



in questo numero

SCENARI

L'Italia sarà quella che il Mezzogiorno sarà

di Adriano Giannola

Intervista a Marco Giordano 6

Risk Manager 2.0 7

EX ALLIEVI

Alumni Banking

Vivere in Australia 15

Intervista doppia 16

SOCIALE

Eticamp 2014

Fiducia: per affrontare

le cose grandi

Volontariato 32



SOFT SKILLS

I have a dream: gestire l'ansia

Inbox zero: sopravvivere a internet

di Alessandra Farabegoli

Skype interview: regole e suggerimenti 12

ATTIVITÀ

La repubblica del placement

di Eleonora Voltolina

Reunion Bologna/Roma/Milano/Londra 20

Premio 2014 ad Andrea Ballabio 22

Trofeo ALUMNI 24

Progetto Mentoring 26



SCUOLA

I Project Work 2014

Back to School: i corsi executive 37 della scuola IPE

Fondo Alumni IPE: i nostri borsisti 38







ANNUAL REPORT

Magazine Associazione Alumni IPE - Dicembre 2014 Supplemento a IPE NEWS

Direttore responsabile

Giorgio Fozzati

Comitato di redazione

Serena Affuso Andrea lovene Roberta Leombruno Gaetano Vecchione

Direzione e Redazione

Riviera di Chiaia, 264 - Napoli

Hanno collaborato a questo numero:

Rossella Amato Sgariglia, Maria Laura Benincasa Marco Bevilacqua, Debora Borrelli, Vincenzo Cecere Alessio Conte, Ilaria De Matteo, Alessandro De Rosa Riccardo De Salvo, Nicola De Toro, Vincenzo Gregorio Del Sorbo, Alessandra Farabegoli, Adriano Giannola Marco Giordano, Luca Giuliani, Tommaso Loizzo Antonio Malgieri, Michelangelo Pelàez Riccardo Piscopo, Giulia Ricciardi, Luca Scuteri Raffaella Sorrentino, Valentina Squillante Davide Tommaso, Fabrizio Volpe, Eleonora Voltolina

Grafica, impaginazione e stampa: LEGMA > Napoli Autorizzazione: Trib. di Napoli n. 51 del 29-04-2004



editoriale



Gaetano Vecchione

LE COSE NORMALI

"Dateci cose normali e faremo cose straordinarie" è stato detto di recente da un importante personaggio pubblico italiano con riferimento all'attuale situazione del nostro Paese. L'Italia, da un lato ingessata da veti, proroghe, deroghe e antiche rendite, dall'altro luminosa nell'energia delle sue persone, nella capacità di esportare delle sue imprese, nell'ingegno e nella creatività dei suoi ricercatori. Eppur si muove, ma si muove male. Si muove male perché discute ma non decide, studia ma non programma, condanna ma non punisce, lavora ma non valuta. Tutto ciò fa del nostro Paese un posto odioso e meraviglioso allo stesso tempo. In mezzo ai suoi contrasti non è difficile intravedere una metafora della vita: contraddittoria e complicata per definizione.

Le cose normali sono quelle che tengono in piedi il nostro Paese. Milioni di persone che lavorano, che dibattono con intelligenza, che accudiscono con responsabilità i propri figli, che intraprendono scelte coraggiose sia nell'impresa che nel pubblico. Persone integre, appassionate della loro vita e ricche di dedizione al nostro Paese. Queste persone non urlano, non vanno in televisione e forse neanche in piazza a manifestare il loro legittimo diritto di normalità. Avremmo bisogno di premiare la normalità. l'ordinario, e invece ci affanniamo ad individuare le eccellenze. Eccellenze quasi sempre autoproclamate, senza alcuna reale valutazione, magari di ambito internazionale.

Nelle pagine che seguono troverete storie normali delle attività svolte dall'Associazione Alumni IPE nel 2014. Si parlerà della passione nel proprio lavoro, dei problemi che affliggono il Mezzogiorno e delle possibili vie di uscita, dell'invadenza dei canali di informazione e comunicazione che quotidianamente maneggiamo, di uno scienziato rientrato dagli Stati Uniti per fondare un centro di ricerca genetica all'avanguardia, della fiducia come fondamento di qualsiasi relazione umana e poi economica. Storie normali perché fatte di impegno costante, dedizione e competenza nel proprio lavoro. L'Associazione sta entrando nel suo decimo anno dalla fondazione. Prepariamoci ad un 2015 di nuove sfide personali, un 2015 di straordinaria normalità.

L'Italia sarà quella che il Mezzogiorno sarà

di Adriano Giannola

Il titolo riprende una celebre frase di Mazzini che nel 1861, nel pieno del processo di unificazione nazionale, proponeva la questione meridionale come una delle più importanti tematiche per lo sviluppo del nostro Paese. Pubblichiamo qui un estratto della Lezione Rossi-Doria tenuta dal Prof. Adriano Giannola l'11 giugno 2013 e promossa dall'Associazione Manlio Rossi-Doria e dal Dipartimento di Economia, Università degli studi Roma Tre.

Oggi, alle radici della crisi

I nuovo secolo si apre in Italia con il dibattito sull'esistenza o meno del declino nazionale. Quesito rapidamente travolto dall'evidenza di una crisi senza pari messa impietosamente a nudo dal detonatore del nostro irrisolto dualismo (AA.VV., 2004; De Cecco, 2004; Costabile, 2006; Cipolletta 2007). Dopo più di un decennio di crescita asfittica, in un quinquennio (2008-2013), il Pil subisce una pesantissima flessione (-6,9% al Nord, -12,6% al Sud). In seno all'UE l'Italia perde posizioni su posizioni nella classifica della competitività. Il declino investe tutte le regioni, a partire da Emilia, Lombardia, Piemonte, Toscana, Veneto. E al Sud, con buona pace delle Agende europee, non c'è segnale di convergenza. Con il Pil sono anche in caduta drastica gli investimenti fissi. Nell'industria l'accumulazione lorda dal 2008 non copre gli ammortamenti.

In sostanza si sta smantellando la base produttiva sia nel comparto delle costruzioni che della manifattura. La quota del prodotto manifatturiero sul Pil è in contrazione al Nord e al Sud.

Nonostante la buona performance, le esportazioni, in regime di austerità fiscale, non compensano la drastica caduta dei consumi interni determinata in particolare dalla severa contrazione dell'economia al Sud. Si fa via via più evidente che la tenuta del Nord è minata dal contrarsi del "suo" mercato – il Mezzogiorno – che, molto sottovalutato, rivela ora la sua vitale importanza. La crisi del comparto manifatturiero (il secon-

do tra i Paesi della UE) e l'urgenza di porre un freno a queste tendenze inducono Confindustria a denunciare il rischio di "desertificazione industriale". Di qui la richiesta di un'attiva politica industriale con l'obiettivo di far tornare il settore manifatturiero al 20% del Pil. Questo auspicio pone un delicato problema distributivo dal momento che al Sud l'indice è sceso dal problematico 12% a meno del 9%.

Il Mezzogiorno brilla per le sue asimmetrie, congiunturali e strutturali che segnano decisamente le prospettive dell'intero sistema. La caduta



verticale del Pil è strettamente riconducibile agli effetti molto più pesanti al Sud delle manovre restrittive adottate dalla strategia dell'austerità. La sequenza è molto evidente: austerità — progressivo smottamento produttivo al Sud — effetto di trascinamento al Centro Nord.

La disoccupazione di massa si concentra nel Mezzogiorno che, con il 27% degli occupati, registra il 60% del milione di posti di lavoro persi nel periodo 2008-2013; il tasso di disoccupazione effettivo" sfiora il 30% (21% quello ufficiale) contro il pur elevatissimo 14% (12% ufficiale)

del Centro-Nord (Svimez, 2011, 2012, 2013). Ammesso (e non concesso) che l'austerità consenta di mettere i conti in ordine e di scongiurare ulteriori manovre, quale è la prospettiva?

La (ipotetica) quiete conseguita dall'Austerità prelude ad un "equilibrio naturale" (secondo il gergo della Nuova macroeconomia classica (Nmc)) caratterizzato da un avanzo primario attorno al 5% del Pil e da una ipotesi di crescita nazionale attorno all'1% che, articolata territorialmente, non esclude una probabile ulteriore flessione al Sud e una mediocre crescita del Centro Nord. Una simile condizione nel medio lungo termine consolida il tasso di disoccupazione ("naturale" per la Nmc). Un risultato socialmente insostenibile in generale e nel nostro caso in particolare visto che deve fare i conti con l'effetto territoriale diversificato di una ripresa di così modeste proporzioni.

Potremmo aspettarci, ed i segni già ci sono, che si continui a ipotizzare un controllo di questa crisi ed in particolare della disoccupazione di massa invocando il ricorso ad un'ulteriore "riforma strutturale" del mercato del lavoro. Una disperata insistenza sull'errore di considerare la disoccupazione come l'effetto della rigidità, o non si sa che altro, dell'offerta di lavoro. Occorre schiodarci rapidamente dal rischio di restare intrappolati in questo insostenibile "equilibrio naturale". In assenza o in attesa di una virtuosa, necessaria conversione della UE si rende indispensabile avviare una politica economica che non si limiti ad offrire una cornice di condizioni favorevoli affidate ad ulteriori "svalutazioni interne", a fantasiose liberalizzazioni e a dosi di privatizzazioni nella fiduciosa attesa di uno spontaneo risveglio di "spiriti animali". Continuare ad affannarsi con la retorica delle riforme per la manutenzione di un sistema strutturalmente fuori fase rappresenta un pericoloso indugiare rispetto all'esigenza di individuare un percorso sull'impervia strada del controllo e dell'uscita dalla crisi. A questo scopo occorre avere piena consapevolezza del vincolo formidabile rappresentato dalle "asimmetrie" che condizionano la crescita del Paese e che, se oggi rappresentano un freno, possono, domani, essere trasformate in concrete opportunità di sviluppo. Pensare di uscire dalla crisi continuando a esorcizzare questo problema, confidando invece di sterilizzarlo con il cordone sanitario dei fondi strutturali rappresenta un grave errore che condanna al contempo sia il Sud che il Nord.

Prospettive

Le "asimmetrie" che legano al Sud le possibilità di ripresa economica del Nord segnalano quanto sia di vitale importanza definire le linee di una strategia che consenta al sistema di uscire dall'"equilibrio naturale" nel quale si è arenato. Questa azione potrà avere tanto più successo quanto più sarà in grado di rimettere il Sud nel circuito dello sviluppo con una funzione propulsiva: una grande regione d'Europa, vocata a giocare un ruolo da protagonista nella realizzazione di una direttrice mediterranea di sviluppo dell'Unione. L'hic et nunc è capire quale politica dell'offerta va fatta per rimettere in moto una domanda qualificata di forza lavoro. In questo contesto il dilemma non si risolve con l'auspicio manicheo di più Stato o di più Mercato, con le liberalizzazioni, la sburocratizzazione ecc. che, certo utilissime, non possono che fare da cornice a un progetto. Se manca il progetto serve a poco costruire cornici. Gli anni Cinquanta e Sessanta con molta più burocrazia e statalismo, sono stati gli anni del miracolo economico, e non prendiamoci in giro spacciando la Corea, il Vietnam per economie liberiste; è vero il contrario, per non parlare poi della Cina. Il dilemma di un fisiologico rapporto Stato-Mercato si risolve nella capacità di elaborare e gestire progetti condivisi e, responsabilmente, di attuarli. Nel caso italiano il pubblico ha la responsabilità maggiore per delinearne le linee e, quindi, per dare indicazioni strategiche coerenti. La prima di queste indica-

zioni riguarda proprio il come far fronte all'emergenza lavoro e impone di interrogarsi sul ruolo del Mezzogiorno come premessa a qualsiasi volo pindarico sul "che fare". E certo non sarà l'ennesima svalutazione interna a risolvere il problema. Occorre davvero cambiare "verso". In tutte le "agende", finora, il Mezzogiorno è stato affidato alla tutela dei fondi strutturali europei; in altri termini a una ghettizzazione frutto di un'idea sbagliata che fin dal 1998 ha alimentato il mito sempre più spento della nuova programmazione. Un errore che non soltanto ha fatto sprecare risorse, ma ha contribuito a determinare una

fondamenti è possibile attivare il Mezzogiorno in una coerente strategia nazionale, opposta a quella caldeggiata dall'illusoria exit strategy del federalismo fiscale alla lombarda? La Svimez elenca da anni i cosiddetti driver dello sviluppo, non per amore di etichette, ma perché logistica, energia, rigenerazione urbana, industria, sono tasselli che devono dar vita a quelle che potremmo definire embedded strategies per realizzare una effettiva inversione di rotta (Svimez 2011, 2012, 2013). I richiami alla green economy, così di moda, hanno un profilo di business molto coerente ...alle vocazioni del Mezzogiorno: la logistica, abbinata alla fiscalità delle Zone Economiche Speciali, può valorizzare adeguatamente

continua a pagina 46

tua-

zione

complessiva in-

sostenibile. Su quali

L'ALTRA FACCIA DEL REVISORE

Intervista a Marco Giordano, Audit Partner KPMG, responsabile della sede di Napoli

🦳 ome è cambiata la professione del revisore negli ultimi anni?

📕 La professione è cambiata al suo interno. nel senso che il professionista presta un'attenzione ancor maggiore di prima al livello di rischio, soprattutto il rischio di default a causa della situazione congiunturale che resta difficile. Inoltre. a causa dell'evoluzione dei principi contabili e di revisione, è senz'altro necessaria una preparazione più profonda. Ma il cambiamento vero è quello generato dal mercato: a differenza del passato, l'utilizzatore dell'informativa finanziaria (bilanci ed altro) presta molta più attenzione la lavoro svolto dal revisore e alle sue conclusioni, per esserne tutelato. Da questo punto di vista, si può dire che sia un "momento d'oro" per la revisione contabile: quando la situazione economica e finanziaria si fa difficile, sale il livello di attenzione per questa professione.

Un recente sondaggio di KPMG (luglio 2014) rivela che il mondo delle banche e dei servizi finanziari continua ad essere la meta professionale preferita dei giovani laureati italiani (57%). Può descrivere brevemente le fasi in cui è articolato il processo di selezioni in KPMG? Quali suggerimenti vuol dare a un neolaureato che si appresta ad affrontare il vostro percorso di selezione?

A dire il vero, il processo di selezione delle migliori risorse professionali prescinde dal loro inserimento interno, nel senso che è esattamente uguale sia che riguardi il settore finanziario sia che riguardi gli altri settori (industriale, consumer market, etc.). Indubbiamente, registriamo un maggiore interesse verso le banche e i servizi finanziari; ciò dipende sia da una generale percezione del settore finanziario, soprattutto quella delle banche, come più "solido" in questi anni di perdurante crisi, sia perché KPMG è molto presente, sia con la revisione contabile sia

con la consulenza, in questo settore. La selezione consiste in tre colloqui, uno di tipo motivazionale e gli altri due di tipo tecnico. effettuati dai nostri esperti recruiter; molto spesso i due colloqui tecnici sono sostituiti da un periodo di stage extracurriculare, durante il quale il giovane ha la possibilità di far intravedere il professionista in pectore. La finalità è di "catturare" i profili migliori, ma anche quella di permettere la reciproca osservazione, tra il giovane e KPMG, che deve far emergere quella "chimica" su cui dovrà basarsi un lungo rapporto professionale e di fiducia, senza la quale non è possibile svolgere questa professione tanto



difficile e impegnativa quanto completa e gratificante. I suggerimenti ad un giovane? Interloquire con KPMG con serenità, consapevolezza e preparazione, senza mai cercare di strafare o di porsi su un livello che non è il proprio.

Come vengono valorizzate le risorse in **KPMG?** E cosa fate per trattenere i talenti? Le risorse vengono valorizzate attraverso principalmente — un'attenzione, direi quasi maniacale, alla formazione professionale dell'individuo, attraverso corsi in aula principalmente, ma soprattutto attraverso un "training on the job" costante, monitorato con frequenti feedback: la professione di revisore contabile si impara principalmente nel quotidiano, oltre che in aula. A prescindere dalla formazione e dal training, poi, riteniamo di avere messo a punto, negli anni, un pacchetto di gratificazione professionale e personale importante, che va dal riconoscimento di bonus variabili dalla seniorship in poi, fino alla macchina aziendale ed altro, II talento, in genere, trova in KPMG un ambiente così friendly e professionalmente stimolante, che difficilmente decide di lasciare: questo perché, fin dal primo giorno, percepisce che al centro di KPMG ci sono le persone.

Cosa ha apprezzato di più nella collaborazione con l'I.P.E. e in particolare del coordinamento del Project Work svolto dagli allievi?

In IPE, noi di KPMG abbiamo trovato un ambiente molto attento alla formazione dell'individuo, non solo dal punto di vista tecnicoprofessionale, ma anche dal punto umano. in termini di cura allo sviluppo del professionista. Come dicevo. è ciò che KPMG cerca: non tanto abili e competenti tecnici, ma soprattutto i professionisti dell'avvenire. In tale ambito, il Project Work serve a misurare lo spessore umano e professionale delle persone, più di quanto possa un mero colloquio. Negli ultimi anni molti allievi IPE sono stati assunti in KPMG, quali sono i punti di forza degli Allievi dei Master I.P.E.?

I ragazzi di questa età hanno già come fattori di eccellenza la determinazione, il trasporto, l'umiltà: stanno creando il loro futuro. Ma ho trovato nei giovani neolaureati provenienti dall'IPE in primis una grossa volontà di darsi da fare, che – mi creda – negli ultimi tempi ci è parsa affievolita e, in seconda battuta, una buona preparazione di base. Devo però sottolineare che il punto forte dell'allievo IPE è sicuramente il team building: i ragazzi sanno lavorare in team. e già conoscono l'importanza di mettere a servizio del team lo sforzo comune per raggiungere l'obiettivo comune.

solo per comunicare con

RISK MANAGER 2.0

Come cambia la figura del Chief Risk Officer

on è raro associare al ruolo di Credit Risk Manager bancario un profilo fortemente analitico, un tecnico con poca predisposizione al dialogo con le linee di Business. poco avvezzo all'Innovation e all'arte del Lateral Thinking. Sia ben chiaro, niente di male ad avere un bagaglio quantitativo rilevante, ma il Credit Risk Manager è un ruolo che negli ultimi anni ha subito una profonda evoluzione, solo in parte facendo leva sui principali Ratio dell'analisi di bilancio e sulle complessità dei modelli quantitativi tipici dei rating sviluppati seguendo le logiche degli accordi di Basilea, Nel tempo, le competenze tecniche si sono per forza di cose intrecciate ad una certa abilità nell'interpretazione della regolamentazione locale troppo spesso causa di sbadigli durante i top meeting o i consigli di amministrazione. Ma il passato è alle spalle: tempi in cui il Credit Risk Manager gestiva tecnicismi di cui nessuno voleva occuparsi ma soprattutto tempi in cui quei tecnicismi sembravano solo costi, incapaci di generare revenues e mai lontanamente si ipotizzava potessero strettamente intrecciarsi con il Business Model e con le scelte strategiche di ogni Banca che si rispetti.

L'attuale contesto bancario europeo è la sintesi perfetta di un sistema che



partiva da profonde falle messe in luce a più riprese e su cui oggi si lavora per definire un modus operandi in grado di arginare al massimo effetti sistemici: una consapevolezza che ha generato una tale complessità gestionale da constatare che non ci sono alternative. finanziarie al passo con i tempi lo tengono già accanto al CEO.

PD. ICAAP, RAF, AQR e SSM: acronimi da non esplicitare perché chiunque vuol lavorare nel Risk moderno deve conoscerne il significato ed immaginarne le interrelazioni perché è su questo che più acronimi ci sono, più c'è spazio per l'analisi. l'interpretazione, tanto lavoro per le società di consulenza ma sopratutto terreno fertile per chi ha voglia di mettere insieme studi di alto livello e passione. Oggi si richiede una lettura regolamentare diversa rispetto al passato,

Il passato è alle spalle: non si può far a meno di un chief risk officer,

non si può far a meno di un Chief Risk Officer in grado di gestire tutti i rischi principali di una Banca. Il CRO oggi è apicale, le istituzioni

si giocherà la partita di una redditività sostenibile per le banche negli anni a venire. Tanti, nuovi acronimi incomprensibili ai più ma... una maggior rapidità di risposta e capacità analitica allineata agli standard europei. L'inglese diventa ancor più fondamentale, non i Regulator internazionali, ma anche per comunicare con i potenziali investitori esteri. C'è talmente bisogno di competenze nuove e di passione che non è raro trovare offerte di lavoro in cui si ricerca «appassionato della 263 di Banca d'Italia»: ed è qui che si palesa uno spazio professionale che, se dieci anni fa era colmato dagli statistici, cinque anni fa dagli esperti di Compliance oggi può essere colmato solo da un nuovo professionista del rischio con competenze più manageriali e strategiche. abile ad acquisire competenze di gestione risorse e di gestione progettuale perché la Risk Strategy diventa componente aziendale fondamentale ed entra nei Business Plan al pari di segmentazione clienti e Business Model della banca. È piuttosto comune, negli ultimi tempi, vedere un ex-Resposabile Crediti nelle vesti di Chief Risk Officer, perché il rischio di credito rimane il rischio principale di una banca pur se si intreccia con altri rischi che spesso evidenziano una più marcata volatilità e quindi difficoltà previsionale.

II Risk Manager 2.0, che prima era esclusivamente focalizzato sul rischio credito, oggi evolve verso un ruolo di Top Manager ed entra di diritto in logiche di strategia e di allocazione

continua a pagina 46



I HAVE A DREAM

Gestire l'ansia

di Valentina Squillante

7 ansia uccide più persone del lavoro perché più persone si preoccupano invece di lavorare. Robert Lee Frost. Se siete stati catturati dal titolo di questo articolo, molto probabilmente avete sperimentato almeno una volta nella vita una sensazione di ansia. In che modo avete superato l'impasse del momento? Se ci state ancora provando. ecco una serie di riflessioni e suggerimenti di cui servirsi per provare a gestire o quantomeno ad usare in modo proficuo questa

emozione. Cominciamo con una precisazione: al termine ansia si associa da sempre, nel linguaggio comune, un'accezione negativa. Si tratta, in realtà, di un'emozione naturale e utile, uno strumento di sopravvivenza e uno stimolo a migliorarsi: da un lato, infatti, ci protegge dalle minacce esterne mettendo in moto specifiche risposte fisiologiche; dall'altro, un livello ottimale di ansia (né troppo alto né troppo basso) agisce da stimolo davanti ad un compito o ad problema da risolvere. L'ansia

patologica è invece invalidante, perché rappresenta una risposta eccessiva rispetto alla reale pericolosità dell'evento che la scatena. La frase del filosofo francese Montaigne "la mia vita è stata tutta un susseguirsi di sfortune, la maggior parte delle quali non è mai capitata" riassume una profonda verità: gran parte dell'ansia che attanaglia gli esseri umani riguarda preoccupazioni sul proprio futuro piuttosto che sul presente. Gli eventi futuri, però, sono ignoti e non prevedibili,

quindi non possono essere in alcun modo modificati o evitati. Riflettendo, converrebbe concentrare le proprie energie sul presente.

"Per quale motivo mi sto preoccupando?,,

Del resto, considerando che il futuro è in gran parte frutto delle azioni svolte oggi, fare delle scelte ponderate e di buon senso nella propria quotidianità, a livello umano e professionale, sarebbe probabilmente il modo più intelligente per preoccuparsi del domani agendo in modo ottimale su di esso.

Affrontare un problema alla volta può essere un'altra strategia per gestire l'ansia. Pensiamo al funzionamento di una clessidra: i granelli di sabbia scendono necessariamente uno alla volta perché il meccanismo non si guasti. Noi funzioniamo un po' allo stesso modo: ogni giorno ci attendono una serie di compiti da svolgere e dobbiamo sbrigarli uno alla volta per non essere bloccati dall'ansia. Dale Carnagie, nel suo libro "Come smettere di preoccuparsi e cominciare a vivere", suggerisce di gestire le preoccupazioni analizzando un problema attraverso tre fasi:

- 1) Stabilire i fatti: "non aver chiaro il quadro della situazione è la causa principale dell'ansia". Raccogliendo tutti gli elementi inerenti ad un problema in modo imparziale ed obiettivo, è possibile prendere una decisione basandola su un'esatta conoscenza dei fatti, cosicché "l'ansia di solito si volatilizza alla luce della conoscenza".
- 2) Analizzare i fatti (per iscritto): mettere nero su bianco le proprie riflessioni rispondendo ad alcune domande risulta utile per arrivare a decisioni ragionate e non affrettate
- a) "Per quale motivo mi sto preoccupando?"
- b) "Che cosa mi resta da fare?"
- c) "Questo è quello che farò"
- 3) Giungere a una decisione e poi operare di conseguenza: quando la decisione ben ponderata e basata sui fatti è stata presa. l'ultimo step è agire senza ripensamenti, evi-

tando di fare passi indietro.

Proviamo ad applicare questo metodo ad una situazione concreta: immaginiamo di aver superato positivamente il colloquio di lavoro in due diverse aziende e di avere pochi giorni di tempo per arrivare ad una decisione che ci sembra fondamentale per il nostro futuro: accantonata l'ansia scatenata dal colloquio, subentra quella per la scelta: "Come farò a prendere una decisione in poco tempo? Come potrò essere sicuro/a di aver preso quella giusta? E se dovessi pentirmi della scelta?". Proviamo a seguire le tre fasi proposte da Carnagie per prendere la nostra decisione.

Raccogliere tutte le informazioni in modo oggettivo: caratteristiche delle due aziende,

SUGGERIMENTI

- Concentrarsi sul presente per agire sul futuro
- Preoccuparsi di un problema alla volta
- Raccogliere gli elementi, analizzare i fatti, decidere ed agire
- Prepararsi accuratamente, colmare i dubbi e "prevedere gli imprevisti" per ingannare l'ansia
- Preoccuparsi solo di ciò che è sotto il nostro controllo, adattarsi all'inevitabile e confidare nella propria resilienza.

ruoli e mansioni proposte, attinenza con le proprie competenze e i propri interessi, stipendio iniziale, possibilità di carriera etc. Mettere nero su bianco le nostre riflessioni cercando di analizzare:

- a) "Per quale motivo mi sto preoccupando?". Intanto partiamo da un punto fondamentale: qualsiasi scelta arriverò a compiere, ho una certezza, avrò un lavoro. Nel peggiore dei casi non sarà il migliore che potessi scegliere, ma di sicuro sarà il migliore sulla carta, considerati i dati a mia disposizione.
- b) "Che cosa mi resta da fare?" Una volta scelta la strada da intraprendere, visualizzare le azioni da compiere per portare a compimento la nostra decisione

c) "Questo è quello che farò". Scegliere l'opzione che appare migliore.

3) Agire senza ripensamenti.

Una buona tecnica per non farsi travolgere dall'ansia che subentra in occasione di una prestazione (professionale, formativa, etc.) è prepararsi accuratamente, preoccupandosi di colmare tutti i dubbi e, per quanto ciò possa sembrare un ossimoro, cercando di essere pronti dinanzi a tutti i possibili imprevisti. Non si tratta di tentare invano di raggiungere la perfezione o di fare previsioni impossibili (il che contrasterebbe con quanto detto poco sopra), ma di "ingannare la propria ansia" dimostrando a se stessi di aver fatto il possibile per ottenere dei risultati ottimali.

Non possiamo, però, controllare tutto: davanti ad una situazione che ci preoccupa dobbiamo innanzitutto chiederci se abbiamo il potere di agire per prevenirla o modificarla. Se ciò non è possibile, il modo più semplice per vivere serenamente è imparare ad accettare quello che accade o ci è accaduto: ognuno di noi è in grado di adattarsi a qualsiasi circostanza quando non può fare diversamente.

Un'ultima riflessione sulla quale soffermarsi: ci sono delle situazioni che non sarebbero particolarmente ansiogene se solo riuscis-

Non possiamo controllare tutto

simo a proiettare le loro conseguenze in un futuro più o meno prossimo rispetto al momento in cui le viviamo: potremmo domandarci "Quanto saranno problematici gli effetti di questo episodio tra qualche giorno. qualche mese o qualche anno?". Ci accorgeremo, nella maggior parte dei casi, che ciò che al momento ci sembra di vitale importanza in futuro ci risulterà marginale o addirittura irrilevante e non avrà minimamente influito sulla nostra esistenza. Non vale la pena, dunque, tormentarsi per qualcosa che a breve perderà tutta l'importanza che al momento sembra rivestire



INBOX ZERO

Come sopravvivere all'overload di internet

di Alessandra Farabegoli

e riflettiamo sulla quantità di informazione prodotta ogni giorno, veniamo colti dalle vertigini: centinaia di milioni di articoli, aggiornamenti di stato, tweet, foto, video... nel 2014 l'umanità genera più dati in mezz'ora di quanti ne siano stati prodotti fra la nascita della scrittura e la fine del XX secolo! Immersi in un flusso illimitato di dati, abbiamo sostituito la fatica di cercare informazioni con quella di selezionare, filtrare e organizzare: un lavoro infinito che spesso ci lascia con la sgradevole sensazione che "ci stiamo perdendo qualcosa".

Dopo millenni in cui produzione e controllo dell'informazione erano appannaggio delle élite, Internet ha messo a disposizione di tutti la possibilità di produrre, diffondere e trovare informazioni di ogni tipo.

Così ogni giorno possiamo scoprire online esperti autorevoli, leggere storie commoventi, esplorare realtà incredibilmente interessanti, ma al tempo stesso siamo assediati da false notizie, leggende metropolitane amplificate dal passaparola, nozioni di pseudoscienza prive di ogni verifica. Internet è, al tempo stesso, un caotico generatore di notizie-spazzatura e il mezzo più potente per produrre, diffondere e avere accesso a informazioni di prima mano e di alta qualità. E sta a ciascuno di noi la responsabilità di costruirci una "dieta informativa" che non ci appesantisca di scorie, ma ci fornisca tutti i componenti necessari per svilupparci e muoverci in un mondo che cambia. Dobbiamo – e possiamo - imparare e mettere in pratica con continuità uno stile di informazione più sano: abbandonare l'illusione del multitasking, iniziare a valutare cosa realmente ci serve e cosa ci fa solo perdere tempo, e investire un po' di tempo nell'imparare a usare strumenti che ci aiutano a gestire in modo migliore i nostri dati.

Non si tratta di "imparare a usare il computer", ma piuttosto di imparare a usare bene la nostra attenzione e il nostro tempo, che sono risorse preziose - rispettando anche l'attenzione e il tempo degli altri.

Per cominciare, miglioriamo il nostro rapporto con la posta elettronica: scriviamo di meno. scriviamo solo quando serve e a chi serve, ma eliminamo anche tutte le notifiche email superflue, e soprattutto smettiamo di controllare i messaggi via via che arrivano!

La gestione della posta elettronica richiede un'autodisciplina quasi zen, ma raggiungere - e mantenere - l'Inbox Zero, cioè la casella di posta sgombra e tutti i messaggi archiviati, gestiti o cancellati, ci apre nuovi spazi mentali per lavorare con lo spirito giusto.

In generale, poi, eliminiamo le notifiche: quei beep, che ci fanno correre con lo sguardo allo smartphone, per controllare chi ha messo un Like o un commento sulla nostra ultima foto, alla lunga ci drenano tempo ed energia e ci impediscono di dedicarci con la giusta concentrazione al momento che stiamo vivendo. Decidiamo noi quando andare su Facebook. non lasciamo che sia Facebook a tirarci per la

Riflettiamo su quali sono le newsletter, i blog, i siti e i profili Twitter che davvero ci interessano, ci divertono, ci aiutano; e cancelliamo senza rimpianti l'iscrizione a tutti gli altri.

Per lasciare spazio alla scoperta non dobbiamo imbottirci fino a scoppiare, ma viaggiare leggeri, con lo stretto neces-

sario per far fronte al cambiamento.

Gestire l'abbondanza è un problema che è bello avere: l'importante è attrezzarsi mentalmente, per prosperare senza farsi travolgere.



www.alessandrafarabegoli.it @alebegoli

Web strategist e appassionata divulgatrice della cultura digitale, Alessandra Farabegoli è autrice di "Sopravvivere alle informazioni su Internet", "Email Marketing con MailChimp", "Email marketing in pratica", tutti editi da Apogeo. Nel 2012 ha creato insieme a Gianluca Diegoli il progetto di formazione Digital Update, proponendo in tutta Italia corsi sulle strategie digitali e l'uso degli strumenti online.



interview Regole e suggerimenti di Andrea Iovene

colloquio via Skype, pratica consolidata negli Stati Uniti, si sta facendo spazio tra le modalità adottate dalle aziende italiane. I vantaggi, per i candidati e le aziende, sono legati ai tempi e ai costi, notevolmente ridotti rispetto alle classiche procedure di selezione: le aziende raggiungono in tempo reale un numero elevato di candidati, aggirando il problema della distanza geografica. In alcuni casi, al candidato viene chiesto di raggiungere la sede dell'azienda più vicina a lui per effettuare un colloquio conoscitivo seguito da un secondo step via Skype con il recruiter della sede centrale. Talvolta, il colloquio via Skype viene usato per uno screening iniziale quando i candidati sono molto numerosi, optando per il classico face to face nel secondo step. Per affrontare un colloquio via Skype è necessario possedere una buona connessione a Internet, una webcam, un microfono ed un account. La preparazione richiede serietà ed attenzione ai dettagli al pari di un colloquio face to face, con il vantaggio di svolgersi in un luogo familiare che consente al candidato di sentirsi a proprio agio e di gestire meglio le emozioni.

Nella fase di preparazione di un colloquio via Skype è necessario prestare attenzione ad alcuni aspetti. Nome e fotografia del contatto influiscono sulla presentazione del candidato: prima di fornirlo, dunque, conviene verificare che sia professionale ed aprire, se necessario, un nuovo account (nome.cognome ad esempio) scegliendo accuratamente l'immagine.

È bene, dunque, collegarsi in anticipo e verificare con i propri contatti che audio e immagine siano nitidi e chiari.

Scegliere la postazione adeguata è un altro aspetto da non sottovalutare: lo spazio alle spalle del candidato deve essere più sobrio e neutro possibile, ordinato, pulito e con un'adeguata illuminazione, frontale e non troppo forte. Non bisogna cadere nell'errore di credere che la telecamera inquadri solo il viso poichè si potrebbe

incappare in situazioni grottesche: un recruiter ci racconta di un candidato che ha svolto un intero colloquio avendo sullo sfondo sua madre che svuotava la lavatrice e stendeva i panni! È indispensabile allontanare ogni fonte di disturbo dalla stanza: spegnere il cellulare. disattivare la ricezione di e-

mail e notifiche varie, isolarsi da familiari e animali domestici servendosi eventualmente delle cuffie.

Inoltre abbigliamento e postura devono seguire le stesse regole che si adotterebbero per un colloquio face to face, così come la puntualità: è buona norma collegarsi dieci minuti prima per attendere la chiamata dell'intervistatore. È importante, infine, avere carta e penna per annotare informazioni varie (ad esempio gli argomenti trattati, che potrebbero ripetersi in occasione di un secondo colloquio, o il nome dell'intervistatore).

Per essere sicuri di rivolgere lo sguardo all'intervistatore, bisogna guardare l'obiettivo della telecamera senza farsi distrarre dalla propria immagine sullo schermo (che conviene ridurre ad icona) o da quella del selezionatore.

All'inizio della conversazione con il proprio interlocutore può essere utile chiedere se i livelli del volume sono adeguati, per evitare che il tono della voce sia troppo alto risultando fastidioso.

> Considerando che durante il colloquio via Skype l'intervistatore può essere distratto da mail e comunicazioni di lavoro, inoltre, è fondamentale cercare di mantenere alta la sua attenzione, rispondere in modo chiaro, preciso, pertinente, diretto, utilizzando come feedback l'umore e il livello di energia

dell'intervistatore. È necessario, infine, essere pronti ad affrontare problemi tecnici che possono interrompere la trasmissione di dati e avere a disposizione le scansioni di documenti (cv, carta d'identità, certificato di laurea) eventualmente richiesti nel corso del colloquio. Al termine di un colloquio e' buona norma chiudere la conversazione chiedendo un feedback sulle tempistiche. salutando e ringraziando ed evitando chiusure brusche e frettolose. È molto utile, infine, analizzare la propria performance ed individuare gli aspetti sui quali migliorare.

Occhio alla webcam non inquadra solo il viso,

Bank regulation and crisis

Summeer School alla GSE a Barcellona

uglio 2014. Barcellona. Arriviamo in una calda domenica di Luglio e le aspettative sono delle migliori. lo e le mie due colleghe di MiB 2014, Isabella Carannante e Maria Lo Conte. frequenteremo una Summer School in una delle più prestigiose scuole di economia europee. la GSE - Graduate School of Economics. Il corso è "Bank regulation: pre and post crisis", ed è tenuto da un ottimo professore americano della University of Kansas, Bob De Young.

Fin dal primo giorno di lezione, le sensazioni sono ottime. Arriviamo di buon'ora all'Università Pompeu Fabra, sede delle lezioni, e troviamo un'atmosfera davvero grandiosa: l'edificio, enorme, è immerso in un magnifico campus, e tutta la zona pullula di giovani studenti di tutte





le nazionalità. C'è un certo stupore sulle nostre facce quando ci registriamo presso il desk e scorriamo la lista dei partecipanti al corso: i nostri colleghi sono di altissimo profilo! Dipendenti di McKinsey, Banca d'Italia, BCE, Oliver Wyman, Ministero dell'Economia finlandese, insieme a studenti provenienti dalle più importanti business school del mondo saranno lì tra i banchi insieme a noi. Inizia il corso e subito stringiamo amicizia con i nostri vicini, un olandese ed una giapponese che saranno nostri compagni di viaggio per i giorni a venire. I giorni trascorrono veloci, e i momenti di studio si alternano a piacevolissimi momenti di svago: i caffè con i colleghi tra i corridoi della scuola durante la mezz'ora di pausa quotidiana, l'aperitivo organizzato dalla GSE sulla spiaggia di Barceloneta, i pomeriggi alla scoperta delle meraviglie di Barcello-

na e le divertentissime serate della movida catalana hanno contribuito a rendere questa Summer School un'esperienza indimenticabile. All'ultimo giorno di corso, tra la nostalgia tipica della fine delle avventure più belle, sorpresa delle sorprese. Durante la pausa si avvicina una ragazza chiedendoci se fossimo noi i ragazzi dell'IPE. È Carmen, ex allieva MFA e oggi in Banca d'Italia, che dopo giorni di ricerche ci ha finalmente individuato. Tra una chiacchiera ed una risata, ci salutiamo con un po' di rammarico per non esserci incontrati prima. Ripartiamo l'indomani per Napoli con un po' di tristezza, ma pienamente soddisfatti dell'esperienza vissuta e assolutamente carichi per la prossima tappa: ci sono i colloqui di lavoro che ci aspettano!

Marco Bevilacqua

ALUMNI BANKING



Laura Palumbo **UBI** Banca Credit Risk



Angelica De Stefano Intesa Sanpaolo Country Relationship Manager



Ivan Buco Banca di Credito Popolare Area Compliance



Vincenzo Cecere Mediobanca Corporate Finance



Giuseppe Di Franco Cariparma Private



Maria Rosaria Rispo Deutsche Bank Private



Pasquale Ferricelli Veneto Banca Area Risk





Maria Marletta Unicredit **Auditing**







di Giulia Ricciardi

li sono trasferita a Darwin (capitale del Northern Territory, Australia) a Maggio 2012 e vi sono rimasta per due anni. Dopo il Master in Shipping nel 2011 ho lavorato come Logistics Engineer per la sede locale di Eni Australia, durante questo periodo ho potuto girare per le varie sedi operative tra cui impianti di produzione on shore e off shore (FPSO. piattaforme), facendo interessanti esperienze formative ed incontrando gente di diversa esperienza. Il mio lavoro spaziava in diversi ambiti, dalla verifica delle specifiche tecniche delle barche, agli audit alle compagnie aeree locali, al riordino del magazzino, alla redazione di comunicazioni formali per gli enti governativi. L'impatto con la realtà australiana è stato notevole: la cadenza e il dialetto locale, le leggi del posto, la guida al contrario, il fuso orario con l'Italia, le nuove abitudini di vita e la consapevolezza di dover contare principalmente su me stessa. Inizialmente tutto ciò è stato difficile ma con un po' di audacia e il supporto della mia famiglia, ho intrapreso diverse attività: lavoro, gite fuori porta, calcio, gite in bicicletta e balli tipici italiani. La vita darwiniana si divide



tra l'interno della città e posti lontani dove fare festa attorno al barbeque, bevendo birra insieme agli amici e ammirando gli straordinari tramonti che il Down Under regala.

L'esperienza acquisita in questi anni vissuti



a Darwin ha rappresentato un periodo molto importante sia dal punto di vista personale sia professionale. Con il passare dei giorni acquisivo sempre più dimestichezza con la lingua. mi sono sentita più sicura in tutto ciò che facevo e nei rapporti con le persone, e sentendomi parte di quel mondo nel quale vivevo.

L'Australia è un posto molto "easy", consiglio a tutti coloro che, per un motivo o per l'altro, si troveranno lì di non dimenticarsi di mettere in valigia gli accessori più in voga nel continente: pantaloncini ed infradito.

@/@@/@@/@@/@@/@@/@

GOOD NEWS

Congratulazioni a due coppie di neosposi tutte e due nate tra i banchi del MFA 2006: Stefano Morelli e Laura Buonfino convolati a nozze lo scorso 28 giugno 2014 e Fabrizio Nittolo e Daniela Del Vasto che hanno celebrato il loro matrimonio il 2 maggio 2014. Auguri!

Benvenuto al piccolo Luciano nato lo scorso 2 febbraio 2014. Tanti auguri a papà Fabio Salzano (MFA 2003) e mamma Valeria Rispoli (MFA 2006).



Intervista Doppia Intervista



ni sul lavoro nel settore bancario/finanziario e continuare a studiare molto: la banca è un mondo complesso! Dotarsi di flessibilità, curiosità mentale, approccio proattivo e collaborativo verso i colleghi.

Come sono i tuoi colleghi?

Essendo inserito in una organizzazione cosi ampia, le persone con le quali mi interfaccio hanno background, caratteri ed approcci diversi. Con quelle del mio team in particolare ho un ottimo rapporto, si è da subito instaurato un clima positivo e "collaborativo".

E i tuoi capi?

Sono tutti molto disponibili ma al tempo stesso esigenti.

Un pregio del tuo lavoro.

I principali aspetti positivi sono la varietà del lavoro e l'essere circondato da persone di tutti i livelli; la interrelazione con le persone è l'aspetto più stimolante.

Un difetto del tuo lavoro.

Senza dubbio lo stress! Ci sono sempre scadenze da rispettare ed è difficile staccare anche quando si esce dall'ufficio. Questo aspetto viene però ampiamente compensato dalle soddisfazioni che il lavoro dà!

Un tuo pregio.

La disponibilità verso gli altri.

Un tuo difetto.

La timidezza. A volte in alcune situazioni sarebbe meglio essere più sfrontati.

Riesci a godere del tuo tempo libero? Si, il fine settimana è dedicato alla vita privata, alle mie passioni!

Che cosa fai nel tuo tempo libero? Amo viaggiare.

Libro preferito.

Ce ne sono molti. Uno è il romanzo di Joel Dicker "La verità sul caso Harry Quebert".

Film preferito. Tutti i thriller.

Il sogno nel cassetto.

Una testimonianza come exallievo all'IPE.

a Doppia Intervista D<mark>oppia</mark>

ove si trova la tua società? Milano.

Ti piace la città in cui lavori?

Molto, in quanto Milano ha caratteristiche polivalenti capaci di soddisfare esigenze molto differenziate. Milano ha una funzionalità dei servizi di livello europeo e, tra le più importanti città italiane, quella che nel tempo si è saputa meglio internazionalizzare. Per i miei gusti personali se ci fosse il mare e un po' più di sole sarebbe l'ideale assoluto!

Come si lavora nella tua società?

Si lavora attraverso l'ottimizzazione dell'apporto individuale al fine di ottenere il massimo risultato di squadra con l'obiettivo di migliorare continuamente la performance complessiva dell'azienda

Viaggi per lavoro?

Un paio di volte al mese.

Come si svolge il tuo lavoro?

L'obiettivo della mia attività, collateral management, è di mitigare il rischio di controparte e presidiare la liquidità a breve termine.

Quante ore al giorno lavori?

Descrivi la tua giornata lavorativa tipo.

In estrema sintesi, la giornata si basa sulla gestione dei contratti CSA (Credit Support Annex) e GMRA (Global Master Repurchase Agreement) bilaterali. Ogni mattina il mio desk riceve le valutazioni di tutti i contratti OTC (Over The Counter) che Intesa Sanpaolo ha in piedi con altre controparti (banche e corporate). In base a tali calcoli è previsto l'invio/ ricezione di richieste di Margine di collaterale (garanzia) ed il corrispettivo pagamento in Cash o Titoli. L'attività prosegue con eventuali litigations con le controparti causate dai diversi criteri di valutazione delle singole operazioni dei rispettivi Risk Management.

Sei soddisfatto del tuo lavoro?

Molto, in particolare perché c'è integrazione fra le attività da me svolte e quelle dei colleghi delle altre direzioni. Inoltre lavorare in Intesa Sanpaolo significa aver modo di operare in un centro d'eccellenza italiano di livello internazionale e di sentirsi parte delle dinamiche d'oggi dell'economia mondiale. È un'ambientazione adatta, ne sono convinto, per giovani animati da spirito d'iniziativa e positivamente ambiziosi.

Che consiglio daresti a chi è interessato a lavorare per la tua società?

Direi che la società è adatta per chi vuol perseguire il successo combinando in maniera armonica il metodo. la creatività e l'innovazione.

Come sono i tuoi colleghi?

Molto preparati e disponibili al dialogo e al confronto.

E i tuoi capi?

Puntano molto su noi giovani, pronti sempre ad ascoltare idee e proposte.

A volte c'è una eccessiva standardizzazione dei processi.

Un tuo pregio.

Disponibilità.

Un tuo difetto.

...Disponibilità.

Riesci a godere del tuo tempo li-

Meno di quanto vorrei/avrei bisogno.

Che cosa fai nel tuo tempo libero?

Cerco principalmente di svolgere attività sportive per compensare la sedenterietà del lavoro.

Libro preferito.

"La giuria" di John Grisham.

Film preferito.

Il padrino di Francis Ford Coppola.

Il sogno nel cassetto.

Riuscire a conciliare le ambizioni di carriera con gli affetti



Intesa Sanpaolo



La repubblica del placement

Eleonora Voltolina ospite alla Alumni Reunion Milano



o incontrato per la prima volta Gaetano Vecchione al Meetalents, un evento organizzato dall'associazione Italents di cui faccio parte, che per il 2013 aveva come location l'Interporto di Nola. lo lo conoscevo come docente di Economia all'Università di Napoli, ma tra un dibattito e l'altro lui ha fatto cenno a un'altra sua attività: "Mi piacerebbe parlarti dei master della Scuola IPE. Sono un gioiello".

Ma quasi tutti dicono così. Lo so per esperienza: dirigo da ormai più di cinque anni la Repubblica degli Stagisti, una testata giornalistica online dedicata al tema dell'occupazione giovanile e in particolare della transizione dalla formazione al lavoro. Il capitolo "master" lo conosco bene. e invariabilmente chi ne organizza uno si spertica ad assicurarne l'efficacia, il legame con le aziende del territorio, le percentuali di placement. Perché i master costano parecchio, e bisogna

saperli vendere: convincendo i giovani che quella formazione aggiuntiva sarà utile per la loro carriera.

Dopo qualche mese mi è arrivato l'invito alla "Reunion" 2014 degli Alumni IPE presso la sede di PWC a Milano. Una cosa informale, riservata più che altro agli ex allievi, per tenersi in contatto. Ci sono andata. E ho capito che i master IPE non sono master normali. Sono master supersonici.

Ho trovato una sala piena di giovani professionisti. Praticamente tutti occupati, in maggioranza con contratto a tempo indeterminato. Tutti con ottimi stipendi e belle prospettive di carriera. Alcuni addirittura contesi da più aziende. In quella sala sembrava non ci fosse la crisi.

Mi hanno raccontato che la percentuale di placement per chi segue uno dei tre master IPE è vicina al 100%. La giornalista polemica che è in me a quel punto ha colto la palla al balzo: "Ma

non è che voi siete tra quelli che segnano come "inseriti" nel mondo del lavoro anche gli stagisti, vero? Perché così sono bravi tutti ad alzare i dati di placement". Gli occhi del prof hanno sorriso: "Certo che inseriamo anche gli stage. 1/3 dei nostri ragazzi inizia così ma poi sono così bravi che praticamente a tutti, entro la conclusione dello stage, viene offerto un vero contratto".

Lì sono definitivamente stramazzata. Sono immersa ogni giorno nella melma della disoccupazione giovanile italiana. Alla nostra redazione arrivano, via email oppure direttamente sul Forum della Repubblica degli Stagisti, racconti allucinanti di ragazzi che raccontano gavette lunghissime, trattamenti infimi. I più esasperati scelgono di andarsene all'estero, ma non per libera scelta: con la sensazione, piuttosto, di non avere altra via per sopravvivere decentemente.

La riunione degli Alumni IPE mi ha dato una boccata di ossigeno, permettendomi per un paio d'ore di guardare un nutrito gruppo di giovani ben inseriti nel mondo del lavoro, non sottopagati, non angosciati rispetto al proprio futuro. Perfino il pancione di una delle responsabili dell'associazione mi è sembrato di buon auspicio. E l'ultimo aspetto positivo che mi ha colpito sono state le testimonianze di giovani non campani che hanno raccontato la propria esperienza di master IPE. Trovo infatti davvero notevole che una regione troppo spesso bistrattata e associata alla delinguenza, all'inefficienza, al "sottosviluppo", abbia saputo dare vita a

una realtà che non solo prepara in maniera eccellente giovani laureati del proprio territorio, ma attira anche giovani da altre parti d'Italia. Non è così frequente trovare giovani liguri, o emiliani, disponibili a spostarsi "giù" per studiare.

Per tutto questo e molto altro, quella sera rientrando a casa mi sono ritrovata a sorridere nella metropolitana. Contenta di aver incrociato un pezzo di Campania, e di Italia, che funziona con i giovani e per i giovani.



Eleonora Voltolina. Giornali-

sta professionista, ha creato e dirige la testata online Repubblica degli Stagisti www. repubblicadeglistagisti.it. Ha collaborato a lungo con le pagine culturali e con il sito web del settimanale Panorama. Nata a Roma nel 1978. è cresciuta a Venezia e oggi vive e lavora Milano. Si è laureata con lode in Scienze della comunicazione all'università La Sapienza. Nel luglio 2010 esce per Laterza il suo libro La Repubblica degli stagisti, sottotitolo Come non farsi sfruttare.

Nella Rete di PROXIT

ProXit e Associazione Alumni IPE

al Febbraio di quest'anno l'Associazione Alumni IPE è entrata a far parte del network ProXit. Il progetto ProXit nasce, di fatto, nel 2012 quando l'Associazione Canova Club decide che è giunto il momento di provare a fare

qualcosa di utile per il Paese mettendo a disposizione competenze di professionisti, imprenditori e manager, giovani e meno giovani. Il passo che ha portato all'idea della rete è stato breve.

Aderiscono così all'iniziativa sempre più associazioni che, nelle persone dei rispettivi Presidenti e dei loro rappresentanti, partecipano attivamente ai diversi tavoli tematici del progetto "PROgettare X l'ITalia".

Riunitisi regolarmente, i tavoli pubblicano le risultanze dei lavori sulla "Piattaforma delle Idee" - l'area internet dedicata alla votazione online delle diverse soluzioni - aperta a tutti gli associati/ simpatizzanti delle diverse Associazioni che hanno deciso di aderire a questo ambizioso progetto. Sulle proposte più votate vi è poi un confronto con i vari Think Tank di area per poi organizzare un evento pubblico cui partecipano giornalisti e rappresentanti del mondo politico e imprenditoriale ai quali viene 'consegnato' il lavoro per la sua realizzazione

L'Associazione Alumni ha subito colto l'opportunità di entrare a far parte di questa importante quanto ambiziosa iniziativa, cominciando a partecipare in modo attivo ai lavori su diversi tavoli tematici.

La nostra associazione decide così di proseguire il percorso di impegno verso l'esterno, di crescere non solo in termini di numero di associati ma anche in termini di attività rivolte agli altri.

Perché siamo sempre convinti che fare network sia una potente leva che può aiutare noi e il nostro meraviglioso Paese.

Fabrizio Volpe



AlumniReunion2014

Bologna

inalmente a Bologna! Il giorno 2 aprile 2014 si è tenuta la prima reunion Alumni IPE nella città felsinea. Ad ospitare l'evento, la sede di Deloitte STS situata nel centro storico a 5 minuti dalla Torre degli Asinelli e da Piazza Maggiore.

Bologna, negli ultimi anni, si é rivelata una piacevole sorpresa in termini di opportunità di lavoro, accogliendo un sempre maggior numero di diplomati IPE al punto da divenire la quarta città italiana per assunti, dietro solo a Napoli, Milano e Roma.

Una ventina i partecipanti all'evento fra ex allievi, diplomati

prevalentemente nelle ultime 2 edizioni dei Master, e rappresentanti di varie società. La reunion ha rappresentato, in primis, un'occasione per noi ex allievi di conoscerci e di avere contezza del fatto che l'IPE é sempre più un punto di riferimento per il recruiting per le aziende con sede a Bologna. L'IPE, attraverso i suoi

ex allievi, é già presente in maniera rilevante in alcune importanti società bolognesi come CRIF. Prometeia e Deloitte STS. L'evento è stato, inoltre, un modo per ricordare il passato, condividendo le nostre esperienze ai Master, con uno sguardo al futuro. Abbiamo avuto modo di conoscere le nuove attività che l'IPE sta portando avanti,

sentendoci parte attiva e fattiva di questo percorso di continua crescita. Si è alumni IPE non solo durante il Master o per l'anno successivo; si è alumni per tutta la vita. Grazie a eventi come questo si rafforza sempre più, qualora ve ne sia bisogno, questo forte senso di appartenenza. Alla prossima reunion!

Davide Tommaso





Londra

'ultimo, ma non per questo meno importante. appuntamento dell'anno è il 4 dicembre 2014 a Londra per incontrarsi con gli Alumni che lavorano nella realtà della City e di Canary Wharf, il centro direzionale, nel quartiere londinese di Tower Hamlets, che

ormai rivaleggia con il tradizionale e più celebre distretto finanziario della metropoli. La Reunion Iondinese è diventata una tappa fissa per l'Associazione Alumni IPE, insieme agli incontri di Milano, Roma e Bologna. Anche quest'anno la location scelta per l'incontro è stata la sede di QW Capital LLP messa a disposizione dall'ex allievo Gianluca Lobefalo a Cadogan Square nel

quartiere di Knightsbridge. Hanno partecipato all'evento diversi ex allievi che lavorano in Morgan Stanley, CME, JP Morgan, Bloomberg, London School of Economics, Legance, Merrill Lynch. Si è discusso di Banca Centrale Europea, mercati finanziari e regolamentazione ma la reunion ha rappresentato come sempre soprattutto una buona occasione per incontrare vecchi e nuovi amici.



Roma

nche quest'anno. il 21 Febbraio, si è svolto il consueto appuntamento dell'IPE Reunion Roma. Appuntamento che da qualche anno rappresenta non solo un momento di scambio e confronto di idee con professionisti

del settore economico e finanziario e docenti. ma anche un momento di gioia nell'incontrare vecchi amici e conoscerne di nuovi. L'Associazione Alumni anche quest'anno non si è smentita programmando un aperitivo nella capitale, location l'Università degli Studi di Roma Luiss Guido Carli.

L'evento, organizzato

in collaborazione con l'Associazione Alumni Luiss e Alumni ELIS, ha visto la partecipazione del Direttore generale di Volkswagen Andrea Alessi, che ha tenuto uno speech sulla sua esperienza personale di top manager. Ad accoglierci il Presidente dell'Associazione Alumni Luiss con un discorso di benvenuto che aveva

ad oggetto il successo dell'attività didattica tenuta con costante attenzione verso i propri studenti.

Eventi di questo tipo portano un grande valore aggiunto al nostro network: provenendo da percorsi lavorativi e soprattutto percorsi di vita differenti, si ha la possibilità di mettere a confronto le proprie

esperienze con quelle degli ex allievi e trarne il meglio.

Infine, per chi come me è ancora una "giovane leva", in questi momenti si sente il calore di tutti i collaboratori ed ex alumni e si ritorna a casa consapevoli e forti di avere sempre vicino una "Grande Famiglia".

Maria Laura Benincasa



Milano

Per il terzo anno consecutivo, il palazzo ideato da Renzo Piano, prestigiosa sede di PricewaterhouseCoopers è stato scelto per la Reunion milanese del 27 marzo degli Alumni IPE che lavorano nella capitale italiana della Finanza. A fare gli onori di casa il Presidente dell'Associazione Alumni IPE Gaetano Vecchione che ha presentato gli ospiti intervenuti sul tema

"Evoluzione del mercato del lavoro in ambito Finance". Fabrizio Travaglini, Executive Director e Mariangela Deledda, Senior Manager Banking & Insurance di Page Personnel insieme a Danilo Curti, Executive Manager di Michael Page hanno raccontato i cambiamenti nel mondo delle HR dal punto di vista degli "Head Hunter". Consigli e spunti davvero utili per tutti gli ex Allievi e gli amici dell'IPE che hanno partecipato all'evento.



PREMIO ALUMNI 2014 AD ANDREA BALLABIO

di Rossella Amato Sgariglia

a cena di gala, che si tiene a chiusura dei Master, rappre-√senta un momento speciale per gli alumni della Scuola, e per ciascuno in modo diverso. Incontrarsi dopo un anno, nello stesso luogo in cui ci siamo salutati, per entrare nel mondo "reale"; sentirsi ancora parte di un mondo che continua a crescere grazie a chi lavora per migliorare, anno dopo anno, la Scuola e tutto ciò che la circonda. Questa volta era diverso: c'erano altri ragazzi, la classe 2014, a fare domande, incuriositi, a noi "grandi" sul mondo in cui ogni giorno lavoriamo e su ciò che impariamo. Solo un anno fa, per la classe 2013, si concludeva il percorso del Master, che ha rappresentato un bagaglio indispensabile per le nostre vite professionali, una palestra senza la quale, oggi, sarebbe più difficile affrontare alcune giornate "stressanti". L'IPE però non è soltanto questo per me. La scelta di premiare, anno dopo anno, eccellenze e professionalità legate a Napoli, mi ha ricordato quanto lavoro sia stato fatto e si continui a fare per offrire, a chi ne sente il desiderio, la possibilità di restare. L'esperienza di Andrea Ballabio, direttore dell'Istituto Telethon di Genetica e Medicina (Tigem), che nel 1994 ha deciso di tornare in Italia dagli Stati Uniti proprio per dirigere il centro di ricerca, fondato nel 1994 e oggi attivo nella sede di Napoli nell'ex "area Olivetti" di Pozzuoli, è un forte segnale per il territorio del Sud Italia. La scelta di conferire a lui il Premio Alumni IPE 2014 e di mettere l'accento sul suo lavoro, conferma quanto l'Associazione Alumni sia vicina e sensibile a queste tematiche che intrecciano l'amore per la ricerca ed il tentativo di restituire dignità ad un territorio in cui, nonostante tutto, si riesce ancora a conquistare con fatica ed impegno quello per cui si lavora giorno per giorno.





ANDREA BALLABIO

Nato a Napoli nel 1957, si è laureato in Medicina e chirurgia all'Università "Federico II" di Napoli, dove si è anche

specializzato in Pediatria. Ha trascorso molti anni all'estero, prima in Inghilterra e poi negli Stati Uniti, presso il Centro genoma umano del Baylor College of Medicine di Houston. Nel 1994 ha fondato in Italia l'Istituto Telethon di genetica e medicina (Tigem), che dirige tuttora. È professore ordinario di Genetica Medica presso il dipartimento di Pediatria dell'Università "Federico II" di Napoli. Da sempre si occupa di studiare i meccanismi alla base delle malattie genetiche: negli anni il suo gruppo ha identificato i geni responsabili di numerose malattie genetiche e ha preso parte anche al Progetto genoma umano. Negli ultimi anni l'attenzione si è concentrata sui lisosomi, gli organelli che, all'interno delle cellule, sovraintendono al processo di smaltimento dei rifiuti cellulari. È del suo gruppo la scoperta di un meccanismo per attivare i lisosomi e quindi "ripulire" le cellule da sostanze tossiche quali quelle che si accumulano in malattie neurodegenerative e da accumulo lisosomiale.

Albo dei premiati

2006 MARCO PAGANO

Ordinario di Politica Economica Università di Napoli Federico II

2007 FERNANDO NAPOLITANO

Amministratore delegato Booz & Company Italia

2008 BRUNO SICILIANO

Ordinario di Automatica Università di Napoli Federico II

2009 CRISTIANA COPPOLA

Imprenditrice

2010 ENNIO CASCETTA

Ordinario di Pianificazione dei Sistemi di Trasporto Università di Napoli Federico II

2011 CARLO PONTECORVO

Presidente e amministratore delegato L.G.R. Holding SpA

2012 ERNESTO ALBANESE

Presidente "L'altra Napoli Onlus"

2013 STEFANIA BRANCACCIO

Vice Presidente della Società Coelmo Srl

IX edizione del Trofeo ALUMNI IPE

Mis vince ancora

Per due anni consecutivi il trofeo al Master in Shipping

di Riccardo De Salvo

 IPE oggi rappresenta una bellissima realtà nel campo della formazione post-universitaria italiana, offrendo ai suoi allievi corsi di prim'ordine. Tuttavia, la formazione in aula per la Scuola partenopea non rappresenta l'unica chiave di lettura del mercato del lavoro: attività di contorno come laboratori teatrali, formazione sulle Soft skills, tornei sportivi, rappresentano per l'IPE momenti d'aggregazione e di formazione fondamentali per plasmare i professionisti del futuro. Tra le attività cornice di grande risonanza dell'Associazione c'è l'annuale torneo di calcio. La manifestazione sportiva, divisa in due gironi, ha visto impegnate per un pomeriggio intero le squadre rappresentative dei singoli master, le squadre composte da ex-allievi ed un team rappresentativo della faculty IPE. Nella prima fase il girone "A" ha visto distinguersi gli allievi MIB 2012 che, grazie l'ottimo fraseggio, hanno pareggiato con MIS 2014 e poi battuto MIB 2014, passando così il girone come testa di serie. Eliminata del girone dagli allievi di MIS 2014 è invece la squadra MIB 2014 che, presentatasi come favorita al torneo, non si è dimostrata tale. Al contrario: una squadra troppo sicura di vincere e piena di campioni, ma scarsa di gioco. Unica nota positiva dell'organico, l'estremo difensore. Nel girone "B" si è



COPPA ALUMNI 2014

GIRONE A	GIRONE B
MIB 2013	MIS 2013
MIS 2014	MFA 2013
MIB 2014	Faculty IPE

FINALE MIS 2014 - MIB 2012



ALBO D'ORO ANNO **SQUADRA** 2006 Docenti IPE 2007 Docenti IPE

2008 MFA '08 2009 MiB '09 2010 MiB '10

2011 MFA '11 2012 MiB '12 MiS '13 2013

MiS '14 2014



distinta la rappresentativa degli exallievi MIS 2013 che, battendo MFA 2014 e la Faculty IPE, passa il girone a punteggio pieno. Scenario opposto per la rappresentativa della Faculty IPE che, perdendo contro MFA 2014, torna a casa sconfitta con zero punti. Lo scontro sarà generazionale: le semifinali saranno tra le classi 2013 e 2014 dei vari master. La prima semifinale vede impegnate le due squadre degli ex allievi di MIS e MIB 2012: la partita è lenta, il ritmo è basso, poche azioni concludenti e tanti tiri da fuori area. Finale 2-1, vantaggio di misura e passa il turno MIB 2012. Nella seconda semifinale la squadra MIS 2014 incontra gli allievi del MFA 2014. La partita si gioca su ritmi altissimi sin dall'inizio, ma nonostante contropiedi veloci e una difesa ben chiusa, MFA 2014 non riesce ad evitare la sconfitta. MIS 2014, che dalla prima partita sembrava scontare la mancanza di sinergie di squadra, sembra ora invece aver trovato il modulo giusto per essere competitiva e si dichiara così come candidata al titolo. È tempo di finale ed è il turno di MIB 2013 contro MIS 2014. Le squadre entrano in campo, la rappresentativa degli ex-allievi cerca di stabilire fin da subito di chi sarà il possesso palla, ma questa volta non sarà come la prima partita contro MIS: la squadra dei marittimi è scesa in campo con un nuovo modulo, ha calcolato cambi e studiato gli avversari. La partita è serratissima, nessuna delle due contendenti riesce a stabilire il vantaggio per più di pochi minuti. Allo scadere dei supplementari, i goal che si susseguono accompagnano la partita ad un pareggio; sono solo i rigori che, come nell'edizione precedente, permettono a MIS 2014 di vincere il titolo.



MENTORING

83% non un numero a caso, ma la percentuale di risposte positive alla domanda "Riproporresti la tua candidatura per il progetto Mentoring anche l'anno prossimo?" emersa dal sondaggio proposto ai 60 partecipanti al progetto a meno di un anno dal suo lancio. Consci dell'impegno e degli sforzi da mettere in campo per migliorare questa esperienza di incontro tra gli allievi, il primo anno di Mentoring regala un'ulteriore consapevolezza all'Associazione Alumni IPE: la voglia dei propri associati di fare network e di crescere insieme. Le premesse per fare sempre meglio ci sono tutte.

Le testimonianze degli ex allievi sul progetto

Raffaella Sorrentino

Era un insolito Febbraio milanese quando iniziavo la mia seconda esperienza lavorativa e come tutti ero carica di una gran voglia di fare, ma anche piena di domande e di dubbi. Ed è stato lì che mi sono resa conto di quanto la figura di un mentore potesse davvero fare la differenza.

L'IPE ha accolto la mia richiesta di partecipare al progetto assegnandomi come mentee a Stefano Morelli, ex alunno ed attualmente in Merrill Lynch presso la sede di Londra: il fatto che lavorasse in UK mi ha da subito incuriosito, visto il mio costante interesse verso i mercati stranieri. Dopo aver parlato con lui, esponendogli miei dubbi e le mie perplessità sul mondo del lavoro, mi sono resa sempre più conto di quanto il network, messo costantemente in primo piano durante il master IPE, sia davvero importante e faccia la differenza.

La possibilità di accostarsi ad altre realtà, diverse esperienze, altri modi di pensare, dà l'opportunità di avere un'apertura mentale che nessun libro di testo o corso può donare. Nel mio caso, poter parlare con una persona come Stefano mi ha aiutata tantissimo a non sottovalutare le

mie capacità e a cercare di evidenziare l'importanza del mio ruolo all'interno del contesto lavorativo. Può sembrare banale, ma spesso, quando si è all'inizio, ci si focalizza di più sul carico di lavoro rispetto al modo di svolgerlo soprattutto a causa delle deadline e dalla nostra inesperienza in termini di gestione delle priorità. Diventa invece altrettanto fondamentale il saper costruire le relazioni all'interno del team e soprattutto il creare un adeguato livello di fiducia, attraverso la quale, mattone dopo mattone, si riesce ad acquisire una posizione sempre



più rilevante. Così come durante il master, il percorso prosegue anche dopo, trovando la mia più totale approvazione e gratitudine... sperando possa essere un'iniziativa che continui a crescere e arricchirsi negli anni.

Debora Borrelli

La buona riuscita del progetto Mentoring non è scontata: l'idea di affiancare persone di maggiore seniority a risorse junior appena entrate nel mondo del lavoro è sfidante. Infatti, comunicare con una certa costanza, per persone che vivono in città differenti, è davvero difficile visto che gli impegni lavorativi e quotidiani sono molteplici. Nonostante ciò sia io che il mio Mentor crediamo nella bontà di questo progetto a cui abbiamo dedicato del tempo e che si è rivelato utile per noi. Poiché aveva precedentemente lavorato nella mia stessa società, il mio Mentor mi ha aiutato a tirare le somme dei miei primi 2 anni di lavoro e a razionalizzare cosa avessi davvero imparato ed acquisito, fornendomi una prospettiva sugli anni futuri. Soprattutto mi ha aiutato a capire cosa avevo (e ho) ancora da imparare, in un momento in cui non



mi sentivo più spronata ad andare avanti. Posso dire, quindi, che il mio Mentor mi ha aiutato più dal punto di vista psicologico che tecnico: attualmente non ho ancora usufruito della sua esperienza in campo lavorativo poiché non ne ho sentito il bisogno, ma so che in qualsiasi momento potrei farlo visto che già dai primi approcci ci capivamo seduta stante avendo vissuto la stessa esperienza.

Vincenzo Cecere

Al termine di qualsiasi esperienza accademica ci si ritrova in un periodo di grande confusione emotiva, e al forte entusiasmo per l'inizio di una nuova esperienza lavorativa si accompagnano ansie e insicurezze. Si è continuamente alla ricerca di conferme per le scelte effettuate, al-

ternative rifiutate o opportunità che non abbiamo saputo cogliere. Nasce quindi l'esigenza di confrontarsi con una figura più esperta che avendo già superato analoghi momenti nel suo passato possa "accompagnare" e supportare l'allievo neodiplomato ascoltandolo e dando consigli. È in questo contesto che si inserisce il Progetto Mentoring, il nuovo servizio dell'associazione Alumni IPE che permette agli allievi di vedersi assegnati delle guide informali che possano rappresentare un punto di riferimento e di continuo confronto durante il percorso di crescita intrapreso. Gli incontri tra il "mentor" e il "mentee" si svolgono generalmente con cadenza mensile e i temi affrontati spaziano dalla condizione lavorativa attuale, eventuali prospettive future fino a trattare tematiche strettamente legate alla sfera emotiva e personale. Dubbi, curiosità, punti di vista, consigli vengono condivisi in maniera attiva. I diversi incontri che si sono susseguiti con il mio "mentor" Francesco Castellano (Bain) mi hanno lasciato ottimi spunti di riflessione e sicuramente hanno contribuito a farmi avere una consapevolezza maggiore di come definire e gestire il mio ruolo sul posto di lavoro. Essendo i nostri contesti lavorativi alquanto simili (consulenza e investment banking), Francesco ha saputo fin da subito inquadrare quali potessero essere i miei dubbi fornendomi rassicuranti consigli. Il risvolto interessante di questo progetto è che alla fine di questi incontri ci si accorge che il 70% del tempo lo si è trascorso parlando di temi personali: i meeting diventano quindi anche un modo per estendere il proprio network di relazioni, elemento fondamentale dell'associazione Alumni IPE.



Eticamp 2014

Dare valori al lavoro

di Luca Scuteri

n tipico venerdì in ufficio è fatto da mail da parte dei clienti, telefonate, messaggi del Capo che chiedono di sbrigarti a mandare il file o terminare la presentazione prima del weekend. Il tipico venerdì in ufficio è molto simile al tipico lunedì in ufficio. Affogati dalle urgenze altrui, in un mercato del lavoro dove o si lavora tanto o non si lavora per niente, il rischio principale in cui si incorre è quello di non alzare mai la testa dalla scrivania, diventare produttori seriali di file Excel. Il rischio principale in cui si incorre è quello di dimenticarsi perché lo fai.

Molti dicono per i soldi, questo è il motivo per cui lavori così tanto o per cui lavoreresti ancora di più. Una tipica pausa pranzo del lunedì con i colleghi di lavoro sfocia in un decalogo di stipendi e benefits a cui potresti aspirare cambiando azienda o salendo di posizione. «Se mi pagassero di più...» è una delle tipiche risposte al tema del conflitto tra vita privata e lavorativa. E per alcuni il problema

è risolto. Ma non per tutti. Se le scelte legate al lavoro dipendessero esclusivamente dalla convenienza economica, sarebbe tutto molto semplice. Non ci sarebbe bisogno di grandi riflessioni su quale offerta accettare, sul tempo da trascorrere in ufficio, sulla gestione dei rapporti tra i colleghi. Non ci sarebbe bisogno di chiedere consiglio ad amici o familiari: se porti più fatturato, se produci di più, se costi di meno, stai facendo di sicuro la scelta giusta. per te e l'azienda. Nessun pensiero profondo, nessun dubbio, non bisogna essere dei geni o dei saggi per decidere: bastano carta, penna e una calcolatrice. Nella vita però, per fortuna o sfortuna, carta e penna a volte non bastano. Le scelte a cui siamo sottoposti ogni giorno non coinvolgono solo l'aspetto economico, ma la nostra vita in generale: il tempo da dedicare ai familiari, a noi stessi, in quale città vivere, Le scelte non riguardano solo aspetti economici: la cilindrata dell'auto che guideremo, la casa che abitiamo, se riuscirò a comprare lo stesso orologio del mio capo. È in questo momento che la scelta diventa da economica a etica. È in questo momento che la scelta diventa difficile e iniziamo ad avere i dubbi. Cosa fare? Non è di sicuro una delle cose che impari all'università, dove invece ti sanno insegnare a fare i conti con carta, penna e calcolatrice.

L'Eticamp, la tre giorni di incontri, seminari, discussioni, organizzata dall'IPE si pone come obiettivo quello di colmare il vuoto lasciato dalle Università e dalle aziende sul tema dell'etica a lavoro. Non è l'unica iniziativa promossa dall'IPE su questo argomento, ma probabilmente la più efficace.

L'Eticamp si svolge durante il fine settimana, in una splendida location, il Centro Convegni di Casalmentano, alle porte di Roma, La scelta del posto non è banale. A differenza di un corso tenuto in aula o nelle sale riunioni della nostra azienda, la lontananza dai rumori della città, ma soprattutto dai rumori dell'ufficio, permette ai partecipanti di fermarsi un attimo, alzare la



testa dalla scrivania, dimenticare per qualche ora telefono e mail: condizioni indispensabili per affrontare le tematiche trattate.

Inoltre, a differenza di un corso tenuto in azienda, dove l'interazione tra i partecipanti è rimandata ad un caffè o ad una pizza che non si terrà mai, l'Eticamp permette di valorizzare la parte fondamentale di un seminario sull'etica a lavoro: lo scambio di idee ed esperienze tra le per-

sone. I momenti di condivisione rappresentano il valore aggiunto dell'Eticamp. Un ruolo fondamentale in tal senso è dato dalla varietà dei partecipanti: per la maggioranza rappresentata dai corsisti dei diversi master organizzati dall'IPE, ma anche composta da ex allievi, persone già inserite nel mondo del lavoro,

alcuni con famiglia, altri no, da persone che vivono in città diverse. L'interazione è favorita dalla programmazione di attività sportive e ricreative, che contribuiscono a creare un clima di serenità e rilassatezza necessario per potersi "slacciare la cravatta" e instaurare un buon clima tra i partecipanti al corso.

Fino ad ora ho partecipato a tutte le edizioni dell'Eticamp. Il lunedì successivo agli incontri, durante la pausa pranzo, al momento di rito in cui ognuno chiede all'altro cosa ha fatto nel weekend, quando arriva il mio turno ci penso un attimo e rispondo: "sono stato in un posto dove porterei il nostro capo... e forse anche voi..". Mi guardano, non capiscono. Poi gli spiego e per un attimo ci dimentichiamo di benefits e stipendi. Partecipare all'Eticamp non significa assimilare concetti, nozioni. Significa cambiare prospettiva. È come sostituire l'obiettivo alla macchina fotografica. Puoi mettere il grandangolo, e riuscire a guardare meglio quello che ti circonda,

valutare le tue scelte non dal punto di vista lavorativo, ma considerando anche il mondo degli affetti familiari, della tua vita al di fuori dell'ufficio. Puoi mettere lo zoom, e vedere al di là del prossimo anno, o del prossimo lavoro, ma quello che vuoi essere da qui a cinque, dieci, venti anni. Le scelte sono e saranno

sempre tue, l'Eticamp ti da gli strumenti per focalizzarle. Fino ad oggi ho fatto tesoro di queste esperienze. Ho realizzato che se tutti avessimo dimestichezza con queste tematiche all'interno del nostro ambiente di lavoro non solo riusciremmo a ponderare meglio le nostre scelte, a vivere meglio in ambito personale, ma porteremmo vantaggio per le persone che lavorano con noi e, più in generale, per le nostre aziende. La sindrome della "testa sulla scrivania" è la prima causa di morte, nei nostri uffici, della creatività e dell'innovazione. La rincorsa eterna

della scadenza, il ritmo scandito dal suono del telefono o della mail, porta ad vedere ogni novità come una minaccia, solo come mole in più di lavoro. Si sperimenta al massimo qualche nuovo shortcut su Excel per risparmiare dieci minuti a fine serata, ma è difficile che si proponga una nuova attività o un nuovo prodotto (a meno che non si faccia parte della categoria di lavoratori che hanno solo carta, penna e calcolatrice). Il risultato finale è lo svilimento del lavoro, innamorarsi di procedure standard e di meccanismi già rodati, non cambiare niente rispetto a quanto si è già fatto in passato e cercare di uscire il prima possibile dall'ufficio: diventare un ingranaggio, un asset così come è il tuo pc o la tua sedia.

Dalla mia prima partecipazione all'Eticamp sono passati tre anni e da allora ho realizzato concetti importanti e preso decisioni fondamentali: l'esperienza che ho fatto non mi ha detto se la singola scelta fosse quella giusta, ma che la direzione era comunque corretta. Dalla mia prima partecipazione, una delle decisioni prese è stata quella di cambiare lavoro. Ricordo il lunedì, in pausa pranzo, quando parlai di questa scelta con i mie colleghi.

Mi chiesero "Sei sicuro?", dissi di si e spiegai su quali basi avevo preso quella decisione, ricordandomi di quanto compreso durante i seminari. Spiegai loro tutto e per un attimo, di nuovo, ci dimentichiamo dei benefits e stipendi e, alla fine, mi chiesero se di questo Eticamp avessi potuto girare loro delle slide da studiare.

mio capo... e i

miei colleghi,

Fiducia

La virtù per affrontare le cose grandi

a fiducia è vistosamente assente nel no-√stro tempo segnato dall'azione corrosiva che i maestri del sospetto (Marx, Nieztsche, Freud) hanno disseminato, da quasi due secoli, nelle coscienze. Inoltre, un individualismo sempre più sfrenato rimuove la consapevolezza della fragilità umana e fa credere che sia necessario e quindi possibile affrontare con successo qualunque obiettivo con una presuntuosa

sicurezza in se stessi. La sfiducia non si insinua oggi soltanto nel settore, sempre più ampio, delle istituzioni statali e non statali, ma pure nell'ambito stretto della famiglia e dell'amicizia. I danni causati dai maestri del sospetto, dalla corruzione politico-amministrativa e la grave e prolungata crisi economico-finanziaria, lasciano i singoli indifesi e vittime della diffidenza e della paura.

Numerose paure, individuali e collettive, ci affliggono oggi e, quando viene meno la virtù della fortezza propria di chi ha fiducia, la paura genera una moltitudine di miserie morali: la viltà, la pigrizia, l'invidia,

Accogliamo su queste pagine una sintesi dell'omelia pronunciata da don Michele Peláez in occasione della Santa Messa per il Graduation Day dei Master IPE

la gelosia, l'ipocrisia, l'adulazione, la menzogna. E dire che senza un presupposto di fiducia la vita umana non nasce, il declino demografico di molti paesi lo sta a dimostrare, e quando nasce non trova un'accoglienza speranzosa perché le impalcature di una società sfiduciata, in primo

luogo la famiglia, sono incrinate.

È la riprova, che senza fiducia non si può vivere. A stento si sopravvive aggrappati a degli idoli che puntualmente tradiscono e deludono: il proprio Io che si esprime in molteplici forme di narcisismo egolatrico, poi il denaro, il potere,

ecc.. Sterilità e solitudine accompagnano puntualmente l'idolatria. È compito di ognuno di noi sviluppare tutte le potenzialità e talenti di cui per natura è dotato, esercitare, cioè, quelle virtù umane che sono il rafforzamento di nostre naturali inclinazioni e tendenze. Ma la natura umana è indigente, bisognosa di aiuto, malgrado il nostro crescente potere tecnico sulla natura e la nostra aumentata capacità di progettare e predi-

> re il futuro. San Tommaso d'Aquino lo ha detto con estrema chiarezza: "Non aver proprio bisogno di niente è al di là dell'umano. Infatti ogni uomo ha bisogno prima di tutto dell'aiuto di Dio; e secondariamente anche dell'aiuto umano, essendo l'uomo per natura un animale socievole, che non può bastare a se stesso" (Som. Teol. II-II q.129, 6,1). L'uomo dunque in quanto ha bisogno degli altri, è portato ad avere fiducia in loro, se non altro perché non essendo tutti uguali e nessuno perfetto siamo spinti alla condivisione. Nessuno è autosufficiente. Anche un maestro della scienza economica,



Adamo Smith, nella sua Teoria dei sentimenti morali indica un altro radicamento della fiducia nella nostra natura socievole: a ogni uomo piace essere considerato favorevolmente dagli altri, invece sente come mortificante e offensiva la loro disapprovazione, da qui la tendenza a dimostrarsi affidabile e a rispettare gli impegni. È più redditizio, arrivano a dire oggi alcuni economisti, dare fiducia e costruire relazioni di cooperazione che non perseguire egoisticamente il proprio interesse.

Quindi le virtù morali, fondamento di quelle soprannaturali, sono radicate in inclinazioni naturali dell'uomo. Occorre dare fiducia per non restare prigionieri di una solitudine sterile. La fiducia è un segno di umanità. È inimmaginabile una qualunque forma di società priva delle condizioni minime di fiducia perché si diano rapporti umani. La fiducia ci rimanda alla fragilità e alla ricchezza della nostra condizione. Abbiamo bisogno di fidarci degli altri, non siamo onnipotenti. Soltanto attraverso questa apertura all'altro dimostriamo a noi stessi di essere vivi e di poter coltivare nobili ambizioni.

Ma in che cosa consiste la fiducia? La fiducia è la virtù con la quale si affrontano le cose grandi e onorifiche con speranza e sicurezza. È parte integrante della virtù della fortezza, costituita da magnanimità e sicurezza. La fiducia è una relazione unilaterale, asimmetrica, di una persona che fa assegnamento su un'altra senza la certezza di non venir delusa e va considerata



Occorre

dare fiducia

per non restare

prigionieri

di una solitudine

sterile,

secondo due modalità: la fiducia che riconosciamo negli altri e la fiducia che diamo noi stessi agli altri. La fiducia si esercita quindi tra persone che non dipendono totalmente l'una dall'altra, perciò l'assegnamento che ci si fa, reciprocamente o meno, implica

sempre un rischio, il rischio dellibertà che ognuno può sempre esercitare. Nella fiducia convivono dunque insieme: la certezza delle pro-

prie risorse morali, una certa fiducia in se stessi che ci consentirà di essere fedeli agli impegni presi ed inoltre capaci di incassare l'eventuale tradimento, e l'incertezza del legame con gli altri che, a dispetto della loro sincerità, lealtà, benevolenza e capacità, rimane fragile. Perciò presuppone una certa fede, anche soltanto umana, di chi punta nel suo agire su un risultato

non garantito.

Le incertezze della vita e la fragilità umana non garantiscono mai relazioni sicure. Non esistono modelli matematici predittivi del comportamento umano. È la virtù fiducia a dare sicurezza, una fiducia che richiede magnani-

mità. Sia il dare fiducia che l'ispirare fiducia, nascono da un cuore magnanimo che neutralizza paura di una possibile delusione o tradimento.

La relazione di fiducia funziona secondo la logica del dono: fidarsi di qualcuno significa fargli il regalo di varcare la soglia della nostra intimità senza mai avere la certezza di essere ripagati, nemmeno se a forza di dare fiducia gli altri si mostrassero all'altezza delle nostre aspettative. Effettivamente la natura relazionale del dono rimanda alla dimensione etica della gratuità, non

comporta la certezza di essere ricompensati ma, ciò che è più importante, crea o ricrea liberi legami.

Non bisogna pensare al valore del dono che si fa, ma al legame con un'altra persona che il dono rende possibile.

Nell'etimologia di fiducia troviamo la parola fede. Nel rapporto improntato alla fiducia crediamo in un nostro simile nonostante le possibili prove in contrario, quasi come un riflesso della nostra fiducia in Dio. Infatti, soltanto chi ha fiducia in Dio ha la sicurezza di non venir mai deluso. La fiducia in Dio costituisce la rete di sicurezza che consente ai coraggiosi e ai magnanimi di fare, se necessario, salti mortali nel dare e ispirare fiducia a piene mani nello spazio vuoto della vita.

La fiducia in Dio-Provvidenza e Padre, che non può ingannare né ingannarsi, è alla radice di tutta l'esperienza religiosa e morale del cristiano, il quale, a copertura dell'insicurezza che proviene da qualunque fiducia umana, sia propria che altrui, fa assegnamento sulla gratuita azione divina. Senza la copertura della fiducia in Dio, la virtù umana della fiducia si blocca, non si sviluppa, rende presto sfiduciati.

La grazia, dono di Dio, non è negata a chiunque si affida a lui, una grazia però che non consiste ordinariamente nella soluzione immediata dei bisogni umani ma, nell'aiuto dato all'uomo di fede per esercitare quelle virtù che gli consentono di "fare sempre il bene", perché malgrado delusioni e tradimenti umani non perda la fiducia e si arresti nel suo

continua a pagina 46

Servire alla mensa dei poveri

Cronaca di un'insolita giornata da volontario

a Scuola di Alta Formazione dell'IPE vanta il privilegio di formare persone libere. che riescono ad incidere positivamente nell'ambiente in cui lavorano. Persone consapevoli dei propri limiti, disponibili a chiedere consigli ma determinate nel prendere decisioni. In che modo è possibile tutto ciò?

La scuola ha brevettato, grazie ad anni di esperienza, una formula vincente: tanta voglia di "mettersi in gioco" e un motto - Per servire, servire - che riecheggia nella mente di chi quelle aule ha frequentato... Ed è proprio grazie a questi ingredienti che, durante il colloquio di autovalutazione, accolgo una sfida: servire alla mensa dei poveri!

Dopo il colloquio sorge un unico problema: come contattare un associazione di volontariato? Risulterà chiaro al lettore, che per me era la prima volta! Vantavo, infatti, un'insufficiente sensibilizzazione alle problematiche umanitarie e i primi dubbi non tardarono ad emergere.

Luca Marciani, uno dei responsabili della Rerone, è stato sidenza Montecostruito un rapporto bellissimo fondato sulla condivisione di grandi esperienze di vita: tra cui quella che sto per raccon-

le, in poco tempo, ho

Era una fredda mattina pre-natalizia quando bussai al citofono della residenza Monterone con l'intento di incontrare Luca per andare, con lui, alla chiesa del

Carmine. Avevo a disposizione poche energie quel giorno poiché durante la notte ero riuscito a dormire solo 4 ore.

Arrivato alla mensa, il mio primo compito è stato quello di scaricare le provviste che provenivano dalla Comunità Europea. C'era di tutto. Dai sottovuoto alla carne congelata. Finito ciò, il secondo compito è stato quello di approntare i tavoli in sala per accogliere i poveri. Erano passati all'incirca dieci minuti quando qual-

> ti occuperai di servire la fila tre!" A questo punto potrete immaginare la mia eccitazione nell'immaginare, di li a poco, la sala piena, affamata.

> Finalmente si fanno le 11.30, orario del primo turno. La gente - per lo più

extra-comunitari - è in fila fuori la porta e fa baccano per entrare. Pugni e calci alla porta, nonché zuffe per accaparrarsi il posto in prima fila: è questo lo scenario che mi si prospet-

Ad un certo punto, dalla cucina danno il "via". Le porte si aprono.

Gli extracomunitari sgomitano alla porta per entrare. Finalmente si siedono a tavola. La sala è piena.

Si comincia pregando un Padre Nostro.

BASILICA SANTUARIO DEL CARMINE MAGGIORI

E adesso entrano in scena i volontari. Un carrello, un pentolone da 4 kg di pasta e un mestolo. Questi gli strumenti per combattere la fame. Al primo tavolo, un extra-comunitario ubriaco grida affamato. Intimorito lo servo. Ma questi quando vede la porzione abbondante di piatto che gli rifilo, zittisce e con gli occhi colmi di lacrime, mi sorride e mi bofonchia: "Grazie!" Un brivido percorre il mio corpo. Ho il cuore a mille. Provo un'emozione unica ed indescrivibile. Con un semplice gesto, quel leone che poco prima ruggiva si era tramutato in un mansueto agnellino. È stato in quel preciso istante che ho capito il vero valore di un sorriso! Un gesto semplice, ma che racchiude in sé un emozione infinita. Le parole in certe occasioni non servono, sono i semplici gesti a regalarti attimi indimenticabili. Posso ancora sentire i brividi di quella esperienza sulla mia pelle. Un'esperienza unica, che dà tanto a chi è pronto a ricevere. Cari lettori è da quando sono adolescente che avevo un interrogativo nella testa che ha finalmente trovato risposta: Perché mai delle persone andrebbero a lavoro senza esser remunerate?

"Per servire, servire"!

Luca Giuliani



Project work 2014

Strumenti, applicazioni e casi per le aziende

ner la seconda volta l'I.P.E. pubblica una raccolta dei Project Work realizzati nel 2014 dagli allievi dei Master in Finanza Avanzata, Bilancio e Shipping della Scuola di Alta Formazione. I Project Work rappresentano il momento conclusivo del percorso formativo intrapreso dagli allievi e consistono nella stesura di lavori applicativi di gruppo su argomenti proposti dalle aziende partner. "I Project Work concludono il Master con un'esperienza che è, al tempo stesso, di merito e di metodo. Il merito è rappresentato dal tema analizzato e dalle soluzioni proposte. Il metodo, da un lavoro di gruppo, con una guida, secondo un approccio ai problemi oggi sempre più diffuso nel mondo del lavoro. In sintesi, con i Project Work, l'IPE stimola gli studenti ad applicare a casi concreti le conoscenze apprese durante il percorso di studi universitari e post-universitari e a fare una prima esperienza di un modus operandi al quale saranno chiamati ad adeguarsi [...]".

(dall'Introduzione di Carlo Santini, Direttore Scientifico della Scuola)



MASTER IN FINANZA & MASTER IN BILANCIO

Bain & Company Italia

Analisi strategica del sistema bancario Italiano con la metodologia del RORWA Tree

Banca Popolare del Mediterraneo

"Presenta la tua impresa in BPMed": creazione di un format online per l'istruttoria di pratiche di fido

Banca Promos

Il collocamento dei prodotti del risparmio gestito. Il ruolo, le competenze, gli obiettivi e le finalità dell'ufficio studi nel progetto multibrand strategy di Banca Promos

Banco di Napoli

Analisi dell'andamento del Banco di Napoli nel triennio 2011-13: punti forti, criticità e prospettive

BCC – Banca di Credito Cooperativo di Napoli La gestione dei rischi nelle BCC di Napoli

BCG - The Boston Consulting Group

Evoluzione della regolamentazione bancaria internazionale e suo impatto sui gruppi bancari multinazionali

Borsa Italiana e Aicef

AIM Italia e confronto con i mercati esteri

Deloitte STS - Studio Tributario & Societario

Transfer Pricing: Analisi e redazione di una Documentazione Nazionale e di un Masterfile "idonei" per l'accesso al regime premiante della penalty protection

Ernst & Young - Financial Business Advisory

Risk Appetite Framework — Il ruolo della funzione di Risk Management all'interno delle nuove disposizioni di vigilanza prudenziale (15agg.- circolare 263/06)

Fondazione Affinita Onlus

CreAttiva: innovazione nella tradizione. Business Plan per una start up di impresa sociale

Iniziativa Cube

Gli strumenti di ingegneria finanziaria della Commissione Europea a supporto della R&I e della crescita delle PMI: un'applicazione pratica

I bilanci delle società operanti nel settore dei trasporti: risk assessment e audit procedures

ODCEC Napoli

L'osservatorio delle quotate: il bilancio UnipolSai 2013

Change management: valutazione dei KPI dei dipendenti in funzione del rischio di credito

L'operatività dei fondi di private equity e venture capital, con un particolare focus sul settore dell'automazione

Zadi

Analisi della coerenza del sistema di controllo di gestione e le esigenze informative della direzione. Proposte di cambiamento.

MASTER IN SHIPPING

d'Amico Società di Navigazione

Strumenti e fonti di finanziamento per le società armatoriali

IMAT S.r.I. (società del gruppo CA.FI.MA.) e Gruppo Imperiali

Integrazione di un Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 con il Sistema di Gestione della Qualità

POLIASS - NAVCO - PL Ferrari & Co.

Dubai: analisi macroeconomica e focus sul mercato marine

PricewaterhouseCoopers

La revisione del bilancio: analisi economico-finanziaria di un bilancio armatoriale

SRM – Studi e Ricerche per il Mezzogiorno

Analisi della programmazione infrastrutturale e finanziaria dei porti italiani

VSL – Venice Shipping and Logistics

Valutazione economico-finanziaria della scelta di investimento in una Nave Eco-design.

L'analisi strategica del sistema bancario italiano

Bain & Company

ommaso Loizzo. Annarita Mollo, Giuseppe Di Napoli, Angelo Angelino siamo noi i protagonisti del Project Work proposto e promosso da Bain & Company. Posto all' apice del percorso formativo IPE, si è rivelato un importante motivo di crescita ed un'esperienza lavorativa entusiasmante che ci ha dato la possibilità di collaborare e confrontarci con un team eterogeneo dall'altissimo potenziale. lo e i miei colleghi siamo stati quindi i motori di un progetto che ha avuto come obiettivo "L'analisi strategi-



ca del sistema bancario italiano attraverso la metodologia del Rorwa Tree". Il progetto è da considerarsi molto ambizioso: annualmente Bain & Company compie un'analisi del sistema bancario italiano, per cui ci è stato affidato un progetto di consulenza concreto, che realmente ha impegnato consulenti Bain negli anni passati. A ruoli invertiti, con me e i miei colleghi come consulenti e la Bain nelle vesti del cliente, ci siamo confrontati e siamo riusciti a portare a termine il nostro obiettivo. Un percorso davvero emozionante. Il Project Work è stato realizzato in stretta collaborazione con il Dott. Rocco D'Acunto e il Dott. Lucio Brancatelli, rispettivamente Partner e Manager di Bain & Company, che ci hanno permesso di strutturare il lavoro come un vero e proprio progetto di consulenza. Il tutto è stato scandito in più fasi: una di raccolta ed elaborazione dati ed una di analisi strategica del database creato, che hanno condotto infine alla costruzione di una "equity story strategica" sul sistema bancario Italiano. Il lavoro ha richiesto molto impegno e personalmente mi ha permesso di crescere sotto vari aspetti fornendomi le basi e gli strumenti per rispettare le deadlines e garantire un migliore output del lavoro anche in circostanze di stress. Da un punto di vista relazionale, in qualità di Project Leader, ho potuto mettere in pratica le mie capacità organizzative cercando di far emergere

le potenzialità di ogni componente del team. Ho appreso inoltre, che per ottenere importanti risultati è necessario che ogni componente del team si trovi in un buon ambiente di lavoro, per cui come team leader ho avuto la responsabilità di rendere questo possibile. Grazie al Project Work io e miei colleghi abbiamo compreso fin in fondo le potenzialità del lavoro di gruppo, grazie soprattutto al continuo confronto e scontro di idee che ci ha permesso di apportare valore aggiunto a quello che facevamo. È stato molto interessante confrontarsi con i proprio limiti e cercare giorno per giorno di superarli, per cui il Project Work è stata per noi un'ottima palestra di vita.

Tommaso Loizzo



Navigando tra i canali di finanziamento

d'Amico società di navigazione

a d'Amico società di navigazione rappresenta un'eccellenza nel panorama dello shipping italiano. Una delle poche società del settore con il coraggio di approdare in borsa e di diversificare in modo razionale il ricorso alle fonti di finanziamento in uno scenario non del tutto roseo che ha patito, negli ultimi anni, gli effetti della crisi. Quando ho assistito alla presentazione della società e del Project Work da parte dell'HR Manager Francesco Rotundo, ho da subito coltivato il desiderio di poter collaborare con loro una società che si occupa del trasporto di materie prime via mare e che adotta una strategia finanziaria del tutto inusuale rispetto la media del settore. Per tale motivo,

sono stato felicissimo quando nei mesi conclusivi del master mi è stata data, insieme ad altri tre colleghi del MIS, Giuseppe Valerio Agovino, Eugenio Biancucci e Alessandra Laudati, la possibilità di lavorare a tale progetto. La società ci ha chiesto di procedere ad un'analisi delle diverse fonti di finanziamento alle quali le società armatoriali possono fare ricorso, dal tradizionale finanziamento bancario all'emissione di titoli obbligazionari. Il tutto in stretta collaborazione con il CFO - Chief Financial Officer della società il dott. Giovanni Barberis, che ha condiviso la sua esperienza con noi, e ha saputo indirizzarci al meglio alla comprensione delle diverse alternative. Non sono stati certo mesi facili, tra scadenze da rispettare, lezioni da seguire e diversi viaggi alla sede della società a Roma per gli incontri con il CFO, tuttavia ritengo che tale esperienza sia stata molto formativa per la mia crescita professionale e personale, in quanto mi ha dato modo di apprezzare in modo diretto l'essenza del lavoro di squadra. Dall'assegnazione del lavoro, non è trascorso un solo giorno senza che ci confrontassimo sulle nostre idee e su quale fosse l'approccio migliore per svolgere il lavoro. Abbiamo diviso i compiti, in modo da coprire tutti i diversi argomenti e realizzare al meglio il progetto, dimostrandoci sempre molto disponibili e collaborativi, quindi nessuno di noi quattro si è mai sentito in difficoltà o eccessivamente carico di lavoro. Ed è stato proprio questo spirito di condivisione e collaborazione che ci ha portato a svolgere un buon lavoro e a presentarlo nei migliori dei modi al giorno della presentazione. Il Project Work ha rappresentato senz'altro un'occasione per mettersi in gioco ed acquisire maggiore aderenza con le realtà armatoriali italiane, società ancorate tutt'oggi ad un modello di gestione familiare che operano in un settore molto affascinante.

Vincenzo Gregorio Del Sorbo

L'evoluzione della normativa bancaria

BCG The Boston Consulting Group

I project work presso Boston Consulting Group è stata un'esperienza importante ed unica. Mi ha dato la possibilità di coordinare un gruppo formato da 4 persone (Marco Bevilacqua, Gianluca Esposito, Francesca Micillo ed io), di gestire le relazioni interpersonali e la schedulazione del lavoro, tenendo conto di quelle che erano le esigenze di tutti ma soprattutto del tutor che ci ha seguito.

Il progetto, dal titolo "Evoluzione della normativa bancaria e impatti sui principali gruppi bancari internazionali", ha riguardato l'evoluzione della normativa bancaria nei paesi CEE, Italia, Grecia e Turchia e in particolare come alcuni trends, ritenuti da noi più significativi, impatteranno sui principali gruppi bancari internazionali (Intesa San Paolo e Unicredit). Inizialmente la difficoltà del lavoro è stata riscontrata per il reperimento del materiale. che nella maggior parte dei casi era in lingua straniera, così abbiamo dovuto far uso dei traduttori per recepire le normative nazionali e creare un nostro database con le informazioni necessarie per sviluppare un paper definitivo. Il tema è molto attuale ed è stato di grande aiuto sia per avere un quadro più ampio della normativa attuale, sia per avere una visione prospettica di quello che potrà accadere in alcuni Paesi negli anni a venire.

Il lavoro è stato svolto in gruppo: ci incontravamo durante il giorno, spesso dopo le lezioni e nel fine settimana, per seguire un percorso comune nella valutazione delle varie normative. Successivamente ci siamo divisi i trends scelti così da avere la possibilità di esaminare più punti, collaborando sempre tramite Skype per seguire una linea coerente. Il progetto è stato continuamente condiviso con la nostra tutor, avendo schedulato già in partenza una serie di

mettere in pratica tutto ciò che abbiamo imparato durante l'anno, e non parlo semplicemente del consegnare quando previsto un lavoro finito e ben fatto, ma anche il saper lavorare in gruppo, formare una squadra per raggiungere



calls con lei, quasi sempre in tarda serata, per tenerla aggiornata sull'elaborato. Non era semplice non ritardare nella consegna dei documenti, a volte ci sentivamo avviliti dalla numerosità degli articoli, ma abbiamo lavorato duro e soprattutto sempre insieme, supportandoci a vicenda e aiutandoci nei momenti di bisogno. Il project work a mio avviso ci ha permesso di un obiettivo comune. Più volte ci siamo messi in gioco e questo è stato possibile perché ci supportavamo a vicenda, anche solo un'idea diventava parte del lavoro. Ognuno di noi ha imparato dagli altri migliorandosi, oggi affrontiamo il nostro lavoro con un bagaglio formativo professionale ed umano che fa la differenza ed è la nostra forza. Ilaria De Matteo



back to school

Ritornare tra i banchi dell'IPE per il primo Corso Executive della Scuola

i corsa, la mattina del primo giorno, quasi come fossi uno scolaro alla mia prima esperienza, mi affrettavo a raggiungere la "Scuola": è esattamente così che vedo l'IPE, da quando nel 2006 frequentai il bellissimo percorso formativo del Master in Finanza Avanzata. Ho sempre sperato di poter tornare e migliorare ulteriormente la mia formazione umana e professionale, così quando mi è giunto l'invito al primo Corso Executive in Gestione delle Crisi Aziendali organizzato dall'IPE in collaborazione con Patalano e Associati il 20, 21 e 27 giugno 2014, ho immediatamente aderito.

Tre giorni molto intensi, tre giorni di studio, di testimonianze di altissimo spessore, di casi aziendali, di nuove conoscenze. Proverò a descrivervi il filo conduttore di queste giornate citando uno scritto che ritengo profondamente significativo: "Chi costruisce, vive: costruire può quindi essere, soprattutto in tempo di crisi. l'unico spirito guida per risvegliarsi dal torpore e fornire una svolta e un senso alle proprie vite [...]. È necessario considerare la crisi come una pedana di lancio verso la conoscenza, l'ingegno, la creatività, uniche

vie utili per attraversare questo momento senza lasciarsi ingabbiare dalla rassegnazione" (Profili di Gestione delle Crisi. Il mercato, le Imprese, la Società, C. Patalano, C. Santini).

Il primo giorno abbiamo conosciuto il ruolo del "traghettatore", ossia colui il quale, durante una tempesta, è in grado di tenere saldo il timone e affrontare le difficoltà. Ci è stato insegnato come costruire una cassetta degli attrezzi da tenere pronta in caso di emergenza: dall'analisi di bilancio in chiave preventiva allo scopo di definire i segnali di smottamento, fino alla mappatura dei rischi e al riposizionamento delle linee strategiche dell'impresa, il tutto passando attraverso momenti di condivisione e di studio di casi aziendali. I ritmi sono stati serrati, ma gli argomenti entusiasmanti. Arriviamo così al secondo giorno: fuori c'è il sole, la temperatura è alta e anche in aula si affrontano argomenti caldi. Dove sono le banche nei momenti di crisi? Inizia il dibattito: si discute sulle misure adottate in sostegno delle imprese in difficoltà, sento termini che secondo me ben rappresentano il reale valore di un'attività di impresa, qualunque essa sia.

Venerdì 27 Giugno, inizia la fase finale di questi tre giorni di formazione. Ancora una volta i ritmi sono incalzanti, si parla di gestione commissariale, rapporti con la fiscalità, tutele cautelari e conservazione dell'azienda in crisi; si parla di come tutelare i lavoratori in tempi di crisi, di ammortizzatori sociali e dialogo con i sindacati. Cala infine il sipario, ma la mia convinzione - e credo anche degli altri partecipanti al corso - è che il percorso non sia davvero concluso: c'è sempre spazio per nuovi arnesi nella nostra cassetta degli attrezzi, c'è sempre qualcuno più esperto di noi che può fornirci nuove chiavi di lettura per gli studi che compiamo. Approfondiamo tanti argomenti, ma c'è sempre chi, attraverso la propria esperienza, può testimoniarci il reale impatto delle dinamiche sociali ed economiche. Crediamo in determinati valori, ed esistono luoghi in cui essi hanno origine e sono coltivati. Una sintesi perfetta tra forma e sostanza, tra aspetti teorici e contenuti pratici: questa è la mia esperienza, questo è il ricordo che porto a casa ogni volta che chiudo la porta della Scuola IPE.

Nicola De Toro



NELLE PAGINE CHE SEGUONO
VI PRESENTIAMO GLI ALLIEVI
DEI MASTER CHE HANNO VINTO
LE BORSE DI STUDIO FAI 2014.
IL FAI È IL FONDO COSTITUITO
GRAZIE AL CONTRIBUTO DEI SOCI
E DELLE AZIENDE PARTNER.
AD OGGI RAPPRESENTA L'INIZIATIVA
PIÙ IMPORTANTE DELL'ASSOCIAZIONE.



TOMMASO LOIZZO

23 anni, è di Altamura e ha studiato presso l'Università degli Studi di Bari dove ha conseguito la laurea specialistica in Consulenza Professionale per le Aziende discutendo una tesi in Metodi Statistici per le Decisioni Aziendali. Prima del Master in Finanza ha svolto uno stage presso PwC – Milano in Audit e uno presso la Ragioneria generale dello Stato a Bari.

Dopo una breve esperienza in Mediobanca nel corporate finance attualmente lavora in Bain & Co.







MARIA TROFI

26 anni e si è laureata in Finanza presso l'Università "Federico II" di Napoli con una tesi in Economia delle Aziende di Assicurazione dal titolo "La Corporate Governance nelle compagnie di assicurazione: gli impatti sulla performance". Lavora da sette anni presso l'azienda di famiglia. Ha partecipato negli ultimi anni al "Christmasworld", fiera internazionale del settore che si tiene a Francoforte, in qualità di interprete di lingua inglese e responsabile dei rapporti con i fornitori esteri. Attualmente lavora come Risk Analyst in State Street Bank a Milano.



CARMELA FINIZIO

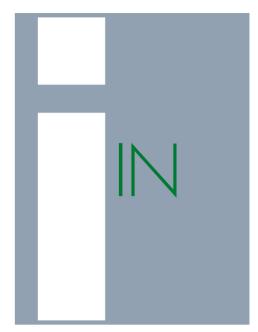
vive a Napoli e ha 24 anni. Si è laureanda in Finanza alla Federico II nel 2014 e sta svolgendo una tesi in ambito assicurativo. Ha iniziato a lavorare durante il primo anno di università occupandosi di curare gli aspetti amministrativi e organizzativi di un'associazione sportiva di atletica leggera.

Attualmente lavora in Area Risk in Allianz Bank a Milano.









CARMINE ESPOSITO VENEZIA



Durante gli anni universitari ha lavorato presso uno studio di consulenza tributaria e legale.

Lavora attualmente in Fincantieri nell'area Controllo di Gestione.



EMILIANA BASSO

24 anni, si è laureata nel 2013 in "Management e Controllo d'Azienda" con 110 e lode all'Università "Parthenope" di Napoli. È iscritta all'Ordine dei Commercialisti e Revisori Contabili di Napoli. Dal 2011 al 2014 ha lavorato come tirocinante presso uno studio commerciale. Negli anni ha partecipato a corsi di formazione e aggiornamento in materia fallimentare presso il Tribunale di Napoli. Attualmente lavora nell'area Monitoraggio Crediti in Banca Popolare di Milano.



NADIA FRACHLICH

è nata a Napoli e ha 25 anni. Ha studiato Giurisprudenza presso l'Università "Federico II" di Napoli conseguendo la laurea magistrale con il massimo dei voti.

Durante gli studi universitari ha svolto piccoli lavori come cameriera nei weekend e ha fatto lezioni private a ragazzi delle scuole medie e superiori.

Attualmente lavora presso l'ufficio legale del Centro di Biotecnologie dell'Ospedale Cardarelli di Napoli.



ANGELO AMMIRATI

24 anni, si è laureato in Economia e Commercio presso l'Università "Federico II" con una tesi in Finanza delle Operazioni Straordinarie dal titolo "La ristrutturazione societaria del gruppo Intesa Sanpaolo". Nel 2007 ha fatto un'esperienza di vacanza-lavoro a Malta.

Ha svolto il praticantato presso uno studio di commercialista e revisore. Attualmente si occupa di pianificazione e sviluppo presso Nova Finanza a Napoli.



RICCARDO DE SALVO

25 anni, si è laureato in "Management delle Imprese Internazionali e del Turismo" presso l'Università Parthenope. Fin dai 15 anni ha lavorato come cameriere, poi anche come promoter per l'Enel, addetto alla sicurezza, macchinista di spettacolo, animatore, party planner e receptionist presso il museo PAN di Napoli. Attualmente lavora presso l'ufficio commerciale di Med Off Shore a Napoli.



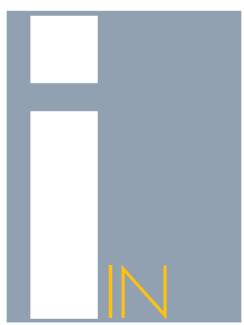
ANNA FERRILLO

26 anni, si è laureata in Business Admnistration a marzo 2013 presso l'Università Federico II con una tesi in Diritto degli Intermediari Finanziari dal titolo "Le operazioni con parti correlate".

Dal 2013 ha lavorato nel settore marketing in diverse aziende. Ha trascorso diversi periodi in Inghilterra per migliorare le competenze linguistiche.

Attualmente lavora come consulente di MSX International a Roma.









MFA 2014

Da sinistra: Angelo Angelino, Paolo D'ambra, Carmela Finizio, Maria Pagano, Domenico Santagata, Anna Rita Mollo, Masha Verrina, Andrea Peluso, Francesca Micillo, Domenico Boccia, Kristian Di Sarno, Serena Masone, Ilaria De Matteo, Giuseppe Di Napoli, Maria Trofi, Gabriele Masiello, Michela Criscuolo, Chiara Colantuoni, Morena De Stefano, Luca Giuliani. Marco Bevilacqua, Giuseppe Di Franco, Gianluca Esposito, Tommaso Loizzo, Marco Lijoi, Antonietta Pinto.



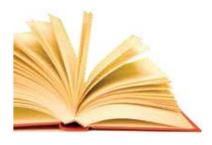
MIB 2014

Da sinistra: Mario Monda, Andrea Masiello, Domenica Sabatino, Maddalena Negro, Melania Ambrosio, Rosa Lengua, Emiliana Basso, Federica Carbone, Tommaso Tatullo, Carmine Esposito Venezia, Giuseppe De Martino, Marilena Russo, Marco De Crescenzo, Natalia Chiocca, Diego Mele, Gennaro Russo, Rossella Capasso, Nadia Frachlich, Ramona Ilaria Pergamo, Marianna Monaco, Fabiola Arnese, Isabella Carannante, Salvatore Mario Iovene, Maria Lo Conte, Elena Puorto, Raimondo Rossi, Davide Vivolo.



MIS 2014

Da sinistra: Fabiana Bevilaqua, Alessandra Amelia, Ida Cira Pellegrino, Fabio Tartaglia, Onofrio Robello, Domenico Zucco, Giandomenico Tartaglione, Giuseppe Valerio Agovino, Paola Pascarella, Riccardo Mastroianni, Francesca Saveria Cafarelli, Andrea Giuseppe D'Angelica, Riccardo De Salvo, Vincenzo Gregorio Del Sorbo, Giada Varchetta, Eugenio Biancucci, Anna Ferrillo, Angelo Ammirati, Ivano Sannino, Giuseppe Piscitelli, Alessandra Laudati, Luigi Caiazzo. Giuseppina Di Napoli, Vittorio Zeno.



Da non perdere

Cosa può fare la tua organizzazione per te

ual è il contributo che le organizzazioni del lavoro possono fornire alla vita delle persone che vi lavorano? È con questa domanda che si apre il libro scritto a quattro

mani da Antonio Vaccaro, Direttore Accademico allo IESE Business

Antonino Veccere Frencesco Russo

School e Francesco Russo. Professore di Antropologia filosofica alla Pontificia Università della Santa Croce.

In un crescendo di interrogativi, gli autori riflettono sul rapporto che uomini e donne possono avere con il proprio lavoro. Una riflessione necessaria ma non del tutto scontata nella società contemporanea che presenta nuovi ambienti di lavoro e modelli organizzativi, ormai ben distanti dalla fabbrica del Novecento. In un mondo always on, dove per alcuni il lavoro è diventato h24/7 su 7 e, tan-

ti altri, invece, ne restano esclusi, è possibile evitare di ridurre la relazione tra le persone e le organizzazioni ad un mero do ut des: competenze e tempo in cambio di denaro. Le organizzazioni, siano esse imprese, pubbliche, o private, aziende no-profit e ong, possono infatti contribuire alla crescita di coloro che vi lavorano, non solo migliorando il rendimento professionale ma anche arricchendo quegli aspetti che riguardano l'esistenza personale.

Raggiungere questo obiettivo è possibile, ce lo mostrano gli autori attraverso casi ed esempi concreti.

A patto che le organizzazioni si impegnino nel favorire lo sviluppo umano integrale dei propri stakeholders. Ciò è possibile attraverso un percorso di crescita personale individuale attraverso tre dimensioni fondamentali: la libertà interiore, la relazionalità e la trascendenza. Una sfida culturale che necessita dell'impegno e dello sforzo di tutti: lavoratori, top management, dirigenti, consulenti ma anche business school, università, centri di alta formazione in grado di influenzare positivamente i modelli culturali e i valori a cui singoli e organizzazioni si ispirano.

Antonio Vaccaro, Francesco Russo

Lo sviluppo umano integrale & le organizzazioni lavorative Cantagalli, 2013, 144 p. (€ 9.90)

Quello che i soldi non possono comprare

n un mondo dove tutto è in vendita, ci sono ancora cose che il denaro non dovrebbe poter comprare? Se lo chiede Michael Sandel, Professore di Filosofia Politica e Teoria del Governo alla Harvard University, prolifico autore di bestseller e saggi di suc-



cesso tradotti in oltre 30 lingue. Non senza ironia. Sandel affronta in chiave divulgativa una questione complessa spesso trascurata dagli economisti: i limiti del mercato. Se la corruzione consiste "nel comprare e nel vendere qualcosa che non dovrebbe essere in vendita", Sandel passa in rassegna le piccole e grandi corruzioni del mercato per indagarne la pervasività e il potere nella vita di tutti i giorni. Chi si occupa di economia spesso preferisce non addentrarsi negli interrogativi morali, eppure spesso si trova

imbrigliato tra le maglie del dilemma etico. Alzi la mano chi non ha mai acquistato o pensato di acquistare un biglietto Fast Track per saltare la fila dell'imbarco in aeroporto o in un parco giochi a tema. Nulla di strano. Si tratta di un servizio semplice, ma che ha cambiato radicalmente le "regole del gioco": da "primo arrivato, primo servito" ad "ottieni ciò per cui paghi". Una principio e una prassi quotidiana oggi consolidata, ma impensabile fino a qualche anno fa. Meno diffuso, eppure esistente il nuovo mestiere di "line stander": qualcuno pagato per fare la coda al nostro posto: in banca, al teatro, alla posta e persino dal medico. Finora nulla di strano, obietterebbe qualcuno, eppure se applicassimo lo stesso principio ad altri settori come l'istruzione, la salute, l'ambiente? Pagheremmo dei bambini per incentivarli a leggere? O studenti per prendere buoni voti? Ci faremmo tatuare messaggi pubblicitari sul corpo? Compreremmo il diritto di inquinare? Scommetteremo sulla morte di qualcuno? È giusto offrire dei soldi per indurre una donna all'aborto per controllare le nascite? Scoprirete tra le pagine di Sandell, quali e quante di queste cose sono già realtà. Per scoprire fino a dove saremmo disposti a spingerci.

Michael J. Sandel

Quello che i soldi non possono comprare. I limiti morali del mercato Giangiacomo Feltrinelli, 2013, 233 p. (€ 22,00)

I numeri dell'Associazione

ALLIEVI DIPLOMATI

AZIENDE IN CUI LAVORANO

COMITATI LOCALI (BOLOGNA, ROMA, MILANO, LONDRA)



NAZIONI IN CUI LAVORANO GLI EX ALLIEVI

Bilancio Associazione Alumni IPE consuntivo 2014

RICAVI		
contributi soci		
	Quote versate (ordinarie e straordinarie)	€ 42.904,75
	Contributi aziende	€ 5.000,00
	Altre entrate	€ 880,00
tot. entrate		€ 48.784,75
COSTI		
Spese bancari	e	€ 329,33
costi per attivi	tà	
	Premio Alumni Luglio 2014	€ 6.400,00
	Alumni Chapter Roma, Milano, Londra	€ 4.048,68
	Attività di comunicazione e branding	€ 4.235,20
	Assemblea Alumni Dicembre 2014	€ 4.218,45
	Fondo FAI 2013-14	€ 27.000,00
tot. uscite		€ 46.231,66
Avanzo		€ 2.553,09

L'Associazione Alumni IPE. nata nel 2005 con l'intento di mantenere attivo e duraturo il network tra gli ex-allievi della Scuola di Alta Formazione, oggi è una realtà che offre diversi servizi: mentoring, borse di studio per allievi, conviviali, segnalazione posizioni aperte, convegni, aggiornamento professionale, ecc. Questo permette ai giovani che hanno frequentato i Master di continuare a confrontarsi in un'ottica di permanente aggiornamento e condivisione di esperienze di lavoro e di vita.

Consiglio Direttivo

Gaetano Vecchione, Presidente (S.U.N.)

Andrea lovene (Ufficio Studi I.P.E.) Fabio Salzano (Intesa Consulting)

Revisori dei Conti

Alessio Conte (Gruppo Casco) Maria Francesca Genna (Ernst & Young) Fabrizio Volpe (Seda)

Delegati Master

Tommaso Zottolo (studio RAV) Alessandro De Caro (Banca Popolare di Sviluppo)

Alumni IPE Bologna

Salvatore Di Martino (Deloitte STS) Mariagiovanna Zavallone (CRIF)

Alumni IPE Londra

Gianluca Lobefalo (QW Capital) Stefano Morelli (Merrill Lynch)

Alumni IPE Milano

Alessandro Cioffi (Intesasanpaolo) **Fabrizio Nittolo** (International Audit Services) Fabrizia Orsillo (PricewaterhouseCoopers)

Alumni IPE Roma

Francesco Chiodo (Accenture) **Fabrizio James** (PricewaterhouseCoopers)

dove lavorano gli ex allievi

ABI

Accenture (8) Allianz Bank (2) Altran (2)

Bain & Company (2) Banca d'Italia (8)

Banca della Campania (3)

Banca Popolare del Mediterraneo (2)

Banca di Credito Popolare (4) Banca Popolare di Bari (4) Banca Popolare di Milano (3) Banca Popolare di Sviluppo (4)

Banca Promos (2) Banca Sella (2) Banca Ubae Banco di Napoli (6) **BCC** Napoli

BDO (6) Beta Skve (2) Bip (4)

BNL - BNP Paribas (10)

Capgemini (5)

Cariparma Crédit Agricole (5) Commercio e Finanza (5)

Consob (2) Costa Crociere (2)

CRIF (5) Deloitte (25) Deutsche Bank (9)

DHL

Dolce&Gabbana

Edison ENEL (4)

Ernst & Young (18)

Fendi Ferrero Fincantieri (4) General Electric Generali Group (5) Grimaldi Group (6)

Harvard University Iniziativa Value (2) Intesa Sanpaolo (4)

Jaguar J. P. Morgan **KPMG (24)** La Doria L'Oreal (4) Macfin Group (2) Maserati Merrill Lynch Mazars (5)

MBS Consulting (2)

McKinsev Mediobanca Morgan Stanley Msc Crociere Nestlè (3) Pirelli Prada (6)

Poste Vita (2)

PricewaterhouseCoopers (35)

Procter & Gamble (2) Prometeia (6) Reply (5) Roche (2) SACE (5)

Saipem-Gruppo ENI (4) SEDA Group (4) Société Genérale Sorgente sgr State Street Bank Tecnogen (3) Tefen

Ubi Banca (3)

Uhs

Unicredit Group (18)

Unilever

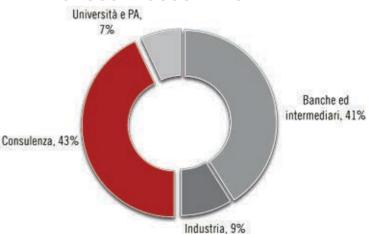
Università Federico II (3) Università Parthenope (3)

Veneto Banca Vertis sgr (2) Vodafone Walt Disney (2)

DOVE LAVORANO

Altro Italia, 14% Milano, 18% Estero, 3% Roma, 20% Napoli, 45%

SBOCCHI OCCUPAZIONALI



^{*} Angola, Arabia Saudita, Australia, Austria, Belgio, Brasile, Cina, Emirati Arabi, Francia, Germania, Giordania, Gran Bretagna, Kosovo, Norvegia, Olanda, Romania, Spagna, Stati Uniti, Svizzera, Ungheria

continua da pagina 5

L'Italia sarà quella...

...la recuperata centralità del Mediterraneo nei traffici mondiali. Un piano energetico, la gestione integrata delle acque e la rigenerazione urbana sono altrettante tematiche decisive per affrontare l'urgenza di un piano di "primo intervento", propedeutico e coerente con la ripresa dell'intero sistema nazionale. Nello spirito hirschmaniano di "una cosa che conduce ad un'altra" energia e logistica conducono alla rigenerazione urbana aprendo una prospettiva vitale per aree metropolitane in crisi come Napoli e Palermo. Si propone così una risposta concreta e tempestiva che, nel far fronte al problema occupazionale e sociale, porta con sé un'edilizia a zero consumo di suolo, ricerca e innovazione tecnologica e dà finalmente contenuto al rituale appello alla valorizzazione dei beni culturali, "giacimenti" che non basta e forse non serve affidare ai tour operators. In definitiva: le illusioni vanno

tolte di mezzo affinché, a fronte di problemi molto rilevanti e a prospettive allarmanti, si prospettino con chiarezza opportunità altrettanto rilevanti. Per coglierle ci vogliono scelte strategiche. Queste tendono a capovolgere oggi, e ancor di più in prospettiva, relazioni storiche consolidate che coinvolgono la cosiddetta "area forte" (che oggi non è più forte) e impongono di guardare con attenzione all'area debole e debolissima nella quale, per la prima volta nella storia unitaria, sta il cuore delle "nuove" opportunità.

Si potrà riprendere così il percorso dello sviluppo, prospettando una realistica, non rinunciataria via di uscita da questa crisi troppo lunga. Se non riusciremo ad incamminarci per questi sentieri, dovremo allora veramente rassegnarci al nostro "equilibrio naturale" ed assistere al progressivo, intenso degrado economico, sociale e demografico delle "regioni della convergenza", ovvero di tutto il Sud. Certo risolta così, per eutanasia, la Questione, si dirà che "il meridionalismo è morto" trascurando, temo, di considerare il monito tutt'altro che formale che da sempre ci prospetta la saggia e cogente profezia mazziniana.

Bibliografia

AA.VV. (2004), Il declino economico dell'Italia. Cause e rimedi. Bruno Mondadori. Milano. Cipolletta I. (2007), intervista in Repubblica – Affari e Finanza del 19 febbraio.

Costabile L. (2006), Note su crescita e declino dell'economia italiana in Giannola A. (a cura di). Riforme istituzionali e mutamento strutturale. Mercati, imprese e istituzioni in un sistema dualistico, Carocci press on line, Roma, pp. 19-35.

De Cecco M. (2004), Alle radici dei problemi dell'industria italiana nel secondo dopoguerra, Rivista Italiana degli Economisti. 1.

Svimez (2011, 2012, 2013), Rapporto sull'economia del Mezzogiorno, Roma.

A. Giannola. Questione Meridionale e Questione Nazionale. Il Meridionalismo è morto?. QA Rivista dell'Associazione Rossi Doria, Franco Angeli, 3/2014, p. 7-26.

continua da pagina 35

Fiducia

...mettere a frutto i suoi talenti al servizio della comunità. La fiducia in Dio non ha nulla dunque di irrazionale e meno ancora di intervento automatico che ci solleva dalle nostre responsabilità. Giovanna d'Arco, al giudice che la interrogava, "Perché Dio dovrebbe servirsi del tuo aiuto visto che è onnipotente?", così

rispose: "Bisogna dare battaglia perché Dio conceda la vittoria". Una risposta che sta a dimostrare come il credente, proprio perché ha fiducia in Dio si adopera per fare il bene consapevole dei rischi e pericoli che ciò molte volte comporta. Il possesso di virtù morali permette di vincere la paura di misurarsi con la possibilità del tradimento e di assorbire le delusioni che ne possono seguire. Di fronte alle scelte imprevedibili degli altri, qualunque esse siano, bisogna disporre di risorse personali, innanzitutto la fiducia in Dio, capaci di non destabilizzare la nostra integrità morale. Chi non pratica questa virtù si preclude l'esperienza di rapporti umani che arricchiscono la propria vita e consentono di costruire il proprio destino, nell'impossibilita di farlo da soli, contando sull'aiuto degli altri.

continua da pagina 7

Risk manager 2.0...

...di capitale; a lui il compito di svolgere un ruolo cruciale nell'identificare risposte strategiche a temi fondamentali come aumenti di capitale. cessione di asset non strategici, pareri su spinoff o fusioni. La Risk Culture diventa fondamentale; non a caso tutte le grandi banche hanno iniziato a lavorare il tal senso, tutti devono capire cosa c'è dietro al rischio, perché nei consigli di amministrazione bisogna saperlo valutare e non considerarlo solo come un problema da relegare ai tecnici. Livelli sostenibili di ROE si giocano su ridefinizione dei costi (che non significa necessariamente cutting), crescita di revenues e asset optimization. Gli indici di redditività non possono più non tener conto del rischio (memorizziamo i sempre più utilizzati RAPM che le grandi banche

stanno utilizzando anche per definire le compensation delle linee di business); il costo del rischio

di un prestito assume la stessa dignità dello spread applicato ed è questa la ragione per cui, pur se apparentemente necessario uno sforzo di fantasia pari a quello di Cameron James in Avatar, non è assurdo ipotizzare che, il Risk Manager 2.0 avrà competenze cruciali per una banca e per la sua redditività, al punto di da poter ambire alla carica di CEO. ■



Alumni reunion

prossimi appuntamenti







Londra settembre 2015



