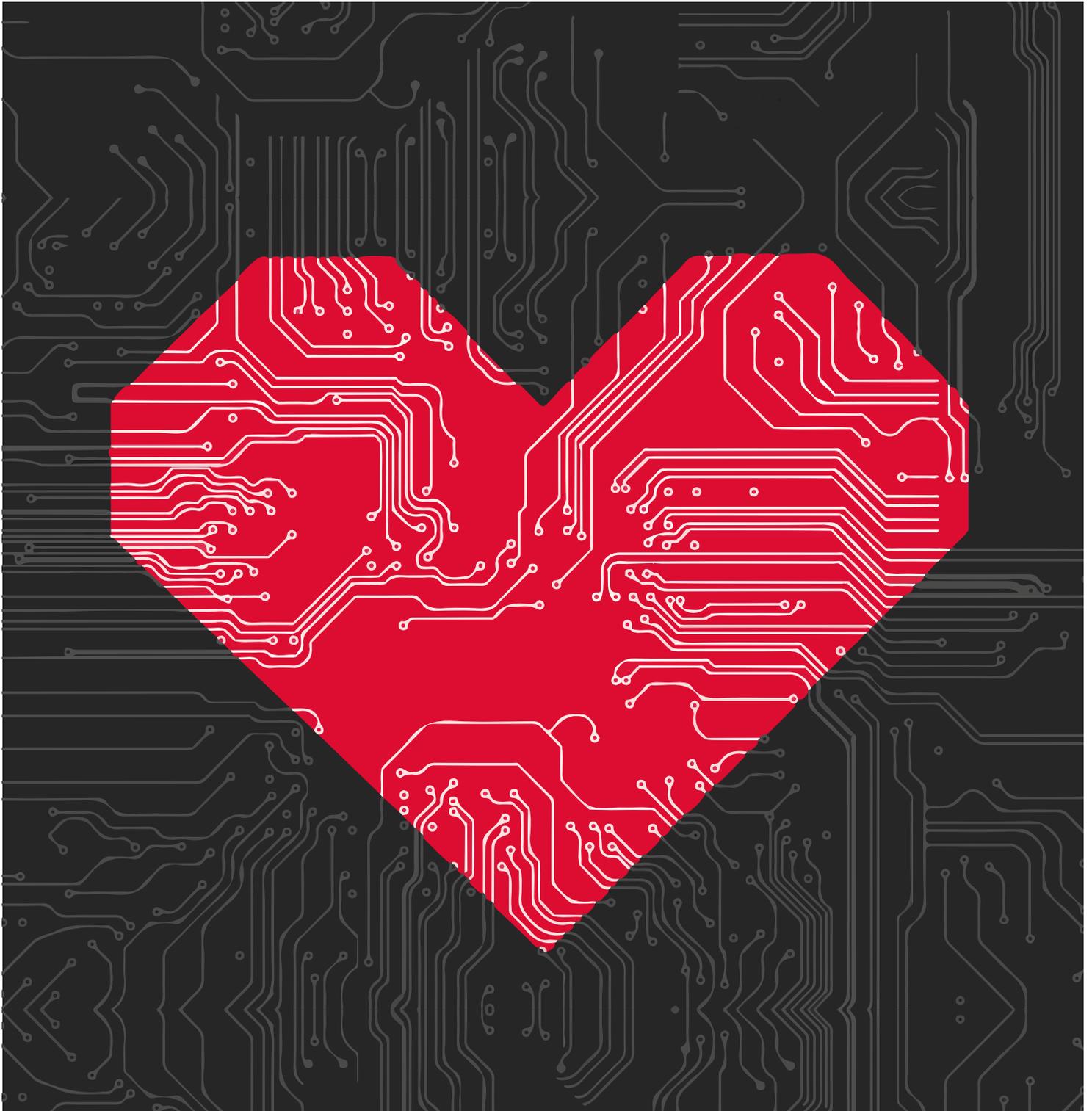




Alumni IPE

ANNUAL REPORT 2017



in questo numero

SCENARI

etica e robotica
intervista prometeia
big data
welfare aziendale

4

SOFT SKILL

employee retention
saper dire di no

10

EX ALLIEVI

girl power
vivere a montecarlo
intervista doppia

14

ATTIVITÀ

fondo alumni IPE
assemblea 2016
reunion londra • roma • milano • torino
premio 2016 ad emanuele grimaldi
trofeo alumni al mfa

18

SOCIALE

la città invisibile
eticamp

28



BUSINESS SCHOOL

i project work
progetto IPE 2020
london study tour
mba cup
IPE executive per le imprese familiari

32



Alumni IPE

ANNUAL REPORT

Magazine Associazione Alumni IPE - Dicembre 2017
Supplemento a IPE NEWS

Direttore responsabile

Giorgio Fozzati

Comitato di redazione

Serena Affuso

Andrea Iovene

Roberta Leombruno

Gaetano Vecchione

Direzione e Redazione

Riviera di Chiaia, 264 - Napoli

Hanno collaborato a questo numero:

Sergio Aliberti, Roberta Astone, Iliaria Basile,
Camilla Bello, Cinzia Cannarile, Francesco Canonico,
Franco Chirico, Fiammetta Della Pietra,
Laura Di Biase, Feliciano Di Nardo,
Alberto Faccini, Viviana Fanelli, Chiara Grosso,
Tiziana Landino, Raffaele Luongo,
Alessandra Marasco, Nicola Marrone,
Luca Masiello, Brunella Mastropaolo,
Massimiliano Nappi, Marco Novellino,
Andrea Partesotti, Antonietta Pinto,
Valeria Rispoli, Maria Lidia Roccatagliata,
Marcello Sabatinelli, Guido Savy, Luisa Tiziana
Schettino, Bruno Siciliano, Guglielmo Tamburrini,
Giovanni Tanzillo, Valerio Teoli, Barbara Varriale,
Sonia Vazzano, Serena Volpe, Anna Zattoni,
Barbara Zavino.

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



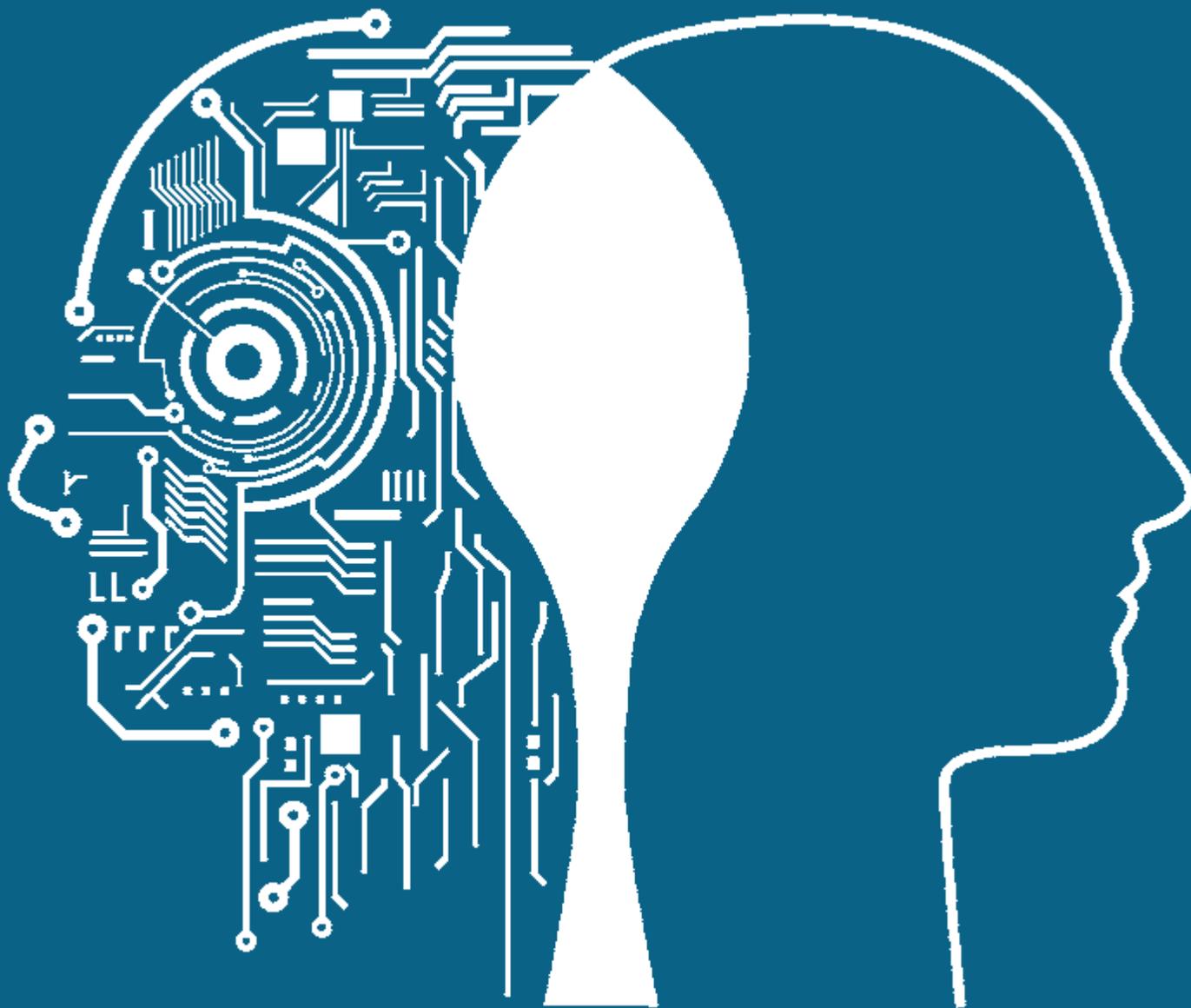
editoriale



Gaetano Vecchione

QUELLI CHE BEN PENSANO

Molto spesso nelle analisi degli addetti ai lavori emerge unanime una constatazione: l'Italia è un Paese che non ha capacità di programmazione, non riesce a pianificare con sensibilità strategica alcuna politica di medio-lungo periodo, vive alla giornata. Si tratta di un'opinione assai condivisibile a mio avviso che è facilmente riscontrabile nella oramai patologica incapacità di far convergere l'area economicamente più depressa del Paese (il Mezzogiorno) con quella più dinamica (il Centro-Nord). Continuiamo così, da Sud, ad assistere a massicci disinvestimenti pubblici e privati, a gruppi bancari che razionano il credito facendo raccolta che è poi impiegata altrove, a massicci flussi migratori di laureati e studenti che si spostano per provare ad aver una vita migliore di quella che il Sud non riesce a dare loro. Questi fenomeni appena delineati generano poi diverse reazioni. Alcuni ricordano con nostalgia un passato di più di 150 anni fa nell'illusione che la storia sia una lineare relazione tra cause ed effetti, uno dietro l'altro. Si accostano quindi con grande facilità le ragioni dell'arretratezza del Mezzogiorno a presunti fattori esterni, legati a sistematiche sottrazioni che ne avrebbero compromesso lo sviluppo nei suoi primi anni di vita, all'alba dell'unità d'Italia. Altri invece non recriminano, hanno da tempo smesso di discutere scegliendo la strada della sostanziale indifferenza. Hanno imparato a stringere i denti di fronte agli assurdi ricatti che il Sud talvolta ti impone, ad andare avanti cercando di non oltrepassare mai troppo i limiti consentiti, sognando di mandare i figli a studiare fuori (magari all'estero se ci sono le possibilità) nella convinzione che "votare coi piedi" sia l'unica forma di protesta. Infine ci sono altri che si organizzano provando a sfidare il futuro a testa alta e progetti innovativi. Progetti che non sono solo in grado di portare studenti e lavoratori qualificati dalle altre regioni (meridionali e settentrionali) e dall'estero ma che danno speranza, creano opportunità per i nostri giovani. Queste persone vivono e lavorano al Sud, sono impiegati, imprenditori, universitari, dirigenti della PA, politici ma anche e soprattutto persone "normali" che non hanno incarichi professionali di particolare rilievo ma, ben più importante, un'elevatissima dignità professionale. Queste persone sanno dire di no ai compromessi che corrompono e di sì alle sfide che rilanciano. Queste persone sanno progettare, programmare, realizzare al solo scopo di lasciare il mondo migliore di come l'hanno trovato. Spesso non riescono a fare le cose come vorrebbero ma vivono nella speranza di poter dare un futuro ricco di opportunità ai loro giovani. Lavorano in imprese, centri di ricerca, atenei, amministrazioni comunali e hanno dimostrato che attraverso la competenza e il lavoro ben fatto sia possibile realizzare qualcosa di veramente utile per il Mezzogiorno. In questa direzione va anche il progetto IPE2020 che farà fare all'IPE un'importante salto in avanti, soprattutto per quanto riguarda le attività legate alla Business School. Gli Alumni sono in prima linea in questa nuova sfida e sosterranno il progetto con forza, sicuri che si sta costruendo qualcosa di importante per Napoli, il Mezzogiorno e, forse, per il Paese.



ETICA e ROBOTICA

di *Bruno Siciliano e Guglielmo Tamburrini*
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e Tecnologie dell'Informazione
Università degli Studi di Napoli Federico II

I progressi scientifici e tecnologici compiuti dalla ricerca in robotica permettono oggi di costruire sistemi per affiancare o sostituire gli esseri umani in una varietà sempre maggiore di compiti: assistenti personali per anziani e altri gruppi di persone vulnerabili, automobili a livello di autonomia crescente, che un giorno potranno

“Qual è il ruolo della riflessione etica in questo dibattito?,”

no fare a meno del conducente umano, robot per la gestione dei magazzini merci e di altre operazioni logistiche, sistemi robotici per la chirurgia e la medicina riabilitativa, sistemi di sorveglianza e di incursione che vanno dai droni pilotati in remoto alle armi completamente autonome. Pochi esempi da questo ampio spettro di applicazioni della robotica bastano a illuminare le relazioni tra etica e robotica, soprattutto per quanto riguarda i diritti fondamentali delle persone e i doveri morali che a essi corrispondono. Prendiamo il caso degli assistenti personali agli anziani, che consentiranno a molti di conservare la propria indipendenza in età avanzata e di continuare a vivere nella propria casa. Da una prospettiva etica, questi sistemi contribuiranno a promuovere e proteggere l'autonomia personale. Ma possiamo consentire che il sistema robotico impartisca un ordine nei confronti dell'assistito, se quest'ultimo si rifiuta di acconsentire alla somministrazione di un medicinale? Qual è il giusto equilibrio tra protezione della salute e protezione della libertà personale nell'interazione uomo-macchina?

L'etica è importante anche nella progettazione dei veicoli a guida autonoma, che oggi coinvolge i principali attori dell'industria automobilistica. Da un lato, i veicoli a guida autonoma contribuiranno a proteggere l'integrità fisica delle persone, riducendo drasticamente il numero delle vittime degli incidenti stradali. Dall'altro, è possibile che e si debbano affrontare i dilemmi morali posti dai ben noti esperimenti mentali sugli stati di collisione inevitabile. Che dovrà fare l'automobile autonoma di Francesca che sta portando a scuola il figlio della sua proprietaria, ma si trova improvvisamente davanti due pedoni? Dovrà proteggere prioritariamente la vita del figlio di Francesca e investire i due pedoni, oppure sterzare e schiantarsi contro un albero sul margine della carreggiata mettendo a repentaglio la vita del suo unico passeggero? Dovrà seguire la norma morale che prescrive di minimizzare i danni alle persone, evitando i due pedoni, oppure rispettare i doveri speciali che ha, in quanto genitore, la proprietaria dell'automobile? Il progettista del veicolo autonomo dovrà dunque fare i conti con le indicazioni divergenti che in queste e altre situazioni particolari discendono dai precetti morali più comuni. Di tali tensioni e delle loro possibili soluzioni si è occupata di recente anche una Commissione nominata dal Ministro dei Trasporti della Repubblica Federale Tedesca, che ha redatto nel giugno del 2017 un codice etico per i veicoli senza conducente.

I sistemi robotici utilizzati nella produzione – così come tutte le tecnologie che rendono obsolete un'occupazione lavorativa – sollevano il problema della disoccupazione tecnologica: vi saranno nuove occupazioni per gli esseri umani, in sostituzione dei lavori che vengono parzialmente o completamente automatizzati? Il problema ha una chiara dimensione etica: il reddito da lavoro è generalmente necessario per condurre una vita dignitosa e, secondo molti, l'attività lavorativa conferisce dignità a chi la svolge. Gli economisti si sono divisi tra ottimisti e

pessimisti riguardo agli effetti dell'automazione sull'occupazione almeno a partire dall'inizio del XIX secolo. I pessimisti hanno avuto ragione solo per quanto riguarda gli effetti di breve periodo dell'automazione e la difficoltà di ricollocare rapidamente i lavoratori espulsi dal ciclo produttivo. Nel medio e lungo periodo, l'automazione ha generalmente creato nuove occupazioni e nuovo benessere. Le cose sono andate così finora. Andranno alla stessa maniera nel caso dell'automazione indotta dai progressi scientifici e tecnologici della robotica e dell'intelligenza artificiale? Potrebbe risultare più problematico generare nuovi lavori qualificati quando le macchine della robotica e dell'intelligenza artificiale sostituiranno gli uomini in attività che richiedono capacità di ragionamento e pianificazione, percezione e cognizione di alto livello. Qual è il ruolo della riflessione etica in questo dibattito? Non certo quello di aggiudicare le discussioni tra ottimisti e pessimisti tecnologici, ma piuttosto di analizzare il problema sotto la lente dei concetti di equità, merito, uguaglianza, libertà: individuare quali forme di protezione sia moralmente giusto

“Come risolviamo il problema della disoccupazione tecnologica?,”

mettere in campo per proteggere i lavoratori che andranno incontro alla disoccupazione tecnologica nel breve periodo, ma anche per affrontare eventuali e inediti effetti nel lungo periodo, se l'impatto delle macchine intelligenti costituirà effettivamente una singolarità nella storia dell'automazione.



Welfare aziendale, donne e lavoro

Anna Zattoni, Presidente JOINTLY – Il Welfare Condiviso

Negli anni '70 l'occupazione femminile era circa del 30% e oggi abbiamo raggiunto il 48,5% (Fonte: ISTAT). Nonostante questo progressivo aumento la partecipazione femminile all'economia è ancora bassa rispetto al resto d'Europa. Negli anni '20 frequentare l'Università per le donne era un privilegio con una stima di 15 donne laureate su 100 laureati. Oggi la situazio-

ne si è invertita. Le ragazze laureate (59,7%) sono di più rispetto ai ragazzi, sono più brave e si laureano più velocemente. Infatti il voto medio di laurea delle ragazze è 103,2 (rispetto a quello maschile che è 101,1) e l'età media di laurea delle ragazze è di 26,1 anni (rispetto a quella maschile di 26,5 anni) (Fonte: Almalaura 2016). Tuttavia il percorso professionale delle donne in azienda è ancora mol-

to tortuoso. Le principali barriere per la crescita delle donne sono rappresentate dai modelli tradizionali di famiglia dove non esiste un equilibrio nel tempo dedicato alla cura tra uomini e donne e dalla mancanza di modelli femminili di riferimento che possono essere esempio di successo di un percorso di carriera e possono aiutare le nuove generazioni all'interno delle organizzazioni. Ancora oggi il

22, 4% delle madri lavoratrici entro due anni dalla gravidanza perde o lascia il lavoro. A questo si aggiunge un nuovo fenomeno legato all'aumento della vita media, al progressivo invecchiamento della popolazione e all'innalzamento dell'età pensionabile, che hanno determinato un nuovo bisogno di welfare soprattutto per le donne legato ai carichi di cura non solo dei figli ma anche dei familiari anziani.

Poiché la spesa pubblica è rimasta concentrata su pensioni e sanità con uno scarso investimento nella famiglia è diventato determinante il supporto che le aziende stanno mettendo in campo per aiutare i dipendenti a migliorare il proprio benessere e quello della famiglia. Ecco perché oggi il welfare è una componente fondamentale della people strategy di un'azienda che vuole attrarre, far crescere e trattenere i talenti migliori e in particolare le donne.

In una ricerca condotta da Valore D e McKinsey è stato evidenziato come il bisogno di welfare cambia lungo il ciclo di vita del dipendente. Infatti a 20 anni sono più richiesti i servizi salva tempo, a 30 anni la flessibilità oraria, a 40 i campus estivi per i figli e a 50 anni e oltre

servizi di assistenza degli anziani. Un'ampia gamma di servizi welfare selezionati è una delle più forti leve di attrattività che un'azienda possa mettere a disposizione,

“
... a 20 anni sono più richiesti i servizi salva tempo, a 30 anni la flessibilità oraria, a 40 i campus estivi per i figli e a 50 anni e oltre servizi di assistenza degli anziani,”

non solo per donne.

Il welfare rappresenta un circolo virtuoso di benefici anche organizzativi. Gli strumenti di welfare possono determinare un aumento dell'engagement index del 30%, una riduzione turn over, un aumento dell'employer branding e un impatto positivo sulla produttività come la riduzione del 15% delle assenze (Fonte: Ricerca “Il welfare sussidiario”, McKinsey-

Valore D, 2013).

La strategia del welfare sta disegnando quindi nuovi modelli di organizzazione più flessibili e innovativi che facilitano l'ingresso e la crescita delle donne in azienda. Tuttavia bisogna porre grande attenzione a come l'azienda utilizza la leva del welfare. È fondamentale che il welfare non sia solo ridotto ad un mero contributo economico defiscalizzato erogato ai dipendenti attraverso il sistema dei flexible benefits ma che preveda anche l'orientamento e l'accesso ad una rete di servizi legati ai bisogni delle persone. Solo se si integrano l'elemento economico a quello dei servizi si potrà avere un incremento della produttività e del benessere in azienda.

Ma quali passaggi un'azienda deve concretamente mettere in campo per strutturare un sistema di welfare? Il primo aspetto da considerare è la comprensione dei bisogni dei collaboratori attraverso strumenti di indagine qualitativa e quantitativa. Poi si analizzano i sistemi retributivi in essere nell'azienda per ottimizzare le possibilità date dalla normativa. Si definiscono gli obiettivi

continua a pagina 46



ANNA ZATTONI

Ferrarese, classe 1970, è Presidente e fondatrice, insieme a Francesca Rizzi, di Jointly - Il Welfare Condiviso, la prima rete di condivisione e di progettazione di servizi di welfare aziendale che non parla di welfare inteso come bonus e convenzioni ma di progetti di vita, applicando i concetti di sharing economy al welfare aziendale. In Jointly ricopre il ruolo di Presidente da Marzo 2017

occupandosi principalmente delle relazioni istituzionali e dello sviluppo commerciale. Inoltre Anna Zattoni è consigliere di amministrazione (non esecutivo) di Ebooks&Kids S. r. l. e advisor di V-Nova Ltd. In precedenza è stata consigliere di amministrazione (non esecutivo) di BE TSe S. p. A. e Direttore Generale dell'Associazione Valore D, partecipandone alla costituzione e alla crescita. Prima ancora ha lavorato in Vodafone Italia come HR Manager delle Direzioni Tecnologie e Commerciali, in Pfizer Italia come Direttore Organizzazione e in The Boston Consulting Group. Ha conseguito la laurea in Ingegneria Meccanica presso l'Università di Bologna e un Master in Business Administration presso la SDA Bocconi. Appassionata di corsa, letteratura americana e MotoGP, ha un marito, Mario, e due figli, Carlo e Antonio.

JOINTLY – IL WELFARE CONDIVISO

È una rete di condivisione e di progettazione di servizi di welfare aziendale nata nel 2014 dall'esperienza umana e professionale di Francesca Rizzi e di Anna Zattoni. Jointly esiste proprio per capire e orientare i bisogni di welfare che nascono in un'epoca di profondi cambiamenti morali e sociali. Il risultato è una solida offerta di servizi innovativi e sostenibili, progettati sui bisogni delle persone e sulle reali possibilità delle aziende e realizzati con i migliori partner in tutta Italia. Con un network di oltre 40 aziende clienti, per un totale di 350.000 dipendenti su tutto il territorio nazionale, e oltre 300 partner, selezionati sulla base di rigorose procedure di accreditamento e volontà di fare rete, Jointly offre ai suoi clienti l'accesso a una piattaforma digitale unica nel suo genere e un circuito esclusivo di più di 5.000 servizi di welfare aziendale a sostegno dei bisogni della persona nelle diverse fasi della vita.

Intervista con PROMETEIA

Un modello di monitoraggio e gestione del rischio



Andrea Partesotti

Director Prometeia and Head of Enterprise Risk Management Area

Prometeia è leader di mercato nella gestione della liquidità, cosa apprezzano di più i vostri clienti?

La nostra capacità di assisterli in modo integrato. Riusciamo a coniugare la fornitura di sistemi informativi di eccellenza per il monitoraggio e la gestione del rischio di liquidità con l'analisi delle migliori opportunità di pianificazione del funding, in coerenza con i vincoli regolamentari. Siamo il punto di riferimento per le funzioni Finanza per la gestione della liquidità operativa e strutturale del banking book, e delle funzioni di Risk Management per il monitoraggio dei Key Risk Indicators e il disegno del *tableau de bord* direzionale.

Quali saranno le sfide dei prossimi anni nell'area Risk Management per gli intermediari finanziari?

La maggiore integrazione tra le diverse fonti di rischio della banca e il rinvenimento di un

modello di coordinamento efficace con la funzione di Financial Planning. Solo così la divisione Risk Management potrà strutturare un *tableau de bord* davvero in grado di misurare, in modalità *forward looking* e sotto scenari di stress, la posizione di redditività e rischio del bilancio bancario e delle business unit di riferimento.

Quali le competenze chiave (hard e soft skills) per chi vuole crescere nel settore?

Serve una piena consapevolezza del contesto di riferimento, sia in termini di regolamentazione di settore che di funzionamento dei mercati finanziari. Indispensabile conoscere il business model bancario e avere una solida competenza in finanza quantitativa e statistica. La complessità di un mercato degli intermediari finanziari sempre più dinamico, poi, rendono necessari un approccio strutturato e proattivo al lavoro e al problem solving.

Quest'anno per la prima volta Prometeia ha

proposto e coordinato uno dei Project Work IPE. Cosa ha apprezzato di più nella collaborazione con i Master dell'IPE Business School?

La qualità delle persone coinvolte e il forte impegno a produrre un buon lavoro. Il project work proposto quest'anno – il Liquidity Adequacy Assessment nel contesto del sistema di Vigilanza Prudenziaria – raccoglie l'expertise proveniente da diverse progettualità, anche molto diverse tra loro. Aspetto, questo, che ha consentito di mettere a fattor comune diversi punti di vista su un tema di ampia portata.

Diversi Allievi IPE sono stati assunti da Prometeia negli ultimi anni: quali i punti di forza che ha riscontrato?

La preparazione metodologica, la solidità dei contenuti finanziari e la vivacità intellettuale che, in una società come Prometeia costantemente impegnata in processi di innovazione, assumono un valore ancor più significativo.

BIG DATA

come vincere la Premier League



Sono trascorsi diversi anni da quando è stato introdotto per la prima volta il termine Big Data e da quel momento il contesto tecnologico e la percezione dei diversi attori bancari sono cambiati, oltre all'entità degli investimenti che è notevolmente cresciuta. Basti pensare che in Italia il valore di mercato per la tecnologia e i servizi di Big Data è cresciuto del 21% dal 2016 al 2017 ed è destinato a crescere con margini ancora maggiori nei prossimi anni. Il futuro delle Banche è diventare delle *Data Company*, che sfruttino l'enorme potere a loro disposizione: i Dati. Immaginate quante informazioni sono ad oggi sotto gli occhi di tanti *Top-Manager* che, se raccolte, storicizzate, organizzate e correlate tra loro potrebbero consentire di intercettare prima della concorrenza nuove opportunità di business e possibili nuovi prodotti da proporre ai propri Clienti. Tutte le Banche hanno iniziato ormai da tempo ad investire sempre di più nei tre pilastri che contribuiscono

alla creazione di una vera e propria *Impresa Data-Driven: Governance, Qualità e Self-Service* dei Dati. Nel panorama italiano diverse banche hanno iniziato, ormai da alcuni anni, un processo di trasformazione improntato ad un approccio Big Data, attraverso un cospicuo investimento nel progetto "*Big (Financial) Data*". Maggiore competitività e puntualità nel fornire i dati richiesti dal Regolatore sono stati i driver che hanno portato ad investire in questo progetto. Il progresso tecnologico ha già semplificato la vita dei *Data Scientist*, nuove figure nate sull'onda dei Big Data, migliorando le performance in termini di velocità di risposta, storicizzazione della base dati ormai elevatissima e visualizzazione dei dati aziendali. Diversi sono gli utilizzi dei Big Data: pensate per esempio al miracolo sportivo *Leicester City* che ha vinto il campionato inglese di calcio contro ogni pronostico. Come racconta il quotidiano *Le Monde* il capo osservatore del club, tale Steve Walsh, era conscio di avere un

portafoglio e un appeal inferiori a quello di molte altre squadre della *Premiere League*. Walsh doveva acquistare qualità a basso costo, ma la qualità si paga. Per questo l'osservatore decise di percorrere nuove vie e non investire solo in calciatori e tecnici, ma anche in qualcos'altro: in informatica; meglio, nei Big Data sulle statistiche dei calciatori - delle serie principali e perfino delle secondarie - da cui, per mezzo di algoritmi, pescare giocatori adatti al proprio stile di gioco e le proprie tasche. Guardiamo il risultato: il *Leicester City* è diventato campione d'Inghilterra. Questo è solo un esempio di come i Big Data potrebbero essere sfruttati. E se in un contesto così competitivo come quello del calcio i Big Data hanno dato un grandissimo contributo, pensate ai vantaggi che potrebbe creare nel settore bancario, portando un elevato margine a chi sarà capace di organizzare i Dati al meglio e predire i bisogni e le necessità dei propri Clienti.

Feliciano Di Nardo, MFA 2012



Employee Retention

trattenere i talenti in azienda

Le persone non lasciano i posti di lavoro, lasciano i propri capi

di *Andrea Iovene*, Ufficio Studi e Job Placement - IPE Business School

In un mercato sempre più concorrenziale le persone sono il vero vantaggio competitivo di un'azienda. Selezionare e trattenere i migliori costituisce uno dei principali problemi sia delle aziende sia degli head hunter che vedono rovinarsi la reputazione nei confronti dei clienti abbandonati da una

“
Un recente sondaggio condotto da Korn Ferry rileva che addirittura 1 neo-assunto su 4 lascia l'Azienda nei primi 5 mesi di lavoro,”

risorsa talentuosa e valida. Un recente sondaggio condotto da Korn Ferry rileva che addirittura 1 neo-assunto su 4 lascia l'Azienda nei primi 5 mesi di lavoro. Le dimissioni durante i primi mesi di lavoro possono rappresentare un duro colpo per l'azienda, dal momento che la fuoriuscita dei nuovi assunti comporta anche il rischio che il know-how strategico e tecnico aziendale vada alla concorrenza. Il talento in fuga può inoltre causare un'alterazione dell'equilibrio interno, demotivando e destabilizzando chi resta. Come evitare che i top performer vadano altrove? È compito dell'Azienda evitare che ciò accada, attraverso misure di employee retention. Prima di esaminare tali misure è necessario individuare quali possano essere le cause che scatenano la fuga. I manager tendono a dare la colpa a tutte le cose che non funzionano in azienda, ma in realtà ignorano il nocciolo della questione: le persone non lasciano i posti di lavoro, lasciano i propri capi. Ecco alcuni punti chiave per

una strategia di Employee Retention di successo.

1. UNA CULTURA AZIENDALE BEN DEFINITA. Ogni azienda deve elaborare il proprio modello di cultura d'impresa, un modello che sia unico ed irripetibile e che vada ad identificare in modo chiaro ed efficace la propria storia, i propri valori, la propria vocazione, i propri obiettivi, la propria immagine, in un'unica parola, la propria identità. Ciò che però risulta fondamentale per qualsiasi azienda è che questo nuovo modello di cultura d'impresa non rimanga confinato nelle mani del top management ma venga comunicato e condiviso. La comunicazione interna è, infatti, una leva strategica indispensabile per condividere la Mission.

2. ACCURATO PROCESSO DI RECRUITMENT. La fretta a volte può influenzare negativamente la scelta dei nuovi collaboratori. Gli effetti di una selezione sbrigativa possono essere devastanti: il neo-assunto talentuoso potrebbe non riconoscere l'azienda presentatagli in sede di colloquio e demoralizzare l'ambiente di lavoro sino a far scappar via i top performer. Intervistare con cura i propri candidati, tenendo conto anche dei feedback dei candidati precedenti, è il primo passo per comunicare con chiarezza i valori aziendali, il ruolo da ricoprire e il supporto da prestare e facilitare l'inserimento dei nuovi.

3. UN'IMPEGNATIVA FASE DI ONBOARDING. L'inserimento dei neoassunti non si improvvisa e va adeguato alle nuove generazioni. Anche se servono circa 8 mesi prima che un neoassunto raggiunga la piena produttività, il futuro della relazione individuo-Azienda si gioca nei primi 90 giorni. Molte aziende ignorano cosa sia l'onboarding, le imprese più strutturate spesso propongono percorsi di inserimento che prevedono una certa solennità nella firma del contratto, un piccolo rito

nella consegna della postazione di lavoro, la presentazione ai colleghi, un tour aziendale e la consegna di un *welcome kit*. Affinché queste buone pratiche vadano oltre la dimensione formale occorre impegnarsi per trasformare l'ingresso in azienda in un processo di integrazione e non omologazione.

4. UN PROGRAMMA DI MENTORING. La relazione (formale o informale) tra un soggetto con più esperienza (mentor) ed uno con meno esperienza (mentee), assicura al neoassunto la crescita professionale. Si tratta di un rapporto continuo di apprendimento, di dialogo e di sfida. Finché c'è da imparare si riducono esponenzialmente le possibilità di fuga dall'azienda. Dopo un po', per l'allievo potrebbe essere necessario separarsi dal mentore per testare la sua preparazione. Questo allontanamento è un segno che la relazione di mentoring sta maturando e fornendo all'allievo le competenze necessarie per lavorare autonomamente e diventare nel tempo colleghi "di pari grado".

5. NON SOVRACCARICARE DI LAVORO I BRAVI DIPENDENTI. La tentazione di riempire di compiti i miglior dipendenti è così forte che i manager spesso cadono in questa trappola. Invece, caricare di lavoro i dipendenti più bravi fa sentire quest'ultimi come se fossero costantemente puniti al fine di ottenere prestazioni più alte. Per aumentare la mole di lavoro dei dipendenti migliori, si deve sicuramente innalzare il loro "status". Passaggi a livelli più alti, promozioni e cambiamenti di titolo professionale sono buone soluzioni per aumentare il carico di lavoro e le responsabilità del dipendente in questione.

6. UN RAPPORTO PERSONALIZZATO CON I DIPENDENTI. Più della metà delle persone che lascia il proprio lavoro lo fa a causa della loro relazione con il capo.

continua a pagina 46



MA ANCHE NO!

Gestisci il tuo tempo, stabilisci le tue priorità

di *Sonia Vazzano*, Coordinamento e Ricerca Fondazione Marco Vigorelli

Perché imparare a gestire il tempo? Quanto contano i “sì” e i “no”? Possiamo e sappiamo dire di “no”?

Tutti abbiamo letto almeno una volta la frase di Dwight David “Ike” Eisenhower: «La cosa importante è raramente urgente e ciò che è urgente è raramente importante». E tutti almeno una volta

abbiamo sentito parlare de *Le 7 regole per avere successo* (2004) di Stephen R. Covey della sua Matrice. Se andassimo alla ricerca del “no” su quella matrice lo troveremmo nel IV quadrante: quello della “non urgenza” e della “non importanza”. In quel qualcosa da fare dopo, quando potremo, o quando gli altri potranno per noi. E proprio se non potremo farne

davvero a meno. Anche dire di no è una questione di urgenze e di importanze, di criteri di scelta soggettivi e oggettivi. E non deve essere prerogativa solo per il top management. In ogni singola attività, è sempre possibile e doveroso concentrarsi sulla possibilità di dire di no. Se il tempo è una risorsa democratica – tutti ne abbiamo la stessa quantità ogni

giorno – quando diciamo “ho poco tempo”, “ci vorrebbe più tempo”, “il tempo non basta mai”, ci stiamo focalizzando sulla nozione di tempo, ma non sulle attività.

Mentre per imparare a dire dei no, abbiamo bisogno di capire che dobbiamo lavorare proprio sulle attività.

La prima cosa che ci chiediamo è se **possiamo dire di no?** Ed ecco il primo cambio di mentalità da operare: anziché riempire il tempo con le attività da svolgere, possiamo stimare il tempo che ci occorre per quell’attività indipendentemente da quello che abbiamo a disposizione e procedere con una tabella di marcia precisa.

Cosa succede nel nostro contesto professionale in cui non riusciamo a dire di no? Perché è vero che non riusciamo, ma è vero che possiamo più di quanto pensiamo di riuscire. Non sarà forse che non **sappiamo dire di no?**

Se la nostra possibilità di dire di no sta nel IV quadrante della Matrice – quello dello spreco – questo significa che forse abbiamo messo la nostra capacità di dire di no in ciò che è di scarso valore, nel non urgente e nel non importante? Perché tutto è più urgente e importante del nostro no. Ecco perché **impariamo a dire di no proprio quando siamo riusciti a valutare importanza e urgenza nella nostra gestione del tempo.**

Se sostituissimo urgenza e importanza con **voglio** e **devo**, ci troveremmo di fronte ad un “nuovo” IV quadrante da cui poter imparare: non devo e non voglio lavorare di più del mio orario di lavoro,

perché tutto ha un prezzo, anche il non avere tempo!

Ci lamentiamo sempre per la mancanza di tempo, ma il fatto che il tempo sia limitato è una fortuna, perché ci obbliga ad essere più efficienti. Senza limiti tutto perderebbe valore e non ci sarebbero neanche io.

Imparare a dire di no è accettare le conseguenze di un’importanza sottovalutata e prendere in considerazione le scadenze di un’urgenza che diventa importante. Imparare a dire di no è imparare a essere per sé e riconoscere il principio dell’80/20, in base al quale è il 20% delle attività che svolgiamo a generare l’80% dei risultati (specularmente, il rimanente 80% di attività produrrà solo il restante 20% di risultati).

Ogni professionista è portato a riconoscere tutto come importante nel proprio lavoro. Al contrario, è necessario distinguere le attività di qualità da quelle che non lo sono e avere il coraggio di dire no all’abitudinario, a volte dispersivo e poco produttivo. Non sempre il

solo e duro lavoro porta al traguardo, ma anche i no. Del resto se possiamo, sappiamo e vogliamo dire di no, dobbiamo solo capire che il nostro no è soprattutto un **dovere**. Il rispetto che ci meritiamo come persona. Non tutti i no sono possibili da scegliere. Bisogna valutarne il peso per noi e per il nostro lavoro. È allora che **un no vale più di un sì**: segno della consapevolezza di ciò che siamo prima e di ciò che facciamo poi.

Si fa un che parlare in questi ultimi mesi di lavoro agile e di smartworking. Queste misure funzionano se e solo se chi lavora, a qualunque livello, ha imparato a conoscere se stesso, a prendersi le proprie responsabilità, a dire di no quando lo ritiene opportuno. Opportuno per sé e per il suo lavoro, per ciò che è e per ciò che fa.

Che cos’è che fa del tempo una vita se non la scelta? «Solo una cosa è in nostro potere: scegliere cosa fare con il tempo che ci viene concesso», dice Gandalf a Frodo ne *La compagnia dell’anello*. Perché a volte un no vale più di cento sì.





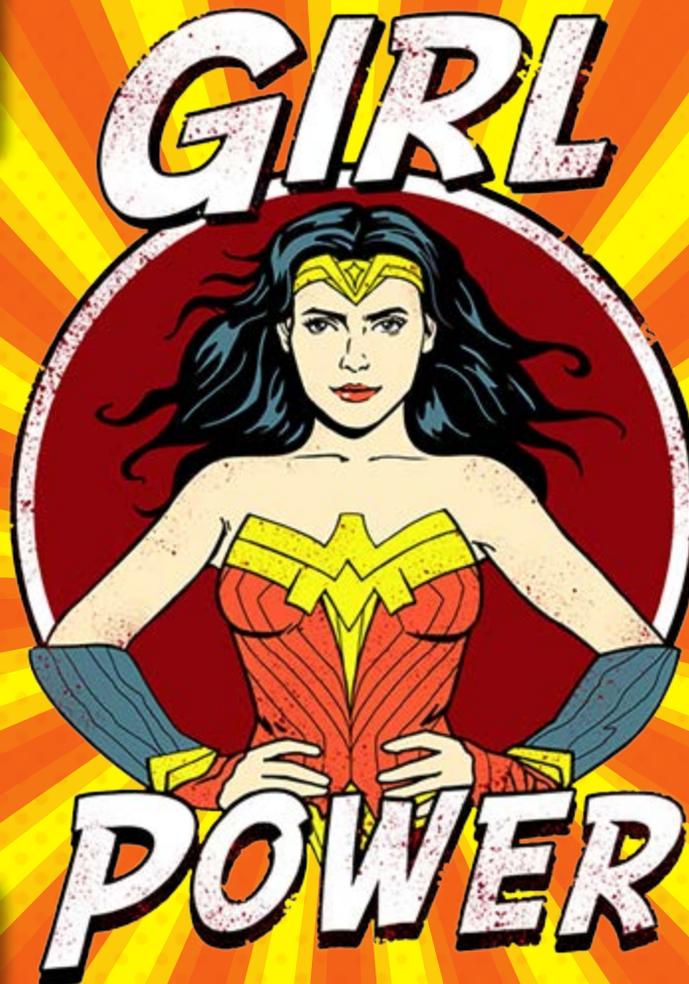
Alessandra Marasco
MFA 2003
Ricamatore CNR
*Istituto di Ricerca su Innovazioni
e Servizi per lo Sviluppo (IRISS)*



Luisa Tiziana Schettino
MFA 2006
Consigliere (Area Manageriale)
Banca d'Italia



Camilla Bello
MFA 2012
Operational Risk Management
Framework
Intesa Sanpaolo



Ilaria Basile
MiB 2007
Responsabile Amministrativo
Gruppo Antony Morato
Essedi S.p.A.



Viviana Fanelli
MFA 2006
Ricamatrice in Matematica
Finanziaria
*Università degli Studi di Bari
"Aldo Moro"*



Valeria Rispoli
MFA 2006
Financial Expert Area
Sud Italia
*Atradius Information Services
N.V.*



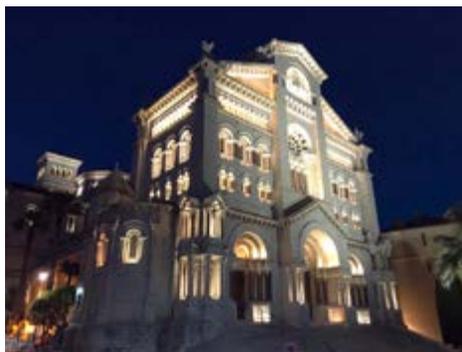
Vivere nel PRINCIPATO DI MONACO

Roberta Astone, MiB 2009



bambini. Questa è forse la cosa che più mi ha colpita: il senso civico, il rispetto per le persone, per la vita privata di ognuno di noi. La Domenica ad esempio è quasi tutto “ferme” e se per caso chiedi a qualcuno come mai un negozio sia chiuso ti guardano come se fossi un’aliena. Stessa cosa in settimana dopo le 19. Monte Carlo è notoriamente una meta turistica in primavera-estate mentre subisce una trasformazione durante l’inverno, in cui si svuota. La maggior parte delle persone che lavorano a Monaco risiedono a Nizza o a Ventimiglia così la sera ed il weekend il Principato resta semideserto ed è in questi momenti che si può ammirare ancora di più la meraviglia di questo posto! È superfluo specificare e soffermarsi sulla bellezza di Monaco dai panorami mozzafiato e giardini incantevoli! I francesi di sicuro non sono tra le persone più accoglienti soprattutto per noi del “Sud”. È davvero difficile socializzare con le persone del posto. Se non parli bene il francese, non compiono il minimo sforzo per cercare di capire o di aiu-

Tutto ha avuto inizio con il MIB09 dopo il quale sono stata assunta in PwC. Il *leitmotif* tra i banchi dell’IPE e al “GO AUDIT” era quello che lavorare in PwC sarebbe stato un trampolino di lancio: per me è stato proprio così. Dopo quasi 7 anni di sacrifici è arrivata una proposta di lavoro da un cliente: d’Amico Shipping Group, sede Monte Carlo. Al contrario di quanto si possa immaginare, inizialmente non è stato semplice ambientarmi: ho stravolto del tutto la mia vita, le mie abitudini, il mio lavoro: mi occupo di *corporate finance*, nulla a che fare con bilanci, principi contabili e di revisione. Oltre alla Monaco fatta di eccessi, di lusso e di apparenze c’è, in contrapposizione, un paesino fiabesco in cui regna la serenità, la quiete, a volte un silenzio assordante. È un



posto in cui la vita scorre lentamente, a ritmi pacati, dove non esiste l’affanno, la corsa contro il tempo, l’ansia, il caos. Tutto è deliziosamente curato anche nei minimi dettagli, organizzato, incentrato sulle persone, in particolare sui bisogni delle famiglie e dei



tarti ma questa è anche un’opportunità per imparare un’altra lingua! La famosa scusa del caffè (qui magari del rosè) per vedere un amico e fare due chiacchiere non esiste anzi, se lo proponi vieni considerata una persona invadente.

Bulgari v

NOME: TIZIANA**COGNOME:** LANDINO**CITTÀ DI PROVENIENZA:**
Piedimonte Matese (CE)**MASTER:** MIS 2009**POSIZIONE /QUALIFICA/
AREA PROFESSIONALE:**
Inventory Planner**AZIENDA:** Bulgari Ireland Ltd.**SEDE:** Dublino**Dove si trova la tua società?**

Dublino, Irlanda! Bulgari ha sede principale a Roma, due siti produttivi a Firenze e Valenza ed oltre 190 negozi nel mondo. In questo contesto internazionale spicca la sede Irlandese come Headquarter centrale per Supply Chain, Distribution & Customer Service.

Ti piace la città dove lavori?

Non sarebbe potuto capitarmi di meglio! Una capitale europea a misura d'uomo con ottimo rapporto qualità di vita/opportunità professionali e sociali. Gli irlandesi poi, super friendly, affabili e simpatici! Il clima è l'unica vera nota stonata.

Come si lavora nella tua società?

Con serenità. Siamo un gruppo di appena cento persone con la possibilità di interagire in modo confidenziale con tutti, dai colleghi ai manager e direttori. L'età media è circa 35 anni e la maggior parte di noi non è del posto.

Si tende molto a fare squadra, a organizzare uscite e attività di team building.

Viaggi per lavoro?

Almeno due volte l'anno sono a Firenze per il buying della nuova collezione, in più ci sono le trasferte per visitare i punti vendita e comprenderne caratteristiche e criticità dal punto di vista Supply Chain.

Come si svolge il tuo lavoro?

Principalmente al pc, svolgendo analisi di business sulle performance di vendita e i livelli stock per garantire una copertura

adeguata ai singoli mercati con periodicità settimanale o mensile, interagendo con i vari dipartimenti di Marketing, Merchandising e Produzione nonché con i mercati su scala mondiale in merito alle loro criticità e necessità.

Quante ore al giorno lavori?

Circa 8 ore.

Descrivi la tua giornata lavorativa

Ogni settimana inizio con una lista dei lavori da svolgere attribuendogli una priorità e una tempistica. Posso lavorare in autonomia o in team, relazionandomi con altri dipartimenti, per email o meeting via Skype. Infine ci sono le urgenze.

Sei soddisfatto del tuo lavoro?

Sì, mi piace molto quello che faccio e mi trovo bene con il mio team perché imparo tutti i giorni cose nuove. Ogni stagione è diversa dalle precedenti e ogni collezione pone in risalto problematiche di business differenti, non ci si annoia.

Che consiglio daresti per chi vuole lavorare nella tua società?

Conoscere o almeno essere disposti ad imparare bene una seconda lingua, essere sempre propositivi e candidarsi se il settore appassiona. Lavorare in Bulgari significa far parte di una grande azienda, dove le opportunità lavorative sono innumerevoli e senza barriere geografiche.

Come sono i tuoi colleghi?

Fantastici! In molti siamo italiani, poi francesi, spagnoli o di altre nazionalità: siamo un po' tutti fuorisede e questo ci unisce.

E i tuoi capi?

Non potrei desiderare di meglio: professionalmente eccellenti ed altrettanto da un punto di vista relazionale.

Un pregio del tuo lavoro.
Stimolante.**Un difetto del tuo lavoro.**

Iper strutturato. Essendo una grande azienda è fortemente strutturata e con molti livelli gerarchici e questo a volta comporta un notevole impiego di tempo per portare a termine un progetto.

Un tuo pregio.

Autocritica, cerco sempre di capire dove posso migliorare e cosa imparare dagli altri.

Un tuo difetto.

Impaziente, a volte i tempi personali non sempre corrispondono a quelli aziendali.

Riesci a godere del tuo tempo libero?

Vivendo su un'isola devo pianificare tutti gli spostamenti aerei con largo anticipo per ritrovarmi con fidanzato, famiglia e amici, o fare i conti con un clima bizzarro (in una giornata ci possono essere quattro stagioni e in un anno tre).

Che cosa fai nel tuo tempo libero?

Torno in Italia, mi dedico alla scoperta dell'isola verde, a rigenerarmi con la palestra e a godermi una Guinness ghiacciata al pub con gli amici.

Libro preferito.

Il gabbiano Jonathan Livingston.

Film preferito.

Il caso di Thomas Crowford.

Il sogno nel cassetto.

Ho sempre coltivato una vena creativa, da piccola andando a scuola di disegno e durante l'università dedicandomi alla creazione di gioielli con pietre dure e chissà che un domani avrò un mio brand!

a doppia

S Prada

Dove si trova la tua società?

Terranuova Bracciolini provincia di Arezzo.

Ti piace la città dove lavori?

È un piccolo centro e purtroppo lo vivo poco. Sono comunque ad un passo da Firenze e posso dire che è una bellissima città. Sarei bugiardo però a dire che non mi manca la mia Napoli.

Come si lavora nella tua società?

È un'azienda che opera nel mondo del lusso quindi si lavora con una dinamicità molto elevata e a ritmi sostenuti. Questo comporta abituarsi a lavorare in tempi strettissimi cercando di portare a casa sempre il massimo del risultato.

Viaggi per lavoro?

Sì. Principalmente Italia e Europa.

Come si svolge il tuo lavoro?

Io mi occupo del taglio industriale della divisione pelletteria. In sostanza mi preoccupo che i centri di taglio industriale abbiano il giusto carico lavorativo e che operino in modo performante secondo specifici standard.

Quante ore al giorno lavori?

Dalle 8 alle 10 ore.

Descrivi la tua giornata lavorativa

Non è semplice descrivere la mia giornata lavorativa perché non c'è una vera e propria routine e le sfaccettature sono davvero tante. In ogni caso le attività di pianificazione e controllo dei centri taglio sono quelle che mi accompagnano quotidianamente.

Sei soddisfatto del tuo lavoro?

Molto soddisfatto. Questa azienda mi ha permesso di fare un lavoro che si sposa perfettamente con le mie caratteristiche e le mie attitudini. Proprio grazie a questo riesco ad affrontare tutte le mie giornate lavorative con il sorriso trasmettendo a colleghi e collaboratori entusiasmo e serenità.

Che consiglio daresti per chi vuole lavorare nella tua società?

Innanzitutto di mandare il CV. A parte questo che mi sembra scontato, il consiglio che darei è di non aver paura di cominciare dal basso con lavori che in quel momento possano sembrare che ti stiano stretti. Credo che sia doveroso per una persona che si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro affrontare qualsiasi mansione con passione e umiltà. Questo approccio sono convinto che ti permetterà di fare qualsiasi lavoro con un livello di concentrazione sempre molto elevato senza lasciare mai nulla a caso.

Come sono i tuoi colleghi?

C'è un ottimo affiatamento tra di noi e ogni giorno riesco a trarre insegnamenti da ognuno di loro.

E i tuoi capi?

Ho la fortuna e l'onore di lavorare per l'Amministratore Delegato e l'unica cosa che mi sento di dire che è che con lui riesco ad imparare in maniera esponenziale.

Un pregio del tuo lavoro.

Dinamico.

Un difetto del tuo lavoro.

Repentini cambi di priorità.

Un tuo pregio.

Disponibile.

Un tuo difetto.

Troppo disponibile.

Riesci a godere del tuo tempo libero?

Certo. Credo sia fondamentale avere del tempo libero da dedicare sia a se stessi che alla propria famiglia.

Che cosa fai nel tuo tempo libero?

Pugilato.

Libro preferito.

Il vecchio e il mare di Ernest Hemingway.

Film preferito.

Ricomincio da tre.

Il sogno nel cassetto.

Diventare un buon manager senza perdere mai di vista i valori umani che mi hanno sempre accompagnato.

NOME: GUIDO

COGNOME: SAVY

CITTÀ DI PROVENIENZA: Napoli

MASTER: MiS 2012

**POSIZIONE/QUALIFICA/
AREA PROFESSIONALE:**

Direzione Taglio industriale
Divisione pelletteria

AZIENDA: PRADA SpA

SEDE: Terranuova Bracciolini (AR)



FONDO ALUMNI IPE

*Gli Allievi dei Master che hanno vinto le borse di studio FAI 2017.
Il FAI è il Fondo costituito dagli ex allievi, oggi rappresenta
l'iniziativa più importante dell'Associazione.*



ANTONELLA FALCONE

24 anni, originaria di Morigerati, un piccolo paese della provincia di Salerno, ha studiato a Napoli alle Federico II dove si è prima laureata in Economia delle Imprese Finanziarie, e poi, durante il Master, ha conseguito la laurea magistrale in Finanza, con 110 e lode. Oggi ora lavora in EY nell'Area Risk a Milano.



ANTONIO DE GAETANO

23 anni proviene da Volla in provincia di Napoli. Ha conseguito laurea triennale e magistrale in Economia Aziendale alla Federico II. Nel team vincitore della Start Cup Competition Unicredit-IPE. Lavora nell'Area Risk di EY nella sede di Milano.



CHIARA GROSSO

25 anni, di Nusco in Provincia di Avellino, ha conseguito la laurea triennale in Economia e Commercio alla Federico II, dove si è poi laureata in Finanza, durante il Master, con il massimo dei voti. Studentessa Erasmus, ha trascorso sei mesi in Germania alla "Goethe Universität" di Francoforte. Attualmente lavora in Deloitte nell'Area Risk a Milano.



CRESCENZO MAZZONE

25 anni, napoletano, si è laureato alla Federico II in Economia e Commercio dove ha poi conseguito la laurea magistrale in Economia e Management. Oggi lavora in Netcom a Napoli e si occupa di controllo di gestione.



FULVIA TANZILLI

25 anni, è nata a Napoli dove ha studiato alla triennale Economia e Gestione delle Imprese e poi alla magistrale Finanza, conseguendo il titolo con 110 e lode presso l'Università Federico II. Dopo il Master è stata assunta in Deloitte, sede Milano, dove lavora nell'Area Risk.



LAURA CRISPO

25 anni, napoletana, laureata alla Federico II in Economia e Commercio, ha conseguito la laurea magistrale in Economia Aziendale. Dopo un breve stage nel settore fashion, ha scelto la libera professione come tirocinante commercialista a Napoli.



IVAN ANDREA DI MARTINO

25 anni, di Boscoreale in Provincia di Napoli. Ha studiato all'Università di Parthenope di Napoli dove si è laureato alla triennale in Scienze dell'Amministrazione e dell'Organizzazione alla e magistrale in Amministrazione e Consulenza Aziendale Adesso lavora in Prometeia come analyst a Bologna.



EUGENIA ANNA GESUITO

24 anni, di Caserta. Ha conseguito laurea la triennale e magistrale in Economia Aziendale alla Federico di Napoli. Attualmente ricopre il ruolo di Junior export manager presso Bucci a Napoli.



GIANLUCA MILAZZO

25 anni, napoletano e laureato col massimo dei voti in Giurisprudenza presso la Federico II di Napoli. Oggi lavora nell'area legale di Banca del Sud a Napoli.

shortbio

E.&A.
MELE
NAPOLI

M. DUDOVICH



I CAPOLAVORI DELLA REGGIA

*Assemblea Alumni a Capodimonte tra i manifesti "belle époque"
dei Magazzini Mele*

Chiara Grosso, MFA 2017



Come di consueto, anche il 2016 si è concluso con l'Assemblea dell'Associazione Alumni IPE. Chi ha vissuto la Business School napoletana sa bene che la monotonia è drasticamente fuori dal suo modus operandi, per cui: nuovo anno, nuova location, nuovi confronti, nuove idee. L'incontro si è svolto tra i capolavori artistici della Reggia di Capodimonte, il 3 dicembre 2016, ospitando più di 200 ex alunni provenienti da diverse città, italiane e non. Per unire l'utile al dilettevole, tutti coloro che hanno aderito al meeting sono stati invitati a partecipare ad una visita guidata al Museo, continuando poi con un aperitivo in una delle sale predisposte. Ciò ha fatto sì che i vecchi alunni potessero finalmente ritrovarsi in un contesto giovanile ed amichevole, confrontarsi e scambiarsi opinioni ed esperienze su quello che è stato l'anno trascorso. In aggiunta a ciò, a dare il benvenuto agli ex studenti lo stand di Marinella, che, in occasione dei 10 anni dell'Associazione festeggiati lo scorso anno, ha realizzato una speciale linea di pochette e cravatte con il marchio Alumni IPE. Sono seguite alla visita guidata e

all'aperitivo l'Assemblea Ordinaria e l'approvazione del bilancio, con annessa relazione del Presidente Gaetano Vecchione. È dal suo discorso finale che emerge il profondo attivismo e l'interesse per il sociale, insiti nell'Associazione. Degno di nota il progetto "Mettiamo radici", in collaborazione con il centro "Shalom" di Napoli, che ha permesso la creazione di due 'orti

urbani a Chiaia e Materdei, coinvolgendo attivamente i bambini meno abbienti di quei quartieri. Nel corso della giornata, parte dei ragazzi hanno avuto la possibilità di mostrare i frutti del loro lavoro, esponendo quanto coltivato in quest'anno: prodotti a km zero, piccole quantità, grande qualità e impegno. In ultimo, un accenno

continua a pagina 46



Alumni Reunion 2017

Torino

L'Alumni Reunion di Torino è stata, anche quest'anno, una piacevole conferma. Sempre più numerosi gli ex e i nuovi allievi si sono incontrati in una bella serata di ottobre presso il Lentini's Restaurant dando vita ormai al terzo chapter più corposo, dopo quelli di Milano e Roma. A fare gli onori di casa Andrea Iovene, il quale ha dato inizio alla serata illustrandoci quanto ancora ci si sta impegnando per dare opportunità sempre maggiori ai futuri allievi della scuola di alta formazione, soprattutto attraverso il "Progetto IPE2020". Oltre al responsabile del Chapter Torino, Feliciano Di Nardo erano presenti Allievi di: Deloitte, FCA Group, Ferrero, PWC,



Intesa Sanpaolo, CNH Industrial, ecc. La presenza di amici Manager e docenti universitari nell'ambito economico finanziario all'ormai consueto appuntamento di Torino ha reso l'evento ancora più proficuo ed interessante.

Partner di società importanti come PwC e Deloitte hanno messo a nostra disposizione il loro bagaglio di esperienze lavorative e di vita raccontandosi, come vecchi amici, davanti ad un calice di buon vino. Incontri di questo tipo non

fanno altro che dare ancora più valore alle nostre reunion, con un numero di alumni in costante crescita impegnati in aziende di fama internazionale. È bastato davvero poco quindi per creare la giusta occasione dalla quale si va via

sempre con una certezza in più che è quella di far parte di una grande famiglia, formata da ragazzi che hanno le stesse radici e lo stesso background di vita targato IPE.

Antonietta Pinto, MFA 2014



Londra

Da diversi anni ormai anche la Reunion londinese è diventata una tappa obbligatoria per l'Associazione Alumni IPE, una preziosa opportunità per incontrare vecchi amici e per conoscere e confrontarsi con i professionisti della City. Anche quest'anno, grazie al lavoro del responsabile del London Chapter Stefano Morelli, il 13 giugno si

è svolta la consueta reunion annuale. L'incontro, tenutosi in un noto ristorante a South Kensington, ha visto inoltre la partecipazione di alcuni Allievi 2017 presenti in città per il London Study Tour che hanno arricchito il loro soggiorno-studio con la possibilità di conoscere gli Alumni che da tempo lavorano nella City. ■

Milano

Una bella consuetudine quella che anche a Marzo di quest'anno è stata portata avanti con la Reunion del Chapter Milanese. A rompere gli schemi è stato il cambio di location: si è passati dal palazzo di vetro che ha ospitato le precedenti edizioni, alla nuova sede di L'Oréal, dove siamo stati accolti dalla presentazione di L'Oréal Italia, fatta da Mathilde Durand, Talent Recruiter, e Vittorio Fico, Operation Manager. È stata molta la voglia di ritrovarsi tra ex allievi con le varie novità che ci accompagnano; l'occasione infatti è sempre gradita per accogliere i nuovi arrivati a Milano, dando loro consigli su come affrontare al meglio le nuove posizioni lavorative, ma anche per raccontarsi dei vari cambiamenti di carriera,



sempre utili come spunto di crescita e ambizione professionale. Proprio con questo spirito, porteremo avanti degli eventi per rafforzare sempre di più il legame tra gli ex allievi, promuovendo

incontri informali ed organizzando serate ad hoc per condividere le nostre esperienze.

Valerio Teoli, MiB 2013

Roma

Si è rinnovata anche quest'anno la partecipazione all'appuntamento della reunion del chapter

romano alunni IPE. Stavolta l'incontro si è svolto presso una delle più esclusive location romane: il Tevere. Più di 40 ex alunni dell'istituto si sono incontrati presso il Lians Club, una tra le più famose zattere-bar della città. All'ombra del

mulino, simbolo del locale, hanno avuto modo di raccontarsi e scambiarsi esperienze giovani professionisti impiegati presso alcune tra le più importanti società ed aziende del panorama italiano. Tra queste possiamo ricordare: PwC, Reply, UBI Banca, Deloitte, CDP, SACE, FS, P&G, Prometeia, BNP Paribas, IVASS, Poste Italiane, Banca FINNAT, Banca d'Italia e tante altre. L'incontro informale e il clima familiare sono stati anche l'occasione per accogliere i nuovi colleghi appena arrivati nella grande città e raccontarne loro i piccoli "segreti" per godere al meglio del proprio tempo libero nella capitale. Come sempre l'evento non soltanto ha contribuito al nascere di nuove relazioni e rafforzare quello che è il network IPE, ma ha costituito il trampolino di lancio di tantissime e sincere amicizie. Tra un calice e un altro non sono infatti mancate risate, battute e ricordi di quello che è forse una delle più importanti esperienze sicuramente condivise. È incredibile infatti scoprire che anno dopo anno tutti gli alunni che sono stati seduti tra quei banchi della sede di Riviera di Chiaia 264, pur tanto diversi tra loro, hanno vissuto le stesse paure, gioie, lacrime e soddisfazioni. Questo ci fa sentire sempre più parte di una stessa famiglia: la grande famiglia IPE.

Gli ex allievi del chapter di Roma intendono continuare a farlo con la gioia e l'entusiasmo di sempre!

Sergio Aliberti, MFA 2015





Premio Alumni IPE ad Emanuele Grimaldi

Brunella Mastropaolo, MIB 2017

Una grande festa tra veri amici, quasi in famiglia: è questa, ripensandoci, l'impressione che si ha quando si partecipa alla cena di gala Alumni IPE che si svolge a conclusione di un anno di Master, di studi severi, ma anche di tante emozioni vissute tutti quanti assieme. La sera del 9 giugno a Villa Pignatelli ci trova tutti insieme, studenti, professori, ex alunni e tutor, persone che ci hanno seguito per tutto l'anno consigliandoci e guidandoci, con la loro esperienza e la loro pazienza, verso il dif-

ficile mondo del lavoro, verso il nostro futuro. Un anno lungo ma che è volato, con impegni quotidiani ricchi di tante cose da fare, impegnative e importanti che, giorno dopo giorno, ci hanno formati per la vita futura e, forse, anche un po' cambiati. Pian piano la nostra formazione universitaria è cambiata e le nostre conoscenze si sono arricchite insieme al modo di comportarsi, di confrontarsi, di rapportarsi e presentarci agli altri. Abbiamo anche "fatto squadra" e siamo passati dai jeans agli abiti, dalle magliette

alle camicie in seta, dalle scarpe da ginnastica a quelle di pelle, per distinguerci, identificarci, crescere. Tante conoscenze apprese e applicate anche durante i project work presso le aziende partner, lavorando concretamente insieme a loro. E la festa di fine anno, la cena di gala Alumni IPE, è il momento della gioia di aver finito questo grande impegno, ma anche il momento in cui ti guardi indietro e scopri che hai vissuto un anno bellissimo, in cui hai lavorato fino a notte inoltrata, ma hai capito che lo facevi per



il tuo futuro e non eri mai solo, ma avevi sempre qualcuno a cui riferirti, chiedere consiglio, confrontarti, sia esso un amico conosciuto da poco sia tutor che ti seguiva e sapeva sempre tutto di te. Durante la cena è stato possibile confrontarsi con imprenditori, e manager delle aziende legate all'IPE in un modo diretto e più personale. L'ambiente è stato reso ancora più familiare grazie alla numerosa presenza di ex alumni provenienti da tutta Italia per la serata. Molto emozionante è stato il momento della consegna del Premio Alumni IPE 2017 al Dott. Emanuele Grimaldi della Grimaldi Group SpA, che si è aperto con noi e ha raccontato la sua esperienza di imprenditore di successo, svelandoci che il suo segreto è stato quello di dare molto spazio agli affetti e alle gioie familiari. Questo è l'IPE di oggi,

o meglio del corso 2016/2017 appena finito, ma quello di domani sarà ancora più bello. Infatti il "Progetto IPE 2020" offrirà a migliaia di giovani l'opportunità di ripetere la nostra bella esperienza, di migliorarsi e dare il proprio contributo alla città di Napoli, al Mezzogiorno e al Paese. Chi verrà dopo di noi avrà strumenti sempre più adeguati per interpretare la crescente complessità delle sfide del mondo del lavoro. Il Collegio Monterone e la nuova sede dell'IPE Business School si svilupperanno su ben 5000 Mq di spazi, con 15 aule studio e biblioteche, 10 aule didattiche e 50 posti letto per studenti e docenti in visiting il tutto pronto entro il 2020. E noi, tramite l'associazione AlumniIPE continueremo essere partecipi e seguire le vicende di questa nostra nuova grande famiglia.



EMANUELE GRIMALDI

Amministratore Delegato del Gruppo Grimaldi, già Presidente della Confederazione Italiana Armatori nonché vicepresidente dell'International Chamber of Shipping. Napoletano, classe 1956, sposato con tre figli, ex allievo della Scuola Militare Nunziatella, ha conseguito la laurea cum laude in Economia e Commercio alla Federico II. Durante i suoi decenni di vita professionale spesi ai vertici del gruppo napoletano, il Gruppo Grimaldi si è affermato come leader mondiale nel settore del trasporto di rotabili e passeggeri e della logistica integrata, contribuendo allo sviluppo economico del territorio, alla creazione di occupazione al livello nazionale ed internazionale, e alla promozione a livello mondiale di professionalità napoletane e campane nel settore della logistica.

Albo dei premiati

- 2006 **MARCO PAGANO**
Università di Napoli Federico II
- 2007 **FERNANDO NAPOLITANO**
Italian Business and Investment Initiative
- 2008 **BRUNO SICILIANO**
Università di Napoli Federico II
- 2009 **CRISTIANA COPPOLA**
Imprenditrice
- 2010 **ENNIO CASCETTA**
Università di Napoli Federico II
- 2011 **CARLO PONTECORVO**
L. G. R. Holding SpA
- 2012 **ERNESTO ALBANESE**
"L'altra Napoli Onlus"
- 2013 **STEFANIA BRANCACCIO**
Coelmo Srl
- 2014 **ANDREA BALLABIO**
Università di Napoli Federico II e TIGEM
- 2015 **ANTONIO D'AMATO**
Gruppo Seda
- 2016 **ADRIANO GIANNOLA**
Università di Napoli Federico II

Ritorna a MFA il trofeo Alumni 2017





Il mese di giugno all'IPE è cruciale per molti aspetti: si entra nella fase viva dei Project Work, inizia la pioggia di colloqui per gli allievi, si avvicina la conclusione di un cammino comune durato mesi. È però anche il mese in cui si entra gradualmente a contatto con il mondo Alumni. L'atto principe è naturalmente la cena organizzata in occasione della consegna dell'annuale Premio Alumni. Anche quest'anno però l'evento non si è fermato qui, trovando continuità il giorno succes-

sivo con lo svolgimento della 12° edizione della Coppa Alumni IPE, il torneo di calcetto maschile che dal 2006 mette di fronte allievi, docenti e Alumni in un pomeriggio di sana competizione, tifo, agonismo, tante fotografie e (novità assoluta del 2017) persino una cronaca live per rendere ancor più "vera" una competizione disputata sotto un bel sole in un pomeriggio di tarda primavera. Dopo 6 anni è tornato al trionfo il Master in Finanza, beffato nel 2016 ma stavolta semplicemente invincibile

con 5 vittorie su 5. Anche quest'anno, al girone da 4 squadre (MFA, MIB, MIS oltre ad una squadra mista docenti-Alumni denominata Staff IPE) sono seguite semifinali incrociate e le successive finali. Finanza ha dominato la prima fase con 9 punti, davanti a Shipping (6), Bilancio (3) e Staff IPE (0). In semifinale, MIB ha ribaltato il pronostico superando 2-0 i detentori di MIS e "vendicando" il ko nel girone. Lo Staff IPE, sconfitto a testa alta da MFA in semifinale, dopo 4 ko si è scosso nella finalina per il 3° posto, schiantando 5-1 MIS. Senza storia anche l'atto finale, con MFA che ha centrato il suo 3° titolo (agganciato Shipping a 3 trionfi) bissando il 4-0 del girone contro Bilancio grazie a due gol nei primi 3' di gara. Premiazione con foto miste e gavettoni, ma soprattutto la certezza di aver dato vita ad un pomeriggio divertente, perché una buona formazione non può trascurare la capacità di saper ogni tanto alleggerire la propria mente.

Luca Masiello, MFA 2017

COPPA ALUMNI 2017

SEMIFINALI

MIB '17 - MFA '17

MiS'17 – STAFF IPE

FINALE

MFA '17 – MIB '17

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
2013	MiS '13
2014	MiS '14
2015	MiB '15
2016	MiS '16
2017	MFA '17





Eticamp 2017 Condivisione, coesione, riflessione

Condivisione, coesione, riflessione. Sono queste le tre parole chiave che hanno caratterizzato l'EtiCamp, la "due giorni" organizzata dall'IPE Business School per 50 studenti che hanno frequentato i corsi dei master. Un'esperienza decisiva per coloro che si interfacciano per la prima volta con un mondo del lavoro in continua evoluzione ma che deve obbligatoriamente conservare alcuni valori emersi anche nel corso degli appuntamenti organizzati a Casalmentano. Uno spazio dove la mente si apre alla riflessione, fortificando così il gioco di squadra, una delle armi principali quando si lavora gomito a gomito, indipendentemente dal settore di riferimento. Altro filo conduttore della due giorni è stata la condivisione, incarnata dagli ex allievi dei corsi, ora a pieno regime nel mondo del lavoro: le esperienze vissute, ascoltate dalla loro testimonianza diretta, hanno creato un legame con le nuove leve che così potranno idealmente seguire quel filo conduttore. Proprio gli ex allievi, insieme allo staff, hanno mostrato cosa significa gioco di squadra in due momenti solo apparentemente distinti: sul campo di calcetto con un torneo a ranghi misti e su quello di lavoro con il progetto "decisionmaking" curato da Profes-

“ In questi due giorni insieme gli ex allievi ci hanno raccontato le loro esperienze e ci hanno mostrato cosa significa il gioco di squadra,”

sor Ugo Papagni, finalizzato a costruire le basi per prendere la soluzione migliore di fronte a una problematica "complessa" descritta in un caso aziendale. Situazioni diverse, ma nelle quali si sono potuti già scorgere gli aspetti propedeutici alla creazione di gruppi di lavoro. Formare un lavoratore, per quanto brillante e performante, però, non può bastare: prima del dipendente, del futuro manager, c'è infatti la persona in tutte le sue sfaccettature. C'è, prima di tutto, l'etica. Su questo solco sono state affrontati i ragionamenti di don Enzo, giovane sacerdote che ha saputo catturare l'attenzione dei presenti, con parallelismi efficaci e spunti di riflessione non scontati. La dottrina cattolica non è in antitesi con il mondo delle aziende e degli operatori finanziari, anzi può diventare base per costruire lavoratori consapevoli e completi. "Per servire, servire" è una frase che potrebbe essere letta, nella sua accezione migliore, da un pulpito religioso o su una scrivania di un manager. Ognuno ha, infatti, fisso nella mente un punto di partenza rivelatosi poi decisivo nell'intraprendere un percorso. Casalmentano potrebbe essere uno di questi punti.

Giovanni Tanzillo, MiS 2017





PER LA CITTA' INVISIBILE

con la Comunità di Sant'Egidio

Viviamo le nostre vite a ritmi molto veloci, forse troppo. Non possiamo fermarci né voltarci indietro perché questo significherebbe perdere del tempo che oggi risulta essere la risorsa più preziosa; ognuno deve correre, pensare a se stesso, realizzarsi il prima possibile perché così ci è stato insegnato, siamo stati abituati a questa frenesia. A casa, nelle università, per le

strade non guardiamo più negli occhi la gente, non ascoltiamo i lamenti nascosti, non ci sforziamo di dire una parola di conforto. È come se i nostri cuori fossero anestetizzati. Ma ogni tanto vale la pena fermarsi ed ascoltare. Insieme ad altri colleghi del Master abbiamo deciso di fermarci ed ascoltare: i poveri ci hanno aperto gli occhi e che ci hanno mostrato un mondo nuovo. Quante volte ca-



pita di camminare per strada e vedere ai margini tanti “invisibili”, persone che vivono per strada, che nessuno considera o meglio considera come scarto della società? Ma dietro ogni persona che finisce per strada c'è sempre un volto, una storia, una domanda. Chi finisce per strada perché ha perso il lavoro, chi perché si separa dalla moglie o dal marito, chi perché ha perduto la casa in cui vive-

va. Tutti i mercoledì pomeriggio ci riuniamo nelle sedi della Comunità di Sant'Egidio a pochi metri da piazzetta Nilo per preparare più di cento pasti. Dopo la preghiera andiamo a distribuirli in diverse zone di Napoli (via Medina, Molosiglio, molo Beverello, ex mercato ittico in via marina, Mergellina e via Chiatamone), dove vivono i nostri amici di strada. Loro sono sempre lì che ci aspettano con

ansia non tanto per ricevere un pasto caldo ma più che altro per parlare, per confidarsi, per ricevere affetto e calore umano. Il numero dei ragazzi che danno una mano varia molto a seconda delle disponibilità però tendenzialmente dai 10 ai 20 di cui quasi tutti universitari. I senzatetto che andiamo a trovare sono circa 120. Alcune volte capita che anche persone che non vivono per strada ci

chiedono un pasto. Non sono abituati a tutto questo ed anche il solo sentirsi chiamati per nome è una grande gioia. Non li consideriamo barboni ma amici, chi serve si mischia con chi è servito come se stessimo tutti seduti ad una stessa tavola ed è questa la chiave della nostra grande amicizia.

Massimiliano Nappi, MiS 2017

Il nuovo polo di alta formazione realizzato a Napoli offrirà a migliaia di giovani l'opportunità di *studiare, crescere e lavorare* per migliorare se stessi e offrire il proprio contributo alla società



1979

Napoli, un gruppo di docenti universitari, professionisti e imprenditori fonda l'ente non profit **IPE - Istituto per ricerche ed attività educative** che *“si propone di contribuire all'accesso dei giovani all'educazione, alla cultura e al lavoro”* (art. 1 dello Statuto).

Nasce il **Collegio Universitario Monterone**.



1990

Nascono a Bari la **Residenza Universitaria del Levante** e a Napoli il **Collegio Universitario Villalta**. I Collegi dell'IPE entrano a far parte della **Conferenza Nazionale (CCUM) e internazionale (EUCA) dei Collegi Universitari**. Si inaugura a Roma il **Centro Convegni Casalmentano**.

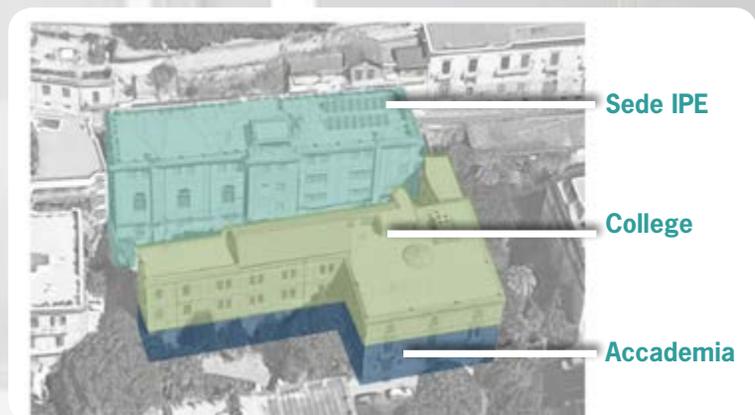
IPE 2020: lavori in corso

Alberto Faccini, Direttore Collegio Universitario Monterone

Lo scorso luglio con l'arrivo contestuale dei primi operai, l'innalzamento del primo ponteggio su una facciata della residenza, il passaggio al cantiere della forza motrice, sono iniziati definitivamente i lavori del nuovo Progetto IPE 2020 che ci accompagneranno ancora per tre rumorosi ma entusiasmanti anni. L'entusiasmo era già presente quando guardavamo i disegni del progetto e "vedevamo" come sarebbero diventate le nuove zone dedicate al Collegio Monterone per gli studenti fuori sede, all'Accademia IPE per gli studenti universitari

di Napoli, alla sede dell'IPE e alla sua Business School. Ora, a sei mesi dall'inizio dei lavori, quell'entusiasmo è cresciuto ulteriormente, potendo già vedere realizzate la maggior parte delle opere di demolizione e i primi rifacimenti: pavimentazione del terrazzo, impiantiti elettrici, tubature dell'acqua e impianti di condizionamento, zona cucina e lavanderia. Si è data precedenza alla zona dei servizi di via Pontano, per passare poi in via Crispi dove verranno rimodernate le stanze singole con bagno; ampliata la zona dedicata alle sale di studio e alle attività didat-

tiche; creata una zona cucina e relax per i residenti; rivisitata la grande sala da pranzo e riorganizzata la zona notte riservata ai docenti e professionisti impegnati nel lavoro formativo dell'IPE. Dopo quasi quarant'anni di vita l'IPE, con il Progetto 2020, ha in animo di offrire alla città e a molti ragazzi del Mezzogiorno, un luogo dove studiare, prepararsi all'inserimento nel mondo del lavoro e andare consolidando un personalità ricca e forte, e che sappia esprimere il meglio delle potenzialità della gioventù di oggi, di cui tanto bisogno ha la nostra società.



2002 Nasce l'IPE Business School, che, con i suoi corsi e master in ambito economico - finanziario e del management aziendale, ad oggi ha formato circa **1200 studenti e giovani lavoratori**. La Scuola annovera **50 partner** privati e registra tassi di **placement prossimi al 100%** ogni anno.

2020 Sarà inaugurato il **nuovo polo di alta formazione** in via Crispi a Napoli. La Nuova Sede IPE includerà la **Business School**, il **College** residenziale per studenti e docenti e l'**Accademia**, l'iniziativa dedicata agli studenti universitari di tutte le facoltà degli atenei napoletani.

London Study Tour

Un viaggio tra le più prestigiose società assicurative

Il **London Study Tour** è un'occasione da non perdere! Tre sono i fortunati alunni che possono volare nella city Britannica e vivere questa esperienza unica in collaborazione con il MiB, School of Management di Trieste. Un tour di cinque giorni tra le più grandi società assicurative come *Lloyd's*, *Marsh*, *Swiss Re* e non solo; si è infatti concluso con la visita alla *European Banking Authority* (EBA) con un *overview* sulle misure e linee guida definite dall'Autorità Europea in vista degli effetti della *Brexit* sull'Unione. Sono stati giorni, sicuramente intensi, che ci hanno permesso di aprirci ad un mondo, quasi nuovo, quello assicurativo. In una realtà dove le informazioni sono il *core* di qualsiasi tipo di *business*, risulta evidente la rilevanza del *cyber risk*, focus della maggior parte delle visite/lezioni effettuate presso le società assicurative prima citate. Questa è una delle tante tematiche tecniche trattate, se ne possono annoverare altre, quali i modelli di gestione del rischio assicurativo/ri-assicurativo piuttosto

che le tecniche statistiche utilizzate dagli attuari per la rilevazione e l'analisi dei dati sul *pool* di assicurati di ogni società. Ma il *London Study Tour* non è stato solo questo. Noi studenti IPE sappiamo bene che, nel mondo professionale ma in genere nel quotidiano, oltre le **hard skills**, anche le **soft skills** hanno una certa rilevanza. Questo tour infatti ci ha dato la possibilità di migliorare e a volte anche scoprire le nostre *soft skills* utili sia in ambito professionale che personale. Sicuramente il relazionarsi con 30 ragazzi praticamente sconosciuti del MiB di Trieste e il vivere 24h su 24 con i miei compagni di viaggio, Chiara e Luca, ha molto influito su questo. Tutto ciò mi ha permesso di scoprire i loro aspetti caratteriali, nonostante i molteplici mesi trascorsi insieme all'IPE, e soprattutto di creare legami che, senza questo viaggio, non si sarebbero instaurati. Tra le righe si può leggere che il **networking** è stato fondamentale in questa esperienza; esso infatti ci ha permesso di confrontarci, soprattutto

spinti dalla curiosità e dalla voglia di crescere, non solo con gli studenti di Trieste, ma anche con gli ex alunni IPE che abbiamo conosciuto all'annuale *Reunion* organizzata dall'*Associazione Alumni IPE*. Durante questo aperitivo abbiamo sciolto ogni dubbio sul nostro futuro professionale e soprattutto, "abbattuto" ogni paura. È qui che abbiamo conosciuto Stefano Morelli (MFA 2006) che lavora in *Bank of America Merrill Lynch* che abbiamo visitato e nella quale abbiamo conosciuto diverse figure professionali che ci hanno schiarito, ancor di più, le idee sul nostro futuro professionale; grazie a Stefano per la sua immensa disponibilità. In conclusione ringrazio, a nome mio e di Chiara e Luca, tutto lo staff IPE che ogni anno, con pura dedizione, organizza, in ogni minimo dettaglio, questa meravigliosa esperienza a Londra. A voi nuovi studenti IPE dico semplicemente: non fatevi spaventare dall'inglese e non lasciatevi sfuggire questa occasione... CARPE DIEM!

Barbara Varriale, MFA 2017



Future Makers

Macrotrend globali secondo BCG

Quest'anno mi è stata data una grande opportunità, mi è stato permesso di partecipare all'evento esclusivo "The Future Makers". Tale programma è stato lanciato lo scorso anno in Italia da **The Boston Consulting Group**, per offrire a 100 giovani di talento l'opportunità di riflettere sui macrotrend globali e discuterne con personaggi di elevato spessore. Eravamo 50 ragazzi e 50 ragazze provenienti da tutta Italia, da diverse facoltà e diversi indirizzi, il che mi ha permesso di relazionarmi con ragazzi con profili completamente diversi dal mio. La selezione è stata lunga e non semplice, siamo partiti in 12.000 studenti, per cui le possibilità e la speranza erano davvero basse, ma alla fine, con mio grande stupore, ce l'ho fatta. Siamo stati accolti nella sede di Milano di Bcg dal 19 al 22 giugno e, sebbene fossero "solo" quattro giorni, abbiamo vissuto un'esperienza unica. BCG ci ha permesso di far conoscenza con persone che mai avremmo potuto incontrare nella vita. Ogni ospite, in un



modo o nell'altro, ci ha lasciato qualcosa da custodire e implementare, una frase, un gesto o anche un semplice sguardo. Dall'immensa preparazione e conoscenza di **Diego Piacentini**, il Commissario straordinario per l'attuazione dell'Agenda Digitale, e **Francesco Starace**, CEO di Enel, all'incredibile determinazione di **Christian Greco**, il direttore del Museo Egizio di Torino. Tra le altre più autorevoli voci della business community italiana ed estera ci siamo confrontati col Presidente del Gruppo Zambon, **Elena Zambo**, di grande ispirazione per noi donne e con l'atleta paraolimpica **Bebe Vio**, che ci ha raccontato con la sua estrema empatia, come e perché superare le avversità. Oltre i sopracitati personaggi ve ne sono stati molti altri e ognuno di loro ha avuto modo di

affrontare macro argomenti fondamentali per la mia generazione, dallo sviluppo del digitale e dei big data alle evoluzioni dei grandi capitoli industriali ed economici, fino ai temi di social impact e di sostenibilità. La capacità di problem solving, lo stare insieme, il saper relazionarsi e fare squadra, hanno trasformato questi 4 giorni in un'esperienza unica che ha riempito ognuno di noi di fiducia, fiducia per guidare il cambiamento e non seguirlo, fiducia per poter guardare avanti e oltre, fiducia per cambiare il nostro paese. Far sì che la "fuga di cervelli" non abbia un viaggio di solo andata, ma che ci sia anche un ritorno, un ritorno nella nostra terra ricco di motivazione, conoscenza e voglia di rivincita.

Cinzia Cannarile, MiB 2017

Business Course Bain

Full-immersion nel mondo del management consulting

Nell'ultimo anno della laurea magistrale ho deciso di arricchire il mio percorso di formazione universitaria prendendo parte al Master in Finanza Avanzata poiché ero sicuro che in qualche modo mi avrebbe potuto aiutare a completare e a conoscere meglio il livello delle mie ambizioni personali.

Il master è stato per me un'esperienza significativa e preziosa anche dal punto di vista umano e caratteriale, quasi un anno passato tra i banchi alla Riviera di Chiaia, costruendo insieme ai miei colleghi il nostro futuro. IPE è formazione, è studio, è contributo, è ricer-

ca, condivisione ma anche molto altro. Per me è significato opportunità. Mi ha permesso di prendere parte al **Business Course 2017**, un'iniziativa indetta ogni anno dalla società di consulenza strategia Bain&company, rivolta a 20 studenti selezionati dalle più importanti università e business school di tutta Europa. Una breve **full-immersion nel mondo del management consulting** attraverso la prospettiva di una delle società più prestigiose nel mondo.

Ragazzi provenienti da diversi paesi, diverse lingue, diversi background, diverse culture,

ma tutti alleati da un forte comune denominatore: fare bene, crescere e imparare. Tutti in quel momento con le stesse possibilità.

Ed io, tra loro. Tutti volenterosi di assorbire le parole, le lezioni e i Business Case affrontati durante le giornate in compagnia Manager, Consulenti e Partner. Porterò con me per molto tempo ancora il ricordo di questa esperienza e in particolare quello della prima volta che ho varcato quella porta a Milano in Via del Crocefisso, 10, negli uffici di Bain&company.

Marco Novellino, MFA 2017

CRONACA DI UNA PRIMA GIORNATA
DA NEOASSUNTA DI UNA ALLIEVA MASTER

Sopravvivere al primo giorno di lavoro

Serena Volpe, MFA 2017



Lunedì 4 settembre primo giorno di lavoro.

Sveglia con calma, avendo già scelto l'outfit la sera prima, colazione, ultimo sguardo a Google Maps per confermare la scelta del tragitto più breve e via. Arrivo in sede, la mattinata si svolge come da programma ovvero ultime firme contratto e ritiro pc. Un post it rosa fluo mi informa che devo contattare la manager che mi ha fatto il colloquio perché mi vuole nel suo team. Ansia.

Telefono e con voce bassissima mi risponde che è in riunione e che avrei dovuto contattare un altro manager. Mi invia il

numero via WhatsApp e mi dà il benvenuto. Chiamo il Dott. X che mi dice che non sapeva del mio arrivo, ma che per le 13.30 si sarebbe liberato per il pranzo e quindi era una buona occasione per conoscermi.

L'Ansia sale.

Mi maledico per non aver letto tutte le slides IPE su come su come si sta a tavola. Cerco di ricordare come si sbuccia la frutta.

Appuntamento in centro, ovviamente mi perdo e la lucina rossa del cellulare mi allarma che la batteria è al 17%.

L'Ansia raddoppia.

Mi scrivo il numero della mia coin-

quilina e il numero del Dott. X con l'idea di chiedere ad uno sconosciuto di farmi fare una telefonata.

Chiedo a chiunque indicazioni, l'orologio segna le 13.15 ed io vago disperata, il cellulare resiste stranamente. Incontro un turista che vedendo la mia disperazione mi vuole regalare la sua cartina, ma rifiuto. Una signora con il carrozino mi taglia la strada e prende in pieno una pozza d'acqua bagnandomi totalmente i pantaloni. L'ansia mi abbandona, lasciando il posto alla rassegnazione.

Un signore in bici con aria divertita mi guarda, con faccia tosta mi avvicino e lo prego di aiutarmi. Mi dà info più o meno corrette poiché mi avvicino al luogo dell'incontro.

Ore 13.30 chiamo il Dott. X e gli dico la mia posizione (ovviamente non quella prefissata) e lui mi raggiunge con il team. Il cellulare muore appena terminata la telefonata. Gli porgo la mano, lui fa finta di niente, ma noto che sbircia i miei pantaloni zuppi. Scelto il ristorante ci accomodiamo. Mi fanno qualche domanda, faccio la disinvoltata, anche se l'aria stravolta e i pantaloni raccontano un'altra storia. Ordino quello che prende anche l'altra ragazza: avrebbe potuto prendere anche rane e lumache, le avrei mangiate. Per fortuna non le ha prese. E, doppio colpo di fortuna, niente frutta! Momento del conto. Vedo come si comportano tutti. A Milano ognuno paga ciò che ha ordinato, ma davvero?

PROJECT WORK 2017



MASTER IN FINANZA E MASTER IN BILANCIO

Banca Popolare del Mediterraneo

Profilazione e Segmentazione della clientela in ottica di fidelizzazione

Banca Promos

Analisi fondamentale comparata finalizzata alla valutazione di investimenti obbligazionari per investitori istituzionali

Banco di Napoli

Prodotti e servizi per lo sviluppo delle filiere: l'approccio del gruppo Intesa Sanpaolo

BCG - The Boston Consulting Group

Supervisory Review and Evaluation Process, L'applicazione del framework di valutazione prudenziale BCE and una banca italiana

Cassa Depositi e Prestiti

Elaborazione di un modello di governo dei rischi in ambito immobiliare

CERVED Group

I sistemi di monitoraggio del credito (early warning) alla luce del nuovo contesto di mercato e regolamentare per le banche

Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti

L'Osservatorio delle quotate: bilancio 2016 UnipolSai e Generali. L'analisi di bilancio come strumento di governo delle imprese assicurative

EY

Gli impatti patrimoniali dell'adozione dell'impairment model dell'IFRS 9

KPMG

La stesura dei prospetti di stato patrimoniale e di conto economico, del rendiconto finanziario e della nota integrativa della Getra S. p. A. redatti secondo i nuovi principi contabili OIC

Netcom

Analisi, comparazione e proposta per il miglioramento di un sistema di controllo di gestione della NetCom Group

Pianoforte Holding

Il sistema di controllo di gestione nel settore Fashion - Controlling, Reporting & KPI - Implementazione e Standardizzazione al fine di favorire lo sviluppo

Prometeia

L'ILAAP e il Liquidity Adequacy Assessment nel framework dello SREP BCE

PwC

La business Model Analysis in ambito SREP, l'applicazione del framework di valutazione prudenziale BCE ad un campione di banche italiane

Reply

Sviluppo di un modello di monitoraggio del portafoglio NPL

UniCredit

Il business plan di una start-up e la sua bancabilità: step by step

MASTER IN SHIPPING

d'Amico società di navigazione

Corporate Social Responsibility: comunicazione interna / esterna

Diffusione Orologi

Il caso Ops Objects, lo scenario competitivo nazionale nel settore watches & fashion jewels

Grimaldi Group

Studio per Progetto Corporate Social Responsibility in ambito formativo al servizio di Napoli

ICIMEN DUE

Analisi delle potenzialità dei mercati africani per l'azienda ICIMEN DUE - imballaggi flessibili

VSL - Venice Shipping & Logistics

Green Shipping for Green World

Potenzialità dei mercati africani

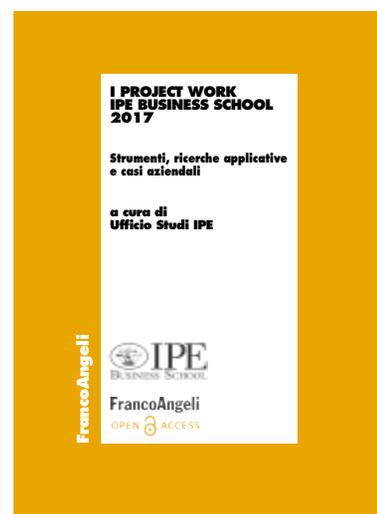
ICIMENDUE-Imballaggi flessibili



L'esperienza all'IPE si è conclusa per noi allievi del master in Shipping con la presentazione dei Project Work. Insieme ai miei colleghi Maria Neve Fico, Raffaele Luongo e Francesca Malvano, abbiamo lavorato ad un progetto riguardante "L'analisi delle potenzialità dei mercati africani per l'azienda ICIMENDUE-imballaggi flessibili", un'importante realtà campana nel settore dell'imballaggio flessibile che vanta una storia di ormai oltre 100 anni. Avendo collaborato con il Professor Francesco Izzo, docente universitario di strategie per i mercati internazionali, ed il direttore commerciale Dott. Marco Mensitieri, la nostra esperienza si è arricchita sia da un punto di vista accademico che professionale. Attraverso il project work abbiamo avuto la possibilità di approfondire in concreto ciò che ci era stato spiegato a lezione agli inizi del master. Il lavoro è stato suddiviso in 4 parti: una fase iniziale in cui abbiamo analizzato le potenzialità dei paesi nordafricani e subsahariani attraverso l'utilizzo di

alcune variabili per poi effettuare una analisi più approfondita dei paesi che hanno dimostrato un più alto grado di attrattività. Successivamente per questi paesi sono state proposte 2 strategie di export, per i primi 3 anni in forma indiretta, dopodiché in forma diretta. Il team ha anche individuato tramite banche dati e archivi statistici i volumi di export di materiale plastico italiano e la concorrenza attuata dalle imprese anatoliche nell'area nordafricana. Infine il lavoro si è concluso con una ricerca sia di possibili fiere di packaging che di potenziali clienti africani. L'IPE, tramite il project work finale, non solo ci ha dato la possibilità di lavorare in team, e ciò ha reso le giornate dinamiche e creative, in cui ognuno ha cercato di trovare soluzioni efficaci e funzionali agli obiettivi prefissati e concordati in anticipo con l'azienda ma soprattutto la disponibilità di interloquire con la dirigenza aziendale ci ha permesso di uscire da un contesto puramente didattico.

Nicola Marrone, Mis 2017



Un modello di governo dei rischi in ambito immobiliare

Cassa Depositi e Prestiti



Oggi il mercato immobiliare riveste un ruolo di primaria importanza per il rilancio dell'economia globale, pertanto diviene cruciale l'analisi delle forze che agiscono sul settore per comprendere i legami con l'economia reale e per indirizzare le strategie d'investimento alla luce dell'evoluzione del ciclo economico in atto. Vi è inoltre l'esigenza di sviluppare per il rischio immobiliare idonei strumenti di gestione, così come è avvenuto per altre categorie di rischi. Queste sono state le premesse sulle quali si è

basato il project work realizzato in collaborazione con Cassa Depositi e Prestiti, avente ad oggetto l'elaborazione di un modello di governo dei rischi in ambito immobiliare. Una società (che sia una SIIQ o una SGR) che investe in immobili (in maniera diretta/indiretta) effettua una preventiva analisi dei rischi ai quali potrebbe essere esposta. In particolare si annoverano i rischi: operativo, di controparte, legislativo, concentrazione geografica e settoriale e di liquidità. Il lavoro è stato certamente molto sfidante

ma anche molto formativo in quanto da un lato ha richiesto di affrontare una tematica complessa quale il rischio immobiliare ma di crescente rilevanza per lo scenario di mercato attuale e prospettico, dall'altro ci ha dato l'opportunità di potenziare le nostre capacità analitiche e di teamworking collaborando con figure esemplari quali il dott. Lotti e la dott. ssa Necci i quali hanno contribuito alla nostra crescita professionale.

Franco Chirico, MFA 2017

Controlling & Reporting nel settore fashion

Pianoforte Holding SpA



Ad Aprile 2017, Pianoforte Holding Spa entra a far parte del Network dei Project Work promossi dall'IPE, in materia di "Controlling & Reporting nel settore fashion". Con i colleghi Luisa Van derMeer e Michele Sica, entrambi allievi Master in Bilancio, abbiamo avuto l'opportunità di collaborare con il Dott. Carlo Palmieri e il Dott. Vito Zirilli, rispettivamente il CEO e il Responsabile del Controllo Gestione di Pianoforte Group. L'analisi è stata svolta sull'attuale modello di Controlling e Reporting del Gruppo Pianoforte Holding al fine di migliorarne l'uniformità ed implementare procedure standard di controllo interno, in vista dell'ambizioso piano di sviluppo internazionale del Gruppo ed a seguito della recente fusione tra Inticom Spa e Kuvera Spa. Il raggiungimento dell'obiettivo è stato perseguito attraverso

la definizione di tre momenti di analisi. In primis l'individuazione e la definizione dei Key Performance Indicators, raggruppati sotto tre dimensioni, finanziaria, economica e dei clienti, con lo scopo di monitorare mensilmente l'andamento aziendale ed ottenere informazioni "flash", a seguire la redazione di un Budget Book Standard necessario al fine di definire la sequenza temporale di previsione-budgetizzazione-controllo e riprogrammazione a livello di Gruppo ed a livello di singola Legal Entity, ed infine la costruzione di un modello di Monthly Variance Analysis, che permette di rintracciare la natura delle cause degli scostamenti dal budget e di prevedere se questi saranno recuperabili entro l'esercizio. Partecipare a questo Project Work è stata una grande opportunità di crescita professionale e per-

sonale, in quanto abbiamo avuto la possibilità di inserirci concretamente, per un periodo di tre mesi, in un contesto aziendale dinamico, di interfacciarci con personalità che ricoprono ruoli di vertice e di dare un risvolto pratico e sfidante agli studi intrapresi. I risultati eccellentemente raggiunti sono stati frutto della sinergica collaborazione con il team e del grande supporto dato dal Dott. Carlo Palmieri e dal Dott. Vito Zirilli. L'apporto formativo di questo Project Work risulta essere fondamentale per maturare capacità distintive come la gestione del tempo, delle scadenze, del lavoro in team e migliorare l'attitudine a porsi con ascolto critico e costruttivo che si trasforma in un "fare produttivo".

Maria Lidia Roccatagliata, MIB 2017

Sviluppo di un modello di monitoraggio del portafoglio NPLs

AvantageReply



I crediti deteriorati rappresentano la principale eredità della crisi che ha duramente colpito il sistema economico e bancario. Ad oggi le banche stanno cercando di ridurre il volume degli No performing loans nei loro bilanci, il cui stock ammonta in media in Europa a 360mld con un coverage ratio medio pari al 44%, al fine di liberare risorse intrappolate in usi improduttivi. In tale contesto si inserisce il project work svolto dal nostro team, composto da Salvatore Cennamo, Valentina Stella e Fulvia Tanzilli, in collaborazione con la società di consulenza Avantage Reply. Grazie alla guida ed alla professionalità di Rosanna Cappiello

e di Claudia Maiorano, nostre tutor aziendali e ex allieve IPE, abbiamo avuto l'opportunità di affacciarci al mondo del lavoro potenziando le nostre soft skills ed affrontando le sfide sempre a testa alta. Dal punto di vista pratico, dopo aver analizzato le principali segnalazioni sul tema, sempre più invasive negli ultimi anni, previste con l'introduzione del Meccanismo di Vigilanza Unico; sono state descritte le diverse procedure di recupero, (stragiudiziali e giudiziali) con le rispettive fasi. Per concludere, utilizzando un dataset di informazioni relative ad un portafoglio di crediti a sofferenza con procedure di recupero (aperte o chiuse)

è stato possibile procedere allo sviluppo del modello di monitoraggio basato sulla stima dei tassi di recupero attesi; elaborando preliminarmente statistiche di natura descrittiva per mettere in luce la relazione durata-costi medi, la concentrazione delle esposizioni per tipologia di procedura e per regione, nonché le differenze tra esposizioni secured ed unsecured. Dall'output del modello è emerso che i tassi di recupero attesi si attestano intorno all'80% in corrispondenza di procedure aperte da pochi mesi, decrescendo all'aumentare dei tempi di recupero.

Laura Di Biase, MFA 2017

IL TESORO DELLE IMPRESE FAMILIARI

Oltre 40 imprenditori all'IPE Business School per "Il Passaggio generazionale: rischi e opportunità"

di *Serena Affuso, Ufficio Studi IPE Business School*



In Italia si stima che le aziende familiari siano circa 784.000 – pari ad oltre l'85% del totale – con un peso in termini di occupazione di circa il 70% (dati AIDAF, 2016), in linea con le principali economie europee. L'elemento distintivo, rispetto ad altri Paesi, si colloca nel management: meno del 30% delle famiglie imprenditoriali ricorre a manager esterni. Secondo i dati dell'Osservatorio AUB 2016 – promosso da AIDAF, UniCredit e dalla "Cattedra AIDAF – EY di Strategia delle Aziende Familiari" in memoria di Alberto Falck dell'Università Bocconi – sull'intera popolazione di 10.000 aziende familiari italiane, di cui 500 campane, la quota di quelle gestite esclusivamente dalla famiglia imprenditoriale è pari al 76,1%. Percentuale che sale all'84,5% in Campania, dove, guidate da imprenditori capaci e perseveranti, le aziende familiari dal 2007 stanno registrando una crescita media dei ricavi anno su anno del 7% (addirittura superiore al 5,5% a livello nazionale). La maggior parte delle aziende familiari però non ha ancora affrontato il passaggio generazionale: il 40% delle imprese familiari sul territorio nazionale (e il 45% in Campania) è ancora guidata dai fondatori dell'azienda.

Come possono quindi le aziende familiari prepararsi a gestire il passaggio del testimone? Se ne è parlato all'IPE Business School nel pomeriggio di venerdì 24 novembre con un evento organizzato in collaborazione con AIDAF - Associazione Italiana delle Aziende Familiari insieme ad oltre 40 imprenditori, accompagnati dalle nuove generazioni e da familiari campani.

Dopo l'introduzione di Antonio Ricciardi, Direttore Master IPE Business School e Dario Voltattorni, Direttore Esecutivo AIDAF, l'intervento di Guido Corbetta, titolare della "Cattedra AIDAF - EY di Strategia delle aziende familiari" in memoria di Alberto Falck dell'Università Bocconi ha affrontato le "Le sette regole per un buon passaggio generazionale".

A chiudere la sessione le testimonianze di Francesco Bernardi, Founder and Owner Illumia Spa e Diodato Ferraioli, Account Manager LDH. Le aziende intervenute sono state le protagoniste della seconda parte dell'evento dedicato alla formazione di gruppi tematici di lavoro su: il passaggio del testimone, affidarsi ad un terzo attore, garantire l'imprenditorialità, creazione della governante, la gestione dei conflitti, pianificare il trasferimento patrimoniale.

LE CARATTERISTICHE DELLE AZIENDE FAMILIARI CAMPANE

secondo i dati dell'Osservatorio AUB

MODELLI DI LEADERSHIP A FORTE PREVALENZA FAMILIARE:

l'84% delle aziende ha una leadership familiare (ovvero un amministratore delegato appartenente alla famiglia, o tutti gli amministratori delegati appartenenti alla famiglia nei casi di imprese con un team di AD) a fronte di una percentuale pari al 76,1% a livello nazionale.

MANAGEMENT FAMILIARE:

per quanto riguarda la gestione, in più della metà delle aziende considerate (il 58,4%) il CdA è composto esclusivamente da membri della famiglia. Le altre hanno CdA misti a prevalenza familiare (26%) o aziende con una maggioranza di consiglieri non familiari (15,6%).

PRIMA O SECONDA GENERAZIONE ALLA GUIDA:

in linea con i dati nazionali, in Campania le aziende familiari sono giovani poiché hanno affrontato un solo passaggio generazionale; sono infatti guidate dalla prima (45,2%) o dalla seconda generazione (44,8%) di imprenditori. Solo il 10% delle aziende familiari campane ha superato con successo il passaggio del testimone dalla seconda alla terza generazione.

HANNO LEADER PIÙ GIOVANI:

in Campania l'età media di chi guida l'azienda è più bassa rispetto al resto del territorio. La percentuale degli under 50 è del 30,9% rispetto a quella nazionale che è pari al 21,4%. In Italia il 24,3% delle aziende familiari è guidata da ultrasessantenni, mentre in Campania solo il 16,5%.

MBA football CUP

Torneo tra le Business School italiane ed europee

di *Marcello Sabatinelli, MFA 2017*



Ad un anno dall'esordio in una competizione che ormai giunge alla sua quindicesima edizione, riecco il team IPE Business School che si ripropone con una formazione lievemente ritoccata, ma dall'inossidabile solidità difensiva. La "MBA football Cup" è una delle più importanti manifestazioni sportive rivolte alle principali scuole di Management italiane ed europee, che ha visto nel corso del tempo la partecipazione di team provenienti da Barcellona, Parigi, Atene, Rotterdam e Londra. A prendere parte al torneo di quest'anno sono 5 squadre rappresentative di MIP (Politecnico di Milano), MIB (Trieste), Bologna Business School, Luiss Business School (Roma) e l'IPE Business School (Napoli). È il 17 di giugno e le squadre iniziano a muovere i primi passi sui campi da gioco, tirando qualche calcio al pallone durante i rispettivi rituali di riscaldamento e tattica, e già dalle prime ore della giornata si respira un clima di condivisione e convivialità tra i partecipanti. Il torneo si apre con la sfida tra IPE Business School e Politecnico di Milano che dopo 40 minuti di gioco non riescono a portare il risultato

oltre lo 0 a 0. In grande spolvero la formazione della Bologna Business School che nella seconda partita della giornata supera agevolmente per 3 reti a 0 la squadra del MIB di Trieste, unica compagine ad avere nella rosa anche due donne. Nella seconda partita del girone anche l'IPE Business School riesce a strappare a fatica la vittoria contro MIB Trieste con la rete del nuovo innesto Alessandro Papoff (MFA 2017). Alla ripresa la squadra dell'IPE Business School sembra aver trovato la giusta dimensione imponendosi per 3 reti ad 1 contro la più esperta squadra di Bologna, mentre riesce a strappare soltanto un pareggio nell'ostica partita contro i padroni di casa della LUISS Business School, vincitrice per ben due volte del torneo e presente in tutte le edizioni. Al termine del girone, la classifica vede al primo posto la squadra di Bologna a nove punti, mentre al secondo posto a pari punti (7) la LUISS e l'IPE, mentre seguono MIB Trieste e MIP Milano come fanalini di coda, che si affronteranno poi nello spareggio di domenica per decretare la semifinalista che sfiderà Bologna BS. La serata del sabato procede

all'insegna dell'allegria e dell'amicizia presso "l'Hostaria del Campo", una trattoria all'interno del complesso sportivo dell'Unione Rugby Capitolina, non lontana dai campi sportivi di Acqua Acetosa. L'atmosfera conviviale che si respira fa da cornice a questa cena tra i partecipanti di vecchia data, che hanno l'opportunità di ritrovarsi come ogni anno ed i nuovi ragazzi che vengono accolti in questa grande famiglia. L'appuntamento della domenica mattina è nuovamente sul terreno di gioco, dove a scontrarsi per prime sono le squadre di MIB Trieste e MIP Milano, a caccia della semifinalista Bologna BS che resta in attesa di conoscere gli avversari. La partita vede vincitori i ragazzi di MIB Trieste che senza troppe difficoltà superano l'equipe meneghina. Si arriva dunque alla semifinale: IPE BS – LUISS. Dopo il pareggio ai gironi entrambe le squadre hanno una gran voglia di riscatto, ma prima di dare via alla sfida, decidono di unirsi per la foto di rito, forse anche per esorcizzare qualche parolina di troppo "volata" durante la prima partita. Come previsto il ritmo della partita è subito

continua a pagina 46



MFA 2017

Andrea Soledad Bellucci, Stefano Buono, Gabriella Capitanio, Valentino Caputo, Salvatore Cennamo, Franco Chirico, Gianluigi Clemente, Antonio Corbisiero, Antonio Crisci, Maddalena D'amore, Luca D'anna, Carmela De Riggì, Laura Di Biase, Mauro Di Lanno, Linda Esposito, Antonella Falcone, Patryk Piotr Granato, Chiara Grosso, Luca Masiello, Gabriele Mosca, Marco Novellino, Alessandro Papoff, Alessandro Peluso, Francesco Pisaniello, Valentina Stella, Fulvia Tanzilli, Barbara Varriale, Maria Villani, Serena Volpe.



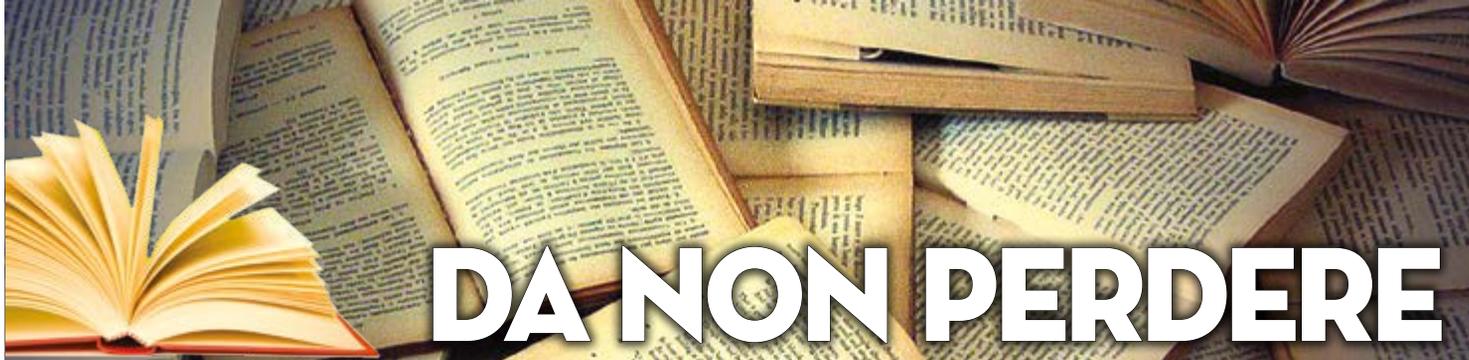
MiB 2017

Gennaro Salvatore Amato, Cinzia Cannarile, Francesca Cappellieri, Antonio Carandente, Francesco Clemente, Neda Congedo, Antonio De Gaetano, Roberto De Martino, Chiara Di Bello, Anna Di Benedetto, Ivan Andrea Di Martino, Giovanni Di Sarno, Luca Fedele, Maurizio Loffredo, Vittoria Marino Cerrato, Serena Marino, Brunella Mastropaolo, Crescenzo Mazzone, Adriano Ciro Montesano, Luigi Napolitano, Lorenzo Palermo, Giada Piscitelli, Carlo Purgato, Giorgio Ricciardi, Francesco Riccio, Maria Lidia Roccatagliata, Ludovica Scocco, Michele Sica, Pier Ferdinando Tiano, Rita Trocciola, Luisa Van der Meer, Roberta Varriale.



MiS 2017

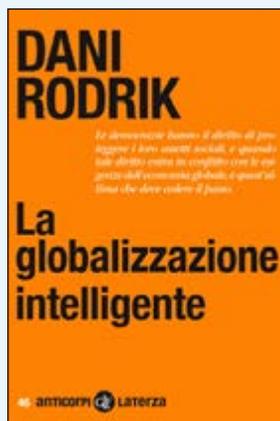
Andrea Alagia, Crescenzo Andretta, Daniela Carrano, Laura Crispo, Antonia D'Angelo, Christiana De Biase, Guido De Vito, Fiammetta Della Pietra, Daniele Dragonetti, Maria Neve Fico, Luigi Forgione, Eugenia Anna Gesuito, Raffaele Luongo, Luigi Maisto, Francesca Malvano, Nicola Marrone, Gianluca Milazzo, Dario Musella, Massimiliano Nappi, Salvatore Pistone, Giovanni Tanzillo, Ernesto Vanacore.



DA NON PERDERE

Difendersi dall'iperglobalizzazione

La *Globalizzazione* di Dani Rodrik, docente di economia politica internazionale a Harvard, prende in considerazione i limiti della globalizzazione, come ad esempio l'aumento del dissesto economico per molti paesi in via di sviluppo e l'acuirsi dei dissidi sociali all'interno delle singole nazioni. Inoltre si denota l'inefficienza delle Nazioni Unite quali autorità del sistema internazionale, rese inefficienti da un complesso sistema di *governance*.



Benché non tutti i paesi abbiano accettato il programma di liberalizzazione economica degli anni '80 e '90, in molti hanno abolito i controlli sui mercati dei capitali e le istituzioni internazionali hanno esercitato diverse pressioni sulle nazioni in via di sviluppo affinché seguissero le logiche del Washington Consensus. L'iperglobalizzazione caratterizza il mondo contemporaneo, essa è la radicalizzazione della globalizzazione e dei suoi effetti. L'autore però ritiene che "le democrazie abbiano il diritto

di proteggersi, mantenendo intatti i loro assetti sociali", quindi teorizza l'efficacia di una globalizzazione meno rigida che lasci ai governi gli spazi di manovra necessari per plasmare gli orientamenti economici sulla base delle singole esigenze nazionali. Un'applicazione ceca dei dettami dell'iperglobalizzazione metterebbe in pericolo la tenuta stessa della democrazia, pertanto una base di regole meno vincolanti porterebbe a una globalizzazione migliore: "non abbiamo bisogno di raggiungere i livelli massimi di globalizzazione, abbiamo bisogno di una globalizzazione intelligente", che sia capace di salvare i vantaggi economici di quest'ultima e permetta di correggerne le imperfezioni. Emerge infine il trilemma politico dell'economia mondiale: la necessità di trovare una sintesi tra democrazia, autodeterminazione nazionale e globalizzazione economica. Secondo Rodrik le prime due hanno la precedenza, perché è l'economia globale che deve cedere il passo.

Raffaele Luongo, MiS 2017

Dani Rodrik

La Globalizzazione Intelligente

Laterza, 2015, pp. 415

I tesori nascosti per la ripresa

“L'Italia non è la Grecia": è da questa considerazione che Anna Giunta (ordinario all'Università di Roma Tre) e Salvatore Rossi (Direttore generale della Banca d'Italia) partono per la loro analisi in *"Cosa sa fare l'Italia?"*. Nel libro, valutando le vicende passate e ipotizzando scenari futuri, vengono individuate alcune variabili chiave dell'economia italiana. La



prima parte analizza i fortissimi impatti che la recente crisi economica mondiale ha avuto sulle economie europee, in particolare su quella italiana, analizzandone i diversi fattori scatenanti, come le mutate condizioni tecnologiche e un nuovo processo di globalizzazione ad opera dei paesi emergenti. Purtroppo, l'Italia non è stata capace di sfruttare a suo vantaggio le possibilità offerte dai mercati più lontani, oltre che le innovazioni e gli incrementi di produttività conseguenti l'impiego di

nuove tecnologie. Attraverso tre casi-paradigma, quali la Masmec, azienda impegnata nella produzione di macchinario industriale per imprese dell'automotive e del biomedicale; la Macnil, che realizza software per dispositivi di localizzazione satellitare per flotte aziendali; la Poliform, impegnata nella produzione di arredamento di alta gamma, viene analizzato il mondo della piccola e media industria manifatturiera italiana, individuando le differenze del sistema imprenditoriale tra il passato e il futuro. Si definiscono, poi, quei fattori abilitanti che, secondo Giunta e Rossi, dovrebbero contribuire all'elevamento dello standard produttivo del nostro paese: il miglioramento e la semplificazione delle condizioni dell'ambiente giuridico, del sistema di istruzione e della finanza. Con l'epilogo, si cerca di tradurre le considerazioni esposte in precedenza in soluzioni applicabili, che siano in grado di favorire la ripresa di un paese fuori dall'ordinario. Gli autori offrono interessanti spunti di riflessione a chi voglia meditare senza pregiudizi sulle capacità del nostro paese, andando alla radice dei problemi e trovandone la loro soluzione.

Fiammetta Della Pietra, MiS 2017

Anna Giunta, Salvatore Rossi

Che cosa sa fare l'Italia

Laterza, 2013, pp. 230

I numeri dell'Associazione

1124

ALLIEVI DIPLOMATI

280

AZIENDE IN CUI LAVORANO

400

SOCI ORDINARI EFFETTIVI

5

COMITATI LOCALI
(BOLOGNA, ROMA, MILANO,
TORINO, LONDRA)

40k

EURO RACCOLTI
PER BORSE DI STUDIO

28

NAZIONI IN CUI LAVORANO
GLI EX ALLIEVI

Bilancio Associazione Alumni IPE consuntivo 2016

RICAVI

contributi soci	
Quote versate (ordinarie e straordinarie)	€ 39. 220, 00
Contributi aziende	€ 5. 000, 00
Altre entrate	€ 4. 518, 00
Merchandising	€ 1. 275, 00
totale entrate	€ 50. 013, 00

COSTI

Spese bancarie	€ 465, 00
costi per attività	
Premio Alumni Luglio 2017	€ 8. 145, 00
Alumni Chapter	€ 1009, 00
Attività di comunicazione e branding	€ 4. 512, 00
Assemblea Alumni Dicembre 2017	€ 1. 000, 00
MBA Cup	€ 650, 00
Fondo FAI	€ 27. 000, 00
Bando AAI per il sociale	€ 3. 737, 00
Altre spese	€ 1. 247, 00
totale uscite	€ 47. 765, 00

Avanzo

€ 2. 248, 00

Consiglio Direttivo

Gaetano Vecchione, Presidente
(Università Federico II)

Andrea Iovene *(Ufficio Studi IPE Business School)*

Fabio Salzano *(Intesa Consulting)*

Alessio Conte *(Gruppo Casco)*

Kristian Di Sarno *(MED SPA)*

Revisori dei Conti

Raffaele De Matteis *(KPMG)*

Domenico Zucco *(PwC)*

Fabio De Cristofaro *(Banca Generali)*

Delegati Master

Tommaso Zottolo *(studio RAV)*

Livio Ferraro *(IPE Business School)*

Alumni IPE Bologna

Mariagiovanna Zavallone *(CRIF)*

Alumni IPE Londra

Stefano Morelli *(Merrill Lynch)*

Alumni IPE Milano

Lino Imbimbo *(Nike Consulting)*

Alessia Moria *(Fendi)*

Valerio Teoli *(Roche)*

Alumni IPE Roma

Sergio Aliberti *(Capgemini)*

Carmine Carrella *(Banca d'Italia)*

Salvatore Iovine *(PwC)*

Annamaria Formato *(Bulgari)*

Alumni IPE Torino

Feliciano Di Nardo *(Intesa Sanpaolo)*

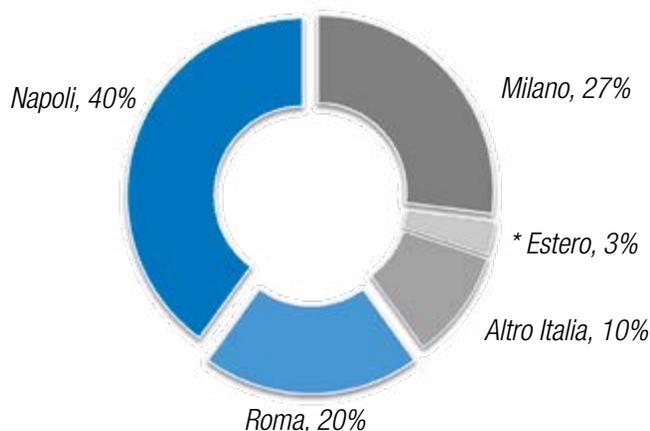
alcune aziende dove lavorano gli ex allievi

ABI
Accenture (8)
Alcott Gutteridge
Altran (3)
Bain & Company
BCG - The Boston Consulting Group
BCE-Banca Centrale Europea
Banca d'Italia (10)
Banca del Sud (4)
Banca Pop. Emilia Romagna (5)
Banca Pop. del Mediterraneo (2)
Banca di Credito Popolare (6)
Banca Popolare di Bari (3)
Banco Popolare di Milano (4)
Banca Popolare di Sviluppo (4)
Banca Promos (4)
Banco di Napoli (6)
Be Consulting (5)
BCC Napoli (4)
BDO (6)
Bip (6)
BNL - BNP Paribas (10)
Bucci (3)
Bulgari (3)
Camomilla Italia (2)
Capgemini (4)
Carpisa (2)
Crédit Agricole (5)
Cassa Depositi e Prestiti (4)
Coelmo (3)
Consob (2)
Costa Crociere (2)
CRIF (5)
d'Amico Shipping (2)

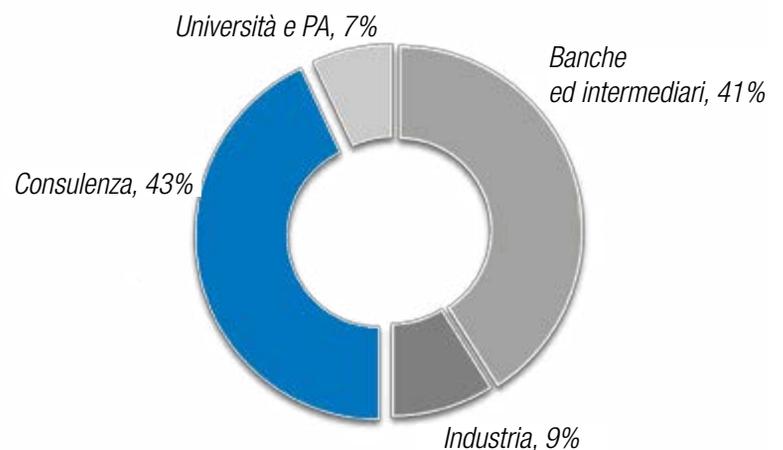
Deloitte (35)
Deutsche Bank (9)
DoBank (2)
Dolce&Gabbana
ENEL (4)
Ernst & Young (22)
Eurizon Capital (3)
FCA (4)
Fendi (2)
Ferrero (2)
Ferrovie dello Stato (2)
Fincantieri (7)
Fracomina
Generali Group (5)
GMM Farma (2)
Grimaldi Group (7)
GLS
Harmont & Blaine (2)
Harvard University
Hilti (4)
Intesa Sanpaolo (14)
Isaia (4)
Ivass (2)
J. P. Morgan
KPMG (25)
La Doria
L'Oreal (4)
Loropiana
Luxottica
Macfin Group
Maserati (2)
Merrill Lynch
Mazars (5)
MBS Consulting (2)

McKinsey
MED SpA
Mediobanca (2)
Morgan Stanley
Msc Crociere (3)
Nestlè (3)
Objectway (3)
Philip Morris
Piazza Italia (3)
Prada (6)
Poste Italiane (4)
Poste Vita (2)
PWC (40)
Procter & Gamble (4)
Prometeia (8)
Reply (6)
Roche (2)
SACE (5)
Saipem-Gruppo ENI (4)
Salini Impregilo (2)
SEDA Group (4)
SofarmaMorra (4)
Sorgente sgr
Standard & Poor's
State Street Bank
Tecnogen (4)
Ubi Banca (3)
Ubs
Unicredit Group (18)
Unilever
Università Federico II (4)
Università Parthenope (3)
Vodafone (3)
Walt Disney

DOVE LAVORANO



SBOCCHI OCCUPAZIONALI



* Afghanistan, Angola, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Belgio, Brasile, Cina, Emirati Arabi, Francia, Germania, Giordania, Gran Bretagna, Kosovo, Malta, Montecarlo, Nigeria, Norvegia, Olanda, Polonia, Portogallo, Romania, Singapore, Spagna, Stati Uniti, Svezia, Svizzera.



NOTIZIE DAGLI EX ALLIEVI

Congratulazioni agli sposi “intra Master”:

Feliciano di Nardo e Camilla Bello
MFA 2012

Erminia Campolattano e Salvatore Bortone
MiS 2013

Benvenuta Giulia

figlia di Davide Tommaso e Ilenia di Sabato
Mib 2012

continua da pagina 7

WELFARE AZIENDALE

... del piano, i servizi necessari a rispondere ai bisogni rilevati e le fonti di finanziamento coerenti con il budget disponibile. Infine per aumentare l'efficacia di un sistema di welfare aziendale è fondamentale mettere a punto un piano di co-

municazione, infatti lavorare per un'azienda che ha una visione e dei valori è molto importante per tutti i collaboratori, uomini e donne, e migliora decisamente anche le loro relazioni con l'esterno. Comunicare ciò in modo corretto crea una sorta

di circolo virtuoso: un collaboratore più coinvolto è più felice e più motivato e questo si traduce in un servizio migliore per i clienti.

Anna Zattoni

continua da pagina 21

I CAPOLAVORI DELLA REGGIA

... al nuovo ambizioso progetto IPE 2020, consistente nell'ampliamento dell'attuale Residenza universitaria Monterone con mensa, biblioteche, cortili esterni e aule più grandi, in ottica di un'ulteriore internazionalizzazione e crescita della Business School attuale, già oggi simbolo di eccellenza del Sud. Lo scopo di

questo progetto rispecchia pienamente l'idea di fondo dell'Associazione: creare un clima familiare, easy, che offra agli studenti la possibilità di sentirsi a casa, sempre. È proprio questo il collante tra gli ex Alumni: la certezza che, nonostante strade intraprese diverse, vite nuove in città lontane, il punto di partenza

da cui tutto è nato rappresenti un riferimento solido, un porto sicuro, che invogliagli ex studenti a tornare ed incontrarsi periodicamente, rendendoli una grande, straordinaria famiglia.

Chiara Grosso, MFA 2017

continua da pagina 41

MBA FOOTBALL CUP

... alto, l'IPE BS si getta avanti con grande cuore; la LUISS conduce invece una partita più attendista. I minuti regolamentari non bastano alle due squadre per rompere l'equilibrio dello zero a zero, e l'arbitro indica dunque di prepararsi per i calci di rigore. Ancora una volta i rigori risultano una maledizione per l'IPE BS, che nonostante fosse riuscita a sopperire egregiamente all'assenza del portiere “di ruolo”, viene punita dalla sfortuna, poiché a sbagliare dagli undici metri è proprio Alessandro Papoff (MFA 2017), uno dei più talentuosi del torneo, lo stesso che con tre goal

aveva trascinato la squadra in semifinale. L'MBA Cup di quest'anno è di Bologna BS che riesce ad ipotizzare la vittoria dopo una sfida combattuta contro LUISS, soltanto ai calci di rigore, durante i quali le luci della ribalta si accendono proprio sul portiere della formazione emiliana, autore di una straordinaria prestazione che lo condurrà successivamente al premio individuale di miglior giocatore del torneo. Alla festa di Bologna BS si uniscono tutte le squadre, perché oltre il risultato, i veri protagonisti della competizione sono lo spirito di condivisione e la voglia di divertirsi.

L'esperienza dell'MBA Cup non si conclude al termine della premiazione, perché questi tre giorni fanno nascere nuove amicizie, e tutto quello che viene fatto insieme ai compagni si fissa come un ricordo nitido nella mente, grazie al quale si riesce a cancellare quel velo di malinconia che sempre si nasconde dietro ai saluti. Questo MBA Cup insomma può insegnare qualcosa anche ai più celebri e talentuosi beniamini del calcio professionistico, poiché è questo lo spirito con cui si dovrebbe affrontare ogni “domenica sportiva”.

Marcello Sabatinelli

continua da pagina 11

EMPLOYEE RETENTION

... Le aziende virtuose si assicurano che i loro manager sappiano equilibrare il lato professionale con quello umano. I manager devono comunicare con i propri dipendenti per scoprire cosa li fa sentire bene (per alcuni, potrebbe essere un

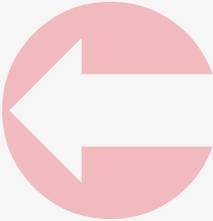
aumento, per altri, un riconoscimento pubblico) e premiarli quando stanno lavorando bene.

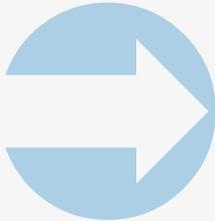
7. WORK-LIFE BALANCE.

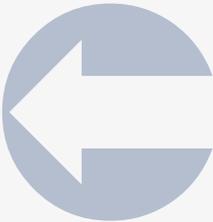
Flessibilità degli orari, smart working, incentivi e

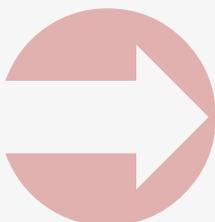
benefit non strettamente economici che aiutino le persone a raggiungere un equilibrio tra il lavoro e la sfera personale (famiglia, affetti, tempo libero, le passioni) sono infine l'ultima chiave per trattenere i migliori.

Alumni chapter

Bologna 

 Londra

Milano 

 Napoli: Assemblea Alumni
Premio Alumni

Roma 

 Torino



www.alumni.ipeistituto.it