www.alumni.ipeistituto.it

AlumniIPE

ANNUAL REPORT 2015

ANNUAL REPORT edizione 2015

Supplemento a IPE News anno XI, n. 1. Poste Italiane Spa - Sped. in a.p. - D.L. 353/2003 (conv. in L. 46/04) art. 1, comma 2 e 3 - Aut.: CNS/CBPA-NA/237/08

in questo numero

SCENARI 4
Il mondo alla rovescia
di Carlo Santini
Intervista a Marco Monsurrò 6
Il difficile rapporto Banche – Regulator 7

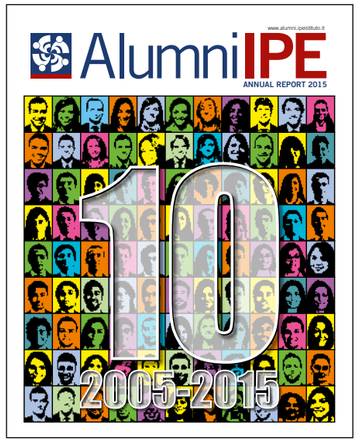
SOFT SKILLS 8
Manager per i tempi moderni
di Francesco Limone
L'arte della negoziazione 10
di Alessandra Colonna
Situational Judgement Test 12

EX ALLIEVI 14
Alumni Industry
Vivere in Kazakistan 15
Intervista doppia 16

ATTIVITÀ 18
Fondo Alumni IPE
MADRE Alumni Ipe 20
Reunion Bologna/Roma/Milano/Londra 22
Premio 2015 ad Antonio D'Amato 24
Trofeo ALUMNI 2015 26
Mentoring 28

SOCIALE 30
Mettiamo radici
Eticamp 2015 32
Homeless Project 34

SCUOLA 35
I Project Work 2015
Il teatro come metafora della vita 38
Back to School 40
Business talent 41



AlumniIPE

ANNUAL REPORT
Magazine Associazione Alumni IPE - Dicembre 2015
Supplemento a IPE NEWS

Direttore responsabile
Giorgio Fozzati

Comitato di redazione
Serena Affuso
Annachiara Gaio
Eleonora Guadagno
Andrea Iovene
Roberta Leombruno
Gaetano Vecchione

Direzione e Redazione
Riviera di Chiaia, 264 - Napoli

Hanno collaborato a questo numero:
Alessandra Colonna, Amalia Sorrentino, Angelo Di Donato, Dario Annunziata, Dario Napoleone, Davide Ciaramella, Enzo Troncone, Fabio Balzano, Fabio de Cristofaro, Fabrizio Volpe, Federica Ferillo, Federico Viscosi, Flavia Carone, Angela Ferone, Francesca Amato Sgariglia, Carlo Santini, Francesco Limone, Gaetano Abategiovanni, Giulio Maggiore, Ida Pellegrino, Katia Spiezio, Marco Monsurrò, Maria Giovanna Zavallone, Maria Principe, Mariella Langella, Pasquale Busiello, Raffaella Sorrentino, Roberto Di Nardo, Salvatore Iovine, Sara Iuliano, Simona Zimbardi, Valentina Miccio, Veronica Petrella, Vitantonio Cannone, Lucia Romeo.

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

FSC

editoriale

Gaetano Vecchione

APPROPRIARSI DEL FUTURO

Sulla copertina di questo rapporto annuale ci sono i volti di alcuni dei circa 1000 studenti che hanno frequentato la *Business School* dell'IPE dal 2003 ad oggi. Si tratta di giovani universitari, perlopiù meridionali, con delle caratteristiche comuni: dedizione nello studio, ottimi risultati accademici, esperienza internazionale. Questi giovani svolgono con grande passione un lavoro pienamente in linea con i loro studi. Tutto ciò non sarebbe stato possibile se non vi fosse alla base l'ottima formazione universitaria offerta a questi giovani dai rispettivi Atenei di provenienza che, senza dubbio, sono ancora in grado di generare la futura classe dirigente del Paese. Ma quali sono le prospettive future dell'Università italiana?

Nel rapporto OCSE 2015 sullo stato dell'istruzione nel mondo, vengono presentati i dati circa le strutture, il finanziamento e le prestazioni dei 34 sistemi d'istruzione dei Paesi membri dell'OCSE. Concentrandoci sul sistema universitario italiano, sembrano rilevanti tre evidenze. La prima riguarda l'esiguità dell'investimento annuo per l'istruzione: l'Italia spende circa 10.000 dollari per studente, rispetto ai circa 13.000 della Spagna, 15.000 della Francia, 17.000 della Germania, 25.000 UK e 26.000 degli Stati Uniti (media OCSE di 15.000 circa). La seconda riguarda la scarsa partecipazione in termini di nuovi immatricolati: in Italia si immatricolano solo il 42% degli studenti che hanno terminato gli studi della scuola secondaria, 70% in Spagna, 60% Germania e UK, 50% Stati Uniti (media OCSE 68% circa). La terza riguarda la retta universitaria: l'Università (pubblica) italiana è tra le più care d'Europa. Infatti, fatta eccezione per l'UK dove la retta annuale media è di circa 9.000 dollari all'anno per studente, studiare in Italia costa circa 1.600 dollari l'anno, molto più della Francia (200 dollari per studente in media) e degli altri Paesi europei. In poche parole, senza addentrarsi nel tema della misurazione delle performance delle Università (qualità della ricerca e della didattica, placement in uscita, ecc), il quadro è che rispetto agli altri Paesi OCSE, il nostro Paese spende poco, anzi pochissimo, per il settore Universitario, ha pochi iscritti e fa pagare tasse sensibilmente più elevate agli studenti.

Investire nell'Università potrebbe voler dire spezzare il generale clima di sfiducia che impedisce al Paese di fare passi in avanti. Solo un buon sistema educativo genera buone future generazioni e solo buone future generazioni generano regole, norme di condotta e istituzioni in grado di rispondere adeguatamente alle affascinanti ma sempre più complesse sfide che la modernità ci pone. Sono circa 1 milione e 800 mila gli studenti universitari italiani, diamo un nome al loro volto per dare un nome al nostro futuro.

IL MONDO ALLA ROVESCIA

Carlo Santini interviene sul saggio di Giangiacomo Nardozzi su finanza ed economia reale

di ***Carlo Santini***, Direttore IPE Business School

Un saggio di Giangiacomo Nardozzi, le analisi di Pierluigi Ciocca e di Emanuele Felice sottolineano le deviazioni della finanza e il peso dell'enorme indebitamento frutto di politiche squilibrate.
Articolo già pubblicato su "Il Ghirlandaio"

Negli anni '80 del Novecento, gli sviluppi dell'analisi economica e le spinte ideologiche e politiche provenienti, in primo luogo, dagli Stati Uniti e dal Regno Unito, determinarono il completamento del processo di liberalizzazione dei movimenti di capitali su scala internazionale, al quale si associò quello di deregolamentazione dell'attività bancaria e dei mercati finanziari.
Questi mutamenti aprirono nuove prospettive sia ai risparmiatori, che potevano avvalersi di crescenti opportunità di impiego dei loro risparmi, sia agli imprenditori ai quali mercati e intermediari creditizi potevano offrire più articolate forme di finanziamento. Sono figlie di questo nuovo clima le innumerevoli innovazioni introdotte sui mercati del credito e della finanza (basterebbe pensare alla numerosa e, qualche volta un po' pericolosa, famiglia dei derivati). Collateralmente, lo sviluppo della tecnologia informatica mandava rapidamente in pensione i vecchi strumenti di calcolo e di comunicazione, sostituendoli con nuovi, dotati di straordinarie capacità sia nel settore della elaborazione dei dati che in quello della trasmissione degli ordini.
In un suo libro di memorie, Paul Volcker, che fu Presidente della Federal Reserve dal 1979 al 1987, scrive, parlando sia degli sviluppi successivi alla caduta, nel 1971, del sistema dei cambi fissi creato a Bretton Woods sul finire della seconda guerra mondiale, sia del passaggio ai cambi fluttuanti: "Quando i tassi di cambio divennero fluttuanti, gli operatori delle banche scoprirono presto di essere capaci di far soldi sfruttando le fluttuazioni… I Dipartimenti operativi delle banche maggiori divennero importanti centri di profitto… Qualcuno perdeva, ma non gli operatori in cambi delle banche e si capiva perché la comunità finanziaria era stata tanto a favore dei cambi fluttuanti…".
I "dealers" degli intermediari che operano su scala mondiale, in primo luogo le grandi banche di investimento, non hanno impiegato molto tempo ad individuare nella moneta e nella finanza, nel nuovo assetto di completa libertà e di minori regole, le opportunità di profitto inizialmente percepite sul mercato dei cambi. Iniziava la grande marcia della finanza che, poco a poco, si è snaturata: sempre meno al servizio dell'economia reale per favorirne lo sviluppo, sempre più centro autonomo di guadagni sia degli alti dirigenti e degli addetti ai "desk" operativi, sia degli azionisti. Ma una finanza ipertrofica, e poco regolata, è più propensa a creare bolle speculative e crisi che, inevitabilmente, ricadono sulle economia reali, che entrano in recessioni anche prolungate e profonde. È l'esperienza che viviamo dal 2008.
Il nostro è ormai "un mondo alla rovescia", per usare un'espressione che dà il titolo ad un recente libro di Giangiacomo Nardozzi (*Il mondo alla rovescia come la finanza dirige l'economia, il Mulino, 2015*).
L'analisi degli sviluppi degli ultimi decenni porta Nardozzi a concludere che ci troviamo di fronte "a una finanza geneticamente modificata, un OGM ipersviluppato rispetto alla sua naturale funzione di servizio dell'economia…". È la finanza a gestire l'economia, non l'economia ad avvalersi della finanza per le sue esigenze. In questo mondo alla rovescia "non è il padrone a tenere a guinzaglio il cane ma viceversa".
I danni che le crisi finanziarie hanno inferto alle economie reali, la necessità di prevenire disordini ancor più gravi e di ripristinare le condizioni per una sostenibile ripresa dell'attività economica, prosegue l'analisi di Nardozzi, hanno richiesto crescenti interventi delle banche centrali, anche con operazioni non a caso definite "non convenzionali" dalle stesse banche centrali.
Ma una gestione della moneta in funzione delle esigenze della finanza rischia di riprodurre condizioni di eccesso di indebitamento, di creare nuove bolle speculative, che possono facilmente degenerare in crisi dirompenti ancor prima di aver espletato i desiderati effetti positivi sulle economie reali.
Che fare in questa situazione? Sappiamo che, sull'onda dei problemi emersi durante la crisi, è in corso, in tutti i maggiori paesi, un processo di ri-regolamentazione della banca e della finanza al quale si associano nuovi e più penetranti poteri di controllo delle autorità di vigilanza. Pensiamo, per restare nell'area dell'euro, alla creazione dell'Unione bancaria. Basterà tutto ciò a riportare la finanza nel suo alveo naturale e a prevenire nuove, disastrose crisi? Possono le regole e l'operato delle autorità di vigilanza esercitare un efficace controllo sui sistemi bancari e sui mercati finanziari, in modo da consentire alla politica monetaria di essere solo al servizio dei bisogni dell'economia reale e non anche potenziale causa, involontaria, di nuove crisi finanziarie? Nardozzi nel suo libro è scettico

su questo punto. Ricorda che "la corsa tra innovazione e regolamentazione finanziaria è senza fine, con la seconda sempre indietro rispetto alla prima".
Non solo: il peso imposto alle banche in termini di maggiori dotazioni di capitale e di rispetto di regole sempre più complesse e minuziose rischia di rendere più difficile lo svolgimento della stessa funzione creditizia a beneficio dell'economia. Non è un caso che su questo tema si levino di frequente, all'estero e in Italia, voci critiche di autorevoli banchieri, i quali temono anche la concorrenza di intermediari nuovi (le c.d. banche ombra), che operano senza il peso della normativa di vigilanza e con infrastrutture offerte dalle innovazioni della tecnologia informatica.
Non c'è dunque via di uscita? Secondo Nardozzi "c'è troppa finanza perché c'è troppa politica monetaria". Occorre che ritorni ai governi "la palla che hanno passato alle banche centrali, sovraccaricandole di responsabilità"; occorre che i governi attuino "politiche economiche orientate a innalzare la capacità di crescita dell'economia "in sé", senza far leva su indebitamento e bolle". I lettori non più giovanissimi ricorderanno la crisi valutaria che, nel 1992, colpì lo SME, il sistema a cambi fissi vigente in Europa. Quella crisi comportò, fra l'altro, la svalutazione e l'uscita della lira e della sterlina dallo SME. Nella sua analisi di quegli avvenimenti, la Banca d'Italia sottolineò la "solitudine" della politica monetaria, che non poté prevenire e gestire la crisi proprio perché erano mancate le politiche fiscali, di bilancio, di stimolo della produttività. Solo una politica economica articolata e coerente avrebbe potuto favorire una competitività del "sistema Italia" in linea col cambio della lira fissato verso le altre monete europee. Ai nostri giorni è il Presidente della BCE, Mario Draghi, a ricordare spesso ai Governi europei che la politica monetaria non può fare tutto e che, di conseguenza, la ripresa dell'economia europea richiede adeguate politiche economiche, che spetta ai Governi definire e attuare.
Pierluigi Ciocca, che ha recensito il libro di Nardozzi su "Il Corriere della sera", è più fiducioso sul ruolo e sull'efficacia dell'azione delle banche centrali, anche nella loro veste di autorità di vigilanza bancaria (alle banche centrali e, in particolare, alla BCE, nel nuovo contesto mondiale, ha dedicato un suo recente lavoro: La banca che ci manca. Le banche centrali, l'Europa, l'instabilità del capitalismo, Donzelli editore, 2014).
Con buone regole, scrive Ciocca, con adeguati strumenti, con ampia discrezionalità

continua a pagina 46

DAL GLOBAL ALL'EXPORT MANAGER

Intervista a Marco Monsurrò, Amministratore Delegato, Coelmo

In cosa consiste la professione dell'export manager?

Oggi il confine fra i mercati è sempre meno marcato. La mia opinione è che non ha più senso parlare di mercato estero e nazionale, bensì bisognerebbe far riferimento ad un unico mercato globale basato su standard linguistici, comunicativi e normativi sempre più unificati. In questo scenario, l'export manager perde la veste suggestiva di esploratore, divenendo un tecnico con piena padronanza della lingua, della tecnologia e degli strumenti giuridici, in grado di spendere le proprie competenze in numero di regioni del mondo sempre crescente.

Quali sono le caratteristiche fondamentali di un export manager di successo?

Un export manager di successo è quello che opera in una azienda che funziona. Agli occhi del cliente, il manager di vendita è il front man *di una complessa organizzazione regolata alla precisione. Non c'è futuro per quell'export manager che lavori in una azienda la cui struttura organizzativa non sia pronta ad agire e reagire in maniera efficace alle opportunità del mercato. È il complesso dell'esperienza d'acquisto e d'uso del prodotto o servizio che il cliente valuterà quando dovrà scegliere se richiamare quell'export manager o meno. Nessuno è interessato ad avere a che fare con un export manager che fa delle promesse che la sua azienda non è in grado di mantenere.*

Quali sono le opportunità e i rischi per un'impresa che voglia adottare una strategia di internazionalizzazione?

Scegliere di servire solo una parte del mercato, quello nazionale, è una scelta riduttiva e molto pericolosa. La costanza nella crescita negli anni si raggiunge solo con una presenza in diverse regioni del mondo, presenza che mitiga il rischio della naturale ciclicità delle singole economie nazionali.

Recenti studi di Banca d'Italia rilevano che anche le più solide medio e grandi imprese manifatturiere italiane hanno subito un razionamento del credito da parte del sistema bancario. Quanto impatta tale fenomeno sulle scelte strategiche di internazionalizzazione su una media e grande impresa?

La stretta creditizia influenza, nel breve periodo, l'intera azienda, politiche di vendita incluse. Meno credito significa minore possibilità di ricorso alla leva finanziaria nella determinazione del livello di stock delle materie prime e dei prodotti finiti, così come minore possibilità di concedere dilazioni nei pagamenti ai clienti. Tuttavia, sarebbe da considerare molto miope quell'azienda che decidesse di ridurre le proprie opportunità, rinunciando in tutto o in parte all'azione di sviluppo commerciale. Il danaro a prestito è un fattore della produzione, al pari delle materie prime e lavoro. La decisione di operare solo sul mercato nazionale, per una variazione della disponibilità di una dei fattori produttivi, mi sembra poco razionale.

Cosa ha apprezzato di più nella collaborazione con IPE e in particolare del coordinamento del Project Work svolto dagli allievi?

L'IPE è un magnifico caso di coordinamento fra mondo accademico e mondo del lavoro. Ho avuto l'opportunità di incontrare giovani menti preparate e motivate, cui affidare serenamente il mondo del domani. Metodo, disciplina e contenuti fanno dell'IPE un percorso formativo di grande efficacia e di assoluta necessità in Campania.

IL DIFFICILE RAPPORTO BANCHE – REGULATOR

L'armonizzazione della definizione di default e gli effetti sulle Banche

di ***Angelo Di Donato,*** MFA 2005

Il 22 settembre 2015 l'EBA (Autorità Bancaria Europea che - tra gli altri compiti - disciplina gli standard implementativi che le banche devono applicare relativamente alla normativa) ha emanato apposite linee guida, in consultazione fino al gennaio 2016, con l'obiettivo di armonizzare i diversi approcci alla definizione di default.

Le due principali novità emerse riguardano: i) i criteri per la classificazione di una posizione in stato di default e ii) i criteri per consentire il ritorno in bonis di una controparte deteriorata.

Per quanto riguarda il punto i), la novità riguarda la definizione stringente che l'EBA di "Defult tecnico". Nel passato, Banca d'Italia definiva il Past due Tecnico - assimilabile al concetto di default tecnico - come "crediti scaduti e/o sconfinanti che presentano tutte le caratteristiche per poter essere inclusi tra le esposizioni in default ma che non sono rappresentativi di un effettivo stato di difficoltà del debitore". Cosa comportava questo nelle banche? Sostanzialmente veniva dato adito, alle strutture che gestiscono il credito, di escludere alcune posizioni dal perimetro di default, giustificando questa mancata inclusione a causa di ritardi gestionali, o di motivi "vari ed eventuali". In pratica la struttura "crediti" delle banche riusciva a guadagnare un po' di flessibilità nella classificazione delle posizioni, altrimenti guidata -. almeno per il past due - da criteri automatici, basti pensare che una posizione in default comporta maggiori accantonamenti e cioè meno utili per la Banca.

L'EBA definisce invece come default tecnico:

- un default causato da problemi rilevati all'interno del sistema informativo (IT) della banca, inclusi errori manuali ed escluse le errate decisioni da parte dell'istituto di credito;
- un default causato da un ritardo nella registrazione del pagamento effettuato dal debitore.

La nuova definizione di default tecnico è molto più puntuale rispetto alla precedente e lascia meno spazio alla flessibilità. In pratica viene meno una delle possibili leve che influenzano il conto economico e anche la rappresentazione della qualità del credito nello Stato Patrimoniale.

Per quanto riguarda il punto ii), le nuove linee guida richiedono che passino almeno tre mesi prima di riclassificare in bonis le controparti deteriorate. La ratio dell'intervento mira a evitare il fenomeno dei c.d. "default multipli", ossia passaggi ripetuti di una controparte tra default e bonis in un lasso di tempo breve.

In questo caso, gli impatti possono essere a grandi linee suddivisi tra:

- impatti gestionali: non saranno più consentite alle banche operazioni di "maquillage" dello Stato Patrimoniale in vista delle scadenze contabili. Vale la pena rilevare come questa pratica fosse già stata pesantemente limitata dall'introduzione della categoria "forborne exposures";
- impatti IT: i sistemi andranno adeguati per monitorare il tempo di permanenza di un rapporto a default, anche dopo che i presupposti per la classificazione a default siano venuti meno. Anche in questo caso le banche hanno implementato soluzioni legate all'introduzione della categoria "forborne exposures".

In conclusione, si può affermare che il documento in consultazione, una volta trasformato in regolamento, comporterà un'ulteriore stretta per le Banche, limitando il grado di discrezionalità nella gestione del portafoglio crediti.

Le banche si apprestano ad affrontare una serie di sfide importanti (tra cui la prevista entrata in vigore, nel 2018, del nuovo principio contabile IFRS 9), dovendo combinare una perdita di flessibilità gestionale con un aumento dei costi del credit. Sicché dovranno lavorare in misura importante sia sull'aumento dei ricavi, per coprire il maggiore costo del credito sia sulla diminuzione degli altri costi, in particolare amministrativi.

È ragionevole pensare che lavorare nelle banche (soprattutto da consulente) sarà piuttosto divertente nei prossimi anni!

MANAGER
PER I TEMPI MODERNI
Presenti oggi, con lo sguardo al domani

di ***Francesco Limone***, Head of ELIS Corporate School

Quali sono le caratteristiche del manager moderno? Parlando di tempi moderni, il pensiero va subito al noto film con Charlie Chaplin, in cui una persona impazziva nell'inseguire una catena di montaggio. Oggi, i nostri ambienti lavorativi sembrano molto distanti da quel contesto, in cui ad una persona veniva chiesto unicamente di stringere bulloni ad una sempre maggiore velocità. Si sta realizzando, infatti, la visione di Drucker che aveva previsto una sempre maggiore presenza di knowledge worker, persone, cioè, che danno il proprio contributo distintivo attraverso la propria conoscenza? Ci sono a mio avviso due aspetti che, se vissuti negativamente, oggi ci potrebbero portare ad essere anche troppo vicini a quel Charlie Chaplin in bianco e nero: la nostra capacità di essere pienamente presenti in quello che stiamo vivendo e, contemporaneamente, la capacità di avere uno sguardo al futuro, quello stesso futuro che stiamo contribuendo a realizzare. Presenza e visione. Concentrazione e progettualità. Apparentemente elementi opposti. È solo uno fra i diversi paradossi che il manager deve gestire: guardiamoli nello specifico.

Molti anni fa con la sua capacità visionaria P. F. Drucker descriveva un sistema lavorativo che ci avrebbe messo in contatto con un sempre maggior numero di persone, di richieste, di problemi e di opportunità, il tutto nella stessa giornata di sempre composta, però, sempre dallo stesso numero di ore. Non so se l'economista avesse già previsto i gruppi di Whats App, le nostre mailbox, i sistemi di collaborazione a distanza, ma già evidenziava quale grande inganno sarebbe stato il multi-tasking e quello che oggi definirei il multi-presence…

I nuovi strumenti di connessione ci offrono opportunità eccezionali. Proprio in questi giorni mi stanno permettendo di essere in contatto frequente con uno dei miei mentor: un professore di comportamento organizzativo dello IAE di Buenos Aires, che sta affrontando una sfida importante nella sua vita. Attraverso messaggi e video con Whats App, Roma e Buenos Aires sembrano molto vicine, e così, nello stesso modo, noi. Con alcuni colleghi abbiamo definito questi nuovi media "strumenti di distrazione di massa". Stimolanti le riflessioni di Shirley Turkle, che usa l'espressione "always on, always alone". I nostri dispositivi ci permettono di essere presenti, in connessione con persone distanti anche se non potremo mai essere contemporaneamente presenti in più "luoghi" nello stesso tempo. Se lo siamo con persone e situazioni distanti, rischiamo di perderci quelli più prossimi.

Qualche giorno fa mentre citofonavo al mio civico, un ragazzo mi è venuto addosso. Non mi era mai capitato: il ragazzo era così immerso nella sua chat, così concentrato sullo schermo del dispositivo, che non si era reso conto di avermi di fronte, a pochi centimetri. Cosa succede quando ci assentiamo dalle persone a noi più prossime? Vale sul lavoro e vale nella vita privata. Sappiamo esserci davvero, completamente, per le persone che ci circondano? Un mio ex manager quando andavo a parlargli proseguiva nel guardare il monitor e digitare i tasti del proprio pc. Speravo stesse prendendo appunti per gli argomenti importanti che stavo ponendo alla sua attenzione, ma invece semplicemente si illudeva di potermi ascoltare e fare altro contemporaneamente.

Se anche voi non volete perdere i momenti importanti che costruiscono le vostre relazioni, potreste adottare piccoli espedienti per esercitare e acquisire l'abito efficace di esserci davvero con le persone che contano.

Una manager in un workshop si è prefissata l'obiettivo di non guardare il cellulare mentre si spostava da un ufficio ad un altro. In questo modo avrebbe potuto incrociare lo sguardo dei colleghi, offrire un sorriso, interessarsi a loro. Un altro si ha deciso di spostarsi dalla propria postazione, o almeno spegnere il monitor, quando un collaboratore si avvicina per parlare.

Infine il prof. Shawn Achor di Harvard suggerisce vivamente di ripristinare alcuni tempi di silenzio. Infatti, siamo soliti occupare il nostro spazio mentale in ogni intervallo, dalle telefonate alle mail. Ma senza il silenzio non possiamo relazionarci con un'altra persona molto importante: noi stessi. Dice Henry Mintzberg che una delle caratteristiche più importanti è la riflessività: "stop and reflect". Dato che i manager realizzano valore attraverso l'operato di altre persone, che indirizzo darebbero senza riflettere? Il silenzio è uno spazio che ci permette di vedere le cose in modo diverso, il primo passo della nostra capacità di innovare.

> **"Senza il silenzio non possiamo relazionarci con un'altra persona molto importante: noi stessi"**

E se parliamo di dare un indirizzo ad altri veniamo alla seconda caratteristica cruciale di un manager. Oggi l'eccellenza ci pone molta attenzione su come facciamo le cose. Ma perché le facciamo? Qual è il nostro scopo, quale quello che proponiamo ai nostri collaboratori?

Il McKinsey Quarterly recentemente ha suggerito di porre l'attenzione su tre livelli di intelligenza nelle organizzazioni, oltre a quello intellettivo ed emozionale, ci sarebbe un altro quoziente: il significato (il meaning quotient).

A cosa o a chi sto contribuendo? Che traccia sto lasciando? Adam Grant della Wharton ha posto l'attenzione su una motivazione che è stata sostanzialmente ignorata negli studi manageriali: il desiderio della persona, nel mondo del lavoro, come in ogni altro ambito della vita umana, di contribuire al benessere di altre persone e alla realizzazione di un bene più ampio.

Le persone si muovono per interesse personale. È una mezza verità. Le persone hanno anche il desiderio di lasciare una traccia positiva, e quale modo migliore se non attraverso le nostre competenze professionali e le tante ore passate al lavoro?

Nel prossimo meeting potreste dedicare del tempo a discutere con il vostro team non solo come farete i prossimi progetti, ma sul perché li farete. Quali sono gli scopi che vi ponete; Come possono incidere positivamente nel contesto più ampio che ci circonda? Secondo Mihaly Csikszentmihalyi, la capacità di dedicarci completamente all'attività in cui siamo, e la chiarezza di uno scopo rilevante, sono fra gli elementi più rilevanti per i nostri picchi di performance e di felicità.

RIFERIMENTI:

Achor, S. (2011). The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work. Random House.

Friedman, S. D. (2008). Be a better leader, have a richer life. Harvard Business Review, 86(4), 112.

Cranston, S., & Keller, S. (2013). Increasing the meaning quotient of work.McKinsey Quarterly.

Drucker, P. F. (1967). The effective executive (Vol. 967). London: Heinemann.

Csikszentmihalyi, M. (2014). Flow (pp. 227-238). Springer Netherlands.

PER ESSERE MAGGIORMENTE PRESENTI:

- *Definite dei tempi specifici nella settimana in cui potete tenervi a distanza dai dispositivi di connessione digitale e collocate i dispositivi in un posto con una minima distanza di sicurezza.*
- *Quando una persona inizia a parlarvi, dedicategli piena attenzione: es. spegnere il monitor.*
- *Ripristinate dei tempi di silenzio in cui non raccogliete altre informazioni (lettura mail, telefonate…) ma riflettete sulle molte che già avete.*
- *Nel prossimo meeting, soffermatevi sullo scopo, sulle finalità del lavoro del vostro team e discutetene a fondo.*
- *Create delle occasioni per esercitare e far esercitare la gratuità, la donazione, anche sul lavoro, in particolare attraverso le specifiche competenze professionali.*

L'arte della Negoziazione

Compromesso, imposizione e concessione non fanno rima con negoziazione

di ***Alessandra Colonna***

In tutti i testi di negoziazione si legge che la capacità negoziale è strategica e che si negozia sempre. Sono d'accordo sul primo punto, non sul secondo.

È innegabile che la capacità negoziale sia una competenza chiave trasversale a tutti i ruoli manageriali e non solo. Sul secondo punto, ossia che si negozi davvero, nutro riserve.

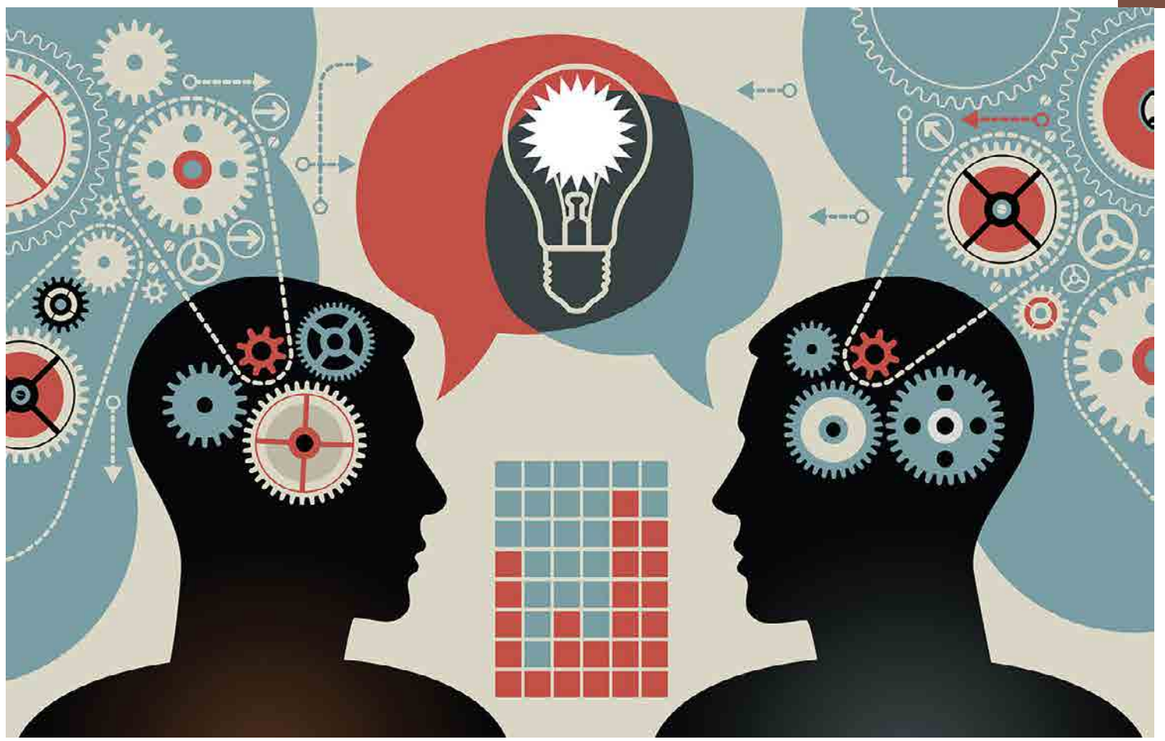
La parola *negoziazione* è usata in modo improprio, anche a livello mediatico, come sinonimo di "*conduzione di una trattativa*". Esistono diverse modalità per condurre una trattativa con effetti diversi e il ricorso alle quali si basa su un calcolo tra costi e benefici, spesso inconsapevole. Le modalità più frequentemente confuse con la negoziazione sono il compromesso, l'imporsi e il cedere. Il *compromesso*, sinonimo di mercanteggio, è molto frequente ed è confuso con la negoziazione anche nel linguaggio comune. I giornali spesso titolano "*Si è raggiunto un compromesso tra le parti grazie a una serrata negoziazione*". Una contraddizione in termini. Il *compromesso* è il classico trovarsi a metà strada. Io voglio 100, tu vuoi 140, ci troviamo a 120. In realtà è frutto semplicemente di una duplice rinuncia, di 20 centesimi a testa nell'esempio fatto. Dunque il compromesso scontenta tutti, il "*mal comune mezzo gaudio*", perdo io, ma perdi anche tu e questo basta. L'ottica del non pensare tanto a quanto l'altro possa perdere, ma a quanto entrambi si possa guadagnare, non è affatto istintiva nel genere umano. *Imporsi* non richiede a sua volta capacità particolari, mira a far prevalere i nostri interessi a scapito degli altri, e la "comprovata capacità di sapere imporsi o finanche minacciare" non rientra nei processi di selezione, né esistono corsi manageriali sul tema. E' un approccio che non tiene conto della relazione, anzi, a fronte del beneficio della nostra soddisfazione, espone al costo della compromissione dei rapporti e della reputazione.

Imporsi è un atteggiamento muscolare, e senza addentrarmi in considerazioni di tipo etico, prendo atto che l'imposizione è molto diffusa nelle relazioni umane, magari malcelata dietro atteggiamenti di segno opposto, quali buonismo e demagogia, ma di fatto praticata a vari livelli e in diversi contesti. Imporsi perché si agisce sotto un "brand" o per effetto di un mandato di terzi, è un approccio povero, delegittima chi vi ricorre, che diventa fungibile da parte dello stesso mandante, specie se ha esercitato o fondato nel tempo l'esercizio della propria professionalità su questa prassi. Di segno opposto la rinuncia, la concessione, il classico gesto di buona volontà: comportamenti tutti espressione del ***cedere***, che fa abdicare ai nostri interessi per soddisfare quelli degli altri, nella fiduciosa speranza di suscitare gratitudine, anziché maggiore appetito.

Concedere, come imporsi, non necessita di capacità o tecnicismi. Ricorrere a queste modalità non costituisce un elemento di distinzione della propria professionalità. Concediamo nella fiduciosa speranza che gli altri apprezzino il valore di ciò che stiamo dando e ce ne siano grati. Se siamo noi i primi a non attribuire valore a ciò che diamo, facendo facilmente retromarcia rispetto ad una proposta fatta, perché dovrebbero farlo gli altri? Inutile lamentarsi poi. Nessuno di noi fa fatica a rinvenire episodi di fiducia malriposta, che non ha trovato traccia di gratitudine nel comportamento degli altri.

La concessione non garantisce che ciò che diamo sia apprezzato e questo può causare sconforto, delusione e rabbia finanche, perché per compiere un gesto di buona volontà, in nome di una supposta relazione, si è rinunciato ai nostri interessi, per favorire quelli degli altri, in assenza della certezza di appagarne l'appetito, ma finanche accrescendolo.

Che cos'è dunque la negoziazione? Non è né dire di Si né di No, ma una modalità di relazione fondata sullo scambio, reso possibile dal diverso valore che le persone attribuiscono alle risorse: è il "*se tu… allora io*", il chiedere qualcosa in cambio che valorizzi la nostra flessibilità, anche a salvaguardia della nostra stessa credibilità.



Alessandra Colonna

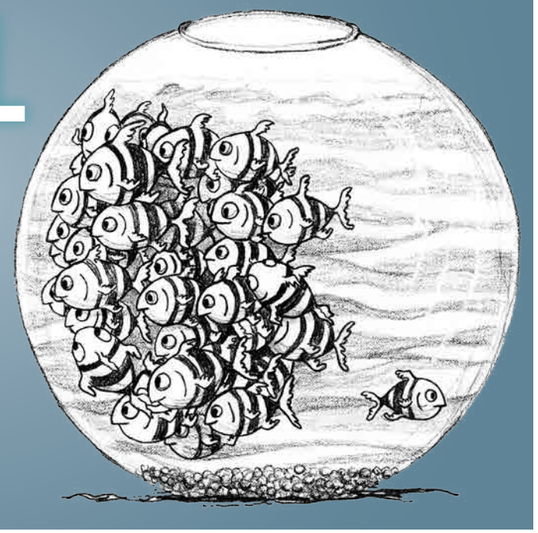
www.bridgepartners.it

Torinese di nascita, milanese di adozione, 48 anni, 3 figlie, dal 2005 è Managing Partner di Bridge Partners®, unica società italiana specializzata in negoziazione. Alessandra è consulente negoziale, trainer, docente di master, blogger sul tema della negoziazione, collaboratrice di varie testate di management e autore del libro "Il Manager della Negoziazione".

I Recruiter analizzano: capacità di analisi e problem solving, pensiero analitico e processo decisionale, pianificazione e organizzazione, elasticità e flessibilità

SITUATIONAL JUDGEMENT TEST

COSA SONO E COME PREPARARSI



di ***Andrea Iovene***, Responsabile Ufficio Placement IPE Business School

Negli ultimi tempi, sempre più aziende utilizz ano durante l'iter selettivo i Situational Judgement Test (SJT). Sono Test di non facile e immediata risoluzione in quanto sono una tipologia di prova poco frequente. Molto più utilizzati nel mondo anglosassone, si stanno rapidamente diffondendo anche in Italia. Ho assistito a come dei ragazzi hanno svolto tali Test, ho visto le loro ansie, le loro difficoltà nel capire il senso della domanda e l'eventuale risposta corretta, ma soprattutto a non comprendere come prepararsi nel modo adeguato. Si utilizzano sia per la ricerca di profili junior che per i profili senior. Con questi Test, i recruiter cercano di valutare nei candidati le seguenti soft skills: analisi e problem solving, pensiero analitico e processo decisionale, pianificazione e organizzazione, elasticità e flessibilità, ecc.

1. Come si presentano le diverse tipologie di SJT

I Test presentano ai candidati diverse situazioni ipotetiche riscontrabili nella posizione di lavoro per cui si sono candidati. Le situazioni possono riguardare difficoltà con clienti, conflitti superiore-subordinato, dilemmi etici, stress e disaccordo tra colleghi di lavoro, ecc. Le situazioni descritte possono variare in base al ruolo per il quale ci si candida, in quanto si cerca di valutare caratteristiche e attitudini specifiche. La lunghezza dello scenario propostovaria tra le 40 e le 150 parole.

Per ogni situazione presentata, sono suggerite diverse azioni possibili: di solito ci sono 4-5 azioni-risposte. Il candidato deve selezionare la risposta appropriata che immagina faccia fronte a questa situazione. Non sempre viene dato un tempo entro cui rispondere, ma questo dipende dalle Aziende.

Una volta che il test è stato valutato automaticamente dal computer, il numero di risposte corrette viene confrontato con una distribuzione normale di risposte date da un gruppo di precedenti esaminandi, e viene valutato il range di scostamento in percentili. Ogni azienda farà poi le proprie valutazioni sull'ampiezza dello scostamento.

2. Esempi di Test

Le tipologie di domande possono essere raggruppate in 2 grandi categorie:

a) Most and least effective (più efficace e meno efficace)

b) Rated responses (punteggio per ogni risposta)

Analizziamo ciascuna di esse nel dettaglio.

a) Most and least effective: in questa tipologia di domande ci sono 5-7 risposte possibili e viene richiesto di indicare quale sia quella *'più'* o *'meno'* efficace secondo il ragionamento del candidato(quindi solo 2 risposte). Ecco un esempio:

Scenario 1: Tutti nel vostro team hanno ricevuto un nuovo PC più aggiornato tranne te. Che cosa fai? Scegliere la risposta che ritieni "più efficace" e "meno efficace".

A - Supponete che sia un errore e ne parlate al responsabile per avere un chiarimento.

B - Vi confrontate con il responsabile e chiedete il perché siete stati trattati ingiustamente.

C - Prendete un nuovo computer da uno dei vostri colleghi.

D - Fate un reclamo all'Area Risorse Umane.

E – Smettere di lavorare.

Risposte

A - Questa è la risposta **più efficace** disponibile nell'elenco. Se non vi sono stati dati i mezzi adeguati per fare il vostro lavoro, è la scelta giusta parlare col manager, responsabile di assicurare le attrezzature adeguate per lavorare.

B – Questa non è una risposta particolarmente adeguata. Non è giusto supporre di essere stati trattati ingiustamente, prima di aver parlato con il responsabile.

C - Anche se è stato dato un nuovo computer ai vostri colleghi e a voi no, non sarebbe giusto prendere il computer di qualcun altro. Questo non risolve il problema, ma lo scarica su qualcun altro.

D - Fare un reclamo sarebbe una buona decisione, ma solo dopo aver parlato con il responsabile e aver visto che lui non ha agito minimamente nei riguardi di questa situazione.

E –Questa è la risposta **meno efficace.** Smettere di lavorare sarebbe ridicolo, dopotutto è effettivamente solo un piccolo problema.

b) Rated responses: in questa tipologia di domanda è richiesto di valutare ogni risposta secondo il grado di efficacia: *"Counter-productive"* (risposta controproducente), *"Inefficient"* (inefficiente), *"Slightly Effective"* (leggermente Efficace), *"Effective"* (efficace), *"Very Effective"* (molto efficace).

Scenario 2: Nel corso delle ultime due settimane, siete a conoscenza che grandi quantità di oggetti della società non si trovano più. Voi avete notato uno dei vostri colleghi mettere delle attrezzature da ufficio nella sua borsa sportiva in una serie di occasioni e sospettate che sia il responsabile. Cosa fate? Classificare le seguenti opzioni in ordine numerico dalla risposta meno efficace a quella più efficace.

A - Raccogliete ulteriori prove per coglierla in fragrante.

B - Confrontarvi con la vostra collega per chiederle spiegazioni su cosa avete notato.

C - Informare il vostro responsabile che sospettate che sia una vostra collega a rubare.

D - Non fate nulla, se la vostra collega è colpevole, sarà scoperta prima o poi.

Risposte

A – **Counterproductive**. Questa è una risposta controproduttiva, perché spiare il vostro collega, non è una cosa giusta, ma poi può essere una perdita di tempo e non punta alla risoluzione del problema.

B – **Very Efficent.** Questa è la **migliore** opzione dalla lista poiché discutere la questione direttamente con il collega, verso cui sono indirizzati vostri sospetti, è l'unico modo per cancellare qualsiasi dubbio.

C – **Slightly Effective.** Questa non è una decisione efficace, perché prima di presentare il problema ad altri, bisognerebbe essere sicuri di quello che si dice.

D – **Ineffective.** Questa è l'opzione più inefficace della lista, perché non risolve il problema. Non hai affrontato la questione e questo comportamento che si sta verificando può continuare all'infinito, perché nessuno fa niente per risolverlo.

3. Come mi preparo: suggerimenti e consigli

Nella fase di preparazione, non esiste una particolare conoscenza per affrontare e risolvere il Test e soprattutto non esiste sempre un'unica risposta "giusta". Tuttavia, la pratica è la chiave per aumentare le probabilità di successo. La preparazione dovrebbe concentrarsi sull'esercizio, in modo da capire i meccanismi e quali possano essere i ragionamenti da fare per risolvere il test. Ecco alcuni suggerimenti utili prima di iniziare il test:

a) sono considerati negativi: atteggiamenti passivi in cui si sta solo a vedere cosa accade e non si fa niente per risolvere la situazione; approcci positivi focalizzati su parte minore del problema; non considerare le priorità nel prendere decisioni; atteggiamenti che privilegiano il singolo piuttosto che l'azienda.

b) sono considerati positivi: atteggiamenti attivi e flessibili nella risoluzione del problema; pesare le opzioni possibili e dare priorità alle diverse decisioni; risposte che privilegino la collettività e l'Azienda piuttosto che il singolo.

c) leggere attentamente e con la dovuta calma ogni scenario e le risposte: questo permette di identificare il problema principale indicato nel quesito; spesso la fretta non permette di focalizzare la problematica in modo corretto.

d) non formulare ipotesi: si è tenuti a utilizzare solo le informazioni fornite nella domanda e non fare ipotesi circa la situazione, anche se può sembrare simile a qualcosa che si è vissuto in passato.

e) controllare i tempi (se previsti): capire a quante domande è chiesto di rispondere, in modo da tener conto della tempistica e da non

continua a pagina 46

SUGGERIMENTI

- *Avere un atteggiamento positivo mirato alla risoluzione del problema*
- *Leggere attentamente ogni scenario e le singole risposte*
- *Preoccuparsi di individuare il problema principale*
- *Non formulare ipotesi*
- *Raccogliere informazioni sull'azienda e la loro filosofia di lavoro*
- *Identificare quale tipo di abilità e capacità viene analizzata*
- *Azioni mirate alla risoluzione del problema*
- *Privilegiare la collettività e l'azienda*

Andrea Iovene

Grazie…le faremo sapere.

Come affrontare i colloqui di selezione nelle società di consulenza.

Franco Angeli, 2015, 240pp (€ 24,00)

"Ho un colloquio di lavoro. Come mi preparo?" Quante volte abbiamo sentito questa domanda ce la siamo posta e abbiamo avuto difficoltà a dare una risposta giusta o almeno soddisfacente. E quante volte, chi ha già affrontato almeno un'intervista di lavoro ha spesso detto, con rammarico, alla fine del colloquio *"…e se mi fossi preparato anche su questo….."* oppure *"se mi fossi esercitato di più su quel test"*.

Questo libro vuole essere la risposta ad interrogativi che spesso generano preoccupazione e ansia nei giovani che si affacciano sul mondo del lavoro. Inoltre, obiettivo comune è che che il primo colloquio costituisca anche la prima offerta di lavoro del candidato.

I numerosi **consigli**, le **esercitazioni pratiche**, le **simulazioni concrete**, frutto dell'esperienza diretta di molti anni, mirano ad aiutare i candidati ad affrontare con maggiore consapevolezza ogni singolo step del processo di selezione. L'augurio è che ogni colloquio si possa concludere con un'offerta di lavoro! Nel libro troverete:

- curriculum vitae e cover letter;
- test numerici e di logica-figurale;
- colloquio individuale e motivazionale;
- prove di gruppo;
- guesstimate e Brainteaser;
- business case interview.

ALUMNI INDUSTRY

MIB 2007

Fabio Balzano
Loro Piana (Gruppo LVMH)
Finance Development Manager

MIB 2013

Valentina Miccio
L'Oréal Italia
Customer care specialist

MFA 2009

Fabrizio Volpe
Seda Group
Sales Manager

MIB 2011

Gaetano Abategiovanni
FCA - Fiat Chrysler Automobiles
Internal Controls per la region EMEA

MFA 2009

Federico Viscosi
TIC TAC (Gruppo Ferrero)
Brand Manager

MFA 2007

Sara Iuliano
Nestlè
Industrial Performance Specialist

MIS 2008

Amalia Sorrentino
Dolce & Gabbana
Market analyst

MIS 2013

Vitantonio Cannone
Tecnogen
Gruppo Bruno Generators
Ufficio commerciale estero

MIB 2008

Veronica Petrella
Svas Biosana SpA
Responsabile Controllo di Gestione

Vivere in Kazakistan

di ***Enzo Troncone,*** MiB 2007

Sono in Saipem (gruppo ENI) da quasi 5 anni, ricopro la posizione di Production Planning and Control Manager in ERSAI, il consorzio costituito tra Saipem-ENI ed ERC Holding, parte di Lancaster Group, gruppo finanziario kazako.
Sono arrivato in Kazakistan a Maggio del 2014, dopo aver trascorso circa un anno e mezzo in Brasile. Quando mi comunicarono che dovevo trasferirmi dal Pais Meravilhoso alle steppe del centro-Asia non posso nascondere lo sgomento… Ma così funziona il mio lavoro, ed è proprio questo il bello, perché ti porta in tutti gli angoli del Mondo! Appena arrivato, la differenza di stile di vita si è fatta subito sentire: mentre in Brasile vivevo a Guarujà, una splendida cittadina sulla

costa paulista, in Kazakistan alloggio direttamente in un cantiere in mezzo alla steppa, nei pressi di un villaggio sul mare, Kuryk, a 70 Km dalla città di Aktau, nella regione del Mangystau sul Mar Caspio; per non parlare delle differenze climatiche: mentre in Brasile il clima è tropicale, nella steppa si arriva da +40° in estate a -25° d'inverno… Tuttavia, con mia grande sorpresa, questo posto mi ha arricchito molto per la particolarità dei suoi paesaggi, della sua cultura e soprattutto per l'intensa esperienza professionale che sto svolgendo. Ex repubblica sovietica, il Kazakistan è caratterizzato dalla convivenza di diverse etnie, principalmente russi e kazaki. I kazaki sono un popolo nomade, prossimo ai mongoli, che conserva ancora bellissime ed antiche tradizioni. Nel Paese le lingue parlate sono il russo ed ovviamente il kazako, appartenente al ceppo delle lingue turche. La popolazione kazaka è per la maggior parte di religione musulmana mentre la minoranza russa è di religione Ortodossa: un mix etno-culturale che rende questo Paese di appena 16 milioni di abitanti, ma grande quasi quanto l'Europa, un luogo estremamente affascinante, che sembra uscito da un racconto di Marco Polo. Arrivato in cantiere a maggio 2014, mi sono dovuto occupare subito della start-up del mio dipartimento, nuovo in questa realtà. Sono partito dal recruiting e dalla formazione del personale locale ed expat, per poi passare a seguire le attività in corso nella Yard (cantiere in gergo tecnico). Non è stato semplice, ero alla prima esperienza da capo di un dipartimento creato da me (essendo anche il più giovane capo dipartimentoin ERSAI), oltre al fatto di trovarmi un una delle più grandi Yard di SAIPEM nel Mondo, ma con passione e molta perseveranza alla fine i risultati sono iniziati ad arrivare. Oggi gestisco un team di 15 persone, tra tecnici ed ingegneri: italiani, russi, kazaki, indiani e filippini. Il lavoro è molto intenso e spesso si è sotto pressione, ma per fortuna, anche se siamo nel deserto, in Yard non mancano le facilities per poter scaricare la tensione: c'è un'ottima struttura sportiva, dotata di palestra, piscina, campi da tennis, calcetto e basket, spazio da vendere per il jogging in mezzo al deserto (la mia attività preferita) oltre a due piccole finezze: è stata ricostruita una Yurta, una tenda tipica kazaka dove poter fare pausa sorseggiando del té, ed un piccolo lido dove in estate è possibile prendere il sole e fare il bagno nel Caspio. Con i colleghi durante il fine settimana generalmente andiamo in città, ad Aktau: durante il tragitto dal cantiere alla città è facile incontrare cavalli e cammelli selvatici; vi assicuro che il contrasto tra i cammelli e la neve è spettacolare… La città è molto vivace, piena di locali, ristoranti ed hotel, ed è molto facile incontrare altri expat che lavorano per società dell'indotto Oil&Gas. I locali sono molto eleganti e sembra di essere in Europa…Poi però ti guardi intorno e ti rendi conto che ai tavoli fumano la Shishà (il Narghilé) a ricordarti che sei nel Paese che divide l'occidente dall'Estremo Oriente.

GOOD NEWS

Livio Ferraro (MiB 2008) ha vinto il premio "Take Care" per aver portato in Vodafone soluzioni innovative distinguendosi per impegno e dedizione nel raggiungere l'obiettivo.

Maurizio Rabbito (MFA 2005), primo allievo I.P.E. ad aver conseguito la PRM certification"di PRMIA (Professional Risk Managers' International Association) superando tutti gli esami previsti.

Congratulazioni a due coppie di neosposi: Giuseppe Carella (MiS 2009) e Chiara Palmiero (MFA 2009) e Fabrizio Granieri (MFA 2011) e Lucia Cestra (MiB 2011).

Nascita del primogenito di Daniela del Vasto (MFA 2006) e Fabrizio Nittolo (MFA 2006).

Secondogenito di Fabio Salzano (MFA 2003) e Valeria Rispoli (MFA 2006).

Intervista Doppia

NOME: ROBERTO

COGNOME: DI NARDO

ETÀ: 28 anni

CITTÀ DI PROVENIENZA: Napoli

MASTER: MIB 2011

POSIZIONE /QUALIFICA/ AREA PROFESSIONALE:
JLR Sales Planning Administrator
JAGUAR LAND ROVER ITALIA SPA

Dove si trova la tua società?
Jaguar Land Rover Italia ha il suo Head Quarter a Roma.

-Ti piace la città dove lavori?
È la mia città preferita, quindi sono un privilegiato!

-Come si lavora nella tua società?
È una società che sta vivendo un profondo cambiamento e rinnovamento, si corre tanto. Le sfide ed i prodotti da lanciare sono tanti nei prossimi anni: noi come società stiamo lavorando per fronteggiare tutti i nuovi cambiamenti e per esprimere anche nel modo di lavorare il concetto di "lusso & premium".

-Viaggi per lavoro?
Viaggio spesso per lavoro, soprattutto tra Londra e Whitley, città in cui è presente il nostro Head Quarter mondiale.

-Come si svolge il tuo lavoro?
Sono un Sales Planner e lavoro nel Sales Planning e Distribution Dept. della mia azienda. Si tratta di un lavoro super dinamico e soprattutto spazia tra il controllo di gestione a livello commerciale, la definizione del Budget di vendita e lo studio delle preferenze dei nostri clienti e dei mix proposti dalla concorrenza.

-Quante ore al giorno lavori?
Una giornata di lavoro tipo comincia alle 8.30 circa e termina verso le 19 se non ci sono particolari scadenze. Può arrivare alle 23 quando ci sono scadenze complesse.

-Descrivi la tua giornata lavorativa
La mia giornata tipo comincia al bar in mensa, con un cappuccino (essenziale per cominciare). Procede poi con un "team meeting" che può durare anche un'ora con il mio capo e gli altri componenti del team. Nel mio lavoro è essenziale non solo capire "cosa" fare, ma soprattutto "come" farlo e che priorità dare ai mille impegni. La giornata procede poi con lo svolgimento dell'operatività ed almeno un paio di meeting al giorno. Il meeting tipo serve ad interfacciarmi con i colleghi del "Finance Dept." o del Marketing. In questo tipo di lavoro è essenziale lavorare in maniera coordinata.

-Sei soddisfatto del tuo lavoro?
Sono estremamente soddisfatto del mio lavoro e soprattutto davvero fiero del brand per cui lavoro: ci si sente attaccati come ad una maglia!

-Che consiglio daresti per chi vuole lavorare nella tua società?
Il consiglio che mi sento di dare a chi volesse intraprendere un percorso nella mia Società è di mantenere sempre un approccio umile ma uno standing elevato e soprattutto di mostrare sempre molta flessibilità.

-Come sono i tuoi colleghi?
I colleghi mi hanno da sempre accolto con approccio entusiasta: sono persone che provengono da brand separati, Jaguar e Land Rover. Ognuno con la propria storia ed i propri ricordi, ma accomunati tutti dalla voglia di migliorare, sempre. Ogni esperienza esterna è sempre vista come un'opportunità per imparare qualcosa di nuovo o diverso. Nel Sales Planning è stata da sempre fortemente apprezzata la mia esperienza come Auditor in Ernst&Young.

-E i tuoi capi?
I miei capi sono persone da cui impari tanto, anche solo stando alla loro scrivania guardandole smanettare su un Excel. E in più hanno la grande dote dell'ascolto, non proprio tipica nel mondo del lavoro.

-Un pregio del tuo lavoro.
Il pregio è che non ci si stanca facilmente, ogni giorno è diverso ed ogni giorno si impara qualcosa di nuovo.

-Un difetto del tuo lavoro.
Il difetto riguarda le scadenze: vivo di scandenze... Ma è anche un grande input!

-Un tuo pregio.
Il pregio che spesso mi viene riconosciuto dai capi è quello di "macinare" tanto lavoro con qualità ed ottimismo.

-Un tuo difetto.
Il mio difetto più grande è che sono estremamente critico ed autocritico, a volte bisognerebbe essere meno pignoli.

-Riesci a godere del tuo tempo libero?
Questo lavoro mi permette sempre di godere del mio tempo libero, al massimo. Il weekend rimane sacrosanto, ad ogni livello. Jaguar Land Rover è un'azienda che dà al bilanciamento tra vita privata e lavoro una grandissima importanza.

-Che cosa fai nel tuo tempo libero?
Il mio tempo libero di solito lo passo in compagnia dei miei amici. Da un anno pratico surf ogni weekend. È un momento essenziale della mia settimana: per circa 4 ore dimentico chiunque per respirare e staccare da qualsiasi altro impegno. Uno sport che riesca a farci staccare dal cellulare per 4 ore di fila deve essere per forza un grande sport. Almeno 2 volte a settimana corro per circa 8km: ogni volta cerco di alzare l'asticella e di correre 100 metri in più.

-Libro preferito.
Il mio libro preferito si chiama "La dittatura dell'inverno" di una cara amica messinese, Valeria Ancione.

-Film preferito.
The Hunger Games. Attendo ogni anno come un bambino l'uscita di un nuovo capitolo.

-Il sogno nel cassetto.
Diventare un panettiere fioraio verso i 50 anni ed aprire la prima panetteria fioraia di Roma.

Jaguar Land Rover vs Maserati

NOME: IDA CIRA

COGNOME: PELLEGRINO

ETÀ: 26 anni

CITTÀ DI PROVENIENZA:
Torre del Greco (NA)

MASTER: MiS 2014

POSIZIONE/QUALIFICA/ AREA PROFESSIONALE:
Supply Chain, Maserati

Dove di trova la tua società?
Io lavoro nello stabilimento piemontese di Maserati che si trova più precisamente a Grugliasco in Provincia di Torino.

- Ti piace la città dove lavori?
Si, mi piace molto, mi ci trovo benissimo. Posso dire di essermi davvero innamorata di Torino. Da quando mi ci sono trasferita ho superato il pregiudizio (che spesso abbiamo noi campani e in generale chi proviene dalle regioni del Sud) di quanti dicono che sia una città grigia e triste. In realtà è una bellissima città che offre tanto in termini di qualità della vita, servizi e divertimenti

- Come si lavora nella tua società?
Si lavora bene. L'ambiente è giovanile. Lavoro in un ambiente open space con una trentina di persone. La giornata, anche se piena di impegni, passa velocemente anche grazie a qualche battuta e a qualche pausa con i colleghi.

- Viaggi per lavoro?
Si, viaggio molto spesso sia in Italia, sia all'estero, in Paesi come la Spagna, la Polonia, la Turchia, e l'Austria. Di solito almeno due volte al mese viaggio per lavoro. Nell'ultimo periodo ho fatto anche trasferte di una settimana, e direi che una settimana fuori all'estero è dura!

- Come si svolge il tuo lavoro?
Il mio lavoro è un mix di attività individuali e lavoro di gruppo. Vengono organizzate e dunque partecipo a numerose riunioni sia "dal vivo", che a distanza come call conference e telepresence. La maggior parte delle riunioni le svolgo o con altri colleghi o con fornitori sia italiani che esteri. Da quando ho iniziato più di un anno fa, il mio ruolo nell'ambito della Supply Chain è sempre stato lo stesso ma, certo, sono cambiate le responsabilità. Ad oggi mi sento più partecipe all'attività aziendale e al raggiungimento dell'obiettivo del gruppo, non solo del mio.

- Quante ore al giorno lavori?
Lavoriamo tutti molto. In media lavoro circa 11 ore al giorno dal lunedì al venerdì. Questo vuol dire che arrivo in ufficio poco prima delle 9 del mattino ed esco sempre intorno alle 20.

- Descrivi la tua giornata lavorativa.
Come ho detto rispondendo alle precedenti domande sono in ufficio dalle 9 e svolgo un insieme di attività individuali che svolgo in autonomia con la supervisione dei mie capi e attività in team, il che vuol dire partecipare a molti incontri e riunioni, call conference, telepresence o in trasferta.

- Sei soddisfatto del tuo lavoro?
Mi ritengo complessivamente abbastanza soddisfatta. Sono soddisfatta dei risultati che in questo breve periodo sono riuscita a raggiungere e delle persone che mi circondano perché valorizzano spesso il mio lavoro.

- Che consiglio daresti per chi vuole lavorare nella tua società?
A quanti vorrebbero intraprendere una carriera nella società in cui lavoro consiglierei di avere tanta pazienza e tenacia. Per essere assunti in Maserati, sono tre le caratteristiche fondamentali da possedere: essere intraprendenti, curiosi e motivati.

- Come sono i tuoi colleghi?
I miei colleghi sono gentili e collaborativi sia da un punto di vista umano che lavorativo

- E i tuoi capi?
I miei capi sono molto esigenti e aziendalisti. Come si può intuire dagli orari di lavoro che facciamo sono dei veri stakanovisti.

- Un pregio del tuo lavoro.
La caratteristica che preferisco di questo lavoro è che è in grado di darmi la possibilità unica di avere una visione complessiva dei processi e dell'azienda, ossia dallo sviluppo alla produzione di una vettura.

- Un difetto del tuo lavoro.
Spesso l'elevata pressione a cui siamo sottoposti non consente di analizzare con calma e valutare nel dettaglio alcune problematiche.

- Un tuo pregio.
Mi ritengo una persona flessibile sia dal punto di vista personale che professionale.

- Un tuo difetto
Sono un po' pignola: spesso eccedo nel voler rendere il lavoro troppo preciso.

- Riesci a godere del tuo tempo libero?
Purtroppo non ci riesco dal lunedì al venerdì. Posso godermi del tempo libero soltanto nel week end.

- Che cosa fai nel tuo tempo libero?
Durante la settimana, quando non sono molto stanca, vado in palestra.

- Libro preferito
Un grande classico: "Orgoglio e pregiudizio" di Jane Austen

- Film preferito
Anche in questo caso un grande classico romantico degli anni Ottanta "Dirty Dancing"

- Il sogno nel cassetto
Il mio sogno nel cassetto è riuscire a sentirmi soddisfatta senza la preoccupazione che quello che do non sia mai abbastanza. Ah, dimenticavo, un altro sogno "più terreno": mi piacerebbe vincere alla lotteria. Ma basterebbe anche un gratta e vinci per permettermi di fare la "Turista per sempre"!

FONDO ALUMNI IPE

Gli Allievi dei Master che hanno vinto le borse di studio FAI 2015. Il FAI è il Fondo costituito grazie al contributo degli ex allievi. Ad oggi rappresenta l'iniziativa più importante dell'Associazione.

shortbio

GIUSEPPE ADAMO

26 anni, ha studiato presso l'Università "Federico II" dove ha conseguito una laurea con specializzazione per Dottore Commercialista. Attualmente lavora in Poste Italiane a Napoli anche se durante i suoi studi ha lavorato in uno studio di commercialisti e consulenza del lavoro.

BARBARA CAMMAROTA

25 anni, si è laureata in Economia all'Università "Parthenope" a Napoli. Attualmente lavora presso l'Oréal Italia. L'esperienza che l'ha formata di più è stato il volontariato presso l'associazione AVOG per combattere l'emarginazione delle famiglie napoletane più povere e bisognose.

FLAVIA CARONE

26 anni, è laureata in Economia e Commercio al'Università "Federico II". Attualmente lavora presso Deloitte Auditing, mentre durante gli studi ha lavorato presso uno studio associato di dottori commercialisti. Nutre un interesse smodato per la letteratura dei paesi del Sud del mondo.

ROBERTA FORLENZA

26 anni, si è laureata in Finanza presso l'Università "Federico II". Attualmente lavora presso Reply Avantage, area Risk Management. Il suo più grande hobby è la danza che pratica a livello agonistico e che riesce a coniugare nonostante gli impegni di lavoro.

PASQUALE OROPALLO

25 anni, si è laureato presso l'Università degli Studi del Sannio in Economia e Governance. Attualmente lavora nell'area Risk Management presso Deloitte Consulting a Milano, pur se continua a collaborare con l'azienda di famiglia a Dugenta.

CARMINE POPPITI

26 anni, ha conseguito gli studi specialistici in Consulenza e management aziendale presso l'Università degli Studi di Salerno. Attualmente lavora in PwC a Roma. Ha svolto molte attività contemporaneamente ai suoi studi.

MARIA PRINCIPE

25 anni viene da San Martino Valle Caudina. Si è laureata in Economia e Management presso l'Università degli Studi del Sannio. Attualmente lavora presso Reply Avantage, area Risk Management. Durante i suoi studi ha effettuato il praticantato come Dottore commercialista e Revisore dei conti.

MADRE
che serata la cena sociale Alumni Ipe!

di ***Katia Spiezio,*** MiB 2012

Nel cuore storico di Napoli, lì dove si sviluppa l'antico quartiere di San Lorenzo, troviamo l'ottocentesco Palazzo Donnaregina che accoglie il Madre, Museo d'Arte Contemporanea Donnaregina. Una meravigliosa location che ha ospitato, nella piovosa serata del 6 dicembre 2014, l'evento annuale della cena sociale Alumni IPE: 150 partecipanti da tutta Europa. Dopo una prima fase di accoglienza degli associati per il rinnovo delle iscrizioni e qualche fotografia di gruppo, dopo aver messo da parte valigie, cappotti e borse da lavoro, c'è stata una visita guidata alla mostra di Lucio Amelio, artista napoletano, uno dei più celebri protagonisti del mercato dell'arte contemporanea internazionale, dalla metà degli anni sessanta alla metà degli anni novanta, che ha contribuito con le sue opere a rendere ancora più vivace la storia dell'animo artistico napoletano.È proprio grazie ad Amelio che i grandi protagonisti dell'arte contemporanea sono giunti nella nostra città durante quei vent'anni, rendendola una vera e propria capitale dell'arte contemporanea mondiale.
La mostra organizzata dal Madre ci ha fatto conoscere e percorrere la storia e l'operato del gallerista attraverso l'esposizione di tante opere, molte delle quali visibili per la prima volta, e più di cinquecento documenti storici provenienti dall'Archivio Amelio e da altri archivi, con lettere autografe, progetti di mostre e schizzi di allestimento, fotografie, inviti, manifesti, libri, cataloghi, brochure etc... Per le gallerie di Lucio Amelio sono passati artisti come Manzoni, Burri, Kounellis, Pistoletto, Merz, Calzolari, Tatafiore, considerati oggi nomi importanti dell'arte contemporanea.
Dopo la mostra, si è proceduto alla votazione per il rinnovo delle cariche sociali, conclusasi con un breve discorso del Presidente dell'Associazione, Gaetano Vecchione, che ha commentato la rapida crescita del network in questi ultimi anni. La rete di alunni, che conta ormai quasi 400 membri, è diventata nel corso del tempo sempre più estesa, fitta, organizzata, capace di offrire maggiori opportunità professionali e di crescita personale.
La serata, terminata con un banchetto, ha visto tra gli ospiti gran parte degli ex allevi, nuovi iscritti, tutor e professori, che si sono susseguiti nelle varie edizioni del master, tutti accomunati dallo stesso entusiasmo nell'affrontare la carriera professionale e nel trovare nuove opportunità.
Questa occasione di incontro ha mostrato ancora una volta l'aspetto fondamentale dell'Associazione: la capacità di creare e rafforzare legami, di riunire persone a volte anche fisicamente lontane, che provengono da esperienze differenti, che, fatto pur con scelte diverse, hanno condiviso un percorso formativo ed umano. Al di là di festeggiare e ricordare un anno di Master e di vita passato insieme, il ritrovo degli ex-allievi ha il merito di riuscire a rafforzare, ad ogni incontro, l'entusiasmo in ciascuno, a nutrire la consapevolezza che, per realizzare grandi obiettivi e raggiungere i propri sogni sono necessari principalmente determinazione, costanza e buona volontà!

AlumniReunion2015

Milano

"Ogni anno, nel mese di Marzo, c'é l'usanza per gli Alumni andare alla Reunion..."
E così, come ogni anno, è piacevole e utile re-incontrarsi, conoscere i nuovi arrivati, partecipare a momenti di confronto. Quest'anno, come nel 2014, la sede PwC di Milano ha accolto il nostro gruppo, sempre più folto e coeso. Una delle cose interessanti di qesto appuntamento è proprio il rivedersi, a distanza di tempo, e ritrovare negli altri esperienze complementari alle proprie: chi cambia lavoro, chi viene promosso, chi finisce per lavorare insieme ai suoi ex colleghi di master...
Il continuo divenire della vita lavorativa milanese permette questo, e non solo!
Nella circostanza della reunion il networking rappresenta solo una piccola parte dell'evento: sono oramai due anni che vivo e lavoro a Milano e, per quanto mi riguarda, continuo a vivere il mio network IPE ogni giorno. I ragazzi sono diventati quasi come fratelli, oltre che amici: la famiglia Alumni Milano cresce di anno in anno, si consolida, si supporta e resta, nonostante i frenetici impegni, un punto di riferimento indissolubile.
È intervenuto Pietro Penza, partner Financial Services Consulting PWC.
Al termine dell'evento la mostra "Ritorno al futuro" del pittore Gabriele Rofi.

Raffaella Sorrentino, MiB 2013

Londra

È bello sapere che l'IPE si estende "esportando" i suoi valori e i suoi ex allievi anche nella cosmopolita metropoli britannica.
Da diversi anni ormai la reunion londinese è diventata un *must* per l'associazione Alumni IPE, una preziosa opportunità per rincontrare vecchi amici e per conoscere e confrontarsi con professionisti del mondo lavorativo locale.
L'incontro si è svolto il 30 aprile in un noto ristorante dell'italianissimo quartiere di South Kensington.
Protagonista dell'evento Luigi Speranza, capo economista Europa di BNP Paribas, che ci ha invitato a riflettere sulle recenti politiche monetarie dell'Unione illustrandoci come queste si ripercuotano sulle economie nazionali.
La serata si è svolta in un clima caldo ed informale con Gaetano Vecchione che, come sempre, ha assunto il fondamentale ruolo di collante tra noi alumni facendoci riassaporare i bei momenti trascorsi durante il master.
Il bilancio dell'evento è stato estremamente positivo; un incontro interessante, educativo con persone simpatiche e brillanti. A quando il prossimo?

Mariella Langella, MiS 2012

Roma

Nella splendida Capitale i palazzi che racchiudono secoli di storia sono innumerevoli e la scelta della location per ospitare l'edizione 2015 della Reunion Alumni IPE non è stata guidata dal caso. Alle spalle di Piazza Venezia, lo storico Palazzo Altieri, sede del Gruppo Banca Finnat, ha fatto da scenografia all'evento.
Il numero e l'importanza delle persone presenti all'evento hanno reso la serata un'immancabile tradizione per noi tutti ex -allievi e il Presidente dell' Associazione "Alumni IPE", Gaetano Vecchione, ha testimoniato la crescita del network degli Alumni sottolineando l'importanza di creare partnership con prestigiose Scuole di formazione per continuare ad arricchire la rete di esperienze e conoscenze provenienti da diverse realtà. Hanno seguito all'introduzione del Presidente dell'Associazione, gli interventi del Dottor Andrea Nettino, owner e Responsabile Family Officer della Banca Finnat e del Dottor Pasquale Silvestro, Direttore Private Banking di Banca Finnat, i quali, hanno evidenziato l'importanza della tradizione familiare che si tramanda da generazione in generazione e in che modo esperienza, attenzione e lungimiranza siano le fondamenta su cui costruire un grande gruppo bancario, leader nel private banking, le cui origini risalgono al 1898.
In questa occasione, noi partecipanti abbiamo avuto l'onore di sfogliare e leggere i libri contabili e i registri della compravendita di titoli risalenti ai primi anni del Novecento redatti a mano con estrema precisione e gelosamente custoditi dalla famiglia Nettino; inoltre abbiamo avuto l'onore di vedere le storiche macchine da scrivere utilizzate nel corso del tempo. Fare parte della squadra I.P.E. è un privilegio, non solo per le nozioni imparate durante le ore di lezione ma anche e soprattutto per la possiblità di prendere parte ad esclusivi eventi come quello realizzato in collaborazione con il Gruppo Banca Finnat.
Inoltre, rivedere ogni anno i vecchi "compagni di classe" suscita sempre un velo di nostalgia; nostalgia delle giornate trascorse insieme, delle gioie e delle ansie condivise, ma genera anche un forte senso di consapevolezza di far parte ormai del mondo del lavoro. Incontrarci ogni volta, con un bagaglio di esperienze sempre più grande, rende queste riunioni un momento per scambiarci opinioni e consigli sempre più maturi ed è un›occasione per offrire il nostro contributo - attraverso consigli pratici - ai ragazzi che si affacciano, o sono prossimi ad affacciarsi, al mondo del lavoro.
Uno dei punti di forza dell'IP.E., è quello di essere sempre accanto ad ogni alunno. Ognuno di noi si porta dentro, con orgoglio, l'esperienza del Master e ne fa il proprio punto di forza, data dalla qualità delle lezioni svolte, dai legami che uniscono tutti i ragazzi che vi partecipano e dalla reputazione che la Scuola vanta presso le aziende in cui lavorano gli ex Alumni.

Federica Ferrillo, MFA 2012

Bologna

Il 7 maggio 2015 si è svolta la seconda *reunion* degli Alumni I.P.E. a Bologna. Ad ospitare l'evento il ristorante bolognese ZeroCinquantuno, situato in piazza Maggiore, alle spalle della magnifica basilica di San Petronio. A partecipare all'incontro 5 ex-allievi dei Master Bilancio e Master Finanza diplomati prevalentemente negli ultimi 3 anni, provenienti da diverse società radicate nel territorio Emiliano quali CRIF, Prometeia e Scouting.
La *reunion* ha rappresentato una bella occasione per noi, ormai a Bologna da più di 2 anni, di conoscere e dare il benvenuto ai nuovi ex-alumni, condividere ricordi ed esperienze e discutere delle nuove iniziative portate avanti dall'I.P.E., ma soprattutto di incontrarci e consolidare sempre di più il legame di amicizia che caratterizza il nostro gruppo. E adesso non ci resta che attendere la prossima *reunion*, perché come si suol dire: "non c'è due senza tre".

Maria Giovanna Zavallone
MFA 2012

PREMIO ALUMNI 2015 AD ANTONIO D'AMATO

di ***Flavia Carone***, MiB 2015

I cavalletti ci sono? La coppa? Gli Annual Report? Avete stampato la lista? Avete sentito tutti gli ex allievi? Avete contattato lo staff del Chiostro?... Sembrerebbe la festa per accogliere qualcuno di ritorno in famiglia e invece no, questa, pur essendo una festa, celebra la fine di un percorso: il "Master I.P.E.". Ognuno con i suoi compiti e con un po' di agitazione è pronto a dare il meglio di sé, affinché tutto possa andare bene. Tale occasione per noi allievi del Master (ormai ex allievi) è un momento di confronto importante perché abbiamo la possibilità, per la prima volta, di confrontarci in maniera informale con gli ex alunni delle edizioni precedenti dei Master. Per noi è un momento importante perché ci permette di capire che cosa ci succederà dopo, una volta che faremo capolino nel mondo del lavoro e nello stesso tempo ci premette di conoscere persone che hanno maturato esperienze nei settori più vari dell'economia.

Ma non è solo questo… Così come tutti gli anni, ecco poi arrivare il momento centrale della serata, che é lo spunto per il nome dell'evento stesso: il Premio Alumni. Quest'anno abbiamo avuto il piacere di conoscere e premiare il Dottore Antonio D'Amato, presidente del Gruppo Seda, azienda leader nel settore dell'imballaggio alimentare.

L'Associazione ha inoltre presentato il bando, "Alumni I.P.E per il sociale", con il quale ha messo a disposizione una somma per enti che presentassero progetti aventi l'obiettivo di aiutare il prossimo e di valorizzare la città di Napoli.

Nella serata della cena Alumni si è eletto il progetto vincitore, dal titolo "Mettiamo le Radici" del Centro Shalôm, per la realizzazione di due orti urbani per 40 ragazzi a rischio di esclusione sociale. Il progetto prevede la creazione di un laboratorio "agricologico" e di un laboratorio alimentare inserito in una cornice che unisce il volontariato e l' impresa sociale. In particolare il laboratorio si propone di introdurre i ragazzi ad una conoscenza delle tecniche di coltivazione, irrigazione e dell'utilizzo delle attrezzature di lavoro, ma anche di far nascere interesse e passione per un'attività che è molto lontana dal loro vissuto. Al progetto, della durata di 12 mesi, parteciperanno non soltanto i ragazzi del territorio, ma anche un'equipe costituita da un esperto, un operatore e due volontari. Dietro al conferimento ti tale premio l'Associazione ha intravisto la concreta possibilità di vedere "maturare" i ragazzi, attraverso l'esperienza di responsabilizzazione diretta sul campo. Il progetto vincitore dunque rappresenta un'opportunità per esplorare la possibilità di avviare attività imprenditoriali che coinvolgano i ragazzi e le loro famiglie. Un impegno in tale direzione appare particolarmente significativo perché consente di aprire scenari innovativi atti a fronteggiare l'emergenza lavoro che, soprattutto negli ultimi anni, ha assunto profili drammatici. Inoltre, tali iniziative imprenditoriali si connotano come "imprese sociali", perché si inseriscono in un movimento di riscoperta dei temi dell'ambiente e di rinnovata attenzione verso prodotti e servizi eco-compatibili.

L'Associazione Alumni sarà presente nel progetto anche sul lungo termine, in quanto si è prevista la condivisione dei prodotti raccolti nell'ambito del laboratorio Agricologico, con i ragazzi, le famiglie, ex alunni e ospiti esterni che parteciperanno a cene "consapevoli" per presentare i risultati del progetto. Non vedo l'ora di partecipare alla prossima cena Alumni per vedere le novità del prossimo anno …

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

ANTONIO D'AMATO

Laureato in giurisprudenza, è presidente del Gruppo Seda dal 1991, leader mondiale nel settore del packaging per alimenti grazie anche alla costante attività di Research & Development nell"innovazione di prodotto e di processo. Oggi il Gruppo Seda, il cui quartier generale è ad Arzano (Na), conta 13 stabilimenti e produce in Italia (a Napoli e Milano), Germania, UK, Portogallo e Stati Uniti. Ha oltre 2.500 dipendenti e tra i suoi clienti annovera i più grandi marchi dell"industria alimentare del mondo. Il 50% del fatturato è prodotto in Italia e, di questo, il 70% è esportato all"estero.. Dal 1986 al 1990 è stato presidente dei Giovani Imprenditori e vice presidente di Confindustria. Dal 1996 al 1999 è stato consigliere incaricato di Confindustria per il Mezzogiorno. Dal 2000 al 2004 è stato presidente di Confindustria. È presidente onorario della Luiss, di cui è stato presidente dal 2001 al 2004. Dal 2008 al 2013 è stato presidente del Gruppo del Mezzogiorno dei Cavalieri del Lavoro e il 15 ottobre 2013 è stato eletto presidente della Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro.

MiB DOMINA IL TORNEO ALUMNI IPE 2015

di *Dario Napoleone,* MiB 2015

Sono quasi le 17 di sabato 13 giugno, le gradinate che affacciano sui campi della Polisportiva Europa sono già gremite, dagli spogliatoi si sente un coro: "Tutti per l'IPE, l'IPE per tutti". I "calciatori" salgono gli scalini per arrivare al terreno di gioco, è tutto pronto, il X Trofeo Alumni IPE può cominciare.

Il lavoro della Scuola di Alta Formazione e dell'Associazione Alumni non si ferma certo in aula, anzi è attraverso attività come laboratori teatrali e tornei sportivi che vengono formate le persone, che nascono e si consolidano i rapporti tra gli studenti del master, gli ex alunni e i membri della faculty, contraddistinti dalla voglia di scambiarsi sempre consigli ed esperienze.

Il torneo di calcetto, svolto in un unica giornata, ha visto la partecipazione di sei squadre divise in due gironi: quattro composte dagli attuali studenti del master (MiB A 2015, MiB B 2015, MFA 2015 e MiS 2015), una squadra degli ex allievi del Master in Finanza 2014 e l'ultima squadra composta da membri della faculty.

Il girone "A" ha visto lo strapotere del MiB A 2015 che ha vinto senza subire reti le partite contro MFA 2015 ed MFA 2014, mentre l'altra squadra qualificata per le semifinali è stata MFA 2015, che ha vinto il derby con il Master in finanza.

La squadra della faculty ha vinto il girone "B" ed ha superato il turno insieme al MIB B 2015, eliminando il MIS 2015 che era tra le favorite per la conquista del titolo avendo vinto il torneo di calcetto all'Eticamp. La prima semifinale è derby, questa volta in casa Master in Bilancio 2015, ed ha visto vincere per 6 a 2 il MIB A 2015, che ha conquistato la finale. L'altra finalista è MFA 2015 che è riuscita ad imporsi contro i membri della faculty solo dopo i calci di rigore. Dopo aver condotto un torneo perfetto il MiB A 2015 si impone anche in finale contro MFA 2015, aggiudicandosi il torneo dopo due anni di strapotere MiS. Tutti i superstiti del tour de force calcistico esultano per la bella manifestazione di sport e amicizia.

COPPA ALUMNI 2015

GIRONE A	GIRONE B
MIB/A 2015	MIB/B 2015
MFA 2015	MIS 2015
MFA 2014	Faculty IPE

FINALE
MIB/A 2015 – MFA 2015

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

Progetto Mentoring

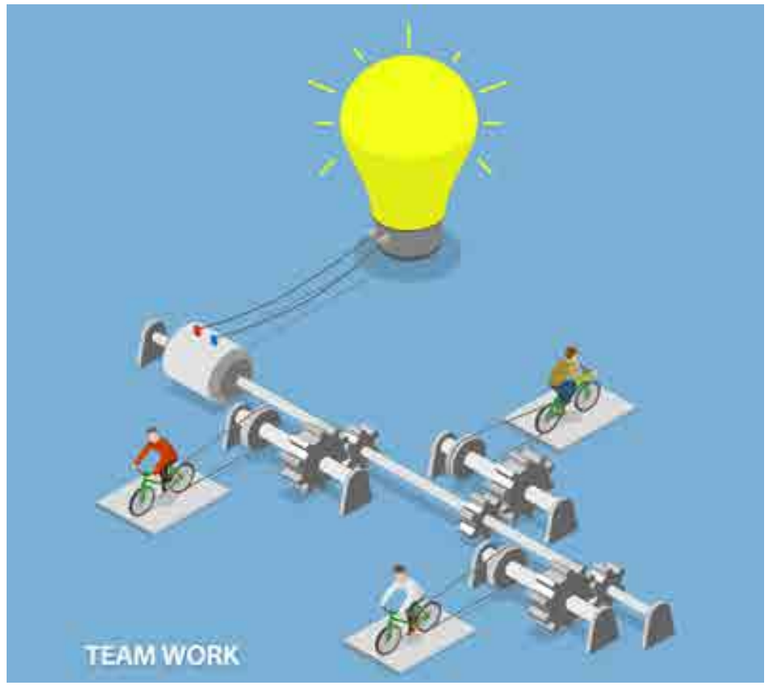
di *Fabio de Cristofaro,* MiB 2009

Siamo finalmente giunti alla seconda edizione del progetto mentoring dell'Associazione Alumni IPE. Dopo il successo della prima edizione e i numerosi feedback positivi ricevuti dagli ex allievi, l'Associazione ha deciso di riproporre l'iniziativa rendendo l'esperienza ancora più coinvolgente, grazie all'introduzione di numerose novità.
Tutto questo rappresenta un segno chiaro ed evidente di quella che è la fiducia dell'Associazione nei confronti del progetto e della volontà da parte di tutti che esso diventi un caposaldo dell'Associazione stessa.

> **"Il mentoring è un momento privilegiato di apprendimento e sperimentazione"**

Il mentoring è un momento privilegiato di apprendimento e sperimentazione, che deriva dalla relazione di un mentor (ex allievo IPE con almeno 3/4 anni di esperienza lavorativa) e un mentee (allievo che ha terminato il master nel corso del 2015), durante il quale possono essere sviluppate e potenziate le competenze delle persone coinvolte.
Attraverso tale iniziativa si cerca in primo luogo di fornire alle giovani leve una guida che possa fungere da supporto per le scelte future. Al termine del master i mentees si trovano a dover affrontare, spesso per la prima volta, importanti scelte di vita, come ad esempio valutare il trasferimento in una nuova città, sostenere importanti colloqui di lavoro, accettare o meno un'offerta di lavoro.
Pertanto, poter chiedere consiglio ad una persona, che ha vissuto solo qualche anno prima la stessa esperienza, permette ai mentees di prendere decisioni importanti con maggiore serenità, affrontando così i diversi eventi con il giusto coinvolgimento.
La selezione dei mentor non è di certo casuale. L'Associazione effettua una scelta ben mirata tra i suoi ex allievi, individuando persone fortemente motivate a svolgere questo importante ruolo. Se si pensa che il mentoring sia un percorso a senso unico si sbaglia, infatti, anche i mentors traggono loro stessi numerosi benefici da tale rapporto di scambio.
Hanno infatti l'opportunità di fermarsi a riflettere, possono venire a conoscenza di nuovi trend emergenti in ambito professionale, possono accrescere le proprie competenze sociali e ampliare i propri orizzonti mentali. Un altro elemento importante che ha guidato la preparazione di questa nuova edizione è stata l' "innovazione".
Alla luce dei contributi forniti dai partecipanti e dell'esperienza acquisita, la nuova programmazione è stata arricchita da diversi cambiamenti. Una delle principali novità introdotte quest'anno, è la selezione di coppie (mentor/mentee) presenti nella stessa città/provincia, al fine di facilitarne il contatto rafforzando il rapporto interpersonale. Sempre per intensificare i rapporti tra le persone coinvolte si è pensato, inoltre, di organizzare numerosi eventi aggregativi e di sviluppare un team dedicato al loro supporto.
Fin dalla prima edizione abbiamo osservato che il mentoring ha sensibilmente migliorato il network tra i diversi allievi. A tal proposito ci piace ricordare che il mentoring implica proprio la relazione fra persone e, riprendendo ciò che diceva Metcalfe - il padre delle reti -, il valore di un network è tanto più alto quanto più persone vi partecipano. Pertanto siamo fortemente convinti che grazie all'iniziativa e al contributo di tutti raggiungeremo risultati ancora più entusiasmanti.

> **"Si cerca di fornire una guida che possa fungere da supporto per le scelte future"**



Mettiamo radici

Il progetto sociale finanziato dall'Associazione Alumni IPE

di ***Giulio Maggiore***, Presidente dell'Associazione "Centro Shalôm"

«L'educazione ambientale dovrebbe disporci a fare quel salto verso il Mistero, da cui un'etica ecologica trae il suo senso più profondo. D'altra parte ci sono educatori capaci di reimpostare gli itinerari pedagogici di un'etica ecologica, in modo che aiutino effettivamente a crescere nella solidarietà, nella responsabilità e nella cura basata sulla compassione». Con queste parole Papa Francesco, in occasione della sua ultima enciclica Laudato sii lancia una provocazione a tutte le agenzie educative, chiedendo un impegno creativo per accompagnare i più giovani alla scoperta di un nuovo stile di vita basato sul rispetto per l'ambiente, sulla cultura della cura, sulla sobrietà, sulla contemplazione della bellezza. Si tratta di aiutarli ad intraprendere un percorso che vada oltre un'esperienza sempre più vuota fatta di autoreferenzialità e consumismo, per consentire loro di scoprire il valore profondo dell'essenziale. In questa direzione si muove il progetto "Mettiamo radici", redatto, in realtà, prima della pubblicazione dell'enciclica, che l'Associazione "Centro Shalôm" ha avviato nel settembre 2015 con il prezioso sostegno dell'Associazione Alumni IPE.

Il progetto si inserisce in un percorso iniziato da oltre 25 anni dalla Compagnia delle Figlie della Carità in stretta collaborazione con un gruppo di volontari, poi costituitisi in associazione. Tutto nasce nell'ottobre 1988, quando viene fondato il Centro Shalôm con l'obiettivo di venire incontro ai bisogni dei ragazzi che popolano i vicoli del quartiere Chiaia. Infatti, anche in quella che viene considerata una delle zone più benestanti della città esistono sacche di insospettabile povertà, concentrate in una striscia di vicoli che da Piazza Piedigrotta si stende fino a Piazza Vittoria, alle spalle dei locali e dei negozi della Riviera. Ai ragazzi provenienti da queste isole di disagio sociale il Centro Shalôm offre l'opportunità di entrare in un percorso educativo di lungo periodo che punta ad una crescita integrale della persona, con attività molto diversificate (sostegno scolastico, laboratori artigianali, animazione teatrale, attività sportive, musica, danza, canto, ecc.), estese anche ai genitori.

A questo mosaico il progetto "Mettiamo radici" aggiunge un tassello fondamentale. Grazie alle risorse messe a disposizione da Alumni IPE è, infatti, finalmente possibile attivare un'articolata iniziativa formativa che mette al centro dell'attenzione la terra e le sue risorse, per educare i ragazzi ad un nuovo rapporto con la natura e gettare le basi per uno stile di vita diverso, più sano, più equo, più vitale. Cresciuti nel cuore di una metropoli affogata nel traffico, abituati ad un'alimentazione artificiosa e squilibrata, viziati da una cultura del consumo sempre più deteriore, i nostri ragazzi hanno, infatti, bisogno di riscoprire il fascino di un mondo dimenticato, dove è possibile gettare i semi, curare la crescita di una pianta, gustarne i frutti, imparare la lezione che essa ci insegna, per dare un senso diverso alla propria vita e – magari – trasformare questa nuova passione in un'opportunità di lavoro.

Il progetto si propone di dare una risposta a questo bisogno non solo sul territorio storico di intervento del Centro Shalôm, ma anche a Materdei, dove è nata un'iniziativa "gemella" – il Centro Effatà – anch'essa ospitata in una bella struttura delle Figlie della Carità, situata proprio nel cuore del quartiere. Sono previste tre fasi di lavoro strettamente interconnesse, che si propongono di avvicinare progressivamente i ragazzi alla conoscenza e all'esperienza della natura attraverso la coltivazione dell'orto, l'alimentazione, la cucina e, infine, una proiezione verso possibili scenari di imprenditorialità sociale.

> "Un'articolata iniziativa formativa che mette al centro dell'attenzione la terra e le sue risorse"

La prima fase - quella del laboratorio agricologico - vuole introdurre i ragazzi ad una conoscenza diretta e vissuta delle tecniche di coltivazione, irrigazione e lavoro agricolo, allo scopo di far nascere interesse e passione per un mondo che attualmente è molto lontano dalla loro esperienza ma che può essere ricco di stimoli culturali ed emotivi.

Il laboratorio sarà articolato in due azioni: un percorso formativo costituito da incontri teorici e interventi sul campo volti ad apprendere i principi fondamentali dell'agricoltura e scoprire il benessere individuale e collettivo da essa derivante (conosciamo la terra); l'allestimento e l'avvio alla produzione dell'orto sociale, inteso come spazio verde coltivato che si propone non tanto a una funzione di mera produttività agricola ma anche di attivare processi sociali che portano ad una crescita culturale ed etica delle persone in tal senso esso può diventare l'opportunità per sensibilizzare alla cura e alla salvaguardia ambientale (valorizziamo la terra). L'idea è che i ragazzi, abituati a vivere in uno spazio virtuale spesso mediato dalle tecnologie, abbiano l'opportunità di sperimentare un contatto fisico diretto con la natura che li conduca alla scoperta ai valori essenziali della vita. La possibilità di contribuire alla nascita e alla crescita delle piante potrà rappresentare per loro un'occasione unica per scoprire il gusto e la responsabilità del "prendersi cura" di un essere vivente che dipende esclusivamente dal loro impegno. La seconda fase del progetto sarà dedicata al laboratorio di alimentazione consapevole, che si propone di sviluppare nei partecipanti una maggiore consapevolezza delle implicazioni di un'alimentazione sana e genuina sull'equilibrio psico-fisico delle persone, ma anche sull'affermazione di valori etici e sociali che si riflettono in un sistema economico di più equo e sostenibile. La prima azione di questo laboratorio (principi di un'alimentazione consapevole) si propone, infatti, di accompagnare i partecipanti (i ragazzi, ma anche i loro genitori e gli stessi volontari del Centro) allo scoperta dei "valori" del cibo come fonte di nutrizione equilibrata decisiva per una crescita sana, ma anche

continua a pagina 46

Eticamp 2015

Ben prima delle ambizioni, delle performance e delle carriere, ci sono i valori, le relazioni umane, i rapporti, le persone.

di ***Salvatore Iovine,*** MiB 2014

Sarà perché il desiderio recondito di ogni ex allievo I.P.E. è quello di tornare - almeno per un giorno - tra i banchi del Master, o forse per la gioia di ritrovare tanti vecchi amici e conoscerne di nuovi che partecipare quest'anno all'Eticamp per la prima volta da ex alunno è stata davvero un' emozione eccezionale. Nei giorni successivi al week end trascorso tra una chiacchierata e l'altra con gli allievi di quest'anno, il torneo di calcetto, le lezioni e le varie testimonianze, ho realizzato che Eticamp racchiude in sé tutto il senso di frequentare un Master I.P.E. Sono arrivato il venerdì sera in ritardo rispetto all'orario concordato. Una volta a Casalmentano, però, giunto in soggiorno, l'atmosfera di armonia e convivialità, mi hanno imposto di abbandonare i panni lavorativi, e di dare inizio a un week end di socialità, condivisione, confronto e anche tanto tanto divertimento. Una due giorni in cui, al centro, poteva tornare pienamente la mia persona in mezzo ad altre persone. Ecco perché Eticamp racchiude in sé tutto il senso dell'I.P.E., perché ti dà l'opportunità di fermarti e di riflettere. Ti ricorda che, ben prima delle ambizioni, delle performance, delle promozioni e delle carriere, ci sono i valori, le relazioni umane, i rapporti, le persone appunto, e ti induce a meditare quotidianamente sul senso di quello che facciamo e sul contributo concreto che possiamo dare ogni giorno alla società in cui viviamo, non solo attraverso il lavoro.In particolare, sono due gli spunti raccolti dall'Eticamp di quest'anno che su tutti mi hanno fatto riflettere nei mesi successivi. Il primo è quello propostoci da don Carlo de Marchi quando invitava noi giovani a non agire come navi che restano attraccate nel porto, ovvero con la paura di osare, mettersi in gioco e - perché no?- sbagliare, ma nemmeno come zattere alla deriva in mezzo al mare, ossia rimanere senza una destinazione, un obiettivo, una visione, un pensiero, in preda solo all'arrivismo e al disorientamento. Nei giorni successivi ho realizzato che non è sempre facile trovare un compromesso tra i due atteggiamenti, ma che tuttavia ci si può riuscire non dimenticando mai la prudenza e l'umiltà come bussole per orientare le proprie decisioni e le proprie scelte. Il secondo elemento sul quale pure ho tanto riflettuto è sicuramente quello offerto dal professor Ricciardi in merito al valore del lavoro: trasformare fallimenti in opportunità, essere audaci nella visione ma cauti nella programmazione, adoperarsi per creare un ambiente di lavoro allegro, e poi, ancora, l'invito a conciliare il lavoro con la vita privata e affettiva. Mi rendo conto che si tratta di riflessioni forse un po' difficili da cogliere in pieno. Ma mi viene da pensare soprattutto all'importanza di creare un contesto allegro con i colleghi. A quasi due anni di distanza dal mio ingresso nel mondo del lavoro, ritengo che sia questa la condizione necessaria per rendere al meglio, soprattutto in attività dove si agisce in team. L'equilibrio tra vita personale e vita lavorativa ha tuttavia costituito il tema sul quale maggiormente ho meditato negli ultimi mesi. Devo confessare che al Master, spaventato dai racconti degli ex allievi sugli orari e sui ritmi nelle società di consulenza e di revisione, non riuscivo a comprendere come potesse essere possibile conciliarli con la vita personale e gli affetti. E in effetti è vero, il tempo da dedicare a famiglia e amici diminuisce, non c'è dubbio, ma è altrettanto vero che, proprio in questa fase, siamo chiamati a gestirlo con maggiore intelligenza e capacità, possiamo rendere al meglio come professionisti soltanto se riusciamo a preservare una sana e armoniosa situazione dei rapporti personali e affettivi. Il contrario non sarebbe nemmeno immaginabile: qualsiasi soddisfazione raccolta in ambito lavorativo, infatti, anche la più grossa, non basterebbe mai a riempire il vuoto di una vita personale e spirituale arida e vuota. Ma Eticamp 2015 è stata per me anche l'occasione per notare quante cose, rispetto all'anno precedente, fossero cambiate nella mia vita. Se da allievo ci arrivavo in macchina da Napoli con i miei amici, sicuro di stare per vivere un' indimenticabile esperienza, spensierato come ad una gita scolastica, ma anche con tanti punti interrogativi legati al mio futuro e un desiderio pazzesco di trovare qualche risposta nelle parole degli ex allievi, quest'anno ci sono tornato con la consapevolezza dell'importanza di questo appuntamento per i ragazzi che si apprestano a diplomarsi e la voglia di dare loro qualche piccolo e umile spunto.Non c'è dubbio, una grande responsabilità trovarsi, a meno di un anno, dall'altro lato della cattedra. Le domande che gli allievi mi ponevano erano esattamente le mie di appena un anno prima! Alcune avevo smesso di pormele, anche se ciò non significava che nel frattempo avevo trovato una risposta. Per questo motivo, il confronto con loro ha costituito un'opportunità di crescita anche - e soprattutto - per me.n Eticamp significa anche tanta condivisione e socialità. Non dimenticherò mai che il mio Eticamp da allievo fu l'occasione per conoscere da vicino i ragazzi di Shipping, con i quali, a differenza di quelli di Finanza con cui condividevamo lezioni, lavori di gruppo e project work, non avevamo ancora avuto tante occasioni per incrociarci. Molti di loro, mi fa piacere dirlo, sono diventati veri amici.

Quest'anno, da ex allievo, invece, ho avuto la possibilità di conoscere tanti nuovi allievi. A tal proposito, indimenticabili sono state anche le giornate e le settimane successive ad Eticamp. Sono rimasto in contatto con davvero tanti di loro: non è stato difficile stabilire un rapporto di amicizia e sintonia, soprattutto per la comune base di valori e di interessi trasmessaci dall'I.P.E. Un vero piacere ogni volta sapere che qualcuno di loro aveva superato un colloquio e firmato un contratto. Anche in quei momenti mi sono rivisto nei loro timori, nei loro dubbi sulla nuova strada da intraprendere, ma anche, sempre, nella loro gioia nell'aver partecipato alla grande esperienza di vita che è un Master I.P.E!

Homeless Project

noIPErglialtri

di *Davide Ciaramella*, MiS 2015

Era il mese di febbraio, frequentavo da qualche settimana il Master IPE quando venni a sapere di un'iniziativa di volontariato alla mensa del Carmine a Napoli. Mi resi subito disponibile e pochi giorni dopo incontrai Luca, il promotore del progetto, per conoscere meglio i dettagli. Fu lui a spiegarmi lo spirito alla base dell'iniziativa: incoraggiare uno stile di vita pienamente coerente con la fede, soprattutto attraverso la santificazione del lavoro. Volendo far crescere il gruppo di giovani volontari, Luca chiese a me e a Giovanni, un altro alunno del Master, di diffondere l'iniziativa tra colleghi o amici professionisti con l'intento di creare una nuova antenna del progetto di volontariato "Homeless Project".
L'obiettivo era ambizioso: eravamo solo in due, ma ci impegnammo a garantire la nostra presenza e quella di qualche altro amico nei mesi seguenti, fiduciosi di arruolare in poco tempo giovani professionisti con la voglia di dedicare parte del loro tempo al servizio del prossimo.
Ci adoperammo subito per chiamare i nostri amici e conoscenti, spiegando loro la nostra missione: diffondere un messaggio di solidarietà e altruismo. Dopo un solo mese raggiungemmo la quota di dieci volontari tra alunni, ex alunni dell'IPE ed amici che avevano sposato il progetto con dedizione e determinazione.
Decidemmo allora di dare un'identità al nostro gruppo scegliendo un nome: **"noIPErglialtri"**. Visto il crescente numero di volontari, pensammo di renderci utili anche presso altre strutture e decidemmo di dividerci: mentre alcuni continuavano a supportare la mensa del Carmine, altri distribuivano cibo caldo nei vari quartieri di Napoli ai senzatetto o la spesa alle famiglie in difficoltà. Il nostro obiettivo era quello di essere sempre in prima linea per aiutare gli altri. Ogni settimana, con mio stupore, nuove persone aderivano con entusiasmo, lavorando gomito a gomito instancabilmente.
Il passaparola aveva funzionato: stavamo contagiando sempre più persone e ormai la strada era in discesa, per cui decidemmo di istituzionalizzare questo progetto per renderlo una possibilità concreta ed un appuntamento annuale anche per gli alunni dei Master a venire.
Ho voluto raccontare in poche righe un'esperienza che porterò sempre dentro, un percorso che mi ha dato la possibilità di comprendere ancor di più quanto siamo fortunati ad avere un tetto sotto cui vivere e una famiglia che ci ama e si prende cura di noi.
Ho capito che l'indifferenza verso la sofferenza altrui è il cancro dell'anima e che per migliorare questa società sempre più individualista, consumista e senza valori, è necessario darsi agli altri e rendersi utili, tenendo sempre bene a mente una cosa: che per servire, occorre servire a qualcosa. ■

PROJECT WORK 2015

MASTER IN FINANZA & MASTER IN BILANCIO

Bain & Company Italy
"Analisi strategica dei drivers di profittabilità del mercato bancario italiano: vincenti e perdenti con la lente del total shareholder return"

Banca Popolare del Mediterraneo
"Tecniche di attenuazione del rischio di credito"

Banca Promos
"Le condizioni per la diffusione dei minibond"

Banca Prossima
"Lo sviluppo dei Centri Commerciali naturali: il comune di Caserta"

BCC – Banca di Credito di Cooperativo di Napoli
"Tecniche di analisi e gestione del rischio di concentrazione"

The Boston Consulting Group
"Benefici e costi di implementazione di una Asset Management Company per la gestione dei crediti deteriorati "

COELMO
"L'interfaccia decisionale del Controllo di Gestione: una Score Card in formato A4"

Deloitte & Touchè STS . Studio Tributario e Societario
"La Documentazione di Transfer Pricing per un gruppo multinazionale italiano: Masterfile e Country File"

Ernst & Young
"BASEL III FRAMEWORK: new standardised approach for credit risk"

Iniziativa Cube
"Strumenti e canali finanziari innovativi a supporto della crescita delle imprese: i mercati dei Minibond e dell'Aim"

KPMG
"Il processo di consolidamento del bilancio: modalità operative, criticità e informativa di bilanci"

ODCEC Napoli
"L'osservatorio delle quotate: il bilancio UnipolSai 2014"

Reply
"Fundamental Review of Trading Book: analisi di impatto su un panel di banche italiane in termini di RWA"

SAPA Group S.r.l.
"Polite: business plan dall'automotive all'edilizia. Diversificazione cross-tecnology"

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

ZADI GROUP
"Group Overhead Costs Analisys: individuazione delle opportunità di cost reduction attraverso il confronto tra le spese "no core" sostenute dalle diverse aziende facenti parte del gruppo"

MASTER IN SHIPPING

d'Amico Società di Navigazione
"Un sistema di reporting per la struttura Human Resources del Gruppo d'Amico"

DHL
"Gestione dei flussi di approvvigionamento dei materiali operativi "

Fracomina
"La Fondazione Gerardo Prisco: il Fast Fashion campano nel mondo"

PricewaterhouseCoopers
"Analisi dei nuovi OIC applicabili al bilancio armatoriale con particolare riferimento agli impatti su immobilizzazioni materiali (flotta) e debiti"

VSL – Venice Shipping & Logistics
"La valutazione di una flotta ai fini della redazione del bilancio d'esercizio"

SACE
"Analisi del Rischio Paese in un'area geografica con scarsa penetrazione commerciale dell'export italiano: Asia, il caso India"

Unicredit StartLab

UNICREDIT

Lo scorso 26 giugno si sono svolte all'I.P.E. le presentazioni dei Project Work. Uno dei lavori maggiormente apprezzati e attesi, per la forte connotazione innovativa, è stato il progetto realizzato attraverso una stretta collaborazione tra la Scuola ed Unicredit, dal titolo: "Il business plan di una start-up e la sua bancabilità: step by step". Il progetto, che ha coinvolto quattro allievi dell'Istituto (Sergio Aliberti, Francesca Maria Luisa Amato Sgariglia, Antonio Fedele e Francesco Iacoviello) e grandi nomi di uno dei maggiori gruppi di credito Italiano ed Europeo, come Massimo D'Olimpio e Felice Delle Femine, rispettivamente Deputy Regional Manager Sud e Regional Manager Sud di Unicredit, ha avuto come obiettivo quello di stimolare l'imprenditorialità degli studenti al fine di far nascere una nuova idea d'impresa.

Il lavoro, partito da un'analisi dei bisogni e delle necessità non soddisfatte dal mercato, ha avuto ad oggetto l'ideazione e la realizzazione di una start-up innovativa con relativo business plan. Fondamentale si è rivelata la consulenza degli esperti Unicredit, che da anni si interfacciano con il parterre imprenditoriale campano e non solo che hanno saputo fornire consigli ed evidenziare le criticità e ai quali si deve la forte connotazione empirica del lavoro svolto. Il supporto di Unicredit non si è però limitato a questo, infatti, sono state organizzate vere e proprie lezioni ad hoc per gli allievi I.P.E. ed inoltre è stato possibile per gli stessi prendere parte ad importanti conferenze e Video Seminar che il gruppo bancario organizza periodicamente in favore degli imprenditori campani.

Il progetto, basato sulla realizzazione di un prodotto innovativo nell'ambito dei soft drink, è stato realizzato contattando direttamente fornitori, agenzie di marketing, consulenti. Tutti i dati e le proiezioni ottenuti sono risultati fortemente realistici, al punto che gli allievi sono stati invitati a presentare il proprio progetto all'edizione 2016 del programma di accelerazione "Unicredit StartLab", che ha l'obiettivo di identificare e sostenere la nascita e la crescita di nuove realtà imprenditoriali ad alto contenuto tecnologico ed innovativo, individuate attraverso uno specifico processo di selezione. Il progetto si rivolge alle startup innovative di tutti i settori con un programma di accelerazione che si articola in numerose azioni per dare forza alle idee imprenditoriali, tra le quali l'assegnazione di un premio in denaro, attività di mentoring, di sviluppo del network, formazione mirata e servizi bancari ad hoc.

La partecipazione al project ha avuto un forte impatto formativo sotto vari punti di vista. È stato un banco di prova impegnativo, che si è concluso con i complimenti dei partner Unicredit e con la voglia degli studenti e della Scuola di porre una crescente attenzione all'imprenditorialità, da considerarsi come la via maestra per crescere e realizzare concretamente un progetto che consente di mettersi in gioco a 360 gradi.

Francesca Maria Luisa Amato Sgariglia, MiB 2015

Fundamental review of trading book

Reply Avantage

Il nostro team, formato da Roberta Forlenza, Marino Vassolo e me, ha svolto un project work sul "Fundamental review of trading book". Il progetto aveva l'obiettivo di applicare la metodologia del calcolo del requisito patrimoniale che la banca deve detenere a fronte del rischio di mercato per il trading book. L'analisi aveva anche lo scopo di evidenziare la differenza metodologica tra la normativa vigente, Basilea 2.5, e quella prevista per il 2016: Basilea 3.

È stato un progetto molto interessante grazie al quale abbiamo sviluppato competenze tecniche-professionali indispensabili per il mondo del lavoro. Il compito non è stato facile, non solo abbiamo dovuto interpretare la normativa, ma soprattutto implementare prototipi in Excel e Matlab in grado di gestire una grande mole di dati e calcolare il Risk Weighted Asset richiesto.

Per la riuscita di tale progetto sono stati fondamentali il supporto tecnico del gruppo del Senior Manager Giorgio Pavia della società Avantage Reply e quello dei nostri colleghi di corso ed ex allievi che si sono offerti di aiutarci. Infatti è anche grazie alla loro disponibilità e al loro aiuto tecnico che siamo riusciti nell'elaborazione degli script indispensabili per il progetto. Con duro lavoro e con impegno costante siamo riusciti nella realizzazione di questo progetto, ma è stato importane sentire alle proprie spalle il sostegno e l'aiuto della grande famiglia IPE.

Maria Principe, MFA 2015

Una grande opportunità

BAIN & CO.

Un team eterogeneo alle dipendenze di grandi professionisti: io, Rosa Antonelli, Francesco Gelormini e Gianfranco Tamburrini, siamo stati scelti per affiancare il Dott. Lucio Brancatelli e il Dott. Rocco D'Acunto nello sviluppo di un progetto che aveva quale obiettivo «L'analisi strategica dei driver di profittabilità del mercato bancario italiano: "vincenti" e "perdenti" con la lente del Total Shareholder Return». Un'esperienza unica, alla fine della quale ci siamo sentiti ancora più vicini all'ingresso nel mondo del lavoro.

Bain & Co ripropone la stessa analisi del settore bancario italiano di anno in anno: essere partecipi di un progetto di tale ambizione, che ha visto quali autori negli anni precedenti consulenti Bain, è stata per me e i miei colleghi una grande opportunità. Con il supporto dei nostri tutor, che per l'occasione vestivano i panni dei clienti, abbiamo portato a termine il nostro obiettivo con eccellenti risultati. Il lavoro è stato suddiviso in tre fasi, ciascuna delle quali caratterizzata da una scadenza ben precisa: la prima riguardava la raccolta dati, la seconda l'elaborazione degli stessi e la terza, nonché la più difficile, l'interpretazione del risultato ottenuto. Tutto ha condotto alla costruzione di una storia sull'equity del campione di banche analizzato, in cui abbiamo decretato i "creatori" e i "distruttori" di valore degli ultimi 3-5 anni. Il progetto ha richiesto un grande sforzo e personalmente mi ha permesso di crescere sotto vari aspetti, tra i quali quello della gestione delle relazioni professionali e dell'organizzazione e suddivisione del lavoro. Grazie alla precisa individuazione delle diverse capacità di ogni singolo membro del team, è stato infatti possibile dividere il lavoro in maniera efficiente, il che ci ha permesso da un lato di rispettare le scadenze e di ottenere il miglior risultato possibile, e dall'altro di mettere in luce le qualità di ogni componente del gruppo.

Il team working ci ha insegnato, inoltre, che il valore aggiunto deriva proprio dalle differenze di ogni soggetto, e che solo grazie al confronto e alla diversità di pensiero nascono idee e risultati. Con il costante impegno e la giusta guida, abbiamo superato ogni difficoltà che si è presentata durante il project work; per noi tutti è stata un'ottima palestra di vita e di lavoro, un'esperienza che chiunque dovrebbe vivere per meglio iniziare la propria carriera lavorativa.

Dario Annunziata, MFA 2015

L'analisi del rischio Paese: il caso India

SACE

Il team che ha lavorato al progetto promosso da SACE SpA, composto da Pasquale Busiello, Rossella Castaldo, Davide Ciaramella, Angelo Laudiero e Maria Agustina Lima Pergomet, è stato l'atto finale di un percorso di crescita, che ci ha dato la possibilità di entrare in contatto con professionisti dalle ottime competenze e molto disponibili. Il nostro progetto ha avuto come oggetto "L'analisi del rischio Paese in un'area geografica con scarsa penetrazione dell'export italiano: Asia il caso India". Si tratta di un argomento molto interessante per chi voglia maturare conoscenze in merito al tema dell'internazionalizzazione e dell'analisi dei mercati esteri. Il lavoro è stato molto utile, dato che abbiamo realizzato tale studio utilizzando la metodologia che SACE adotta per valutare il rischio in tutti i paesi del mondo: un'analisi fondamentale per realizzare la valutazione del rischio di credito complessivo di un'operazione. Infatti, il pricing di un'assicurazione del credito è funzione del rischio di credito della controparte e del rischio del paese in cui si trova il soggetto debitore. Il project work è stato realizzato in collaborazione con il Dott. Carlo Guarinoni, uno dei maggiori esperti di SACE in tema di rischio Paese, attualmente inserito all'interno della divisione "Relazioni e rete internazionale". Il progetto è partito con la raccolta e l' elaborazione di dati provenienti dalle più importanti fonti internazionali (WorldBank, Fondo Monetario Internazionale,ecc.) e si è concluso con una valutazione sul rischio complessivo del Paese, determinato attraverso la stima del rischio politico, economico e operativo. Infine sono stati analizzati i rapporti commerciali in essere tra l'India e l'Italia e i settori maggiormente attrattivi per gli investimenti delle imprese italiane. Il progetto è stato molto impegnativo, ma dato l'interesse verso l'argomento e la forte componente pratica, non è risultato stressante. C'è stata una buona organizzazione del gruppo, basata sulla suddivisione dei compiti e sulla delega e si è riscontrata grande disponibilità da parte di tutti i membri del team, soprattutto nei momenti di confronto sorti durante lo svolgimento del lavoro. Per cui l'esperienza si è rivelata un'ottima opportunità per migliorare le capacità relazionali, fondamentali nel momento in cui ci si confronta con dei professionisti e per comprendere l'importanza del lavoro di squadra e del rispetto delle scadenze, tutti fattori cruciali nel mondo del lavoro. Il nostro gruppo ha particolarmente apprezzato il project work dato che, oltre ad essere stato un utile strumento per migliorare le nostre competenze -sia hard che soft-, è stato il "biglietto da visita" che ha permesso a tre dei componenti del team di iniziare uno stage in SACE.

Pasquale Busiello, MiS 2015

Il teatro come metafora della vita

Massimiliano Foà ai Master dell'IPE

di ***Simona Zimbardi***, tutor IPE 2015

Studiare, studiare, studiare: per gli esami all'università, per le selezioni del Master e poi per il Master, con tutti i suoi moduli, lezioni, presentazioni ed esami finali. Chi si aspettava che al Master dell'I.P.E., oltre allo studio, ci si occupasse di sviluppare e rafforzare anche le soft skills, tanto richieste dal mondo del lavoro e pure "bestia nera" quando si tratta di descriverle sul proprio CV? Leadership, team working, public speaking, gestione dei conflitti, gestione dello stress, comunicazione efficace: quante volte abbiamo scritto queste cose tra le nostre capacità e competenze senza averci però mai lavorato in maniera diretta e approfondita? E quante volte le abbiamo lette nelle richieste di un job alert? Finché si resta a scuola (che poi sia l'Università o la Scuola di Alta Formazione dell'I.P.E. poco importa), troppo presi dall'imbottire le teste di contenuti, nessuno si occupa della forma: sono in grado di comunicare ciò che conosco? Ho difficoltà a lavorare con altre persone? Vado in ansia se devo presentare un mio lavoro davanti a un pubblico per quanto piccolo e conosciuto? Se dovessi affrontare un colloquio di lavoro sarei in grado di gestire lo stress? Ecco, il colloquio è il punto dolente, il primo momento in cui le soft skills sono richieste per la sua buona riuscita e - se tutto va bene -si ottiene il lavoro in banca o in azienda, le soft skills buttate a caso nel CV andranno messe in pratica. È così che arriva all'I.P.E. Massimiliano Foà: attore, regista e coach teatrale. Di fronte a questa presentazione lo sconcerto è forte tra i più! Dopo che i ragazzi hanno imparato a fare il nodo alla cravatta e le ragazze a stare sui tacchi tutto il giorno, gli viene chiesto di tornare ad abiti comodi, scarpette da ginnastica, jeans e t-shirt e mettersi in gioco in un nuovo corso. I banchi e le sedie vengono spostati, il proiettore spento, il microfono non serve: ci si posiziona in circolo (la forma che elimina ogni gerarchia) e ci si guarda un po' straniti, non soltanto per il cambiamento di look, ma soprattutto perché non ci si confronta in quanto colleghi, ma come persone. Foà è in gamba, ha intuito, lavora da anni con i ragazzi sia nei teatri che nelle scuole e coglie subito gli umori: non tutti hanno gradito questo nuovo corso, una cosa in più su cui lavorare, ci sarà forse un voto finale? D'altra parte, il gruppo classe, anche se si è formato già da qualche mese, non è necessariamente ben coeso. È da qui che comincia questo percorso, dall'inizio, con la conoscenza e per farlo il primo passo è presentarsi.

La prima richiesta è proprio questa: dare una piccola presentazione di sé e aggiungere la motivazione per cui Foà e tutti gli altri dovrebbero tenerti nel gruppo; non c'è un limite di tempo, ma devi essere coinciso per essere convincente e devi saper scegliere tra le tante informazioni che potresti dare quali sono le più importanti e le più efficaci. L'ho definito "gioco", ma quanto si avvicina alla realtà di un colloquio? Quante volte ci verranno fatte queste domande? In quanto tempo modelleremo una risposta pertinente?

Questa piccola prova mette in moto un meccanismo complesso: quanti si sono emozionati o intimiditi parlando davanti al piccolo pubblico dei colleghi? Quanti - fingendo serenità - hanno parlato restando in apnea? Quanti hanno guardato tutto il tempo per terra o fissato un solo collega (magari quello più simpatico)? Quanti per vergogna non si sono nemmeno resi conto di essersi rifugiati in un angolino? Tutti errori possibili e comuni che possono creare delle barriere nella comunicazione. Anche se il lavoro è di gruppo, Foà presta la massima attenzione a ciascuno e alla fine segnala tutti i singoli "errori" per lavorarci insieme, per trovare delle soluzioni collettive e vantaggio renderli dei punti di forza. Da ogni esercizio ne nasce un altro, man mano che emergono le difficoltà Foà propone nuovi "giochi"; come gli esercizi per la respirazione, alla quale quasi nessuno presta attenzione e che, invece, è un potente strumento per calmare l'ansia e gestire lo stress: inspirazione ed espirazione, naso e bocca, respirazione diaframmatica e toracica. Poi si continua con esercizi per mantenere l'attenzione visiva e uditiva, i role-play e le improvvisazioni. Non voglio certamente svelare tutte le attività e i segreti del corso di Foà, anche se non teme di ripetersi dato che gli incontri si costruiscono sulle esigenze di ogni classe. Il tempo a disposizione non è abbastanza da permettere di sviscerare i limiti comunicativi di ciascuno (e ritengo che il corso non abbia questa pretesa) ma offre ai partecipanti l'opportunità di porre un'attenzione nuova su se stessi e di riconoscere e di riflettere sui propri punti di forza e di debolezza, lasciando a ognuno la possibilità di lavorarci con i mezzi e gli strumenti che riterrà più adeguati. In questo senso, "altri studi", perché lavorare sulle soft skills può essere molto impegnativo, ma anche fruttuoso e può rivelarsi un asso nella manica di chi cerchi lavoro o del neoassunto: quando i titoli sono uguali per tutti e l'esperienza pregressa nulla, è allora che una comunicazione efficace e una buona gestione dello stress potrebbe sbaragliare la concorrenza; d'altra parte, saper realmente lavorare in gruppo e avere la capacità di gestione dei conflitti potrebbe convincere il nostro responsabile a confermarci in azienda dopo un tirocinio. Il teatro è da sempre metafora della vita, è così che il gioco teatrale diventa un pretesto, un modo rapido ed efficace per sbloccare e controllare l'emotività, per migliorare la conoscenza di sé e delle proprie potenzialità comunicative, per controllare in maniera più consapevole l'immagine che si rimanda all'esterno, per aumentare la coerenza tra ciò che pensiamo/diciamo e ciò che riusciamo effettivamente a esprimere e per favorire la crescita dell'autostima. In fondo, credo sia questo lo scopo e il senso del corso di Massimiliano Foà ai Master dell'I.P.E.; parlare di "corso di teatro" può essere fuorviante. Fortunatamente non si prepara la recita di fine anno né ci si ritrova a declamare le battute di un copione, ma ci si mette alla prova, lavorando sulle competenze sociali e comunicative. Alla fine quasi tutti restano sorpresi e soddisfatti per un corso di cui magari all'inizio non sentivano l'esigenza ma di cui si possono cogliere le reali ricadute pratiche. E poi, senza sminuirne gli aspetti funzionali, vorrei sottolineare come questo corso rappresenti anche un momento di stacco dallo stress dei corsi e degli esami in cui è possibile far crescere la condivisione e l'amicizia con i colleghi visti e conosciuti in un'ottica diversa.

PROFESSIONISTI IN AULA

Per il secondo Corso executive organizzato dall'I.P.E. in collaborazione con la Patalano & Associati

di ***Lucia Romeo***, Studio Patalano

L'I.P.E. ha lanciato – in collaborazione con la Patalano & Associati-Consulenti d'Impresa – un corso executive di alta formazione per professionisti già inseriti nel mondo del lavoro (dirigenti, consiglieri, sindaci, revisori, etc.).

Come suggerito dal titolo dell'iniziativa – *"Autorità di Vigilanza ed Enti: interazioni controllori-controllati"* – il Corso, sviluppatosi nei *weekend* di maggio e giugno scorsi, ha affrontato un tema delicato e spesso sottovalutato quale la centralità del sistema dei controlli interni in un'ottica di sana e prudente gestione aziendale, cui fa da corollario l'approfondimento sulle regole di interazione necessarie a gestire efficacemente i rapporti con le autorità di controllo.

Se lo studio di tali tematiche appare cruciale per i soggetti vigilati, in questa fase storica di cambiamento che vede l'istituzione della *Banking Union*, l'accentramento delle funzioni di vigilanza e di gestione delle crisi bancarie, nonché l'introduzione di un *corpus* unico di regole (*single rule-book*), è pur vero che gli argomenti affrontati hanno sollecitato l'interesse anche di altri interlocutori. Difatti, i partecipanti hanno trovato nella struttura modulare del Corso, uno spunto per riflettere sulla necessità di garantire, nei vari mondi imprenditoriali, la diffusione della cultura del controllo che, in ottica aziendalistica, rappresenta un importante fattore di prevenzione a salvaguardia della vitalità dell'impresa e della sua reputazione.

Gazie a un *panel* di docenti estremamente preparati e all'alternanza tra lezioni frontali e analisi di casi aziendali, sono state descritte le attività di Vigilanza di Banca d'Italia, nei suoi controlli *off* e *on-site*, con specifico focus sui provvedimenti e sul sistema sanzionatorio, sugli schemi di controllo della Vigilanza CONSOB, IVASS e dell'Amministrazione finanziaria, con una conclusiva tavola rotonda, che ha visto – intorno al delicato tema del ruolo, delle responsabilità e delle competenze degli organi amministrativi e di controllo – la partecipazione attiva dei discenti e di numerosi professionisti e addetti ai lavori. Obiettivo del Corso è stata la diffusione del convincimento che le diverse forme di controllo costituiscono non già un ostacolo ma un'opportunità di rafforzamento e valorizzazione di alcuni specifici saperi professionali, quali: (i) capacità di lavorare sulla prevenzione, avendo presenti le attese dei vertici aziendali e dei controllori; (ii) comprensione, in corso di accertamento, delle istanze e delle finalità perseguite dall'autorità di controllo; (iii) attitudine a fronteggiarne le richieste in modo tempestivo e a reagire costruttivamente alle osservazioni formulate e agli eventuali interventi successivi, di natura preventiva, correttiva e sanzionatoria.

In altri termini, gli interventi delle autorità – soprattutto ispettivi – costituiscono occasioni di riflessione da parte del vertice aziendale sulla bontà delle scelte strategico-gestionali adottate e sulle possibilità di miglioramento; d'altronde il successo imprenditoriale non può prescindere dalla robustezza del sistema di controllo, che a sua volta necessita di un'efficace dialettica controllore-controllato, ossia della condivisione dello stesso linguaggio comunicativo, di medesimi obiettivi e metodologie valutative. Grazie all'originalità e alla rilevanza delle tematiche trattate, alla densità dei contenuti altamente specialistici, resi da relatori di primario *standing*, ancora una volta, la collaborazione tra l'I.P.E. e la Patalano & Associati si è dimostrata garanzia assoluta dell'elevata qualità dell'offerta formativa.

Imprenditori per quattro mesi

Sviluppare il talento imprenditoriale con un business game

di ***Angela Ferone***, *MiB 2015*

"*Games may be played seriously or casually [...] these games have an explicit and carefully thought-out educational purpose*", così Clark Abt, il padre dei *serious games*, riassume l'essenza degli ormai diffusissimi *business games*, per cui si estingue il senso figurato del termine "gioco" per costituire una vera esperienza formativa.

Immersi in un mercato del lavoro in continua evoluzione, oggi noi giovani siamo chiamati ad una formazione professionale specialistica, che copra a 360° le *job opportunities* che potrebbero profilarsi in un immediato futuro. É in quest'ambito che si inserisce la competizione nazionale del *business talents*, un simulatore d'impresa elaborato da PraxisMMT Corp. che ha visto la partecipazione di oltre 300 team e che consente ai giovani partecipanti di spogliarsi dagli abiti di studenti e vestire quelli di abili imprenditori, attori di uno specifico settore del mercato di cui il simulatore emula comportamenti, intrecciando tutte le variabili che sarebbero realmente coinvolte in quel business.

Immedesimarsi in una realtà aziendale, dover predisporre dei piani di gestione annuali settimanalmente, per rafforzare qualità di *decision making* in ambito economico, decisioni gestionali a tuttotondo, dall'approvvigionamento di macchinari, al *pricing* dell'offerta, passando per le strategie di marketing da adottare, studi di settore da analizzare e inadempienze dei fornitori da gestire, senza prescindere dalle decisioni sul fabbisogno di finanziamento. Il tutto rispettando scadenze ed imparando a gestire vantaggi e difficoltà del *teamworking*. In buona sostanza una

maratona che rappresenta il giusto *training* per quelle skills ad oggi richiestissime nel mondo del lavoro. Il segreto che ha portato al successo nel *business talents* 2015 la mia squadra è stata proprio la corretta cooperazione del *team*, in termini di divisione del lavoro, condivisione di idee e conoscenze, continui confronti con *conference call* su Skype, in modo da elaborare insieme analisi ed intuizioni, trasferendole sui supporti tecnici adeguati. Alleato è stato Excel, per la considerazione di tutte le variabili congiuntamente, al fine di prendere decisioni con contezza concreta di costi e ricavi, considerando che per ogni anno simulato di attività imprenditoriale il simulatore estrae cinque *competitors* per mercato; si tratta di giovani neolaureati o laureandi delle più note istituzioni universitarie e post universitarie di Italia, il che stimola una sana e più spinta propensione a competere al meglio delle possibilità del gruppo e confrontarsi a testa alta con colleghi della Bocconi, Cattolica, Politecnico, Luiss. Al *business talents* 2015 ogni regione ha avuto almeno una squadra partecipante alla competizione, ma i *teams* IPE ne hanno invaso il podio.

Classifica Finale
Globale per Profitto Cumulato

1°	IPETEAM3	IPE-Scuola di Alta Formazione
2°	IPETEAM9	IPE-Scuola di Alta Formazione
3°	IPETEAM7	IPE-Scuola di Alta Formazione
4°	TAVERNELLA	Università Commerciale "Luigi Bocconi" Milano
5°	CARSCORPORATIO	Università degli Studi Roma Tre

BUSINESS TALENTS

MFA 2015

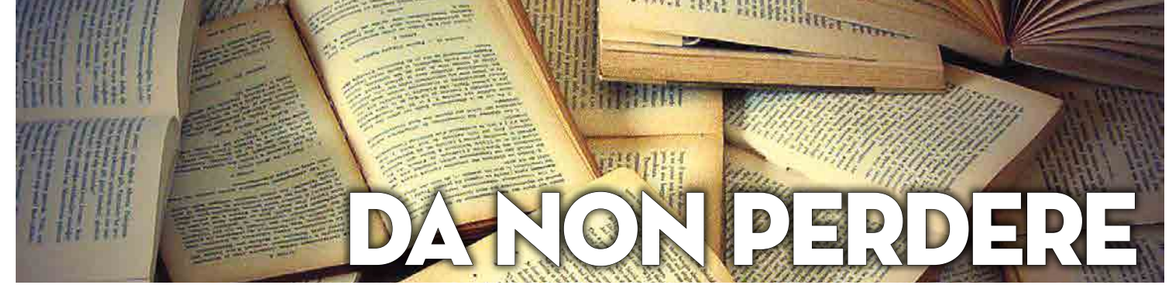
Aliberti Sergio, Ambrosio Anna, Annunziata Dario, Antonelli Rosa, Antonucci Donato, Cortese Fabio, Di Lauro Leonardo, Di Nallo Loris, Faro Cristina, Forlenza Roberta, Fusco Federica, Girardi Alessia, Iacoviello Francesco, Massaro Annamaria, Nigro Debora, Oropallo Pasquale, Ottaviano Quintavalle Daniele, Principe Maria, Rega Francesco, Renzullo Emanuele, Risorto Luigi, Romano Andrea, Schiano Miriam Grazia, Tamburrini Gianfranco, Vassolo Marino, Zaccarella Pasquale.

MiB 2015

Adamo Giuseppe, Amato Sgariglia Francesca MariaLuisa, Andeloro Giuseppe, Balletta Federico Maria, Bianco Salvatore, Busico Salvatore, Caliano Francesco, Cammarota Barbara, Carone Flavia, Ciaramella Roberto, Ciaravolo Fabrizio, Cuccari Berardino Raffaele, De Maria Arturo Maria, Di Falco Angelo, Di Franco Andrea, Fedele Antonio, Ferone Angela, Foresta Nunzia, Gelormini Francesco, Ghezzi Giovanni, Iacoviello Gigino, Imperatore Brunella , Masullo Giorgia, Napoleone Dario, Panico Margherita, Pernella Cesare, Rainone Teresa , Terracciano Vincenzo, Vincitore Vincenzo.

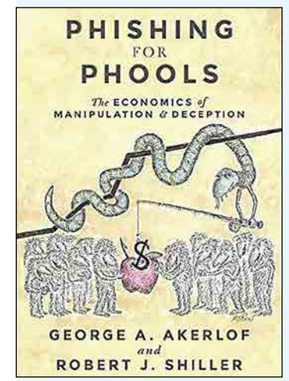
MiS 2015

Anastasio Valentina, Andreozzi Antonio , Busiello Pasquale, Capuano Francesco Carmelo, Castaldo Rossella, Celeste Luisa, Ciaramella Davide, Colangelo Anna Maria, Coppola Domenico , De Matteis Maria Pia, Del Prete Gennaro, Di Giacomo Sara, Di Lauro Antonio, Fascelli Marcello, Laudiero Angelo, Licenziato Iole, Lima Pergomet Maria Augustina, Longobardi Michele , Marano Marco, Merolla Stelio, Peluso Nicoletta, Poppiti Carmine, Spena Federica, Sperandeo Sandro, Tuccillo Gabriele.



L'economia della fregatura

È difficile trovare una traduzione per il titolo di questo libro (al momento in cui si scrive non esiste ancora un'edizione italiana). La parola Phishing fa riferimento all'appropriazione indebita del numero di carta di credito da internet, mentre la parola Phools, fa riferimento a coloro che vengono truffati attraverso il Phishing. Phishing for Phools potrebbe essere quindi tradotto con un'espressione italiana del tipo: "Ingannare gli stupidi". Diciamo subito che il libro è scritto da due Premi Nobel per l'Economia, entrambi americani. George Akerloff, premiato nel 2001 per il suo contributo allo studio dei mercati in condizioni di asimmetria informativa, e Robert Shiller, premiato nel 2013 per il suo lavoro empirico nell'asset pricing.

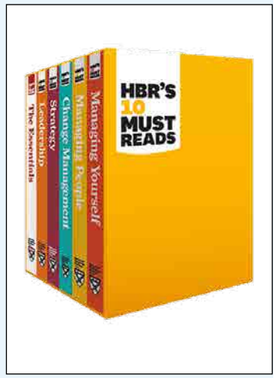


Il libro riporta una numerosa serie di casi presi dalla nostra vita quotidiana di "agenti economici": quando abbiamo a che fare con le nostre decisioni di acquisto di un prodotto farmaceutico, l'iscrizione alla palestra o l'acquisto di un prodotto finanziario (mutuo, prestito, ecc.). In molti casi, gli autori sostengono, non siamo veramente liberi nelle nostre scelte in quanto fortemente condizionati da fattori psicologici interni ed esterni che non ci fanno fare la "migliore scelta possibile". Quindi gli autori, senza avere la pretesa di essere analitici nella loro discussione, presentano una evidenza aneddotica che contrasta, ad esempio, l'ipotesi di razionalità del consumatore. Si domandano: perché definire razionali le scelte di un consumatore che poi, nel 72% dei casi, non riesce ad andare a dormire tranquillo perché pensa alle spese da affrontare (dati di una survey dell'American Psychological Association citata dagli autori)? Questo libro può aprire una nuova discussione nella teoria economica per gli anni futuri. ■

George A. Akerloff, Robert J. Shiller
Phishing for Phools
The Economics of Manipulation & Deception
Princeton University Press, 2015, 288 pp. ($ 18)

I must della lettura secondo Harvard

Il cofanetto pubblicato nel 2011 dalla Business School di Harvard contiene sessanta articoli, selezionati tra la centinaia di contributi che sono stati pubblicati dalla Rivista della Scuola. Tali articoli sono suddivisi in grandi temi suscettibili di interessare chiunque si affacci o sia già parte del mondo del business e del management.



"The essentials", "Leadership", "Strategy", "Change Management", "Managing People" e "Managing Yourself" sono i volumi che ripercorrono i principali contributi dei maggiori esperti del mondo economico-finanziario, tra i quali Peter F. Drucker, Michel E. Porter e Daniel Goleman, fornendo consigli pratici per massimizzare la performance nell'organizzazione delle mansioni e del lavoro di squadra, conciliare la vita familiare con quella lavorativa,saper individuare le priorità, essere in grado di trarre benefici anche dalle avversità avendo una visione prospettica e programmatica, nel rispetto dei collaboratori e colleghi.

Queste letture sembrano essere un punto di partenza per incominciare una riflessione su tutti quelli che sono gli elementi fondamentali del business, definito da Gary Hamel come un albero: il tronco e gli arti maggiori sono i suoi prodotti principali, i rami le sue unità di base, le foglie e frutti i suoi prodotti finali.

Nutriente e stabilizzante tutto il sistema della radice: le sue competenze di base. ■

AA.VV.
HBR's 10 Must Reads Series
Harward Business Review, 2015, Box 6 vol. ($ 125,00)

I numeri dell'Associazione

950
ALLIEVI DIPLOMATI

270
AZIENDE IN CUI LAVORANO

420
SOCI ORDINARI EFFETTIVI

4
COMITATI LOCALI
(BOLOGNA, ROMA, MILANO, LONDRA)

40k
EURO RACCOLTI
PER BORSE DI STUDIO

22
NAZIONI IN CUI LAVORANO
GLI EX ALLIEVI

Bilancio Associazione Alumni IPE consuntivo 2014

RICAVI		
contributi soci		
	Quote versate (ordinarie e straordinarie)	€ 42.775,00
	Contributi aziende	€ 7.500,00
	Altre entrate	€ 3.615,00
tot. entrate		€ **53.890,00**
COSTI		
Spese bancarie		€ **748,87**
costi per attività		
	Premio Alumni Luglio 2014	€ 7.619,50
	Alumni Chapter Roma, Milano, Londra	€ 2.590,70
	Attività di comunicazione e branding	€ 5.262,50
	Assemblea Alumni Dicembre 2014	€ 4.332,00
	Fondo FAI	€ 26.002,00
	Bando AAI per il sociale	€ 4.502,00
	Altre spese	€ 174,60
tot. uscite		€ **51.218,17**
Avanzo		€ **2.673,83**

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

Consiglio Direttivo
Gaetano Vecchione, Presidente *(S.U.N.)*

Andrea Iovene *(Ufficio Studi I.P.E.)*
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)*
Alessandro De Caro *(Banca Popolare di Sviluppo)*
Fabrizio Volpe *(Seda)*

Alumni IPE Bologna
Mariagiovanna Zavallone *(CRIF)*

Alumni IPE Londra
Gianluca Lobefalo *(QW Capital)*
Stefano Morelli *(Merrill Lynch)*

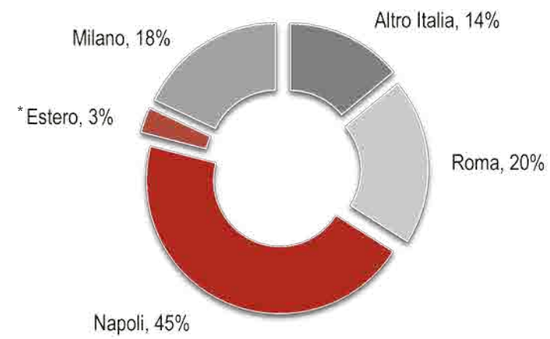
Alumni IPE Milano
Fabrizio Nittolo *(International Audit Services)*
Fabrizia Orsillo *(Studio Biscozzi Nobili)*

Alumni IPE Roma
Carmine Carrella *(Banca d'Italia)*

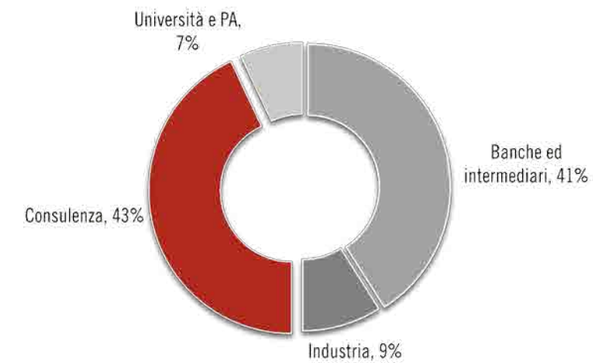
dove lavorano gli ex allievi

ABI
Accenture (8)
Allianz Bank
Altran (3)
Bain & Company
BCG- The Boston Consulting Group
BCE-Banca Centrale Europea
Banca d'Italia (8)
Banca pop emilia romagna (5)
Banca Pop. del Mediterraneo (2)
Banca di Credito Popolare (4)
Banca Popolare di Bari (4)
Banca Popolare di Milano (4)
Banca Popolare di Sviluppo (4)
Banca Promos (2)
Banca Sella (2)
Banca Ubae
Banco di Napoli (6)
Be Consulting (4)
BCC Napoli
BDO (6)
Beta Stepstone (2)
Bip (6)
BNL - BNP Paribas (10)
Capgemini (4)
Cariparma Crédit Agricole (5)
Cassa dd. pp.
Credit Suisse
Consob (2)
Costa Crociere (2)
CRIF (5)
Deloitte (35)
Deutsche Bank (9)
DHL
Dolce&Gabbana
ENEL (4)
Ernst & Young (21)
FCA (3)
Fendi
Ferrero (2)
Ferrovie dello Stato
Fincantieri (9)
Generali Group (5)
Grimaldi Group (7)
Harvard University
Iniziativa Value
Intesa Sanpaolo (4)
Jaguar Land Rover
J. P. Morgan
KPMG (24)
La Doria
L'Oreal (4)
Luxottica
Macfin Group
Maserati
Merrill Lynch
Mazars (5)
MBS Consulting (2)
McKinsey
Mediobanca (2)
Morgan Stanley
Msc Crociere
Nestlè (3)
Objectway
Pirelli
Prada (6)
Poste Italiane (4)
Poste Vita (2)
PWC (40)
Procter & Gamble (2)
Prometeia (8)
Reply (5)
Roche (2)
SACE (5)
Saipem-Gruppo ENI (4)
SEDA Group (2)
Sorgente sgr
State Street Bank (3)
Tecnogen (6)
Ubi Banca (3)
Ubs
Unicredit Group (18)
Unilever
Università Federico II (3)
Università Parthenope (3)
Veneto Banca (4)
Vertis sgr
Vodafone (2)
Walt Disney (2)

DOVE LAVORANO



SBOCCHI OCCUPAZIONALI



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

continua da pagina 5

Il mondo alla rovescia...

…(che non è arbitrio!), le banche centrali possono impegnarsi sia nel controllo dell'inflazione e della disoccupazione sia nella vigilanza bancaria. Ma, aggiunge Ciocca in sintonia con Nardozzi, è "cruciale" che la politica economica torni "a farsi carico del governo dell'economia". L'Italia, pienamente immersa nell'economia europea, mondiale, vive questi problemi con un'intensità maggiore di altri paesi, perché porta sulle spalle il fardello di annosi ritardi nell'adeguamento e nell'ammodernamento delle sue infrastrutture materiali, delle sue istituzioni, del suo sistema scolastico e di istruzione superiore, perché i gradi di libertà della sua politica economica sono limitati non dall'Europa, come talvolta si è portati frettolosamente a dire, ma da un enorme indebitamento pubblico, frutto di politiche squilibrate, prima, di inadeguate correzioni, poi (Emanuele Felice ha efficacemente trattato questi attuali problemi in un suo libro sulla storia economica italiana: Ascesa e declino. Storia economica d'Italia, il Mulino, 2015). In questo contesto non si può non guardare con interesse e con speranza ad una crescente consapevolezza di questi problemi e ai progetti di avviarli a soluzione, che, sia pure in mezzo a difficoltà, si va facendo strada nel nostro Paese.

continua da pagina 13

Situational Judgement Test...

...dilungarsi troppo su ogni singola questione, in quanto si rischia di arrivare alla fine senza aver risposto ancora a qualche domanda e per la fretta potrebbe essere indotti a commettere errori nella valutazione della risposta.

f) conoscere bene l'azienda: quando si affronta questa tipologia di test, è necessario consocere bene la società per cui ci si è candidati, in modo da conoscere nel dettaglio la loro filosofia e il modo in cui lavorano. I Test in genere sono strutturati su misura per ogni singola azienda, di conseguenza le domande si concentrano sulla tipologia del lavoro e dei problemi che potrebbero sorgere all'interno della loro specifica attività.

g) identificare le competenze in analisi: ogni domanda fa riferimento a un diverso tipo di abilità richiesta per un determinato tipo di lavoro. Nel leggere attentamente l'intero quesito, compreso le risposte, capire se viene richiesto di comprovare le capacità di lavorare in gruppo o la capacità di saper prendere delle decisioni con convinzione, la flessibilità, ecc.

h) essere se stessi: la risposta dovrebbe rispecchiare la propria personalità e le proprie attitudini lavorative, quindi è importante fare il Test con attenzione e impegno, valutare tutto con estrema cura. Provare ad immaginare realmente se stessi in quella situazione e rispondere alle domande di conseguenza.

continua da pagina 31

Mettiamo radici...

… come veicolo culturale che rende tangibili le tradizioni e le opzioni etiche di una popolazione. Sulle basi di questa consapevolezza, si svilupperà, poi, la seconda azione del laboratorio (verso una cucina virtuosa), che si propone di orientare le persone verso modelli di consumo diversi attraverso lo sviluppo di un'attività finalizzata all'apprendimento di uno cucina più equilibrata sul piano della salute e dell'impatto sociale, nonché all'organizzazione di alcuni eventi pubblici finalizzati ad una più ampia diffusione dei valori che ispirano il percorso di cultura gastronomica previsto nel progetto.

Infine, nella terza fase del progetto – dal volontariato all'impresa – ci si propone di esplorare la possibilità di avviare attività imprenditoriali ispirate ai valori e alle competenze sviluppate nel percorso formativo che coinvolgano i ragazzi e le loro famiglie, offrendo loro opportunità di lavoro ma anche di testimonianza sociale. A tal fine sarà promossa una prima azione di formazione alla creazione d'impresa, per offrire ai partecipanti le basi culturali e metodologiche necessarie per approcciare correttamente un tema così complesso, cui seguirà un impegno diretto di sperimentazione sulla progettazione d'impresa, per provare a mettere su delle idee concrete capaci di dar vita al primo nucleo di una vera e propria impresa sociale. Si tratta di una sfida impegnativa, che coinvolgerà direttamente circa 40 ragazzi tra i 9 e i 18 anni di età, una decina di volontari e almeno una decina di famiglie, divisi fra i quartieri di Chiaia e Materdei, ma può diventare un'occasione preziosa per testimoniare a tutto il territorio la possibilità di uno stile di vita diverso, capace di riaprire il cuore alla speranza e alla solidarietà offrendo una risposta concreta alle provocazioni lanciate dall'enciclica di Papa Francesco e alle contraddizioni di una società dove tutto è diventato necessario tranne l'essenziale.

L'auspicio è che questa sfida, raccolta grazie alla generosità dell'associazione Alumni IPE, possa essere vinta e possa diventare la base per nuove appassionanti avventure educative per costruire esperienze di cambiamento sociale nel nostro territorio.

Alumni reunion

prossimi appuntamenti

Napoli
13febbraio 2016

Milano
10marzo 2016

Roma
14aprile 2016

Londra
28aprile 2016

Bologna
12maggio 2016

Premio Alumni
giugno 2016

AlumniIPE

www.alumni.ipeistituto.it