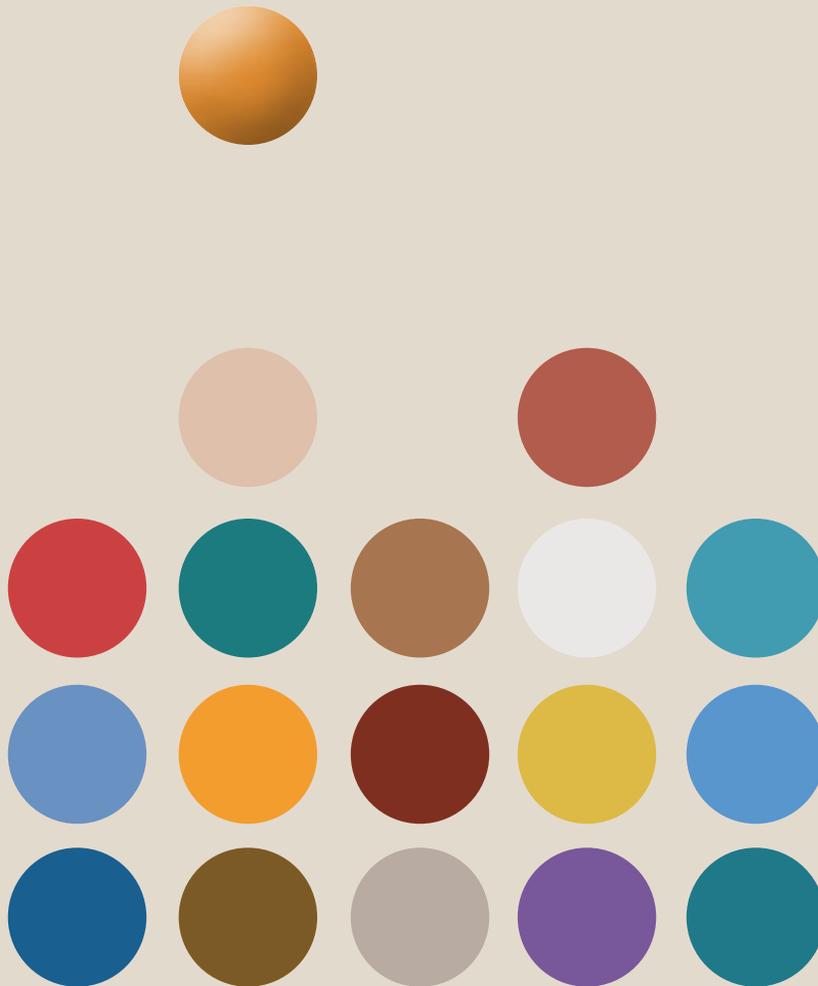




Alumni IPE

ANNUAL REPORT 2016



in questo numero

SCENARI

Verso Basilea IV
Intervista SACE
Cyber Security
Marco Patuano per Alumni IPE

4

SOFT SKILLS

Decision making
Guesstimate e Market Sizing

10

ATTIVITÀ

Fondo Alumni IPE
I nostri primi 10 anni
Reunion Bologna • Roma • Milano • Torino
Premio 2016 ad Adriano Giannola
Trofeo ALUMNI al MiS

18

EX ALLIEVI

Brain Back Alumni
Vivere a Singapore
Intervista doppia

14

SOCIALE

Mettiamo radici
Eticamp

28



SCUOLA

I Project Work
Nuovo Progetto IPE 2020
London Study Tour
Back to School
MBA Cup

32



Alumni IPE

ANNUAL REPORT

Magazine Associazione Alumni IPE - Dicembre 2016
Supplemento a IPE NEWS

Direttore responsabile

Giorgio Fozzati

Comitato di redazione

Serena Affuso

Andrea Iovene

Roberta Leombruno

Gaetano Vecchione

Barbara Zavino

Direzione e Redazione

Riviera di Chiaia, 264 - Napoli

Hanno collaborato a questo numero:

Deborah Borrelli, Mattia Chiti,
Fabrizio Ciaravolo, Paolo D'Aniello,
Mariano Di Biagio, Feliciano Di Nardo,
Valeria Diamare, Emilia Giugliano,
Gaia Maria Goffredi, Eleonora Guadagno,
Andrea Iovene, Salvatore Iovine,
Giuseppe Larocca, Giuseppe Maio,
Luca Marciani, Luigi Martino,
Fiorenza Meucci, Francesca Pace,
Marco Patuano, Angelo Pietrantonio,
Elena Razzano, Luca Scivicco,
Camilla Sica, Raffaella Sorrentino.

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



editoriale



Gaetano Vecchione

CONOSCENZA È FUTURO

Alla fine del 2015 la Commissione Europea ha pubblicato un rapporto dal titolo *“The Knowledge Future: Intelligent policy choices for Europe 2050”*, che delinea alcune tendenze di lungo periodo nel campo delle politiche pubbliche per la conoscenza in Europa, in particolare riguardo la capacità di incentivare la ricerca, generare nuove competenze e favorire l’innovazione tecnologica. I mutamenti che si profilano nelle *policies* sono legati alla globalizzazione, ai cambiamenti demografici e allo sviluppo delle tecnologie, che vedono come protagonista le aziende, le università, le istituzioni e le comunità del continente. In questo rapporto si delinea per il 2050 uno scenario che, secondo la Commissione, prevede la creazione di raggruppamenti scientifico-tecnologici sempre più concentrati intorno ai grandi centri di ricerca e ai grandi centri economico-finanziari d’Europa.

Quali saranno gli effetti di tali dinamiche sull’Italia e sul Mezzogiorno in particolare? Vedremo aumentare la graduale e inesorabile retrocessione allo stato di periferia europea? Che contributo possiamo dare per invertire la tendenza? Che valori portare dentro la discussione e quali punti di forza far emergere?

È opinione diffusa che l’istruzione e la formazione avanzata siano tra principali motori per l’accrescimento del capitale umano necessario ad intraprendere le traiettorie dello sviluppo sociale e civile e della crescita economica di un Paese. Per questo è importante interrogarsi sugli effetti delle politiche per la conoscenza, effetti vincolati dalle risorse che risultano strutturalmente insufficienti a tutti i livelli e rispetto alla quasi totalità dei paesi OCSE così come evidenziato dai numerosi studi. I frutti si raccolgono (oppure non si raccolgono) solo nel lungo periodo, ma è importante capire che essi sono strettamente legati alle scelte di oggi. Il filosofo americano Micheal Sandel ha detto che “Chiedersi se una società sia giusta significa chiedersi come distribuisce le cose a cui diamo valore: il reddito e la ricchezza, i doveri e i diritti, il potere e le occasioni, le cariche e gli onori.”

Se diamo dunque valore alla conoscenza e desideriamo una società più giusta, dobbiamo crederci e dare le migliori opportunità ai giovani del nostro Paese.

SICURO DI VOLER DIVENTARE UN MANAGER DI SUCCESSO?

Alumni IPE intervista Marco Patuano, Amministratore Delegato della holding Benetton

Dottor Patuano, subito dopo la laurea lei ha cominciato la sua carriera professionale in Telecom (allora SIP) assumendo nel tempo incarichi di crescente responsabilità. Ha iniziato da semplice dipendente, ricoperto poi diversi ruoli, anche all'estero, fino a ricoprire il ruolo di CEO. Cosa ha imparato in tutti questi anni alla guida di uno dei maggiori gruppi economici in Italia?

Avere avuto la possibilità di crescere all'interno di un grande gruppo industriale è stato certamente un privilegio e un'esperienza così straordinaria lascia più di un insegnamento. Proverò – per quanto complesso – a dare una visione organica di una molteplicità di “lessons learned”.

1. Occorre sem-

pre sviluppare un pensiero strategico avendo molto presente che, al giorno d'oggi, la più grande sfida che un manager si trova ad affrontare non è più la “scala” delle proprie operations bensì la loro “COMPLESSITÀ”. Tale complessità deriva da una serie di fattori che solo 15-20 anni fa rivestivano un ruolo significativamente inferiore a causa della concomitanza di molteplici fattori: (i) l'evoluzione tecnologica

modifica continuamente non solo i processi produttivi, ma spesso anche gli ambienti competitivi; (ii) la globalizzazione si è estesa dai soli ambiti finanziari agli ambiti industriali e di servizi; (iii) l'accesso alle informazioni è molto più semplice e a basso costo; (iv) il fattore “tempo” è diventato un elemento critico di successo; (v) la softwarizzazione delle nostre società (in senso economico e sociologico) sta completamente stravolgendo i sistemi relazionali. Si potrebbe continuare a lungo ma il vero grande messaggio che

deve trarre un senior manager è che in un

ambiente progressivamente sempre più complesso, lo sforzo più importante deve essere quello di DOMINARE LA COMPLESSITÀ, comprenderne gli elementi cardine e riuscire a determinare risposte basate sulla semplicità delle azioni da intraprendere.

2. La valorizzazione del TALENTO è una risposta economicamente efficiente in un momento in cui si deve gestire l'iper-attività del contesto di riferimento. Ogni qual volta un manager si trova a gestire un problema complesso, la risposta naturale tende ad essere quella di ottimizzare il processo di allocazione delle risorse di capitale. Un'allocazione efficace ed efficiente delle risorse scarse determina un vantaggio competitivo rispetto ai propri competitors. La domanda diventa oggi: quali sono le vere risorse scarse che determinano un vantaggio competitivo? Da circa un decennio stiamo vivendo in una situazione in cui i tassi di interesse si sono progressivamente azzerati e l'accesso alle risorse finanziarie è al tempo stesso molto semplice e molto complesso. Cosa fa la differenza nell'allocazione di grandi risorse finanziarie? I mercati finanziari giudicano sempre più in base al valore del management team a cui devono affidare le proprie risorse e si è entrati quindi in una fase in cui il fattore critico di successo è la HUMAN CAPITAL ALLOCATION.

3. In un ambiente iper-dinamico è molto più semplice “dare una giusta risposta” che “effettuare la DOMANDA corretta”. Mi rendo conto che questa frase può risultare decisamente sibillina e quindi spendo qualche parola in più su un concetto che mi sta molto a cuore. Ho ripetuto molte volte che il più grande cambiamento dell'ultimo ventennio è che tutto accade molto in fretta.



Per fare le cose giuste occorre porsi spesso la domanda “Come sarà il mio business in 3-5 anni da oggi?”. Il problema è che spesso siamo portati a pensare in logica di continuità rispetto a ciò che già conosciamo, mentre la vera domanda è se esistono EVENTI DISCONTINUI che possono determinare un cambiamento che non dominiamo. Per intercettare le discontinuità occorre avere l’umiltà di continuare a studiare e di impegnarsi a frequentare quelle che sono state definite le INNOVATION RAINFORESTS. L’innovazione per svilupparsi ha bisogno di un ambiente fertile, come una foresta pluviale favorisce per la biodiversità: frequentando le grandi università, i centri di ricerca pubblici e privati, gli incubators dei grandi venture capital ci si immerge in un crogiolo primordiale che stimola i senior managers a farsi le domande più interessanti per il futuro del proprio business

4. La fortuna di un’impresa dipende dalla capacità del senior management di permettere alle proprie persone di maggiore capacità di SBAGLIARE in modo costruttivo. Ovviamente questa non è un’istigazione alla disattenzione, ma è

“Dobbiamo rendere le imprese più attraenti per acquisire il talento dei Millennials: lo smart working è semplicemente inevitabile”

l’applicazione rivista di un vecchio detto “solo chi non fa non sbaglia”. Troppo spesso ho visto managers che erano paralizzati dalla paura di sbagliare e hanno letteralmente castrato la loro meravigliosa capacità creativa per il timore delle conseguenze di una punizione a seguito di un errore. Sbagliare in modo costruttivo significa essersi presi dei rischi, aver fatto un ragionamento non ovvio, aver avuto un pensiero laterale, aver avuto il coraggio di esporsi. Il problema non consiste nell’errore ma nella tempestiva analisi delle determinanti del fallimento e nella capacità di generare azioni correttive senza perdere la parte buona del ragionamento iniziale. Non credo che esista alcun grande manager che non abbia commesso errori.

5. Non cedere mai alla tentazione di applicare la frase “bisogna vincere AD OGNI COSTO”. No. Ci sono dei costi che non devono essere pagati. Non si deve mai venire a compromessi con un senso di etica nel business. Mi sono dilungato persino

troppo. Rischio di essere noioso...

Cosa si prova ad essere a capo di un’azienda di più di 60.000 dipendenti? Quali pressioni si avvertono? Quali responsabilità?

È vero, si sentono molte responsabilità. In genere si pensa che la principale responsabilità che pesa su un manager è il benessere economico dei propri dipendenti. È certamente vero, ma fatemi dire che in realtà è la pressione più semplice da gestire soprattutto in aziende che sono ben lontane dall’essere in una situazione di crisi irreversibili. Esistono pressioni molto più sottili da dover gestire. Ne cito due che insieme al mio management team abbiamo dovuto gestire.

La prima è stata una crisi di ORGOGLIO: l’azienda era passata attraverso una serie di fatti che ne avevano compromesso la reputazione e i dipendenti non erano più orgogliosi di farne parte. Attenzione: una crisi di orgoglio è un fatto drammatico in quanto i dipendenti sono la “faccia” con cui qualsiasi azienda si presenta verso la comunità in cui opera e la mancanza di orgoglio, per fare un semplice esempio, equivale a presentarsi a cena con la camicia macchiata.

Ricostruire l’orgoglio non solo richiede tempo, ma soprattutto richiede un’incrollabile coerenza tra quello che il senior management dice e il modo in cui opera. Alla fine del 2015 avevamo raggiunto il livello di reputazione più alto degli ultimi 20 anni.

La seconda crisi che abbiamo dovuto affrontare è stata una crisi di FIDUCIA. Le cose vanno male e possono solo andare peggio. Attenzione perché la naturale conseguenza di una crisi di fiducia è la perdita della voglia di combattere. Solo la corretta, tempestiva e continua COMUNICAZIONE di una visione strategica positiva può far recuperare la fiducia nel futuro.

Come si coniuga il dovere di un top manager di assicurare agli azionisti il massimo rendimento possibile con il desiderio di costruire un’azienda che metta al centro le persone? Pensa che sia una sfida possibile?

Sono intimamente convinto che il mercato “compra” quello che gli viene spiegato in modo credi-

MARCO PATUANO

Nasce il 6 giugno del 1964 ad Alessandria. Dopo la laurea alla Bocconi di Milano dove si è specializzato in finanza aziendale, nel maggio del 1990 entra nella Direzione Generale dell’allora SIP (Società Italiana Per l’Esercizio delle Telecomunicazioni) dove ricopre, passando dall’Amministrazione alla Finanza ed al Controllo, incarichi di crescente responsabilità. Nei primi anni del 2003 si trasferisce in Brasile, dove viene nominato Direttore finanziario di Tim Brasil e di Telecom Italia America Latina. Tra il 2004 ed il 2006 è General Manager di Telecom Italia Latam (America Latina) e dal 2006 al 2008 riveste, prima la carica di Direttore telefonia fissa, poi quella di Direttore generale operativo in Telecom Argentina. Richiamato in Italia nel 2008 dall’allora amministratore delegato Telecom Franco Bernabé, viene nominato direttore finanziario del Gruppo Telecom Italia. Nell’aprile del 2011 viene nominato Amministratore Delegato del gruppo Telecom Italia fino a marzo 2016. È oggi Amministratore Delegato di Edizioni Holding, la società che controlla le partecipazioni della famiglia Benetton. Riveste anche le cariche di Consigliere della Fondazione Bocconi, Consigliere della Fondazione Telecom Italia, Consigliere di Amministrazione di Olivetti.

bile e che viene eseguito con disciplina.

Non sono d’accordo con coloro i quali sostengono che i mercati finanziari guardano SOLO al breve periodo. Sarebbe più corretto dire che INVESTITORI DI LUNGO PERIODO guardano solo a PROGETTI che abbiano l’aspirazione di creare (molto) valore nel lungo periodo. Spesso le aziende che soffrono per la continua volatilità del proprio titolo celano situazioni in cui non è chiaro il progetto di lungo periodo.

Oggi esistono enormi quantità di risorse finanziarie che cercano impieghi di lungo periodo. Si pensi ai fondi pensione internazionali, ai private equity con strategie di investimento “LONG”, ai grandi “Family Office”, ecc.

È persino troppo facile comprendere come un progetto di lungo periodo non possa e non debba prescindere dalle persone che lo devono attuare, quindi perché la sfida non dovrebbe essere possibile? Credo tuttavia che per rendere attuabile un progetto che metta le persone al centro della

propria strategia sia necessario il pieno supporto del BOARD OF DIRECTORS, prima che il supporto del mercato. Spesso la vera debolezza delle imprese risiede nella composizione dei propri Board che operano in modo disfunzionale rispetto agli obiettivi di lungo periodo che, al contrario, dovrebbero presiedere. Faccio un esempio concreto di quello che intendo. Pochi mesi fa mi è stato chiesto di assumere la carica di CEO di un grande gruppo multinazionale che era bersagliato da movimenti speculativi da parte di investitori finanziari particolarmente aggressivi. Il Board imputava queste speculazioni alla presenza di problemi di gestione in alcuni dei più importanti Paesi in cui il gruppo si trovava ad operare. La realtà era che il gruppo non aveva una strategia di medio/lungo periodo e quindi non era in grado di attrarre investitori interessati al lungo periodo. Quindi per investire sulle azioni dell'impresa non restavano che gli investitori di breve periodo che lucrano sulle componenti speculative. Una visione alquanto differente che tuttavia il Board non aveva colto. Non è difficile capire il motivo per cui non abbiamo trovato un'intesa...

Ci racconta un episodio, se c'è stato, nel quale ha sentito la necessità di fare un passo indietro nel rispetto della sua azienda, dei suoi collaboratori e dipendenti?

Nel 2013 la nostra azienda aveva un significativo problema per raggiungere i target promessi al mercato a testimonianza della bontà nel nostro percorso strategico di medio periodo. Dovevamo fare qualcosa per recuperare i costi e quindi bisognava tirare la cinghia su tutti i fronti. Dovetti chiedere ai dipendenti di accettare un pacchetto economico non proprio entusiasmante e per questo applicai (in misura più che proporzionale) la stessa ricetta al mio trattamento economico. Chiesi anche ai miei diretti collaboratori di farlo su base volontaria e quasi tutti aderirono. Ovviamente la differenza in valore assoluto tra il mio salario e quello dei miei dipendenti rimaneva macroscopica, ma si trattava di coerenza tra il dire e il fare e il mio gesto fu apprezzato. La mia leadership ne uscì assolutamente rafforzata e ancora oggi sono convinto che quel gesto fu l'inizio di un nuovo patto fiduciario tra il vertice della società e la sua base operativa.. Molto dei successi che seguirono credo che siano attribuibili a quel patto fiduciario non scritto. Direi che ho fatto un buon investimento a titolo personale.

L'Oreal da un paio di anni consente ai suoi dipendenti di lavorare da casa per due giorni al mese, Google di dedicare il 20% del proprio tempo lavorativo a progetti personali. Qual è la sua previsione sul cosiddetto smartworking?

Siamo davvero di fronte ad un nuovo modo di concepire il nostro lavoro?

Oggi in Telecom Italia si utilizza un piano di SMART WORKING che creammo con il contributo determinante del mio capo del personale il dr. Di Loreto (o come lo chiamavamo al tempo, il capo di PEOPLE VALUE). Lo "smartworking" è un programma che permette di svolgere un numero di giornate lavorative dalla propria abitazione variabile in funzione del tipo di attività svolta dal lavoratore.

È assolutamente provato che questa formula sia

“Un’impresa merita di esistere nella misura in cui è capace di generare CULTURA”

WIN-WIN-WIN: il primo WIN non è per il lavoratore ma per l'impresa, che normalmente vede un AUMENTO del livello di produttività individuale dall'applicazione del remote working. Il secondo WIN è per il lavoratore che non solo risparmia in termini di commuting ma che, soprattutto, vede un significativo incremento dell'equilibrio del rapporto vita/lavoro. Il terzo WIN è per la più ampia comunità degli stakeholders sia dell'impresa che del lavoratore stesso, che traggono enormi benefici da un sistema di lavoro più moderno. Del resto le tecnologie di TELECOMUNICAZIONE rendono progressivamente sempre più irrilevante il concetto della presenza fisica sul posto di lavoro per ampie fasce di attività lavorative, dal momento che è possibile non solo comunicare efficientemente indipendentemente dalla distanza, ma anche condividere documenti, partecipare ad attività di team, fare sharing di idee, co-creare progetti. Non dimentichiamoci che progressivamente dobbiamo rendere le imprese più attraenti per acquisire il talento dei MILLENNIALS e i millennials possiedono nativamente il concetto dello smartworking. Mi rendo conto che può suonare peculiare il concetto di "rendere le imprese attraenti per i millennials" in quanto siamo abituati a pensare che sono "i millennials che hanno bisogno delle imprese

per rendersi indipendenti dalle proprie famiglie e sostentarsi". ERRATO. È solo questione di (poco) tempo e tutti ci renderemo conto che non possiamo vivere nelle aziende senza il contributo dei digital native e a quel punto DOVREMO cambiare il nostro paradigma. Ho visitato molte volte le aziende della SILICON VALLEY. Le enormi differenze rispetto alle grandi aziende Europee è una diretta conseguenza dell'età media del loro HUMAN EQUITY.

Credo che sia anacronistico parlare di essere fautore o meno dei programmi di smartworking. È semplicemente inevitabile.

Quali sono secondo lei le caratteristiche principali per diventare un top manager di successo? Quali le competenze necessarie? Che consigli si sente di dare ad un giovane manager agli inizi della sua carriera?

Torno ad un passaggio discusso in precedenza: la risposta sta nella capacità di formulare la domanda corretta. Oggi chiederei alcune cose ad una persona agli inizi della propria carriera:

1. Sei SICURO di voler diventare un manager di successo? Ne sei proprio sicuro? Te lo chiedo perché dovrai rinunciare a molte di quelle cose che - come diceva negli anno '60 Robert Kennedy (in un contesto differente) - "rendono la vita meritevole di essere vissuta". Ne sei davvero sicuro? Se ne sei davvero sicuro, caro giovane manager, allora devi essere in grado di rispondere a questa domanda: PERCHÉ? Qual è la tua motivazione? Soldi, potere, voglia di autorealizzazione, curiosità, oppure - semplicemente - la convinzione di poter applicare il tuo talento per realizzare qualcosa di grande...

2. Sei pronto ad assorbire CULTURE diverse dalla tua? Oggi il mondo è globale. Non basta parlare l'inglese per essere globale. Bisogna capire come funzionano i valori etici delle persone con cui ti interfacciarai nel mondo per essere parte di un sistema globale.

3. Qual è la cosa che ti rende UNICO E IRRIPETIBILE? Ognuno di noi ha un talento speciale per fare qualcosa. Se quella cosa diventa parte della tua missione, allora non potrai che fare bene.

4. Il denaro non è un FINE. Il profitto NON È UN MALE, ma semplicemente non può e non deve essere il fine che ci muove.

Personalmente ho riflettuto a lungo soprattutto su quest'ultimo punto.

Qual è il FINE di una persona che vuole essere un manager di successo? Ho trovato la risposta leggendo uno scritto di un modernissimo uomo vissuto alcuni decenni orsono: Adriano OLIVETTI. "Un'impresa merita di esistere nella misura in cui è capace di generare CULTURA".

VERSO BASILEA IV

Cresce il clima di attesa tra gli addetti ai lavori per il nuovo episodio della saga



La scadenza più ottimistica per l'entrata in vigore di Basilea IV potrebbe essere il 2019. Ma è probabile che la data venga posticipata. Dopodiché le autorità nazionali dovranno tradurre le regole in norme da applicare ai rispettivi istituti di credito. Il fermento tra gli addetti ai lavori è paragonabile a quello di attesa dei sequel cinematografici. Cosa accadrà alla saga? Il nuovo episodio stravolgerà la trama finora sviluppata oppure si inserirà con continuità nella storia? Saranno introdotti nuovi personaggi che renderanno più di appeal il filone narrativo oppure si procederà con piccole modifiche e aggiustamenti? In poche parole il kolossal sarà un successo globale o un flop? Tutto sta nella pianificazione dettagliata dell'uscita e dei contenuti. Certo si tratta di una metafora azzardata quella tra il cinema e il settore bancario, ma in realtà le affinità ci sono, soprattutto per il clima di attesa e di pubblicità dell'evento. Per non parlare delle polemiche all'ordine del giorno. Le principali critiche mosse all'epopea Basilea riguardano il passaggio da un eccesso di deregulation - che è stato tra i colpevoli della crisi finanziaria - ad un eccesso di regole complesse, poco chiare e che lasciano perplessità sulla capacità di raggiungere l'obiettivo originario. Ratio patrimoniali più

elevati rappresentano senz'altro un requisito doveroso per la stabilità del sistema, ma siamo certi che le modalità di calcolo proposte e in fase di revisione siano realmente in grado di pesare la solidità di una banca e non rappresentino invece un'eccessiva zavorra per chi vuole finanziare il tessuto imprenditoriale del paese di riferimento? Lo scontro finale tra banche e il Comitato di Basilea è l'ultimo atto di un percorso nato nel 2012, quando gli organismi di Basilea hanno iniziato a rivedere i meccanismi di misurazione del rischio di mercato, facendo tesoro di quanto accaduto nel corso della crisi finanziaria. L'elenco di ritocchi, noto ai tecnici come Fundamental Review of the Trading Book (FRTB) e noto al grande pubblico come Basilea 4, ha trovato nel tempo sempre più oppositori. Il timore è che le nuove regole generino un incremento dei requisiti patrimoniali. Tema del contendere è, ad esempio, la revisione dei metodi di valutazione del rischio degli attivi. Basilea, in questo senso, propende per passare dai modelli interni a un approccio standardizzato. Un'operazione, questa, che rappresenterebbe innanzitutto un ritorno al passato di fatto evidenziando che la regulation ha prima costretto a stanziare costi per progetti legati ai modelli interni salvo poi rinnegare l'approc-

cio. Potrebbe diventare una mina per il settore del credito, costringendo a contenere il rischio a scapito di piccole e medie imprese oppure gli azionisti all'ennesima ondata di aumenti di capitale. Il tema vero è legato alla redditività di imprese bancarie che si comprime ogni anno a causa dell'inasprimento della regulation che costa decisamente troppo. Questi costi che hanno guidato per la prima volta l'Associazione bancaria europea, quella del Giappone e quella del Canada, alla decisione di richiedere formalmente lo stop al nuovo "Basilea 4". La tensione tra banche internazionali e Autorità bancarie sulla stretta regolamentare e gli stress test è evidente, non si risparmiano le polemiche. La battaglia negli Usa è addirittura più avanti nel senso che le banche sono in procinto di avviare un'azione legale contro la Federal Reserve per bloccare gli stress test che, a loro dire, sono svolti in modo poco chiaro. È oggi un tema utilizzato per le speculazioni di borsa. Un 2017 decisamente complesso in cui si spera si possa tornare con i piedi per terra comprendendo che la banca tradizionale non deve essere penalizzata da banche internazionali che negli anni hanno assunto rischi fuori ogni logica bancaria e che fare banca non vuol dire necessariamente favorire gli amici di amici. ■

Intervista con SACE

Mariano di Biagio

*Head of International Large Business,
Credit Risk Analysis Department*



Può illustrare i principali servizi di SACE per le imprese?

SACE sostiene le piccole, medie e grandi imprese italiane nei progetti di crescita all'estero mettendo a loro disposizione un'offerta di prodotti e servizi assicurativo-finanziari diversificata e completa, anche grazie alla recente integrazione con SIMEST: accesso a finanziamenti per l'internazionalizzazione; agevolazioni sui tassi d'interesse; assicurazione delle vendite dal rischio di mancato pagamento; partecipazione al capitale per piani di sviluppo esteri; sostegno e protezione degli investimenti esteri; garanzie fideiussorie per gare e commesse; anticipazione dei crediti vantati verso i clienti italiani ed esteri tramite il factoring.

Con le diverse società del gruppo SACE potete offrire una consulenza a 360° alle PMI. Come percepisce il mercato questo valore aggiunto e come stanno reagendo gli altri player del settore?

Attualmente SACE rappresenta un *unicum* all'interno del Sistema Paese, grazie al ruolo di "Polo italiano per l'export e l'in-

ternazionalizzazione" conferitole all'interno del Gruppo Cassa Depositi e Prestiti: avere un punto di riferimento unico per tutte le esigenze connesse all'export e all'internazionalizzazione è senz'altro un grande valore aggiunto per le PMI, che tra l'altro rappresentano la maggior parte delle 25.000 imprese da noi servite.

Nell'economia italiana è ancora troppo presente il fenomeno del credit crunch. Quanto è importante il ruolo di SACE nell'erogazione del credito soprattutto per le PMI?

Il ruolo di SACE è cruciale. Contare sulle garanzie di SACE può fare veramente la differenza per ottenere finanziamenti bancari a sostegno dei piani di crescita estera delle aziende.

Più in generale, i prodotti assicurativi svolgono un ruolo importante nella facilitazione dell'accesso ai finanziamenti, un valore che cresce quando si opera con controparti percepite come maggiormente rischiose (siano esse realtà estere provenienti da mercati meno noti/stabili siano esse realtà anche più vicine con fondamentali non più solidi). Negli anni

successivi alla crisi, assicurare i crediti è diventato un importante collaterale per aumentare lo standing creditizio delle imprese. SACE peraltro si è dotata di una struttura di analisi del rischio del credito assolutamente speculare a quelle di cui sono dotate le banche.

Cosa ha apprezzato di più nella collaborazione con l'IPE e in particolare nel coordinamento del Project Works svolto dagli allievi del Master?

Ho apprezzato l'impegno nell'affrontare un tema così complesso: gli allievi hanno saputo superare le difficoltà nel reperimento delle fonti grazie alle loro competenze tecniche e a un approccio molto proattivo, portando a termine i tasks puntualmente.

Negli ultimi anni diversi allievi IPE sono stati assunti da SACE: quali sono i punti di forza degli allievi dei Master IPE?

In questi anni abbiamo potuto constatare come gli allievi IPE spicchino, oltre che per una solida preparazione tecnica, anche per un ottimo standing e strutturate capacità relazionali.

CYBER SECURITY

Sicurezza nazionale e privacy: il prezzo della perenne vigilanza per la pace internazionale

di Luigi Martino

La diatriba Apple vs Fbi, che ha occupato le prime pagine dei quotidiani e telegiornali internazionali pochi mesi fa, si è risolta con un assoluto punto a favore della sicurezza nazionale degli Stati Uniti. In particolare, con lo sblocco dell'iPhone 5c di Syed Farook, le istituzioni americane hanno voluto inviare un chiaro messaggio ai grandi *provider* della Silicon Valley: la sicurezza nazionale prevale sulle logiche di mercato e sui singoli diritti dei *consumer*.



Tuttavia, il messaggio non sembra essere stato recepito dagli *over-the-top* in quanto, subito dopo il rilancio della notizia dell'avvenuto sblocco dell'iPhone di San Bernardino, il colosso dei *social network* – Facebook – ha annunciato di aver dotato WhatsApp (l'applicazione di messaggistica) di un sistema di crittografia per consentire “una maggiore *privacy*” agli utenti. Sembra, dunque, di assistere a una partita tutt'altro che chiusa. Infatti un ulteriore tassello a favore del “sacro egoismo nazionale” è stato aggiunto a pochi giorni dalla decisione presa dal giudice di Boston, Marianne Bowler, che ha ordinato alla Apple di fornire alle agenzie governative “l'assistenza tecnica per l'estrazione di dati dal dispositivo, la copia dei dati dal dispositivo su un disco rigido esterno o altro supporto di memorizzazione, restituendo il supporto di memorizzazione di cui sopra alle forze dell'ordine e/o alla disponibilità dell'Fbi”.

Dalla vicenda emergono quindi due schieramenti diametralmente opposti: da un lato i difensori della *privacy*, dall'altro lato i fautori della supremazia della sicurezza nazionale rispetto ai diritti di riservatezza. Al netto degli schieramenti, dal caso emergono delle linee di analisi molto interessanti. In primo luogo, la vicenda ha dimostrato che la tecnologia può essere un elemento di forza e debolezza allo stesso tempo.

LUIGI MARTINO

Luigi Martino è PhD Candidate in Human Rights and Global Politics presso la Scuola Universitaria Superiore Sant'Anna. Si è laureato *cum Laude* in Relazioni Internazionali e Studi Europei presso la Facoltà di Scienze Politiche “Cesare Alfieri” di Firenze. Si interessa, oltre che di Studi Strategici e Politica Internazionale, anche di Intelligence e Processi Decisionali.

Ovvero, lo sblocco da parte di Fbi – o tramite un aiuto esterno – evidenzia come, a oggi, la maggior parte dei sistemi, commerciali e non, possano essere “bucati”. Il secondo punto è più inerente agli interessi in gioco: in qualche modo l'Fbi ha voluto dimostrare la supremazia della sicurezza nazionale rispetto agli interessi dei *consumer* della Mela di Cupertino. Apple, dal canto suo, sottolineando la ritrosia a collaborare

con l'Fbi, ha voluto far intendere di non voler creare un precedente che potrebbe voler significare un ottimo pretesto per governi o Paesi non molto sensibili ai diritti umani. Rimane sempre da sottolineare la singolare coincidenza: dall'apertura di questa vicenda, la Apple è riuscita a restringere il margine di perdite accumulate anche a causa di un calo nella vendita degli iPhone. La coincidenza è utile a dimostrare che, forse, le logiche di mercato hanno recitato un ruolo da protagonista in questo caso. In questi giorni si assiste a un nuovo interessante caso che pone a centro dell'attenzione il cyberspace inteso questa volta come un nuovo campo di battaglia (il quinto dopo terra, acqua, aria e spazio extra atmosferico). In particolare, il panorama geopolitico instabile che vede contrapposti Russia e Stati Uniti non ha risparmiato il dominio cyber il quale, viceversa, è stato piegato alle dinamiche delle tensioni internazionali. Il livello di tensione

continua a pagina 46

sa in tempi molto brevi. L'intuito può essere dunque nutrito da una ampia attività riflessiva, sia logica che emozionale. Come ci si forma questo bagaglio? Certamente l'esperienza aiuta. Molti manager confermano di agire spesso sulla base dell'esperienza fatta in situazioni analoghe. Secondo l'esperienza dei top manager, la grande maggioranza ascolta il proprio intuito e la sensazione emotiva che una certa decisione gli provoca, riconoscendo poi la voce dell'esperienza pregressa in quella valutazione. Tuttavia non si può dire che siano sprovveduti o superficiali nelle loro decisioni. Personalmente ritengo che la chiave sia in quel "leggere e pensare molto" a cui si riferisce Buffet. Leggere non solo materiale relativo al proprio ambito di business:

letteratura classica e moderna, saggi di critica storico-politica, approfondimenti scientifici, opinionisti contemporanei, quotidiani, ecc. Leggere e vivere l'arte: musei, teatro, opera. E pensare, analizzare criticamente i fatti che ci

vengono proposti, trarre esperienza anche dalle vite con cui veniamo a contatto indirettamente nei nostri libri. Non è un caso che molti dei top manager a cui mi riferivo pocanzi abbiano una profonda cultura letteraria, storica e scientifica. Come mi faceva notare una persona, quando ti trovi a tavola con loro parli sempre di arte, storia o letteratura. Raramente di business. Questo perché il bagaglio decisionale che si accumula nei momenti di formazione, individuale o di gruppo, e di rielaborazione, è un prezioso tool a cui attingere nei momenti più critici della propria attività. Analizzando il processo decisionale, ogni fase può beneficiare da questa abitudine allo studio e alla riflessione. La prima fase ad avan-

“Quando sei a tavola con un top manager ti trovi spesso a parlare di arte, storia e letteratura,”



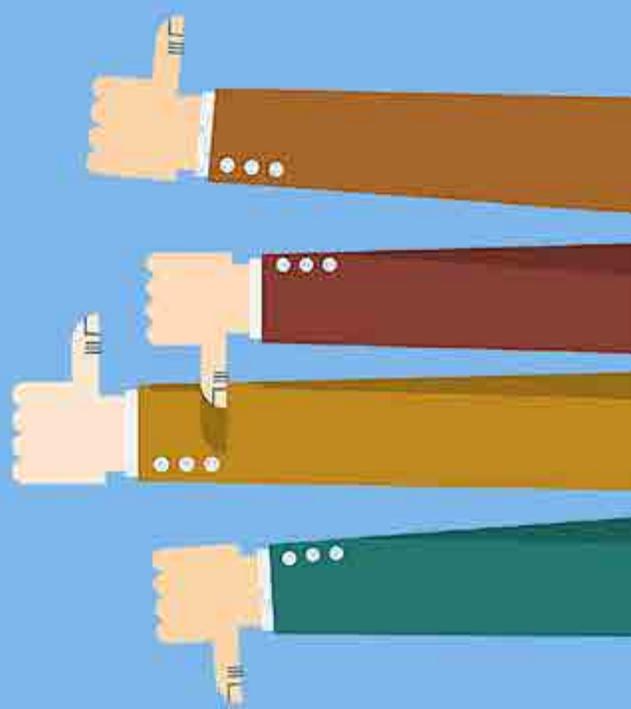
taggiarsene è infatti quella di definizione del problema, particolarmente critica perché se correttamente svolta permette di indirizzare con efficacia massima

gli sforzi per la risoluzione del problema. Cultura e pensiero forniscono importanti chiavi interpretative della realtà, che possono aiutare a districarsi nell'ingarbugliato gomitolo di eventi e relazioni che spesso avvolgono le situazioni lavorative in cui ci troviamo. Analogamente la generazione di alternative creative e adeguate alla circostanza viene particolarmente stimolata dall'apertura mentale che la riflessione e confronto con altri punti di vista offrono. L'analisi di storie e decisioni altrui permette inoltre di elaborare con maggiore chiarezza e precisione i propri criteri decisionali, mappa interiore per identificare le priorità e i vincoli da soddisfare al momento della decisione stessa. Infine, il coraggio necessario per decidere e per portare avanti la propria decisione, così come la fermezza nell'agire conseguentemente fino al raggiungimento del risultato, vengono spesso incentivati dalla analisi

storica dei successi e insuccessi altrui. Certamente anche la lettura e la riflessione richiedono un importante investimento di tempo, che sembra a volte sproporzionato rispetto alle necessità contingenti. Tuttavia, come ci ricorda il più grande investitore finanziario di questi tempi, è un investimento ampiamente ripagato e i cui frutti perdurano e crescono a lungo.

PER PRENDERE DECISIONI EFFICACI

- *Definire il problema: analizzare il contesto da ogni punto di vista per definire il campo d'azione e intervenire in maniera mirata.*
- *Operare una scelta istintiva, intesa non come avventata o precipitosa, bensì come intuitiva. L'intuito deve essere razionalizzato mediante l'esperienza.*
- *Per esperienza non si intende esclusivamente quella relativa al settore di competenza; la sua definizione si estende al concetto di cultura generale, in quanto il sapere ha sempre un'applicazione concreta. Per questo, leggere e informarsi sono pratiche essenziali per un buon processo decisionale.*
- *Confronto con altri punti di vista, il dibattito induce a guardare al problema con occhi diversi, individuando soluzioni prima non contemplate.*



COME PENSA UN CONSULENTE

Guesstimate e i Market-Sizing question

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

Tratto dal capitolo 10 "Colloqui di selezione nelle società di consulenza" del libro "Grazie... le faremo sapere: come affrontare i colloqui di selezione nelle società di consulenza" di Andrea Iovene.

Affrontare un colloquio nel mondo della consulenza, significa dover sostenere diverse prove di selezione. Durante il colloquio il candidato si troverà di fronte a

case interview di difficoltà crescente a seconda delle capacità che il selezionatore vuole esaminare. Tra le varie tipologie di *case interview* ci sono i *guesstimate* e *market-sizing*, domande volte a testare le capacità quantitative, il pensiero logico, il *problem solving* e la capacità del candidato di strutturare un ragionamento formulando ipotesi e

verificarle. I *guesstimate* (*guess+estimate*, traducibile in italiano come "stima approssimativa") sono domande con le quali il selezionatore può osservare i processi di ragionamento del candidato e le sue capacità di calcolo matematico senza che gli siano fornite troppe informazioni per arrivare ad una possibile soluzione. Nella maggior parte

dei casi, ciò che importa non è il risultato o la cifra corretta, ma la capacità di ragionare in modo logico e creativo. Il selezionatore chiede al candidato di analizzare e/o di procedere alla stima di un valore. Ad esempio: “*Quante palline da ping-pong entrano in un Boeing 747?*” oppure: “*Quanti passeggeri viaggiano in un giorno sulla linea ferroviaria Napoli - Roma?*” o ancora: “*Quanto vale la licenza di un Taxi?*”. Per meglio comprendere la modalità di tale prova, di seguito si riporta un esempio di *guesstimate*:

Domanda: «Quanti treni ci sono sulle linee Metropolitane di Milano in un giorno feriale?» (risoluzione un po' semplificata per limiti di spazio).

Risoluzione step by step:

Step 1 – Introduzione/Chiarimento: Il candidato ha il compito di fare domande, chiedendo ulteriori informazioni per identificare gli elementi utili a risolvere il quesito. Ad esempio potrebbe chiedere se nella sua analisi deve tenere in considerazione i passanti ferroviari o solo le metro, oppure, se deve considerare gli orari di punta. Una volta raccolta la risposta del selezionatore, in cui gli viene detto di tenere in considerazione solo le 4 Metropolitane (M1, M2, M3, M5) ed escludere tutto il resto, e che non è necessario considerare l'ora di punta, può procedere con il ragionamento.

Step 2 - Struttura: raccolte le informazioni utili, in questa fase è necessario procedere scomponendo il problema nelle sue parti costitutive, per identificare gli elementi chiave che possano condurre alla risoluzione del problema. Il candidato in questo modo può procedere al calcolo del numero medio di stazioni per linea, valutando i tempi di percorrenza e la frequenza in un'ora determinata.

Step 3 - Analisi: in questo momento il candidato comincia ad analizzare e stimare gli elementi identificati nella fase precedente, continuando i calcoli per arrivare ad una risposta. Ora, considerando che ciascuna linea abbia in media 25 stazioni (la M5 abbassa di molto la

media), ipotizziamo che il treno metropolitano impieghi in media 4 minuti tra una stazione e l'altra, incluso il tempo di sosta ad ogni fermata. Questo implica che per percorrere tutto l'itinerario, in media, impiegherà $25 \times 4 = 100$ minuti (1h e 40minuti).

Analizzando la frequenza delle corse per ciascuna stazione, consideriamo ore di punta con alte frequenze (2-3 minuti) ed interval-

SUGGERIMENTI

- Accertarsi di aver compreso bene il quesito
- Prendersi qualche secondo di tempo per valutare le informazioni raccolte.
- Ascoltare attentamente le indicazioni dell'intervistatore.
- Se qualcosa non è chiaro, farlo presente. Fare domande è importante.
- Strutturare il ragionamento, identificando i fattori chiave ed i livelli di priorità.
- Saper gestire i dati: precisione e velocità nei calcoli.
- Formulare le ipotesi iniziali e ragionare a voce alta.
- Esplicitare tutti i passaggi, evitando di giungere subito alla conclusione
- Evitare di scoraggiarsi, cercando un'alternativa se ci si rende conto di stare sbagliando.
- Presentare le proprie riflessioni in modo convincente.

li più ampi (anche 10-12 minuti). Facendo una media tra questi 2 intervalli di tempo, otteniamo una frequenza di **7,5 minuti** ($3+12=15/2=7,5$). Questo vuol dire che, per mantenere tale frequenza ad ogni ora, necessario di 8 treni ($60 \text{ minuti}/7,5 \text{ minuti} = 8$) e ad ogni ora e quaranta minuti, **di circa 13 treni** ($40 \text{ minuti}/7,5 \text{ minuti} = 5,3$). Tale numero, va

poi moltiplicato per 2, in quanto bisogna tener conto che ogni itinerario ha 2 sensi di marcia, per cui necessario del doppio dei treni per ogni tratta, quindi: $13 \text{ treni} \times 2 = 26 \text{ treni per ciascun itinerario}$.

Step 4 - Conclusioni: A questo punto, il candidato, avendo sintetizzato i dati maggiormente rilevanti, potrà procedere con l'ultima fase, fornendo la risposta al quesito inizialmente posto. Sarà dunque necessario calcolare il numero totale di treni sulla rete metropolitana. Il candidato, riassunti i punti chiave del percorso effettuato, potrà esporre al selezionatore, in modo chiaro e conciso, i risultati ai quali è giunto. **Riassumendo i dati:** abbiamo 6 itinerari ed una frequenza media di 7,5 minuti, sono quindi necessari 26 treni per concludere a questo ritmo ogni itinerario. Possiamo stimare, quindi, che in un giorno feriale, sulla rete metropolitana di Milano, circolino **circa 150 treni** ($26 \times 6 = 156$ treni).

I Market-sizing step by step

I *market-sizing* sono una tipologia di *case interview*, in cui le domande del selezionatore riguardano in modo specifico la valutazione di un determinato mercato o settore. Ad esempio: “*Quanto vale il mercato delle montature per occhiali da vista in Italia?*” oppure “*Quanto vale il mercato dei rasoi usa e getta in Italia?*”. Per risolvere casi di questo tipo, il procedimento più efficace da applicare sarà quello visto in precedenza, sebbene essendo richiesta una valutazione della dimensione di un dato mercato o settore, gli elementi da considerare afferiscono ad ambiti differenti. Di seguito riportiamo un esempio, articolato nelle 4 fasi topiche: Introduzione, Struttura, Analisi, Conclusione.

Esempio

Domanda: «Mi dimensioni il mercato delle liste di nozze in Italia» (risoluzione un po' semplificata per limiti di spazio).

Step 1 – Introduzione/Chiarimento: «se ho

continua a pagina 46

BRAIN BACK ALUMNI

A VOLTE RITORNANO

Ecco otto ex allievi tornati a lavorare al Sud

MFA 2015



Gianfranco Tamburrini
Banca Promos
Fixed Income Sales

MiB 2014



Annalisa Ferrillo
Deutsche Bank Spa
Addetto al processing bancario

MFA 2012



Mattia Di Gennaro
Banca di Credito Popolare
Internal Auditor

MiS 2013



Erminia Campolattano
Alcott Gutteridge
Legal Counsel

MFA 2012



Fernando Maresca
UBI Banca
Referente Clienti

MiS 2013



Filippo Ferraro
COELMO
Customer Administration

MiB 2012



Maddalena Negro
GMM Farmà Srl
Amministrazione e contabilità generale

MFA 2005



Maria Salvi
Beta Stepstone
Compliance & Risk Management





Vivere a STOCCOLMA

di *Mattia Chiti*, MFA 2013

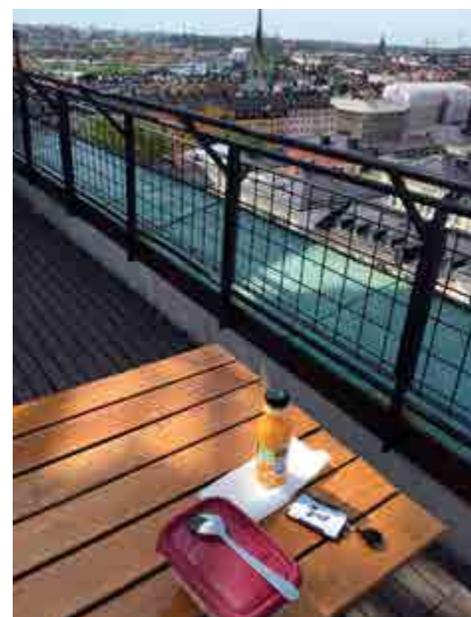
Mattia Chiti di Grosseto, laurea in Scienze Statistiche all'Università di Siena, lavora a Stoccolma come Business Planning Analyst in Philip Morris International



una lingua difficile ma con l'aiuto di colleghi e amici sto facendo progressi. La Svezia è un paese molto bello, freddo e funzionale. A chiunque dovesse trovarsi per un motivo o l'altro a vivere qui consiglio di mettere in valigia tre cose: dei guanti di pelle per il freddo, dei calzini alla moda per quando verrete invitati a casa di amici e dovrete togliervi le scarpe all'ingresso, e la voglia di fare un lungo viaggio per aprire la mente e dargli una nuova forma.

Ad Aprile 2016 mi sono trasferito a Stoccolma per andare a lavorare in Philip Morris International come Business Planning Analyst. Il processo di selezione è stato molto lungo, un test di matematica e logica, colloquio con HR, test attitudinale, colloquio con il manager ed infine volo in Svezia per l'ultimo step. Una giornata intera di business cases, uno scritto e altri due orali. La domanda più strana che mi hanno fatto è: "Quante pizze vengono consumate secondo te a Stoccolma in un anno?". Fortuna che Gaetano Vecchione durante un'esercitazione del Master mi fece una domanda simile e questa volta sapevo già come mettere in piedi un ragionamento e non commisi gli stessi errori. Preparazione e esercizio sono insostituibili ma un pizzico di fortuna non guasta mai. La prima grande differenza che si nota arrivando in Svezia è il clima. L'inverno è molto rigido, si raggiungono i -20° e la neve la si può trovare da Novembre a Marzo. In estate la temperatura è sempre intorno ai 25° e le giornate con 20 ore di luce sembrano non

finire mai. In questo periodo dell'anno anche gli svedesi che solitamente sono più timidi e riservati tendono ad essere più espansivi, ma senza mai esagerare, baciarsi sulle guance soltanto per salutarsi non è uso comune in nessun periodo dell'anno. L'ufficio di Stoccolma è l'headquarter della Scandinavia e io sono l'analyst di riferimento per la Norvegia. Mi occupo di forecasting e business intelligence. Il lavoro è molto intenso e si è spesso sotto pressione ma è anche molto stimolante. Da quando sono arrivato ho avuto modo di conoscere persone con background molto diversi dal mio che mi aiutano ogni giorno a crescere professionalmente e personalmente. In ufficio l'ambiente è estremamente internazionale e comunichiamo in inglese che in Svezia è come una seconda lingua. Tutti lo parlano in modo superlativo e lo si capisce dal fatto che è ovunque, dai menu dei ristoranti alla tv. Imparare lo svedese non è necessario ma per integrarmi al meglio ho deciso di seguire le lezioni che vengono concesse dall'azienda agli stranieri. Lo svedese è



Intervista Doppia

NOME: LUCA

COGNOME: MARCIANI

CITTÀ DI PROVENIENZA: Napoli

MASTER: MiS 2009

**POSIZIONE /QUALIFICA/
AREA PROFESSIONALE:**
Assistente CEO GRIMALDI GROUP



Dove si trova la tua società?

A Napoli.

Ti piace la città dove lavori?

Sì, per molti motivi.

Come si lavora nella tua società?

Seduti, in piedi, correndo... a parte gli scherzi, molto bene.

Viaggi per lavoro?

Sì, per lo più in Nord Europa.

Come si svolge il tuo lavoro?

Tutto parte dal mio capo, di cui sono assistente, che è Amministratore Delegato del Gruppo e di varie società estere controllate. Il mio lavoro è rendere più agevole il suo lavoro. Quindi in base al suo scadenziario regolo il mio. A volte si tratta di dialogare col management, preparare interviste e presentazioni, a volte elaborare studi di settore, budget o simulazioni operative. A volte agisco come rappresentante dell'Armatore e incontro, a nome dell'azienda clienti, sindacalisti, fornitori, manager etc.. altre volte sono lavori più semplici, gestione telefonate, saldo bollette telefoniche e simili. È importante e anche istruttivo fare tutti un pò di tutto.

Quante ore al giorno lavori?

8 in media.

Descrivi la tua giornata lavorativa.

Occorre fare a mente una pianificazione della giornata prima di entrare in ufficio, così da partire con il piede giusto e un'agenda mentale per non perdere tempo. Poi comincia la giornata alla scrivania, e aspettando il capo si preparano studi e informative, si elabora sui dati lavorati la sera prima o

inviati la notte da oltreoceano, si prende il polso di alcune questioni "calde" e si fanno approfondimenti se necessario, cercando di anticipare le domande che gli Amministratori Delegati si farebbero di fronte agli stessi dati, rimandando per revisione report incompleti etc...

Quando gli Amministratori Delegati arrivano la musica cambia, e si deve girare al loro ritmo, rispondendo a richieste dati e elaborazioni documenti. A quel livello le risposte devono essere corrette e tempestive, perché devono servire per prendere decisioni con forte rilevanza esterna e sull'azienda.

Sei soddisfatto del tuo lavoro?

Sì, ringrazio ogni giorno di averlo, in più c'è un buon clima, l'azienda cresce, ed è interessante quello che si fa.

Che consiglio daresti per chi vuole lavorare nella tua società?

Fatevi sotto e mandateci il CV. Lo Shipping cerca regolarmente diverse figure, dalla contabilità al commerciale, dagli acquisti al desk passeggeri, dagli uffici tecnici alla R&D.

Come sono i tuoi colleghi?

Promettete di non dirglielo?

Fantastici. Saremo un'eccezione, ma da me si lavora bene e c'è un buon affiatamento. Ovviamente nelle settimane di picco qualche incomprensione è inevitabile, o al momento di decidere il piano ferie. Ma questi problemini chi non li ha?

E i tuoi capi?

Non sono i sottoposti a dover giudicare i capi, ma la famiglia Grimaldi sta facendo la storia dello shipping Italiano e non solo, e su questo non ci piove. A parte i vari

riconoscimenti ad personam, è il primo gruppo armatoriale italiano, ha raddoppiato il naviglio da 60 a 120 unità in meno di 10 anni, ha sostanzialmente creato un nuovo settore, lo Short Sea Shipping, nel Mediterraneo e in Italia. Devo continuare?

Un pregio del tuo lavoro.

L'internazionalità.

Un difetto del tuo lavoro.

L'imprevedibilità.

Un tuo pregio.

La curiosità.

Un tuo difetto.

La fretta a volte.

Riesci a godere del tuo tempo libero?

Sì, direi proprio di sì, ehi ma questo non c'entra con il lavoro!

Che cosa fai nel tuo tempo libero?

Ogni giorno mi prendo qualche momento per me per pensare a familiari, genitori e amici. E poi su base random avanza qua e là tempo per leggere, suonare e cantare.

Anche se oggettivamente non sono un Sinatra, nè a suonare nè a cantare, però per qualche ragione a me ignota mi svaga moltissimo, sin da quando ero piccolo.

Libro preferito.

I Fratelli Karamazov.

Film preferito.

Checco Zalone, uno qualunque...

Il sogno nel cassetto.

Incidere nel settore in cui opero per renderlo ancora maggiormente generatore di valore per la società, o fare qualcosa nel mondo della comunicazione, o dell'imprenditoria etica: sono tutti fronti su cui mi muoverei volentieri. Servirebbero 72 ore al giorno... Forse basta essere quello che sono, ma meglio.

Grimaldi vs MSC

Dove si trova la tua società?

La società è presente in 150 paesi. Gli Headquarters, si trovano a Ginevra. Le attività vengono svolte per lo più in mare e nei porti. La MSC Company raggiunge più di 315 porti con 480 navi. L'impresa fa parte del Gruppo MSC con interessi nel trasporto di passeggeri, nelle crociere e altre attività correlate al cargo, come gli investimenti nei terminali e nel trasporto terrestre. Il Gruppo impiega 60.000 persone nel mondo.

Ti piace la città dove lavori?

Molto. La definirei come una piccola città globale. Nonostante non conti più di mezzo milione di abitanti è un importante centro finanziario e diplomatico a livello mondiale. È sede di importanti organizzazioni internazionali come le Nazioni Unite, la Croce Rossa Internazionale ed il CERN. Al di là delle evidenti opportunità lavorative Ginevra è costantemente in cima ai rank mondiali per la qualità della vita.

Come si lavora nella tua società?

C'è un forte spirito collaborativo basato sulla condivisione delle conoscenze, questo aiuta molto chi, come me, incomincia una carriera nel complesso mondo dello shipping. Inoltre, lavorare nella sede centrale dà possibilità di confrontarsi con personaggi di spicco della società.

Viaggi per lavoro?

Per il momento non c'è stata ancora l'occasione, ma sicuramente comincerò presto.

Come si svolge il tuo lavoro?

Lavorando nel commerciale dedico una buona parte del mio tempo alla relazione col cliente, studio le sue esigenze e cerco di trovare le soluzioni migliori. Dall'altro lato svolgo attività di analisi delle performance, preparazione dei contratti e for-

mulazione dell'offerta.

Quante ore al giorno lavori?

Spesso oltre le otto ore.

Descrivi la tua giornata lavorativa.

La giornata varia rispetto alle esigenze del momento: dal meeting con il cliente alla preparazione dei tender o alle analisi statistiche. In ragione del fuso orario, la mattina si lavora di più con l'Asia ed il Medio Oriente, mentre il pomeriggio con le Americhe.

Sei soddisfatto del tuo lavoro?

Sono soddisfatto sia dell'attività che svolgo che della società e delle persone con cui lavoro. Credo che dal Dipartimento commerciale dei Global Accounts, dove lavoro, si goda di una posizione privilegiata che consente di interfacciarsi con vari dipartimenti e di confrontarsi col mercato worldwide. Il nostro compito è quello di essere il punto di riferimento per i più grandi clienti globali.

Che consiglio daresti per chi vuole lavorare nella tua società?

Fare esperienze internazionali, praticare le lingue ed aggiornarsi costantemente su quanto accade nel mondo. Il Gruppo MSC offre innumerevoli opportunità di lavoro e carriera, sia come tipologia che geograficamente.

Come sono i tuoi colleghi?

Da subito mi hanno accolto come fossi uno di loro. L'alta percentuale di italiani e partenopei ti fa sentire quasi a Napoli; in azienda si sente un forte senso di unità e partecipazione agli obiettivi comuni, partecipato da tutte le nazionalità ed in tutto il mondo.

E i tuoi capi?

Ho un ottimo rapporto con i miei superiori.

Un pregio del tuo lavoro.

Lavorando in una grande società,

percepisci l'importanza del tuo lavoro a qualsiasi livello. Tutto questo ti responsabilizza tanto.

Un difetto del tuo lavoro.

A volte bisogna rimanere fino a tardi e/o lavorare nel weekend per portare a termine determinati progetti

Un tuo pregio.

Caparbieta.

Un tuo difetto.

La caparbieta a volte porta con sé una certa testardaggine.

Riesci a godere del tuo tempo libero?

Con un po' di organizzazione si riesce a fare tutto, anche nei momenti più impegnativi. Grazie al Country Club riservato ai dipendenti della MSC, anche in pausa pranzo si riesce a fare una nuotata in piscina o una partita a tennis. Grazie alla posizione nevralgica di Ginevra, il weekend si può facilmente trascorrere ovunque in Europa.

Che cosa fai nel tuo tempo libero?

Lo condivido con la famiglia e gli amici, faccio sport ed esploro il territorio: d'inverno approfitto per sciare; d'estate, invece, faccio escursioni a piedi, in moto o in barca a vela sul lago Lemano.

Libro preferito.

Lateral thinking di Edward de Bono.

Film preferito.

Il sale della terra.
La storia di Sebastião Salgado.

Il sogno nel cassetto.

Per ora mi godo il sogno di aver incontrato il Signor Apon-te: da Capitano di una nave nel 1970 ad armatore e leader mondiale delle società di navigazione.

NOME: ANGELO

COGNOME: PIETRANTONIO

CITTÀ DI PROVENIENZA: Napoli

MASTER: MiS 2012

POSIZIONE/QUALIFICA/
AREA PROFESSIONALE:

Import/export MSC CROCIERE



FONDO ALUMNI IPE

Gli Allievi dei Master che hanno vinto le borse di studio FAI 2016.
Il FAI è il Fondo costituito dagli ex allievi.
Ad oggi rappresenta l'iniziativa più importante dell'Associazione.



MARTINA D'AGUANNO

24 anni, ha conseguito la laurea in Management presso l'università di Cassino e del Lazio Meridionale. Ha partecipato alle Universiadi del Trading. Attualmente, lavora in ObjectWay.



GAIA MARIA GOFFREDI

24 anni, sta conseguendo la Laurea Magistrale in Economia Aziendale presso l'Università Federico II di Napoli. Ha coordinato il Project Work per *The Boston Consulting Group*. Lavora in Area Capital Market presso PWC.



VITTORIO DERVISO

25 anni, laureato in Finanza presso la Federico II, durante il periodo degli studi ha svolto diversi lavori stagionali. Ha svolto un project work con Reply Advantage simulando gli stress test su una banca target.



IVANO CATAURO

25 anni, ha conseguito la Laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale presso l'Università degli studi di Napoli Parthenope. Durante gli studi, ha svolto un tirocinio presso Kimbo. Lavora in Area Supply Chain per Fendi.



CARMELA PANNONE

24 anni, laureata in Finanza presso l'Università Federico II di Napoli. Ha svolto diverse attività lavorative, tra cui quella di produttore libero presso la compagnia di assicurazione Alleanza Toro. Lavora in MCC – MedioCredito Centrale.



PAOLO D'ANIELLO

26 anni, sta conseguendo la Laurea Magistrale in Economia e Commercio presso l'Università Federico II di Napoli. Tra le occupazioni svolte, spicca quella di consulente assicurativo per una società di brokeraggio. Lavora in Area Contabilità e Controllo di Gestione presso Olympus.



FRANCESCO PIO ATTANASIO

24 anni, iscritto alla Laurea Magistrale in Economia Aziendale presso l'Università Federico II di Napoli. Ha lavorato, presso il dipartimento di Economia, Management e Istituzioni. Al momento, lavora per per BCC Napoli.



VANESSA IOANNOU

25 anni, laureata in Studi Internazionali presso l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale. Iscritta all'Ordine dei Giornalisti, svolge da diversi anni la professione di pubblicista, coniugandola con altre esperienze lavorative.

shortbio



I NOSTRI “PRIMI” 10 ANNI

La cena sociale Alumni IPE

di *Fabrizio Ciaravolo*, MiB 2015

Anche quest'anno come da tradizione, si è svolta presso la storica sede della Riviera di Chiaia, la cena sociale Alumni IPE, serata particolarmente importante in quanto occasione che celebra il 10° anniversario dell'Associazione. All'arrivo dei circa 200 partecipanti si è avuta la relazione annuale su questi primi 10 anni e

soprattutto di quali sono i futuri obiettivi che guideranno il percorso dell'associazione Alumni IPE e della Business School dell'IPE. Per far sì che la Scuola viva un processo di internazionalizzazione estendendo così la propria fama oltre i confini nazionali, è stato deciso di avvicinarsi agli standard delle più prestigiose Business school, infatti la

Scuola di Alta Formazione è stata ribattezzata “IPE Business School”. Il principale obiettivo è affermarsi sul panorama nazionale tra le più note Business School d'Italia e d'Europa, motivo per il quale sono stati iniziati lavori d'ampliamento delle strutture IPE, volendo concedere a studenti di tutto il mondo la possibilità e la fortuna-

na di poter partecipare ai Master che tutti noi ben conosciamo. Interessante è stato comprendere quanto sia attiva l'Associazione nella nostra città con i diversi progetti che ogni anno caratterizzano il percorso dei giovani membri. Uno dei progetti più interessanti, che sicuramente ha offerto a ragazzi meno fortunati, un'occasione di svago e crescita personale, è il progetto "Mettiamo radici" svolto in collaborazione con il "Centro Shalôm".

Questo laboratorio 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, alla luce dell'evoluzione tecnologica, risulta essere molto lontano dalla loro espe-



rienza di vita. In occasione dell'importante anniversario, in virtù di una collaborazione con lo storico atelier Marinella, vanto della nostra città in tutto il mondo, è stata creata una linea apposita di cravatte e pochette per i membri dell'Associazione, volendo così ricordare questi primi 10 anni. Come da consuetudine, l'incontro annuale, accompagnato da musica jazz, è stato occasione per un proficuo scambio di esperienze lavorative e personali, raf-

forzando così lo spirito d'appartenenza ad un network basato sulla condivisione di un sistema di valori etici, sempre più numeroso e coeso anno dopo anno. Quest'evento sicuramente risulta essere il più atteso ed emozionante dell'anno, perché viene offerta a distanza di anni la possibilità alla maggior parte di noi di poter tornare lì, tra quelle file di poltrone che per mesi hanno rappresentato il nostro punto di riferimento, prima dell'inizio di una nuova vita.



Alumni Reunion 2016

Bologna

Il 22 settembre 2016 si è svolta la terza reunion degli Alumni IPE di Bologna. Ad ospitare l'evento la tipica trattoria bolognese Oberdan da Mario situata in una delle tipiche stradine del centro di Bologna. A partecipare all'evento 5 ex-allievi dei Master Bilancio e Master Finanza diplomati prevalentemente negli ultimi 4 anni, provenienti da diverse società radicate nel territorio emiliano quali CRIF e Prometeia e 3 allievi provenienti da Piacenza che lavorano in Bruno S.r.l. La reunion ha rappresentato una bella occasione per noi, ex-allievi di Bologna e Piacenza, di conoscere e dare il benvenuto ai nuovi alunni, condividere ricordi ed esperienze e discutere delle nuove iniziative portate avanti dall'IPE, ma soprattutto di incontrarci e consolidare sempre di più il legame di amicizia che caratterizza il nostro gruppo.

Raffaella Sorrentino, MiB 2013



Milano

Come buona tradizione che si rispetti l'appuntamento immancabile della Reunion IPE Milano non può che avvenire nel Palazzo di vetro, simbolo di modernità e di progresso, che accoglie il Sole 24 Ore ed i colleghi di PWC. Luogo per me di lavoro ma che in queste occasioni si trasforma in una seconda casa appena intravedo i volti di tutti i colleghi dell'IPE. Questa è l'occasione giusta per dedicare del tempo di qualità alle persone verso cui si nutre affetto e di scambiare opinioni e informazioni lavorative con professionisti del settore. Anche stavolta l'I.P.E. ha mostrato la sua tempra, la sua voglia di crescere superando il senso di impotenza tipico del territorio napoletano attraverso la realizzazione di un progetto ambizioso che ha lasciato tutti noi senza parole. L'arch. Risari ha mostrato nei minimi dettagli il progetto di restauro e ristrutturazione della sede di Monterone per creare una Business School di tutto rispetto dove i nostri colleghi nonché i professionisti del domani avranno



l'onore di poter apprendere e svolgere un percorso di studio innovativo grazie ad una struttura all'avanguardia. Lo scopo è quello di creare un college che possa far convivere professori e alunni nel rispetto dei rispettivi spazi ma con la possibilità di creare nuove idee dall'interazione continua. Dopo fragorosi applausi e assenso all'unanimità, un'altra sorpresa ad attenderci per light dinner ovvero una linea creata per Alumni IPE da

Marinella di cravatte per gli uomini e pochette per le donne in occasione dell'anniversario decennale. L'idea ha suscitato notevole successo ed è stato un pensiero che ha dato valore agli sforzi fatti dall'IPE e da noi alunni fino ad oggi nel mondo del lavoro per mantenere elevato lo standing di questa Scuola di impronta tutta partenopea.

Deborah Borrelli, MFA 2012

Torino

Prima Reunion Alumni a Torino! Come tutte le prime volte è un'incognita, una scatola chiusa della quale non si conosce il contenuto. In effetti la reazione di molti alla mail che annunciava questa nuova esperienza ne è la prova: "ci sono così tanti ex allievi a Torino da creare un nuovo Chapter?". Ed è proprio nella spontaneità di questa domanda che si racchiude il senso della Reunion; un momento di giovialità, un'occasione per sentirsi in famiglia anche ad oltre 800 km di distanza da casa.

Esatto famiglia, perché, benché alcuni dei partecipanti non si conoscessero, il fatto di condividere origini, percorso formativo e città dove viviamo ci fa sentire tutti più legati; ed infondo il grande valore aggiunto di questa Business School è proprio questo, al di là di qualsiasi docenza, testimonianza e test di valutazione. E così tra uno spritz, una risata e qualche selfie la scatola si è finalmente aperta svelando il suo contenuto: un gruppo di ex allievi "sabaudi" che è riuscito a scambiarsi contatti e indirizzi mail creando un network di professionisti targato IPE!

Feliciano Di Nardo, MFA 2012



Roma

Grande entusiasmo e massiccia partecipazione hanno reso l'Alumni Reunion romana dello scorso 8 novembre un bel momento di aggregazione per tutti gli ex allievi accorsi.

Nessun convegno su tematiche economiche, niente speech e relatori, soltanto un incontro informale, per un aperitivo serale, finalizzato ad incontrarsi per raccogliere le idee e le proposte affinché il nuovo anno possa essere sempre più ricco di attività all'insegna della condivisione, del conoscersi, dello stare e del divertirsi insieme, fare rete e del restare al servizio della Scuola Master e dei suoi nuovi allievi. Si è trattato di una bella occasione per rivedersi ma soprattutto per conoscere i nuovi arrivati in città, tanti neo Alumni, nei cui sguardi è stato facile rivedere le incertezze ma anche l'entusiasmo di ciascuno di noi, un po' più grande d'età, appena arrivato in una città così immensa, dispersiva, lontana da casa propria, ma anche piena di opportunità, non solo professionali.

L'Associazione Alumni è anche questo, una comunità di persone che, condividendo esperienze di studio e di lavoro, valori, orizzonti ed obiettivi, non esita a fare gruppo, includere, crescere insieme, scambiarsi suggerimenti, sostenersi.

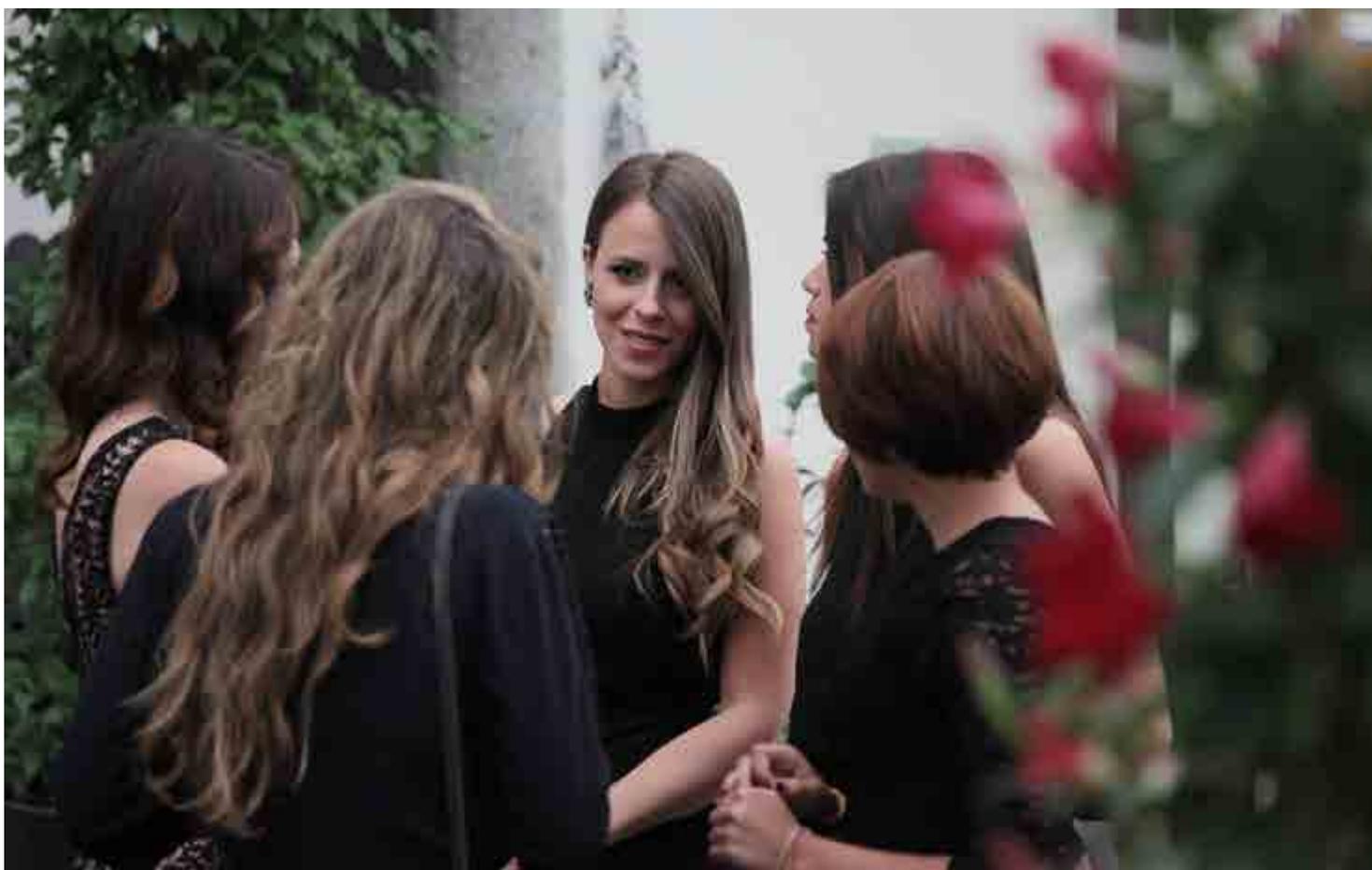
Gli ex allievi del chapter di Roma intendono continuare a farlo con la gioia e l'entusiasmo di sempre!

Salvatore Iovine, MiB 2014



PREMIO ALUMNI 2016 AD ADRIANO GIANNOLA

di *Francesca Pace*, MiB 2016



Una cara amica durante quest'anno ha detto: "IPE è sinonimo di casa" e non potrei essere più d'accordo. Una seconda famiglia che ti accoglie e ti accompagna dalle lezioni in aula al primo giorno di lavoro. Perciò questa serata tanto attesa, "Premio Alumni 2016", segna la fine di un percorso e l'inizio di una nuova avventura. Un momento fondamentale

per noi alunni, che abbiamo l'occasione di incontrare gli ex-allievi, di dare seguito alle nostre aspettative, ai nostri sogni attraverso le testimonianze di ragazzi che alle nostre domande, ai nostri dubbi, ci guardano e sorridono, perché loro solo qualche anno fa, avevano esattamente le stesse perplessità e quell'espressione sul viso, misto di stupore e timore dell'ignoto. Sono

le persone la vera ricchezza di questo prestigioso istituto, giovani che hanno voglia di confrontarsi e di ricevere continui stimoli gli uni dagli altri. L'iniziativa della cena-evento è volta non solo a promuovere e mantenere solidi rapporti personali tra ex allievi e sostenere la scuola, ma è anche un momento sociale molto importante. Ogni anno, infatti, viene assegnato un

premio a personalità di spicco che si siano distinte a livello nazionale ed internazionale, per il valore riconosciuto delle proprie attività, per l'impegno ad incentivare lo sviluppo economico e culturale nel Mezzogiorno. Non è un caso, dunque che sia stata scelta come location per la serata il meraviglioso Palazzo Caracciolo, situato nel cuore di Napoli, nel quartiere storico, risalente al tredicesimo secolo che nel tempo è stato, tra l'altro, residenza dell'antica famiglia Caracciolo e dimora di Gioacchino Murat. Un edificio storico, dalle decorazioni raffinate ed affascinanti che ci ricorda quanto possa essere ricca di sorprese la città di Napoli, proprio come i suoi giovani talentuosi. Quest'anno, il premio Alumni IPE 2016 è andato al Presidente dello Svimez, Adriano Giannola, economista, a capo dell'Associazione per lo sviluppo dell'industria nel Mezzogiorno, che da sempre lotta perché non vi siano pregiudizi nei confronti dei giovani meridionali, e che si batte per i diritti degli studenti universitari

Albo dei premiati

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



ai quali, ha detto Giannola, "bisogna garantire quanto meno l'opportunità di frequentare università in grado di competere con quelle del Nord", dato che si assiste a un continuo impoverimento degli atenei del Sud, ai quali vengono assegnate "solo il 40% delle risorse, destinando il restante 60% alle università del Nord". Durante la cerimonia si è parlato anche delle attività messe in campo dall'associazione Alumni IPE a sostegno degli ex studenti e delle iniziative a sfondo sociale, come il bando che lo scorso anno ha assegnato 15 mila euro a un'associazione di volontariato attiva sul territorio di Napoli, il centro Shalom, per la creazione di due orti urbani in via Arco Mirelli, nel quartiere Chiaia e Materdei.



ADRIANO GIANNOLA

Laureato in Economia e Commercio presso l'Università di Bologna, ha conseguito successivamente la specializzazione in Economia dello Sviluppo presso il Centro di Ricerche Economico – Agrarie per il Mezzogiorno di Portici. Stimato sin da subito come uno dei più talentuosi giovani economisti, Adriano Giannola ha svolto attività di ricerca presso la Ford Foundation dell'Università di Harvard ed il Massachusetts Institute of Technology di Cambridge, fino a conquistare la nomina di Professore Ordinario di Economia presso la Facoltà di Economia dell'Università di Napoli Federico II. Significativa e particolarmente incisiva è stata la presenza del Prof. Giannola nelle più prestigiose istituzioni economiche. È stato membro del Comitato Scientifico dell'Osservatorio sulle Piccole Imprese di Capitalia e Presidente dell'Istituto Banco di Napoli. È attualmente Presidente della SVIMEZ (Associazione per lo Sviluppo dell'Industria nel Mezzogiorno). Sempre attivo dal punto di vista scientifico, Adriano Giannola è stato anche autore di numerose pubblicazioni sui profili teorici ed empirici della macroeconomia, con particolare attenzione ai problemi dell'economia duale. Particolarmente rilevanti i suoi studi sul Mezzogiorno, sui profili del credito nel Sud Italia e sui rapporti banca-impresa.



**MiS'16 di rigore
vince il
TROFEO ALUMNI
2016**

di *Paolo D'Aniello*, MiS 2016



Dopo l'immane cena di gala, il pomeriggio seguente presso l'Istituto Sacro Cuore in Corso Europa prende il via l'undicesima edizione del torneo ALUMNI IPE 2016. Perché l'IPE Business School non è solo insegnamento teorico, ma è soprattutto insegnamento di valori umani attraverso molte attività come i laboratori teatrali e le manifestazioni sportive che formano e migliorano i comportamenti delle persone, fortificando inoltre i legami con ex allievi e membri della faculty. In una piacevole giornata estiva, tra spalti gremiti e urla festose, sul campo a contendersi il titolo quattro squadre (MIB'16, MFA'16, MIS'16, EX-ALLIEVI), racchiuse in un girone unico all'italiana, incrociandosi poi in base alla classifica finale in semifinali e finale. Il girone, come da pronostico, è stravinto da MFA'16 che chiude a punteggio pieno senza subire reti (9 punti), seguita da MIS'16 (4 punti), Ex-Allievi (3 punti) e MIB'16 (1 punto). Nella prima semifinale tra MFA'16 e MIB'16, i

pronostici a favore della classe di Finanza Avanzata, vengono polverizzati dalla vittoria incredibile e quanto mai inattesa dei "bilancini", che si impongono con un perentorio 2-0. Nell'altra semifinale, più combattuta rispetto alla precedente, il MIS'16 si aggiudica la vittoria ai calci di rigore, dopo essere andata sotto di una rete ed aver saputo riacciuffare il pareggio nei minuti finali. La finale tra MIS'16 e MIB'16 combattuta più sul piano fisico che tecnico, vede l'alternarsi di varie azioni pericolose ma senza esito positivo, concludendosi sullo 0-0. Nuovamente dal dischetto i ragazzi del MIS, così come in semifinale, si impongono contro la squadra vincitrice della passata edizione e riscrivono a distanza di due anni il proprio nome nell'albo d'oro del torneo. Una vittoria ottenuta più che con la qualità tecnica dei singoli, con la voglia di non mollare mai e il lavoro di squadra. Risate scherzose e svariate foto di gruppo tra tutti i partecipanti del torneo, concludono questa magnifica giornata all'insegna dello sport.

COPPA ALUMNI 2016

SEMIFINALI

MIB '16 - MFA '16
MIS'16 – EX ALLIEVI

FINALE

MIS'16 – MIB '16

ALBO D'ORO

ANNO	SQUADRA
2006	Docenti IPE
2007	Docenti IPE
2008	MFA '08
2009	MiB '09
2010	MiB '10
2011	MFA '11
2012	MiB '12
2013	MIS '13
2014	MIS '14
2015	MiB '15
2016	MIS '16





Eticamp 2016

Oltre le ore d'aula: senso di appartenenza, amicizia e valori

di *Emilia Giugliano*, MiB 2016

Tra le molteplici attività in programma durante i Master IPE, una delle più attese è sicuramente l'Eticamp: una due-giorni in cui allievi, allieve, docenti e membri dello staff della Business School, posso incontrarsi e socializzare nella rilassante e verdeggiante cornice del Centro Convegni di Castalmentano. Chi si aspettava un weekend pigro e ozioso sarà sicuramente rimasto deluso. Nel rispetto dei migliori valori della scuola i due giorni romani sono stati ricchi di seminari e testimonianze, ferventi tavole rotonde e stimolanti lavori di gruppo, passeggiate tra siti storici e attività ricreative. *File rouge* dell'edizione 2016 sono stati i temi dell'equilibrio e della felicità. Nel mondo moderno, dove mille stimoli ci colpiscono, mille abilità ci vengono richieste e il multitasking è all'ordine del giorno, è possibile vivere una vita equilibrata? E ancora, la ricerca della felicità è solo un mito irraggiungibile o qualcosa da costruire e coltivare giorno dopo giorno? Ogni relatore, a suo modo, ci ha invitato a riflettere su que-

Arcara, invece, ha avuto come fulcro il tema dell'equilibrio come via per il raggiungimento della felicità. Un lavoro prestigioso, una bella casa e l'affetto sincero dei propri cari non sono sufficienti per essere soddisfatti di se stessi. La soddisfazione di bisogni, siano essi materiali o affettivi, genera un appagamento che è solo temporaneo e che perde di significato se non è supportato da un equilibrio interiore. Il tema dell'equilibrio ritorna anche nell'intervento del prof. Ricciardi che ci ha parlato dell'importanza di costruire un adeguato connubio tra elementi della vita privata e professionale, per non correre il rischio di rifugiarsi in maniera estenuante in un contesto piuttosto che in un altro, cadendo nella totale dipendenza e ossessione che è tipica degli eccessi. "Fa' quel che devi e sta' in quel che fai" è la frase che, probabilmente, mi ha colpito di più del suo discorso e che al meglio lo sintetizza: essere un buon professionista e al contempo moglie, madre, amica e sorella è possibile dedicando il giu-

di contorno, interlocutori principali, vincoli, criteri guida e valori di fondo non sono solo concetti altisonanti, ma step assolutamente necessari in qualsiasi processo decisionale. Senza questi, ci ha ricordato la dottoressa, potremmo incorrere nello stesso errore del personaggio del Bianconiglio della storia di "Alice nel paese delle meraviglie" che correva freneticamente in giro annunciando di essere in ritardo, senza sapere, in realtà, per cosa. Ma come osservava la protagonista della storia, quando non sai dove vai, una strada vale l'altra e difficilmente giungerai alla meta. Per questo motivo è necessario, prima di agire ed essere travolti dalla freneticità del "fare", soffermarci su quello che vogliamo ottenere e su come sia possibile ottenerlo. Tra gli ospiti d'onore e vero valore aggiunto dell'Eticamp, non si possono non citare le ex allieve che ogni anno partecipano all'evento. Nonostante gli impegni, la distanza e gli anni ormai trascorsi dalla loro esperienza di master, ad ogni edizione è presente

“C'è pure chi educa, senza nascondere l'assurdo ch'è nel mondo, aperto ad ogni sviluppo ma cercando d'essere franco all'altro come a sé, sognando gli altri come ora non sono: ciascuno cresce solo se sognato.” (D. Dolci)

sti argomenti aggiungendo, di volta in volta, considerazioni personali, esperienze di vita e stimolando nuove discussioni. La prima a prendere la parola è stata Eleonora Vitagliano, Direttrice del Collegio Universitario Villalta, che trattando il tema della gestione dei conflitti ci ha fatto osservare quanto gli aspetti conflittuali siano costituzionali della vita sociale e in una certa misura rappresentino, addirittura, una componente sana del vivere con i nostri simili. Attraverso la conflittualità emergono le nostre individualità che ci differenziano. Il vero obiettivo, quindi, non dovrebbe essere quello di evitare ad ogni costo il conflitto, creando situazioni di ulteriore stress per la persona, ma di affrontarlo con una diversa consapevolezza. Mettendo da parte gli agonismi e la volontà di prevaricare gli altri, una gestione positiva del conflitto può essere vista come un momento di crescita e di confronto, in un'ottica in cui tutti possono ottenere, almeno in parte, ciò che vogliono e che vede protagonista la cooperazione. La testimonianza di Don Paolo

sto tempo e la giusta attenzione a tutti i propri impegni. Certo il cammino non è semplice e l'equilibrio tra aspetti diversi della vita è da rincorrere e costruire continuamente, ma per il nostro benessere psicofisico e per la riuscita del nostro percorso professionale è fondamentale conciliarli, farli convivere, trovare tempo e spazio per entrambi. Durante la seconda giornata di formazione la parola è stata affidata totalmente alle donne: dopo la costruttiva testimonianza di Giovanna Razzano, docente universitario di Diritto presso la Facoltà di Giurisprudenza della Sapienza di Roma, ma anche moglie e madre di cinque figli, le partecipanti sono state coinvolte in un'interessantissima sessione di lavoro guidata dalla Dottoressa Elena Razzano, responsabile dell'area Executive Programs nella ELIS Corporate School. Oltre la risoluzione di un business case svolto in plenaria che toccava argomenti di business, etica e comunicazione, l'intervento si è concentrato sui temi del problem solving e del decision making. Definizione del problema, condizioni

una delegazione pronta ad essere travolta da domande e curiosità di ogni genere e a dispensare i più disparati consigli su colloqui, project work ed esperienze nelle più diverse realtà aziendali. Il confronto con chi, solo qualche anno prima, viveva le nostre stesse incertezze sul futuro e sul mondo del lavoro è, a mio avviso, uno dei rimedi più efficaci per placare quel senso di smarrimento che è tipico di chi, conclusi gli studi universitari si appresta ad affrontare il mondo reale. In fondo, ho riflettuto mentre eravamo già sulla via di casa, i loro sorrisi e la loro disponibilità incarnano perfettamente tutto quello che l'esperienza ai master IPE ha significato per me e per i miei compagni d'avventura: impegno e passione per quel che si fa e forte senso di appartenenza. "Ciascuno cresce solo se sognato" scriveva D. Dolci, noto sociologo ed educatore italiano, ed è questo il vero quid pluris dei Master IPE, sintetizzabile nell'esperienza dell'Eticamp, entrare a far parte di una grande famiglia che ancora crede ed investe disinteressatamente nel talento.



Mettiamo radici

L'orto urbano degli Alumni IPE, un anno dopo

di *Eleonora Guadagno*

Il progetto “Mettiamo radici” offre a giovani provenienti da sacche disagiate della Città, l’opportunità di effettuare un percorso educativo a contatto con la natura tramite attività laboratoriali e imprenditoriali che mettono al centro la persona e il bene comune. L’Associa-

zione Alumni IPE nasce nel 2005 su iniziativa di 15 ex-allievi della Business School napoletana IPE e oggi conta circa 500 soci. Per celebrare il suo decimo anniversario l’Associazione - da sempre impegnata nell’erogazione di borse di studio per gli studenti meritevoli frequentanti i Master della Scuola - ha

deciso di fare qualcosa che lasciasse un segno tangibile, qualcosa che avesse un impatto sulla città di Napoli. È nata così l’idea di finanziare un’associazione non-profit tramite un bando da 15.000€ una tantum per un progetto annuale che riuscisse a coniugare finalità culturali e sociali. Dei 42 progetti

presentati e tra i 10 finalisti è stato selezionato “Mettiamo radici” del Centro Shalom, volto alla creazione di due orti urbani, uno a Materdei e uno nei pressi della Riviera di Chiaia. Tale progetto si inserisce in un percorso nato nel 1988 e promosso dalla Compagnia delle Figlie della Carità con l’obiettivo di in-

contrare i bisogni dei ragazzi meno abbienti dei due quartieri napoletani. “Mettiamo radici” offre a giovani provenienti da sacche disagiate della Città, l’opportunità di effettuare un percorso educativo a contatto con la natura tramite attività laboratoriali e imprenditoriali che mettono al centro la persona e il bene comune, alla scoperta di un nuovo stile di vita basato sulla cultura della cura, della responsabilizzazione e della cooperazione.

“**Il progetto offre ai giovani un percorso educativo a contatto con la natura tramite attività laboratoriali e imprenditoriali che mettono al centro la persona e il bene comune,**”

Il fulcro è la terra, i suoi prodotti, le opportunità ludiche, agrituristiche e commerciali che offre: questi due orti sono rapidamente divenuti una chance di integrazione concreta e sostenibile, nonché degli spazi di confronto e di emancipazione socio-culturale alla scoperta dei valori essenziali della vita. 40 ragazzi tra i 9 e i 18 anni sono stati coinvolti in tale progetto, ognuno con la propria storia e il proprio bagaglio di esperienze al quale si aggiunge questa sfida impegnativa e preziosa che

testimonia a tutta la Città quanto sia possibile riaprirsi ad uno stile di vita diverso, orientato alla solidarietà e al benessere psico-fisico. È anche grazie a questa iniziativa che Tommaso – 13 anni – sviluppa il suo amore per la cucina e decide di iscriversi all’Istituto alberghiero: dal pallone ai fornelli, dalle maglie con un 10 sulla schiena al cappello da chef, è la testimonianza di quanto un progetto ben strutturato e coinvolgente

possa fare breccia anche nei quartieri meno inclini ad accettare le novità. Tommaso scopre in che modo cucinare con il materiale di risulta (pane secco, verdure avanzate...) e porta a casa il bagaglio di ricette – anche pubblicate

su Facebook – e le prove fatte in cucina: addirittura la mamma, Teresa, decide di replicare la torta all’acqua e le viene addirittura più buona... Il coinvolgimento con le famiglie e con il territorio è necessario per far comprendere l’importanza del progetto, che ha previsto anche la collaborazione di un agronomo e degli organizzatori del “Centro di alimentazione consapevole”. Un aggiornamento costante è organizzato per gli operatori per rimanere in contatto con



La mutevole realtà circostante. E quindi, se è vero che la gran parte degli ex-allievi lavora nel settore economico-finanziario, è altrettanto vero che questo progetto offre un’opportunità concreta per gettare le basi di un rinnovato impegno civile.

STUDIARE, CRESCERE, INNOVARE

il nuovo progetto IPE per il Mezzogiorno



Il “Progetto IPE 2020” portato avanti dall’IPE è volto alla valorizzazione e al potenziamento di attività culturali e accademiche e offrirà a migliaia di giovani l’opportunità di migliorarsi e dare

il proprio contributo alla città di Napoli, al Mezzogiorno e al Paese. Difatti, investire oggi nell’istruzione, nella cultura e nella formazione avanzata rappresenta forse l’unico strumento in grado di ga-

rantire alle comunità un futuro migliore, offrendo allo stesso tempo strumenti sempre più adeguati per interpretare la crescente complessità delle sfide contemporanee. Da questo punto di vista,

il “Progetto IPE 2020” è una sfida volta a creare un luogo ideale in cui si possa ottenere non soltanto una specializzazione disciplinare all’avanguardia, ma soprattutto, una *forma mentis* che possa accompagnare i giovani coinvolti nel progetto in tutte le fasi della loro vita, dalle scelte professionali a quelle personali. Il College Monterone e la nuova sede dell’IPE si svilupperanno su 5000 Mq di spazi, 15 aule studio e biblioteche, 10 aule didattiche e 50 posti letto per studenti e docenti in *visiting* - costerà 6.000.000€: tale ambizioso investimento, che sarà inaugurato nel 2020, si inserisce a pieno titolo nel cuore della vita culturale della città permettendone potenzialmente l’accesso a 500 studenti l’anno. La struttura non si limiterà ad offrire servizi ricettivi per gli studenti fuori sede attraverso il College, ma si estenderà ad un articolato programma di formazione di cui potranno usufruire anche i non residenti, dando particolare rilievo alle attività interdisciplinari affinché gli studenti – accanto alla loro preparazione accademica specifica – possano riuscire a trasformare le conoscenze in cultura.

Particolarmente importante inoltre sarà l’ampliamento della nuova sede dell’IPE. Grazie a questo infatti l’IPE con la Business School potrà così allargare la sua offerta formativa intermini di Master ed iniziative per Executive. Il progetto si inserisce nella poliennale azione territoriale dell’IPE che, nelle sue diverse declinazioni, ha sempre aiutato gli studenti a saper coniugare il “successo” con la volontà di conoscere se stessi e il mondo. La vera ambizione dell’ IPE, con il “Progetto IPE 2020” è così quella di poter formare un gruppo di ragazzi che diano il loro apporto alla città di Napoli, aiutando questa meravigliosa città, troppo spesso figlia della propria superficialità, della propria vena autodistruttiva e spesso del proprio immobilismo, a fare semplicemente bene le piccole cose quotidiane, rendendo il proprio lavoro, e quindi la propria vita, onesta e ambiziosa.

LA NUOVA SEDE



IL PROGETTO IN CIFRE



500
Studenti l'anno



5000
Mq di spazi



15
Aule studio e Biblioteche



10
Aule didattiche



50
Posti studenti e faculty



6
Milioni costo del progetto

London Study Tour

L' IPE vola a Londra, per un viaggio tra alcuni dei più grandi gruppi finanziari del mondo

di Valeria Diamare, MFA 2016

Prendi due Business School italiane distanti 900 km l'una dall'altra: al Nord il MIB School of Management di Trieste, 30 anni di attività e un profilo internazionale; al Sud l'IPE, dai tratti prevalentemente nostrani ma non per questo meno visibili: il suo placement e la programmazione dei Master la rendono, una delle migliori Business School italiane. Mettiamo che in qualche modo queste due Business School si incontrino e che l'IPE, che è poi il volto di tutti coloro che lavorano dietro le quinte affinché la macchina funzioni alla perfezione, voglia puntare su sé stessa e sempre più in alto, emergere e far parlare di sé non soltanto nel proprio "territorio". Il risultato è il London Study Tour, l'occasione data a 3 allievi quest'anno di volare a Londra assieme agli studenti del MIB per un tour decisamente intenso tra alcune delle più importanti società assicurative del mondo, e non solo: parlo di nomi come *Lloyd's of London*, *The European Banking Authority*, *Marsh*, *Aon*. Non si trattava dunque di una fugace passeggiata tra le strade della City: non ci saremmo limitati a contemplare, *dal basso* di *Lime Street*, i suoi grattacieli, immaginando che cosa davvero significasse lavorarci e fantasticando su come nel concreto funzionasse il motore della finanza Europea; al contrario, avremmo potuto cambiare totalmente prospettiva e conoscerne da vicino i meccanismi guardando per la prima volta il mondo *dall'alto* di quei grattacieli. A me e ad i miei due compagni di viaggio tutto ciò è bastato per farci dire sì, e probabilmente sarebbe "bastato" a chiunque; nel concreto però il London Study Tour è stato molto più di questo: cinque giorni intensi e dai ritmi molto serrati (ma questo non spaventerebbe nessuno studente IPE!), istruttivi ma anche molto ricchi sul piano "umano". Mi piacerebbe provare ad incuriosire e magari entusiasmare chi leggerà questo articolo elencando alcune delle considerazioni, degli "insegnamenti", che ho portato con me assieme ai decisamente più effimeri souvenir nel volo di ritorno a Napoli. La prima riflessione nasce da una frase pronuncia-



ta da Carlo Clavarino, Presidente Esecutivo di Aon "Risk Solution" oltre che Amministratore Delegato di Aon Italia: *"It's all about networking..."*. Gli studenti dell'IPE lo sentono dire in continuazione: ogni scusa è buona per fare networking. All'inizio non ti ci soffermi più di tanto, sei troppo preso dalle prove di fine modulo e magari dagli esami universitari per ammettere che puoi esser bravo quanto vuoi ma se non ti fai conoscere, se non crei un network attorno a te, ti sarà molto più difficile arrivare dove davvero vuoi arrivare; se poi a "stressarlo" sono professionisti di simile levatura...inizi a crederci sul serio. Da qui una riflessione sul fatto che l'IPE sappia fare networking decisamente molto bene e la riprova la abbiamo avuta poche ore dopo aver messo piede nella City, quando ci ha "accolto" Stefano, ex alunno IPE (MFA 2006) che da due anni lavora in *Merrill Lynch Bank of America*. È stato come sentirsi a casa, nonostante in realtà ci trovassimo in una delle banche d'investimento più importanti al mondo. Parlare con lui dei più svariati argomenti e conoscere i membri del suo team è stata una esperienza formativa ed emozionante. Alla fine di quel pomeriggio ci guardavamo increduli, consci del fatto che non avremmo potuto ricevere un "benvenuto" migliore. Dal

punto di vista "tecnico" gli insegnamenti sono stati molteplici: le tematiche trattate spaziavano dalla gestione/modellizzazione dei rischi nel settore assicurativo alla riassicurazione, dalla finanza comportamentale alla descrizione dettagliata degli obiettivi e degli strumenti adottati dall'EBA. Il tutto mai puramente tecnico e senza mai dimenticare una riflessione sulle attuali condizioni decisamente turbolenti dei mercati finanziari. In ultimo l'amalgama e la sintonia inaspettate create con gli studenti di Trieste nel giro di poche ore; nel passaggio tra l'essere perfetti sconosciuti a "compagni di avventura" c'è sempre l'individuazione di qualcosa che accomuni le parti e, nel nostro caso, lo sono state l'entusiasmo, la curiosità, la voglia di mettersi in gioco e la sana ambizione personale. Senza poi dimenticare la necessità (essendo molti di essi stranieri) di parlare in inglese h24, cinque giorni su cinque: un'ottima occasione per migliorare le nostre *linguistic skills*. Concludo esortando i futuri studenti della nostra Scuola a non perdere l'occasione di partecipare alle edizioni del London Study Tour che seguiranno: è un'esperienza che supererebbe le loro aspettative, oltre che una occasione (*why not?*) di farci conoscere e portare il nome dell'IPE oltre confine.

PROJECT WORK 2016



MASTER IN FINANZA & MASTER IN BILANCIO

Bain & Company Italy

"ABS come possibile strumento di investimento per ottimizzare il profilo di rischio-rendimento del Balance-Sheet".

Banca Popolare del Mediterraneo

"Costituzione di una società per la gestione della proprietà della banca (property management)."

Banca Promos

"Ammissione alla quotazione sui mercati regolamentati di strumenti di debito: redazione della documentazione necessaria".

Banco di Napoli

"La gestione del patrimonio alla luce della finanza comportamentale".

BCC – Banca di Credito Cooperativo di Napoli

"Il Credito anomalo come opportunità e non criticità: mappatura, valutazioni confronti a livello nazionale e locale per la BCC di Napoli".

BCG – The Boston Consulting Group

"L'applicazione del framework di valutazione prudenziale BCE ad una banca italiana"

Cerved Group

"IFRS 9: cosa cambia e quali sono gli impatti del nuovo standard contabile internazionale per le banche".

Coelmo

"Analisi economica finanziaria di un investimento in sistemi di generazione elettrica convenzionale rispetto a sistemi ibridi per operatori telefonici".

Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

"L'Osservatorio delle Quote: Bilancio 2015 Unipol Sai e Generali: l'analisi di bilancio come strumento di governo delle imprese assicurative".

EY

"Metriche multiperiodali IFRS 9 per i Nonperforming Loans".

KPMG

"La Direttiva 2013/34/UE. Analisi delle principali novità per la redazione del bilancio applicate ad un caso pratico".

PWC

"Pillar III: Analisi comparata quali-quantitativa e di benchmarking dei modelli di risk management fra le principali banche italiane ed europee".

Reply

"2016 EU – WIDE STRESS TEST: Un modello di simulazione stocastica per Rischio di Credito e Margine di Interesse".

UniCredit

"Il Business plan di una start-up e la sua bancabilità step by step".

Veneto Banca

"La valutazione di un'azienda bancaria nell'attuale contesto di un mercato: l'incidenza dei parametri di valutazione in un caso simulato".

MASTER IN SHIPPING

d'Amico Società di Navigazione

"Strategia per il miglioramento dell'employer branding di d'Amico tramite il sito internet".

Kimbo

"Revisione delle mappature logistiche per il settore export".

Pastificio Pallante

"Il caso Pallante. Il rilancio del marchio storico di famiglia. Un'opportunità di sviluppo nel mercato UK".

Rete del Mare

"Il progetto accoglienza: mare, terra e cielo".

SACE

"Analisi del settore OFF Shore".

VSL – Venice Shipping and Logistics

"Il caso di un Private Placement di un'azienda di Shipping Italiana sul "Bond Market" Istituzionale. L'attribuzione e la manutenzione del rating: il Caso Moby.

Nel ruolo della BCE: la valutazione di un banca target

The Boston Consulting Group



Marotta ed io abbiamo avuto l'opportunità di collaborare per tre mesi con The Boston Consulting Group, attraverso il supporto del Dottor Pierluigi Dialuce. Il progetto a cui abbiamo lavorato consiste nell'applicare i meccanismi propri del Supervisory Review and Evaluation Process ad una tra le banche significant del nostro Paese. Simulando un'analisi SREP, ovvero analizzando il modello di business, la governance, i rischi al capitale e il rischio di liquidità e funding, abbiamo potuto esprimere una valutazione dell'istituto bancario che fosse rappresentativa dell'intero equilibrio gestionale. Indubbiamente, portare a termine il lavoro non è stato facile: solo dopo uno studio attento delle peculiarità del

Tra le esperienze vissute all'interno del Master, una delle più formative, dal punto di vista personale e professionale, è stata indubbiamente la realizzazione del Project Work finale. Gaia Maria Goffredi, Chiara Chimenti, Roberto Imperato, Antonio

processo, abbiamo potuto condurre un'analisi quantitativa e qualitativa della performance della banca da noi scelta, ovvero il gruppo UBI. Aver avuto la possibilità di capire come agiscano le Autorità di Vigilanza, provando ad assumere un ruolo valutativo in ottica prudenziale, è stata un'esperienza stimolante e molto formativa. Le competenze di cui disponevamo erano piuttosto eterogenee, avendo seguito percorsi formativi differenti, ed è stato sfidante portare a termine un progetto ambizioso insieme, lavorando a stretto contatto e imparando concretamente cosa sia il teamwork. Siamo riusciti a sfruttare, grazie ai consigli del nostro tutor, efficacemente le nostre conoscenze peculiari, assegnandoci delle responsabilità specifiche, senza mai perdere la cognizione del lavoro comune. Senz'altro, quest'opportunità è stata un importante banco di prova. Abbiamo sperimentato cosa significhi interagire con realtà aziendali strutturate e prestigiose, rispettare scadenze, assumersi responsabilità e condividere con i compagni del team i risultati realizzati. Sono fermamente convinta che una collaborazione simile con le aziende possa essere un ottimo preludio all'ingresso nel mondo del lavoro.

Gaia Maria Goffredi, MIB 2016

L'attribuzione e la manutenzione del rating: il caso Moby VSL • Venice Shipping and Logistics



Porpora, Antonio Portella, Vincenzo Verrazzo e me, ha lavorato ad un interessante progetto riguardante "L'attribuzione e la manutenzione del rating della Moby Lines spa", società leader nel trasporto passeggeri e merci nel mercato sardo, a seguito dell'emissione di un bond avvenuta nel Febbraio 2016. Un valore aggiunto è stato sicuramente la supervisione e la collaborazione del tutor aziendale Dott. Ciro Russo, grande professionista e partner della società Venice Shipping and Logistics, che con competenza, pazienza e profonda attenzione ai dettagli ci ha condotto verso un risultato eccellente. Sin da subito il progetto ci ha richiesto grande dedizione e profondo spirito di abnegazione. Fondamentale è stata la programmazione del lavoro per non perdere di vista le scadenze ma soprattutto l'obiettivo finale. Il progetto è stato diviso in 3 parti, nella prima abbiamo fornito una descrizione della società stilando la storia, individuando il settore in cui opera e fornendo i principali dati di bilancio, nella seconda abbiamo analizzato l'arena competitiva ed in ultimo ci siamo occupati di conferire un rating al gruppo Moby. La parte finale è stata senza dubbio la più interessante, grazie a strumenti operativi messi a disposizione da Venice Shipping and Logistics, siamo entrati nel difficile processo di valutazione della solvibilità di un'azienda. È stata una fase del lavoro molto ardua, tra dati di bilancio, giudizi

Lo scorso 5 luglio noi allievi del master in Shipping abbiamo coronato la fine di un percorso altamente formativo con la presentazione dei Project Work. Il nostro team, composto da Alfonso

sul management, valutazione delle business units e analisi qualitative dei principali competitor, siamo arrivati ad un valore di rating che non ha disatteso le nostre aspettative ed in linea con le principali agenzie di rating. La grande novità di questo progetto è stata aver lavorato in ottica previsionale su un arco temporale di 3 anni. Infatti mentre le principali agenzie di rating operano con una logica backward, noi abbiamo ritenuto fondamentale guardare al possibile andamento futuro del gruppo. L'outlook è stato il frutto di approfonditi studi dei bilanci dell'azienda dal 2012 al 2015 e di ricerche di mercato in collaborazione col Dott. Russo che, grazie a spiccate capacità di analisi, è riuscito a dissipare ogni tipo di dubbio che si presentava sulla nostra strada. Indispensabile è stato il colloquio con il C.F.O di Moby Dott. Bariletti che ci ha illustrato in dettaglio le fasi che hanno preceduto l'emissione del bond avvenuta attraverso un "Private Placement" e fornito validi e preziosissimi consigli su come ponderare i fattori che avrebbero determinato il rating del gruppo. Il peso del lavoro è stato alleggerito da un'attenta divisione dei compiti e da un forte spirito di collaborazione. Un grade senso di rispetto e stima reciproca ci hanno permesso di prendere le giuste decisioni e fare le scelte migliori. Lavorare in team mi ha permesso di sviluppare buone capacità di ascolto e di delega. Questa esperienza si è rivelata un importante momento per migliorare le capacità relazionali e per comprendere l'importanza del lavoro di squadra, fattori chiave per il mondo del lavoro. In definitiva, il project work è stato un valido strumento per consolidare le competenze acquisite nel corso del Master e per cominciare al meglio la propria carriera lavorativa.

Giuseppe Larocca, MiS 2016

Un assaggio di Corporate Finance

Veneto Banca



Negli ultimi anni, nel mondo delle grandi aziende, sono state compiute operazioni che hanno fatto parlare molto di sé, fra cui, ad esempio, l'acquisizione di Whatsapp da parte di Facebook, o quella più

recente di LinkedIn da parte di Microsoft. Queste operazioni - che vengono ancora definite come "operazioni straordinarie" sebbene siano sempre più frequenti - sono molto complesse da mettere in atto, e tra le prime problematiche da affrontare c'è sicuramente la definizione di un valore dell'azienda sul quale poi definire il prezzo di acquisto. In questo contesto, ed in particolare sul tema della valutazione, si è concentrato uno dei Project Work presentati all'IPE quest'anno, con la differenza che l'azienda da valutare è stata una banca. Così il nostro gruppo formato da tre studenti dell'IPE, Luigi Pinto, Emilia Giugliano e me, seguito dal dottor G. Rescigno, Chief Risk Officer di Veneto Banca, ha affrontato la valutazione di Banca Popolare di Vicenza, andando ad indentificare un range di valori del capitale della stessa. Il project

work è stato molto interessante poiché ci ha permesso di approfondire un argomento fino al momento affrontato solo da un punto di vista teorico, chiedendo di svolgere una vera e propria analisi empirica per individuare il valore delle azioni della banca. Il project work è stato diviso in due parti: la prima è consistita nell'affrontare la valutazione da un punto di vista teorico, andando ad individuare i metodi di valutazione più adatti per una banca e poi identificando, tra questi, quello più adatto alla Popolare di Vicenza; la seconda parte, invece, è consistita nell'analisi empirica della banca, in cui è stato utilizzato il piano industriale 2016-2020 per determinare i valori prospettici e con questi è stato costruito il modello che ha portato ad individuare il range di valori delle azioni della stessa. Il lavoro è stato sicuramente molto impegnativo, ma anche molto formativo, poiché da un lato ha richiesto di affrontare una tematica complessa, ma di fondamentale importanza nel contesto di mercato attuale e futuro, dall'altro ci ha permesso di sviluppare le loro capacità analitiche e di team working e di avere l'esempio di un professionista come il dott. Rescigno che ci ha insegnato a gestire un compito del genere assumendo un approccio adatto al mondo del lavoro e non più a quello universitario, permettendoci di crescere molto da un punto di vista professionale.

Giuseppe Maio, MIB 2016

IFRS 9: cosa è cambiato nelle banche

Cerved Group



Ad aprile 2016 è iniziata la collaborazione con Cerved Group. Con i miei colleghi, Pietro Ariante e Carolina De Rosa, abbiamo lavorato ad un project work avente come oggetto l'analisi del nuovo principio contabile internazionale IFRS 9. Supportati dal Dott. Francesco

Grande e dal Dott. Carlo Attanasio abbiamo iniziato quest'esperienza altamente formativa sia da un punto di vista personale che professionale. Il progetto è stato suddiviso in quattro fasi. La prima parte è stata incentrata sull'analisi della normativa dell'IFRS 9 sottolineandone le principali novità rispetto allo IAS 39. Nella seconda fase del progetto, abbiamo studiato i bilanci di ventidue banche (europee e italiane) con l'obiettivo di verificare lo stato di avanzamento dei progetti volti all'implementazione del nuovo principio. Nella terza fase, grazie all'intermediazione di Cerved, siamo entrati in contatto con esponenti del mondo bancario ai quali abbiamo sottoposto un questionario volto ad appro-

fondire le modalità con le quali le banche italiane stessero agendo in vista dell'applicazione del parallel running del 2017. Nell'ultima parte, abbiamo analizzato i possibili impatti in termini di politiche di accantonamento e di miglioramento dei processi creditizi mediante alcuni studi condotti da Cerved. La fase più sfidate del progetto è stata sicuramente quella che ci ha permesso di confrontarci con i CRO ed i CFO di alcuni gruppi bancari italiani. Per un neolaureato avere la possibilità di incontrare tali personalità è sicuramente un'esperienza che lascia un'impronta significativa nel proprio percorso formativo. La disponibilità e la professionalità degli intervistati, ci ha permesso di comprendere in maniera pratica come funzionino nella realtà alcune dinamiche precedentemente studiate solo in via teorica. L'ottima riuscita del progetto è stata raggiunta grazie all'attenzione che il Dott. F. Grande e il Dott. C. Attanasio ci hanno rivolto, supportandoci in ogni fase del progetto con entusiasmo e professionalità. L'IPE, tramite i project work, ci ha dato la possibilità di vivere realmente il mondo del lavoro, sottoponendoci a prove sfidanti che ci hanno insegnato l'importanza della collaborazione all'interno di un team e la necessità di affrontare ogni progetto con passione e curiosità.

Camilla Sica, MIB 2016

START CUP

IPE e Unicredit per l'imprenditorialità

di *Fiorenza Meucci*, MIB 2016



A partire dall'11 gennaio fino all'8 aprile 2015, IPE e UniCredit si sono fatti promotori di un'iniziativa volta a incentivare l'imprenditorialità tra i giovani. Questo progetto ha preso la forma di una vera e propria competizione tra gli studenti del Master in Bilancio e Controllo di gestione dell'IPE, che sono stati divisi in sei gruppi, ognuno composto da quattro persone. Il fine di tale competizione è stato quello di ideare e realizzare una start-up innovativa con relativo Business Plan. I ragazzi, durante l'intera durata della competizione, sono stati supportati dal Dott. Alfonso Riccardi che si è occupato di attività di tutoraggio a cadenza settimanale e dai responsabili UniCredit, Dott. Angelo Pinto e Dott. Bruno Pignorio. La presentazione del progetto, che prende il nome di Start Cup Competition, è avvenuta l'11 gennaio e in quella sede sono state illustrate agli studenti le direttive della competizione. A questo punto si è avviata la prima fase dell'iniziativa durante la quale i ragazzi si sono occupati di produrre delle idee imprenditoriali, il più possibile originali e innovative. Successivamente hanno individuato

to quelle con maggior potenziale, selezionando una sola idea per gruppo. A supporto di questa fase sono stati, inoltre, effettuati, dai responsabili UniCredit, dei seminari sulla trasformazione di una buona idea in una buona impresa e sul business Canvas.

A conclusione di questa prima fase è stato eseguito uno screening dalla commissione di valutazione (1 Febbraio) che ha scelto quattro delle sei idee presentate, permettendo loro di procedere nella competizione. Lo screening è stato eseguito sulla base di 3 parametri ovvero originalità, fattibilità e attrattività del mercato di riferimento. Due dei sei gruppi iniziali sono stati, dunque, eliminati, ma agli otto ragazzi esclusi è stata data la possibilità di inserirsi nei gruppi che hanno superato il primo screening così da permettere loro di partecipare a tutti gli effetti allo sviluppo delle idee. Alla seconda fase, dunque, hanno partecipato quattro gruppi, composti da sei membri ciascuno, che erano rappresentativi delle quattro idee selezionate, di cui due App e due prodotti legati al Health Care. A questo punto i ragazzi si

sono occupati di redigere una prima versione del Business Plan con il supporto dei seminari tenuti dai responsabili UniCredit sulla verifica del piano operativo e sul Business Plan. Questa è stata la fase più lunga della competizione che si è protratta fino al 14 marzo, data in cui sono stati inviati i lavori alla commissione sotto forma di presentazioni in power point con relativi allegati, allo scopo di effettuare il secondo screening. Quest'ultimo è stato superato con successo da tutte e quattro le idee imprenditoriali che, infatti, sono state ritenute idonee a procedere nella competizione. In questo caso lo screening è stato eseguito guardando anche altri due parametri ovvero management team e contenuto tecnologico/difendibilità. Il 15 marzo ha avuto inizio la terza fase, durante la quale gli studenti hanno affinato i loro Business Plan e hanno preparato un pitch da presentare alla commissione per la proclamazione del vincitore. A supporto di tale fase sono stati effettuati, dai responsabili di UniCredit, due ulteriori seminari sulle forme di finanziamento e sul fabbisogno finanziario. In questo caso la valutazione da parte della commissione si è basata su due ulteriori criteri ovvero le potenzialità di sviluppo e la qualità della presentazione. I lavori conclusivi sono stati inviati alla commissione il 4 aprile, mentre la presentazione è avvenuta a quattro giorni di distanza. I ragazzi hanno avuto a disposizione 10 minuti per presentare la propria idea alla commissione e successivamente hanno risposto ad eventuali domande. È stato proclamato un unico gruppo vincitore che ha avuto la possibilità, per i tre mesi successivi, di eseguire un project work con UniCredit. A conclusione della Start Up Competition è stato permesso a tutti e quattro i gruppi di presentare domanda per la partecipazione all'UniCredit Start Lab ovvero un programma di accelerazione che si articola in numerose azioni per dare forza alle idee imprenditoriali, tra le quali un'assegnazione di un premio in denaro, attività di mentoring, sviluppo del network e servizi bancari ad hoc.



Back to School

Strumenti di gestione per HR manager

di *Rita Amatino*, HR Manager, d'Amico Shipping Group

Il corso Executive per HR è stato a mio parere un esperimento molto ben riuscito. Frequento poco la Campania dal punto di vista professionale e l'occasione di partecipare è nata quasi per caso. Con un mix di contenuti teorici, esercitazioni e casi aziendali, il programma ha risposto in maniera efficace alle esigenze di una platea fatta di professionisti HR diversi per seniority e background professionale. La pragmatica formula "in pillole" ha fatto sì che ognuno potesse trovare spunti di interesse. Inoltre dallo scambio di opinioni con alcuni dei partecipanti emergeva quasi un senso di sollievo per l'aver trovato un gruppo di professionisti che, per quanto variegato, avesse una prospettiva comune. Mi auguro che questa esperienza sia solo il primo di un ciclo di appuntamenti che venga incontro alle specificità del contesto economico locale e della comunità professionale di Risorse Umane in Campania. In un'area geografica dal tessuto aziendale molto diversificato, la mia personale sensazione è che anche la funzione HR si sia evoluta "a macchia di leopardo" e che possa, per questo, trarre enorme beneficio da occasioni che affianchino alla formazione classica lo scambio di esperienze tra pari.

A maggio 2016 si è svolto in due incontri il Corso Executive promosso dall'IPE Business School, in collaborazione con AIDP Campania - Associazione Italiana per la Direzione del Personale e Form Retail dedicato agli "Strumenti di gestione per HR manager" rivolto a manager e professionisti delle Risorse Umane. Il percorso formativo, ha sviluppato interessanti argomenti secondo quattro direttrici principali: 1) People development: motivazioni, valutazione e selezione; 2) Jobs Act, decreti attuativi e principali forme contrattuali utilizzate in azienda, 3) Valorizzazione delle risorse umane e definizione fabbisogni formativi; 4) Uso dei Fondi Interprofessionali e altri strumenti per finanziare la formazione. Tra i docenti, insieme ai rappresentanti degli organizzazioni promotrici del Corso, IPE, AIDP e Form Retail, sono intervenuti HR Manager di importanti aziende, quali il Gruppo Seda, Unicredit, Yanfeng Automotive Interiors e la Clinica Mediterranea, che hanno contribuito a conferire all'iniziativa un taglio pratico per gli addetti ai lavori.



IPE Business School
AIDP Form Retail

Corso Executive

Strumenti di gestione per HR Manager

Venerdì 13 e Venerdì 20 Maggio 2016
Napoli, IPE Business School

tive Interiors e la Clinica Mediterranea, che hanno contribuito a conferire all'iniziativa un taglio pratico per gli addetti ai lavori.



MBA football CUP

Sport e networking

di *Luca Scivico*, MFA 2016

Una delle caratteristiche di una Business School è la capacità di affiancare ad una formazione di alto livello momenti di svago e di sport, durante i quali il divertimento, la condivisione e le relazioni diventano elementi centrali di ogni evento. È per questa ragione che per la prima volta l'IPE ha

deciso di iscrivere una sua squadra al torneo internazionale "MBA football Cup", giunto alla sua XIV edizione. Il prestigioso torneo di calcio è tra i principali e più longevi eventi sportivi internazionali rivolti a squadre in rappresentanza delle principali scuole di Management italiane e straniere. Nelle edizioni precedenti

hanno partecipato all'MBA football CUP team rappresentativi di LUISS Business School (Roma), MIP Politecnico di Milano, SDA Bocconi (Milano), CUOA (Altavilla Vicentina), MIB (Trieste), Bologna Business School, INSEAD (Fontainebleau), HEC (Parigi), RSM (Rotterdam), AUEB (Atene), IESE (Barcellona),

University of London. L'edizione del 2016 si è svolta, per la seconda volta nella sua storia, a Perugia, presso lo Stadio Comunale "Mariotti-Santa Sabina" durante il weekend dell'11 e 12 giugno. Le squadre iscritte al torneo sono state 6: LUISS Business School (Roma) vincitrice nel 2003 e 2015, e sempre presente in tutte le precedenti edizioni; MIP Politecnico di Milano vincitrice nel 2009; CUOA (Altavilla Vicentina) che annovera ben 5 vittorie (2001, 2002, 2004, 2005 e 2006); MIB (Trieste) vincitrice nel 2007 e finalista in ben 5 delle ultime 7 edizioni; Bologna Business School vincitrice nel 2012 e, per la prima volta, la squadra in rappresentanza della IPE Business School di Napoli. Le squadre, come da regolamento, erano formate sia da allievi delle scuole che da ex studenti e professori. Oltre 100 i giocatori: numerosi manager, imprenditori, liberi professionisti, professori universitari che hanno dedicato due giorni alla loro passione calcistica, scendendo in campo per vincere la coppa da mostrare orgogliosi nella bacheca della propria università. In particolare, il team dell'IPE era costituito da 19 giocatori, di cui 4 alunni del Master in Finanza Avanzata, 14 ex alunni e Andrea Iovene, quale rappresentante

della Faculty IPE, in qualità di allenatore-giocatore. Il

torneo ha avuto la durata di due giorni: ogni squadra ha affrontato una sola volta ognuna delle rivali nella prima giornata. Nel giorno conclusivo, si sono invece svolte la finalina per il 5° e 6° posto, le semifinali e la finale. Al termine della giornata inaugurale la classifica vedeva il team dell'IPE, sorprendentemente perché alla prima partecipazione, ma meritatamente per il gioco espresso, al primo posto con 13 punti, avendo vinto 4 partite e pareggiata 1, ed avendo subito un solo goal. Stanchi ma soddisfatti, e in un clima di grande fair play e condivisione, i giocatori, gli allenatori e gli accompagnatori di tutte le squadre hanno cenato insieme nel ristorante dell'hotel dove alloggiavano. Questa si è rivelata una splendida occasione per conoscere nuove persone e creare nuovi legami di amicizia; un rapporto molto particolare si è stretto con i membri del team del MIB di Trieste. La serata si è conclusa con una breve visita nel centro storico di Perugia, sempre in compagnia di ragazzi di tutte le scuole. Il giorno seguente la rappresentativa dell'IPE ha affrontato la semifinale contro CUOA di Altavilla Vicentina e, dopo una durissima ma cor-

retta partita, è riuscita ad imporsi per 3 reti a 2, garantendosi la possibilità di partecipare

alla finalissima contro Bologna Business School, che aveva sconfitto nell'altra semifinale il forte team della LUISS. Tra le due squadre, durante la competizione, vi è stato grande rispetto e, come provato dal pareggio durante la fase a girone unico, i valori si equivalevano. Infatti il match si è concluso in parità con il punteggio di 1 a 1, in seguito alla rete rocambolesca in mischia da parte della squadra di Bologna, e allo splendido goal di testa del bomber del team IPE Stefano Rossi. La sfida si è decisa così ai calci di rigore. È qui che i giocatori della scuola bolognese si sono dimostrati più cinici, aggiudicandosi la lotteria dei calci di rigore per 3 a 2. Il team IPE ha concluso questa sua prima avventura nella MBA football CUP con la soddisfazione di aver sfiorato una grande impresa sportiva, e con la gioia di aver stretto forti relazioni di amicizia con studenti e rappresentanti delle migliori scuole di Management d'Italia. Nel mese di novembre, dopo aver completato tutti i pagamenti, il comitato organizzatore ha deciso di devolvere una parte degli incassi per l'iniziativa "Adotta un'opera" del Comune di Amatrice e più nel concreto si è deciso di finanziare parte della ricostruzione del Campo sportivo.





MFA 2016

Arfè Angelo, Alborino Piccirillo Ester, Annunziata Matteo, Assante Carmen, Caruso Donato, Chimenti Chiara, D'Aguanno Martina, De Luca Matteo, Derviso Vittorio, Di Capua Daniele, Diamare Valeria, Esposito Gennaro, Fragliasso Ilaria, Giasi Fabrizio, Hassan Schahrzad, Ianiro Rossella, Imperato Roberto, Maiorano Claudia, Manfredonia Fabio, Marotta Antonio, Pannone Carmela, Pinto Luigi, Rega Giuliano, Ricci Maria Carlotta, Rossi Stefano, Scivicco Luca, Spinelli Fatima, Venticinque Giovanni.



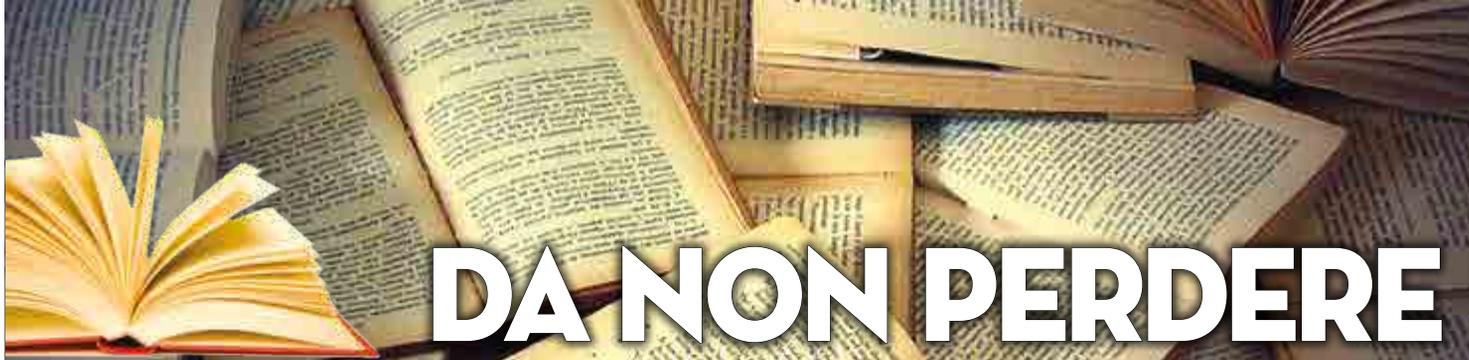
MiB 2016

Alberico Grazia, Ammirati Alessandro, Ariante Pietro, Atanasio Francesco Pio, Brandi Vittorio, Bruno Mario, Cannarile Giorgia, Cicchiello Chiara, Coppola Giuseppe, Corcione Angelo, Cozzolino Luca, De Rosa Carolina, Formisano Fabrizio, Glugliano Emilia, Goffredi Gaia Maria, Lepre Carmine, Maio Giuseppe, Merolla Stefania, Meucci Fiorenza, Napolitano Biagio, Pace Francesca, Pastore Maria Angela, Scarrico Salvatore, Sica Camilla.



MiS 2016

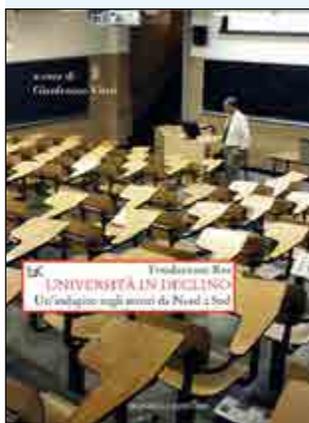
Angora Cristiana, Bencivenga Marica, Bisogni Giuliana, Buffolino Rosa, Carleo Angela, Catauro Ivano, Cirillo Immacolata, Compagnone Maria Grazia, D'Aniello Paolo, De Biase Davide, Di Sarno Raffaele, Grillo Giuseppe, Ioannou Vanessa, Larocca Giuseppe, Moio Giuseppe, Pirozzi Luisa, Porpora Alfonso, Portella Antonio, Pustorino Eugenio Claudio, Romano Valerio, Ruggiero Antonio, Strazzullo Fabio, Verrazzo Vincenzo, Visconti Giuliana, Vitrone Valerio.



DA NON PERDERE

Università in declino

Il volume RES *Università in declino*, curato da Gianfranco Viesti ha il merito di approfondire un tema complesso ma allo stesso tempo di straordinaria importanza per lo sviluppo del Paese, del suo capitale umano e della sua classe dirigente. Attingendo alle statistiche ufficiali, gli autori spiegano in maniera chiara il funzionamento e i principali risultati del sistema universitario italiano. Sistema che impiega circa 100.000 persone (52% docenti, 48% tecnico-amministrativi), fa studiare circa 1 milione e 800.000 persone e che immatricula ogni anno circa 265.000 studenti. Il volume presenta i risultati principali della ricerca e una lettura dell'università in chiave storica, per poi articolarsi in quattro parti sviluppate da 18 autori. La prima è dedicata alle questioni strutturali: il calo delle iscrizioni, i flussi migratori degli immatricolati, il finanziamento. La seconda affronta l'organizzazione interna: le carriere degli studenti, le borse di studio, l'offerta formativa e la didattica. La terza traccia il profilo del



docente universitario italiano analizzando la qualità della sua ricerca e i risultati dell'abilitazione scientifica nazionale. L'ultima affronta il tema della cosiddetta terza missione ovvero il trasferimento tecnologico al mondo produttivo. Interessante la parte dedicata ai falsi miti spesso alimentati dai mass media, che gli autori "smontano" uno ad uno con la freddezza dei dati. In sintesi, non è vero che in Italia: ci sono molti iscritti all'università (mancano piuttosto gli iscritti alle facoltà tecniche), ci sono troppi laureati (lo stesso vale per i dottori di ricerca e per i ricercatori) le tasse sono troppo basse (anzi, fatta eccezione per il Regno Unito, sono tra le più alte d'Europa), che ci sono troppe sedi universitarie (l'Italia è nella media europea e molto al di sotto di quella americana). E che dire della vulgata secondo la quale l'accademia italiana sarebbe dominata professori più avvezzi all'esercizio del potere che alla produzione di articoli scientifici? Anche questo smentito da uno studio citato dagli autori del 2013 secondo cui analizzando il rapporto tra gli investimenti in R&D e il numero di articoli pubblicati e presenti su *Scopus*, l'Italia è terza dopo Regno Unito e Canada. Per concludere, *Università in declino*, è un volume utilissimo per gli addetti ai lavori e per chiunque voglia capire meglio vizi e virtù dell'Università italiana. ■

A cura di Gianfranco Viesti

Fondazione RES, Università in Declino. Un'indagine sugli atenei da Nord a Sud

Donzelli editore, 2016, pp. 406.

Perché le nazioni falliscono

Perché alcuni Paesi diventano ricchi ed altri restano (o diventano) poveri? In poche parole: perché le nazioni falliscono? Daaron Acemoglu, economista del MIT di Boston, e James A. Robinson, scienziato politico ad Harvard presentano una teoria brillante ed originale in risposta a questa che, per gli scienziati sociali, è "la" domanda. Gli autori tentano di spiegare le disuguaglianze globali attraverso un'analisi lucida e dettagliata, ma al tempo stesso estremamente



fruibile, ricca di esempi e ricostruzioni storiche, di cosa ha portato alle divisioni tra i paesi ricchi e quelli poveri. Un vero e proprio viaggio nel tempo e nello spazio che traghetta il lettore da un capo all'altro del mondo attraverso i secoli: dalle civiltà inca e maya alla Repubblica Popolare Cinese, dall'impero romano alla primavera araba in Egitto, dalla rivoluzione industriale nell'Inghilterra del XVIII secolo al Brasile della Presidenza Lula. Per comprendere prosperità e povertà delle nazioni, Acemoglu e Robinson con-

fantano l'ipotesi geografica-climatica e quella culturale, secondo cui all'origine delle differenze tra Paesi ricchi e poveri ci sarebbero le condizioni climatiche o del territorio e il livello di istruzione. Queste teorie sembrano non funzionare non spiegano le differenze tra l'economia del Sudafrica e gli altri stati africani confinanti, oppure tra Corea del Nord e Corea del Sud. Per gli autori la costruzione di prosperità e povertà ha radici storico-politiche ed economiche nella distinzione tra le istituzioni estrattive e inclusive. Le istituzioni economiche inclusive, strettamente connesse a istituzioni politiche inclusive, generano prosperità poiché tutelano i diritti di proprietà, incoraggiano gli investimenti, l'innovazione e quindi la crescita economica. Le istituzioni politiche estrattive, legate a istituzioni economiche estrattive, sono strutturate per consentire ad una ristretta elite lo sfruttamento delle risorse. Nel breve periodo generano momenti di crescita economica, ma per una prosperità duratura occorrono istituzioni inclusive in grado di sostenere quella distruzione creatrice che favorisce l'innovazione. Un governo di pochi, interessati a perpetuare il proprio potere e lo status quo è strutturalmente contrario all'innovazione. Il volume lascia un interessante interrogativo: quanto durerà la crescita cinese, senza un reale cambiamento verso istituzioni politiche ed economiche inclusive? ■

Daaron Acemoglu, James A. Robinson

Perché le nazioni falliscono. Alle origini di prosperità, potenza e povertà il Saggiatore, 2013, pp. 527.

I numeri dell'Associazione

1043

ALLIEVI DIPLOMATI

270

AZIENDE IN CUI LAVORANO

420

SOCI ORDINARI EFFETTIVI

5

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

40k

EURO RACCOLTI
PER BORSE DI STUDIO

26

NAZIONI IN CUI LAVORANO
GLI EX ALLIEVI

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, attività 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
(Università Federico II)

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)

Fabrizio Volpe (Seda)

Alumni IPE Bologna

Mariagiovanna Zavallone (GRIF)

Alumni IPE Londra

Stefano Morelli (Merrill Lynch)

Alumni IPE Milano

Lino Imbimbo (Protiviti)

Alessia Moria (Prada)

Valerio Teoli (Roche)

Alumni IPE Roma

Carmine Carrella (Banca d'Italia)

Salvatore Iovine (PWC)

Annamaria Formato (Alitalia)

Alumni IPE Torino

Feliciano Di Nardo (Intesa Sanpaolo)

Bilancio Associazione Alumni IPE consuntivo 2016

RICAVI

contributi soci		
Quote versate (ordinarie e straordinarie)	€ 42.280,00	
Contributi aziende	€ 8.000,00	
Altre entrate	€ 4.564,00	
Merchandising	€ 5.355,00	
totale entrate	€ 60.199,00	

COSTI

Spese bancarie	€ 364,00	
costi per attività		
Premio Alumni Luglio 2016	€ 6.734,00	
Alumni Chapter Roma, Milano, Bologna, Torino	€ 896,00	
Attività di comunicazione e branding	€ 6.063,00	
Assemblea Alumni Dicembre 2016	€ 3.800,00	
Marinella per Alumni IPE	€ 13.750,00	
MBA Cup	€ 2.153,00	
Fondo FAI	€ 27.000,00	
Bando AAI per il sociale	€ 2.500,00	
Altre spese	€ 572,00	
totale uscite	€ 63.832,00	

Disavanzo

(€ 3.633,00)

dove lavorano gli ex allievi

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

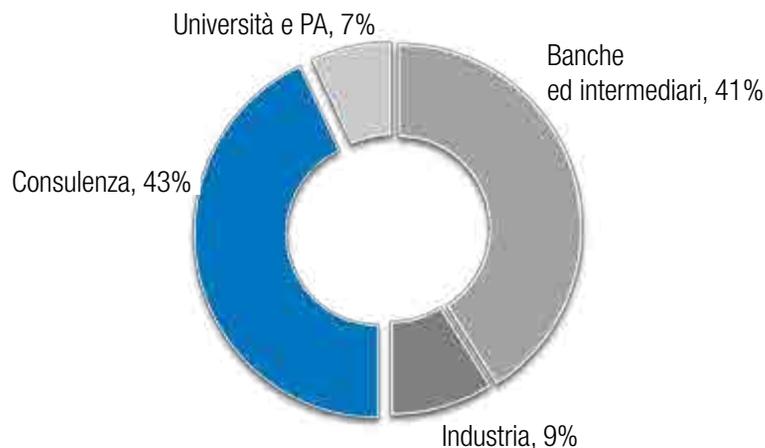
Deloitte (35)
 Deutsche Bank (9)
 DHL
 Dolce&Gabbana
 ENEL (4)
 Ernst & Young (21)
 FCA (4)
 Fendi (2)
 Ferrero (2)
 Ferrovie dello Stato
 Fincantieri (7)
 Generali Group (5)
 GMM Farma
 Grimaldi Group (7)
 Harvard University
 Hilti (2)
 Intesa Sanpaolo (10)
 Ivass (2)
 Jaguar Land Rover
 J. P. Morgan
 KPMG (20)
 La Doria
 L'Oreal (4)
 Loropiana
 Luxottica
 Macfin Group (4)
 Maserati
 Merrill Lynch
 Mazars (5)
 MBS Consulting (2)
 MCC Banca (2)
 McKinsey
 MED SpA

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

DOVE LAVORANO



SBOCCHI OCCUPAZIONALI



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

continua da pagina 9

Cyber security...

per attacchi *cyber* raggiunto da Usa e Russia potrebbe spingere i responsabili politici dell'arena internazionale, come avvenuto nel periodo del confronto nucleare, ad adottare iniziative che vadano a governare il domino *cyber*, ad oggi immune da norme condivise tra gli Stati (*norms of state behavior*) che delimitino il campo di azione dell'uso della forza. La recente notizia di un "imminente attacco *cyber*" dei Servizi di intelligence americani (in particolare la Cia) contro la Russia, in risposta ai diffusi attacchi *state-sponsored* da parte del Cremlino, ha introdotto un salto di qualità rispetto alla classica dialettica politica da campagna elettorale. Infatti, con l'ordine uf-

ficiale di Obama rivolto ai propri servizi, la questione ha assunto una priorità per la sicurezza nazionale degli Stati Uniti. Allo stesso tempo, si è assistito, per la prima volta, alla dichiarazione ufficiale di un "attacco *cyber*" con sfumature che rinviano alle dinamiche delle azioni militari classiche. In altre parole, la militarizzazione del *cyber-space*, non solo è avvenuta, ma adesso è anche operativa. Rimane un solo aspetto di non poco conto: l'assenza di norme condivise tra gli Stati (*norms of state behavior*) le quali, alla base del diritto internazionale, vanno a delimitare il campo di azione dell'uso della forza e creano un *framework* condiviso sulle regole del gioco. Ad oggi non sono presenti norme condivise di questo genere nel dominio *cyber*, forse

perché, l'errore di fondo che ha caratterizzato tutte le iniziative, giuridiche e politiche, fin qui portate avanti dalla comunità internazionale, sono state interessate da analisi di tipo tecnologico, ponendo l'accento ad esempio sul problema dell'attribuzione, senza analizzare piuttosto, l'elemento politico del *cyber-space*. Infatti, questo dominio non vive di vita propria, ma è calato nel più ampio concetto di *warfare*. Forse, il salto di qualità avvenuto di recente, potrebbe spingere i responsabili politici dell'arena internazionale, come avvenuto nel periodo del confronto nucleare, ad adottare iniziative che vadano a governare un domino ad oggi immune, almeno in via ufficiale, dalle coercizioni del diritto internazionale.

continua da pagina 13

Guesstimate e Market sizing...

capito correttamente, devo stimare il valore (inteso prezzo x quantità) delle vendite annuali per il settore liste di nozze in Italia. Il mio approccio si articolerà essenzialmente in 2 fasi: definizione del numero di clienti del settore liste nozze e successiva valutazione del loro *spending*. Dal prodotto di queste due grandezze potrà ottenere il valore di mercato».

Step 2 – Struttura: «Assumiamo che la popo-

lazione italiana sia pari a 60 mln di persone con una vita media di 75 anni. Assumiamo una distribuzione uniforme della popolazione sulle diverse fasce d'età. Assumiamo che ci si sposi nella fascia di età 25-40 anni. Il matrimonio coinvolge quindi 1/5 della popolazione: nel giro di 15 anni potrebbero potenzialmente sposarsi 12 milioni di persone, cioè 800.000 all'anno».

Step 3 – Analisi: «Ipotizziamo ora che, delle 800.000 persone calcolate, solo l'80% effettivamente si sposi e cioè 640.000 persone

all'anno. Si celebrano quindi 320.000 matrimoni ogni anno. Assumiamo che ad ogni matrimonio ci siano 100 invitati in media e che ogni invitato faccia un regalo, contenuto nella lista nozze, da 100,00 euro. Quindi il valore di una lista nozze per un singolo matrimonio vale 10.000,00 euro».

Step 4 – Conclusioni: «Moltiplicando tale cifra per il numero di matrimoni celebrati in un anno otteniamo un mercato potenziale per le liste nozze in Italia pari 3,2 miliardi di euro».

NOTIZIE DAGLI EX ALLIEVI

Congratulazioni agli sposi "intra Master":

Ettore Carosi e Monica Marchetti
MiB 2011

Davide Tommaso e Ilenia Sabato
MiB 2012

Benvenuti:

Alessandro

figlio di Laura Buonfino e Stefano Morelli
MFA 2006

Sophia

figlia di Alessio Conte e Livia De Vita
MiB 2008



Ciao Alessia

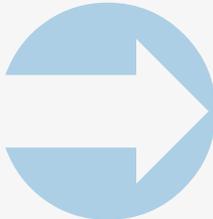
Lo scorso marzo Alessia ci ha lasciati prematuramente. Il suo sorriso e i suoi occhi attenti e curiosi sono un ricordo sempre vivo per noi.

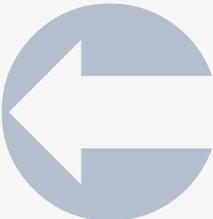
È stata un esempio di forza e determinazione, di entusiasmo ed infinito altruismo. Dirompente ed estroversa, la sua presenza scenica riempiva ogni istante.

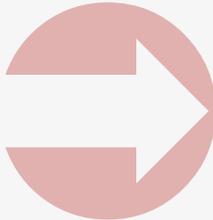
Brillante, pratica e decisa, si è distinta sia sul piano formativo, sia su quello professionale. L'amore è sempre stato al centro del suo universo. Ognuno di noi ha trovato in lei sostegno e consigli, che non ci hanno mai abbandonati neanche durante la malattia. Ci ha insegnato che nella vita "ci sono montagne e montagne, che con la giusta dose di determinazione si scalano tutte", che non bisogna esitare, anzi vivere appieno ogni giorno con allegria, coraggio e fiducia nei propri progetti, a costruire la propria felicità sul presupposto della felicità altrui. Conoscerla e starle vicino è stato un privilegio.

Alumni chapter

Bologna 

 Londra

Milano 

 Napoli

Roma 

 Torino

