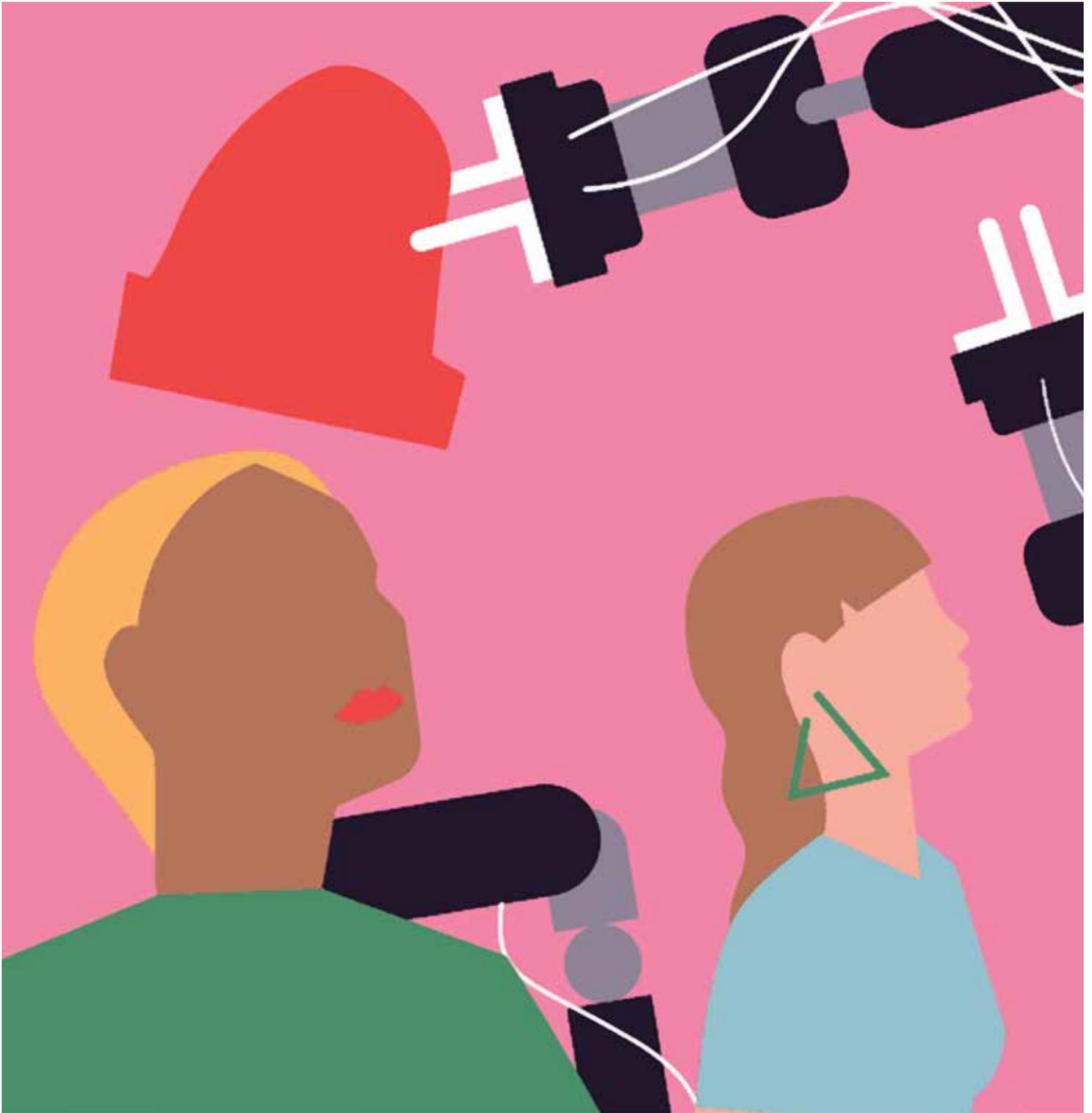




# Alumni IPE

ANNUAL REPORT 2019



in questo numero

## SCENARI

globalizzazione  
intervista  
a mariangela affinita  
la rivincita di un impero

# 4



## SOCIALE

eticamp  
fondazione Grimaldi

# 28

## SOFT SKILL

Re-Skilling, Up-Skilling  
e Human Skilling  
tutto intorno a me?

# 32

## BUSINESS SCHOOL

london study tour  
the future makers  
primo giorno in Romania  
i project work  
nuovi stili di leadership  
mba cup

# 34

## EX ALLIEVI

alumni estero  
alumni in viaggio  
intervista doppia

# 10

## ATTIVITÀ

fondo alumni ipe  
reunion al museo  
chapter day 2019  
premio 2019 ai the jackal  
trofeo alumni

# 18





**ANNUAL REPORT**

Magazine Associazione Alumni  
dell' IPE Business School - Dicembre 2019  
Supplemento a IPE NEWS

**Direttore responsabile**

Giorgio Fozzati

**Comitato di redazione**

Serena Affuso  
Maria Giovanna Elefante  
Andrea Iovene  
Roberta Leombruno  
Gaetano Vecchione

**Direzione e Redazione**

Riviera di Chiaia, 264 - Napoli

**Hanno collaborato a questo numero:**

Mariangela Affinita, Enzo Arborea,  
Federico Balletta, Camilla Bello,  
Federica Bruno, Giuseppe Caria,  
Alessandra Cipolla, Mariagrazia Coppola,  
Roberto Di Nardo, Mariagiovanna Elefante,  
Valentina Esposito, Gennaro Finelli,  
Luigi Giusti, Francesco Grillo, Andrea Iovene,  
Perla Laganà, Eugenio Maccarone,  
Annamaria Massaro, Mariano Menna,  
Angelica Montemurro, Mario Novizio,  
Marianna Paletta, Emanuela Pirozzi,  
Gilda Pranteda, Annalisa Prisco,  
Antonio Ricciardi, Onofrio Robello, Luca Russo,  
Carlo Santini, Camilla Sica, Olga Sphirko,  
Katia Spiezio, Jasmine Vazinzadeh,  
Maria José Vecchione, Camilla Visconti,  
Renato Lorenzo Vitiello.

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



editoriale



*Antonio Ricciardi*

**UNO SGUARDO AL FUTURO:  
ARRIVA LA GENERAZIONE Z**

**N**el 2002 gli Allievi dell'IPE Business School (allora Scuola di Alta Formazione) che partecipavano alla prima edizione del Master in Finanza Avanzata, avevano in media 25 anni ed erano nati tra il 1978 e il 1980. Da allora sia l'IPE che i suoi Allievi hanno fatto tanta strada. Quei ragazzi e quelle ragazze oggi sono quarantenni, manager, consulenti, professionisti, docenti universitari; vivono in Italia soprattutto a Milano, Roma e Napoli e molti lavorano anche a Londra. Queste pagine, anno dopo anno, hanno raccontato di loro e degli Allievi arrivati dopo, ormai circa 1.500. Al Master in Finanza si sono aggiunti il Master in Bilancio dal 2007, in Shipping dal 2008, in HR e Marketing dal 2018.

Nelle classi dei Master di quest'anno ci saranno Allievi nati tra il 1994 e il 1995, l'ultima coda dei cosiddetti Millennial o Generazione Y; molto presto all'IPE approderà la Generazione Z, nati nel primo decennio del Duemila, che oggi sono tra i banchi di scuola. Una generazione che si presenta completamente diversa dai Millennial. Le scuole, le università e le business school sono le prime ad incontrare la Generazione Z. Ma ben presto toccherà alle aziende fare i conti con i nativi digitali, prima come consumatori e poi come dipendenti. Il libro appena uscito a cura dell'Ufficio Studi dell'IPE "HR & Digital Transformation" affronta il tema evidenziando che se già i Millennial costituiscono il 50% della forza lavoro nelle aziende, la Generazione Z rappresenterà nei prossimi anni il 40% del mercato. Simon Sinek, saggista anglo-americano che spesso cito nei miei seminari, ha fotografato bene i Millennial mettendone in luce alcune caratteristiche, tra cui una certa impazienza di vivere e di essere i migliori, di "lasciare un segno", frutto di una società sempre connessa e che ottiene tutto con un semplice click. Cosa dobbiamo aspettarci dalla Generazione Z?

Per adesso quello che riusciamo a percepire è la loro spiccata sensibilità per la sostenibilità, l'ambiente e l'etica. Ma le loro abitudini devono farci riflettere: secondo i dati 2019 di Global Web Index, la soglia massima di attenzione dei ragazzi della Generazione Z è di circa 8 secondi; comunicano con velocità e per immagini, preferiscono Instagram a Facebook, Netflix alla TV, Snapchat a WhatsApp, usano in media 5 dispositivi (contro i 3 dei Millennial) in primis smartphone e notebook su cui passano 26 ore la settimana. Come Business School stiamo già riflettendo su come accompagnare al meglio le nuove generazioni nell'ingresso nel mondo del lavoro. Ai nostri Allievi, oltre a fornire le conoscenze e le competenze richieste dalle aziende, vogliamo continuare ad insegnare ad essere resilienti in un mondo veloce e che cambia costantemente, ma ad avere pazienza, ad esercitare la virtù della prudenza, a coltivare relazioni stabili, a trovare un equilibrio tra la vita affettiva e lavorativa. L'IPE Business School, come ben sanno i nostri 1.500 ex Allievi, è una Scuola "diversa": cerchiamo di formare persone che impatteranno sulle organizzazioni. L'obiettivo finale è formare professionisti in grado di "Lavorare bene per il bene: per servire, servire".

# Parlando di GLOBALIZZAZIONE



*Carlo Santini*, Direttore scientifico IPE Business School

**N**ell'estate del 1944, mentre la guerra volgeva ormai a favore degli Stati Uniti e dei suoi alleati, si svolse a Bretton Woods nel New Hampshire una conferenza, alla quale presero parte oltre 40 paesi, che aveva l'obiettivo di gettare le basi del sistema monetario internazionale del dopoguerra. Della delegazione inglese faceva parte Keynes, che fu tra i protagonisti della Conferenza. Fu definito un sistema basato su tassi di cambio fissi, aggiustabili solo con una procedura cooperativa incentrata sul Fondo monetario internazionale. La Conferenza prevede la liberalizzazione dei commerci fra Paesi. Si volle chiudere definitivamente

l'assetto che aveva prevalso negli anni fra le due guerre, fatto di svalutazioni competitive dei cambi, di ostacoli al commercio mondiale tramite l'imposizione di dazi e di contingentamenti. Era stato l'assetto all'ombra del quale si era sviluppata la Grande depressione degli anni trenta del novecento.

Nel nuovo sistema sarebbe stato più agevole, prima, il processo di ricostruzione dei paesi distrutti dalla guerra, poi, l'avvio di una fase di crescita equilibrata dell'occupazione e del reddito. I protagonisti della Conferenza conoscevano bene i limiti posti dall'incompatibilità di tre caratteristiche (la c.d. trinità impossibile). Non si

possono avere contemporaneamente cambi fissi, autonomia della politica monetaria nazionale e libertà dei movimenti di capitali. Lo spostamento dei capitali da un Paese all'altro per effetto di mutamenti della politica monetaria decisi da un solo paese avrebbe posto sotto pressione il tasso di cambio, a meno di accettare il vincolo di una politica monetaria concordata internazionalmente. Fu per questa ragione che il **Sistema di Bretton Woods**, che voleva consentire ad ogni Paese di scegliere la politica monetaria ritenuta più confacente alle proprie esigenze di sviluppo, prevede la possibilità che i paesi membri del Sistema prendessero misure di restrizione dei

movimenti internazionali di capitali. Conclusa la ricostruzione post-bellica, consolidatasi la crescita del commercio mondiale, si ritenne di procedere alla graduale apertura delle frontiere ai movimenti di capitali. Emerse la **“trinità impossibile”**, con ricorrenti crisi delle bilance dei pagamenti e dei cambi, soprattutto perché il maggior Paese, gli Stati Uniti, non fu disposto a vincolare la sua politica monetaria alle esigenze del sistema dei cambi fissi, che infatti all’inizio degli anni settanta del novecento crollò. Prese il sopravvento un sistema di cambi fluttuanti, tuttora in vigore (diversa e autonoma è la storia europea: come sappiamo molti paesi, dopo diverse esperienze di cambi fissi intraeuropei, hanno eliminato, nei loro rapporti interni, il vincolo della “trinità” dotandosi di una moneta unica, l’euro).

Alla caduta del Sistema di Bretton Woods fecero seguito anni di incertezza, di turbolenze, mancando un’ancora che esercitasse una qualche forma di disciplina internazionale. Furono anni di elevata inflazione e di diffusa stagnazione, fino alla svolta liberista degli anni ottanta del novecento. La diffusione di un’ideologia che lega la più ampia libertà degli scambi e il meno invasivo sistema di regole all’efficienza economica e al maggior benessere, nell’ipotesi di capacità autoregolarie dei mercati; la crescita vertiginosa di un sistema bancario e finanziario internazionale favorita dal rapido processo di liberalizzazione e di deregolamentazione; l’affermarsi sulla scena economica mondiale di un numero crescente di Paesi, un tempo emarginati come “sottosviluppati”, hanno dato al mondo odierno connotati prima sconosciuti. **Viviamo ormai in un’era alla quale abbiamo dato il nome di “globalizzazione”**. Il nuovo assetto ha fatto uscire dalla povertà centinaia di milioni di uomini; ha portato un buon benessere in aree in passato arretrate; ha messo a disposizione di centinaia di milioni di consumatori prodotti e servizi un tempo accessibili solo a minoranze. Ha soffocato l’inflazione. Ha aumentato la mobilità delle persone. La tecnologia informatica ha trasformato il mondo in un “villaggio

globale” dove la diffusione delle notizie è planetaria e immediata, così come la connessione tra miliardi di uomini. Ma ci siamo accorti, in alcuni casi gradualmente, in altri sotto la spinta di crisi dirompenti quale quella iniziata nel 2008, che la globalizzazione ha costi, spesso elevati e diffusi. Molta occupazione creata nei

## “ La tecnologia informatica ha trasformato il mondo in “villaggio globale” ”

Paesi emergenti dal basso costo del lavoro trova compensazione nella maggior disoccupazione nei Paesi più avanzati. La tecnologia ha costruito macchine sofisticate altamente produttive (pensiamo alla robotica, all’intelligenza artificiale), con due conseguenze principali: sono stati distrutti molti posti di lavoro poco qualificati; si è affermata, e si è appropriata di quote crescenti di reddito, una minoranza altamente specializzata, che quelle macchine sa costruire e far funzionare.

La crescente mobilità umana ha dato una risposta alla domanda di lavoro poco remunerata, meno qualificata e gratificante; ma ha spesso creato tensioni sociali e problemi di sicurezza, reale o percepita.

È cresciuta la disuguaglianza all’interno dei Paesi più avanzati, invertendo il trend che aveva prevalso nei decenni precedenti. È cresciuta in questi stessi paesi la paura di essere sopraffatti, di perdere l’identità, la cultura, le tradizioni, di non trovare un lavoro stabile, decoroso e adeguatamente remunerato. Sono così nati e si rafforzano, anche nel maggiore dei Paesi sviluppati, gli Stati Uniti, **movimenti politici che chiamiamo “populisti” e “sovranisti”**, il cui fascino “si deve al fatto che danno voce alla rabbia degli esclusi” (così scrive Dani Rodrik nel suo libro “Dirla tutta sul mercato globale”, Einaudi, 2019). Questo economista ha approfondito come pochi il tema della globalizzazione e i problemi che essa pone. Forse memore della antica **“trinità impossibile”** ha indivi-

duato e analizzato un **“trilemma”**, che è alla base dei problemi del processo di globalizzazione. Per Rodrik, mercati globalizzati, Stati-nazione e democrazia non possono coesistere. Di questo triangolo si possono avere contemporaneamente solo due lati. Se si vogliono globalizzazione e democrazia, occorre sacrificare lo Stato-nazione. La democrazia potrà agire a livello sovranazionale. Se si vogliono Stato-nazione e democrazia, andrà sacrificata la piena globalizzazione. Infine, se vogliamo Stato-nazione e globalizzazione, sarà sacrificata la democrazia: ogni nazione sarà costretta a darsi un assetto normativo focalizzato sulla globalizzazione; i mercati predominano sulle scelte democratiche interne. Questo trilemma morde anche in un contesto geografico più ristretto, quello dell’Unione europea, che rischia l’implosione se non elabora forme di cooperazione politica che permettano ai cittadini di non sentirsi espropriati della loro sovranità nazionale ma partecipi a pieno titolo di una più elevata sovranità e democrazia europee. Le proposte non mancano. La discussione è aperta. Ma il tempo a disposizione non è illimitato.

L’insegnamento di Rodrik, per il mondo, per l’Unione europea, non consiste nel rigetto della globalizzazione e nel ritorno di un continente, del pianeta, ad uno stato di frammentazione e di lotta. Rodrik chiede piuttosto, e non è certo isolato in questa analisi, **un appropriato governo del fenomeno che deve individuare forme di tutela e di reintegrazione** di chi si sente, ed è, emarginato ed escluso; che lasci gli Stati-nazione liberi di regolare la vita dei propri cittadini in tutti i settori che non configgono con i principi della globalizzazione; che elabori forme di partecipazione democratica alle decisioni che vincolano la comunità internazionale. Complesso è il fenomeno. Complessa la ricerca della sua gestione. Grande la responsabilità che grava sulle attuali classi dirigenti, politiche e della società civile. **Le giovani generazioni possono e devono avere un ruolo attivo, con la loro cultura, il loro impegno, le loro scelte.**

# L'AZIENDA UN BENE SOCIALE

## Intervista a Mariangela Affinita, Executive Director di Sapa Group

In occasione del primo Lunch seminar promosso dal Centro Studi di Antropologia ed Etica dell'IPE dedicato al Diversity Management tenutosi venerdì 22 novembre 2019, abbiamo incontrato Mariangela Affinita, Executive Director di Sapa Group SpA. Fondata negli anni Settanta SAPA è un gruppo industriale italiano operante nel settore automotive con 10 stabilimenti in Italia e in Europa, oltre 1.700 dipendenti e 300 milioni di fatturato.

**Nell'incontro di oggi è stato affrontato il tema della gestione della diversity e degli stereotipi di genere nell'ambiente di lavoro, cosa può dirci della sua esperienza sul tema?**

*La mia esperienza è frutto dell'e-*



*ducazione e dei valori che ho ricevuto in famiglia dai miei genitori: mio padre, che ha fondato l'azienda, e mia madre che ha sempre partecipato al suo fianco alla gestione dell'impresa, sono sempre stati molto chiari a riguardo trattandomi anche in azienda alla pari dei miei fratelli.*

**Secondo una recente indagine Hays, solo l'11% delle donne italiane ambisce al vertice di un'azienda. Le professioniste italiane preferiscono ricoprire ruoli da middle o senior manager (il 39%) rispetto a quelli di AD, CEO e CFO. Quali i motivi i secondo lei?**

*Credo che da un lato vi sia il timore delle difficoltà oggettive del quotidiano, di gestire i tempi del lavoro e della famiglia, per esempio in alcune fasi della vita. Dall'altra, si sconta lo stereotipo secondo cui la donna può arrivare ai ruoli apicali e al successo solo se sacrifica la famiglia.*

**Lei come riesce a conciliare i suoi impegni lavorativi con quelli familiari?**

*Innanzitutto con una grande comunione di interessi e di valori con mio marito: è fondamentale prendere le decisioni insieme, "remare tutti nella stessa direzione" insieme alla preghiera.*

**Quali sono iniziative in azienda in favore del diversity e del work-life balance per gli oltre 1.700 dipendenti del Gruppo SAPA?**

*I valori con cui sono cresciuta sono gli stessi che ispirano l'azienda, quindi tutto è stato fatto con molta naturalezza. Abbiamo da sempre adottato spontaneamente soluzioni per aiutare i nostri dipendenti, in particolare le donne, a conciliare il lavoro con la famiglia ad esempio con la flessibilità dell'orario di lavoro. Tante iniziative che magari non sono ancora messe a sistema ma che fanno parte del DNA dell'azienda, quello che chiamiamo lo "stile SAPA". Nella nostra azienda innanzitutto contano il merito e le competenze delle persone che l'azienda deve sapere valorizzare, il che non solo è in linea con i nostri valori ma è fondamentale anche ragionando dal punto di vista del business. Non esistono al momento dei programmi di welfare strutturati, ma stiamo studiando varie ipotesi considerando anche gli incentivi statali a riguardo. A questo proposito l'impegno a favore del sociale della sua famiglia si concretizza con la Fondazione Angelo Affinita.*

*Certo, ma su questo vorrei precisare che le attività della Fondazione non sono qualcosa di scollegato che viene dopo l'attività imprenditoriale, ma al contrario entrambe si nutrono della stessa visione e dei principi ispiratori che mettono le persone al centro. Mi piace ripetere quello che mio padre diceva sempre "l'azienda è un bene sociale, non un bene personale" ed è questa visione che ci guida. La fondazione si origina dal progetto Agape onlus avviato dai miei genitori, poi dopo la scomparsa di mio padre abbiamo istituito la fondazione che non è solo di erogazione ma promuove anche direttamente interventi di sostegno all'infanzia, educazione, formazione pro-*

fessionale. Preferiamo, come si dice, “Insegnare a pescare anziché donare pesci”. L’ultima iniziativa realizzata dalla Fondazione è Casapane, una “social bakery”, una srl senza scopo di lucro per dare formazione, creare occupazione e promuovere l’economia del territorio attraverso la produzione e la vendita di prodotti da forno.

#### **Che effetti tangibili questi valori e questo impegno sociale in azienda?**

La coerenza innanzitutto ti consente di essere autorevole. Poi sicuramente aiuta ad incrementare il commitment rispetto allo stile aziendale che incoraggiamo nei nostri collaboratori e nei nostri manager. Sul piano personale ti consente di avere unità di vita e ti fornisce un orientamento chiaro che ti guida, una sorta di bussola.

#### **La sua è un’impresa familiare. Quali sono le principali sfide per la “seconda generazione” che guida il Gruppo SAPA?**

Un tema delicato è quello crescita dimensionale. I nostri clienti sono presenti su scenari e mercati globali quindi la sfida dei prossimi anni è crescere con l’obiettivo di ridurre sempre più i rischi tipici del nostro settore come la dipendenza da un unico cliente o singola area geografica. Per farlo è cruciale, anche in un settore “old economy” come quello automotive, l’innovazione. Oltre alle innovazioni di prodotto e agli investimenti in Ricerca e Sviluppo, ad esempio negli ultimi anni abbiamo attuato, in particolar modo con il contributo di mio fratello Giovanni, una strategia di riposizionamento per differenziarci dai no-

stri competitor.

#### **Quali le competenze che ritiene necessarie trasmettere alla prossima generazione?**

In uno scenario in cui tutto cambia velocemente, le competenze richieste mutano rapidamente. Questo richiede un continuo aggiornamento. Mi piace essere sempre aggiornata, formarmi sulle novità. Lo faccio leggendo ma anche chiedendo a persone che ne sanno più di me. Sulle questioni digitali ad esempio chiedo ai miei figli! Sulle competenze future, come diceva Elena Zambon che è stata Presidente AIDAIF, l’Associazione delle imprese familiari, occorre creare “comunicazione a due vie tra vecchie e nuove generazioni” per favorire lo scambio intergenerazionale. ■





# La rivincita di un impero

di *Francesco Grillo*, Associate Professor, University of International Business and Economics, Beijing

## IL VOLO DEL DRAGONE

Nel 1978 la Cina era il paese più povero del mondo<sup>1</sup>. In quell'anno Deng Xiaoping, Segretario generale del Partito comunista cinese, lanciò un processo di "riforme e apertura" che ancora continua e che porterà al "balzo in avanti" più grande che un paese abbia mai conosciuto: di quello americano nei primi decenni del XX secolo; di quello sovietico, italiano e giapponese dopo la Seconda guerra mondiale; persino di quello delle altre tigri asiatiche (Corea del Sud, Singapore) alle quali viene accostata. "Il volo del dragone" inizia, veramente, nel 1989, anno in cui la Storia sembrava essersi fermata.

La Cina non è cresciuta perché ciò è inevitabile per chi parte dal basso. La Cina ha moltiplicato il reddito pro capite di quaranta volte rispetto a quarant'anni

fa, ma in Nigeria e in India ci sono ancora milioni di persone in una condizione di "povertà assoluta"<sup>2</sup>. Non è una novità storica, per la Cina, essere una grande potenza economica. Gli storici calcolano che, ai tempi di Marco Polo, la Cina valesse un terzo della ricchezza annua mondiale. Ciò che è eccezionale nel caso della Cina è che a «volare» per così tanto tempo sia stata un'economia di 1.400.000.000 di persone<sup>3</sup>, che ha come unica possibilità di sviluppo la crescita delle loro competenze. Non ci si rende conto di quanto sia enorme questo paese finché non ci si ritrova a viaggiare nel Sichuan. Si incontrano ogni 100 chilometri città grandi come Milano. Un mercato molto più grande di una qualsiasi delle aree di libero scambio che Stati Uniti, Giappone ed Europa cercano di promuovere. Ciò peraltro ridimensiona notevolmente l'altra idea sbagliata che

gli occidentali hanno della Cina: non è vero che dipende dalle esportazioni. Oggi le esportazioni pesano sul Pil circa il 30% in media nel mondo; in Cina, il 19%. 1.400.000.000 persone: una civiltà, una cultura che possono quasi concepirsi come un mondo sufficiente a sé stesso. La stessa sensazione che dovettero avere gli imperatori cinesi quando decisero – mentre gli europei si lanciavano alla conquista delle Indie attraversando Oceani non mappati – di poter fare a meno del mare e di limitarsi ad aspettare il futuro: un errore che i cinesi pagarono con quattro secoli di declino.

Forse è proprio il ricordo di quel tragico errore che rende la Cina l'unico paese con una visione (non sempre giusta) di cosa vuol essere fra vent'anni e di quale mondo possa ospitare l'idea che la Cina ha di sé. Una visione che la Belt and Road Initiative cerca di incarnare.

## I PERICOLI DEL PIL

Di troppa crescita, però, ci si può anche ammalare. Il prodotto interno lordo può diventare una trappola. Già adesso, i cinesi sono più attenti a consolidare altri successi. Ancora meglio del Pil, ciò che la Cina ha fatto in termini di riduzione di quella povertà. Per la credibilità di un partito che lega all'ideologia la sua ragion d'essere, la lotta alla povertà non può che essere una priorità assoluta. Il Partito vive nell'aspettativa di voler costruire una società nella quale «ciascuno contribuisce secondo le sue capacità e a ciascuno viene restituito secondo i suoi bisogni». La Cina di Mao aveva sviluppato un'idea così assoluta dell'uguaglianza, che solo trent'anni fa molti cinesi vestivano nella stessa maniera, indossando la stessa giacca<sup>4</sup> divenuta simbolo capace di affascinare gli studenti del Sessantotto.

Lotta alla povertà e lotta alle disuguaglianze non coincidono; anzi, tra i due obiettivi si può aprire una pericolosa contraddizione politica. Si possono ridurre il numero di poveri aumentando però le disuguaglianze, perché i ricchi si arricchiscono più velocemente di quanto i poveri sfuggano all'indigenza.

Lo spiega con orgoglio la professoressa Xiu Ling, direttore del Centro per la lotta alla povertà che l'ONU considera un esempio, e che riceve ogni giorno delegazioni da tutti i paesi del mondo, persino dalla Commissione europea, che dedica un terzo delle proprie risorse all'obiettivo della riduzione delle disparità economiche tra le proprie regioni. La Cina ha contri-

buito per un terzo alla crescita dell'economia globale negli ultimi trent'anni; negli ultimi quindici, due terzi della riduzione della povertà del mondo dipendono dalla Cina. Oggi in Cina rimangono in povertà assoluta «solo» 50 milioni di abitanti, meno del 4% della popolazione.

## IL VOLO CONTINUERÀ?

Questi numeri parlano di un paese che, per quanto non ancora benestante, ha sorpassato per certi aspetti critici l'Occidente. Ed è questa la caratteristica che rende la Cina così diversa: ci hanno superato e tuttavia hanno ancora le motivazioni, la fame di chi, con dignità, ricorda di essere stato il più povero del mondo e non ha ancora raggiunto quello stadio dello sviluppo in cui, a quanto pare, è forte la tentazione di innamorarsi dell'inerzia.

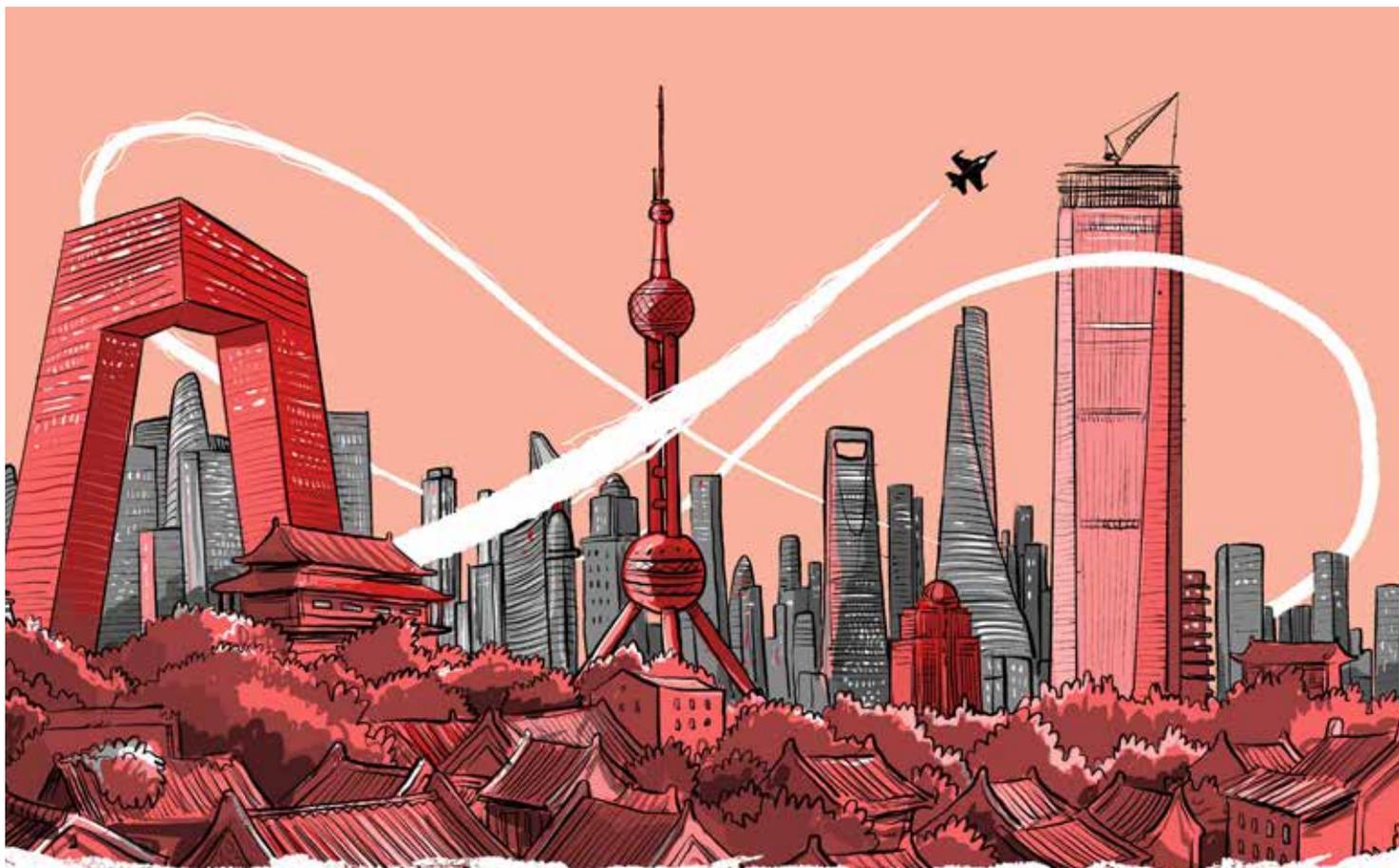
\*L'articolo è un adattamento del terzo capitolo del volume di F. Grillo, *Lezioni cinesi*, 2019, Solferino, Milano.

1 Insieme al Burundi, alla Guinea-Bissau e al Nepal, ai quali la banca dati della Banca mondiale assegnava, assieme alla Cina, gli ultimi posti nella classifica del reddito pro capite alla fine degli anni Settanta.

2 Le Nazioni Unite definiscono in «povertà assoluta» le persone che vivono con meno di \$2,00 al giorno.

3 L'Unione Europea ne ha 500.000.000. L'intero Occidente (Unione Europea, Stati Uniti e Canada più il Giappone e l'Australia), ha 1.000.000.000 di abitanti.

4 La zhongshanzhuangfu di Mao e prima di Sun Yat-sen, il padre della Repubblica che prese il posto dell'ultimo imperatore caduto nel 1911. Il libretto rosso con le citazioni di Mao, vero e proprio manifesto della Rivoluzione culturale, fu stampato in 900 milioni di copie con dimensioni tali da entrare nella tasca superiore della giacca.



# Alumni all'Estero

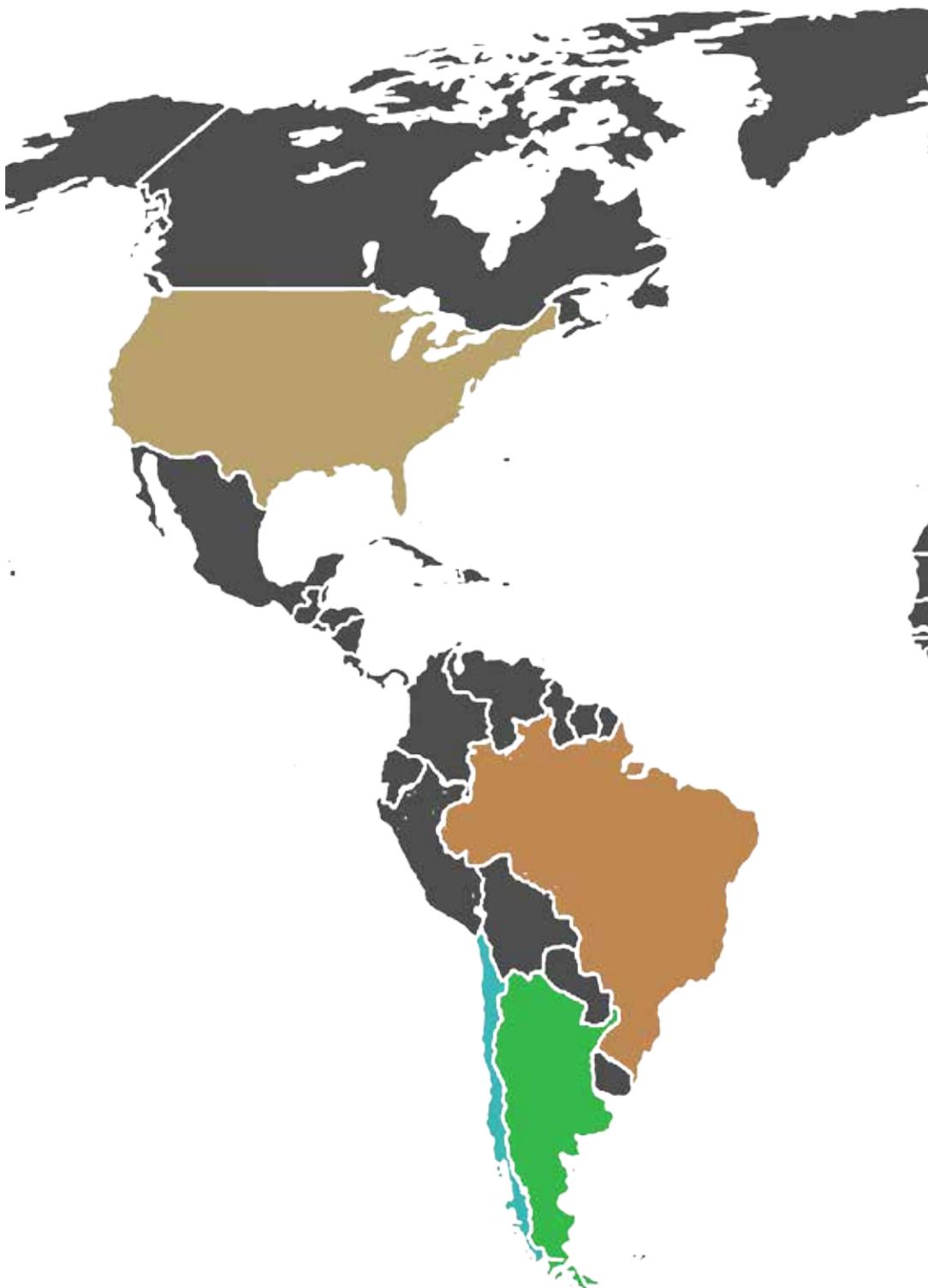
Crescono i nostri Alumni e cresce il numero degli ex Allievi all'estero sparsi nei cinque continenti.

Naturalmente vince l'Europa che ospita la maggior parte degli "expat" ma non mancano Paesi più lontani, letteralmente dall'altra parte del globo come l'Australia.

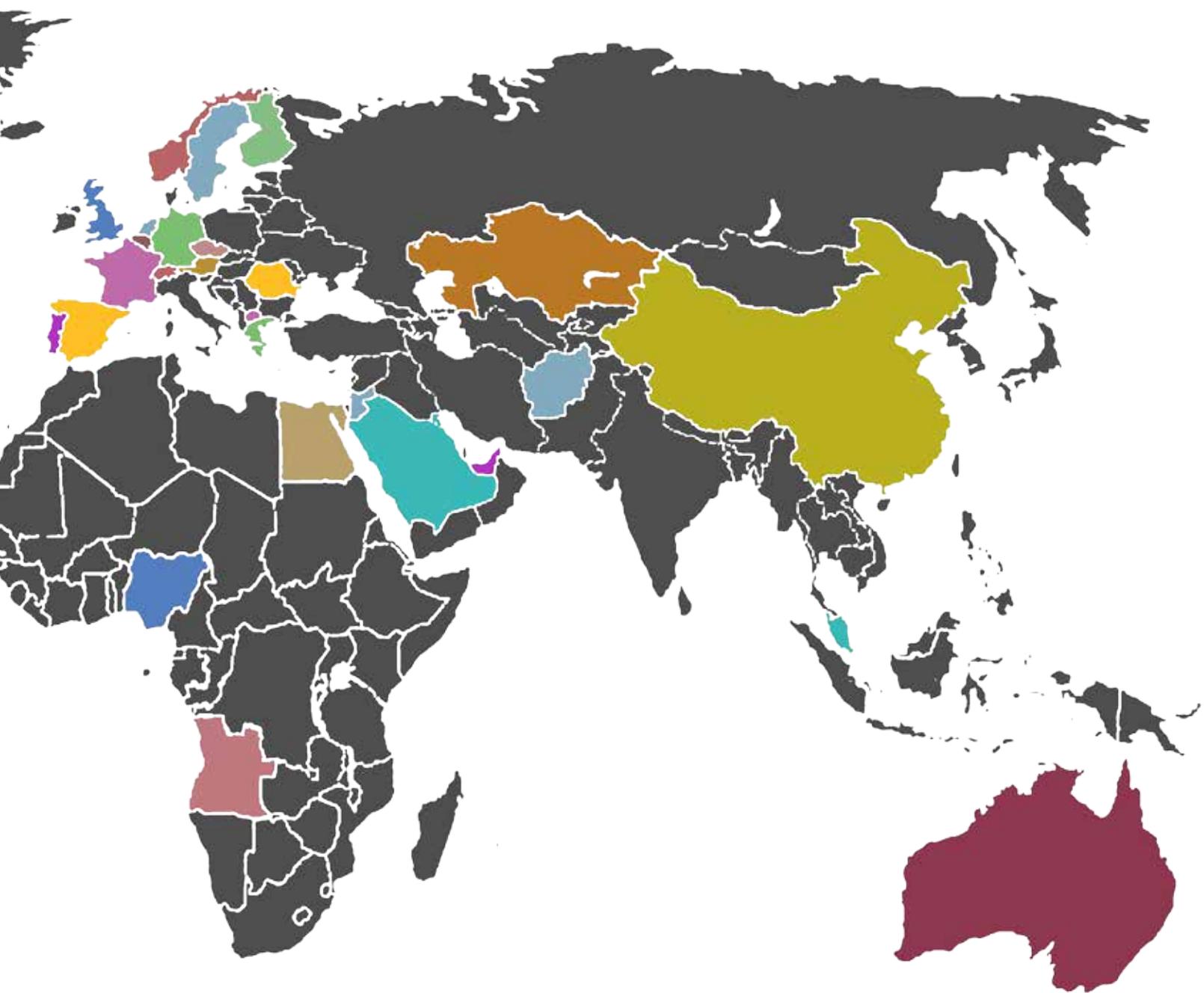
Trovateli (e trovatevi) in questa mappa. Siamo arrivati a colonizzare 34 Paesi!

Ogni anno raccontiamo le storie dei nostri Alumni all'estero nella rubrica "Vivere in..", quest'anno dedicata all'esperienza in Cile di Eugenio Maccarone (che trovate a pagina 15). A volte capita anche che il primo giorno di lavoro sia in Romania, come è successo a Giuseppe Caria che ce lo racconta a pagina 38.

Ecco a voi la lista completa di dove vivono gli Alumni IPE nel mondo. Who's next?



- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| <b>Afghanistan</b>    | <b>Grecia</b>      |
| <b>Angola</b>         | <b>Kazakistan</b>  |
| <b>Arabia Saudita</b> | <b>Kosovo</b>      |
| <b>Argentina</b>      | <b>Lussemburgo</b> |
| <b>Australia</b>      | <b>Malta</b>       |
| <b>Austria</b>        | <b>Montecarlo</b>  |
| <b>Belgio</b>         | <b>Nigeria</b>     |
| <b>Brasile</b>        | <b>Norvegia</b>    |
| <b>Cile</b>           | <b>Olanda</b>      |
| <b>Cina</b>           | <b>Polonia</b>     |
| <b>Egitto</b>         | <b>Portogallo</b>  |
| <b>Emirati Arabi</b>  | <b>Romania</b>     |
| <b>Finlandia</b>      | <b>Singapore</b>   |
| <b>Francia</b>        | <b>Spagna</b>      |
| <b>Germania</b>       | <b>Stati Uniti</b> |
| <b>Giordania</b>      | <b>Svezia</b>      |
| <b>Gran Bretagna</b>  | <b>Svizzera</b>    |



# Alumni ne



**GILDA PRANTEDA**  
**MFA 2006**  
Procurement Operations  
Manager  
*Alitalia SAI*



**JASMINE VAZINZADEH**  
**MIB 2013**  
Global Compensation  
and Benefits  
International Mobility  
*CNH Industrial*



**ROBERTO DI NARDO**  
**MIB 2011**  
Sales Operations  
Manager  
*Opel PSA Groupe*



**LUIGI STEFANELLI**  
**MIS 2008**  
General Manager  
Spain & Portugal  
*Costa Crociere*



**LUCA RUSSO**  
**MIS 2013**  
Line Manager  
*Italy-Balkan/ Intra-Med/  
East-Med/ Black Sea,  
MSC Mediterranean  
Shipping Company*

# ei trasporti



**ONOFRIO ROBELLO**  
MIS 2014  
Vehicle Materials Planner  
*Ferrari*



**FEDERICA FUSCO**  
MIB 2016  
Coperture assicurative  
*Gruppo Ferrovie dello Stato*



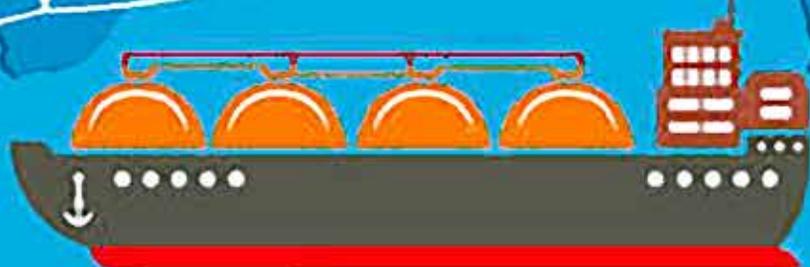
**CAMILLA SICA**  
MIB 2016  
Group Controller  
*Ferrari*



**MARIA GRAZIA COMPAGNONE**  
MIS 2016  
Corporate Legal Specialist  
*d'Amico Shipping Group*



**KATIA SPIEZIO**  
MIB 2012  
Operation Cost Controller  
and Analysis  
*Grimaldi Group*



# A volte ritornano



**M**i sono laureato alla Seconda Università di Napoli, oggi Luigi Vanvitelli, nel Luglio del 2008, dei colleghi mi parlarono dell'Ipe, mi interessai subito e venni ammesso al Master in Finanza

Avanzata 2009. Sentii immediatamente che ero capitato nel posto giusto e seppur con qualche difficoltà arrivò il diploma. Il gruppo dei "masterini" MFA 09 è rimasto molto affiatato, ogni occasione è buona per incontrarci in qualsiasi parte d'Italia ed è sempre come se ci fossimo lasciati ieri, con risate, racconti, esperienze personali. Nel mentre, un Project Work con Vertis SGR, catapultati nell'operatività di un fondo di Private Equity (scouting, analisi e valutazione delle

aziende target). Finito il Master ho iniziato a lavorare, un'esperienza in consulenza a Napoli per quasi 2 anni, poi verso Nord, a Reggio Emilia in un'azienda metalmeccanica, a Bologna in un'azienda che produce macchine per pavimentazione stradale, a Mantova, in un'azienda di componentistica settore automotive, a Reggio Emilia in un'azienda chimica per ceramiche, a Legnago, in un'azienda di componentistica elettrica per veicoli commerciali, prima di tornare in terra d'origine, dopo quasi 9 anni, come Finance & Accounting Manager in SAPA, un'azienda leader nel suo settore con 1.700 dipendenti worldwide ed un fatturato di circa 250 milioni di euro.

Ho sempre lasciato le aziende con cordialità ed onestà, dando tutto il mio contributo fino alla fine. Questo mi ha dato la possibilità di essere ancora in contatto con i miei ex colleghi ma soprattutto i miei manager, grazie anche ai social network. Quando ho letto della posizione aperta

ho pensato, perché non provare a tornare vicino alle nostre famiglie, genitori, amici, parenti, e così ho chiesto a mia moglie cosa ne pensasse se avessi inviato il CV. E lei: invialo!

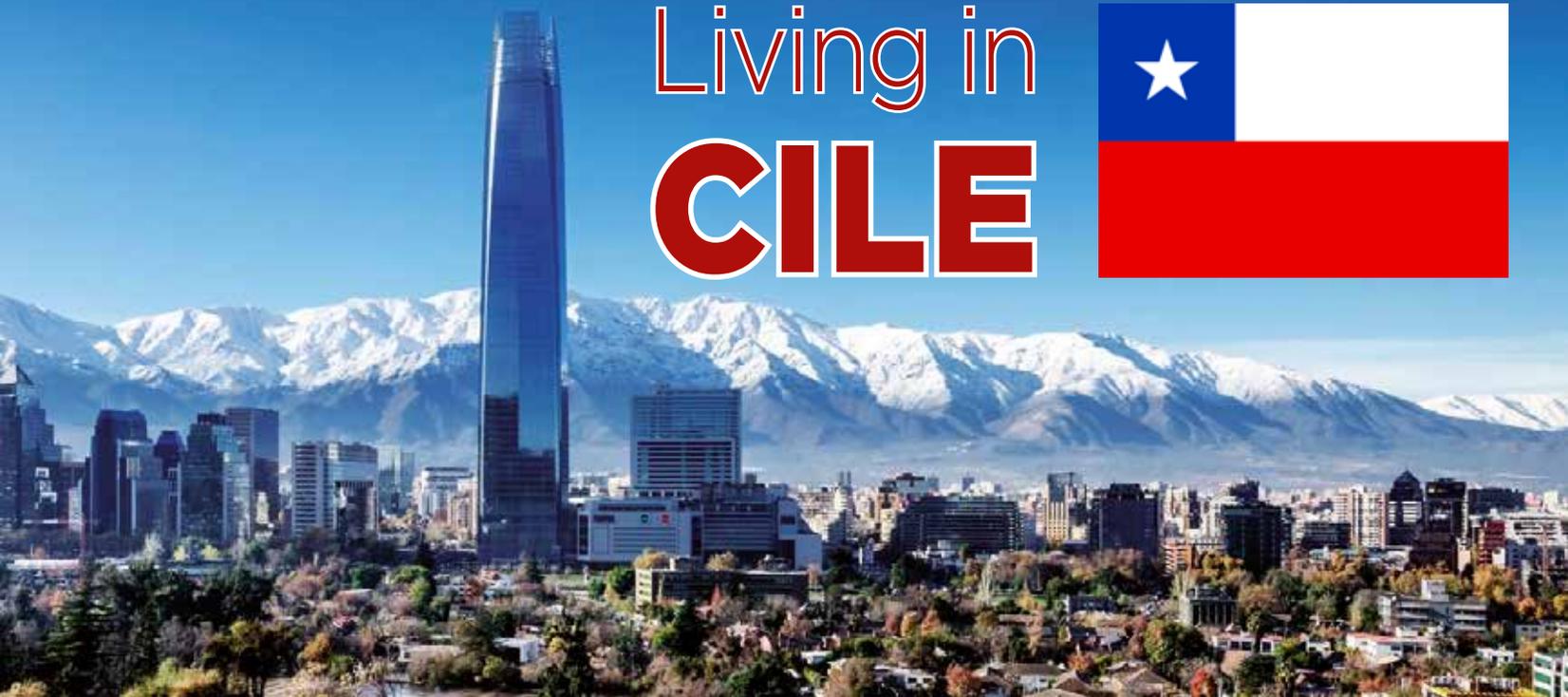
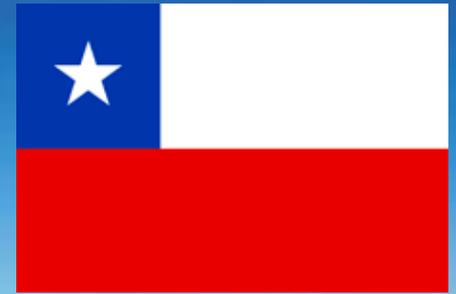
Questi 9 anni sono stati fondamentali per la mia crescita, ho lavorato sia per multinazionali (Dana, Caterpillar, Littelfuse) che per aziende familiari (Prima Components, Smalticeram ed ora SAPA). Le aziende multinazionali, con ruoli e procedure ben definite, mi hanno insegnato la bontà nell'averne e l'importanza di un processo decisionale a piramide. Le aziende familiari hanno procedure e ruoli leggermente più ibridi e c'è molta più trasversalità nelle mansioni svolte.

Non so se nelle aziende dove sono stato si ricorderanno di me, quel che è certo è che il ricordo di ognuna di loro sarà sempre vivo in me.

*Luigi Giusti, MFA 2009*



# Living in CILE



**H**ola Muchachos!  
Ho il piacere di condividere con voi il meraviglioso viaggio che sto vivendo. Dopo la Laurea Magistrale in Business Administration presso Roma Tor Vergata, ho colto l'opportunità del Master in Bilancio all'IPE, entrambi conclusi nel 2012. Inizio quindi come Business Advisor per EY. Nel 2014 lascio la consulenza per un'interessante opportunità in HILTI. Ricordo ancora quando ho firmato e accettato la sfida di uscire dalla mia Finance-comfort-zone per un ruolo in Sales. Mi sono trasferito in Toscana come Account Manager ed è stato un punto di svolta: ho impara-

rato molto e, soprattutto, mi sono divertito. Nel luglio 2015 mi trasferisco a Milano come Business Controller e torno ad occuparmi di financials, P&L, planning ed altro. Ero semplicemente entusiasta del mio ruolo! Il modo in cui la mia routine quotidiana mescolava le mie attitudini finanziarie e le competenze acquisite nelle vendite era soddisfacente in un modo che non posso descrivere facilmente.

Nel 2017 mi è stata data un'altra grande opportunità, qualcosa di nuovo da imparare, più ambizioso: guidare un team di vendita di 9 Account Manager nel Nord Est Italia. Non lo nego: 28 anni e responsabi-

le di un intero team di vendita, entusiasta certo, ma anche un po' spaventato. Tuttavia, con pazienza, fiducia, forte curiosità e con l'umiltà di chiedere aiuto quando ne ho avuto bisogno, ho dato il mio contributo nel portare la squadra al successo.

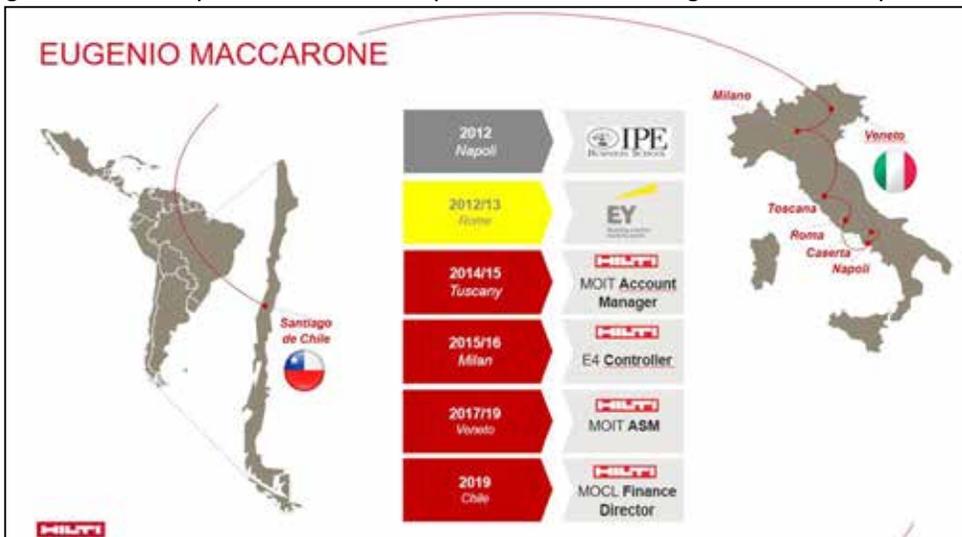
Ed eccoci qui: da Luglio 2019 nuova grande opportunità a capo della Direzione Finanza in Chile.

Nuovo ruolo, nuovi obiettivi, nuova squadra, nuovo continente, nuova lingua. Nuova casa, nuovi amici, nuove abitudini: sostanzialmente una nuova vita! Impaurito? No, questa volta no: emozionato.

Entusiasta di quanto sto imparando da una diversa organizzazione di mercato. Entusiasta di quanto bene possiamo fare insieme mettendo a fattor comune le nostre esperienze. Entusiasta di mettermi in gioco ancora una volta.

Non lo sappiamo dove la vita ci porterà. Eppure a volte stravolgerla, prendere qualche rischio, accettare con caparbieta e dedizione le sfide che quotidianamente ci vengono poste può far bene. L'importante in fondo, non è la destinazione: è godersi il viaggio. Saludos!

**Eugenio Maccarone**  
Finance Director  
Hilti Chile Ltda



# ICCREA

**NOME:** ANNAMARIA

**COGNOME:** MASSARO

**CITTÀ DI PROVENIENZA:**

Sant'Agata dei Goti (BN)

**MASTER:** MFA 2015

**POSIZIONE /QUALIFICA/**

**AREA PROFESSIONALE:**

Quadro Direttivo – Addetto Credit Risk Models (Credit Risk Management)

**AZIENDA:** Gruppo Bancario

Cooperativo Iccrea

**SEDE:** Roma



## **Dove si trova la tua società?**

La sede direzionale è a Roma, le sedi territoriali sono dislocate in tutta Italia.

## **Ti piace la città dove lavori?**

Roma è bellissima e con tanto da offrire ma davvero complessa negli spostamenti.

## **Come si lavora nella tua società?**

Il gruppo si è costituito ufficialmente quest'anno: è come lavorare in una startup, impegnativo ma molto stimolante

## **Viaggi per lavoro?**

No

## **Come si svolge il tuo lavoro?**

Affronto le miei giornate lavorative avendo come obiettivo l'organizzazione e la costruzione. La routine è work in progress.

## **Quante ore al giorno lavori?**

A partire da 8.

## **Descrivi la tua giornata lavorativa**

Riunioni, studio, lavoro operativo. Riunioni con attori diversi e framework / processi in via di definizione.

Nessuna giornata è uguale alla precedente.

## **Sei soddisfatto del tuo lavoro?**

Molto, è l'altra faccia della medaglia di tutto l'impegno che un nuovo gruppo bancario, così complesso e grande, richiede.

## **Che consiglio daresti per chi vuole lavorare nella tua società?**

Di trasmettere la voglia di non volersi accontentare della strada più semplice, di saper affrontare le sfide con spirito proattivo e di interpretare gli obiettivi come target di medio periodo.

## **Come sono i tuoi colleghi?**

L'ambiente è giovane e dinamico. I gruppi di lavoro si stanno costituendo insieme al gruppo bancario. Nell'arco dell'ultimo anno, il flusso di nuovi ingressi è stato davvero consistente con il risultato di avere colleghi coetanei e con esperienze professionali pregresse differenti. Questo credo sia davvero un grosso valore aggiunto, sia in termini di competenze che di relazioni interpersonali.

## **E i tuoi capi?**

Anche in questo caso, la realtà del nuovo gruppo presenta un management giovane e spesso, nella gestione delle sfide quotidiane, le distanze tra i vertici e le persone più operative si azzerano creando così occasioni di confronto costruttivo tra i diversi livelli.

## **Un pregio del tuo lavoro.**

Stimolante.

## **Un difetto del tuo lavoro.**

Non lineare.

## **Un tuo pregio.**

Determinazione

## **Un tuo difetto.**

Sono troppo accondiscendente

## **Riesci a godere del tuo tempo libero?**

Ci provo, la sera.

## **Che cosa fai nel tuo tempo libero?**

In settimana: Palestra, cinema, serie tv, lettura. Nel week-end mi piace viaggiare.

## **Libro preferito.**

"Ragione e Sentimento" di Jane Austen.

## **Film preferito.**

La leggenda del pianista sull'oceano.

## **Il sogno nel cassetto.**

Ci sto lavorando.

a doppia

# Intesa Sanpaolo

## Dove si trova la tua società?

Il gruppo ha una presenza internazionale che copre 25 paesi; il quartier generale si divide tra Torino e Milano.

## Ti piace la città dove lavori?

Sì, molto. Torino è una città a misura d'uomo, vivibile, mai caotica e culturalmente vivace. Tra le vie del centro si respira l'aria aristocratica ed elegante di quella che è stata la prima capitale d'Italia

## Come si lavora nella tua società?

Nonostante gli oltre 90.000 dipendenti, c'è una notevole attenzione alle persone e si investe molto nei piani formativi e nei percorsi di crescita disegnati ad hoc su ciascuna risorsa

## Viaggi per lavoro?

Sì abbastanza, sia in Italia che all'estero.

## Come si svolge il tuo lavoro?

Ho la fortuna di lavorare su ambiti completamente nuovi, scarsamente regolamentati sia a livello nazionale che internazionale, che quindi richiedono la capacità di costruire strada facendo ciascuna componente del framework di cyber risk management. A ciò si accompagna l'opportunità sempre molto stimolante di coinvolgere una pluralità di strutture all'interno dell'organizzazione aziendale

## Quante ore al giorno lavori?

Quelle che servono. Dopo i diversi anni in consulenza, dove sono stata abituata a lavorare anche 14 ore al giorno, ho capito che non sempre la quantità

implica qualità.

## Descrivi la tua giornata lavorativa.

Mi piace dedicare la primissima parte della giornata ad un veloce briefing per definire le priorità. Il resto della giornata è un mix di riunioni e di attività in team/ individuali.

## Sei soddisfatto del tuo lavoro?

Sì, soprattutto perché mi consente di trasformare ogni punto di arrivo in un nuovo punto di partenza.

## Che consigli daresti per chi vuole entrare nella tua società?

Consiglierei di abbandonare il luogo comune del dipendente bancario di vecchio stampo. Intesa Sanpaolo è un'azienda dinamica che ha cambiato il proprio modello di business diventando sempre più una data company orientata all'innovazione digitale, che collabora con le principali Fintech e investe in tecnologie di intelligenza artificiale.

## Come sono i tuoi colleghi?

Sono tutti molto preparati e il fatto che l'età media sia abbastanza bassa ci consente di condividere anche interessi extra-lavorativi

## E i tuoi capi?

Esigenti ma obiettivi

## Un pregio del tuo lavoro

La dinamicità

## Un difetto del tuo lavoro

I ritmi sostenuti

## Un tuo pregio

La caparbietà

## Un tuo difetto

La scarsa tolleranza all'arroganza

## Riesci a godere del tuo tempo libero?

Sì, ma non quanto vorrei

## Che cosa fai nel tuo tempo libero?

Pratico yoga una volta a settimana e cerco di ritagliarmi anche solo una mezz'ora al giorno per leggere. Adoro viaggiare e ogni volta che rientro da un viaggio penso già alla prossima meta.

## Libro preferito.

"Il piccolo principe" di Antoine de Saint-Exupéry.

## Film preferito.

Le ali della libertà (1994).

## Il sogno nel cassetto.

Più che un cassetto mi servirebbe una cabina armadio! Ma, come diceva Benedetto Croce in fatto di superstizione "non è vero, ma prendo le mie precauzioni", quindi se li rivelo poi rischio che non si avverino.

NOME: CAMILLA

COGNOME: BELLO

CITTÀ DI PROVENIENZA:  
Somma Vesuviana (NA)

MASTER: MFA 2012

POSIZIONE/QUALIFICA/  
AREA PROFESSIONALE:  
Cyber and ICT Risk Manager

AZIENDA: Intesa Sanpaolo

SEDE: Torino



# FONDO ALUMNI IPE

*Gli Allievi dei Master che hanno meritato le borse di studio FAI 2019.  
Il FAI è il Fondo costituito dagli ex allievi, oggi rappresenta  
l'iniziativa più importante dell'Associazione.*



## **NUNZIO GIANLUCA PASSARIELLO**

25 anni di Pomigliano d'Arco (NA). Ha conseguito sia la laurea triennale che la laurea magistrale in Economia e Commercio alla Federico II di Napoli. Dopo una breve esperienza in Be Consulting, adesso lavora in Avantage Reply.



## **BRUNO NATALE**

25 anni vive a Napoli, ha una laurea triennale in Economia e Commercio e magistrale in Economia Aziendale conseguite alla Federico II. Dopo uno stage nell'area Marketing di Kiton, attualmente lavora in Calzedonia.



## **ANNALISA PRISCO**

24 anni di Palma Campania (NA), laureata triennale in Economia delle Imprese Finanziarie alla Federico II è laureanda magistrale in Finanza. Attualmente lavora nell'area Risk di PwC a Milano.



## **FEDERICO CARFORA**

26 anni vive a Maddaloni (CE), ha conseguito la laurea triennale in Ingegneria Gestionale della Logistica e della Produzione alla Federico II. Attualmente sta completando gli studi con la laurea magistrale in Ingegneria Gestionale alla Federico II di Napoli.



## **VALENTINA OCCHIUTO**

25 anni di Rende (CS). Dopo aver conseguito la laurea triennale in Economia Aziendale, si è laureata alla magistrale in Economia Aziendale e Management presso l'Università della Calabria. Attualmente lavora a Milano presso BDO.



## **CRISTINA DI FEDE**

26 anni di Napoli, laureata triennale in Economia Aziendale presso l'Università Federico II di Napoli, dove ha intrapreso anche il percorso di laurea magistrale con indirizzo International Management. Lavora a Santarcangelo di Romagna (RN) presso Amazon Logistics nell'area Operations.



## **EMANUELA PIROZZI**

Pirozzi, 24 anni di Napoli, si è laureata triennale in Economia Aziendale alla Parthenope dove ha conseguito anche la laurea magistrale in Amministrazione, Finanza e Consulenza. Adesso lavora per KPMG, area Audit, a Napoli.



## **FABIOLA CAPIZZI**

24 anni di Napoli, laureanda magistrale in Economia e Commercio alla Federico II di Napoli dove ha conseguito anche la laurea triennale in Economia e Commercio. Lavora nell'Area HR di Mediobanca.



## **MARTINA LICCARDO**

25 anni vive a Marano di Napoli. Ha conseguito laurea triennale e magistrale in Economia Aziendale alla Federico II. Lavora nell'area Digital Marketing di Harmont & Blaine



## **FRANCESCA SICA**

25 anni vive a Napoli, laureata triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche alla Federico II, dove attualmente sta completando gli studi magistrali in Psicologia Clinica.

# shortbio



# UNA REUNION AL MUSEO

## L'aperitivo culturale al Filangieri di Napoli

Come da consuetudine, anche quest'anno si è tenuto l'aperitivo natalizio promosso dall'Associazione Alumni in uno scenario unico, suggestivo, che ha fatto da sfondo al grande evento targato IPE. Il 22 Dicembre, infatti, il Museo Filangieri di Napoli è stato scelto come location ideale per rivivere l'atmosfera che si è respirata durante la reunion degli ex alunni organizzata dall'Associazione Alumni Ipe, presieduta da Gaetano Vecchione. L'evento è entrato nel vivo, sin da subito, con l'arrivo di una molteplicità di ex allievi desiderosi di partecipare all'incontro, di portare la loro testimonianza e, soprattutto, con la voglia di ascoltare l'evoluzione che l'IPE Business School ha registrato negli anni, sia grazie all'impegno delle persone che lavorano al suo interno che alla partecipazione sempre attiva degli ex allievi. Inizialmente, tutti i partecipanti hanno avuto la possibilità di apprezzare le bellezze artistiche del Museo attraverso le visite guidate susseguitesisi durante la mattinata e che si sono concluse con l'aperitivo.

Si è creata così un'emozionante e piacevole atmosfera che ha reso l'evento occasione d'incontro e confronto tra allievi ed ex allievi che hanno la possibilità di vivere momenti di aggregazione come questo grazie all'Associazione Alumni. Nel corso della serata, il Presidente dell'Associazione Gaetano Vecchione ha presentato il progetto IPE 2020, illustrando i fondi

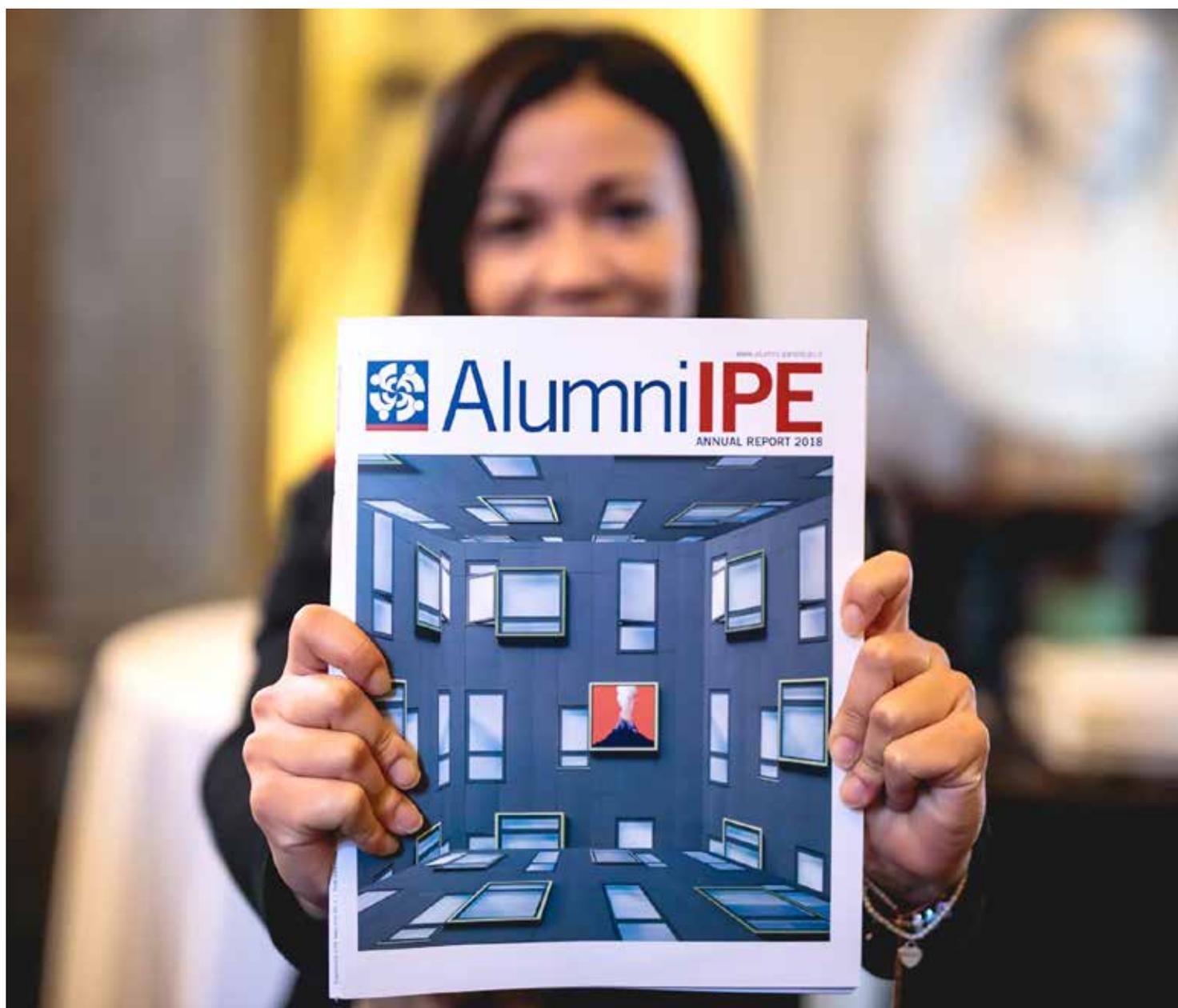
di destinazione dei finanziamenti raccolti, soffermandosi sulla costruzione delle nuove strutture e, soprattutto, sulle nuove opportunità offerte ai prossimi ragazzi che si iscriveranno ai Master.

La mia è stata un'esperienza completamente immersiva: mi sono occupata dell'accoglienza dei partecipanti, di indirizzarli all'ingresso del Museo e di organizzare le visite guidate. Tutto questo mi ha dato la possibilità di rapportarmi e confrontarmi con quasi tutti i presenti. Infatti, ho avuto modo di porre loro domande circa il mio percorso di studi (svolto tra università e Master) e, soprattutto, riguardo il mondo lavorativo. Prima d'ora non avevo mai partecipato ad un evento del genere, quindi non avevo ancora avuto la possibilità di far parte, anzi di sentirmi parte, della grande famiglia IPE composta da persone che ti mostrano in qualsiasi momento il loro affetto e la loro vicinanza, che credono in te sempre e comunque, che ti aiutano a superare le difficoltà e ad avere una visione più ottimistica della vita. Frequentare il Master significa non solo acquisire tante conoscenze e competenze ma, soprattutto, mettersi in gioco, imparando ad apprezzare i propri pregi e a modificare i propri difetti. L'IPE, quindi, offre la possibilità di mettersi in discussione e di capire il proprio valore.

*Annalisa Prisco, MFA 2019*



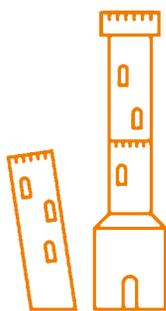
# Alumni Reunion 2019



## CHAPTER DAY: 29 MAGGIO 2019

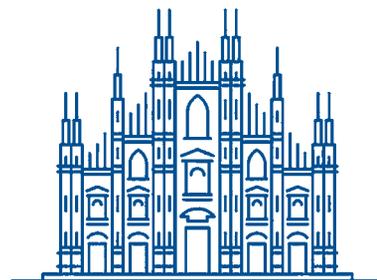
**6** città, 6 aperitivi in contemporanea, ex allievi in collegamento dall'Italia e dall'estero. Il Chapter Day si è svolto per la prima volta quest'anno il 23 maggio; un nuovo format pensato per rinsaldare maggiormente il legame tra gli Alumni e la sede di Napoli. Un momento di aggregazione che ha visto il coinvolgimento degli ex allievi dei comitati locali delle città di Milano, Roma, Torino, Bologna, Londra, tutti in comunicazione via Skype in contemporanea con la Business School di Napoli. La serata è iniziata come da programma alle ore 19.30 con un piccolo discorso introduttivo dei vari referenti nelle diverse città, per l'occasione il Presidente Gaetano Vecchione si è recato al Chapter di Roma, mentre Andrea Iovene si trovava a supporto del comitato milanese. Dopo i saluti e ringraziamenti di rito alle 20.15 tutti i chapter si sono collegati effettuando una video call, consentendo a tutti i partecipanti di vivere l'atmosfera delle altre città. Le serate, tutte diverse, in quanto a partecipazione e contesti sono riuscite a veicolare il senso di appartenenza e comunità che questi eventi rappresentano. Gli Alumni hanno ritrovato vecchi colleghi di master e nuove leve a cui trasmettere la propria esperienza. Le varie reunion sono state anche l'occasione di contribuire attraverso le donazioni alle borse di studio che ogni anno vengono destinate agli studenti meritevoli. Un gesto importante per poter concorrere allo sviluppo dell'Associazione e alla crescita di nuovi giovani talenti. A fine aperitivo il momento che tutti aspettavano, l'annuncio dei premiati al Premio Alumni 2019: i The Jackal! Un ulteriore motivo per non mancare al più importante evento dell'Associazione Alumni IPE!

*Mariagiovanna Elefante*



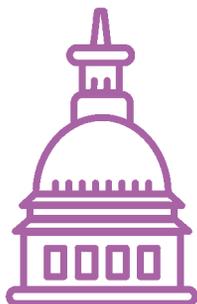
# BOLOGNA

# MILANO



# LONDRA

# ROMA



# TORINO



# Premio Alumni ai The Jackal

*Emanuela Pirozzi, MIB 2019*

Quest'anno è stato il Made in Cloister, suggestivo chiostro cinquecentesco della Chiesa di Santa Caterina a Formiello (restaurato a partire dal 2012), ad ospitare la tradizionale serata di premiazione Alumni Ipe.

Il 29 giugno allievi ed alumni, si sono incontrati. Questa serata è stata 'magica' per tutti. Gli alunni, alcuni già neo-assunti, hanno ricevuto consigli di vita e lavorativi da coloro che pochi anni prima erano nella stessa loro situazione. Gli ex Allievi si sono rivisti e, per una serata, hanno potuto ricordare quei momenti che li hanno accompagnati durante il Ma-

ster, assieme ai loro compagni di viaggio. Ogni anno il Premio Alumni è consegnato a personalità di spicco che si sono contraddistinte e che hanno contribuito all'arricchimento culturale e valoriale della società. Quest'anno la scelta è ricaduta sui The Jackal, un gruppo di amici napoletani, partiti con un sogno che poi sono riusciti a realizzare. In pochi anni, ma con tantissimo sacrificio ed impegno, sono riusciti a realizzare milioni di visualizzazioni grazie ai loro video virali (ad oggi più di 50 milioni di visualizzazioni) e il loro primo film, che è uscito al cinema nel 2017.

La serata è iniziata con una visita guidata del Made in Cloister, accompagnata da un aperitivo; successivamente, il Presidente Gaetano Vecchione, ha illustrato le attività e i progressi dell'Associazione Alumni IPE. A seguire, l'intervento dei The Jackal, i quali hanno proiettato quattro dei loro esilaranti video (uno dei quali conteneva immagini inedite dei loro esordi e della loro amicizia) e spiegato il percorso che li ha portati a creare una società con più di 20 dipendenti.

Un momento davvero divertente è stato il quiz, presentato dai The Jackal, durante il quale si sono scontrati Alunni dei Ma-

## THE JACKAL

La The Jackal, oggi, è un collettivo artistico e società di videoproduzione. Chi ne fa parte ha tra i venti e i trent'anni. Da youtube ai commercial per i grandi brand, dalla rappresentazione di una Napoli in cartolina (Napoli in 4K, co-prodotta con Fanpage.it) alla cosiddetta trilogia della Frittura, i tre episodi su "Gli effetti di Gomorra – La Serie sulla gente", in cui, tra gli altri, compaiono anche l'attore Salvatore Esposito e lo scrittore Roberto Saviano. I The Jackal hanno cominciato da piccoli. I tre soci fondatori, Francesco Ebbasta (regista e montatore), Simone Ruzzo (attore e CEO della società) e Alfredo Felco (post-produzione), si sono conosciuti a scuola. Simone Ruzzo e Ciro Priello (attore e casting director) sono amici dall'asilo. Con il tempo (e la costanza, soprattutto) il loro sogno è diventato realtà e a loro si sono aggiunti altri professionisti del videomaking. I The Jackal, però, sono soprattutto ragazze e ragazzi. Mentre i loro compagni di scuola giocavano a pallone, loro – come amano raccontare – "giravano" (in VHS, all'inizio; in digitale poi). Hanno sempre guardato al cinema come ad un esempio. Sono riusciti a fare della loro più grande passione un lavoro, e un lavoro che va, che funziona. Lo dimostrano le commissioni che ricevono ogni giorno, e le collaborazioni eccellenti che li vedono coinvolti.

ster 2009 e Alumni Master 2019 (con la vittoria di questi ultimi!).

L'evento è stato organizzato a cura dello staff dell'Associazione Alumni con l'aiuto degli allievi borsisti. Quest'ultimi, (che grazie alle donazioni dell'associazione hanno ricevuto una borsa di studio a copertura totale dei costi), infatti, si sono occupati dell'accoglienza e del corretto andamento della serata.

Una serata magica, in un luogo suggesti-



vo, terminata con un ricco buffet di dolci. Tutto è stato curato nei minimi dettagli. La premiazione rappresenta una sorta di "ritorno in famiglia", la famiglia che l'IPE riesce a creare durante i corsi e a mantenere unita alla fine degli stessi. Lo staff, i docenti, i tutor non insegnano solo nozioni tecniche ma aiutano ad una crescita interiore molto forte.

In quelle aule non ci si sente soli mai, si viene accompagnati dai primi colloqui ai primi passi nel mondo del lavoro. La cosa meravigliosa è che, finito il Master, il legame resta, si rafforza ed evolve. Si ha un punto di riferimento continuo e costante.

Ed è proprio per questo che ogni anno sempre più Alumni sono presenti alla premiazione, prendendo treni ed aerei



da ogni parte d'Italia (e non solo), per potersi sentire parte di una famiglia che diventa sempre più numerosa!

## Albo dei premiati

- 2006 MARCO PAGANO**  
Università di Napoli Federico II
- 2007 FERNANDO NAPOLITANO**  
Italian Business and Investment Initiative
- 2008 BRUNO SICILIANO**  
Università di Napoli Federico II
- 2009 CRISTIANA COPPOLA**  
*Imprenditrice*
- 2010 ENNIO CASCETTA**  
Università di Napoli Federico II
- 2011 CARLO PONTECORVO**  
L. G. R. Holding SpA
- 2012 ERNESTO ALBANESE**  
"L'altra Napoli Onlus"
- 2013 STEFANIA BRANCACCIO**  
Coelmo Srl
- 2014 ANDREA BALLABIO**  
Università di Napoli Federico II e TIGEM
- 2015 ANTONIO D'AMATO**  
Gruppo Seda
- 2016 ADRIANO GIANNOLA**  
Università di Napoli Federico II
- 2017 EMANUELE GRIMALDI**  
Gruppo Grimaldi
- 2018 LELLO ESPOSITO**  
Scultore



**TROFEO ALUMNI 2019**

**Un'altra coppa  
per MIB:  
è il secondo successo  
consecutivo!**

**U**n grande prato verde – come cantava Morandi – e un pallone per tornare eternamente bambini. Nonostante le differenze e le distanze; nonostante gli impegni e il lavoro – insomma, nonostante tutto –, il calcio porta sempre con sé il profumo intenso dei ricordi. È un primo amore che non si dimentica e che, in un modo o nell'altro, torna sempre a bussare alla tua porta, anche quando pensavi che fosse ormai impossibile, anche quando sembrava che il tempo ne avesse sbiadito i colori. Perché non invitarlo ad entrare? Anno dopo anno, il Trofeo Alumni IPE – ormai un'istituzione – riapre quella porta, invitando sul campo tutte le rappresentative dei Master IPE per promuovere lo sport e i suoi valori (in particolare il gioco di squadra, elemento essenziale anche in ambito lavorativo), ma innanzitutto per far trascorrere agli studenti una giornata di sano divertimento. Lo scorso 29 giugno, presso l'Istituto Sacro Cuore di Napoli, si è tenuta la quattordicesima edizione della Alumni IPE Cup, alla quale hanno preso parte 7 squadre: Staff IPE – formata per l'appunto da dipendenti e collaboratori dell'Istituto –, Master in Finanza Avanzata (MFA) 2019, Master in Bilancio (MIB) 2019, Master in Marketing (MIM) 2019, Master in HR (MHR) 2019 e le due rappresentative del Master in Shipping (MIS) del 2018 e del 2019. Per la prima fase della competizione sono stati sorteggiati due gironi all'italiana composti rispettivamente da 4 e 3 squadre, ma anche le semifinali hanno visto nuovamente in campo tutte le compagini, così da favorirne la partecipazione attiva.



Un caldo a dir poco rovente ha accompagnato lo svolgimento del torneo, che però è riuscito a regalare ugualmente emozioni, belle giocate e soprattutto sorrisi – a prescindere dal risultato. D'altra parte, non si può fare a meno di parlare del podio: sul terzo gradino sale MIM, che nella finalina per 3° e 4° posto ha avuto la meglio sullo Staff IPE, vincendo ai calci di rigore (5-4) al termine di una gara piuttosto equilibrata. Venendo allo scranno più alto, va certamente menzionata la grande cavalcata di MIB, squadra vincitrice del torneo: dopo essere arrivati secondi durante la fase a gironi, infatti, i ragazzi del master in Bilancio hanno dominato le semifinali per poi battere 2-1 MIS 2018 in finale e alzare la coppa. È il secondo successo consecutivo per MIB, che si era aggiudicato il torneo anche nel 2018 e che per il momento non sembra affatto intenzionato a porre fine alla propria dinastia. L'esultanza dei vincitori della competizione su quel grande (e tanto amato) prato verde è l'istantanea con cui il Trofeo Alumni IPE di quest'anno volge al termine, in attesa che quel primo amore – dai colori mai davvero sbiaditi – torni a bussare nuovamente alla porta.

*Mariano Menna MHR, 2019*

## COPPA ALUMNI 2019

### SEMIFINALI

MIM '19 - MIS '18  
MIB '19 – STAFF IPE

### FINALE

MIS '18 – MIB '19

## ALBO D'ORO

ANNO	SQUADRA
2006	Docenti IPE
2007	Docenti IPE
2008	MFA '08
2009	MiB '09
2010	MiB '10
2011	MFA '11
2012	MiB '12
2013	MiS '13
2014	MiS '14
2015	MiB '15
2016	MiS '16
2017	MFA '17
2018	MiB '18
2019	MiB '19





# ETICA E LAVORO

## la sfida dei professionisti del domani

**F**inalmente è arrivato il tanto atteso giorno della laurea, la coroncina di alloro decora le nostre teste ed i coriandoli rossi volteggiano nell'aria diffondendo la nostra emozione, ma una domanda ronza nella nostra mente: cosa faremo da grandi?

Spesso per dare risposta a questa domanda decidiamo di iscriverci ad un master, così da poter acquisire un'elevata

preparazione tecnica e diventare validi professionisti. Ma iscriversi all'IPE Business School non significa solo questo, ma soprattutto crescere e migliorare come persona. In una società in cui tutto sembra una continua corsa contro il tempo, dove il mito della "carriera" sembra farla da padrona, **l'Outdoor e l'Eticamp sono state due giornate che ci hanno insegnato che pri-**

**ma che lavoratori siamo e saremo sempre persone con principi e valori, e che solo se saremo capaci di trasmetterli nel nostro lavoro potremmo definirci dei veri professionisti.**

L'Outdoor è stata una giornata soprattutto all'insegna del team building: spesso, in modo quasi automatico, inseriamo tra le nostre competenze nel cv il "saper la-



vorare in gruppo”. Ma cosa significa veramente? È bastato un semplice esercizio con dei bastoni di legno per comprenderlo: siamo stati divisi tutti in coppie e ad ognuna di queste è stato affidato un bastone; la coppia doveva vagare per la stanza reggendolo solo con il palmo della mano, senza farlo cadere; non vi era la possibilità di dialogare, l’unica forma di comunicazione era lo sguardo. Ed è stato proprio questa la chiave di tutto: comprendere le difficoltà del proprio collega solo attraverso lo sguardo, capire come stargli vicino ed aiutarlo a superare quell’ostacolo. Dopo circa cinque minuti le coppie cambiavano, ed ecco un nuovo partner ed un nuovo sguardo, e magari chissà, proprio il collega che ti stava più antipatico, ma è proprio lì che si nasconde la lezione più

grande: saper lavorare in gruppo significa saper lavorare bene con tutti, anche, e soprattutto, con le persone che ci sono meno simpatiche e con le quali abbiamo avuto maggiori difficoltà.

Fatto nostro questo grande insegnamento, giungiamo all’**Eticamp**: la prima parte della giornata è stata incentrata sull’etica del lavoro, con le riflessioni emerse attraverso un **business case discusso in gruppo con il prof. Alberto Ribera, direttore dello IESE Business School**; la seconda parte della giornata, invece, è stata dedicata al sottile ma importantissimo rapporto che intercorre tra la vita professionale e la vita familiare. Complici una piacevole giornata di primavera ed il giardino di Tenuta Monte Sant’Angelo, disposti in cerchio sul pra-

to abbiamo risposto alle domande poste dal prof. Antonio Ricciardi, sviluppando così una discussione che ci ha permesso di comprendere fino in fondo l’importanza delle due sfere: due sfere separate e che dovrebbero rimanere sempre tali, senza far sì che i problemi dell’una invadano l’altra. Essere un buon professionista non impedisce di essere una buona madre o un bravo padre, la bravura risiede nella giusta gestione dei tempi e nel saper distinguere l’importante dall’urgente.

Ecco che tanti piccoli tasselli che vagavano disorientati nella nostra mente tornano al loro posto e quando quella vocina torna a chiederci “cosa farai da grande?”, la risposta diviene più semplice e non fa più paura.

*Alessandra Cipolla, MIS 2019*

# Scuola della Famiglia

Volontaria per il progetto  
della Fondazione Grimaldi Onlus



**Q**uando ho scelto di iniziare il master presso l'IPE Business School, pensavo che sarebbero stati altri 6 mesi di studio, niente di più. Ero emozionata, sicuramente iniziava qualcosa di nuovo rispetto all'università: la prospettiva di un tirocinio in azienda, le lezioni frontali con esponenti del settore, le visite in realtà imprenditoriali campane. Tutto rendeva questa esperienza emozionante e stimolante, ma non mi sarei aspettata di essere colpita così nel profondo da quello che credevo fosse un semplice Master. Durante questi sei mesi ho avuto la possibilità di partecipare a diversi progetti, non solo per alcune aziende ma anche per enti che sono attivi nel sociale, come quello dedicato allo sviluppo di un piano di marketing per il rilancio del quartiere napoletano di Forcella e il progetto "Scuola della Famiglia", finanziato dalla Fondazione Grimaldi Onlus. Nelle poche righe che restano, vorrei soffermarmi su quest'ultimo.

Il progetto "Scuola della Famiglia" ha come fine l'organizzazione di attività volte a sostenere famiglie a basso reddito. Ovviamente, ci sono degli aspetti tecnici nella gestione di una tale iniziativa, che il master dell'IPE Business School ci ha insegnato a riconoscere, ma esistono anche degli aspetti umani che ho avuto il privilegio di conoscere. Infatti, partecipando alle attività didattiche e ricreative pomeridiane, rivolte ai bambini che altrimenti, dato il contesto di provenienza, non vi avrebbero accesso, sono riuscita ad entrare in diretto contatto con loro. Spesso questi bambini sono considerati come degli "scugnizzi", figli della strada, duri; in realtà, grazie all'IPE Business School, ho potuto scoprire che non è così: sotto una scorza non troppo spessa si cela un cuore grande, pronto a condividere emozioni e speranza. È bastato poco per creare un legame forte con loro, un legame duraturo, un legame vero.

Alla fine del progetto sicuramente ho migliorato alcune delle mie abilità, le soft skills per gli amanti degli anglicismi, ma ancor di più ho imparato da questi bambini a gioire per le piccole cose, per un giocattolo condiviso, per un buon voto a scuola, per un punto ad una partita di pallavolo. Una gioia genuina che spesso dimentichiamo, che, durante la nostra crescita, tendiamo a nascondere in un angolo del nostro cuore, ma che il sorriso di quei bambini ha risvegliato in me. Il mio progetto è finito, ma i "miei" ragazzi li sento ancora. Oggi lavoro nel settore privato, ma il sorriso di quei bambini lo porto ancora nel cuore. L'IPE è una Business School e un master presso quest'istituto ti fornirà non solo gli strumenti necessari per una carriera professionale, ma anche la possibilità di vedere quanto il business possa aiutare il sociale.

*Camilla Visconti, MIM 2019*

## IO CI SONO!

Secondo i principi dell'economia classica un bene ha due valori: d'uso (soddisfa dei bisogni), di scambio (procura altri beni). Il dono aggiunge un terzo valore, il valore di legame: un bene donato crea legami nuovi, oltre a rafforzare quelli esistenti. In una coppia o tra amici il donare è una variabile continua, costante e necessaria: quando si smette di donare, una relazione si impoverisce. In queste circostanze donare è una naturale conseguenza dei sentimenti che nutriamo verso le persone che amiamo. L'esperienza che abbiamo del dono, è quasi sempre data all'interno delle nostre relazioni affettive, in famiglia, con i nostri amici o con i nostri insegnanti. Imparare a donare a chi non può ricambiare, perché magari non ha mezzi o perché non sussiste una reciprocità affettiva, è l'orizzonte della gratuità. Nel corso della vita ordinaria le opportunità per maturare l'esperienza del dono gratuito sono rare. Ed è per questo, che in alternativa alla cultura dominante, l'IPE Business School ha deciso di

avviare un progetto di volontariato per i propri studenti. Il volontariato infatti è un'opportunità d'incontro tra il dono e la gratuità. La nostra convinzione è che l'esercizio del dono gratuito sia fondamentale non solo nella vita personale, sociale e familiare ma anche nell'ambito professionale. Sono tante le occasioni, per esempio, per un manager di dedicare il proprio tempo ad ascoltare i propri collaboratori anche su tematiche non strettamente inerenti al business. Questo lo farà solo se ha imparato il valore della gratuità. Nel concreto nel corso dell'anno accademico 2018/2019, insieme alla Fondazione Grimaldi e alla Comunità di Sant'Egidio, gli studenti dei Master hanno aderito liberamente al progetto "Io ci sono". 99 studenti su 126 hanno dedicato almeno dieci ore alle attività di doposcuola della Spes-F della fondazione Grimaldi e alla consegna dei pasti ai senza tetto della Comunità di Sant'Egidio.

*Maria José Vecchione  
IPE - Centro Studi  
di Antropologia ed Etica*





# Re-Skilling, Up-Skilling e Human Skilling

*Dal “sapere come” all’ “imparare come”*

*di Andrea Iovene - Responsabile Ufficio Job Placement IPE Business School*

Ogni volta che l'uomo interagisce con un nuovo processo di automazione si sente minacciato perché teme che la macchina, instancabile e precisa, potrebbe sostituirla nel proprio lavoro rendendo superfluo il suo contributo. Se da un lato ci sarà una riduzione dei dipendenti full-time come conseguenza dell'automazione, è altrettanto vero che ci si aspetta la creazione di nuove figure

professionali per oltre il 25% dell'attuale forza lavoro (World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2018). Per rimanere competitivi nel mercato del lavoro e per supplire alla mancanza di competenza adeguate, si richiede innanzitutto una formazione e una preparazione professionale massiva della forza lavoro (vecchie e nuove generazioni).

Le competenze saranno sempre di più la vera va-

luta del mercato del lavoro poiché rispecchiano in modo più dettagliato e approfondito l'effettiva adeguatezza del lavoratore alla professione.

**Per l'OCSE il 14% della forza lavoro è “a rischio significativo di automazione”.** L'Italia, in particolare, appare in ritardo rispetto agli altri Paesi europei: nel nostro Paese solo il 17% delle imprese fa formazione per sviluppare o aggiornare le competenze dei propri dipendenti

in ambito ICT, a fronte di una quota che in media nell'area euro che è del 24%, in Germania e UK del 30% (OCSE, 2018). Inoltre, in Italia solo il 30% dei lavoratori che rischiano significativamente di essere rimpiazzati dalle macchine ha partecipato a programmi di formazione negli ultimi dodici mesi (OCSE, 2019).

Stando così le cose, è più che mai urgente riflettere su nuove strategie di re-skill e up-skill e sulla loro attuazione. Si tratta di due facce della stessa medaglia, la cui differenza è sottile: **Re-skilling** significa aggiornare e potenziare (riposizionando) le competenze che stanno evolvendo, per effetto dello sviluppo tecnologico o per altri fattori esterni, al fine di migliorare il lavoro che la persona svolge oggi. **Up-skill** significa potenziare (insegnando o apprendendo) nuove competenze per allargare le conoscenze e le abilità di una persona, con l'obiettivo di cambiare tipo di lavoro o mansione. Dal punto di vista del dipendente è importante ricevere una formazione continua per evitare il rischio di divenire obsoleto. L'obiettivo finale è di essere sempre potenzialmente "impiegabili" (incrementare l'employability), non solo con le grazie alle competenze che possono interessare un'azienda, ma anche dimostrando di essere desiderosi di apprendere di nuove, così da rendere più breve il tempo necessario per passare a un nuovo ruolo.

Uno dei limiti principali risulta essere il tempo che i dipendenti devono dedicare alla propria formazione, che spesso rappresenta tempo "rubato" alle normali attività lavorative. Per questo motivo sono da prediligere programmi che aiutano i dipendenti a svolgere attività formative, durante e dopo le attività lavorative, in un arco temporale più ampio, senza tuttavia compromettere l'equilibrio vita-lavoro. Si pensi a tal proposito al noto progetto MAAM – Maternity as a Master lanciato dalla startup Life Based Value e dedicato a genitori con figli da 0 a 3 anni che trasforma l'esperienza della genitorialità in un'occasione per sviluppare meta competenze. Allo stesso modo, l'Open education e le lezioni online accessibili a tutti, i cosiddetti MOOC - Massive Open Online Courses, offrono nuovi modi di acquisire e diffondere il sapere, e sviluppano competenze lungo tutto l'arco della vita (OECD, Skills Outlook 2019 Thriving in a Digital World).

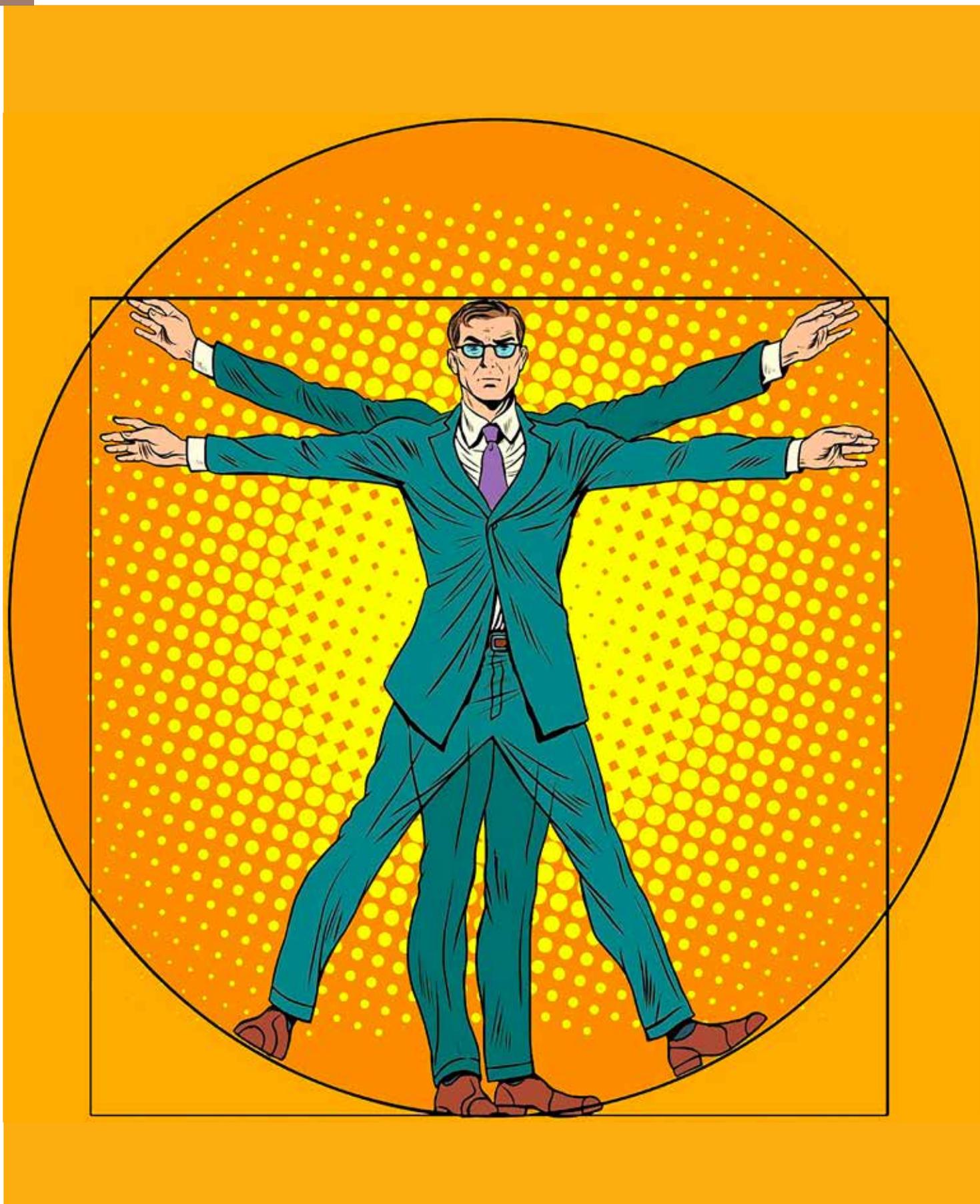
Creare una cultura in cui apprendere implica un profondo e radicale cambiamento sociale, istituzionale e, soprattutto, mentale. Che tipo di competenze servono ad un Manager nell'era dell'"intelligenza artificiale"? L'unica cosa che ci rimane è essere umani, cioè fare le cose che le macchine non sono in grado di fare: problem sol-



ving, troubleshooting, gestione dell'ambiguità e poi una su tutte pensiero critico, saper fare le domande giuste! Nella nota ricerca di PwC sui quattro mondi possibili (PwC, Workforce on the future, 2017) un'ipotesi interessante è quella che vede la forza lavoro calata nella realtà del "mondo giallo", uno scenario in cui le Human skills (Humanness) sono le qualità più ricercate e in cui lavoratori e consumatori cercano organizzazioni che abbiano un fondamento e una rilevanza sociale.

Per **human skill** si intende propriamente un tocco umano, come innovazione e creatività, pensiero critico e problem solving, intelligenza sociale e affidabilità, empatia e, d'altro canto, meta competenze, quegli insiemi di competenze e attitudini come flessibilità, capacità di iniziativa e leadership. Al di là delle ipotesi sulle realtà del futuro, ciò che emerge è l'importanza di pensare ad una formazione in cui, accanto all'upskilling e al digital reskilling, si acquisiscano o si riscoprano le competenze "umane" e si potenzino le meta competenze che possono offrire un vantaggio occupazionale di lungo periodo. Ma come fare tutto ciò? Innanzitutto è importante analizzare le attività svolte per capire se e in che misura potrebbero essere automatizzate: partendo da queste considerazioni è possibile pianificare e sviluppare strategie nuove per rendere creativi i task più ripetitivi, imparando a valorizzare lo "human touch". Ad esempio, in tutti i lavori dove c'è una relazione diretta con il cliente finale (banche, ospedali, vendite al dettaglio, ecc.), una volta che documenti e affari amministrativi saranno automatizzati, si potrà passare più tempo nella cura del cliente stesso. In un'epoca in cui la personalizzazione fa la differenza e rende competitiva un'azienda piuttosto che un'altra, la componente umana sarà super valorizzata. A livello sociale, la metamorfosi necessaria si può riassumere in una breve formula che deve **spingere la cultura attuale del "sapere come" in una cultura futura dell'"imparare come"**.





# TUTTO INTORNO A ME?

*Una riflessione sulle chiavi del successo al di là del paradigma dell'individualismo.*

Enzo Arborea, IPE - Centro Studi di Antropologia ed Etica

“Quali sono i tuoi sogni nel cassetto?” Quando rivolgo questa domanda ai ragazzi dei nostri master, raccolgo le loro risposte in tre ambiti: aspirazioni di sviluppo professionale, di realizzazione personale e di responsabilità sociale. In-

variabilmente, il terzo gruppo di “sogni” risulta di gran lunga il più povero rispetto agli altri due. Mi sembra una conferma della rilevanza, almeno nel mondo occidentale, dell'*individualismo*. Come spiegare ai nostri ragazzi che si affacciano al mondo delle professioni, le ragioni che dovrebbero convincerli a mettere in secondo piano le proprie aspirazioni di carriera e di successo a vantaggio di un *bene comune* che appare piuttosto aleatorio? Perché un professionista dovrebbe perseguire il *bene comune* anche quando ne vanno di mezzo i propri interessi personali?

Per l'*individualismo*, la libertà, l'indipendenza e gli interessi del singolo prevalgono il più possibile sugli interessi sociali, di gruppo o istituzionali: “io prima di te”! Esiste un'alternativa convincente al “tutto intorno a me”? Se osserviamo la “natura” dell'*io*, emerge un'evidenza inconfutabile: il soggetto è sempre generato. Io sono sempre figlio. La realizzazione di questo *io-figlio* si compie nelle relazioni, a cominciare da quella genitoriale, per abbracciare l'insieme delle relazioni che compongono la totalità della vita.

“quali sono i tuoi sogni nel cassetto?”

Oggi le relazioni si riducono spesso a una mera questione di *mezzi* per ottenere dei *fini* perché la visione dell'uomo dominante è quella dell'*individualismo*. Comprendere che la persona umana è sempre un *io-figlio* consente di superare questa logica. Il *bene comune* ha un fonda-

mento forte perché si basa sul fatto che tutti siamo figli. Questo *legame relazionale*, che nasce dalla generazione, unisce le persone a livello costitutivo. Esiste, allora, un bene relazionale che emerge rispetto ai *fini individuali e soggettivi*.

Quali conseguenze ha tutto ciò quando riflettiamo sul lavoro? Il lavoro è una dimensione essenziale dell'uomo in quanto essere relazionale: è una relazione sociale in senso pieno e non solo nella sua valenza economica. Il lavoro *definisce* socialmente la persona che lo svolge ed è essenziale per il suo sviluppo e per la sua appartenenza sociale. Il soggetto realizza direttamente il suo valore di persona nella sua attività lavorativa nella misura in cui rispetta e promuove il valore di persona degli altri.

La dicotomia tra interessi personali e *bene comune* può essere superata perché nel *bene comune* sono integrati gli interessi personali. Se il senso ultimo del lavoro è la realizzazione della propria vocazione personale alla vita felice, gli obiettivi del *lavoro professionale* possono essere integrati nella promozione e nello sviluppo delle relazioni vitali che integrano in modo essenziale la vita del soggetto. “Personale” vuol dire sempre “relazionale”.

Il *bene comune* nell'ambito professionale non è, allora, il frutto di una rinuncia ai propri interessi, ma la via per comprendere che la piena realizzazione del soggetto, la felicità, anche nel mondo del lavoro, è sempre una realtà relazionale

“La dicotomia tra interessi personali e bene comune può essere superata perché nel bene comune sono integrati gli interessi personali”

che abbraccia tutte le dimensioni vitali. Il successo professionale non è un successo individualistico ristretto al solo ambito della “carriera”, ma un “successo relazionale” che integra le diverse dimensioni della vita personale: familiare, professionale e sociale. La felicità supera così la concezione ideologica di una realizzazione autoreferenziale per abbracciare l'orizzonte della realizzazione relazionale.

# London Study Tour

## Un tour nel mondo finanziario londinese



con i miei due compagni di viaggio Alessio Marotta e Marco Passero: vivere 24h su 24 mi ha permesso di condividere ogni sfumatura di questo tour, di conoscere i loro aspetti caratteriali, cosa che non sarebbe accaduta, nonostante i precedenti mesi all'IPE. Un'altra occasione che porterò con me, come insegnamento di vita, è stata la partecipazione all'annuale Reunion organizzata dall'Associazione Alumni IPE, durante la quale abbiamo avuto il piacere di conoscere ex alunni che hanno intrapreso una carriera lavorativa nella City, in particolare Stefano Morelli (MFA 2006) che lavora in Bank of America Merrill Lynch

Il **London Study Tour** è un'esperienza formativa e sfidante, offerta dall'IPE a tre fortunati alunni, grazie alla quale abbiamo avuto la possibilità di vivere cinque giorni immersi nella City londinese, in collaborazione con il MiB, School of Management di Trieste. Un tour intenso e ricco di opportunità che ci ha consentito di approfondire il mondo assicurativo, lasciando spazio alla nostra curiosità e voglia di metterci in gioco. Sono state affrontate tematiche quali i modelli di gestione del rischio assicurativo/ri-assicurativo nonché le strategie e la vision delle principali società assicurative come Lloyd's, Marsh, AON, Swiss Re e non solo; quest'anno abbiamo avuto la

possibilità di visitare anche l'Ambasciata Italiana per un incontro con il Consigliere per gli Affari Economici e Commerciali, incentrato sugli effetti della Brexit, soprattutto per chi come noi, spinto dall'ambizione e dalla tenacia, è desideroso di intraprendere una carriera internazionale. Ma il London Study Tour non è stato solo questo. È stata una proficua occasione per sperimentare e migliorare le nostre soft skills, non solo interfacciandoci con figure di rilievo, ma anche semplicemente relazionarsi con 16 ragazzi, del tutto sconosciuti, del MiB di Trieste e scambiare opinioni e prospettive future, è stato stimolante e interessante. È stata anche un'occasione per stringere un legame sincero

e Aniello Gerundo (MFA 2006) che lavora per J.P. Morgan, i quali, fin da subito, non hanno esitato a sciogliere ogni dubbio sul nostro futuro professionale, mettendoci a nostro agio e infondendoci speranza e voglia di metterci in gioco. Grazie per le parole spese per noi e per la vostra immensa disponibilità. In conclusione, ringrazio, a nome mio e di Alessio e Marco, tutto lo staff IPE che ogni anno organizza, nei minimi dettagli questa fantastica esperienza a Londra. Da ormai ex allieva, dico a voi studenti IPE di cogliere ogni occasione vi si presenti lungo il vostro cammino e di credere sempre nelle proprie potenzialità!

**Marianna Paletta, MFA 2019**



# The Future Makers

Vorrei raccontarvi di un sogno che ho vissuto a maggio di quest'anno, si chiama The Future Makers. È un'iniziativa di The Boston Consulting Group Italia, organizzata annualmente presso la sua sede di Milano, rivolta a 100 giovani menti brillanti ospitati per ben 4 giorni. L'obiettivo è rafforzare, attraverso un corso dedicato alla leadership, la formazione della futura classe manageriale del Paese. In realtà, c'è tanto altro dietro questo percorso: il confronto con le persone di successo, dalle quali imparare e trarre ispirazione; cono-



scere i ragazzi con diversi background ma con un comune senso di curiosità e voglia di mettersi in gioco; rapportarsi con i membri di BCG che ricoprono ruoli differenti e, infine, passare 4 giorni presso la sede dell'azienda (che è uno spettacolo!) sentendosi parte della sua realtà. Il tema di quest'anno è stato racchiuso dal titolo "Unlocking the Potential". A tal fine, sono state invitate a parlare a noi ragazzi persone con un carisma unico e con grandi esperienze alle spalle, provenienti da diversi ambiti ma che hanno singo-

lamente lasciato un messaggio coerente con il tema chiave. Tra questi, erano presenti: Davide Oldani, Brunello Cucinelli, Marco Alverà, Chiara Comastri e tanti altri. Insieme, abbiamo affrontato alcuni importanti temi, quali: l'equilibrio nella vita e nel lavoro, il futuro in cui vorremo vivere, la geopolitica, how to make a difference, la creatività e thinking out of the box, la collaborazione come strumento di fiducia, il contesto fair in un'azienda, la ricerca dell'identità e l'allenamento della mente. Sono solo parole chiave che in realtà descrivono concetti interessanti e complessi. Per me questa esperienza è stata una ricchezza non misurabile, una fonte di ispirazione, una grande motivazione per continuare a dare il meglio di sé stessi. Questi 4 giorni sono stati solo un assaggio di quello che potrebbe essere il potenziale di 100 giovani motivati, ma ora sta a noi far sentire la voce dei Future Makers per contribuire al raggiungimento di un futuro migliore per questo Paese.

*Olga Sphirko, MFA 2019*



# Primo giorno di lavoro in ROMANIA

*Giuseppe Caria, MiB 2019*

**G**razie all'IPE e al network che ha costruito con le migliori aziende a livello nazionale ed internazionale, i primi giorni di luglio sono stato convocato a Trieste per sostenere un colloquio di selezione per Fincantieri in qualità di Cost Controller distaccato in Romania. Ricordo qualche settimana prima, quando Andrea Iovene mi aveva prospettato l'opportunità di andare a lavorare all'estero, io, senza pensarci troppo, avevo confermato la mia assoluta disponibilità, felice di poter iniziare la mia carriera lavorativa con un'esperienza internazionale. Al colloquio riesco a giocare bene le mie carte, ricevo pochi giorni dopo il feedback positivo da parte dell'HR. Entusiasta comunico l'esito alla mia famiglia. Mio padre salta di gioia, nonostante un minimo di malumore per la distanza che ci separerà, mia sorella e mia madre si lasciano, inizialmente, prendere più dallo sconforto che dalla gioia, essendo "l'uomo di casa" e vivendo solo con loro. Trascorre l'estate, godo di ogni momento possibile con la mia famiglia avvicinandomi alla data della partenza. Consolo "le donne" ed immagazzino energie positive grazie al sostegno, in ogni caso, incondizionato di tutti i miei cari e degli amici.

Il 16 settembre il viaggio ha inizio. Mi dirigo inizialmente a Trieste con una gran voglia di mettermi in gioco e misurarmi col mondo del lavoro. Firmo il contratto e dopo tre settimane intensive di

formazione nella sede Corporate di Fincantieri, comincia la vera sfida. Parto il 7 ottobre alle prime luci del mattino dall'aeroporto di Trieste, direzione Bucarest. Atterrato, prendo la macchina e mi dirigo verso la sede di lavoro (Tulcea) con il mio capo che praticamente non avevo mai visto prima, avendo sostenuto solo un colloquio con lui via Skype. Durante il viaggio riesco a vincere un minimo di timidezza e timore reverenziale nei suoi confronti e il tempo trascorso insieme, nonostante la lunga distanza, sarà piacevole. Arrivati a destinazione, senza lasciare i bagagli, andiamo in cantiere, dove vengo subito presentato ai colleghi. In questo primo giorno, un po' provato dal viaggio e in balia di situazioni del tutto nuove, me la cavo meglio che posso, cercando di far capire a tutti quanto sia entusiasta e pronto ad iniziare. Ormai è più di un mese che sono qui e, nonostante la distanza e la cittadina che non è tra le più vive, sono soddisfatto della scelta che ho fatto. L'ambiente di lavoro è molto stimolante, sto avendo la possibilità di confrontarmi con persone capaci e che, in qualche modo, sento che ripongono fiducia in me. La famiglia, gli amici, ogni tanto mancano, ma sono convinto che riuscirò a renderli orgogliosi e che questa prova non potrà far altro che fortificarmi aiutandomi a mettere i primi mattoni della mia vita professionale.

# PROJECT WORK 2019

## MASTER IN FINANZA E MASTER IN BILANCIO

### Avantage Reply

*La classificazione e la valutazione della qualità degli attivi creditizi: dal framework normativo allo sviluppo della modellistica*

### BDO

*IAS 34: analisi comparativa dei resoconti intermedi al 31 marzo 2019 di alcune banche significant*

### Banca Popolare del Mediterraneo

*La gestione del credito deteriorato nell'ambito del Business Plan 2019-2022*

### Cassa Depositi e Prestiti

*Analisi delle probabilità di default implicite nei cds*

### Coelmo

*Definizione e analisi kpi per funzioni aziendali non commerciali*

### EY

*Going concern: la valutazione del presupposto della continuità aziendale nell'ambito del processo di revisione contabile del bilancio d'esercizio*

### ICCREA

*Cyber risk & risk management nuovi paradigmi nella frontiera dei rischi*

### IFIR

*Il factoring, principali attori e focus sulla valutazione e misurazione del rischio di credito*

### Kuvera

*Corrispettivi telematici nel retail – analisi e definizione standard dei processi amministrativi e contabili e di controllo interno*

### Prometeia

*Impatti delle posizioni non-performing sui modelli di rischio di tasso*

### Prometeia

*Processi di stress testing nell'ambito della pianificazione Risk adjusted della banca*

### PwC

*Un'analisi dell'informativa di Pillar III alla luce delle nuove guide lines EBA*

### Vertis

*Analisi e valutazione di un'operazione d'investimento da parte di un fondo di venture capital*

### IMA

*La contabilità e i costi in un'industria alimentare*

## MASTER IN SHIPPING

### Laminazione Sottile

*Value stream map dell'attuale processo di trasformazione dell'alluminio*

### PL Ferrari

*Studio sull'impatto delle sanzioni USA ed UE sul mercato assicurativo internazionale*

### SACE

*Cruise e shipping: andamento e previsioni future di un settore in apparente eccesso di offerta*

### Tecno

*Piano export di una società di consulenza energetica italiana nei settori tedeschi degli inerti, conglomerato cementizio e conglomerato bituminoso.*

### Venice Shipping and Logistics

*Dal black sea al Piemonte: costo del trasporto intermodale di merce alla rinfusa*

## MASTER IN MARKETING

### Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale

*Creazione del sistema di offerta per il segmento dei megayacht*

### Besana

*Piano di marketing per il lancio di un nuovo prodotto*

### Biotest Italia

*Work together to save a life*

### BIOVIIIx

*Piano di comunicazione per il rilancio di un prodotto farmaceutico*

### Gruppo Di Martino

*Progetto proximity: strategia di comunicazione de la devozione*

### Euronics Gruppo Tufano

*Customer journey*

### Fattorie Garofalo

*Ingresso nel mercato di prodotti bio*

### Fresystem

*New product in a new market*

### Gruppo Di Palo

*Definizione della strategia di comunicazione online per i siti: "parco i pini" e "la masseria"*

### IDEA BELLEZZA

*Analisi del consumatore e dei punti di forza e di debolezza del brand "idea bellezza"*

### Kimbo

*Lo sviluppo del canale OCS per Kimbo spa*

### Kiton

*Retail planning worldwide and retail key performance indicator. Il controllo delle performance delle boutique di Kiton*

### Pastificio Pallante

*La brand extension di Pasta Reggia nel mercato pasta fresca*

### R-store

*Digital loyalty program R-store*

## MASTER IN HR

### d'Amico

*I sistemi di performance management: quali sviluppi per supportare la strategia aziendale?*

### Essity

*Analisi comparativa delle condizioni economiche/di reward previste dalla contrattualistica di I e II livello applicata in azienda*

### Exs Italia

*Performance prediction: gli elementi chiave per manifestare il talento manageriale in azienda in maniera sostenibile, nel medio - lungo termine*

### Novartis

*Individuazione di strumenti in grado di facilitare lo sviluppo di una cultura orientata alla curiosità*

### Reliance Consulting Group

*Reliance: Welfare Experience*

## Lo sviluppo del canale Office Coffee Service

# KIMBO®

Al termine della prima edizione del Master in Marketing, all'IPE Business School, come da consuetudine, sono iniziati i project work, esperienza che dà modo di mettere in pratica quello che si è appreso in maniera teorica durante i sei mesi di master. Il progetto in Kimbo è stato davvero motivante e quando è giunto al termine ha lasciato un bagaglio pieno di esperienza. Il commitment ha riguardato la problematica di ingresso per Kimbo nel settore dell'OCS (Office Coffee Service), all'interno del quale riscontra difficoltà di penetrazione dovute all'attacco dei competitor sul fattore prezzo.

È stata proposta una strategia di marketing divisa in due parti: una di marketing strategico e pianificazione, l'altra di comunicazione (ambito nel quale Kimbo sfrutta la sua forte brand awareness). In entrambi i casi, sono state proposte ampie soluzioni che sono partite dall'ampliamento della gamma prodotti fino ad arrivare ad un sistema di CRM, fondamentale oggi per fidelizzare il cliente e inserirlo all'interno di un database, con lo scopo di pianificare le azioni future nei confronti di un target più specifico. Il lavoro, così interessante, è stato possibile grazie alla collaborazione della stessa azienda, ma

soprattutto grazie alla guida dei tutor aziendali, Francesca Di Maro e Massimiliano Scala, che hanno messo in luce il funzionamento di questa realtà, che all'interno del nostro territorio (quello campano, sicuramente non costellato da imprese multinazionali), è una delle più belle eccezioni. Infine, un ringraziamento va all'IPE per l'assegnazione di questo project work, per le nozioni umane e tecniche che ha tramandato, permettendo così di applicarle, facendoci sentire importanti e utili all'interno del mondo del lavoro, ancor prima di iniziare "per davvero".

**Federica Bruno**, MIM 2019

## Value Stream Map dell'attuale processo di trasformazione dell'alluminio



**Laminazione Sottile**

Lo sviluppo spinto del concetto di Supply Chain, secondo il quale le imprese non possono più essere considerate come singole unità ma rappresentano entità inserite in un fitto intreccio di relazioni fornitori/clienti, spinge verso l'analisi ed il miglioramento del processo produttivo, affinché esso contribuisca ad incrementare le prestazioni dell'intera catena di cui ogni impresa fa parte.

Il project work, realizzato insieme a Giuseppe Carillo, Roberta Maria De Carmine e Bernardo Murolo presso Laminazione Sottile, ci ha permesso di collaborare gomito a gomito con il team continuous improvement aziendale, capitanato

dall'Ing. Vincenzo De Falco, alla prima fase del percorso di miglioramento dell'attuale processo di lavorazione dell'alluminio, in un'ottica Lean Manufacturing.

Abbiamo avuto l'opportunità, fin dalle prime battute, di immergerci in una grande realtà strutturata del nostro territorio. Abbiamo visitato lo stabilimento, ne abbiamo analizzato il flusso produttivo ed abbiamo provveduto a mapparli, applicando la logica di Value Stream Mapping, al fine di individuare gli sprechi e le aree di miglioramento esistenti. Il lavoro è stato accompagnato dalla consapevolezza circa il fatto che i nostri

risultati avrebbero rappresentato la base di partenza per lo sviluppo interno del progetto. Ciò ha contribuito a responsabilizzarci e ad aumentare il nostro livello di coinvolgimento.

Questo progetto ha significato, per tutti noi, una grande opportunità di crescita personale e professionale. Nello specifico, per me, coordinare i lavori ha rappresentato un'entusiasmante sfida, che non avrei potuto sostenere senza il prezioso spirito di collaborazione e di sacrificio che ha contraddistinto la nostra squadra, e che è stato ispirato dai valori dell'IPE.

**Gennaro Finelli**, MIS 2019

# Definizione e analisi kpi per funzioni aziendali non commerciali



Anche quest'anno, alla fine del nostro percorso di master, ci è stato chiesto di svolgere, in collaborazione con grandi aziende e società di revisione/consulenza, un progetto basato essenzialmente sul team work e sulla risoluzione di una reale problematica presentata dai tutor aziendali a noi alunni. I project work sono stati tutti molto interessanti ed estremamente pratici, abbiamo affrontato tematiche visionate ed approfondite durante le 900 ore di corso, ed è stato molto stimolante poter applicare nel concreto concetti studiati in precedenza a livello teorico. Personalmente, in qualità di team leader, ho collaborato con la Coelmo S.p.a., azienda di produzione e vendita di gruppi elettrogeni a livello internazionale, insieme alla mia squadra, composta da

Clorinda Casaburo, Viviana di Lauro ed Armando Scognamiglio. Il project work a noi assegnato dal titolo "Definizione e analisi Kpi per funzioni aziendali non commerciali", trattava l'attuale tematica dell'importanza degli indicatori di performance (KPI), oggi principali driver di successo aziendale. In particolare ci siamo focalizzati sull'analisi delle seguenti funzioni: amministrazione, progettazione, produzione, qualità e logistica, estrapolando per ciascuna una serie di Kpi ad hoc. Durante l'elaborazione del progetto abbiamo studiato molto attentamente la realtà aziendale, cercando di coglierne le principali problematiche, i punti di forza e, contestualmente, i potenziali fattori di successo, creando alla fine del lavoro uno schema dettagliato e

contestualizzato di indicatori migliorativi. Abbiamo, inoltre, predisposto uno stretto sistema di controllo interno costruito su Excel e riportato sul gestionale, insieme ad una serie di schede di valutazione individuale dei collaboratori (personalizzate per area trattata), da utilizzare come oggetto di confronto e misurazione delle performance nel tempo. Il risultato finale è stato molto soddisfacente, sia per noi che per la dirigenza della Coelmo S.p.a.

In conclusione, posso confermare l'entusiasmo del lavoro in team, la dinamicità e la complicità che si è creata fra gli stessi componenti e la voglia di arrivare al risultato in modo ottimale ed efficiente.

*Valentina Esposito, MIB 2019*

## Cyber Risk e Risk Management: nuovi paradigmi nella frontiera dei rischi



Il Project Work finale ha rappresentato un'opportunità stimolante e di crescita personale e professionale, che ha permesso a me e ai miei colleghi Oreste Alterio, Tania Cannolicchio, Michele Mario Ippolito e Simone Dino Morrone di toccare con mano uno dei nuovi problemi cui gli istituti di credito, all'indomani della digitalizzazione, sono chiamati a far fronte: il cyber risk. Grazie al supporto del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea si è focalizzati sulla realizzazione di un tool in grado di stimare la Cyber Risk Exposure (CRE) –

da far successivamente confluire nel RAF – partendo dalle principali variabili quali-quantitative che influenzano la valutazione dell'esposizione a tale rischio, suddivise in cinque macro categorie: profilo generale della società, sistemi e programmi informatici, livello di digitalizzazione, livello di sensibilità agli attacchi cyber, livello di adeguamento alle best practices.

Dal punto di vista personale, il progetto ha rappresentato una sfida stimolante e coinvolgente, che ci ha dato la possibilità di approfondire una

tematica attuale da un punto di vista critico e di mettere in gioco le nostre conoscenze, identificando il giusto mix tra analiticità e creatività; inoltre, l'opportunità di lavorare con dei professionisti quali il CRO ed il team dell'Operational & IT Risk Management ha reso l'esperienza formativa e sfidante, che conserveremo come prezioso bagaglio per il nostro ingresso nel mondo del lavoro.

*Mariagrazia Coppola, MFA 2019*

# Un sistema di Performance Management per lo Shipping.



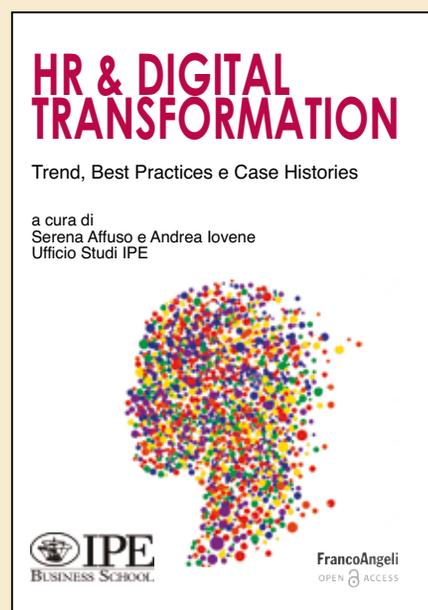
Quali sfide ha davanti a sé il performance management? Come può quest'ultimo porsi in un rapporto di sinergia con i processi di sviluppo del personale? Questi sono stati i principali temi di fondo del Project Work realizzato per la Società Navigazione d'Amico insieme ai colleghi Arianna Di Gennaro, Lucrezia Maria Firpo, Mariano Menna e Melania Montella. L'obiettivo ultimo del progetto è stato quello di individuare potenziali punti di contatto tra i due sistemi di performance management dell'azienda, e cioè quello per il personale di terra e quello per il personale di bordo. Due mondi distanti, per i quali d'Amico ha strutturato negli anni due sistemi differenti, legati alle peculiarità dei due ambiti: un performance mana-

gement che si stacca da un tipico sistema MBO (Management By Objective) per quanto riguarda il personale di terra, con un forte focus sullo sviluppo e la formazione, un altro più classico, con obiettivi ben chiari e più complesso, per il personale di crew. In una prima fase si è proceduto ad un puntuale lavoro di analisi dei due sistemi, individuandone punti di forza e potenziali punti di debolezza, passando poi a cercare eventuali punti di divergenza e di convergenza tra i due sistemi.

Nella seconda fase del lavoro è stata strutturata una proposta articolata in sei punti contenente possibili modifiche dell'attuale sistema di performance management per il personale di ter-

ra. In particolare, si è posto l'accento sul fatto che anche un sistema teso allo sviluppo e alla formazione possa contenere al suo interno elementi ripresi dai più tradizionali sistemi MBO. Obiettivi ben precisi secondo la logica S.M.A.R.T. e comportamenti organizzativi secondo la logica N.U.M. (Non Univocamente Misurabili) possono costituire, se misurati con criteri univoci e inequivocabili, una solida base per quelli che sono gli scopi principali della valutazione delle performance, e cioè favorire i processi di enlargement di competenze e di sviluppo (sia professionale che umano) del personale.

**Renato Lorenzo Vitiello**, MHR 2019



L'idea di un libro dedicato alle HR e alla Digital Transformation è nata lo scorso anno nell'ambito della Faculty dei Docenti del Master in HR & Social Recruiting dell'IPE Business School, al termine della prima edizione pilota e in fase di progettazione della seconda.

Cosa insegnare a giovani laureandi e laureati che hanno l'aspirazione di lavorare nel settore delle Human Resources? Quali sono le competenze richieste dal mercato del lavoro in ambito HR? Lo abbiamo chiesto ai recruiter, ai professionisti e ai consulenti, agli HR Director e Manager, con cui l'Ufficio Job Placement della Business School si rapporta da anni e che costituiscono la Faculty

del Master in HR. Questo libro, a cura dell'Ufficio Studi IPE, raccoglie i contributi e i punti di vista di oltre 20 manager ed esperti delle Risorse Umane che ci raccontano cosa sta avvenendo nelle organizzazioni, guidandoci attraverso casi aziendali e best practices. Dopo una prima parte di scenario che delinea le future competenze dell'HR Manager; sono analizzati i principali trend delle aree HR: Recruiting & Talent acquisition; Valutazione; Formazione & Sviluppo ed Employer Branding.

Uno strumento innanzitutto pensato per gli HR manager del futuro - studenti universitari che intendono avvicinarsi al mondo Risorse Umane - e del presente che vogliono tenersi aggiornati.

# I NUOVI STILI DI LEADERSHIP

*Lunch seminar con Alberto Ribera, IESE Business School*



*Maria Josè Vecchione, Centro Studi IPE di Antropologia ed Etica*

Nel settembre 2018 è nato nell'IPE il Centro Studi di Antropologia ed Etica con lo scopo di costruire un ambiente di studio e di dialogo sulla visione della persona, sul senso del lavoro, della famiglia e della vita sociale. Da maggio 2019 il Centro Studi ha promosso un ciclo di lunch seminar che riuniscono attorno a un tavolo imprenditori, manager e docenti per confrontarsi in modo costruttivo su temi rilevanti per il mondo economico e sociale. A inaugurare questi incontri è stato Alberto Ribera, Senior Lecturer of Managing People in Organizations dello IESE Business School di Barcellona. Lo IESE, fondato nel 1958, è considerato una delle migliori business school al mondo. Da quattro anni lo IESE è primo nel ranking mondiale del Financial Times per l'Executive Education. Nel 1964, con l'appoggio dell'Harvard

Business School, lo IESE ha lanciato il primo MBA in Europa; nel 2000 è iniziato il Global Executive MBA con sede a Barcellona, Palo Alto, e Shanghai. Attualmente lo IESE conta più di 27.000 diplomati che lavorano in 80 paesi ed è al centro di una rete di business school che include 13 scuole in quattro continenti.

Il 31 maggio, nella sede di Palazzo San Teodoro, Ribera ha parlato dei nuovi stili della Leadership. Partendo da una ricerca del Financial Times del settembre 2018, ha evidenziato le cinque skills più importanti richieste oggi dai top manager: la capacità di lavorare in team; la capacità di collaborare con persone molto diverse; la capacità di risolvere problemi complessi; l'abilità di costruire e mantenere vivo ed espandere un network di persone e, infine la capacità di gestire bene il tempo e di stabilire le

priorità. Le cinque skills sono di supporto a un modello di Positive Leadership che ha quattro macro aree:

**positive climate:** promuovere la gratitudine, influire sul benessere, avere una cura autentica dell'ambiente e delle persone; **positive meaning:** essere coerenti con la mission, far emergere i valori personali, avere una fine trascendente di forte impatto;

**positive communication:** comunicazione in ascolto, impostata sulla fiducia, e sulla trasparenza e capace di raccogliere feedback;

**positive relationship:** valorizzare la diversità, essere empatici, premiare i risultati e costruire una community.

Gli interventi dei partner e dei docenti dell'IPE Business School hanno dimostrato quanto l'incontro sia stato un positivo confronto con una realtà di ampio respiro internazionale.



# MBA CUP 2019

**D**iciassettesima edizione per l'evento sportivo più atteso dell'anno in casa IPE: la MBA football Cup. Quest'anno è mancato davvero poco per raggiungere l'ambito trofeo per gli uomini allenati da Mister Iovene e capitani da Arturo De Maria.

È un torrido weekend di metà giugno quello che vede impegnati presso il Centro sportivo Breda di Sesto San Giovanni ben sette rappresentative di alcune tra le più importanti Business School italiane e non solo. A scendere in campo infatti sono il MIB di Trieste, la LUISS di Roma, la Bocconi e il MIP (Politecnico) di Milano, la BBS (Bologna Business School) di Bologna, l'IPE Business School di Napoli e per la prima volta l'INSEAD di Fontainebleau. Ed è proprio contro la formazione dell'INSEAD che l'IPE ottiene il primo punto della fase a girone concludendo con uno 0-0 una partita con poche occasioni

da una parte e dall'altra. Dopo il primo incontro la formazione napoletana conclude il girone al primo posto con tre vittorie nette ed esaltanti nelle successive tre partite contro Bocconi, LUISS e BBS e passando automaticamente alle semifinali del giorno successivo.

La giornata sportiva volge al termine e le squadre e i rispettivi staff si ritrovano nella splendida cornice dello Sheraton Diana Majestic dove si ha l'occasione di rivedere vecchi amici e fare la conoscenza dei nuovi in un clima estremamente gioviale.

La mattina della domenica però le fatiche del giorno prima si fanno sentire nelle gambe dei ragazzi dell'IPE che complice anche il clima e qualche infortunio di troppo si ritrovano ad affrontare in un match più duro del previsto i preparatissimi ragazzi del Politecnico di Milano riuscendo a trionfare per 1-0. Nell'altra semifi-

nale, sfida ricca di emozioni tra LUISS e la sorpresa INSEAD che cede solo al termine di una lunga partita terminata per 3-2.

In finale quindi si rinnova lo scontro con i ragazzi della LUISS che partono subito forte e nel primo tempo firmano il vantaggio che risulterà decisivo. Il resto del match è a senso unico e nel secondo tempo si trasforma in un vero e proprio arrembaggio da parte dell'IPE che non riesce però a buttarla dentro.

È un finale amaro e immeritato sul piano sportivo ma come sempre la MBA Cup si dimostra capace di creare un'atmosfera magica e il merito è di tutti, dagli organizzatori in primis fino ai partecipanti.

All'anno prossimo quindi, con la speranza che l'IPE possa finalmente e meritatamente trionfare!

**Federico Maria Balletta - MIB 2015**



# LETTI PER VOI

## L'unità dell'Europa come antidoto alla crisi

**G**overnatore della Banca d'Italia e membro del Consiglio direttivo della BCE - invita il lettore a riflettere in merito alle due crisi che hanno attraversato il nostro Paese nel XXI secolo, determinando al suo interno un vero e proprio "ristagno secolare": da una parte la crisi finanziaria di portata globale del 2007-2008 e dall'altra quella europea dei debiti sovrani del 2011-2012. Tuttavia, l'autore tiene a precisare sin dalla premessa del suo libro come in realtà già a partire dagli anni Novanta del secolo scorso, con la fine della Guerra Fredda, l'Italia rispose lentamente ai grandi cambiamenti tecnologici e con evidenti difficoltà di adattamento rispetto agli altri Stati europei. Pertanto, le due crisi riuscirono ad insediarsi in un tessuto già debole e in un periodo di declino dei fattori produttivi, recando all'economia del Paese conseguenze nefaste non ancora del tutto superate. L'Autore, inoltre, rivolge una particolare attenzione al fenomeno della globalizzazione ed ai suoi effetti (come per esempio l'apertura dei mercati e l'aumento della concorrenza) talvolta negativi nel panorama italiano, nel quale invece emerge - soprattutto in merito al settore manifatturiero - una netta prevalenza di aziende piccole e piccolissime orientate verso produzioni di tipo tradizionale. La chiave di volta per fronteggiare e superare gli effetti delle due crisi risiede, spiega l'Autore, nella necessità di cambiare prospettiva, avviando una duplice operazione: da un lato rafforzare la capacità del Paese di trarre benefici concreti dal progresso tecnologico e dai mercati globali, dall'altro consentire ai suoi cittadini di essere maggiormente coinvolti attraverso investimenti in cultura e "strumenti di formazione permanente". Dunque, risulta vitale l'importanza di rendere equi e condivisi i frutti del progresso, il quale sconvolge gli equilibri economici interni nel breve periodo, ma è anche - e soprattutto - in una prospettiva più ampia il motore del benessere e del miglioramento della nostra vita. Infine, lo sguardo del nostro Paese deve continuare a spingersi oltre i suoi confini in un'ottica di Europa unita in cui si lavori insieme per superare "l'ostacolo più arduo", ossia la disillusione, i pregiudizi e il vuoto di fiducia verso le istituzioni europee consolidatisi negli anni delle due crisi. È un percorso in salita, ma non un'utopia.

**Angelica Montemurro, MHR 2019**

**Ignazio Visco**

*Anni difficili. Dalla crisi finanziaria alle nuove sfide per l'economia*  
Il Mulino, Milano 2018 - 223 pp.

## Big Data

**I**l dibattito pubblico sui *big data* è esploso in anni recenti e cresce in maniera direttamente proporzionale all'impatto dell'era digitale sulle società del sistema mondo. Il testo di Marco Delmastro e Antonio Nicita - entrambi parte del corpus Agcom - chiarisce gli aspetti più ambigui legati al fenomeno di quello che viene propriamente definito capitalismo digitale. La *digital transformation* ha senza dubbio investito tutti i settori dell'economia, dal settore della grande distribuzione a quello energetico o sanitario. In questa transizione il dato ha acquisito un ruolo centrale, definendo nuovi paradigmi di potere. Un aspetto interessante che gli autori affrontano è legato alla natura stessa del dato: "il proprio dato è un dato proprio? Le informazioni che ci riguardano, per il fatto stesso che riguardano noi, sono di nostra proprietà? E se non sono di nostra proprietà, sono di proprietà di qualcun altro o sono un bene pubblico?".



Da questa ambiguità emerge un paradosso: le informazioni che ci riguardano e che rilasciamo hanno le caratteristiche di un bene pubblico ma, diversamente da ciò che accade per il bene pubblico, vengono fatte proprie da soggetti terzi che ne estraggono un valore economico privato e che, in perfetto stile *laissez faire*, finisce nelle mani di pochi grandi colossi del mercato digitale (Facebook, Google, Amazon, Apple e Microsoft), rendendo necessario l'intervento delle autorità antitrust. Una volta analizzato il mercato di riferimento e riconosciuto il potere dei *big data*, Delmastro e Nicita si pongono - e ci pongono - un quesito squisitamente deontologico che passa dall'influenza dei *big data* sulla libertà di espressione e sulla sempre più impercettibile separazione tra sfera privata e sfera pubblica, alla manipolazione politica dell'informazione in tempi di campagne elettorali e su nuove tematiche intorno alle quali si crea opinione pubblica - per cui spesso inceppiamo nel c.d. *confirmation bias*, l'ambito circoscritto dalle nostre convinzioni acquisite. Gli autori, analizzando l'impatto dei *big data* sul quotidiano, ricordano al lettore che il presente mina al pluralismo nell'informazione e trasferiscono, in maniera piuttosto diretta, non solo il senso di asfissia che si ha quando ci si muove all'interno di spazi angusti che compromettono la nostra libertà, ma anche la responsabilità di misurare e plasmare il presente che ormai non più riflette le nostre prescelte epoche passate.

**Mario Novizio, MHR 2019**

**Marco Delmastro, Antonio Nicita**

*Big Data come stanno cambiando il nostro mondo*  
Il Mulino, Milano 2019 - 168 pp.

# Graduation Day 2019



## MFA 2019

Oreste Alterio, Vincenzo Ardolino, Mariangela Botticella, Federica Brancaccio, Tania Cannolicchio, Giulia Cardo, Clorinda Casaburo, Giovanni Cecere, Giuseppe Cioffi, Maria Grazia Coppola, Maria D'Auria, Maria Teresa De Luca Bossa, Ida Di Nardi, Salvatore Falanga, Rosario Gammone, Michele Mario Ippolito, Fabiano Izzo, Alessio Marotta, Francesco Masullo, Matteo Mazzarella, Chiara Micera, Simone Dino Morrone, Dalila Morsli, Eugenio Paladino, Marianna Paletta, Gianmarco Paone, Nunzio Gianluca Passariello, Marco Passero, Antonio Picone, Alessandro Porto, Annalisa Prisco, Valerio Ragucci, Alessandro Scala, Olga Shpyrko, Giuseppe Travaglino, Gaetano Vigorito, Francesco Vitale.



## MiB 2019

Bruna Alberto, Nicola Ardente, Maria Carmela Bianchino, Giuseppe Caria, Michele Cervone, Daniela Ciniglio, Claudia De Falco, Jeanmarie De Riso, Antonella De Vivo, Vincenzo Di Dio, Viviana di Lauro, Valentina Esposito, Michele Festivo, Erika Maisto, Giuseppe Martignetti, Alina Martucci, Mariafrancesca Monzo, Daniele Mora, Valentina Occhiuto, Giovanni Paganelli, Francesco Palumbo, Alberta Pelle, Emanuela Pirozzi, Arianna Russo, Giuseppe Russo, Armando Scognamiglio, Nicolò Sparano, Alessia Tansella, Assunta Vallefucio, Antonio Volpe.



### **MiS 2019**

Mario Assorto, Federico Carfora, Giuseppe Carillo, Alessandra Cipolla, Cristina Costabile, Roberta Maria De Carmine, Cristina Di Fede, Dario Esposito, Gennaro Finelli, Giuseppe Iovino, Brunella Lavieri, Marco Maisto, Lucia Massa, Carlo Menna, Bernardo Murolo, Lorenzo Pisco, Nicola Raiano, Carloalberto Romano, Maria Giuseppina Schiattarella, Giuliano Vassallo.



### **MiM 2019**

Martina Attanasio, Federica Bruno, Francesco Colicchio, Alessandro Cossia, Fabrizia D'Anna, Mario Fabbrocini, Martina Liccardo, Alice Marchionne, Rosario Marrapodi, Bruno Martinelli, Elena Mele, Marta Montanino, Bruno Natale, Mattia Notarstefano, Roberta Sanseverino, Francesca Annunziata Servillo, Camilla Visconti.



### **MHR 2019**

Natale Amato, Fabiola Capizzi, Ciro Cardone, Gabriele Armando Ciccarelli, Maria Rosaria Cuccaro, Simone De Vivo, Arianna Di Gennaro, Raffaella Diana, Carolina Dursio, Lucrezia Maria Firpo, Mariano Menna, Melania Montella, Angelica Montemurro, Ludovica Morgera, Mario Novizio, Alessia Paradisone, Orsola Perillo, Maria Vittoria Ruotolo, Guido Russo, Francesca Sica, Veronica Tansella, Renato Lorenzo Vitiello.

# I numeri dell'Associazione

**1312**

ALLIEVI DIPLOMATI

**280**

AZIENDE IN CUI LAVORANO

**420**

SOCI ORDINARI EFFETTIVI

**5**

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

**40k**

EURO RACCOLTI  
PER BORSE DI STUDIO

**34**

NAZIONI IN CUI LAVORANO  
GLI EX ALLIEVI

## Bilancio Associazione Alumni IPE consuntivo 2018

### RICAVI

contributi soci	
Quote versate (ordinarie e straordinarie)	€ 41.920, 00
Contributi aziende	€ 5.000, 00
Altre entrate	€ 1.560, 00
Merchandising	€ 685, 00
5x1000	€ 1241, 00
<b>totale entrate</b>	<b>€ 50.406, 00</b>

### COSTI

Spese bancarie	€ 393, 00
<b>costi per attività</b>	
Premio Alumni 2019	€ 6.188, 00
Alumni Chapter	€ 925, 00
Attività di comunicazione e branding	4.358, 00
MBA Cup	500, 00
Fondo FAI	33.000, 00
Altre spese	1.369, 00
Collaborazioni esterne	2.800, 00
<b>totale uscite</b>	<b>€ 49.533, 00</b>

### Avanzo

**€ 873, 00**

### Consiglio Direttivo

**Gaetano Vecchione**, Presidente  
(Università Federico II)

**Andrea Iovene** (IPE Business School)

**Alessio Conte** (Gruppo Casco)

**Livio Ferraro** (IPE Business School)

**Katia Spiezio** (Grimaldi Group)

### Revisori dei Conti

**Raffaele De Matteis** (KPMG)

**Fabio De Cristofaro** (Banca Generali)

**Tommaso Zottolo** (Studio RAV)

### Delegati Master

**Kristian Di Sarno** (MED SPA)

**Fabio Salzano** (Intesa Consulting)

### Alumni IPE Bologna

**Mariagiovanna Zavallone** (CRIF)

**Ivan Di Martino** (Prometeia)

### Alumni IPE Londra

**Raffaele Aprea** (Green Network)

**Mariella Langella** (YOOX)

**Fabio Manfredonia** (Standard & Poor's)

### Alumni IPE Milano

**Valerio Teoli** (Roche)

**Francesco Volpe** (Banca IMI)

**Cristian Beverinotti** (Cnp vita)

**Stefano Morelli** (Merrill Lynch)

### Alumni IPE Roma

**Sergio Aliberti** (DoBank)

**Carmine Carrella** (Banca d'Italia)

**Salvatore Iovine** (PWC)

**Annamaria Formato** (Bulgari)

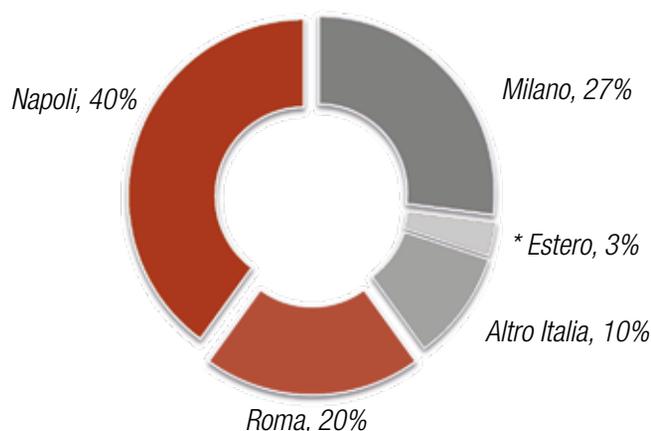
### Alumni IPE Torino

**Feliciano Di Nardo** (Intesa Sanpaolo)

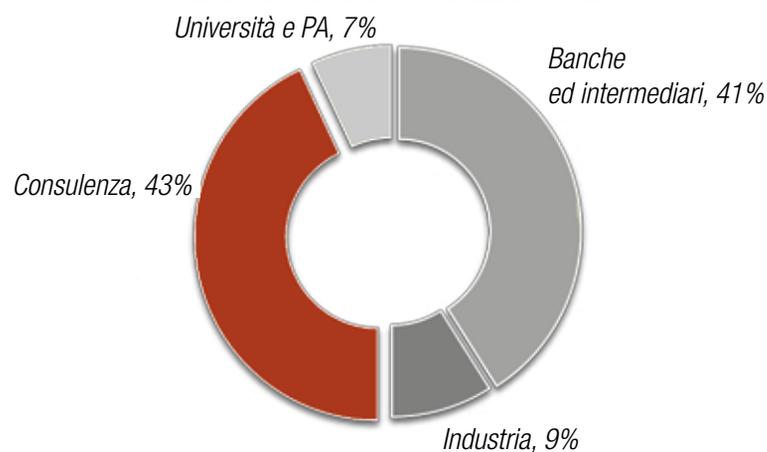
# alcune aziende dove lavorano gli ex allievi

Abbvie	Deloitte (60)	Msc Crociere (8)
Accenture (25)	Deutsche Bank (12)	Natixis (2)
Altran (3)	DoValue (4)	Nestlè (3)
Amazon (3)	Dolce&Gabbana	NetCom
Bain & Company	ENEL (4)	Objectway (3)
The Boston Consulting Group (2)	EY(42)	Piazza Italia (4)
Banca Centrale Europea (2)	FCA (35)	Prada (6)
Banca d'Italia (11)	Fendi (3)	Poste Italiane (6)
Banca Pop. Emilia Romagna (5)	Ferrari (2)	PwC (82)
Banca Pop. del Mediterraneo (2)	Ferrero (2)	Procter & Gamble (2)
Banca di Credito Popolare (4)	Ferrovie dello Stato	Prometeia (18)
Banca Popolare di Milano (4)	Fincantieri (13)	Reply (19)
Banca di Sviluppo Regionale (4)	Generali Group (5)	Roche (2)
Banca Promos (3)	Grimaldi Group (14)	SACE (17)
Banca Sistema (3)	Gucci	Saipem-Gruppo ENI (4)
Banco di Napoli (6)	Harmont & Blaine (3)	SEDA Group (4)
Be Consulting (4)	Harvard University	Sofarmamorra (10)
BCC Napoli (2)	Huawei	Standard & Poor's
BDO (16)	IFIR	State Street Bank
Bip (6)	Intesa Sanpaolo (34)	TeamSystem
BNL - BNP Paribas (28)	Irgen Re (2)	Tecno (3)
Bulgari (4)	J. P. Morgan	Tecnogen (4)
Capgemini (4)	KPMG (39)	Ubi Banca (9)
Cerved	La Doria	Unicredit Group (36)
Credem (4)	L'Oreal (4)	Unilever
Crédit Agricole (5)	Luxottica	Università Federico II (3)
CDP (4)	Merrill Lynch	Università Parthenope (3)
Coelmo (2)	Mazars (5)	Vertis sgr
Consob (2)	McKinsey	Vodafone
Costa Crociere (2)	Mediobanca (2)	Walt Disney
CRIF (5)	Morgan Stanley	Yoox (2)

## DOVE LAVORANO



## SBOCCHI OCCUPAZIONALI



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

# GRAZIE PER IL TUO SUPPORTO!

Grazie al tuo contributo l'**Associazione Alumni IPE** finanzia oltre 10 borse di studio ogni anno a copertura totale dei Master della

Business School!  
Ogni donazione contribuisce alla crescita dell'Associazione, rende possibile l'offerta di servizi agli

Alumni e l'organizzazione di eventi riservati!  
*Ma insieme possiamo fare di più! Scopri come!*



**SEI UN EX ALLIEVO?**  
DIVENTA DONATORE

**COME DONARE**

**1. IBAN**

IT32A0 30750 2200 CC850 0595 784

**2. PAYPAL**



**3. DIRETTAMENTE PRESSO LA SEDE**

Riviera di Chiaia, 264 - 80121 Napoli

**4. ON LINE**

[www.alumni.ipeistituto.it](http://www.alumni.ipeistituto.it)

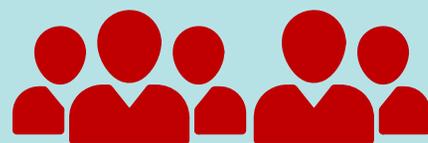


**SEI UN'AZIENDA?**

**DIVENTA NOSTRO  
PARTNER**

oppure

**SOSTIENI L'ASSOCIAZIONE  
CON EROGAZIONI LIBERALI**



**OGNI DONAZIONE CONTA**

SCEGLI DI DESTINARE IL TUO

**5x1000**

all'Associazione Alumni IPE

codice fiscale

**95090290636**

Parlane con il tuo commercialista.





