



Verbale dell'incontro del Corporate Panel di Management tenutosi il giorno 12 aprile 2021

In data 12 aprile 2021 si è riunito alle ore 16.00 il Corporate Panel di Management.

Presenti all'incontro:

Nominativo	Qualifica
Giovanni Lo Storto	Direttore Generale Luiss Guido Carli
Andrea Prencipe	Rettore Luiss Guido Carli
Alessandro Zattoni	Direttore Dipartimento Impresa e Management Luiss
Federica Brunetta	Direttrice major in Digital Transformation del Master in Management of Technology, Senior Assistant Professor of Strategy, Luiss BS & Luiss
Matteo Caroli	Associate Dean for Internationalisation, Director BU Applied Research and Observatories Luiss BS
Matteo De Angelis	Direttore CdS Economia e Management
Pietro De Giovanni	Direttore CdS Gestione d'impresa
Luca Giustiniano	Direttore CdS Global Management and Politics Luiss
Fabian Homberg	Direttore CdS Management Luiss
Roberto Maglione	Professor of Practice, Luiss BS
Maria Isabella Leone	Associate Professor Management of Innovation, Economics & Business, Luiss BS
Luca Pirolo	Professore Associato e Direttore della BU Specialised Master Luiss BS
Alba D'Aniello	PM CdS Gestione di Impresa
Mario Vitale	Direttore Business Development, Stakeholder Engagement & External Relations Luiss BS
Fabio D'Angelantonio	AD Loro Piana
Salvatore De Rienzo	Senior Partner Egon Zehnder
Nicoletta Luppi	Senior Vice President and Managing Director, MSD

Alberto Matassino	Direttore Generale, RAI
Giuseppe Morici	CEO, Bolton Group
Edoardo Palmisani	Managing Director and Partner, Boston Consulting Group
Paolo Calcagnini	Vice Direttore Generale e Chief Business Officer, CDP
Federico Rigoni	Chief Revenues Officer, TIM
Federica Capone	Direttore Academic Services & Global Learning
Beatriz Villagrasa	Direttore Research, Third Mission & Sustainability Luiss
Raffaella De Felice	Responsabile Career Service e Alumni Luiss
Maria Vittoria Adelman	Segreteria Dipartimento Impresa e Management Quality, Accreditation, Admission & Ranking
Rosaria Gimmelli	Luiss Business School
Allegra Santilli	Career Service Luiss

Aprè l'incontro il dott. Mario Vitale che modererà l'intero incontro il quale saluta tutti i presenti e ringrazia per il tempo che dedicheranno. Inizia con una introduzione, a beneficio dei nuovi panelist, su cosa sono i Corporate Panel e che scopo hanno. Principalmente sarà prezioso ricevere stimoli e commenti sull'evoluzione del mercato del lavoro e cosa in termini di competenze è necessario che le nuove risorse abbiano. In questo contesto, sarà importante per la Faculty riportare in azioni concrete quanto emergerà.

In ultimo, avvisa i panelist che l'incontro verrà registrato e avvia i lavori partendo dalla prima domanda che aiuterà a guidare il Panel.

Prima domanda:

Quali sono le competenze che ad oggi hai maggiore difficoltà a riscontrare nei candidati?

Inizia la dott.ssa Nicoletta Luppi - Senior Vice President and Managing Director, MSD - condividendo che dal punto di vista delle competenze tecniche è molto importante concentrarsi sulle skill digitali, indipendentemente dalla formazione di provenienza vista anche l'accelerazione senza precedenti del mondo digitale anche nei confronti della silver age e che ha coinvolto molti campi e aree. Questo rappresenta sicuramente un criterio di scelta tra i candidati. Aggiunge anche la capacità di avere pazienza (non pretendere di fare l'AD dopo un paio di anni che si entra in un'organizzazione) e la necessità di voler approfondire quello che si fa. Altra competenza che individua è la capacità di saper sintetizzare e mettere insieme diversi aspetti anche apparentemente lontani fra di loro.

Aggiunge anche l'importanza dell'inglese. Purtroppo, alcuni ragazzi non conoscono bene l'inglese ma è fondamentale avere padronanza della lingua per capire un mondo sempre più globalizzato. In ultimo, bisogna possedere anche una visione umanistica per gestire il business e per tenere insieme l'organizzazione e il cliente.

Il dott. Vitale richiama il concetto di pazienza, citato dalla dott.ssa Luppi, per ricollegarsi all'esperienza dell'orto Luiss. Su questo cede la parola al Direttore Generale Luiss Guido Carli, il Dott Giovanni Lo Storto, il quale condivide quanto appena condiviso e aggiunge l'importanza delle nuove skill che si aggiungono a quelle verticali alle quali si era abituati ma che sono ormai oggi superate e devono essere completate dalla capacità di essere inclusivi, di saper usare la diversità come elemento di accrescimento e capire che la velocità da sola non è l'unico valore e che un certo tipo di lentezza, come la pazienza, può aggiungere valore. Su questo in Luiss è stato fatto un esperimento particolare ovvero l'orto in cui gli studenti lavorano con ragazzi autistici e imparano come un ortaggio cresce e matura con cura, tempo e dedizione, tutto svolto a contatto con ragazzi autistici tramite cui si impara anche il valore della diversa normalità. Tutte competenze e caratteristiche che servono per costruire un percorso di carriera. Riprende la parola il dott. Vitale, il quale collegandosi al tema del digitale, del bilinguismo e del marketing e analytics lascia la parola al dott. Morici.

Il Dott. Giuseppe Morici - CEO, Bolton Group – inizia con una battuta, dicendo che manca la competenza di essere donna. Si fa fatica a trovare candidati donne soprattutto ad un livello senior e questo è un importante gap culturale per cui diventa fondamentale tutto ciò che un'università e una Business School possono fare per rafforzare la leadership al femminile. “No woman, no panel” può suonare come un'americanata che però ha senso perché facendo vedere sempre uomini le persone si abituano a questo. Secondo la sua esperienza, ciò che manca è la capacità di trovare giovani in grado di costruire grandi storie di marca. A questo aggiunge la micronizzazione del marketing, del digitale e del social media. Proprio perché parcellizzano i punti di contatto dovrebbe reclamare maggiore ampiezza e profondità nella storia di marca. Oggi si insegue la parcellizzazione dei media con la parcellizzazione della formazione quando bisognerebbe insegnare a pensare grandi storie ed essere in grado di architettare l'idea centrale. Attenzione a non formare i marketer del capello spaccato in quattro ma ragazzi appassionati di marketing, di marche, di storie di marca, di simboli. L'Italia continua ad essere strutturalmente debole nella gestione dei grandi sistemi, continuiamo a vivere nella mitologia della cultura in cui le questioni si risolvono davanti la macchinetta del caffè. Così continueremo ad avere aziende della grandezza di una macchinetta del caffè. Quando ci rassegheremo al fatto che ai ragazzi bisogna insegnare a gestire sistemi internazionali complessi forse seguiranno anche sistemi più grandi e meno microscopici.

Riprende la parola il dott. Vitale il quale collega l'abilità di raccontare una grande storia alla capacità di fare visioning, di leggere il contesto nel quale operano le aziende. Su questo cede la parola al dott. De Rienzo al quale chiede come poter trasferire queste competenze ai nostri studenti.

Salvatore De Rienzo - Senior Partner Egon Zehnder – afferma esserci quattro temi principali quando si recluta. Il primo: chiedersi se la persona sarà in grado di portare i risultati richiesti. Questo per lo studente risiede nella preparazione, cercare di ottenere buoni voti e soprattutto assimilare la materia che si studia. Il tema della competenza è in piccola parte legato alla capacità di ottenere risultati che è molto più legata a qual è l'identità di una persona che è qualcosa di molto profondo dal quale dipende il motivo per cui una persona si vuole vedere AD e su questo sarebbe utile se l'università aiutasse in un

percorso introspettivo. Secondo tema: come la persona guida il proprio team e che tipo di reputazione e alone lascia nelle precedenti esperienze svolte. L'inclusività e i risultati devono andare di pari passo ed è il primo trade off che si presenta. Tipicamente la leadership di estremo orientamento al risultato cozza con una leadership inclusiva e questo non deve accadere ma i due modelli devono andare di pari passo. Terzo tema: capacità di influenzare gli stakeholder, riuscire ad avere impatto e trasmettere fiducia negli stakeholder. Quarto aspetto: consapevolezza sui deragliamenti personali. **Derailer**. Quanto prima si acquisisce questa consapevolezza quanto prima si può lavorare. Capire quali siano gli aspetti che fanno deragliare è importante e la Luiss già fa molto in questo senso (attività di coaching per esempio). A volte si ritrovano persone con ruoli apicali che non sanno riconoscere questi aspetti e sono proprio questi che poi impediscono di fare ulteriori sviluppi di carriera. Concludendo, afferma che quanto più si aiutano le persone a sviluppare il muscolo dell'orientamento al risultato, alla leadership inclusiva del team, gestire gli stakeholder trasmettendo fiducia e quanto più e ci si rende consapevoli dei fattori che fanno deragliare e come minimizzare i rischi del deragliamento tanto più l'università che aiuta su questi aspetti ha un vantaggio competitivo.

Riprende la parola il dott. Vitale riallacciandosi al tema della complessità e chiede al dott. Mario Calcagnini - Vicedirettore Generale e Chief Business Officer, CDP - quanto sia importante oggi trasferire la capacità di farsi le giuste domande come metodo utile per scomporre la complessità.

Il dott. Calcagnini, afferma che siamo oggi in un momento di sovraccarico informativo, c'è un'economia in costante cambiamento. Le skill che fanno la differenza tra i candidati secondo lui sono: flessibilità cognitiva (ovvero la capacità di collegare trasversalmente fenomeni e dati permettendo di adattarsi al cambiamento, è una capacità trasversale che porta a saper leggere la realtà); sviluppare un pensiero critico, in un mondo ricco di informazioni riuscire a pensare criticamente è un vantaggio competitivo importante. Anche questo è un muscolo che va esercitato; in merito invece alle hard skill servono evidenza la necessità di sviluppare tecniche informatiche e digitali. Oggi queste competenze non possono mancare.

Riprende la parola il dott. Vitale il quel sul tema di saper fare le giuste domande chiede al Rettore, Professore Andrea Prencipe, di fare un intervento visto lo stretto legame con il modello pedagogico che si trasferisce agli studenti.

Interviene il Rettore, il quale ringrazia tutti i partecipanti "del mondo reale" per aver preso parte all'incontro in quanto queste interazioni sono una caratteristica essenziale della nostra azione educativa. In merito a quanto emerso negli interventi precedenti ricorda che scherzosamente si ripete agli studenti che devono tornare ad essere bambini per poter reimparare a fare le domande per poter affrontare la complessità delle diverse sfide considerando che le sfide che incontreranno non appartengono a nessuna disciplina e a nessuna università singola. Quindi il tema della diversità e multidisciplinarietà sono fondamentali e per questo che i corsi di studio e master sono stati rivisti secondo un taglio diverso ai nostri inter-multidisciplinare e interdisciplinare. C'è un aspetto che emerge dalla discussione ovvero la distinzione tra skillset e mindset, l'idea di approcciare i problemi con una mentalità imprenditoriale e innovativa. La dimensione imprenditoriale è pervasiva, non è solo una disciplina, un corso ma è un atteggiamento mentale, un mindset, che vogliamo trasferire agli studenti e studentesse. Le sfide saranno

complesse e discontinue e richiederanno nuove regole del gioco. La metafora che utilizziamo con gli/le studenti/esse è di dire loro che all'università cerchiamo di insegnare a giocare a dama ma nel mondo del lavoro il gioco della dama evolve nel gioco degli scacchi e quindi molto più complesso.

Il Dott. Vitale cede la parola al Prof. Luca Pirolo che gestisce i master in LBS al quale chiede un flash su come oggi si lavora per trasferire agli studenti competenze digitali e pensiero critico.

Il Prof. Pirolo conferma che i temi condivisi finora sono in linea con quanto si sta implementando in LBS. Il modello formativo punta molto su diversi LAB trasversali su più master racchiusi sotto il cappello dell'Employability Lab da cui nome si evince l'obiettivo. Sono stati sviluppati partendo dalle competenze/soft skill che il World Economic Forum ha elaborato e dalle quali si è partiti per costruire dei microassetti di un macromosaico, appunto l'employability lab, che aiutano a sviluppare queste competenze. Per quanto riguarda lo sviluppo di un pensiero critico, in Luiss, si è sviluppata una serie di attività di simulazione che incrociano aspetti manageriali e geopolitici, in quanto i mega trend influenzano il modo di lavorare delle persone e di fare strategia delle imprese e mettere gli studenti davanti a delle sfide che prescindono l'aspetto di business. Il LAB di critical thinking è stato sviluppato insieme alla School of Government proprio per favorire il pensiero trasversale e la multiculturalità degli studenti in cui si mettono gli studenti davanti a delle situazioni storiche che inizialmente si spiegano secondo quello che è stato e poi si analizzano con la logica del **What If** secondo la quale si immagina una alternativa a quanto vissuto per immaginare il contrario di quello che si è realizzato. Tirando fuori, con il supporto della faculty le riletture e le relative considerazioni.

Seconda domanda

In termini di competenze, cosa pensi cambierà da qui a cinque anni?

Riprende la parola il dott. Vitale il quale passando alla seconda domanda proposta chiede al dott. Edoardo Palmisani - Managing Director and Partner, Boston Consulting Group - cosa gli piacerebbe ritrovare nei candidati.

Il dott. Palmisani sottolinea alcuni concetti per BCG molto importanti nella strategia di recruiting. Il primo è la gender diversity che è obiettivo strategico per BCG, sia a livello italiano che globale, e su cui si hanno difficoltà. Oggi è difficile trovare un numero di candidati che soddisfi la gender diversity. Il secondo tema riguarda le soft skill e tra queste evidenzia l'importanza di trovare nei candidati umiltà, voglia di imparare e capacità di sintesi. La nuova generazione è molto creativa ma rischia di perdere queste capacità.

Aggiunge poi che ci sono delle competenze stand alone ovvero quelle legate al mondo degli analytics, del digitale e delle figure che girano intorno al tech. La velocità con cui oggi cambiano le competenze è maggiore ed è per questo fondamentale che ci sia una contaminazione maggiore tra azienda e università nel come vengono svolti i curriculum. L'Università ha una tendenza a tenere alcuni temi fissi in merito alle materie proposte perché magari il docente è abituato a farlo da molto tempo, è in questo senso importante spronare uno stimolo proveniente dal mondo estero per rendere i programmi più moderni. Per esempio, spesso si parla di sostenibilità e digitale ma questi concetti in BCG hanno senso solo se inseriti in contesti di strategia, finanza, marketing e vanno inseriti all'interno dei singoli programmi che

vengono insegnati. Aggiunge anche che molte università negli Stati Uniti che stanno organizzando i programmi delle faculty insieme alle aziende. Per esempio, sedersi insieme ad una Big4 per decidere insieme il programma che riguarda l'accounting. Questo potrebbe un consiglio per Luiss anche per gestire il cambiamento che sarà sempre più veloce rispetto al passato.

Riprende la parola il dott. Vitale il quale in merito a questo ultimo punto ricorda essere anche l'ambizione dei Corporate Panel proprio perché molti dei feedback condivisi verranno tradotti in azioni concrete all'interno dell'offerta formativa.

Cede la parola al Prof. Luca Giustiniano, il quale gestendo un corso multidisciplinare - Global Management and Politics - in cui si fornisce agli studenti degli strumenti moderni per la gestione della complessità alimentando il passaggio anticipato dal Rettore tra approccio multidisciplinare a soluzioni interdisciplinari. Il primo anno sono esposti ad elementi di management mentre al secondo anno sono esposti a contenuti più tipici del dipartimento di scienze politiche. Inoltre, secondo l'approccio Inquiry Based, gli studenti sono messi di fronte a problemi concreti che cercano di risolvere attraverso metodologie rigorose di ricerca. In questo modo si espongono a fallimento, incertezza, frustrazione e all'acquisizione della consapevolezza che non esiste l'unica soluzione già confezionata. Proprio perché abituati ad affrontare il problema secondo prospettive diverse sviluppano social e relational skill proprie del problem solving e del problem formulation. Infine evidenzia che colui che è capace di tradurre diverse soluzioni che fanno riferimento a diversi contenitori disciplinari in una soluzione complessa di un problema complesso e quindi è in grado di alimentare questa transizione dalla multidisciplinarietà all'interdisciplinarietà sarà più pronto ad affrontare le sfide del mondo del lavoro.

Interviene il dott. Fabio D'Angelantonio - AD Loro Piana - affermando di condividere i punti emersi finora e aggiungendone altri tra cui, la leadership. Avendo l'ambizione di crescere persone che nella loro carriera possano andare lontano è importante insegnare un modello di leadership che dipende da quanto si è capaci di ispirare e di portare avanti un contributo di altri. Leader non ci si nasce necessariamente ma ci si diventa e un tema fondamentale della leadership è l'esempio. Ci sono milioni di modelli di leadership e migliaia efficaci e funzionanti. Durante la propria carriera si ha la fortuna di avere colleghi o capi più o meno bravi dai quali prendere elementi. In questo senso è importante essere più deliberate nell'insegnare dei modelli di leadership. Consiglia di formare fin dalla giovane età il saper guidare. In merito alla domanda posta, cosa non ritrova nei candidati, cita la frase di E. Mattei - Il futuro è di chi lo sa immaginare - aggiungendo che non c'è cosa peggiore che assumere risorse sbagliate è per cui importante dedicare molto tempo nelle selezioni dei candidati a qualsiasi livello.

Quasi sempre si trovano persone straordinariamente brave a raccontare con enfasi storie e aneddoti del proprio CV. Di fronte all'unexpected l'80 per cento annaspa. Per cui altro tema fondamentale è la curiosità che porta a sviluppare il pensiero critico porta ad avere la capacità di poter immaginare il mondo e i diversi scenari. Continua affermando che quello che fa la differenza in una leadership, in una carriera, in azienda non è la skill ma è il Will ovvero dove si vuole arrivare, che flessibilità si possiede, quanto si è disposti a sporcarsi le mani. Per riassumere, è importante educare a dei modelli di leadership, stimolare curiosità e capacità critica sperando che fioriscano in visione e privilegiare il will rispetto allo skill.



A questi il dott. D'Angelantonio aggiunge degli elementi secondari, ovvero: la conoscenza dell'inglese; l'apertura internazionale e su questo è importante mandare gli studenti anche pochi giorni all'estero; educare tutti sul fatto che la carriera è una maratona. Tutti arrivano in azienda, poi si inizia ad avere il fiato corto quindi è importante mettere nel proprio zaino vari elementi da tirar fuori al momento giusto. Un elemento straordinariamente caratterizzante per l'offerta formativa Luiss grazie alla posizione geografica dell'Ateneo è il saper parlare d'arte, di bellezza, avere una cultura umanistica è importante per il percorso da maratoneta che porta a fare carriera.

Il dott. D'Angelantonio condivide un video di Jack Welch che riassume quanto detto.

Riprende la parola il moderatore il quale ricollegandosi al video cita l'importanza di saper fare networking. Jack Welch ad esempio conosceva a memoria i nomi delle mogli, dei mariti e dei figli di tutti i suoi collaboratori e i relativi compleanni mettendo così al centro gli altri che è poi la ricetta per essere Leader. Esistono diversi modelli di Leadership ma sono forse tutti collegati da un unico filo conduttore ovvero essere interessati agli altri avendo la consapevolezza che solo grazie agli altri si ottiene a realizzare la visione e l'execution. In merito alla citazione di Enrico Mattei, il dott. Vitale cita il ciclo trasversale – Lezioni della Ricostruzione – in cui si offre ai ragazzi una visione del passato che li aiuti a comprendere il presente che è iniziato proprio da Enrico Mattei.

Sul tema dell'ambiente internazionale, anticipato dal dott. d'Angelantonio, dà la parola al Dott. Federico Rigoni – Chief Revenues Officer, TIM - a cui chiede cosa serve oggi ai ragazzi per poter vivere e sopravvivere in un ambiente internazionale.

Il dott. Rigoni si ricollega al tema della leadership, oggi bisogna essere capaci di gestire team internazionali, delocalizzati e complessi. Esistono diverse modalità di leadership ma il principio che i ragazzi devono saper sviluppare è Lead by Sample.

Altro tema molto importante è saper leggere il contesto, saper intercettare dinamiche complesse a livello globale. Spesso la visione dei ragazzi rimane molto locale e ristretta ma per chi vuole lavorare in contesti internazionali con gradi di complessità elevati è indispensabile saper leggere il contesto.

Un'altra competenza che una risorsa deve possedere è avere background di intelligenza artificiale, data science e analytics anche minimi ma è qualcosa che tutti devono possedere in un mondo che è sempre più data driven. Ultimo punto fondamentale riguarda il public speaking. Gli italiani tipicamente rispetto ad altri colleghi internazionali, come gli anglosassoni, sono meno abituati al public speaking ed è una competenza che va sviluppata.

Riprende la parola il dott. Vitale il quale al tema della public speaking aggiunge il personal branding e il tema dei social sempre più importante anche per il recruiting.

Prende la parola il dott. Alberto Matassino - Direttore Generale, RAI - a cui il dott. Vitale chiede come affrontare la questione della complessità e che cosa è fondamentale fornire agli studenti perché gli tornerà utile nei prossimi anni.

Il dott. Matassino evidenzia subito due parole che sono state precedentemente dette: sintesi e flessibilità che racchiudono le competenze che dovrebbero avere i ragazzi.

Partendo dalla sintesi, uno dei temi che secondo la sua esperienza manca nei ragazzi è la poca focalizzazione sull'obiettivo e attenzione all'analisi di azione e sviluppo delle cose piuttosto che nell'esecuzione. Questo è un difetto culturale in cui si ama maggiormente la discussione, la critica, l'idea altrui piuttosto che la necessità di andare dritti all'obiettivo.

Bisogna insegnare a non partire con la casetta degli attrezzi piena, di solito in azienda si parte con dei business plan già perfetti che hanno già sviluppato le varie fasi del progetto ma questo è un limite soprattutto quando si lavora in contesti internazionali. Questo è qualcosa che riscontra molto nelle nuove risorse, a volte è più utile mettere in atto attività operative e andare avanti anziché avere un lungo periodo di ideazione e preparazione.

Il secondo tema è quello della flessibilità, siamo di fronte ad un contesto mutevole, cosa cambierà da qui a 5 anni è difficile da individuare. È importante focalizzarci sul mindest e sviluppo personale. L'università è un insieme di esperienze più che di nozioni che cerca di formare giovani che siano capitale umano e vendere questi prodotti alle aziende. Oggi bisognerebbe guardare gli studenti più che come capitale umano come essere umani di valore e quindi focalizzare e permeare i corsi offerti da esperienze che possano formare persone eticamente valide, intellettualmente curiose e open hearted più che open minded.

Sul tema dell'etica il dott. Vitale chiede al prof. Mattero Caroli di intervenire il quale evidenzia come sia Luiss che LBS abbiano un modello educativo basato sulla formazione di competenze centrato sulla sostenibilità e sul comportamento etico. La sfida è di far penetrare questi approcci nelle strategie aziendali e nelle scelte. Per esempio, davanti un'opportunità di business che richiede l'attuazione di un comportamento opaco e a rischio, ci sono alcune aziende che si stanno muovendo in modo chiaro per individuare modelli organizzativi nello sviluppare una cultura interna che accompagnano il manager a non addestrarsi in questo tipo di comportamenti. Altro esempio riguarda la figura del leader, ovvero colui che guida un gruppo di persone ad essere migliori occupandosi realmente di tutti. Il professore chiede se si stia andando nella strada giusta per poter fare questo passo oltre nel considerare l'impatto ambientale e sociale prima di accettare un investimento e se è effettivamente quello che servirà veramente ai manager del futuro.

Prima di concludere il dott. Vitale chiede un tweet, una parola chiave che potrebbe guidare lo sviluppo dell'offerta formativa.

Nicoletta Luppi: è importante cercare di capire cosa cambierà da qui a 5 anni. Sicuramente aumenterà la competitività e sarà importante puntare sull'innovazione e avere giovani che abbiano coraggio di fare le cose in maniera diversa che sappiano avere un sogno e dei forti valori e ideali. Deve cambiare anche l'atteggiamento delle aziende e della società nei confronti della diversity e dell'inclusion sia nella selezione del personale che nella realizzazione di politiche che abbiano un impatto sulla società e sull'ambiente. Per fare questo ci vogliono persone caratterizzate dalla fame, curiosità, dall'umiltà all'interno di una cultura che sappia accettare l'errore.

Riprende la parola il dott. Vitale il quale chiede al dott. Morici:

-“Fare i manager rimanendo brave persone, bisogna essere anche affamati, arrabbiati e ambiziosi gli studenti?”

Il dott. Morici precisa che i tre partecipi passati elencati appartengono agli anni Ottanta e non sono più attuali. Riguardo all’etica e la sostenibilità ci tiene ad aggiungere che farsi insegnare dagli Stati Uniti cosa sia la sostenibilità non è accettabile soprattutto in considerazione del modo in cui hanno portato avanti il modello di capitalismo. Cosa fare? La posizione strategica di Luiss a Roma potrebbe aiutare per recuperare la sostenibilità in una visione umana e integrale dell’economia. Chiude con una provocazione, riallacciandosi all’orto Luiss afferma che dopo la conversazione del Panel odierno crede essere un’attività molto importante anche in ottica di risoluzione di molti problemi presenti azienda. Imparare dall’agricoltura che esiste un limite è utile per chi tra 20 anni sarà a capo di una multinazionale. In ultimo ringrazia per essere stato invitato a Corporate Panel e informa che sarà un piacere poter essere coinvolte in altri incontri e attività.

Il dott. Vitale informa che stiamo lavorando in questa direzione informando che sono stati lanciati 5 corsi legati al mondo della filosofia e della letteratura proprio per avvicinare gli studenti all’umanesimo emerso in precedenza.

I corsi sono:

- Filosofia Generale
- Letteratura Italiana
- Storia della musica
- Storia dell’arte antica
- Salute circolare

Paolo Calcagnini: dare importanza al come trasmettere la necessità di queste competenze ai giovani, come fargli capire che sono importanti per evitare che profili brillanti si ritrovino a fare errori su competenze che sono alla base come per esempio la conoscenza dell’inglese.

Quindi trasmettere ai ragazzi l’importanza di fare proprie alcune competenze, ad esempio tramite incontri one to one tra azienda e studente.

Su questo il dott. Vitale cita le attività di coaching e di mentorship che si organizzano in Ateneo e informa i panelist che saranno invitati e coinvolti in queste attività.

Edoardo Palmisani: come prima cosa sottolinea l’importanza del settore dell’education fondamentale per ciascuna economia soprattutto quella italiana sia come ruolo che nell’insegnare il moetodo nel gestire il cambiamento che stiamo vivendo.

Secondo tema è la semplicità, soprattutto per gli studenti che vogliono lavorare in consulenza è la semplicità, la capacità di rendere i problemi in termini semplici e saperli ricondurre s tematiche da spiegare in modo facile. Tra gli aspetti più importanti c’è sicuramente quello di riuscire a navigare e semplificare il mondo in cui viviamo.

Federico Rigoni: Ibridazione ovvero la possibilità di muoversi tra un ruolo e l’altro con facilità. Oggi servono profili che sappiano muoversi in diversi contesti in modo fluido proprio per questo spesso



supporta la job rotation tra funzioni diverse e i risultati sono incoraggianti. Capacità di muoversi tra un contesto all'altro.

Salvatore De Rienzo e il Direttore Generale si sono dovuti scollegare pochi minuti prima del termine della riunione.

Fabio D'Angelantonio: il mondo accelera e la complessità aumenta quindi la capacità di mantenere spirito critico di autodefinirsi nelle sintesi in un contesto così evolutivo è la chiave di volta. Sviluppare spirito critico in un contesto che cambia vale triplo, si tornerà ad una nuova normalità quindi chi si sforza per primo per semplificarla e addomesticarla, prima reagisce e prima vince.

Alberto Matassino: è importante puntare su giovani con esperienze diverse che sappiano affrontare un contesto così mutevole e complesso.

Conclude il panel il dott. Vitale dicendo che coinvolgeremo i panelist nelle nostre attività per condividere le loro esperienze con i nostri studenti.

Alle ore 17:35 si conclude la riunione.