



Verbale dell'incontro del Corporate Digital tenutosi il giorno 27 novembre 2019

Il giorno 27 novembre 2019 si è riunito alle ore 13.45 nella sede della Luiss Guido Carli di Roma in Viale Romania, 32 il Corporate Panel Digital, per discutere su:

- **Offerta Formativa Luiss – Corso di Laurea Triennale in Management and Computer Science**
- **Offerta Formativa Luiss – Corso di Laurea Magistrale in Data Science and Management**
- **Offerta Formativa Luiss Business School - Master Universitario di Primo Livello in Big Data and Management**
- **Offerta Formativa Luiss Business School -Master Universitario di Primo Livello in Management and Technology**
- **Competenze, Sfide e Opportunità**
- **Corporate Partner Engagement**

Sono presenti all'incontro:

Nominativo	Qualifica
Giovanni Lo Storto	Direttore Generale Luiss Guido Carli
Andrea Prencipe	Rettore Luiss Guido Carli
Paolo Boccardelli	Direttore Luiss Business School
Giuseppe Italiano	Direttore Corso di Studi Triennale in Management and Computer Science
Paolo Spagnoletti	Docente componente del Gruppo di riesame del Corso di Studi in Management and Computer Science
Mario Vitale	Direttore Business Development, Stakeholder Engagement & External Relations Luiss Business School
Alessandro Zattoni	Direttore del Dipartimento di Impresa e Management

Domenico De Angelis	Head of Group Guidance and Strategic Intelligence, Intesa Sanpaolo
Luca Tommassini	CEO, Vetrya
Mirko Mischiatti	Chief Information Officer, Poste Italiane
Massimo Chiriatti	CTO Blockchain & Digital Currencies - University Programs Leader, IBM
Fabrizio Rauso	Direttore People Organization, & Digital Transformation SOGEI
Paola Liberace	Responsabile dell'Academy di Vetrya

Il **Rettore** ringrazia tutti i panelist di aver accettato l'invito e dà inizio ai lavori del primo Corporate Panel Digital. L'obiettivo fondamentale del Panel è quello di condividere i programmi e le iniziative Luiss di didattica e ricerca, sul tema del Digital, in maniera **trasversale**. È per tale motivo che sono presenti all'incontro i rappresentanti dei vertici, delle scuole, dei dipartimenti, ma anche i direttori dei corsi di laurea, in quanto il tema del Digital ha valore trasversale ed interessa tutta la filiera formativa Luiss, dal Corso di Laurea Triennale, a quello Magistrale e all'offerta post-laurea, sia Luiss Business School che PhD. Il Digital si riflette anche sull'attività di ricerca Luiss, in genere convertita in prodotti formativi. Il Rettore ricorda che tra i partecipanti del Corporate Panel di oggi è presente un rappresentante storico dell'investimento Luiss sul Digitale, il prof. Paolo Spagnoletti che è stato uno dei componenti dei primi Centri di Ricerca in Italia sui Sistemi Informativi Aziendali, l'unico ad avere un dottorato sui Sistemi Informativi assieme ad un altro docente Luiss, prof. Luca Giustiniano. Pertanto, la Luiss è stata sempre interessata al tema del digitale.

Il prof. Principe tiene infine a precisare che la Luiss è interessata ad avere feedback dai panelist sia in termini di contenuti, quindi sulle conoscenze e competenze, sul "cosa" insegnare, ma anche sul "come" insegnare. Ciascun programma, corso, modulo della filiera formativa Luiss, necessita di modalità differenti di erogazione dei corsi. Pertanto, auspica una condivisione di esperienze e suggerimenti su come innovare la delivery su un tema di grande interesse in Luiss, appunto quello del digital. Inoltre, Luiss è convinta dell'importanza che alla dimensione accademica va aggiunta anche una dimensione di apprendimento esperienziale, rappresentata dalle soft skills offerte dall'Ateneo. Pertanto, tale incontro è un momento di condivisione, ma anche e soprattutto di ascolto.

Il Rettore cede la parola al prof. Boccardelli per un giro di presentazioni prima di aprire il dibattito.

Il **prof. Boccardelli** tiene a precisare che quest'incontro è un'estensione di un laboratorio innovativo già avviato, con alcuni panelist oggi presenti, negli Advisor Corporate Board organizzati precedentemente in

Luiss Business School. L'obiettivo è condividere i programmi e renderli strettamente collegati alle reali esigenze del mercato delle professioni. La Luiss ha sempre investito sulla tecnologia. Tuttavia, oggi ci si rende conto ancora di più dell'importanza della tecnologia e del digitale nei processi delle imprese, nei modelli professionali ed organizzativi e pertanto nella cultura professionale sia di un laureato in management che di un diplomato della Luiss Business School. Oggi tecnologia e business non sono due facce della stessa medaglia, ma è la stessa medaglia. L'evidente investimento della Luiss sul digitale è reso evidente anche dal fatto che proprio di recente è stato assunto un professore di Computer Science, il prof. Francesco Italiano, oggi presente al Corporate Panel, e tante altre iniziative sono in corso di attivazione, grazie al contributo di Vetrya. Oggi ci si rende conto che la tecnologia è un asse fondamentale di quello che è il quotidiano delle aziende.

In particolare, il prof. Boccardelli, in qualità di Direttore della LBS, ritiene importante poter rispondere ai seguenti quesiti: **Tra dieci anni, quando la trasformazione digitale sarà completata, quale sarà l'MBA del futuro? Che significato avrà la leadership in quel contesto? Che significato avrà gestire progetti, processi e persone?**

Secondo il prof. Boccardelli, questa è la sfida che la Luiss intende condividere con i panelist presenti.

Prende la parola il **prof. Francesco Italiano**, ingegnere di formazione e Direttore Corso di Studi Triennale in Management and Computer Science. Il prof. Italiano, così come già accennato precedentemente, informa di essere da poco in Luiss e ciò che lo ha proprio attratto è stato l'approccio multidisciplinare adottato dall'Ateneo, in quanto considerato la grande sfida del futuro, ma anche del presente.

Interviene il **prof. Spagnoletti**, ingegnere elettronico di formazione, ma con studi aziendali, grazie al Dottorato di ricerca in Sistemi informativi. Specializzato in cyber security, terreno fenomenologico in cui si sperimentano gli aspetti strategici, geopolitici, micro e tecnici, partecipa inoltre a tutte le attività svolte sia in LBS che in Dipartimento inerenti alla progettazione e la realizzazione dei programmi dell'Area digitale.

Prende la parola **Domenico De Angelis**, Head of Group Guidance and Strategic Intelligence, Intesa Sanpaolo. All'interno dell'area IT digital innovation officer, il dott. De Angelis è responsabile: del cyber security; del processo di trasformazione e digitalizzazione della banca - assieme al dott. Massimo Proverbio, chief dell'area - relativamente sia ai servizi offerti alla clientela finale - retail and corporate - sia sul modo di lavorare all'interno dell'organizzazione.

L'azienda non nasce digital, ma ha dovuto vivere una trasformazione proprio per renderla competitiva rispetto ai player che oggi entrano in un mercato finanziario e provengono da un mondo digital.

Interviene **Mirko Mischiatti** - Chief Information Officer, Poste Italiane - informatico; per 15 ha lavorato in aziende di consulenza e successivamente è entrato nel Gruppo Poste Italiane ricoprendo vari ruoli. Attualmente è responsabile dei sistemi informativi del gruppo e, contemporaneamente, supporta l'AD nel percorso di trasformazione e innovazione dell'azienda. Secondo il dott. Mischiatti la trasformazione e l'innovazione sono aspetti molto distinti tra loro. La trasformazione digitale è infatti una disciplina da

seguire, non è un punto di arrivo. Nessuno può immaginare quello che sarà il futuro. Quello che Poste Italiane sta cercando di realizzare e sviluppare in azienda è la **cultura del growth mindset e la curiosità.**

Prende la parola il **dott. Mario Vitale**, Direttore Business Development, Stakeholder Engagement & External Relations della Luiss Business School e dal 1° ottobre si occupa anche di Corporate creation in LUISS. Il dott. Vitale ringrazia nuovamente gli ospiti presenti e, sottolineando l'importanza dell'incontro, ricorda che i Luiss Corporate Panel nascono con l'obiettivo di creare un dialogo diretto e continuo tra l'università e alcuni interlocutori selezionati del mondo del lavoro, allo scopo di raccogliere feedback regolari e puntuali sull'offerta didattica e sul modello formativo (insegnamenti, struttura corsi di laurea, soft skills e altre attività) relativi a tutta la filiera formativa LUISS (Corsi di Laurea e Master) e stabilire un processo di miglioramento continuo che permetta di preparare al meglio gli studenti ad affrontare le sfide che il mercato del lavoro gli pone e trasformarli in leader capaci di portare tale cambiamento.

Interviene **Massimo Chiriatti**, CTO Blockchain & Digital Currencies – University Relations, IBM Italia, il quale dichiara che durante tale incontro vorrebbe trattare soprattutto il limite relativo alla capacità computazionale di dati e testi.

Prende la parola **Fabrizio Rauso**, Direttore People Organization, & Digital Transformation SOGEI, il quale oggi vorrebbe condividere con i presenti il progetto ed esecuzione della digital experience sviluppato attualmente nella sua azienda.

Prendono la parola **Paola Liberace**, Responsabile dell'Academy di Vetrya e **Luca Tommassini** – Fondatore e Presidente del Gruppo Vetrya, il quale dichiara di essere molto contento di questo invito che fa emergere l'apertura dell'Università verso il mondo del lavoro, da sempre desiderata. Inoltre, il dott. Tommasini tiene a sollevare il seguente tema: oggi le imprese nel prendere decisioni ricorrono non soltanto a risorse interne, ma anche a strumenti e competenze che arrivano dall'esterno, grazie al concetto dell'Open Innovation.

Prende la parola il **Rettore** il quale a tal proposito invita i presenti a partecipare lunedì 2 dicembre p.v., nella sede di Viale Romania, all'evento organizzato per il lancio della cattedra di Open Innovation, finanziata da Maire Tecnimont, assegnata al Professor Henry Chesbrough – la prima al mondo. Henry Chesbrough - Direttore del Garwood Centre for Corporate Innovation dell'Università della California a Berkley - è considerato il “padre fondatore” del concetto di Open Innovation ed è entrato a far parte quest'anno della Faculty Luiss come professore straordinario, venendo a impartire un insegnamento che non ha precedenti in Italia.

Si presenta il **prof. Alessandro Zattoni**, professore di Strategia e Governance e Direttore del Dipartimento di Impresa e Management, a cui afferisce il corso di laurea in Management and computer science. Il prof. Zattoni si augura di ricevere da tale incontro numerosi feedback e suggerimenti da applicare ai programmi offerti al fine da soddisfare le esigenze delle aziende.

Il Rettore cede la parola al **dott. Lo Storto**, Direttore Generale Luiss Guido Carli, il quale informa i presenti che il punto centrale su cui Luiss si sta misurando ultimamente è capire **quanta contaminazione creare di digitale e le modalità** per fare in modo che gli studenti Luiss possano avere contenuti tali da accelerare l'innovazione delle imprese.

Inoltre, il Direttore Generale tiene a condividere la seguente riflessione: nel tempo si è passati dal computer in ogni casa, a uno o più mobile phone per persona e tra qualche anno si avranno 150 miliardi di sensori ovunque; ciò significa passare da un computer in ogni casa a un computer su ogni cosa.

Durante questo passaggio la scommessa della Luiss, proprio per attirare gli studenti ad iscriversi ai corsi Luiss, è la seguente: **cosa dobbiamo offrire affinché l'Ateneo sia competitivo? Digitale o analogico?**

1. Offerta Formativa Luiss – Corso di Laurea Triennale in Management and Computer Science

Il **prof. Giuseppe Francesco Italiano** presenta gli obiettivi formativi e gli sbocchi occupazionali del corso di laurea in Management and Computer Science.

Il corso, interamente svolto in lingua inglese, fornisce agli studenti competenze digitali, tecnologiche e manageriali. I laureati saranno perfettamente **bilingue in management e tecnologie** e capaci di affrontare le nuove sfide e le connesse opportunità di business.

Il prof. Italiano dà avvio alla discussione rivolgendo ai panelist le seguenti domande:

- **Assumereste (e dove inserireste) laureati triennali con questo profilo?**
- **Cosa è più importante che i laureati di questa Laurea Triennale sappiano fare?**

Il **dott. Vitale** aggiunge anche un quesito:

- **Che tipo di competenze trasversali che ci si aspetta da studenti con tale profilo?**

Interviene **Fabrizio Rauso**, Direttore People Organization, & Digital Transformation SOGEI, il quale conferma che la propria azienda sarebbe certamente interessata ad assumere laureati con questo profilo.

Secondo il dott. Rauso, è importante comunque che si tratti di **soggetti versatili**, in quanto in genere le persone altamente specializzate si aspettano di fare solo un determinato lavoro, invece dovrebbero essere preparate anche a svolgere altre funzioni. Infine, il dott. Rauso ritiene che le **competenze**

trasversali fondamentali per tale profilo siano le seguenti:

- **essere abituati ad usare strumenti collaborativi digitali e avere core trasversali;**
- **avere una piccola formazione organizzativa**, soprattutto mentale e non tradizionale, avere cioè la capacità di lavorare in maniera “non organizzata”.

Prende la parola il **Luca Tommasini**, Fondatore e Presidente del Gruppo Vetrya, il quale ritiene che quelle citate dal dott. Rauso sono le reali competenze richieste da un'azienda che produce digitale, come Vetrya che produce cloude platform, distribution, intelligenza artificiale, machine learning, ecc...

Competenze che sono e devono essere comunque molto **trasversali**. Proprio a tal proposito, il dott.

Tommasini ricorda che in tema di formazione esiste una notevole differenza tra le università americane e quelle italiane. Gli studenti americani che ogni estate svolgono in Vetrya un'esperienza lavorativa, sono bravissimi e altamente specializzati, ma solo su uno dei punti elencati.

Infine, in riferimento alla prima domanda posta dal prof. Italiano, il dott. Tommasini conferma che anche lui assumerebbe laureati con il profilo presentato e che li inserirebbe in quello che è “**data analysis**”, che costituisce di fatto il core business dell’OTT.

Prende la parola il **dott. Vitale** il quale sottolinea l’importanza del tavolo proprio perché sono presenti rappresentanti sia di aziende che producono tecnologia che aziende coinvolte in processi di trasformazione digitale. Si pensi a Poste Italiane, il più grande employer italiano che al suo interno è caratterizzato dalla presenza di diversi mestieri.

Pertanto, continua il dott. Vitale, tenendo conto che i laureati Luiss potrebbero non lavorare in aziende che producono tecnologia o dipartimenti IT, ma grazie anche al bilinguismo in management e tecnologie di cui parlava il prof. Italiano e che caratterizza il corso di laurea, potrebbero ricoprire anche altre funzioni, come ad esempio consulenza o risorse umane, la domanda che Luiss si pone è la seguente:

- **Quali sono le competenze trasversali che potrebbero servire per sopravvivere nel mondo della trasformazione digitale?**

Interviene il dott. **Mischiatti**, Chief Information Officer, Poste Italiane, il quale è importante avere la capacità di concettualizzare quelli che possono essere i nuovi partner digitali in un mondo che sarà necessariamente ecosistemico.

In merito all’offerta formativa, il dott. Mischiatti consiglia da un lato di potenziare la **competenza hard sul mondo tecnologico**, in quanto occorre comunque sviluppare competenze tecnologiche fondamentali almeno su alcuni ambiti verticali, si pensi al coding; dall’altra sviluppare nello studente la **capacità di lavorare nel mondo ecosistemico**, cioè avere la curiosità di capire che il mondo non inizia e finisce nella propria azienda, ma occorre vedere anche all’esterno.

Il vero tema, secondo il dott. Mischiatti, è pertanto riuscire ad immaginare i modelli di business in un mondo ecosistemico, cioè comprendere il proprio business, ma soprattutto capire quali potrebbero essere i modelli di business futuri in un mondo comunque liquido.

Ad esempio, la trasformazione digitale negli ultimi vent’anni è stata un’app e un web rispetto ad un operating model e business model tradizionali. La trasformazione digitale oggi è utilizzare la tecnologia e l’innovazione per cambiare completamente lo schema di riferimento.

Si pensi all’innovazione sui pagamenti sviluppata da 5 ragazzi e rappresentata dall’app Satisfy; quindi né Poste Italiane né Nexi, ma ragazzi che hanno pensato in maniera trasversale.

Infine, il dott. Mischiatti informa infatti che oggi Poste Italiane sta comprando 5 aziende start up proprio per cambiare il proprio modello operativo e di business.

Prende la parola il **dott. Vitale** il quale ritiene che le aziende in effetti non abbiano quel bilinguismo, di cui parlava il prof. Italiano, tra management e tecnologia. Spesso è difficile per il CEO o per chi vende tecnologie recepire le richieste del CFO, del Responsabile dell’HR o del Marketing. Pertanto, le lauree proposte, così come il master, possono servire a creare quelle figure di trasmissione tra la funzione digital e tutte le altre funzioni aziendali. La digital transformation si può realizzare solo se tutti i

componenti dell'azienda collaborano verso lo stesso obiettivo. Pertanto, secondo il dott. Vitale, altra domanda importante è la seguente:

- **È importante avere questi ruoli integratori tra le diverse funzioni?**

Interviene nuovamente il **dott. Mischiatti**, secondo il quale ci sono due aspetti da considerare.

In ambito digitale, Poste italiane sta assumendo persone soprattutto dal mondo business perché **la trasformazione digitale deve essere fatta dal business**. Si pensi ad esempio alle grandi aziende di piattaforma (Amazon) che hanno creato un mondo, un proprio modello di business, un'esperienza totalmente diversa; ciò proviene dal business non dai capi dell'IT o al limite avviene in collaborazione tra i due settori.

Altro tema è **come inserire tali figure anche nel mondo del business**. Oggi si parla di vendere esperienze, ma i capi di marketing delle aziende sono i capi di back office, non vanno in giro a vedere che tipo di esperienza vendere alle persone. Stanno in ufficio e si fanno raccontare il mondo. L'esperienza invece è fuori, occorre guardare gli ecosistemi per tradurli in progetti concreti.

Prende la parola il **dott. Massimo Chiriatti** – CTO Blockchain & Digital Currencies - University Programs Leader, IBM Italia, il quale, per rispondere alla prima domanda posta dal prof. Italiano – dove inserire i laureati triennali con tale profilo - ritiene che il ruolo ideale del laureato triennale in Management and computer Science è il **Chief Technology Officer (CTO)**; mentre per quanto riguarda le skills fondamentali che il laureato deve possedere, preferisce parlare di **numeri e parole** più che di hard o soft skills. Il laureato deve in pratica conoscere i numeri - computer science - e le parole, in quanto deve essere in grado di instaurare relazioni con gli altri. Solo in tal modo riesce a toccare la testa e il cuore delle persone. Inoltre, condivide quanto sollevato dal dott. Mischiatti, sull'ingente presenza di lavoro di back office piuttosto che all'esterno.

Prende la parola il **dott. De Angelis**, Head of Group Guidance and Strategic Intelligence, Intesa Sanpaolo, il quale condivide quanto espresso finora dai colleghi e in particolare sulla **multidisciplinarietà** e sul **saper tradurre il linguaggio tecnologico specialistico verso il business**.

Il dott. De Angelis tiene a riportare al centro della discussione anche un altro tema quello **del fattore umano**, in quanto si parla di servizi digitalizzati che vanno a migliorare l'experience del fattore umano, sia esso un cliente o un dipendente.

Tra le competenze infatti che deve possedere oggi il laureato vi è la **capacità di capire cosa cerca oggi l'uomo quando si avvicina al mondo digitale**. Ad esempio, Intesa San Paolo ha digitalizzato i servizi, ma in effetti ci si è chiesto: è stata data una risposta completa e totale alla domanda digitale di ognuno? Pertanto, tenere il fattore umano al centro della preparazione dei ragazzi è un aspetto fondamentale. Per quanto riguarda il tema del **saper trasferire le competenze specialistiche verso il business**, il dott. De Angelis concorda che la trasformazione nasce dal business. E' l'esigenza di business che oggi va a guidare la trasformazione tecnologica.

La trasformazione digitale è fortemente legata all'IT, alla tecnologia, ma non è solo tecnologia, ma riguarda i processi, l'organizzazione, la cultura delle persone che si avvicinano ai processi digitali e tale fetta, inizialmente considerata marginale, è molto più ampia di contenuti, competenze e necessità di

trasformazione. Pertanto, l'idea che i ragazzi abbiano in mente questo tipo di processo accelera il loro inserimento nel mercato del lavoro, ma anche la capacità delle aziende di avere persone che hanno nel loro mindset la trasformazione digitale.

Prende la parola il **dott. Tommasini**, Fondatore e Presidente del Gruppo Vetrya, il quale ritiene che il 1985 è secondo lui l'anno chiave del passaggio dal mondo analogico e quello digitale e che il 90% dei ragazzi nati dopo quell'anno, indipendentemente dagli studi svolti, il digitale ce l'hanno nel DNA. Tali ragazzi, mentalmente, si presentano in un altro modo rispetto alle generazioni che li hanno preceduti. Il dott. Tommasini ritiene che tali competenze siano veramente trasversali e stimolino l'apprendimento di quelle conoscenze puramente tecnologiche che inevitabilmente servono all'interno dell'azienda.

Prende la parola il prof. Boccardelli il quale ritiene che, da quanto emerso, sembra che ciò che viene insegnato nel corso di Informatica siano competenze solo di base.

Interviene il **dott. Mischiatti**, il quale sostiene che è necessario disporre di persone che abbiano un determinato background e determinate competenze come default, in modo da costruirci sopra. Oggi nell'assumere è importante avere persone che abbiano un **approccio esplorativo alle cose, che siano curiosi e che abbiano voglia di approfondire.**

Interviene il **prof. Boccardelli** il quale propone altri due temi:

- **nella scelta tra un ingegnere informatico o un laureato in Management and Computer Science, quale assumereste e perché?**
- **non è fondamentale che da qui a pochi anni sparisca la figura professionale del Chief Digital Officer, visto che tutto sarà digitale?**

Prende la parola la **dott.ssa Liberace**, Responsabile dell'Academy di Vetrya, la quale tiene a sottolineare che secondo lei è corretto che ci siano competenze trasversali, ma che è comunque necessario che il ragazzo si specializzi e sappia fare un mestiere.

Rispetto all'esperienza di Satisfy, accennata precedentemente, i fondatori di questa start up hanno capito che c'è stata una rivoluzione, e cioè che negli ultimi anni il consumo e la produzione si sono invertiti. In pratica, questi ragazzi sono stati bravi a **partire dall'esperienza del cliente**, immedesimandosi in loro. Le scuole del design fanno questo già da molti anni: progettare a partire dall'utente. Nel settore Digital ciò viene fatto ma a livello di interfacce, il primo layer fondamentale, e ciò dovrebbe accadere anche nel Management.

In merito alla domanda sul perché assumere un laureato in Management and Computer Science piuttosto che un Ingegnere informatico, la dott.ssa Liberace ritiene che una prima ragione potrebbe essere quella relativa alla maggiore facilità di poter chiedere a tale figura questo tipo di capacità di interpretazione; cioè chiedere di partire da una lettura formalizzata e strutturata, non sociologica, che possa dare adito subito a una strutturazione di processi. Infatti, **abilità e competenza fondamentale oggi è quella di leggere e strutturare i processi e capire che percorso prendono i dati all'interno di tali processi.**



Prende la parola il dott. **Rauso**, Direttore People Organization, & Digital Transformation SOGEI, il quale ritiene importante condividere la seguente considerazione.

Tenendo conto di dati concreti rilevati in SOGEI, è emerso che su 100 posti per neolaureati (80 in discipline STEM, scientifico-tecnologiche, e 20 corporate, economia e commercio ed ingegneria gestionale) sono stati ricevuti 50 curricula per le 20 posizioni corporate e 84 per le 80 STEM. Pertanto, ben vengano corsi di laurea che formano tali profili, in quanto le persone che servono in azienda sono quelle STEM e devono essere in grado di fare, metaforicamente, due cose: “le rane” e “i pipistrelli”. In azienda infatti servono entrambi: le “rane”, sono quelle che stanno in ufficio e che lavorano secondo efficienza, efficacia ed economicità; i “pipistrelli” sono quelli che innovano, escono, lanciano segnali, raccolgono feedback e operano sull’Open Innovation. Gestire contemporaneamente queste due figure, tra di loro in antitesi, non è facile e prevede anche un costo, in quanto per fare efficienza ed innovazione servono fondi.

Pertanto, secondo il dott. Rauso, l’unica cosa certa in azienda sono le persone; quindi è importante non sottovalutare le persone presenti in azienda, in quanto a volte non sono solo messe in grado di esprimere il loro potenziale.

Le contaminazioni dei corsi di laurea, secondo il dott. Rauso, sono fondamentali, ma devono avvenire invitando esponenti del mondo esterno.

Prende la parola il Direttore Generale, **Giovanni Lo Storto**, il quale tiene a sottolineare che la Luiss ha capito l’importanza di un **apprendimento “ampio”**, fatto di spunti di apprendimento larghi, inclusivi ed esperienziali, si pensi ad esempio agli studenti che sono stati inviati nei campi confiscati dalla mafia, nelle carceri per vedere la sofferenza e come e cosa si produce, studenti che sono stati un mese con i militari in Kosovo. È riduttivo pertanto parlare solo di soft skills.

In materia digitale, continua il Dott. Lo Storto, si cerca di formare uno studente attraverso la **contaminazione**, ma **come può la Luiss, in qualità di business formativo, integrare ed arricchire la formazione dei ragazzi concepiti digitali, quelli nati dopo il 1985?**

In pratica, in termini di **parole e numeri**, la Luiss aggiunge “parole”, allenando gli studenti alla diversità - si pensi al Progetto che prevede che lo studente lavori nell’orto con i ragazzi autistici -, ma anche alla conoscenza della sofferenza umana, ma quali sono i numeri e come è possibile fissare quelle parole per essere competitivi?

Interviene il **dott. Vitale**, il quale ricorda che in LBS durante i corsi di Leadership vengono organizzate delle simulazioni: in pratica i Leadership team vengono suddivisi in gruppi, lì si fa lavorare tra di loro con funzioni diverse ed emerge sempre che c’è un grande scontro tra i CEO e gli HR, in quanto sono due mondi che in azienda non si parlano, poiché hanno una visione completamente diversa.

Il dott. Vitale ritiene inoltre che ci deve essere tanto digitale non solo nel mondo dell’IT, ma anche nell’HR, CFO, ecc. Il tema della cultura del dato, che è legato al processo, non esiste nell’HR; oggi l’HR si apre alla tecnologia, con linkedin, per il recruitment.



Interviene il **dott. Rauso**, Direttore People Organization, & Digital Transformation SOGEI, il quale, riportando l'esperienza della propria azienda, informa che in Sogei è stata eliminata la funzione del Chief digital Officer ed è stata creata una struttura aziendale plenipotenziaria sugli obiettivi aziendali, in quanto ci si è resi conto che l'unica cosa certa in azienda sono le persone e i manager che seguono e devono coordinare le persone. Se lo studente viene formato anche sulla diversità e multidisciplinarietà, sarà compito del manager riuscire a gestire e sfruttare le risorse, anche in momenti di trasformazione aziendale. Se la risorsa si perde sarà colpa del manager che non è stato in grado di gestirlo. Inoltre, secondo il dott. Rauso, chi lavora in Sogei, Società Generale di Informatica S.p.A, è fortunato perché è un cittadino che fa servizi per sé stesso. Infatti, il concetto che il dott. Rauso tiene a proporre è la **familiarità**. In genere si usa un servizio quando è familiare. Quando all'interno dell'azienda un servizio si progetta e si utilizza, grazie alla familiarità poi è possibile riproporselo come cittadino. Lo studente 2.0 deve pertanto entrare in azienda in modo familiare.

Interviene il **dott. Tommasini** il quale tiene nuovamente a sottolineare l'importanza della **trasversalità** e ricorda a tal proposito di aver avuto recentemente un confronto con Luca Maestri, ex studente Luiss e CFO di Apple, il quale sosteneva che un neolaureato di Yale ad esempio, proveniente da studi di informatica, in Apple non sempre funziona. Luca Maestri raccontava che in Apple c'è un'altissima percentuale di persone che provengono dalle università italiane proprio perché funzionano molto meglio, in quanto hanno competenze e conoscenze trasversali e non verticali.

Prende la parola il **dott. Vitale** il quale ricorda che, così come emerso dal Corporate panel HR, per essere classe dirigente manageriale si deve essere una persona di cultura; perché oggi sia la flessibilità che la trasversalità ti garantiscono la cultura, che è parente della curiosità.

2. Offerta Formativa Luiss – Corso di Laurea Magistrale in Data Science and Management

Il Rettore cede la parola al **prof. Italiano** il quale informa che è in corso di progettazione una laurea magistrale in Data Science and Management - nome è ancora provvisorio - da attivare a partire dall'A.A. 2021/22 con l'obiettivo di proporre un'ulteriore contaminazione e ibridizzazione tra discipline STEM e scienze sociali.

Il **prof. Italiano** auspica di co-progettare il corso di laurea assieme alle aziende e chiede pertanto ai panelist presenti la loro disponibilità a partecipare attivamente al processo formativo. Si rendono disponibili: Luca Tommasini – CEO, Vetrya, Massimo Chiriatti – CTO Blockchain & Digital Currencies - University Programs Leader, IBM, Fabrizio Rauso, Direttore People Organization, & Digital Transformation SOGEI.

3. Offerta Formativa Luiss Business School - Master Universitario di Primo Livello in Big Data and Management

Il prof. Italiano presenta il Master Universitario di Primo Livello in Big Data and Management

il quale mira allo sviluppo di solide competenze per gestire grandi quantità di dati, sviluppare modelli analitici e interpretarli per migliorare processi di business.

Intende inoltre fornire competenze pratiche altamente multidisciplinari orientate al **decision making** e alla **business intelligence**: programming e computer science, tecniche statistiche evolute, comprensione del mondo business, e communication skills.

Il prof. Italiano informa i panelist che il Master è consolidato ormai da cinque anni e presenta un'ottima employability. Inoltre, al fine da aprire un dibattito, pone le seguenti domande:

- Quali **skill** ritenete più importanti per **data-driven decision making** e **business analytics**?
- Quale (**nuova**) **direzione** per il futuro? A breve termine, prossimi anni (**IoT, 5G, ...**)

4. Offerta Formativa Luiss Business School -Master Universitario di Primo Livello in Management and Technology

Il prof. Spagnoletti presenta il Master Universitario di Primo Livello in Management and Technology che ha l'intento di formare professionisti della **Digital Transformation** che sappiano adattare le strategie aziendali ai nuovi paradigmi digitali, sfruttando tutte le potenzialità offerte dalla rivoluzione digitale.

Il Master è caratterizzato dai seguenti tre Major:

- Business Transformation
- Digital Business Strategy
- Disruptive M&A

Il prof. Spagnoletti pone le seguenti domande:

- Quali sono le **aree funzionali** a cui dare **priorità** per sfruttare al meglio le opportunità offerte dalla **Digital Transformation**?
- Quali sono le **carenze** – in termini di competenze necessarie – che impediscono una corretta **gestione della trasformazione digitale**? Quanto il **livello di conoscenza delle tecnologie** incide su tali carenze?

Prende la parola il **dott. Vitale** il quale auspica di stabilire con i presenti un contatto e un aggiornamento frequente, in modo da mostrare come saranno applicati i feedback ricevuti in azioni concrete sui programmi Luiss. Inoltre, informa che sarà inviato un questionario da compilare che sottolinea proprio il fatto che Luiss lavora ascoltando le imprese.

Interviene il **dott. Lo Storto** il quale invita i presenti ad organizzare anche un incontro dedicato al fine da contaminare il gruppo degli Evangelist, un gruppo di giovani colleghi amministrativi che potrebbero diventare i futuri promotori interni della Luiss.

Prende la parola il **dott. Vitale** il quale relativamente ai Master invita i panelist a dare un loro contributo in merito alle **skill ritenute importanti per data-driven decision making**.

Il prof. Boccardelli lancia inoltre anche un altro tema: **Cosa significa essere leader in un'organizzazione che fa data driven decision**.



Interviene il **dott. Mischiatti**, Chief Information Officer, Poste Italiane, il quale ricorda che nelle grandi organizzazioni c'è stato un momento in cui la tendenza era creare un grande "secchio" chiamato datawarehouse e dopo bigdata. Successivamente sono stati creati algoritmi più o meno complessi. Oggi invece c'è una contro tendenza. La necessità del dato dal punto di vista funzionale del business è molto importante. Secondo il dott. Mischiatti, il tema della spinta verso il dato sta arrivando. Oggi le grandi aziende hanno costruito sistemi, processi, piattaforme, da centinaia di milioni di euro, ma **non c'è nessuno che veramente in questo momento ha la capacità di valorizzare il dato.** **C'è uno spazio infinito sul mondo dei dati.** Non basta però aver un "secchio" dove buttare i dati, occorre comprendere gli aspetti normativi e quelli legati al singolo business.

Prende la parola il dott. **Lo Storto** che, proprio per collegarsi a quanto detto dal dott. Mischiatti sulla mancanza di persone che sappiano valorizzare i dati, informa i panelist che la Luiss sta lavorando per aprire anche in Italia una **Ecole42**, una scuola di "saldatori" digitali, la prima scuola di "siderurgia", di ingegneria digitale applicata, che formerà gli imprenditori tecnologici del futuro. Il progetto prevede di creare a Roma una sorta di città dell'innovazione.

L'idea è di creare una scuola che attraverso l'uso di metodologie alternative riesca ad avvicinare i futuri lavoratori al mondo digitale.

Il percorso di tre / quattro anni sarà strutturato sulla base di attività peer-to-peer learning e learning-by-doing, cioè percorsi di apprendimento basati sullo scambio reciproco e sulla pratica. Infatti, in questa scuola non ci saranno professori.

L'hub vedrà riuniti, in uno stesso luogo, talenti provenienti da diversi percorsi accademici e non. In questa scuola infatti non sarà necessario possedere un titolo di studio per accedere. La scuola formerà centinaia di ragazzi senza laurea o formazione specifica al fine di promuovere l'innovazione nelle aziende e pertanto contribuire all'aumento della produttività.

L'obiettivo è diffondere una cultura imprenditoriale e incoraggiare lo sviluppo di attività innovative.

È la scuola di programmazione digitale più importante del mondo. Oggi chi impara a programmare lo fa per diventare creatore di nuove soluzioni.

Il tema vero in materia di business è che non ci sono sufficienti ragazzi capaci di portare nuovi input di innovazione. In tale scuola non si pagherà la retta, non serve un titolo di studio e non lo rilascia. Lo schema è di collaborare con gli altri e competere con sé stesso.

Pertanto, dopo Parigi, Silicon Valley e successivamente Lettonia, Estonia, Lituania e Danimarca, paesi che sul digitale stanno investendo molto, anche in Italia si aprirà l'Ecole42 e si chiamerà **42 Roma Luiss**. L'obiettivo è mettere sul mercato 200 persone all'anno capaci di mettere le mani sui dati.

Infine, il dott. Lo Storto concorda con il suggerimento della dott.ssa De Felice di invitare al prossimo incontro i ragazzi nati dopo il 1985.

Il Rettore, ringraziando tutti i presenti per aver accettato l'invito e per i feedback ricevuti, riassume in ultimo alcune keywords dell'incontro:

- bilinguismo

LUISS



- numeri e parole
- innovazione e trasformazione
- orizzontalità e verticalità

L'incontro termina alle ore 15.10.