

Project Work 2024

VII edizione

MASTER IN HR & DIGITAL RECRUITING

IPE Business School, Napoli

www.ipebs.it

:



“FISCALISTI TO BE? WHY NOT! IL PEOPLE JOURNEY VERSO LO STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO DI EY TRA ATTRACTION ED EXPERIENCE”

MARIACRISTINA CRESCI
Team Leader


Laureata in
Giurisprudenza

FABIO BOCCHETTI


Laureato in
Giurisprudenza

MARCO CAIAZZA


Laureato in
Psicologia Applicata

CLAUDIA DI LUCCIO


Laureata in
Giurisprudenza

GAIA RADDI


Laureata in Management del
patrimonio culturale

ABSTRACT

Il progetto "Fiscalisti To Be? Why Not!" mira a sviluppare una strategia di attraction e acquisition per EY Tax & Law, focalizzata sull'essere people-oriented, data-driven e innovativa. L'obiettivo è avvicinare i giovani alle professioni fiscali e promuovere la partecipazione alle iniziative dello Studio Legale e Tributario. Per raggiungere questo scopo, verrà creata una piattaforma di apprendimento dedicata alla materia fiscale, pensata per studenti di diritto e di economia. Questa piattaforma non solo fornirà formazione e conoscenze specifiche, ma fungerà anche da strumento di Employer Branding, aumentando la visibilità di EY Tax & Law e rendendo più attrattivo il percorso professionale nell'ambito fiscale. L'approccio sarà sartoriale, combinando logiche di recruiting a lungo termine con strategie di Employer Branding & Experience, per creare un ambiente attrattivo e coinvolgente per le future generazioni di fiscalisti.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Originalità della proposta	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Video di Storytelling	/5

Deloitte. “HUMAN SUSTAINABILITY: GENERARE VALORE PER LE PERSONE”

VITTORIO DE FEO
Team Leader



Laureato in
Giurisprudenza

SARA DE SICA



Laureata in
Scienze Politiche

MANUEL FERRUCCI



Laureando in
Lingue e Comunicazione
interculturale

MATTIA PERLA



Laureato in Organizzazione
e Marketing per la
Comunicazione d'Impresa

CHIARA MARIA RASO



Laureata in
Relazioni e Istituzioni
dell'Asia e dell'Africa

ALESSIO TANGARI



Laureato in
Giurisprudenza

ABSTRACT

Il progetto, sviluppato in collaborazione con Deloitte, ha l'obiettivo di supportare un'azienda cliente verso l'ottimizzazione e l'efficientamento dell'*HR proposition* nella più ampia strategia legata alla sostenibilità. Partendo da un'analisi di contesto, abbiamo intercettato le specificità dell'azienda cliente attraverso vari strumenti di indagine, come ad esempio un questionario di analisi obiettiva dei processi HR ed un'indagine di clima rivolta a tutta la popolazione. Questa prima fase del progetto ci ha permesso di determinare il livello di maturità aziendale e di posizionare l'organizzazione su un percorso ideale verso una strategia HR che sia in grado realmente di generare valore per le persone. Prendendo in considerazione le evidenze emerse dall'analisi As-Is, ed intercettando gap ed aree di ottimizzazione, abbiamo definito una specifica roadmap di intervento facendo leva sui criteri di priorità, complessità e timing. La roadmap di intervento costituisce una guida ed un utile strumento a supporto del cliente per orientare azioni e strategie future finalizzate all'efficientamento della strategia people nell'ottica della human sustainability.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Originalità della proposta	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Video di Storytelling	/5



“PERFORMANCE EVALUATION SYSTEM PER BLUE COLLARS”

AGATA PAESANO
Team Leader


Laureata in Innovation
& International
Management

CHIARA AIELLO


Laureata in
Economia Aziendale

SARA ESPOSITO


Laureata in
Scienze Zootecniche e
Tecnologie Animali

ALESSIA FERRARO


Laureata in
Servizio Sociale

GREGORIO NASTI


Laureato in
Economia Aziendale

BENEDETTA SANTANGELO


Laureata in
Giurisprudenza

ABSTRACT

Nell'ambito del contesto aziendale contemporaneo, caratterizzato da una crescente complessità e dinamicità, la gestione efficace delle risorse umane si rivela cruciale per il successo e la sostenibilità delle imprese. De Matteis Agroalimentare S.p.A., consapevole di questa realtà, si è impegnata a sviluppare e implementare un sistema di valutazione delle performance dedicato ai lavoratori operativi, noto come Performance Evaluation System (P.E.S.) per Blue Collars. Questo sistema rappresenta un'evoluzione significativa nel modo in cui l'azienda gestisce le prestazioni individuali nei reparti produttivi, mirando a promuovere un ambiente di lavoro incentrato sul miglioramento continuo e sul coinvolgimento dei dipendenti. Nel presente lavoro, esamineremo in dettaglio il processo di valutazione delle performance concentrandoci sui suoi obiettivi, strumenti, metodologie e impatti sulle dimensioni dell'ingaggio e della professionalità dei lavoratori operativa.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Originalità della proposta	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Video di Storytelling	/5

CLAUDIA PINATO
Team Leader



Laureata in Lingue e Letterature moderne europee

ALESSIA DEL PERCIO



Laureata in Scienze della PA

GIULIANA LOSCO



Laureata in Management del patrimonio culturale

SALVATORE MASSA



Laureato in International Management

MARIA FRANCESCA SPADUZZI



Laureata in Traduzione Specialistica

ABSTRACT

L’obiettivo del progetto NetBo@t in collaborazione con NetCom Group S.p.A. è lo sviluppo e l’implementazione di un chatbot aziendale basato su un’Intelligenza Artificiale (LLM) che permetta di supportare il reparto HR su svariati processi legati alla gestione delle persone. Trattandosi di un progetto in fase embrionale, il punto di partenza è stato l’analisi, talvolta la costruzione, dei processi HR aziendali con successiva individuazione delle attività digitalizzabili, da poter gestire con l’ausilio dell’AI. Sono stati individuati, per iniziare, tre momenti cruciali del ciclo vitale del dipendente NetCom: il cosiddetto “*first touch*”, primo momento di incontro con l’azienda, il processo di *onboarding* aziendale e l’accesso ai gestionali e ai regolamenti interni da parte dei dipendenti. Nel lungo periodo, gli sviluppi futuri di NetBo@t consentiranno, con buona probabilità, di coprire la maggior parte delle attività standardizzabili in carico al reparto HR.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Originalità della proposta	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Video di Storytelling	/5



“SOLE 365: LA NUOVA FRONTIERA DEL RECRUITING”

SIMONA MASSA
Team Leader



Laureata in
Culture Digitali e della
Comunicazione

MICHELA BOCCIA



Laureanda in
Giurisprudenza

GIORGIA DE CRESCENZO



Laureata in
Scienze della Formazione e
dell'Educazione

MARCO DE SIVO



Laureato in
Relazioni Internazionali

SILVIA FASULO



Laureata in
Scienze della PA

GRAZIANA LAVORGNA



Laureata in
Relazioni Internazionali

ABSTRACT

Il progetto di Talent Attraction sviluppato per l'azienda Sole 365 ha come obiettivo l'ottimizzazione dei processi di screening dei curricula, l'attrazione e l'individuazione di talenti in linea con la cultura aziendale e le esigenze operative dell'organizzazione. A seguito di uno studio dettagliato del settore della Grande Distribuzione Organizzata e di un'approfondita analisi SWOT, è stata proposta una strategia innovativa basata sulla gamification e un piano di potenziamento dei processi di employer branding. L'introduzione della gamification nei processi di recruiting mira a coinvolgere i potenziali candidati in maniera interattiva e stimolante, favorendo al contempo un pre-screening efficace. L'implementazione della strategia di employer branding, invece, ha come obiettivo la valorizzazione della realtà aziendale e l'attrazione di talenti.

Esprimere un giudizio per ciascun Project Work da 1 (non sufficiente) a 5 (ottimo) sulla base dei seguenti elementi:

Qualità dei contenuti	/5
Originalità della proposta	/5
Capacità di analisi (metodologia, dati, scenario etc.)	/5
Efficacia della presentazione (slides e discorso)	/5
Video di Storytelling	/5