

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA: **CAMOMILLA**
italia TITOLO: Digital Onboarding Camomilla italia experience

ILARIA MARSILIA

CECILIA CINOTTO

NICOLETTA DE ANGELIS

CHIARA DI MARTINO

GIANLUCA ROMANO

FABIANA TROPENSCOVINO

Team Leader



Laureata in Giurisprudenza
Università Federico II



Laureata in Giurisprudenza
Università Torino



Laureata in Lingue
Università E-Campus



Laureata in Sociologia
Università Federico II



Laureato in Economia
Università Parthenope



Laureanda in Storia dell'Arte
Università Suor Orsola

ABSTRACT

Nell'era che stiamo vivendo, l'HR assume un ruolo del tutto nuovo, diventando protagonista della Digital Transformation, ossia un nuovo modo tecnologico di porsi ed agire per aziende. Ciò ha finito inevitabilmente per condizionare i processi di onboarding e, dunque, si è palesata l'esigenza di adattare tale fase all'ingresso delle nuove risorse all'interno della realtà aziendale. Camomilla italia, brand sempre attento alle esigenze dei propri dipendenti così come dei propri clienti, ha rappresentato l'esigenza di voler fidelizzare le proprie risorse al fine di farle sentire parte di una grande famiglia attraverso un processo di Digital Onboarding ben strutturato nella sua semplicità.

Vota a questo link <https://it.surveymonkey.com/r/MHR20PW>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:  *d'Amico* TITOLO: “Strategia di comunicazione interna sul Bilancio di Sostenibilità del Gruppo d'Amico”

FABIO CORSARO

ILENIA AMIRATA

ANNUNZIATA AVITABILE

IRINA MADALINA POLISE

SARA SERPA

Team Leader



*Laureato in Comunicazione
Università di Salerno*



*Laureanda in Psicologia
Università Federico II*



*Laureanda in Psicologia
Università Suor Orsola*



*Laureata in Pubblica Amm.
Università Federico II*



*Laureata in Archivistica
Università La Sapienza*

ABSTRACT

Il progetto ha lo scopo di promuovere i temi della sostenibilità attraverso l'implementazione di una nuova strategia di comunicazione interna del Gruppo d'Amico. L'obiettivo è quello di individuare strumenti chiave che possano consolidare una più ampia conoscenza dei dipendenti sui temi relativi alla Responsabilità sociale d'impresa. Il piano di comunicazione presentato vuole rendere il tema della sostenibilità facilmente accessibile a tutta la popolazione aziendale, attraverso un processo di narrazione cross-mediale e multimediale, affinché diventi un elemento di appartenenza e di identificazione con l'impresa. Il bilancio di Sostenibilità 2019 del Gruppo d'Amico ha fatto da corollario per lo sviluppo dell'intero lavoro. Sulla base di un'analisi di contesto e in linea con le tecnologie e i trend più attuali della comunicazione digitale, le proposte sono orientate a stimolare l'engagement dei dipendenti e a valorizzare il patrimonio culturale dell'azienda.

Vota a questo link <https://it.surveymonkey.com/r/MHR20PW>



SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

TITOLO: Leadership: what's neXt?

CARMEN COSENZA

MARINA DE FALCO

CLAUDIA IARDINO

DARIO RICCHIARI

ANNUNZIATA SORRENTINO

GIULIA VERSACE

Team Leader



*Laureato in Comunicazione
Università Suor Orsola*



*Laureata in Relazioni Int.
Università Federico II*



*Laureanda in Psicologia
Università Suor Orsola*



*Laureando in Psicologia
Università Palermo*



*Laureata in Psicologia
Università Palermo*



*Laureanda in Psicologia
Università Palermo*

ABSTRACT

Il presente elaborato si pone l'obiettivo di delineare il profilo di leadership più performante nel prossimo futuro. Partendo da un'attenta analisi della letteratura scientifica, nella prima parte, si propone un modello integrato che offre come output quattro stili di leadership: Shepherds, Astronauts, Pilots e Chemists. Attraverso l'implementazione di tale modello, nella seconda parte, saranno indagati i profiles ed i rispettivi stili di leadership applicati all'interno dei diversi contesti organizzativi dai top CEO a livello globale individuati da CEOWORLD. I dati emersi saranno successivamente analizzati in relazione all'orientamento, al mercato di riferimento e alla fase del ciclo di vita aziendale e restituiranno come stile dominante quello Pilot-Shepherd. Infine, nella terza ed ultima parte, in un'ottica predittiva, sarà delineato il profilo del leader del futuro, in termini di mindset, comportamenti e valori.

Vota a questo link <https://it.surveymonkey.com/r/MHR20PW>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:



TITOLO: Ipotesi di implementazione di un piano di Welfare Aziendale

VINCENZO SANSONE

MARCO BELLUOMO

RAFFAELLA FERRARO

VIRGINIA FIENGA

ILARIA IZZO

Team Leader



*Laureato in Economia
Università Federico II*

*Laureando in Economia
Università Vanvitelli*

*Laureata in Giurisprudenza
Università Federico II*

*Laureata in Giurisprudenza
Università Suor Orsola*

*Laureato in Psicologia
Università Vanvitelli*

ABSTRACT

Il Project work realizzato ha la finalità di implementare un Piano di Welfare Aziendale Pdr (Premio di risultato) per la *holding* del Gruppo Balletta, con l'obiettivo, da un lato, di agire sulla motivazione, la produttività e la *retention*, ponendo al centro la persona e i suoi bisogni; e dall'altro di garantire un'ottimizzazione del vantaggio fiscale derivante dalla detassazione del PdR. Il piano di consulenza si articola nelle seguenti fasi: presentazione aziendale, volta all'analisi del business, dei valori e dell'assetto organizzativo; definizione del concetto di *Welfare* evidenziando le tipologie e i relativi vantaggi sia per i dipendenti che l'azienda, con particolare *focus* sul bisogno di *Welfare* per la *holding* del Gruppo Balletta; soluzioni proposte al fine di mettere in risalto, le modalità per gestire in maniera efficiente un premio di risultato e di mostrare l'importanza della sua conversione in *welfare*. Il risultato auspicato dall'implementazione del piano permette all'azienda di aumentare la produttività, migliorare il clima organizzativo e contribuire al benessere dei dipendenti.

Vota a questo link <https://it.surveymonkey.com/r/MHR20PW>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:



TITOLO: La disciplina del distacco alla luce delle novità introdotte dalla Direttiva 2018/957

LUDOVICO CARACCIOLLO MANUELA CAPALDO

MARIAGRAZIA DI FILIPPO

RITA DOTTI

ELENA FERRARA

TULLIO PACELLI

Team Leader



*Laureato in Giurisprudenza
Università Pegaso*



*Laureata in Giurisprudenza
Università Federico II*



*Laureata in Relazioni Int.
Università L'Orientale*



*Laureata in Giurisprudenza
Università Federico II*



*Laureanda in Pubblica Amm.
Università Federico II*



*Laureato in Relazioni Int.
Università L'Orientale*

ABSTRACT

Il project work è finalizzato ad analizzare i principali cambiamenti apportati dalla Direttiva 2018/957/UE, recante modifica della Direttiva 96/71/CE, sul distacco transnazionale di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. La finalità dell'intervento del legislatore europeo è la riaffermazione del principio di parità di trattamento e il superamento del fenomeno del *dumping*. La Direttiva non va ad armonizzare le normative giuslavoristiche nei diversi Stati membri, ma piuttosto coordina i sistemi di diritto del lavoro interni, stabilendo entro quali limiti debba o possa applicarsi all'espatriato la legislazione dell'*host country* in cui è fornita la prestazione lavorativa in regime di distacco. Secondo la disciplina comunitaria, lavoratore distaccato è colui che per un periodo limitato svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello in cui lavora abitualmente.

Vota a questo link <https://it.surveymonkey.com/r/MHR20PW>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:  **NETCOM**
G R O U P

TITOLO: Dall'individuazione delle competenze alla costruzione di un modello di mappatura

CARMEN VISCIANO

SARA D'URSI

SABATINO GALLO

MARCO MANNA

ANDREA PANDOLFI

Team Leader



*Laureata in Relazioni Int.
Università Orientale*



*Laureata in Economia
Università Federico II*



*Laureato in Economia
Università Parthenope*



*Laureando in Economia
Università Federico II*



*Laureato in Economia
Università Parthenope*

ABSTRACT

In un mercato del lavoro in cui la competitività tra imprese diventa ogni giorno più intensa, la gestione della conoscenza, anche detta Knowledge Management, ovvero l'insieme di metodi e strategie volti ad identificare, organizzare e diffondere le conoscenze aziendali, diventa fonte intangibile di valore in grado di creare un vantaggio competitivo. È questo l'obiettivo costante della NetCom Group, società operante nel settore ICT nata nel 2006 e cresciuta negli anni in maniera esponenziale, con cui è nato il progetto di realizzare la mappatura delle competenze in azienda. Partendo dall'analisi dei processi e delle competenze nelle principali divisioni aziendali, vengono descritte le sei figure chiave su cui il modello è strutturato. Per ognuna di esse sono state individuate le competenze necessarie a svolgere il proprio ruolo ed il conseguente livello richiesto. È proprio la dettagliata associazione ruolo-competenza e la definizione del livello con cui queste debbano essere possedute la novità principale del modello. Soltanto una buona sistematizzazione delle competenze, affiancata ad una politica di continuo apprendimento e miglioramento del bagaglio culturale dei lavoratori, permetterà di costruire un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo.

Vota a questo link <https://it.surveymonkey.com/r/MHR20PW>

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PROJECT WORK

AZIENDA:  **NOVARTIS**

TITOLO: Novaction: un nuovo modo di fare formazione

BARBARA BUONADONNA

Team Leader



*Laureando in Psicologia
Università Vanvitelli*

MARIAVITTORIA DE LUCA



*Laureanda in Filosofia
Università Federico II*

CLAUDIA SARDIELLO



*Laureanda in Psicologia
Università Vanvitelli*

MARIA SCOGNAMIGLIO



*Laureata in Servizio Sociale
Università Molise*

LORENZA VARRIALE



*Laureata in Relazioni Int.
Università Orientale*

ABSTRACT

Il presente lavoro ha come obiettivo la progettazione, attraverso un processo di gamification, di un videogioco avente la finalità di rendere più coinvolgente ed interattiva la formazione relativa al processo di confezionamento farmaci dell'azienda Novartis di Torre Annunziata. Al fine di rendere il procedimento meno noioso e più stimolante, è stato ideato Novaction, un videogame attraverso cui i dipendenti potranno formarsi, acquisendo o consolidando le nozioni fondamentali del processo di packaging aziendale. Ogni utilizzatore sarà, dunque, immerso in una realtà virtuale, strutturata in undici livelli, rappresentanti le diverse fasi del processo di confezionamento. L'intento è quello di stimolare tanto gli aspetti motivazionali quanto emotivi, che di norma vengono tralasciati dalla formazione classica, al fine di migliorare le capacità di apprendimento dei singoli, in maniera più rapida ed efficace.

Vota a questo link <https://it.surveymonkey.com/r/MHR20PW>