

Project Work 2025

IX edizione

MASTER IN HR & DIGITAL RECRUITING

IPE Business School, Napoli

www.ipebs.it



DAL CARICO AL CLOUD: ANALISI DEI CARICHI DI LAVORO PER L'OTTIMIZZAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI BANCARI

**CIRO
MAIONE**
Team Leader

**BEATRICE
ABETE**

**ANNA
AMBROSIO**

**GENNARO
COPPETA**

**ALESSANDRA
DI GIACOMO**

**ALICE
MARIGLIANO**

**ANDREA
SOLE**

**ROSA
TOSCANO**



Laureato in
Giurisprudenza



Laureata in
Giurisprudenza



Laureata in
Economia
Aziendale



Laureato in
Scienze e
Tecniche della PA



Laureata in
Psicologia:
Risorse Umane



Laureata in
Scienze
Filosofiche



Laureato in
Economia
Aziendale e
Business
Administration



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

ABSTRACT

Il progetto *“Dal carico al cloud”*, commissionato dal Gruppo Banca di Credito Popolare, ha l'obiettivo di analizzare i carichi di lavoro delle aree Affari e Pianificazione e Amministrazione dell'Istituto. Attraverso un *tool* dedicato, ogni dipendente ha fornito dati puntuali sulle attività quotidiane, permettendo di costruire una fotografia realistica di risorse, criticità, strumenti utilizzati, punti di forza e aree di miglioramento. È stato dunque predisposto un percorso di ottimizzazione dei processi orientato a efficienza, digitalizzazione, automazione delle attività ripetitive e formazione e sviluppo delle competenze. Parallelamente sono stati inoltre definiti *Key Performance Indicators* (KPIs) per monitorare benefici e risultati delle strategie elaborate. Il progetto si colloca in un più ampio disegno di trasformazione verso la banca del futuro, improntata alla sostenibilità ESG e al modello *paperless*. I risultati attesi comprendono non solo il miglioramento delle performance, ma anche un rafforzamento della qualità del lavoro e del coinvolgimento delle risorse.

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 speech)	/5
Video di storytelling	/5

MONICA COPPOLA
Team Leader



Laureata in
Lingue e Letterature
Comparate

LUISA DEL PRETE



Laureanda in
Filologia Moderna

NOEMI DEL PRETE



Laurea
ta in Lingue e Letteratura
Moderne Europee

CHIARA FERRARA



Laure
ata in
Psicologia
Risorse Umane

STEFANO GRILLO



Laurea
to in
Giurisprudenza

ROSANNA MAUTONE



Laureata in Lingue e
Letterature Europee e
Americane

ABSTRACT

Il progetto dimostra come l'Intelligenza Artificiale (IA) sia la forza trainante della trasformazione della funzione HR. Esploriamo il suo ruolo nei principali processi del ciclo di vita del dipendente, in un ordine che ne esalti la logica e l'impatto: dal recruiting all'onboarding, dall'amministrazione del personale alla valutazione delle performance, dalla formazione all'employer branding. Attraverso un approccio data-driven, l'IA non si limita a ottimizzare, ma assicura un tangibile ritorno sull'investimento (ROI), liberando i professionisti HR dalle attività operative e consentendo loro di concentrarsi su strategie a più alto valore, contribuendo così a un futuro del lavoro più efficiente, equo e orientato alla persona.

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 speech)	/5
Video di storytelling	/5

**MARIA CRISTINA
CIOFFI**
Team Leader



Laureata in
Giurisprudenza

**FRANCESCA
CORBISIERO**



Laureata in Lingue moderne
per la comunicazione e
cooperazione internazionale

**ERIKA
EREMITA**



Laureata in
Giurisprudenza

**RENATO
OLIVIERO**



Laureato in
Comunicazione Pubblica,
Sociale e Politica

**GIULIANA
PELLECCHIA**



Laureata in
Giurisprudenza

**FRANCESCA
VACCHIO**



Laureata in Scienze
Politiche e delle
Relazioni Internazionali

ABSTRACT

Il progetto, sviluppato in collaborazione con il Royal Group Hotels & Resorts, è volto ad analizzare ed ottimizzare la comunicazione e la leadership del Gruppo Royal all'interno di una realtà multi-struttura. Il Royal Group comprende l'Hotel Royal Continental di Napoli e, a Sorrento, l'Hotel Parco dei Principi, il So' Lifestyle Hotel e il Relais Regina Giovanna. Attraverso un approccio qualitativo e quantitativo, basato su interviste e sondaggi somministrati al personale, sono emersi alcuni temi chiave: il potenziamento dei processi di inserimento delle nuove risorse, il rafforzamento della comunicazione interna, la valorizzazione di vision e mission aziendale e la promozione di una leadership diffusa. Sulla base di queste evidenze, è stato elaborato un piano di intervento strategico, orientato alla promozione di una cultura aziendale coesa ed innovativa. Sono state individuate azioni mirate, tra cui programmi strutturati di onboarding e affiancamento, percorsi di carriera chiari e trasparenti, iniziative per rafforzare la comunicazione interna e un percorso di formazione manageriale per consolidare competenze di leadership diffuse. La messa in atto di queste azioni segna un momento chiave per favorire una maggiore coesione tra i reparti, stimolare il dialogo intergenerazionale e valorizzare il potenziale delle risorse, con l'obiettivo di allineare il capitale umano ai valori distintivi e agli standard di eccellenza del gruppo.

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 speech)	/5
Video di storytelling	/5

 R-Store WE R-STORE: IDENTITÀ, ENGAGEMENT E CRESCITA NELL'ERA POST-FUSIONE

**MARTINA
TORCIGLIANI**
Team Leader



Laureata in
Archeologia e
Storia dell'Arte

**ANNA
D'ALTERIO**



Laureata in Lingue
moderne per la
comunicazione e
cooperazione
internazionale

**DAVIDE DI
SALVATORE**



Laureato in
Consulenza e
Management
Aziendale

**CONCETTA
GIUDICI**



Laureata in
Culture Digitali e
della Comunicazione

**LUCIO LUBRANO
DI DIEGO**



Laureando in
Risorse Umane,
Scienze del lavoro e
Innovazione

**CAMILLA
PUGLIESE**



Laureata in
Progettazione dei
servizi educativi,
formativi

**GIULIA
SIMONETTI**



Laureata in
Editoria e
Scrittura

ABSTRACT

Il progetto sviluppato per R-Store affronta la sfida dell'employer branding post-fusione, con l'obiettivo di costruire un'identità condivisa e rafforzare l'engagement dei dipendenti. Al centro del progetto vi è la valorizzazione delle persone, considerate il vero motore dell'organizzazione, attraverso strumenti di comunicazione interna, attività di gamification e pratiche di riconoscimento. Lo storytelling riveste un ruolo strategico, trasformando i valori aziendali in narrazioni concrete e autentiche, grazie anche al contributo degli ambassador che raccontano esperienze di crescita interna. L'utilizzo di piattaforme digitali come Factorial, le newsletter dedicate e le video-pillole contribuiscono a diffondere messaggi coerenti e inclusivi. I risultati attesi includono un maggior senso di appartenenza, una cultura organizzativa coesa e un employer brand solido, capace di unire e ispirare tutte le persone del Gruppo.

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 speech)	/5
Video di storytelling	/5

**SARA
BRASIELLO**
Team Leader



Laureata in Marketing e
Management
Internazionale

**SABRINA
CARAPELLA**



Laureata in Storia della
storiografia filosofica

**DAVIDE
GARRITANI**



Laureato in
Relazioni
Internazionali

**ALESSIA
GOLINO**



Laureata in
Filologia Moderna

**DOROTEA
SABBATASSO**



Laureata in
Lingue e Culture
Compare

**LUIGI
MELE**



Laureato in
Scienze della Pubblica
Amministrazione e del Lavoro

ABSTRACT

La ricerca analizza la W-Icons Academy, progetto strategico di Wycon Cosmetics nato per attrarre, formare e trattenere talenti nel settore beauty retail, un ambito caratterizzato da elevata competitività e rapidi cambiamenti che richiedono soluzioni innovative. L'Academy è concepita come un ecosistema di sviluppo articolato in tre fasi: Join, Learn e Glow, che accompagnano i partecipanti in un percorso di crescita personale e professionale. Il modello formativo è blended, e integra lezioni in aula, esperienze sul campo, coaching individuale, strumenti digitali e attività di autovalutazione. La metodologia, meritocratica e inclusiva, mira a valorizzare sia le competenze già acquisite sia il potenziale inespresso, con particolare attenzione a diversità, innovazione e utilizzo di tecnologie digitali, come l'app Wycon, che consente monitoraggio e accesso a contenuti personalizzati. I risultati attesi includono la riduzione del turnover, la creazione di una pipeline interna di leader, il miglioramento della customer experience e il rafforzamento dell'identità del brand come people-oriented e innovation-driven.

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 speech)	/5
Video di storytelling	/5