

Project Work 2025

X edizione

MASTER IN HR & DIGITAL RECRUITING

IPE Business School, Napoli

www.ipebs.it

Connessione W-IFI:

Rete: IPEBS

Password: bsPontano

La Commissione di valutazione può esprimere il proprio giudizio mediante il seguente link

https://it.surveymonkey.com/r/pw_MHRs25

oppure
mediante il QR code





DIGITAL MBO TRANSFORMATION: DEFINIZIONE DI UN MODELLO DI PERFORMANCE MODERNO, INTEGRATO E DATA-DRIVEN PER CAMOMILLA ITALIA

ANGELA MIRANDA

Team Leader



Laureata in
Lingue e Culture
Comparate

ALICE BUONADONNA



Laureata in
Lingue e Letterature
Europee e Americane

MARIA PALIOTTO



Laureata in
Sociologia e
Politiche per il territorio

SERENA PERNA



Laureata in
Scienze dell'educazione e
della formazione

ALESSANDRA ROMANO



Laureata in
Comunicazione Pubblica
Sociale e Politica

ABSTRACT

Il progetto ridefinisce l'architettura del sistema di *Management by Objectives (MBO)* di Camomilla Italia, traghettando un modello consolidato e legato ai cicli stagionali del *fashion retail* verso una nuova frontiera digitale e intelligente. Partendo dall'analisi di una struttura operativa ad alto carico manuale, il lavoro propone l'integrazione di una piattaforma dedicata capace di *dematerializzare* i processi di valutazione e monitoraggio. L'originalità dell'intervento risiede nella trasposizione del modello *MBO* in un ecosistema *data-driven*, dove l'introduzione di strumenti di *AI Analytics* e *AI Coaching* potenzia la trasparenza e la qualità del *feedback*. Attraverso la riprogettazione degli indicatori qualitativi e un piano strategico di *change management*, l'iniziativa non solo ottimizza l'efficienza della *Corporate*, ma trasforma l'*MBO* in un asset strategico per la crescita sostenibile e la valorizzazione del merito, in linea con gli obiettivi di trasformazione digitale del *Brand*.

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



oHRange Screening Tool: il caso Coelmo

ANTONIO PELUSO
Team Leader



Laureato in
Giurisprudenza

CRISTINA CURCIO



Laureata in
Innovation and
International
Management

FRANCO LORENZO



Laureato in
Lingue e Letterature per il
Plurilinguismo Europeo

SIMONE MARESCA



Laureato in
Economia Aziendale

GIUSEPPE SILVESTRO



Laureato in Scienze
dell'amministrazione,
dell'organizzazione e
Consulenza del lavoro

FEDERICA TAMMARO



Laureata in
Psicologia Applicata

ABSTRACT

Il progetto, sviluppato in collaborazione con Coelmo S.p.A., azienda campana di eccellenza nella produzione di gruppi elettrogeni, nasce con l'obiettivo di definire uno strumento di screening per l'analisi di clima, basato su indicatori adattabili alle specificità del singolo reparto o dell'intero complesso aziendale di riferimento e replicabile in altri assetti organizzativi. Coelmo ha offerto l'opportunità di sperimentare il progetto pilota presso il proprio polo tecnico, consentendo di testarne sul campo l'efficienza e l'efficacia, in un'ottica di People Retention. Da questa collaborazione prende vita "oHRange Screening Tool", uno strumento progettato per supportare le organizzazioni nel monitoraggio e nella valutazione delle risorse, ottimizzando i processi decisionali strategici in ambito 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 speech)	/5
Video di storytelling	/5



AI & DIGITALIZZAZIONE NEI PROCESSI HR: RISCHI, POTENZIALITÀ E SVILUPPI NELLA POLICY AZIENDALE

MICHELA CASTALDI
Team Leader



Laureata in
Sociologia Digitale e Analisi
del web

MARCO CUTRIGNELLI



Laureato in
Giurisprudenza

FEDERICO D'ANDOLFO



Laureato in
Marketing e
Management
internazionale

ANNA MAZZEI



Laureata in
Culture digitali e della
Comunicazione

MARCO TEODORO SICA



Laureato in
Filosofia

ROSA VISONE



Laureata in Filologia
moderna

ABSTRACT

Il presente lavoro delinea il processo di integrazione dei sistemi di Intelligenza Artificiale in d'Amico Società di Navigazione. Lo studio ha preso avvio da un'analisi teorica approfondita riguardante l'etica delle tecnologie emergenti, il quadro normativo di riferimento e lo stato dell'arte dei processi digitalizzati già presenti in azienda. Questa solida base accademica e normativa ha consentito, nella fase conclusiva del lavoro, la definizione di linee guida operative per un impiego consapevole ed efficace dell'AI. Il risultato finale è la formulazione di una policy aziendale dedicata, finalizzata a regolamentare l'integrazione tecnologica nei processi di business, garantendo sicurezza, maggiore trasparenza e una transizione digitale coerente con i valori fondanti 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

MARIO PERILLO
Team Leader



Laureato in Scienze dell'Economia Aziendale

CAMILLA BIAFORA



Laureata in Psicologia-Risorse Umane

LORENZO GUARINO



Laureato in Scienze Economiche Finanziarie e Internazionali

FRANCESCA PIA MINOPOLI



Laureata in Consulenza pedagogica

GIOVANNA NIGLIO



Laureata in Risorse Umane, Ergonomia cognitiva, Neuroscienze cognitive

ROBERTA VIVOLO



Laureata in Economia Aziendale Business Administration

ABSTRACT

Il Project Work elaborato con Emicenter analizza l'organizzazione del personale all'interno di un contesto plurisede, con particolare attenzione al reparto di analisi cliniche costituito da laboratorio e punti prelievo organizzati secondo il modello *hub e spoke*. L'obiettivo è quello di valorizzare e strutturare i processi organizzativi, ponendo particolare attenzione alle modalità di comunicazione interna, per le quali è stato necessario focalizzarsi su organizzazione, percorsi di onboarding e di formazione. A tal fine, il contributo si concentra su un'analisi integrata di questi aspetti, considerati centrali per il funzionamento dell'organizzazione. Attraverso un approccio qualitativo basato su interviste a figure chiave, il lavoro sviluppa una proposta progettuale, di HR, finalizzata alla strutturazione dei processi di comunicazione interna, al miglioramento dell'esperienza di inserimento e crescita delle risorse, valorizzando le peculiarità del contesto sanitario.

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



WELFARE EVOLUTION: ASCOLTARE I BISOGNI E COSTRUIRE IL BENESSERE DELLE PERSONE IN FERRARELLE

ALESSIA MENNA
Team Leader



Laureata in
Giurisprudenza

GABRIELLA CIBELLI



Laureata in Sociologia e
Politiche per il Territorio

FATIMA DI SARNO



Laureata in Psicologia
Clinica e di Comunità

ANDREA FENDERICO



Laureato in
Giurisprudenza

VALERIA PELELLA



Laureanda in
Filologia Moderna

GAIA RUSSO



Laureata in Culture
digitali e della
comunicazione

ABSTRACT

Il welfare aziendale rappresenta un elemento cruciale per la creazione di valore condiviso e per il rafforzamento del legame tra impresa e capitale umano. Nel contesto di Ferrarelle S.p.A. Società Benefit, tra le aziende leader nel settore delle acque minerali, il presente studio si propone di rielaborare un piano di welfare aziendale orientato al gradimento e alla coerenza rispetto ai bisogni della popolazione aziendale. La ricerca adotta un approccio metodologico bottom-up basato su una survey strutturata, somministrata in modalità sia digitale che cartacea all'intera popolazione aziendale distribuita su quattro sedi operative. Il tasso di risposta ha consentito di rilevare in modo sistematico il gradimento dei servizi di welfare attivi, bisogni emergenti e priorità dei dipendenti. I risultati evidenziano un apprezzamento differenziato tra i servizi oggi presenti in azienda. Partendo dalle evidenze raccolte, lo studio propone un piano di interventi data-driven finalizzato al potenziamento dell'offerta welfare sulla base delle principali aree di interesse indicate dai lavoratori e al rafforzamento della comunicazione organizzativa. I risultati confermano il ruolo del welfare aziendale non come costo accessorio, ma come investimento strategico capace di generare valore condiviso per l'impresa, i lavoratori e il territorio, favorendo la coerenza tra sostenibilità dichiarata e l'impegno concreto verso il benessere delle persone.

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



APP MD "MAI DISTANTI": ATTRACTION E RETENTION AL CENTRO DI UN MODELLO DI HUMAN EXPERIENCE

SIMONA PALOMBA
Team Leader



Laureata in
Psicologia del lavoro

**FEDERICO FILIPPO
DI MEZZA**



Laureato in
Comunicazione
Pubblica e D'Impresa

CATERINA LUPIS



Laureata in
Lingue e Culture
dell'Asia e dell'Africa

SIMONA MOZZILLO



Laureata in Scienze
dell'Amministrazione,
dell'Organizzazione e
Consulenza del Lavoro

MATTIA SALVI



Laureato in
Filologia Moderna

ARIANNA SPATAFORA



Laureata in
Psicologia
Cognitiva e
Neuroscienze

ABSTRACT

Il settore della Grande Distribuzione Organizzata italiana affronta criticità strutturali: turnover superiore al 20%, carenza di manodopera e gap tecnologico HR. Il project work analizza MD S.p.A. (9.172 dipendenti, 782 punti vendita) e propone l'ecosistema digitale "MD - Mai Distanti" per integrare talent attraction e retention. L'applicazione combina matching AI, referral program, MD Academy, piattaforma social interno e un'area wellbeing. La metodologia si basa su desk research e benchmarking competitivo. I risultati attesi includono ROI del 3% nel primo anno, riduzione del turnover di 1-2 punti percentuali e diminuzione del 30-40% dei tempi di recruiting, configurandosi come risposta strategica sostenibile alle sfide del settore.

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



PATH TO PERFORMANCE: PROGETTAZIONE DI UN SISTEMA COMPLETO DI GOAL SETTING E PERFORMANCE MANAGEMENT

IRENE CRISPINO
Team Leader



Laureata in
Lingue e Letterature per il
Plurilinguismo Europeo

ROBERTA CARRATURO



Laureata in
Psicologia del lavoro

FRANCESCA FANELLI



Laureata in
Giurisprudenza

AGOSTINO LIOTTI



Laureato in
Economia Aziendale

LUDOVICA MASULLO



Laureata in
Giurisprudenza

DONATO TUOSTO



Laureato in
Filologia Moderna

ABSTRACT

Il progetto realizza un sistema di Performance Management basato sul modello 9-Block per Proma Group, azienda leader automotive con presenza su quattro continenti. Il sistema rappresenta un processo strategico per valorizzare il capitale umano attraverso tre fasi annuali: definizione obiettivi condivisi, valutazione delle performance e posizionamento nella matrice 9-Block. L'approccio valuta le persone secondo tre dimensioni integrate: raggiungimento degli obiettivi, allineamento ai valori aziendali e potenziale di crescita. Questa visione tridimensionale consente all'organizzazione di progettare interventi HR personalizzati e basati su dati oggettivi, che spaziano dalla formazione al coaching, dalle politiche retributive alle rotazioni interne. Il risultato è un sistema decisionale fondato su evidenze concrete piuttosto che su valutazioni soggettive.

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