

# **MASTER IN HR & SOCIAL RECRUITING**

**SVILUPPO E GESTIONE DEI TALENTI**

## **Project Work**

## **2019**

## **Abstract**

**II EDIZIONE**

**maggio - dicembre 2019**

## d'Amico

### “I sistemi di performance: quali sviluppi per supportare la strategia aziendale”



Nel Project Work è stata effettuata un'accurata analisi dei due sistemi di Performance Management attualmente in vigore nel Gruppo d'Amico, azienda italiana che figura tra i leader mondiali nel trasporto marittimo. Partendo da un quadro generale di approfondimento teorico del Performance Management e delle sue sfaccettature, è stata effettuata una comparazione tra i sistemi attuali e quelli precedentemente sviluppati dal Gruppo d'Amico rispettivamente in merito al personale di terra e a quello di bordo. In seguito, sono state poste in rilievo le differenze che esistono tra i due sistemi di valutazione: esse sono infatti sintomatiche di una distanza fisiologica tra il mondo degli uffici e quello di crew. La fase finale del progetto tenta di colmare questo iato attraverso l'elaborazione di alcune proposte da sottoporre all'azienda che si situano in un'ottica di allineamento dei due sistemi di PM

**Allievi:** Renato Lorenzo Vitiello, Arianna Di Gennaro, Lucrezia Maria Firpo, Mariano Menna, Melania Montella

## Essity

### “Analisi comparativa delle condizioni economiche di reward previste dalla contrattualistica di I e II livello applicate in azienda”



Il Project Work è volto ad effettuare, in riferimento al comparto Sales & Marketing operante presso la sede commerciale dell'azienda a Legnano (MI), un'analisi comparativa delle condizioni contrattuali derivanti dall'applicazione di due regimi contrattuali, ovvero i contratti collettivi nazionali della Carta e del Commercio, a sua volta dovuta alla presenza di diversi business aziendali ed alle numerose acquisizioni realizzate nel corso degli anni. Il lavoro si pone, dunque, l'obiettivo di analizzare le condizioni economiche e di reward derivanti da accordi di II livello e/o prassi in uso, al fine identificare possibili azioni in grado di garantire anche in futuro l'attuale regime che riconosce pari ed eque condizioni ai dipendenti. Mediante soprattutto il ricorso ai dati e alla documentazione di specie forniteci dall'azienda, sono state delineate tre ipotesi teoricamente adottabili in azienda.

**Allievi:** Raffaella Diana, Ciro Cardone, Alessia Paradisone, Veronica Tansella

## Exs

### “Performance prediction: gli elementi chiave per manifestare il talento manageriale in azienda in maniera sostenibile, nel medio - lungo termine.”



Il Project Work rappresenta un tentativo empirico di ottimizzazione del processo di selezione e di trasformazione delle strategie aziendali attraverso l'analisi di variabili utili anche all'ampliamento di un modello strutturato presente in EXS Italia. L'obiettivo del lavoro è bidirezionale e mira alla predizione da un lato, e l'incremento dall'altro, del tasso di retention dei manager e la qualità della performance aziendale. La ricerca evidenzia l'importanza di fattori generazionali, di diversity e gender attraverso una raccolta quantitativa di dati relativi a trend di mercato. L'introduzione di un case study e di studi nel campo delle scienze psicologiche ha lo scopo di dimostrare praticamente gli effetti che la costruzione di un'identità sociale, un buon network, un ruolo dinamico, un'alta self-efficacy e un buon sistema di feedback esercitano sulle strategie di talent retention e performance management.

**Allievi:** Mario Novizio, Carolina Dursio, Maria Rosaria Cuccaro

## Novartis

“Individuazione di strumenti in grado di facilitare lo sviluppo di una cultura orientata alla curiosità.”

 Il Project work ha come obiettivo l'individuazione di strumenti in grado di facilitare lo sviluppo di una cultura orientata alla curiosità, che rappresenta uno dei valori fondamentali per l'azienda Novartis. Al fine di alimentare la crescita personale dell'intera popolazione aziendale sarà realizzata la «Stanza delle idee», uno spazio all'interno dello stabilimento di Torre Annunziata in cui le risorse possano dare voce alle proprie idee; un ambiente che favorisca la collaborazione e la partecipazione mediante lo svolgimento di attività su tematiche scelte dai dipendenti. Ciascuno potrà vivere un'esperienza partecipativa ed immersiva, grazie anche al supporto di strumenti tecnologici e digitali, volti a creare una immersive experience. Lo scenario raffigurato nella stanza cambierà con cadenza semestrale, sulla base dei riscontri ottenuti a seguito delle survey di monitoraggio presentate in azienda.

**Allievi:** Gabriele armando Ciccarelli, Angelica Montemurro, Ludovica Morgera, Maria Vittoria Ruotolo, Francesca Sica

## RELIANCE CONSULTING GROUP

“Reliance: Welfare experience.”

 Reliance  
Consulting Group



Il Per Reliance Consulting Group, un'azienda di consulenza in ambito di Risorse Umane, che vende servizi di consulenza a riguardo per altre realtà aziendali, le persone e il loro benessere, sono il centro di qualunque processo aziendale. Per questo motivo, il benessere dei propri consulenti è fondamentale. L'obiettivo di questo studio è: grazie alla rilevazione dei dati qualitativi e quantitativi, con l'uso di interviste, focus group e survey, comprendere il gap tra lo stato attuale e i desiderata. Un ulteriore obiettivo è progettare soluzioni per la creazione di un piano di welfare aziendale che si basi sul modificare spazi, modalità e modelli. Lo strumento utilizzato per condurre tale ricerca è una survey, compilata anonimamente, grazie alla quale sono state raccolte le informazioni principali dei candidati. Le risposte fornite ci hanno permesso di elaborare due piani di intervento: uno a breve ed uno a medio termine.

**Allievi:** Natale Amato, Simone De Vivo, Orsola Perillo, Guido Russo