Candidati Ideali per Offerte di Lavoro

SQUADRA 11

Skill up day 16.10.2025

Come siamo arrivati a questo risultato?

1) Analisi dei candidati (22)
2) Analisi delle offerte di lavoro (10)
3) Creazione di documento di testo da inserire su Gemini AI
4) Creazione di prompt da proporre a Gemini AI

A che prompt siamo giunti?

“nella colonna b hai le offerte di lavoro, nella colonna c hai i candidati; scegli il miglior candidato per ogni offerta di lavoro”

Offerta di lavoro	Candidato ideale	Pro	Contro
Intesa Sanpaolo – Cybersecurity / IT Audit	Luca Moretti	Esperto in audit ICT e sicurezza informatica; laurea tecnica	Sovraqualificato per posizione junior
TIM Enterprise – Oracle OCI Consultant	Riccardo Martini	Certificazioni Oracle OCI perfette e forte esperienza	Nessuno
Intesa Sanpaolo – Credit Risk Management	Matteo Ricci	Conoscenze IFRS9 e analisi dati finanziari	Profilo senior rispetto alla posizione
TIM – Account Manager ICT	Mario Rossi	Esperienza diretta nella vendita IT/ICT alla PA	Nessuno
Intesa Sanpaolo – Rischi ICT & Data Quality	Alessandro Bianchi	Esperienza coerente in sicurezza ICT e data quality	Figura senior rispetto al livello richiesto
TIM – Cloud Architect	Marco Colombo	Forte esperienza tecnica in cloud e DevOps	Scostamento minore su AI/Data Platform
Intesa Sanpaolo – Investment Banking Analyst	Luca Moretti	Esperto in corporate finance e M&A	Sovraqualificato per ruolo junior
TIM – Cloud Developer	Andrea Russo	Perfetta aderenza tecnica al ruolo cloud developer	Nessuno
Intesa Sanpaolo – Stage M&A	Luca Moretti	Competenze ideali in M&A e corporate finance	Troppo senior per stage
TIM – Technical Project Manager	Chiara Martini	Ottime capacità di gestione e project management	Più esperta del richiesto

Intesa Sanpaolo – Cybersecurity / IT Audit

- Candidato ideale: Luca Moretti

- Esperto in audit ICT e sicurezza informatica.
- Pro: esperienza diretta, laurea tecnica.
- Contro: sovraqualificato.

TIM Enterprise – Oracle OCI Consultant

- Candidato ideale: Riccardo Martini

- Specialista Oracle OCI.
- Pro: certificazioni e competenze perfette.
- Contro: nessuno.

Intesa Sanpaolo – Credit Risk Management

- Candidato ideale: Matteo Ricci

- Esperto in rischio di credito e finanza.
- Pro: conoscenze IFRS9 e analisi dati.
- Contro: profilo senior.

TIM – Account Manager ICT

- Candidato ideale: Mario Rossi

- Ingegnere con esperienza di vendita IT/ICT alla PA.
- Pro: esperienza diretta e obiettivi raggiunti.
- Contro: nessuno.

Intesa Sanpaolo – Rischi ICT & Data Quality

- Candidato ideale: Alessandro Bianchi

- Esperto in sicurezza ICT e data quality.
- Pro: esperienza coerente.
- Contro: figura senior.

TIM – Cloud Architect

- Candidato ideale: Marco Colombo

- Ingegnere informatico, esperto cloud e DevOps.
- Pro: forte esperienza tecnica.
- Contro: leggero scostamento su AI/Data.

Intesa Sanpaolo – Investment Banking Analyst

- Candidato ideale: Luca Moretti

- Manager M&A con competenze finanziarie.
- Pro: esperto in corporate finance.
- Contro: sovraqualificato per ruolo junior.

TIM – Cloud Developer

- Candidato ideale: Andrea Russo

- Sviluppatore cloud con Kubernetes, Docker e DevOps.
- Pro: perfetta aderenza al ruolo.
- Contro: nessuno.

Intesa Sanpaolo – Stage M&A

- Candidato ideale: Luca Moretti

- Esperto in operazioni M&A.
- Pro: competenze tecniche ideali.
- Contro: troppo senior per stage.

TIM – Technical Project Manager

- Candidato ideale: Chiara Martini

- Project Manager esperta in Digital Transformation.
- Pro: ottime capacità di gestione.
- Contro: profilo più esperto del richiesto.

Parte 2 – sviluppo carriera

Piano del Ciclo di Vita del Dipendente – ICT Auditor

1) **Onboarding** – Integrazione in azienda (0–3 mesi)

Obiettivo: Inserire rapidamente il nuovo ICT Auditor nel contesto aziendale.

Azioni principali:

- Introduzione alla cultura e ai processi di Intesa Sanpaolo.
- Affiancamento con un tutor e formazione base su audit, sicurezza e framework IT.
- Osservazione diretta di audit in corso (shadowing).
- Definizione di un piano di sviluppo individuale (IDP).

Risultato: Inserimento completo nel team e comprensione del contesto tecnico e organizzativo.

2) **Sviluppo** – Crescita e formazione (3–24 mesi)
Obiettivo: Potenziare le competenze tecniche e trasversali.
Azioni principali:
- Formazione su framework di audit e cybersecurity (COBIT, ISO 27001, NIST).
- Supporto per certificazioni professionali (CISA, ISO 27001 LA).
- Partecipazione a progetti trasversali e rotazioni interne.
- Mentorship e feedback trimestrali.
Risultato: Crescita in autonomia e competenza, preparazione a ruoli più senior.
3) **Performance** – Monitoraggio e valutazione
Obiettivo: Valutare progressi e risultati in modo strutturato.
Azioni principali:
- Definizione di KPI individuali (precisione, proattività, rispetto scadenze).
- Mid-year e annual review con feedback 360°.
- Riconoscimenti per risultati eccellenti.
Risultato: Miglioramento continuo e allineamento con gli obiettivi del team.

4) **Retention** – Motivazione e fidelizzazione
Obiettivo: Mantenere alto l’engagement e favorire la permanenza nel lungo periodo.
Azioni principali:
- Percorso di carriera chiaro e opportunità di crescita interna.
- Formazione continua e flessibilità lavorativa (smart working).
- Iniziative di benessere e riconoscimento dei risultati.
Risultato: Alta motivazione, soddisfazione e senso di appartenenza al gruppo.

I “personas”: il prompt

in qualità di selezionatore delle Risorse Umane, ho il compito di esaminare i curriculum vitae dei ventidue candidati che hanno presentato la propria candidatura per la posizione in esame.
L’obiettivo principale di questa analisi è quello di elaborare, per ciascun candidato, un personas — una scheda sintetica che rappresenti in modo chiaro e coerente le competenze, le esperienze, le motivazioni e le caratteristiche personali di ogni individuo.
Attraverso questo lavoro, sarà possibile ottenere una visione d’insieme accurata e comparabile dei profili, così da supportare in modo strutturato il processo decisionale e favorire una selezione oggettiva e consapevole.
Ogni personas costituirà dunque un elemento di sintesi strategica, utile a comprendere non solo il percorso professionale dei candidati, ma anche il loro potenziale contributo all’interno dell’organizzazione.
In questo modo, potremo individuare con maggiore precisione le risorse più in linea con i valori, gli obiettivi e le necessità operative della nostra realtà aziendale.

I “personas”: esempio

1. Aisha Khan – Cloud Consultant
Età stimata: 27–29 anni
Ruolo attuale: Cloud Consultant – Global Tech Solutions
Esperienza: 3+ anni in consulenza e implementazione cloud
Formazione: Laurea in Information Technology – University of London
Certificazioni: AWS Cloud Practitioner, Azure Fundamentals
Competenze tecniche:
• Architetture cloud AWS e Azure
• Migrazione e implementazione di soluzioni cloud
• Supporto IT e gestione reti
Soft skills:
• Comunicazione chiara, empatia con i clienti
• Problem solving e orientamento al risultato
• Collaborativa e adattabile
Motivazioni: crescita in ruoli di Cloud Specialist o Solution Architect Junior
Ambiente ideale: aziende internazionali con focus su digital transformation
Persona tipo: “La consulente empatica” – orientata al cliente, precisa, con mentalità di crescita
continua.