

PRESENTAZIONE

Roll Cloud. Lavorare sulla nuvola

CRISTIANA ZUCCARINO,
, MANUEL D'ARMIENTO, PIERGUIDO SALVI, MATTEO RAPETTI, PIER, NICO
GUARINI

FTSE mib +0,37% Cerca [Taskbar icons: File Explorer, Google Chrome, Calendar, WhatsApp, Spotify, etc.] 16:23 16/10/2025

Selezione e recruiting

JOB POSITION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CV	10	2	14	4	15	5	13	5/9/12	13	3

CV	Nome	Sesso	Età (stimata)	Stato Civile (dedotto)	Scolarizzazione	Anzianità Lavorativa (stimata)	Ruolo
CV10	Francesca Neri	Femmina	~25 (Neolaureata 2022)	Single (dedotto)	Laurea Triennale in Ing. Informatica	~1 anno (Stage Curriculare 2022-2023)	Stage/Neolaureata
CV2	Riccardo Rossi	Maschio	~32 (Laurea Magistrale 2016 + 5 anni exp)	Sconosciuto	Laurea Magistrale in Ing. Informatica	9+ anni	Senior Oracle Cloud Consultant
CV14	Matteo Ricci	Maschio	~33 (Laurea 2014 + Master 2016 + 8 anni exp)	Sconosciuto	Master in Finanza / Laurea in Economia	8+ anni	Specialista in Misurazione del Rischio di Credito
CV4	Mario Rossi	Maschio	~33 (Laurea Magistrale 2016 + 7 anni exp)	Sconosciuto	Laurea Magistrale in Ing. Informatica	7+ anni	Account Manager Settore Pubblico
CV15	Alessandro Bianchi	Maschio	~32 (Laurea 2014 + Master 2016 + 8 anni exp)	Sconosciuto	Master in Sicurezza Informatica / Laurea in Ing. Informatica	8+ anni	Responsabile della Sicurezza ICT e della Qualità dei Dati
CV9	Francesca Romano	Femmina	~27 (Laurea 2018 + 5 anni exp)	Sconosciuto	Laurea Triennale in Ing. Informatica	5+ anni	Cloud Engineer
CV13	Luca Moretti	Maschio	~33 (Laurea 2014 + Master 2016 + 8 anni exp)	Sconosciuto	Master in Finanza / Laurea in Economia	8+ anni	Manager di M&A
CV3	Riccardo Ferrara	Maschio	~33 (Laurea Magistrale 2014 + 10 anni exp)	Sconosciuto	Laurea Magistrale in Ing. Telecomunicazioni	10+ anni	Project Manager
CV12	Andrea Russo	Maschio	~30 (Laurea Magistrale 2017 + 6 anni exp)	Sconosciuto	Laurea Magistrale in Ing. Informatica	6+ anni	Cloud Developer

Copia di PRESENTAZIONE - Pre...

Google Gemini

gemini.google.com/u/3/app/1861ba7addc5a96b?utm_source=app_launcher&utm_medium=owned&utm_campaign=base_all

☆ 🐼 ⋮

Amazon.it - Compra... Booking.com TripAdvisor Importati da IE Importati da IE (1)

Tutti i preferiti

☰ 🔍 Gemini 🗑️ R

Nuova chat

Esplora i Gem

Recenti

Abbinamento CV a Persone da E...

Gestione e Analisi File CV

File non leggibile: associazione CV

Attività

Impostazioni e guida

Torino, Italia

Dal tuo indirizzo IP • Aggiorna posizione

nell'abbinamento.

Per creare l'associazione, devo prima caricare il file CSV per analizzare i valori unici delle colonne e le loro distribuzioni, quindi procedere all'abbinamento.

Fammi sapere se posso procedere.

📄 ✎

Copia prompt

prendi ogni CV e fammi Piano del ciclo di vita del dipendente dettagliando le varie fasi:

- Onboarding: integrazione in azienda...

✦

Per soddisfare la tua richiesta, ho analizzato i profili professionali presenti nei Curriculum Vitae

🛡️ Inserisci un prompt per Gemini

+

🛠️ Strumenti

2.5 Flash ▾

🎤

Le tue chat con Fondazione Mondo Digitale ETS non vengono utilizzate per migliorare i nostri modelli. Gemini può fare errori, anche riguardo a persone, quindi verifica le sue risposte. [La tua privacy e Gemini](#)

2 16°C

Preval. nuvol.

🪟 🔍 Cerca

🖱️ 📁 📅 📧 🎵 ⚙️ 🎮

⬆️ 🌐 📶 🔊 🔋

16:27
16/10/2025

Sviluppo carriera

CV10 - Francesca Neri

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 6 mesi (con focus intensivo nei primi 3). **Mentorship:** Assegnazione a un Account Manager Senior come *Mentor*. **Formazione Iniziale:** Corsi su prodotti/servizi aziendali, metodologie di vendita B2B, conoscenza del CRM e del settore target. **Obiettivo:** Trasformare le basi tecniche in competenze commerciali pratiche.

Sviluppo

Crescita: Percorso strutturato da Sales Trainee a Junior Account. **Formazione:** Training avanzato in tecniche di negoziazione, *storytelling* commerciale, e gestione delle obiezioni. **Certificazioni:** Certificazioni commerciali specifiche del settore/prodotto (es. Sales Cloud, Solution Selling). **Job Rotation:** Breve periodo (1 mese) nel team tecnico o di pre-vendita per rafforzare l'integrazione tecnica-commerciale.

Performance

Obiettivi (primi 6 mesi): Completamento della formazione, affiancamento a 10+ riunioni con clienti, gestione di un piccolo portfolio di lead qualificati sotto supervisione. **KPI:** Tassi di conversione dei lead, qualità delle presentazioni, padronanza delle demo di prodotto. **Valutazione:** Feedback continuo (settimanale/mensile) sul *soft skill* di vendita e sulla conoscenza del prodotto.

Retention

Incentivi: Bonus basato su obiettivi di team e non solo individuali (per favorire l'apprendimento e ridurre la pressione iniziale). **Riconoscimento:** Possibilità di passare a un contratto a tempo indeterminato e aumento di livello al superamento del periodo di prova. **Cultura:** Inclusione in eventi di team building per neofiti e giovani talenti.

2. CV2 - Riccardo Rossi

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese (tecnico), 3 mesi (organizzativo). **Integrazione:** Incontro con i *Key Stakeholder* (Direzione IT, C-Level, Project Manager Senior). **Focus Iniziale:** Revisione delle architetture cloud interne e dei progetti strategici attuali. **Obiettivo:** Comprendere le politiche interne di governance OCI, sicurezza e conformità.

Sviluppo

Crescita: Percorso verso Principal/Architect e potenziale ruolo di Team Leader. **Formazione:** Accesso a training e certificazioni di livello *Expert* (es. OCI Enterprise Architect), o cross-cloud (AWS/Azure) per ampliare l'offerta. **Mentorship:** Ruolo di *Mentor* per i profili Junior/Mid-Level. **Opportunità:** Guida tecnica (Lead Architect) su progetti complessi e ad alta visibilità.

Performance

Obiettivi: Supervisione del design di almeno 2 architetture cloud critiche; raggiungimento di un tasso di successo >90% nelle migrazioni cloud gestite; ottimizzazione dei costi OCI per i clienti chiave. **KPI:** Punteggio di soddisfazione del cliente (CSAT) sulle consulenze tecniche, impatto economico delle soluzioni proposte.

Retention

Incentivi: Pacchetto retributivo competitivo con bonus legati al successo dei progetti e alla gestione dei clienti strategici. **Autonomia:** Massima autonomia nella scelta degli strumenti e delle soluzioni tecniche. **Riconoscimento:** Partecipazione a conferenze di settore come speaker o rappresentante aziendale.

3. CV3 - Riccardo Ferrara

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese. **Tool & Processi:** Formazione sui tool di Project Management (es. Jira/Asana) e sulle metodologie di governance specifiche dell'azienda. **Stakeholder:** Mappatura dei principali stakeholder interfunzionali (Sales, R&D, Delivery). **Obiettivo:** Prendere in carico un progetto esistente di media complessità per familiarizzare con l'ambiente operativo.

Sviluppo

Crescita: Percorso verso Program Manager o Head of Project Management Office (PMO). **Formazione:** Certificazioni avanzate in Portfolio Management (PfMP) o leadership strategica. **Skill Focus:** Sviluppo di competenze nella gestione di mega-progetti o programmi complessi, in particolare in ambito *Digital Transformation* e nuove tecnologie (IoT, Big Data).

Performance

Obiettivi: Rispettare i termini di budget e tempi (OTB) del 95% dei progetti gestiti; aumento del 10% dell'efficienza dei team di progetto; miglioramento del tasso di soddisfazione dei clienti (CSAT) sulla gestione del progetto. **KPI:** Deviazione da Budget/Timeline (S-Curve), tasso di risoluzione dei rischi e dei problemi (Issue Resolution Rate).

Retention

Incentivi: Bonus annuale legato al successo del portafoglio progetti complessivo e alla creazione di nuove opportunità di business.

Riconoscimento: Leadership di una iniziativa strategica interna (es. standardizzazione dei processi PMO). **Flessibilità:** Possibilità di lavoro ibrido e gestione autonoma del carico di lavoro.

4. CV4 - Mario Rossi

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1-2 mesi. **Focus:** Regolamentazioni e procedure d'acquisto specifiche della Pubblica Amministrazione (es. MePA, Consip, bandi di gara). **Conoscenza Prodotti:** Formazione specifica sulle soluzioni da proporre al settore pubblico. **Affiancamento:** Incontri di affiancamento con l'Account Manager Senior per i clienti strategici.

Sviluppo

Crescita: Passaggio a Senior Account Manager o Sales Team Lead, responsabile di un territorio o un segmento PA critico.

Formazione: Corsi avanzati su *Public Procurement*, strategie di vendita complessa (*Complex Selling*), gestione di grandi gare d'appalto. **Obiettivo:** Costruire un network di relazioni ad alto livello nella PA.

Performance

Obiettivi: Raggiungimento del target di vendita (quota) trimestrale/annuale; acquisizione di X nuovi clienti strategici PA; aumento del *wallet share* sui clienti esistenti. **KPI:** Quota di vendita realizzata, valore medio dell'affare (Deal Size), tasso di acquisizione nuovi clienti.

Retention

Incentivi: Piano provvigionale aggressivo e competitivo, legato direttamente al superamento della quota. **Riconoscimento:** Partecipazione a eventi e fiere di settore come rappresentante di punta. **Sostegno:** Supporto dedicato di un team di Pre-Sales e Legal/Contracting per gestire la complessità amministrativa della PA.

5. CV9 - Francesca Romano

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 2 mesi. **Ambiente:** Accesso immediato e formazione sulle pipeline CI/CD e l'infrastruttura di *governance* interna (IaC, configurazioni di sicurezza). **Team:** Inserimento nel team DevOps e assegnazione a un progetto in corso di media entità (ad es. un microservizio specifico).

Sviluppo

Crescita: Progressione a Senior Cloud Engineer / Cloud Architect. **Formazione:** Completamento del percorso di certificazione per diventare *Certified Architect* sulla piattaforma cloud principale (es. Azure Solutions Architect Expert / AWS Certified Solution Architect Professional). **Skill Focus:** Approfondimento su tecnologie avanzate (Service Mesh, FinOps, SRE).

Performance

Obiettivi: Rilasciare in produzione X nuove funzionalità/servizi; migliorare del 15% la velocità delle pipeline CI/CD o ridurre i costi dell'infrastruttura del 10%. **KPI:** Tempo medio di ripristino (MTTR), tempo medio per il rilevamento (MTTD), adozione di pratiche Infrastructure-as-Code (IaC).

Retention

Incentivi: Retribuzione legata alle certificazioni ottenute. **Ambiente:** Partecipazione a *Hackathon* interni/esterni e progetti di innovazione con autonomia tecnica. **Progressione:** Percorso di carriera chiaro e accelerato per raggiungere il livello Senior in 18-24 mesi.

6. CV12 - Andrea Russo

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese. **Focus:** Allineamento su *coding standard* aziendali (Python/Java), architettura dei microservizi esistenti e gestione dei cluster Kubernetes. **Affiancamento:** Lavorare in coppia (Pair Programming) con un Senior Developer sul progetto più critico.

Sviluppo

Crescita: Passaggio a Lead Developer/Tech Lead. **Formazione:** Masterclass su design patterns avanzati per microservizi, *Domain-Driven Design (DDD)* e gestione avanzata di cluster (Service Mesh, Observability). **Certificazioni:** Ricerca di certificazioni di alto livello (es. Certified Kubernetes Security Specialist, AWS Advanced Networking).

Performance

Obiettivi: Progettare e implementare X nuove API RESTful; ridurre la latenza media delle applicazioni di Y millisecondi; guidare la migrazione di un modulo critico all'architettura serverless. **KPI:** Copertura dei test unitari (Test Coverage), tasso di bug in produzione, tempo di rilascio del codice (Lead Time).

Retention

Incentivi: Retribuzione e benefit competitivi con il mercato dei talenti *Cloud-Native*. **Cultura:** Cultura DevOps forte, con libertà di sperimentazione sulle nuove tecnologie. **Riconoscimento:** Opportunità di presentare internamente le soluzioni sviluppate e contribuire a progetti *open-source* aziendali.

7. CV13 - Luca Moretti

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese. **Focus:** Revisione del *deal flow* e della pipeline di M&A attuali. **Compliance:** Formazione su procedure interne di due diligence, risk assessment e compliance legale. **Obiettivo:** Stabilire immediatamente relazioni con i partner esterni chiave (banche d'investimento, studi legali).

Sviluppo

Crescita: Percorso verso Direttore/Partner M&A. **Formazione:** Executive Program in *Strategic Leadership* o *International Finance*.

Mentorship: Affiancamento al CEO/CFO per la gestione delle operazioni più strategiche. **Skill Focus:** Sviluppo di competenze di negoziazione a livello internazionale e gestione di team multidisciplinari complessi.

Performance

Obiettivi: Conclusione di X operazioni di M&A per un valore totale di Y milioni/miliardi; identificazione e qualificazione di Z target strategici; miglioramento del tasso di successo della due diligence. **KPI:** Valore totale delle transazioni (Deal Value), ROI delle operazioni concluse, gestione del rischio finanziario e legale.

Retention

Incentivi: Compensi elevati legati direttamente al successo delle operazioni (Success Fee/Bonus Deal). **Riconoscimento:** Titolo e *equity* (Stock Options) legate alla performance. **Autonomia:** Delega decisionale sulle operazioni sotto la sua responsabilità.

8. CV14 - Matteo Ricci

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 2 mesi. **Focus:** Studio approfondito del portafoglio crediti aziendale, delle metodologie di *rating* interne e dei modelli di rischio (es. PD, LGD, EAD). **Team:** Lavorare a stretto contatto con il Risk Management Office (RMO) e i team di Data Science.

Sviluppo

Crescita: Progressione a Head of Credit Risk Modeling o Chief Risk Officer (CRO) a lungo termine. **Formazione:** Corsi avanzati su *Machine Learning* applicato al *Credit Scoring* e gestione dei rischi emergenti (es. rischio climatico). **Certificazioni:** FRM (Financial Risk Manager) o PRM (Professional Risk Manager) se non ancora possedute.

Performance

Obiettivi: Sviluppare e validare un nuovo modello di misurazione del rischio (es. IFRS 9); ridurre l'errore di previsione (*forecasting*) del rischio di credito del 5%. **KPI:** Accuratezza dei modelli di rischio (es. AUPR/AUC), impatto sulla riserva di capitale, rispetto delle normative (Banca d'Italia/EBA).

Retention

Incentivi: Retribuzione fissa elevata, allineata ai ruoli specialistici in Finanza, con bonus legato alla stabilità e all'accuratezza del rischio gestito. **Riconoscimento:** Ruolo di leadership nel Comitato Rischio interno. **Progetti:** Assegnazione di progetti di ricerca e sviluppo innovativi in ambito *RiskTech*.

9. CV15 - Alessandro Bianchi

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese. **Focus:** Audit e valutazione immediata della postura di sicurezza e della governance dei dati (*Data Quality Framework*) esistente. **Stakeholder:** Incontro con CISO, DPO (Data Protection Officer) e responsabili delle unità di business.

Sviluppo

Crescita: Evoluzione a CISO (Chief Information Security Officer) o Chief Data Officer (CDO). **Formazione:** Executive course su *Cybersecurity Governance* o management strategico. **Certificazioni:** CISM (Certified Information Security Manager) o Lead Auditor ISO 27001. **Obiettivo:** Sviluppare la strategia di sicurezza aziendale per i prossimi 3 anni.

Performance

Obiettivi: Riduzione del 20% del rischio complessivo (valutato su scala interna); superamento con successo di X audit esterni (es. GDPR, ISO); implementazione di un Data Quality score a livello aziendale. **KPI:** Tempo medio di risposta a incidenti (MTTR security), tasso di conformità (Compliance Rate), punteggio di Data Quality.

Retention

Incentivi: Pacchetto retributivo da Quadro/Dirigente. **Riconoscimento:** Partecipazione attiva al Comitato Esecutivo per le decisioni relative alla *Data & IT Governance*. **Risorse:** Budget dedicato per l'introduzione di nuove soluzioni e personale specializzato.

2. CV2 - Riccardo Rossi

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese (tecnico), 3 mesi (organizzativo). **Integrazione:** Incontro con i *Key Stakeholder* (Direzione IT, C-Level, Project Manager Senior). **Focus Iniziale:** Revisione delle architetture cloud interne e dei progetti strategici attuali. **Obiettivo:** Comprendere le politiche interne di governance OCI, sicurezza e conformità.

Sviluppo

Crescita: Percorso verso Principal/Architect e potenziale ruolo di Team Leader. **Formazione:** Accesso a training e certificazioni di livello *Expert* (es. OCI Enterprise Architect), o cross-cloud (AWS/Azure) per ampliare l'offerta. **Mentorship:** Ruolo di *Mentor* per i profili Junior/Mid-Level. **Opportunità:** Guida tecnica (Lead Architect) su progetti complessi e ad alta visibilità.

Performance

Obiettivi: Supervisione del design di almeno 2 architetture cloud critiche; raggiungimento di un tasso di successo >90% nelle migrazioni cloud gestite; ottimizzazione dei costi OCI per i clienti chiave. **KPI:** Punteggio di soddisfazione del cliente (CSAT) sulle consulenze tecniche, impatto economico delle soluzioni proposte.

Retention

Incentivi: Pacchetto retributivo competitivo con bonus legati al successo dei progetti e alla gestione dei clienti strategici. **Autonomia:** Massima autonomia nella scelta degli strumenti e delle soluzioni tecniche. **Riconoscimento:** Partecipazione a conferenze di settore come speaker o rappresentante aziendale.

3. CV3 - Riccardo Ferrara

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese. **Tool & Processi:** Formazione sui tool di Project Management (es. Jira/Asana) e sulle metodologie di governance specifiche dell'azienda. **Stakeholder:** Mappatura dei principali stakeholder interfunzionali (Sales, R&D, Delivery). **Obiettivo:** Prendere in carico un progetto esistente di media complessità per familiarizzare con l'ambiente operativo.

Sviluppo

Crescita: Percorso verso Program Manager o Head of Project Management Office (PMO). **Formazione:** Certificazioni avanzate in Portfolio Management (PfMP) o leadership strategica. **Skill Focus:** Sviluppo di competenze nella gestione di mega-progetti o programmi complessi, in particolare in ambito *Digital Transformation* e nuove tecnologie (IoT, Big Data).

Performance

Obiettivi: Rispettare i termini di budget e tempi (OTB) del 95% dei progetti gestiti; aumento del 10% dell'efficienza dei team di progetto; miglioramento del tasso di soddisfazione dei clienti (CSAT) sulla gestione del progetto. **KPI:** Deviazione da Budget/Timeline (S-Curve), tasso di risoluzione dei rischi e dei problemi (Issue Resolution Rate).

Retention

Incentivi: Bonus annuale legato al successo del portafoglio progetti complessivo e alla creazione di nuove opportunità di business.

Riconoscimento: Leadership di una iniziativa strategica interna (es. standardizzazione dei processi PMO). **Flessibilità:** Possibilità di lavoro ibrido e gestione autonoma del carico di lavoro.

4. CV4 - Mario Rossi

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1-2 mesi. **Focus:** Regolamentazioni e procedure d'acquisto specifiche della Pubblica Amministrazione (es. MePA, Consip, bandi di gara). **Conoscenza Prodotti:** Formazione specifica sulle soluzioni da proporre al settore pubblico. **Affiancamento:** Incontri di affiancamento con l'Account Manager Senior per i clienti strategici.

Sviluppo

Crescita: Passaggio a Senior Account Manager o Sales Team Lead, responsabile di un territorio o un segmento PA critico.

Formazione: Corsi avanzati su *Public Procurement*, strategie di vendita complessa (*Complex Selling*), gestione di grandi gare d'appalto. **Obiettivo:** Costruire un network di relazioni ad alto livello nella PA.

Performance

Obiettivi: Raggiungimento del target di vendita (quota) trimestrale/annuale; acquisizione di X nuovi clienti strategici PA; aumento del *wallet share* sui clienti esistenti. **KPI:** Quota di vendita realizzata, valore medio dell'affare (Deal Size), tasso di acquisizione nuovi clienti.

Retention

Incentivi: Piano provvigionale aggressivo e competitivo, legato direttamente al superamento della quota. **Riconoscimento:** Partecipazione a eventi e fiere di settore come rappresentante di punta. **Sostegno:** Supporto dedicato di un team di Pre-Sales e Legal/Contracting per gestire la complessità amministrativa della PA.

5. CV9 - Francesca Romano

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 2 mesi. **Ambiente:** Accesso immediato e formazione sulle pipeline CI/CD e l'infrastruttura di *governance* interna (IaC, configurazioni di sicurezza). **Team:** Inserimento nel team DevOps e assegnazione a un progetto in corso di media entità (ad es. un microservizio specifico).

Sviluppo

Crescita: Progressione a Senior Cloud Engineer / Cloud Architect. **Formazione:** Completamento del percorso di certificazione per diventare *Certified Architect* sulla piattaforma cloud principale (es. Azure Solutions Architect Expert / AWS Certified Solution Architect Professional). **Skill Focus:** Approfondimento su tecnologie avanzate (Service Mesh, FinOps, SRE).

Performance

Obiettivi: Rilasciare in produzione X nuove funzionalità/servizi; migliorare del 15% la velocità delle pipeline CI/CD o ridurre i costi dell'infrastruttura del 10%. **KPI:** Tempo medio di ripristino (MTTR), tempo medio per il rilevamento (MTTD), adozione di pratiche Infrastructure-as-Code (IaC).

Retention

Incentivi: Retribuzione legata alle certificazioni ottenute. **Ambiente:** Partecipazione a *Hackathon* interni/esterni e progetti di innovazione con autonomia tecnica. **Progressione:** Percorso di carriera chiaro e accelerato per raggiungere il livello Senior in 18-24 mesi.

6. CV12 - Andrea Russo

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese. **Focus:** Allineamento su *coding standard* aziendali (Python/Java), architettura dei microservizi esistenti e gestione dei cluster Kubernetes. **Affiancamento:** Lavorare in coppia (Pair Programming) con un Senior Developer sul progetto più critico.

Sviluppo

Crescita: Passaggio a Lead Developer/Tech Lead. **Formazione:** Masterclass su design patterns avanzati per microservizi, *Domain-Driven Design (DDD)* e gestione avanzata di cluster (Service Mesh, Observability). **Certificazioni:** Ricerca di certificazioni di alto livello (es. Certified Kubernetes Security Specialist, AWS Advanced Networking).

Performance

Obiettivi: Progettare e implementare X nuove API RESTful; ridurre la latenza media delle applicazioni di Y millisecondi; guidare la migrazione di un modulo critico all'architettura serverless. **KPI:** Copertura dei test unitari (Test Coverage), tasso di bug in produzione, tempo di rilascio del codice (Lead Time).

Retention

Incentivi: Retribuzione e benefit competitivi con il mercato dei talenti *Cloud-Native*. **Cultura:** Cultura DevOps forte, con libertà di sperimentazione sulle nuove tecnologie. **Riconoscimento:** Opportunità di presentare internamente le soluzioni sviluppate e contribuire a progetti *open-source* aziendali.

7. CV13 - Luca Moretti

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese. **Focus:** Revisione del *deal flow* e della pipeline di M&A attuali. **Compliance:** Formazione su procedure interne di due diligence, risk assessment e compliance legale. **Obiettivo:** Stabilire immediatamente relazioni con i partner esterni chiave (banche d'investimento, studi legali).

Sviluppo

Crescita: Percorso verso Direttore/Partner M&A. **Formazione:** Executive Program in *Strategic Leadership* o *International Finance*.

Mentorship: Affiancamento al CEO/CFO per la gestione delle operazioni più strategiche. **Skill Focus:** Sviluppo di competenze di negoziazione a livello internazionale e gestione di team multidisciplinari complessi.

Performance

Obiettivi: Conclusione di X operazioni di M&A per un valore totale di Y milioni/miliardi; identificazione e qualificazione di Z target strategici; miglioramento del tasso di successo della due diligence. **KPI:** Valore totale delle transazioni (Deal Value), ROI delle operazioni concluse, gestione del rischio finanziario e legale.

Retention

Incentivi: Compensi elevati legati direttamente al successo delle operazioni (Success Fee/Bonus Deal). **Riconoscimento:** Titolo e *equity* (Stock Options) legate alla performance. **Autonomia:** Delega decisionale sulle operazioni sotto la sua responsabilità.

8. CV14 - Matteo Ricci

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 2 mesi. **Focus:** Studio approfondito del portafoglio crediti aziendale, delle metodologie di *rating* interne e dei modelli di rischio (es. PD, LGD, EAD). **Team:** Lavorare a stretto contatto con il Risk Management Office (RMO) e i team di Data Science.

Sviluppo

Crescita: Progressione a Head of Credit Risk Modeling o Chief Risk Officer (CRO) a lungo termine. **Formazione:** Corsi avanzati su *Machine Learning* applicato al *Credit Scoring* e gestione dei rischi emergenti (es. rischio climatico). **Certificazioni:** FRM (Financial Risk Manager) o PRM (Professional Risk Manager) se non ancora possedute.

Performance

Obiettivi: Sviluppare e validare un nuovo modello di misurazione del rischio (es. IFRS 9); ridurre l'errore di previsione (*forecasting*) del rischio di credito del 5%. **KPI:** Accuratezza dei modelli di rischio (es. AUPR/AUC), impatto sulla riserva di capitale, rispetto delle normative (Banca d'Italia/EBA).

Retention

Incentivi: Retribuzione fissa elevata, allineata ai ruoli specialistici in Finanza, con bonus legato alla stabilità e all'accuratezza del rischio gestito. **Riconoscimento:** Ruolo di leadership nel Comitato Rischio interno. **Progetti:** Assegnazione di progetti di ricerca e sviluppo innovativi in ambito *RiskTech*.

9. CV15 - Alessandro Bianchi

Fase

Dettagli del Piano Personalizzato

Onboarding

Durata: 1 mese. **Focus:** Audit e valutazione immediata della postura di sicurezza e della governance dei dati (*Data Quality Framework*) esistente. **Stakeholder:** Incontro con CISO, DPO (Data Protection Officer) e responsabili delle unità di business.

Sviluppo

Crescita: Evoluzione a CISO (Chief Information Security Officer) o Chief Data Officer (CDO). **Formazione:** Executive course su *Cybersecurity Governance* o management strategico. **Certificazioni:** CISM (Certified Information Security Manager) o Lead Auditor ISO 27001. **Obiettivo:** Sviluppare la strategia di sicurezza aziendale per i prossimi 3 anni.

Performance

Obiettivi: Riduzione del 20% del rischio complessivo (valutato su scala interna); superamento con successo di X audit esterni (es. GDPR, ISO); implementazione di un Data Quality score a livello aziendale. **KPI:** Tempo medio di risposta a incidenti (MTTR security), tasso di conformità (Compliance Rate), punteggio di Data Quality.

Retention

Incentivi: Pacchetto retributivo da Quadro/Dirigente. **Riconoscimento:** Partecipazione attiva al Comitato Esecutivo per le decisioni relative alla *Data & IT Governance*. **Risorse:** Budget dedicato per l'introduzione di nuove soluzioni e personale specializzato.