

SKILL UP DAY CHALLENGE

TEAM 19

GABRIELE ALBANO, BENEDETTA BERGIA,
CARLO CASTAGNOLI, LORIS POLITO,
CHISTIAN ROSSATO

Obiettivi della sfida

- Selezione e recruiting
- Sviluppo carriera

Selezione e recruiting

Abbiamo chiesto a Gemini

Immedesimati nel reclutatore HR e segni a seconda dei cv i candidati migliori per le 10 job positions disponibili nell'azienda

Criteri utilizzati da Gemini

1. Coerenza tecnica tra competenze del candidato e requisiti del ruolo (piattaforme cloud, sicurezza ICT, risk management).
2. Esperienza professionale in contesti analoghi (bancario, consulenziale o IT).
3. Allineamento comportamentale e capacità trasversali (problem solving, teamworking, orientamento al risultato).

Risultati

CHI ABBIAMO SCELTO PER LA NOSTRA AZIENDA?

Candidato	Posizione Lavorativa
Luca Moretti	ICT Auditor - Stage (Intesa Sanpaolo)
Riccardo Rossi	Oracle OCI Consultant
Matteo Ricci	Credit Risk Financial Measurement - Stage
Mario Rossi	Account Manager ICT
Alessandro Bianchi	ICT, Security and Data Quality Risk - Stage
Marco Colombo	Cloud Architect
Giulia Ricci	Cloud Engineer
Andrea Russo	Cloud Developer
Riccardo Ferrara	Project Manager ICT
Giovanni Verdi	Sales Manager / Business Development

Sviluppo carriera dei candidati

Abbiamo chiesto a Gemini

*Crea un piano dettagliato del ciclo di vita del dipendente ELC
suddiviso in :*

- *onboarding*
- *sviluppo e opportunità di crescita*
- *performance*
- *retention*

Risultati

1. Onboarding:

Integrazione rapida. Training Policy; Affiancamento Senior; Accesso Sistemi; Autonomia.

2. Sviluppo:

Crescita continua. Certificazioni (ISO , CISA , Oracle , Cloud , PMP/Agile); Corsi Avanzati (Analisi Dati , Modellazione Statistica , Leadership); Progetti Innovazione.

3. Performance:

Valutazione oggettiva. KPI / MBO / OKR (Fatturato , Uptime , Accuratezza , Qualità); Review Frequenti (Mensili , Trimestrali , Semestrali); Feedback 360°.

4. Retention:

Fidelizzazione talenti. Incentivi (Performance , Certificazioni); Percorsi Crescita (Junior Analyst , Cloud Architect , Sales Director , Program Manager); Progetti Strategici.

Sviluppo carriera dei candidati

Abbiamo chiesto a Gemini

Agisci come un agente HR e dividi le persone dell'azienda in massimo 10 gruppi(personas), considera la loro età, anni in azienda, stato famiglia, skill principali, esigenze e tutti i dati utili

Risultati

Il Professionista Esperto (Boomer)	Caratteristiche: Età media/alta (60+), alta anzianità (25+ anni), Inquadramento CONTRATTO/DIPENDENTE. Spesso Coniugato/a con pochi figli non più a carico. Alto senso di lealtà all'azienda. Ruolo: Esecutivo, meno probabile Responsabile di Team.	Focus: Mantenere l'engagement (anche in prossimità della pensione), trasferimento della conoscenza ai giovani. Programmi di pensione e supporto finanziario/legale.
Il Caregiver Anziano (Gen X)	Caratteristiche: Età 50-60, anzianità elevata, inquadramento CONTRATTO/DIPENDENTE/QUADRO. Presenza significativa di Legge 104 (soprattutto per altro familiare). Stato: Coniugato/a.	Focus: Flessibilità oraria estrema, congedi e permessi facilitati. Supporto psicologico e amministrativo per la gestione del carico familiare. Welfare per la salute del nucleo allargato.
Il Leader Strategico (Gen X/Boomer)	Caratteristiche: Età 50-60, alta anzianità, Inquadramento DIRIGENTE/QUADRO. Alto % di Responsabile di Team. Stato: Coniugato/a. Bassa incidenza di Fragilità.	Focus: Sviluppo di leadership a lungo termine, mentoring. Benefit executive, supporto per la gestione dello stress e del bilanciamento vita-lavoro di alto livello.
Il Team Leader Consolidato (Millennial/Gen X)	Caratteristiche: Età 40-50, anzianità media, Inquadramento QUADRO/DIPENDENTE. Alto % di Responsabile di Team. Coniugato/a con 1-2 figli (di cui la minoranza ha Legge 104).	Focus: Formazione su soft skill e gestione del team. Percorsi di crescita verticale (da Quadro a Dirigente). Welfare per l'infanzia (asili, servizi post-scuola).
Il Giovane Contributor (Millennial/Gen Z)	Caratteristiche: Età 25-40, anzianità bassa (in crescita), Inquadramento CONTRATTO/DIPENDENTE. Single o coniugato/a con 0-1 figlio. Bassa incidenza di Fragilità.	Focus: Formazione tecnica e specialistica (skill upskilling/reskilling). Feedback e performance review frequenti. Stipendio competitivo e percorsi di carriera chiari.
Il Neocaregiver (Millennial con Legge 104 Figlio)	Caratteristiche: Età 35-45, Inquadramento variabile. Caratteristica distintiva: Legge 104 per figlio. Stato Coniugato/a.	Focus: Flessibilità massima (smart working, orari ridotti). Supporto per i costi sanitari del figlio. Rete di supporto e servizi per la disabilità.
Il Dipendente Esecutivo (Trans-Generazionale)	Caratteristiche: Età e anzianità medie, Inquadramento DIPENDENTE. NON Responsabile di Team. Coniugato/a con figli.	Focus: Riconoscimento economico e stabilità (retention). Formazione mirata a migliorare l'efficienza nel ruolo. Evitare il plateau professionale.
Il Professionista Singolo (Boomer/Gen X - Alto Scolarizzazione)	Caratteristiche: Età 55+, Inquadramento QUADRO/DIRIGENTE (spesso Laurea). Single/Divorziato/Vedovo. Anzianità molto alta.	Focus: Progetti ad alto impatto (project based), riconoscimento non economico (visibilità). Flessibilità per passioni personali. Supporto al benessere fisico.
L'Assenteista Potenziale (Tutte le Età - Non Fragile)	Caratteristiche: Cluster trasversale. Inquadramento CONTRATTO/DIPENDENTE. Alta incidenza di persone che si dichiarano Non Fragili ma con alta Anzianità (suggerendo potenziale burnout o quiet quitting).	Focus: Programmi di wellbeing preventivi. Miglioramento del clima aziendale e della comunicazione. Riconoscimento del lavoro quotidiano.
Il Talento Junior (Gen Z - Bassa Anzianità)	Caratteristiche: Età 20-30, Anzianità minima (0-5 anni), Inquadramento CONTRATTO. Single. Scolarizzazione: Diploma di scuola superiore (laurea in minoranza).	Focus: Onboarding strutturato e mentorship. Competenze digitali e tecnologiche. Flessibilità e Work-Life Blend (non Balance). Premi basati sulla performance rapida.