La sfida del Team9

Identificare la compatibilità tra i CV e le posizioni lavorative!

Abbiamo chiesto a Gemini di analizzare i curriculum.

Successivamente abbiamo inserito le posizioni lavorative una alla volta, e per ognuna gli abbiamo chiesto di creare una classifica dei cv, un processo di boarding e il percorso personale e professionale che può avere il primo candidato

Trovami il candidato e il suo percorso potenziale



Assolutamente. Procederò con l'analisi della posizione **Technical Project Manager Post-Sales (TIM)** e fornirò una classifica basata unicamente sui requisiti di **Laurea Magistrale e conoscenze tecniche certificate/formative.** includendo Pro e Contro per ogni candidato.

Posizione: Technical Project Manager Post-Sales (TIM)

Livello di Esperienza Richiesto: Il ruolo è destinato a Technical Project Manager Post-Sales e sebbene offra un contratto a tempo indeterminato (indicando un profilo non entry-level), richiede una "Formazione ed esperienza in Project Management". Poiché ignoriamo l'esperienza lavorativa, ci concentriamo sulla Laurea Magistrale in Ingegneria/Informatica e sulle certificazioni/formazione in Project Management e ICT/Networking come surrogato della preparazione avanzata.

Requisiti Fondamentali (Academic/Knowledge Base):

- Titolo di Studio: Laurea Magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni, Ingegneria Elettronica, Ingegneria Informatica.
- Conoscenze Essenziali: Formazione/Certificazioni in Project Management; Prodotti e Servizi ICT;
 Soluzioni IT di base (PaaS, SaaS, Cloud Computing, IoT/Big Data); Funzionamento delle Reti Dati e VolP; Networking LAN/WAN/SDN.

2. Percorso Potenziale (Ignorando l'Esperienza Lavorativa)

Considerando che l'idoneità è data dalla formazione avanzata, il percorso di sviluppo per Riccardo Ferrara, una volta assunto come Technical Project Manager Post-Sales (TIM), sarà il seguente:

- Obiettivo Immediato: Gestione di Progetti ICT Complessi: Sfruttare la metodologia PMP®/AgilePM® per gestris l'intero ciclo di vita di progetti complessi di trasformazione digitale e messa a reddito (Post-Sales), focalizzandosi sui servizi Cloud, IoT, Big Data per clienti Enterprise (come richiesto dal job postino).
- Sviluppo Tecnico: Certificazione SDN/NFV: Data la sua Laurea in Telecomunicazioni e la menzione di Networking LAN/WAN/SDN, il suo sviluppo tecnico potenziale sarà quello di specializzarsi (tramite certificazioni come MEF o simili) nella gestione di progetti che implementano soluzioni di Software-Defined Networking (SDN) e Network Function Virtualization (NFV).
- Progressione di Carriera: La sua solida base accademica e metodologica lo posiziona per progredire rapidamente verso ruoli di maggiore responsabilità come:
 - · Program Manager: Gestendo un portafoglio di progetti correlati.
 - Head of Project Delivery / Service Delivery Manager: Supervisionando l'intera funzione di realizzazione e messa in esercizio dei servizi Post-Sales.
 - Dirigente di Linea: Ruoli manageriali con responsabilità sull'intera area di competenza ICT/Digital Transformation.

Classifica di Compatibilità (Filtro Accademico Stretto)

La classifica è basata sul massimo allineamento tra la Laurea Magistrale tecnica e la presenza di formazione/certificazioni in Project Management e conoscenze specialistiche ICT/Networking.

Posizione	Candidato (CV)	Titolo di Studio	Pro	Contro
٢	Riccardo Ferrara (CV3)	Laurea Magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni (110 e lode)	Eccellente Base Tecnica & Certificazioni PM: Laurea Magistrale in una disciplina richiesta con il massimo del voti. Possiede la prestigiosa certificazione PMP* (Project Management Professional) e AgillePM*, che soddisfa pienamente il requisito di formazione PM. Conoscenze ICT (Cloud, IoT, Big Data, Networking) complete.	Nessun Contro rilevante nel contesto del filitro accademico, rappresenta il profilo teorico-formativo ideale.
2°	Chiara Martini (CV11)	Laurea Magistrale in Ingegneria Informatica (105/110)	Ottima Base Tecnica & Certificazioni PM: Laurea Magistrale in una disciplina richiesta. Possiede la certificazione Scrum Master e competenze in metodologie Agile/Waterfall. Conoscenze ICT e Networking ben definite (Cloud Computing, IoT/Big Data, reti dati e VoIP, Networking LAN/WAN/SDN).	Sebbene le competenze tecniche siano presenti, la certificazione PMP (livello Senior di Project Management) manca, rendendola marginalmente meno allineata di CV3 al requisito di "Formazione ed esperienza in Project Management".
3,	Giulia Ricci (CV7)	Laurea Magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni (105/110)	Base Tecnica e Networking Molto Forti: Laurea Magistrale in una disciplina richiesta. Competenze di Networking e Cloud (Azure, AWS, CCNA) altamente specifiche, che coprono pienamente le conoscenze richieste (Networking LANYAM/NSDN, Cloud Computing).	Mancanza di Certificazioni PM: Non vengono menzionate certificazioni o formazioni specifiche in Project Management (es. PMP, Scrum), un requisito fondamentale

Proposta di Onboarding: Technical Project Manager Post-Sales (TIM)

Metodo e Risultato Atteso

Candidato: Riccardo Ferrara (CV3) Ruolo: Technical Project Manager Post-Sales (Tempo Indeterminato)

Livello di Esperienza (Richiesta dalla Posizione): Elevato (Manageriale / Project Management

Certificato)

Fase 1: Immersione nel Contesto TIM & Prodotto (Giorni 1-30) 🚀

Attività Chiave Durata

Obiettivo: Comprensione dell'organizzazione Post-Sales, familiarizzazione con i sistemi critici e deepdive sul catalogo prodotti ICT.

Allineamento al CV3

1.		Giorno 1-	Incontro con il Management Team Post-Sales	Si orienta la sua competenza
Orienta	amento	3	e l'HR. Mappatura completa dei processi	PMP®/AgilePM® verso la
Aziend	ale &		Post-Sales (Delivery, Collaudo, Messa a	metodologia operativa specific
Proces	si		Reddito).	di TIM.
2. Train	ing	Settimana	Accesso e studio autonomo del Catalogo	Sfrutta la sua Laurea in
Tecnice	5	1-2	Prodotti ICT (PaaS, SaaS, Cloud, IoT, Big	Ingegneria delle
Accele	rato		Data). Focus sui listini, le Solution	Telecomunicazioni e
			Architectures standard e i funzionamenti delle	conoscenze ICT per assimilare
			Reti Dati e Voip.	velocemente i prodotti.
3. Acce	sso ai	Settimana	Training sui software di Project	Capitalizza sulle sue ottime
Sistem	Critici	3	Management (interni), sul CRM e sui sistemi	capacità organizzative e sulla
			di Troubleshooting e Ticketing usati dal	sua familiarità con gli strument
			team tecnico (Network LAN/WAN/SDN).	IT e i processi (Project Plan,
				Timeline).
4.		Settimana	Segue un Technical PM Senior come "ombra"	Traduce l'approccio teorico di
Affianc	amento	4	nella gestione di un progetto in corso,	PMP® in pratiche quotidiane di
'Proget	to		partecipando alle riunioni di coordinamento	coordinamento e
Ombra	2110		con le funzioni interne e i fornitori esterni.	comunicazione (richieste dal

Fase 3: Piena Produttività & Specializzazione (Giorni 61-90) 🙀

Obiettivo: Piena integrazione nel team, gestione di progetti complessi e identificazione del percorso di specializzazione (es. 5G, Big Data, Cloud).

Attività Chiave	Durata	Metodo e Risultato Atteso	Allineamento al CV3
8. Performance Review & Feedback	Giorno 60	Incontro formale con Manager e Mentor per la valutazione dei primi due mesi e la definizione degli Obiettivi di Sviluppo Individuale (MBO/OBI) per il trimestre successivo.	Riconoscimento formale delle sue competenze avanzate e delineazione del suo percorso di crescita all'interno dell'azienda.
9. Pianificazione Certificazioni Future	Giorno 75	Identificazione di una Certificazione Cloud/Networking Avanzata (es. Azure Administrator/Architect, o specializzazione 5G) da conseguire entro i successivi 6 mesi.	Capitalizza sulla sua Laurea in Telecomunicazioni e sulle sue conoscenze ICT per spingere l'asticell della sua specializzazione tecnica oltre la metodologia PM.
10. Passaggio a Progetti Strategici	Giorno 90	Assegnazione a un progetto complesso e strategico di trasformazione digitale (es. integrazione di servizi 5G/IoT) che richiede il coordinamento di diverse funzioni aziendali.	Piena applicazione della sua capacità di leadership e coordinamento in un contesto strategico di TIM.
Fenorta in	Foali		

Fase 2: Gestione Controllata & Autonomia (Giorni 31-60) 🎯

Obiettivo: Ottenere la gestione autonoma di un progetto di bassa/media complessità, padroneggiando la relazione con il Cliente.

Attività Chiave	Durata	Metodo e Risultato Atteso	Allineamento al CV3
5. Assunzione Progetto Proprio (Pilot)	Giorno 31	Inizio della gestione autonoma di un progetto Post-Sales specifico di Digital Transformation (es. implementazione di una soluzione PaaS/Cloud a bassa complessità).	Mette in pratica le sue capacità di problem solving e orientamento al risultato nella gestione di un progetto end-to-end.
6. Skill-Gap Training (Contratti/Normativa)	Settimana 5-6	Focus su aspetti normativo- contrattualistici, governance e procedure interne TIM legate al Post- Sales.	Compensa eventuali lacune specifiche nella burocrazia aziendale, affinando la gestione del rischio già acquisita con il PMP®.
7. Interfacciamento Cliente	Giorno 45	Primo incontro come riferimento principale con il Cliente per il progetto pilot, con l'obiettivo di presiedere la messa a reddito e gestire le aspettative.	Sfrutta le sue ottime capacità comunicative e relazionali per costruire immediatamente la fiducia nel ruolo Post-Sales.
Esporta in Fogli			٥

Problematiche

Ci siamo accorti che non dava importanza alle richieste, perchè per una posizione di stagista ci proponeva come miglior candidato una persona con più di 10 anni di esperienza, quindi abbiamo dovuto specificare di prestare attenzione alle richieste e di non mettere in prima posizione dei candidati troppo competenti

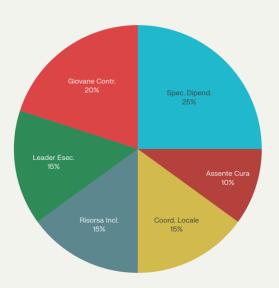
Creazione delle personas

Sono stati presi i profili dei diversi dipendenti per poterli analizzare prendendo le variabili chiave per identificare i principali pattern comportamentali e demografici.

Seguita la creazione delle personas, descritto in 6 categorie rappresentative, assegnando a ciascuna un profilo diverso, in maniera da includere l'intera popolazione dei dipendenti.

Tutto questo per schematizzare e visualizzare l'insieme dei dipendenti in maniera più chiara.

Personas Distribution



Spec. Dipend.
Giovane Contr
Leader Esec.
Risorsa Incl.
Coord. Locale
Assente Cura

Persona (Nome & Emoji)	Inquadramento Medio	Profilo Chiave	Bisogno HR Principale	Azione HR Prioritaria Consigliata
1. II Leader Esecutivo	Dirigente / Quadro	\$50+\$ anni. Vertice strategico (Lazio/Lombardia).	Riconoscimento e Autonomia Strategica .	Programmi di Executive Coaching e Mentoring Inverso.
2. Lo Specialista Dipendente	Dipendente	\$35-50\$ anni. Alta competenza tecnica, Figli (SI).	Sviluppo di una Carriera Tecnica e <i>Smart</i> <i>Working</i> .	Definizione di un Career Path Tecnico separato.
3. Il Giovane Contratto	Contratto	\$20-30\$ anni. New entry ad alta scolarizzazione (Gen Z).	Stabilità (Contratto a tempo indeterminato) e upskilling.	Piano di Conversione Contrattuale rapido e meritocratico.
4. L'Assente per Cura 💯		\$40-55\$ anni. Legge 104 Altro Familiare.	Flessibilità oraria e Supporto Welfare per la cura.	Massimizzare lo Smart Working (anche al 100% in periodi specifici).
5. La Risorsa Inclusiva 🍑	Dipendente	Età variabile. Disabile / Categoria Protetta.	Adattamento del Posto di lavoro e sensibilizzazione diffusa.	Audit di Accessibilità e Formazione sulla gestione dell'Inclusività.
6. II Coordinatore Locale &	Quadro	\$40-55\$ anni. È Responsabile di team (SI) in aree operative.	Sviluppo di <i>Soft Skills</i> e Delega Efficace (riduzione operatività).	Programmi di Sviluppo Manageriale focalizzati su delega e <i>coaching</i> .