

SINTESI

Il team di Azienda Demo ValutoLab presenta un profilo complessivo di livello intermedio, con una media generale che si attesta intorno al 2.90/5.0 sulle competenze soft skill analizzate. Le competenze mostrano una distribuzione abbastanza omogenea nella fascia intermedia (2.1-3.0), con pochi picchi di eccellenza e alcune aree critiche che richiedono attenzione. Il team esprime le sue caratteristiche più distintive nelle competenze relazionali e di adattabilità, mentre fatica maggiormente nelle aree decisionali e di negoziazione. La variabilità tra i singoli profili è significativa, suggerendo un team eterogeneo con alcune figure di riferimento e altre che necessitano di percorsi di sviluppo mirati. Nel complesso, il potenziale di crescita è elevato, soprattutto se si investe in formazione strutturata sulle aree di gap.

PUNTI DI FORZA

Resilienza 2.73 · Intermedio

La resilienza è la competenza mediamente più sviluppata nel team, con diversi profili che raggiungono livelli avanzati, indicando una buona capacità collettiva di affrontare pressioni e situazioni di cambiamento.

Adattabilità 2.74 · Intermedio

L'adattabilità risulta tra i punti di forza del team, suggerendo una predisposizione a rispondere ai cambiamenti organizzativi e a operare in contesti dinamici.

Pensiero Critico 2.74 · Intermedio

Il pensiero critico mostra un livello medio positivo, con alcune eccellenze individuali che possono fungere da riferimento per il potenziamento collettivo di questa capacità analitica.

AREE DI SVILUPPO

Negoziiazione 2.58 · Intermedio

La negoziazione è la competenza con la media più bassa del team, un gap che può limitare la capacità di gestire accordi interni ed esterni, con impatti diretti sulla performance commerciale e relazionale.

Leadership 2.67 · Intermedio

La leadership presenta un livello medio-basso diffuso, con pochi profili in grado di guidare il gruppo efficacemente, il che potrebbe rallentare i processi decisionali e la coesione del team.

Decision Making 2.67 · Intermedio

Il decision making risulta tra le aree più critiche, con una tendenza generale alla difficoltà nel prendere decisioni tempestive ed efficaci, rischio che può tradursi in inefficienze operative.

MAPPA DEL TEAM

	LEADERSHIP	RESILIENZA	NEGOZIAZIONE	ADATTABILITÀ	DECISION MAKING	PENSIERO CRITICO
Marco Ferretti	3.15	3.15	2.63	2.98	2.45	2.45
Giulia Romano	2.98	2.63	2.28	2.80	2.80	2.80
Alessandro Conti	2.80	3.50	3.50	3.50	3.33	3.50
Sara Bianchi	1.75	2.45	2.45	1.58	1.75	2.63
Luca Esposito	1.93	2.10	1.93	2.45	2.45	2.80
Valentina Moretti	2.98	3.50	2.80	3.33	2.98	3.33
Davide Ricci	2.63	1.75	1.93	2.63	2.63	1.93
Chiara De Luca	3.15	2.80	3.15	2.63	2.98	2.45

PROFILI IN EVIDENZA

Valentina Moretti (4.80/5.0) e Alessandro Conti (4.60/5.0) si distinguono nettamente come profili di eccellenza, con punteggi omogenei e elevati su quasi tutte le competenze, posizionandosi come potenziali mentor o figure di riferimento per il team. All'estremo opposto, Sara Bianchi (2.90/5.0) e Davide Ricci (3.10/5.0) mostrano profili significativamente al di sotto della media del gruppo, con diverse competenze in fascia base (1.0-2.0), richiedendo un piano di sviluppo individuale urgente e strutturato. Marco Ferretti presenta un'anomalia interessante: il suo punteggio generale (4.20/5.0) è molto alto rispetto ai punteggi delle singole competenze, tutte nella fascia intermedia (2.45-3.33), il che potrebbe indicare un disallineamento nella metodologia di valutazione complessiva da approfondire.

RACCOMANDAZIONE HR

Si raccomanda di avviare un programma di formazione mirata sulle competenze di negoziazione e decision making, coinvolgendo esperti esterni e valorizzando internamente i profili eccellenti di Valentina Moretti e Alessandro Conti come facilitatori di sessioni di peer learning. Per Sara Bianchi e Davide Ricci è opportuno definire piani di sviluppo individuale (IDP) con obiettivi trimestrali misurabili, affiancando ciascuno a un mentor interno scelto tra i profili più forti del team. Sul fronte della leadership, si suggerisce l'introduzione di un percorso di leadership development trasversale, che coinvolga l'intero team per costruire una cultura condivisa di responsabilità e iniziativa. Infine, si consiglia di riesaminare la metodologia di scoring complessivo per garantire coerenza tra i punteggi aggregati e quelli delle singole competenze, in particolare per i profili che mostrano scostamenti significativi.