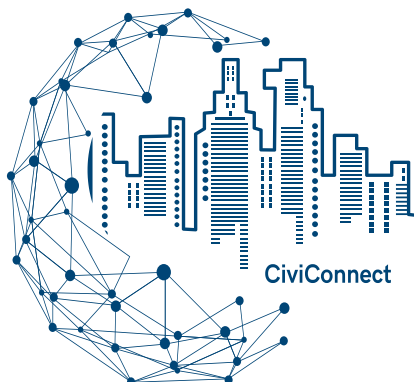




Laurea Magistrale in informatica-Università di Salerno
Corso di Gestione dei Progetti Software- Prof.ssa F. Ferrucci e Prof. F. Palomba



Lesson Learned

CiviConnect

Riferimento	C14_LL_ver_1.0
Versione	1.0
Data	16/12/2024
Destinatario	Sponsor
Presentato da	Bacco Luigi, Scala Benedetto
Approvato da	Sponsor



Revision History

Data	Versione	Descrizione	Autori
16/12/2024	0.1	Prima stesura	LB
17/12/2024	1.0	Revisione Documento	LB, BS

Project Managers

Nome	Acronimo	Contatto
Luigi Bacco	LB	l.bacco2@studenti.unisa.it
Benedetto Scala	BS	b.scala1@studenti.unisa.it

Sommario

Revision History	2
Project Managers	2
Sommario	2
1. Scopo del documento	3
2. Approccio	3
3. Lesson Learned Progetto	3
3.1. Obiettivi del Sistema	3
3.2. Schedulazione delle attività	4
3.3. Ostacoli Principali	4
3.4. Lezioni apprese	5
3.5. Uso dei tool	5
3.6. Valutazione generale	5
3.7. Analisi dei Community Smell	6
4. Lesson Learned Project Managers	7
4.1. Valutazione Scala Likert	8
5. Conclusione	8



1. Scopo del documento

Gli obiettivi del sistema sono stati percepiti come chiari da tutti i membri del team. Questo ha favorito un buon allineamento generale fin dall'inizio del progetto. Tuttavia, l'implementazione ha mostrato che una maggiore enfasi sulla pianificazione delle dipendenze e delle tecnologie avrebbe potuto migliorare ulteriormente il flusso di lavoro.

2. Approccio

La lesson learned di questo progetto è stata acquisita attraverso i seguenti metodi:

- Un questionario posto ai team member volto a raccogliere opinioni sui tool utilizzati, sull'operato dei project managers e su consigli volti a futuri miglioramenti.
- Un questionario di valutazione dei PM posto ai team member riguardante la capacità del lavoro svolto
- Utilizzo dello Cadocs per il riconoscimento di Community Smells all'interno del progetto GitHub
- Riunione di fine progetto volta ad una Retrospective e trasparenza generale riguardante tutto il progetto

3. Lesson Learned Progetto

Di seguito vengono elencati i feedback ricevuti dai team members secondo gli approcci elencati precedentemente suddivisi per ambito.

3.1. Obiettivi del Sistema

Gli obiettivi del sistema sono stati percepiti come chiari da tutti i membri del team. Questo ha favorito un buon allineamento generale fin dall'inizio del progetto. Tuttavia, l'implementazione ha mostrato che una maggiore enfasi sulla pianificazione delle



dipendenze e delle tecnologie avrebbe potuto migliorare ulteriormente il flusso di lavoro.

3.2. Schedulazione delle attività

- **Punti positivi:** La schedulazione delle attività è stata ben recepita nella maggior parte delle fasi del progetto, garantendo un ritmo di lavoro sostenibile.
- **Aree di miglioramento:** Le fasi finali hanno evidenziato una distribuzione dello sforzo non proporzionata, con un picco di carico durante l'implementazione e il testing. Una pianificazione più equilibrata, magari con l'uso di sprint Scrum più lunghi e margini di tempo aggiuntivi, avrebbe potuto mitigare lo stress.

3.3. Ostacoli Principali

- **Nuove tecnologie:** La necessità di apprendere tecnologie come Firebase e Flutter durante il progetto ha rappresentato una sfida significativa.
- **Comunicazione:** Sebbene buona nella maggior parte dei casi, la comunicazione è stata influenzata negativamente dallo stress, soprattutto nelle fasi iniziali e finali.
- **Carico di lavoro:** La gestione contemporanea del progetto e di altri esami ha creato difficoltà, rendendo le scadenze particolarmente gravose.
- **Testing**
 - **Problemi riscontrati:** Il testing è stato percepito come la fase più impegnativa a causa di tempistiche strette e competenze limitate.
 - **Soluzioni proposte:** Maggiore tempo dedicato al testing e introduzione di lezioni pratiche specifiche da parte dei docenti.



3.4. Lezioni apprese

- **Pianificazione migliorata:** Una maggiore attenzione alla distribuzione delle attività, con un'allocazione equilibrata delle risorse tra progettazione, implementazione e testing.
- **Training:** Sessioni pratiche più approfondite sulle tecnologie e sul testing avrebbero facilitato l'acquisizione delle competenze necessarie, riducendo i tempi e lo stress.
- **Supporto Agile:** Un approccio Agile più strutturato, con retrospettive regolari e strumenti di monitoraggio come bot per lo Scrum su Discord, potrebbe migliorare l'efficienza e la comunicazione.

3.5. Uso dei tool

- **Microsoft-based e Discord:** Questi strumenti hanno supportato efficacemente la comunicazione, ma l'eccessiva frammentazione tra i tool ha talvolta creato confusione.
- **OneDrive:** Pur essendo utile per la condivisione di file, ha mostrato limiti nella modifica collaborativa in tempo reale. Google Docs è stato suggerito come alternativa più fluida.

3.6. Valutazione generale

Nonostante le difficoltà, il progetto è stato considerato una esperienza positiva e formativa dal team. Lavorare insieme ha permesso di sviluppare competenze tecniche e relazionali utili per il futuro.

Proposte per il futuro

- Introdurre una fase di pianificazione più lunga.
- Rafforzare il training su tool specifici.
- Migliorare la comunicazione utilizzando un numero ridotto di strumenti più integrati.
- Allocare tempi di consegna più realistici per evitare il sovraccarico nelle fasi finali.



3.7. Analisi dei Community Smell

Durante il progetto, lo strumento **Cadocs** ha rilevato diversi community smell che hanno influenzato la collaborazione e le dinamiche del team a partire dal **13/11/2024**. Questi includono:

- **Black-cloud Effect (BCE)**: Situazioni in cui responsabilità critiche del progetto erano concentrate su pochi individui, aumentando i rischi di dipendenza.
- **Prima-donnas Effect (PDE)**: Casi in cui alcuni membri del team hanno mostrato comportamenti dominanti, riducendo la coesione e il morale del gruppo.
- **Radio Silence (RS)**: Gap comunicativi che hanno portato a ritardi nella risoluzione dei problemi e disallineamenti nei progressi.
- **Truck Factor Smell (TF)**: La presenza di un numero limitato di collaboratori chiave con conoscenze critiche, aumentando il rischio di perdita di continuità.
- **Toxic Communication (TC)**: Episodi di interazioni negative o non costruttive che hanno ostacolato la collaborazione e lo spirito di squadra.

Affrontare questi smell nei progetti futuri attraverso una distribuzione più equilibrata del carico di lavoro, pratiche comunicative più efficaci e la promozione di un ambiente di lavoro positivo sarà essenziale per migliorare la collaborazione e mitigare i rischi.



4. Lesson Learned Project Managers

La presente sezione raccoglie le lezioni apprese derivanti dalle valutazioni dei Project Manager effettuate dai membri del team attraverso il questionario di valutazione proposto. L'obiettivo è analizzare i risultati, identificare punti di forza, aree di miglioramento e stabilire azioni future per una gestione più efficace dei progetti.

Punti di Forza Identificati

- Leadership e Motivazione
 - Molti team member hanno apprezzato la capacità dei PM di mantenere alta la motivazione del gruppo.
 - Comunicazione chiara degli obiettivi e delle responsabilità.
- Capacità di Organizzazione
 - I PM hanno mostrato ottime competenze nella pianificazione delle attività e nel rispetto delle scadenze.
 - Strumenti e metodologie utilizzati sono risultati adeguati.
- Supporto al Team
 - I PM si sono dimostrati disponibili all'ascolto e al supporto, favorendo un ambiente di lavoro positivo.

Aree di Miglioramento

- Gestione dei Conflitti
 - Sono emersi alcuni casi di gestione poco efficace dei conflitti interni al team.
- Feedback Continuo
 - Alcuni team member hanno riportato la necessità di ricevere un feedback più tempestivo e costruttivo.
- Motivazione nei Momenti Critici
 - In situazioni di stress elevato o durante fasi critiche del progetto, alcuni team member hanno percepito un calo nella capacità dei PM di mantenere alta la motivazione del gruppo.



4.1. Valutazione Scala Likert

Nella valutazione è stata utilizzata una scala Likert, la quale chiede di dare un voto da 1 (Scarso) a 10 (Eccellente) al Project Manager riguardo i seguenti ambiti:

- Chiarezza nelle indicazioni e assegnazione dei compiti
- Supporto e disponibilità verso il team
- Comunicazione interna
- Capacità di gestire conflitti e tensioni
- Capacità di adattarsi ai cambiamenti
- Motivazione del team
- Organizzazione delle attività e gestione dell'risorse
- Capacità di fornire feedback utili
- Equità nel trattamento dei membri del team

I risultati della valutazione sono disponibili visualizzando l'apposito documento.

Infine, la media generale dei Project Managers è stata la seguente:

- Scala Benedetto: 8,98
- Bacco Luigi: 9,14

5. Conclusione

Il progetto C14 è stato un'esperienza preziosa che ha messo in luce punti di forza e aree di miglioramento. Le lezioni apprese saranno fondamentali per affrontare con maggiore consapevolezza i progetti futuri.