

**PBS (Primo Bonacina Services) Talent**  
[\(\[www.primobonacina.com/talent\]\(http://www.primobonacina.com/talent\)\)](http://www.primobonacina.com/talent)



# WORKSHOP - Scopri come assumere con i social: il Metodo

***Primo Bonacina***

*Managing Partner, PBS – Primo Bonacina Services*

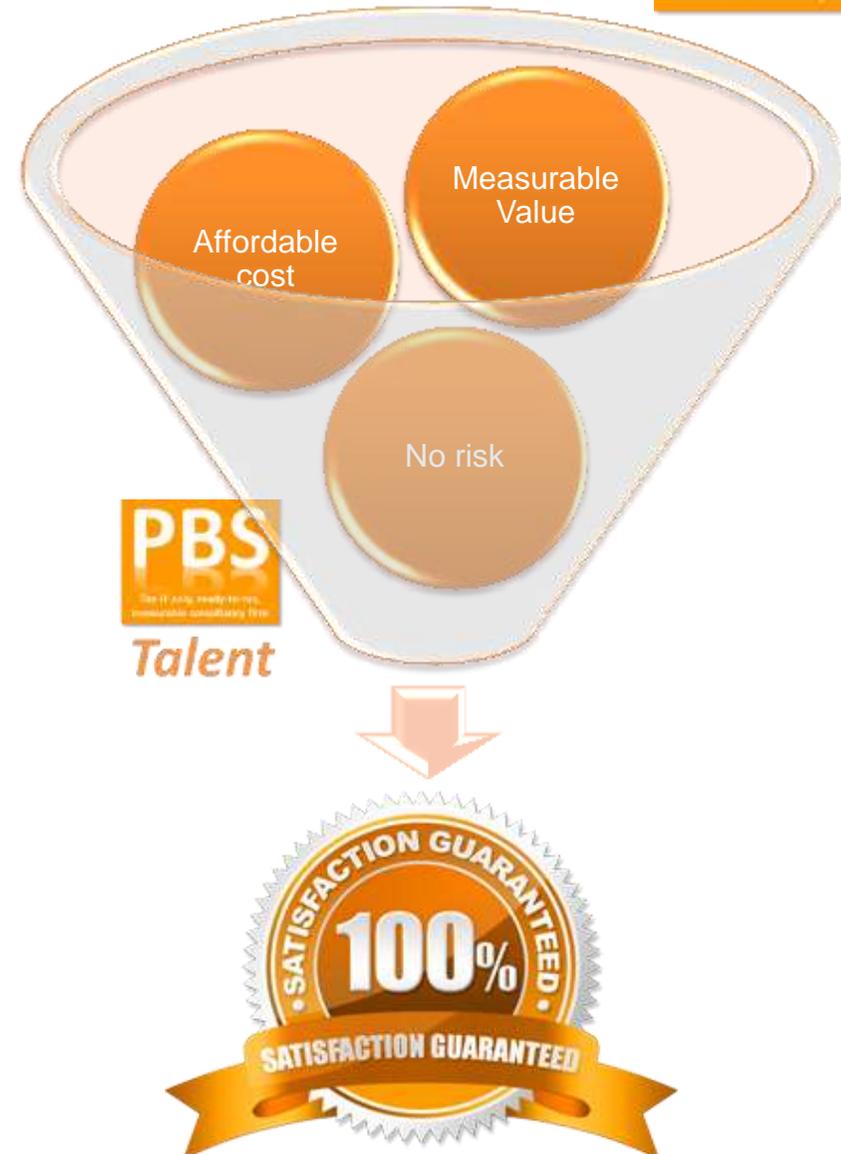
<mailto:primo.bonacina@primobonacina.com>

*Milano, 29 Maggio 2017*



# Agenda

- PBS, in breve
- Perché siamo qui
- Il **problema**: il *recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
- Perché il **Social Profiling** è la risposta giusta
- **PBS Talent**: una soluzione basata sul *Social Marketing* che porta **risultati in 12 giorni. Garantito!**
  - Come funziona in dettaglio: un **TUTORIAL**
  - Costi e modalità di attivazione



# Primo Bonacina: IT e Digital dal 1984



Successful in  
large  
international  
organizations,  
local companies  
and own  
consultancy firm  
(2014)



Top roles at  
**Magirus**  
(Avnet), **Acer**,  
**Microsoft**,  
**Tech Data**,  
**Anixter**, **3Com**

Managed **BUs**,  
**companies**,  
**regional**  
**organizations**:  
sales, channels,  
marketing,  
services, support  
teams

**A long-  
standing  
protagonist in  
the IT and  
Digital sectors**

Broad  
international  
experience:  
Italy, Southern  
Europe (Paris),  
EMEA (London)

**Columnist,  
speaker,  
passionate  
about IT  
and Digital**



# Il portafoglio servizi: 7 aree, tra cui l'HR ([www.primobonacina.com/services](http://www.primobonacina.com/services))



# Quorum PR si presenta



# QUORUM PR

## PR & Marketing Communication



# Adesso tocca a voi



# Perché siamo qui: 3 obiettivi



# Questo è un workshop interattivo, non una presentazione *frontale*



# Per ricevere copia delle presentazioni



# Daremo concretezza: parleremo di casi reali e delle esperienze di aziende leader



Vendors, Distributors	VARs, System Integrators			Cloud Players, Software Factories	Finance, Publishing



Parliamo di un **problema concreto**: il recruiting di professionisti di valore con *tempi, costi, impegni di risorse «garantiti e soddisfacenti»*



# Il recruiting è un problema davvero sentito. Anche tu hai pronunciato una di queste frasi?



- Non troviamo mai il **tempo** di metterci a cercare le persone
- Assumiamo, ma con **tempi lunghi** e **senza continuità**
- I nostri Business Manager non hanno mai **tempo di esaminare i CV**
- Cercando le persone tramite HR e BU interni, spendiamo troppo **tempo** e **risorse preziose**
- Talvolta il team HR fa fatica a **parlare la stessa lingua delle BU**
- Le agenzie di ricerca e selezione sono **costose**, impegnano troppo del nostro **tempo**, **non sono specializzate**, non conoscono il **nostro business** e le **nostre competenze**
- Mi affiderei a un'agenzia di selezione solo se fossi certo di incontrare la «**persona**» **giusta**
- Un collaboratore ha dato le dimissioni. Dobbiamo **rimpiazzarlo in tempo** per non creare **discontinuità**. O, per non doverlo sostituire, gli daremo un forte **aumento di stipendio!**
- **Ho chiesto in giro** se conoscono qualcuno: spero mi arrivino delle segnalazioni, ma **non ci conto**, e comunque ne ho bisogno in **tempo** utile
- Abbiamo **pubblicato un annuncio** sul nostro sito, ma **senza grande e immediato successo**
- **Non sappiamo ben pubblicizzare** il fatto che cerchiamo continuamente persone e che siamo in salute e in crescita: ci serve una campagna di **marketing in area risorse umane**
- Vogliamo assumere solo persone in linea con la nostra **cultura aziendale**
- **LinkedIn** è un "mare magnum": non abbiamo il **tempo** di cercare e scremare le candidature
- Alla fine abbiamo assunto qualcuno, ma **non siamo certi che fosse la scelta ottimale!**



# Un solo problema, tante possibili alternative



**Talent**

**Social  
Profiling**

Head Hunter

Agenzie di  
Ricerca e  
Selezione

Annunci su  
siti  
specializzati

**La ricerca di  
personale  
qualificato**

Social  
Network

Sito web  
aziendale

HR aziendale

Conoscenze,  
Passaparola



# NON tutte le alternative sono egualmente vincenti oggi!

## The Recruitment Industry to die in 2018

Published on November 1, 2016

 **Simon Young** | [Follow](#)  
Based in Yorkshire - Let me help you generate new bu...  633  235  168

As one of the first people to create an online job board back in the late 1990's and having worked in online recruitment for some of the biggest players I'm confident we can see now **predict the end of recruitment ... well in the traditional sense anyway.**

This very site - LinkedIn was built for networking and job hunting, yes today it is inhabited by every recruiter on the planet near as dam it, but as technology takes over and digital marketing empowers HR teams the world is getting smaller by the second, and that is putting a limit on the time that the recruitment industry can survive in its present form.

**I sat recently in a meeting where some very clever developers demonstrated a platform which pretty much automated everything a recruiter can do, except it did it more quickly, more efficiently and it even had a 'human touch' (one of the phrases used was 'it's a numbers game with a touch of personality - a robot could do it') .... so what**



# Il recruiting: un mestiere che sta cambiando velocemente (e diventa sempre più vicino al *social marketing*)

## Il futuro del recruiting: intervista a Silvia Zanella (Adecco)

📁 Recruiting tips



Il settore del recruiting sta cambiando velocemente in questi anni. **Per comprendere questa trasformazione abbiamo deciso di intervistare diversi professionisti** che, a vario titolo, si occupano quotidianamente di Ricerca e Selezione. Loro sono i **#RecruitingGuru**, e hanno deciso di condividere con i lettori del blog di In-recruiting (Recruiting Italia) la loro personale visione e i loro consigli di recruiting.

Il nostro primo ospite è **Silvia Zanella**, Global Social Media & Online Marketing Director per il gruppo Adecco.

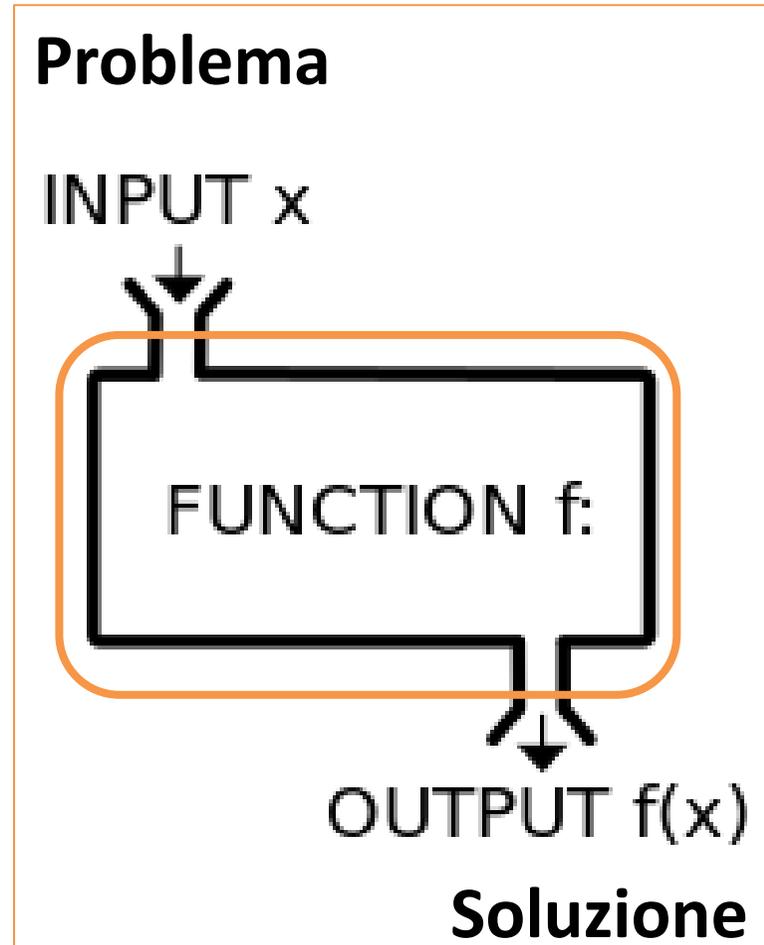
### Come è cambiato il profilo ideale del recruiter in questi ultimi anni?

Una volta il profilo ideale di un recruiter era quello di uno psicologo del lavoro, con forti competenze soft, come l'ascolto e l'empatia. Oggi invece il profilo di molti recruiter è più vicino al mondo del marketing e della comunicazione, dato che ogni campagna di recruiting richiede di fissare degli obiettivi, impostare una strategia di marketing, delineare un piano operativo e scegliere tra le diverse tattiche di recruiting, spesso mutate dal marketing digitale.



# Ma cosa serve davvero alle aziende?

- Una concreta **soluzione** al **problema** del **recruiting** di **professionisti e manager** con ...
  - **qualità**
  - **risultati**
  - **tempi**
  - **costi**
  - **impegni di risorse** interne
    - ... **garantiti e soddisfacenti!**

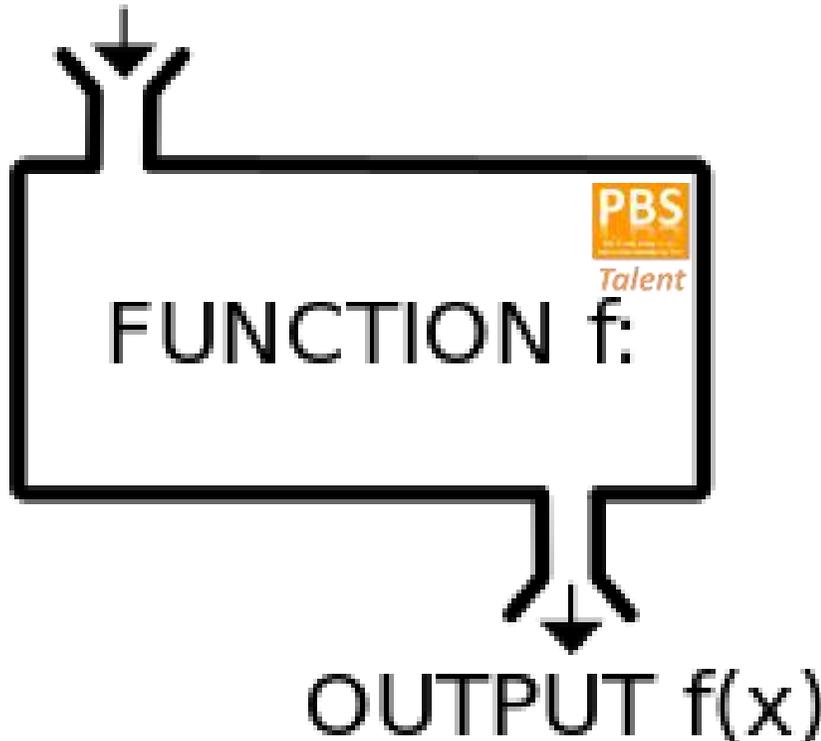


# 2015: nasce PBS *Talent*



**Descrizione** dell'esigenza da parte dell'azienda

INPUT  $x$



Affiancamento alle attività di recruiting dell'azienda per un **massimo di 12 giorni** lavorativi

*Social Marketing, Social Profiling*

Un **numero** adeguato di **DOSSIER** di candidati di qualità pronti a essere **intervistati** ed entrare in azienda. ***Soddisfatti o rimborsati!***



# Cosa è un DOSSIER?

E' un **Insieme di Informazioni** che descrive compiutamente un **Candidato (10 componenti standard, in Italiano o Inglese):**

1. Application Form
2. CV
3. Profilo LinkedIn
4. Profilo Twitter
5. Personal Web Site
6. Inquadramento e retribuzione (attuale o attesa)
7. Referenze e conoscenze
8. *Highlight* e commenti
9. Intervista scritta da parte del candidato
10. Auto-Presentazione audio o video



# Un nuovo mantra nei paesi anglosassoni: Take the guesswork out of your recruitment process

***In Italiano: «diamoci un metodo!» e soprattutto: «facciamo emergere i candidati più giusti e interessanti, prendiamo tutte le giuste informazioni, assumiamo le persone giuste con tempi e costi giusti e certi (e che poi restino e crescano in azienda!)»***



Google search results for "take the guesswork out of your recruitment process".

Circa 634.000 risultati (0,51 secondi)

**Big data can take the guesswork out of the hiring process — Quartz**  
[qz.com/.../big-data-can-take-the-guesswork-out-of-the-hiring-p...](#) Traduci questa pagina  
 If you want to improve employee retention, and reduce training costs, your recruiting process must change, even for hourly employees, according to the ...

**XeroxVoice: Big Data Can Take the Guesswork Out of the Hiring Process**  
[www.forbes.com/.../big-data-can-take-the-guesswork-out-of-the-...](#) Traduci questa pagina  
 30 ago 2013 - Big Data Can Take the Guesswork Out of the Hiring Process ... training costs, your recruiting process must change, even for hourly employees, ...

**5 Ways to Take the Guesswork Out of Hiring - Indeed Blog**  
[blog.indeed.com/.../5-ways-to-take-the-guesswork-out-of-hirin...](#) Traduci questa pagina  
 07 apr 2015 - 5 Ways to Take the Guesswork Out of Hiring ... A critical step in that process is setting goals around the data you have at your fingertips, and your ... The report will help you assess the effectiveness of your hiring efforts and ...

**Take the Guesswork Out of the Recruiting Process | ThinkSales**  
[www.thinksales.co.za/take-the-guesswork-out-of-the-recruiting-...](#) Traduci questa pagina  
 Sales roles vary widely and place very different demands on the people fulfilling them. Profiling your entire sales team prevents you from making all the obvious ...

**Assessment tests can take the guesswork out of hiring - TechRepublic**  
[www.techrepublic.com/.../assessment-tests-can-take-the-guessw...](#) Traduci questa pagina  
 Find out whether testing might help you make your hiring process more productive and successful. ... Assessment tests can take the guesswork out of hiring.

**Taking the guesswork out of recruiting | Cammio Video Recruitment**  
[https://cammio.com/blog/taking-the-guesswork-out-of-recruiting/](#) Traduci questa pagina  
 20 apr 2015 - The recruitment process is supposed to weed out bad matches, but truthfully, ... and take the guesswork out of recruiting, preventing wasting hours, and high ... Using the right technology and knowing how to leverage it to your ...

**How to take the guesswork out of recruitment and reduce your hiring cost**  
[simplexunited.com/blog/.../how-take-guesswork-out-recruitment](#) Traduci questa pagina  
 03 giu 2016 - Optimization of your company's hiring process today can save you valuable time in the future. Pre-employment testing allows you to ...

**Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting**  
[www.paullyons.com/recruitment-assessments/](#) Traduci questa pagina  
 15 giu 2016 - Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ... Have you ever thought about the real costs to your business when a staff member resigns? ... employees often indicate a problem in the hiring process.

**Behavioral Interviewing: Taking the Guess Work out of Recruiting ...**  
[www.media-partners.com/interviewing...behavioral\\_interview...](#) Traduci questa pagina  
 Behavioral interviewing: taking the guesswork out of recruitment Training ... Draw Up a Behavioral Profile; Focus on Critical Incidents; Hide Your Hand; Take Your ... examples during the actual interview as well as streamline the rating process ...

**Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ...**  
[https://www.linkedin.com/.../do-recruitment-assessments-take-gu...](#) Traduci questa pagina  
 14 giu 2016 - Have you ever thought about the real costs to your business when a staff member resigns? ... Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ... employees often indicate a problem in the hiring process.



# Cos'è il *Social Profiling*?



- L'utilizzo *smart* delle **informazioni presenti su (o reperibili tramite) i Social Network B2B** per supportare le **aziende nel recruiting di personale qualificato**
  - Un'attività di *intelligence*
  - Competenze, **processi, procedure, software**
  - Parte da LinkedIn, ma è **molto più di LinkedIn**



# Il Social Profiling NON serve a cercare lo *scoiattolo viola* (il mitico candidato perfetto)



**Serve invece a scegliere consapevolmente la persona più giusta a partire da un ampio set di candidati motivati, verificandone e confrontandone ...**

- Pregi e difetti
- Costi e benefici
- Fatti e impressioni
- Motivazioni e competenze
- «Best Fit» a breve o lungo termine

The screenshot shows a browser window with the URL `en.wikipedia.org/wiki/Purple_squirrel`. The page title is "Purple squirrel" and it includes a search bar and navigation tabs. The main content of the article is as follows:

Article Talk Read Edit View history Search Wikipedia

## Purple squirrel

From Wikipedia, the free encyclopedia

*For *Sciurus indicus*, see *Indian giant squirrel*.*  
*For actual squirrels, see *Purple squirrel (animal)*.*

**Purple squirrel** is a term used by employment recruiters to describe a job candidate with precisely the right education, experience, and qualifications that perfectly fits a job's multifaceted requirements.<sup>[1][2]</sup> The implication is that the perfect candidate is as rare as a real-life purple squirrel.<sup>[3]</sup> In theory, this prized "purple squirrel" could immediately handle all the expansive variety of responsibilities of a job description with no training and would allow businesses to function with fewer workers.<sup>[4][5][6][7]</sup>



# Chi sono i clienti tipo di PBS Talent



**Aziende non strutturate lato HR:** necessità di risultati certi in tempi brevi e certi senza ingaggiarsi in queste attività



**Aziende complesse (internazionali, più sedi, più dipartimenti):** supportare il dialogo interno (BU/HR, locale/internazionale)



**Start-up:** non ancora strutturate, devono crescere rapidamente



**Aziende che talvolta cercano profili particolari,** fuori dal loro *mainstream*, che vogliono delegare le ricerche inusuali



**Aziende che hanno un piano di rapida crescita,** che necessitano supporto su **picchi di lavoro**



**Aziende che vogliono delegare alcune attività per concentrarsi sul core business**



**Aziende che ricercano spesso lo stesso tipo di profilo,** vogliono avere sempre pronto un set di candidati



**Aziende con diverse sedi (locali, internazionali) o che vogliono delegare le ricerche su specifici territori**



# Cosa NON è PBS Talent, #1



- **NON** è una società di ricerca e selezione (anche ai sensi di legge) e **NON** si presenta come tale; **NON** incontra o chiama i candidati
- **NON** è un *generalista*: solo i settori IT, Digital, B2B
- **NON** pubblica ricerche anonime: affianca la *tua azienda* per trovare i candidati giusti che vogliono entrare nella *tua azienda*
- **NON** utilizza metodologie tradizionali: solo *Social Profiling* e *Social Marketing*
- **NON** usa le job board o i database, **NON** va a cercare i profili in rete: fa invece in modo che i profili più interessanti, interessati, motivati emergano autonomamente
- **NON** ha un costo indeterminato, **NON** si fa pagare in % del salario della persona assunta, **NON** cerca di far assumere il candidato più costoso: costo di consulenza fisso omnicomprensivo rapidamente calcolato e modulato a seconda della complessità e ampiezza dell'incarico
- **NON** si fa pagare proporzionalmente al numero di persone assunte: costo fisso per il supporto alla produzione di una lista di candidature qualitativamente e quantitativamente adeguata



# Cosa NON è PBS Talent, #2



- **NON** usa tempi «a piacere» per assolvere l'incarico: una *best practice* di massimo 12 giorni lavorativi (garantiti e predeterminati) che permette di attivare iniziative dove la rapidità di esecuzione può fare la differenza
- **NON** lavora sulla base di «criteri soggettivi»: criteri oggettivi forniti dall'azienda che è responsabile del percorso di selezione
- **NON** pone limiti temporali all'utilizzo delle informazioni: le informazioni rimangono per sempre di proprietà dell'azienda
- **NON** fa perdere tempo al cliente, **NON** necessita di briefing estesi e complessi: supporta il cliente per accelerare le iniziative di recruiting con template, processi e strumenti software preconfezionati (*«entro poche ore sarai online!»*)
- **NON** richiede esclusiva: semplicemente raccomanda che non si emettano più annunci contemporanei *a nome dell'azienda* per la stessa posizione
- **NON** sfugge alle responsabilità: quello che promette, mantiene *or your money back!* (*fatturazione solo dopo validazione del lavoro, a insindacabile giudizio del cliente*)



# Il *Social Marketing/Social Profiling* è quindi a servizio del team HR in azienda

- L'attività di **ricerca e selezione rimane in azienda**
- Il **lavoro operativo** viene **sensibilmente ridotto**, permettendo al team HR di concentrarsi sulle attività più *pregiate*
- Supporto su **ricerche complesse o inusuali, picchi di lavoro**
- Il **dialogo con le Line of Business (LOB/BU)** viene facilitato
- Maggiori **informazioni sui candidati**, migliori probabilità di **assumere le persone giuste** e che **resteranno in azienda**
- I **tempi di recruiting si accorciano**: si assumono i **candidati migliori** grazie alla **tempestività e qualità** della ricerca
- Le **best practice** (utilizzabili anche per altre ricerche) supportano e *contaminano* l'azienda
- Il **processo è chiaro e predicibile**: metodologie strutturate **evitando l'empirico passaparola** delle LOB
- In caso di necessità, si ha **a disposizione un set di profili** per lavorare in modo **pianificato** anche **a fronte di imprevisti**
- Il servizio offerto dal team HR in azienda migliora: **la soddisfazione dentro e verso il team HR aumenta!**



# Da dove partiamo in concreto: dall'universo LinkedIn ...



Our Core Value Proposition

Connect talent with  
opportunity at massive scale



# ... incrociato con un network e competenze costruite dal 2004 (top 1% mondiale)



**Primo Bonacina**  
 Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services  
 Member since April 27, 2004

14,262  
 Your connections



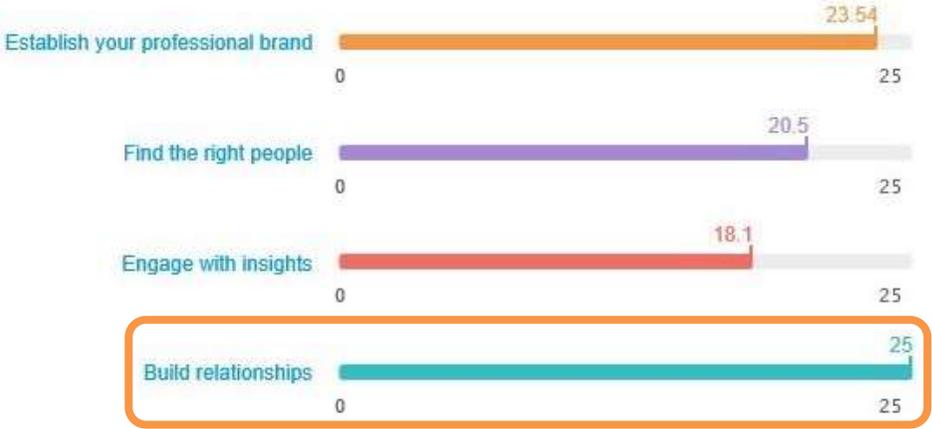
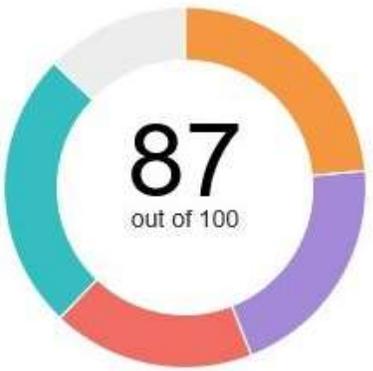
**Primo Bonacina**  
 Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Top 1%  
 Industry SSI Rank

Top 1%  
 Network SSI Rank

### Social Selling Index – Today

Your Social Selling Index (SSI) measures how effective you are at establishing your professional brand, finding the right people, engaging with insights, and building relationships. It is updated daily. [Learn more](#)



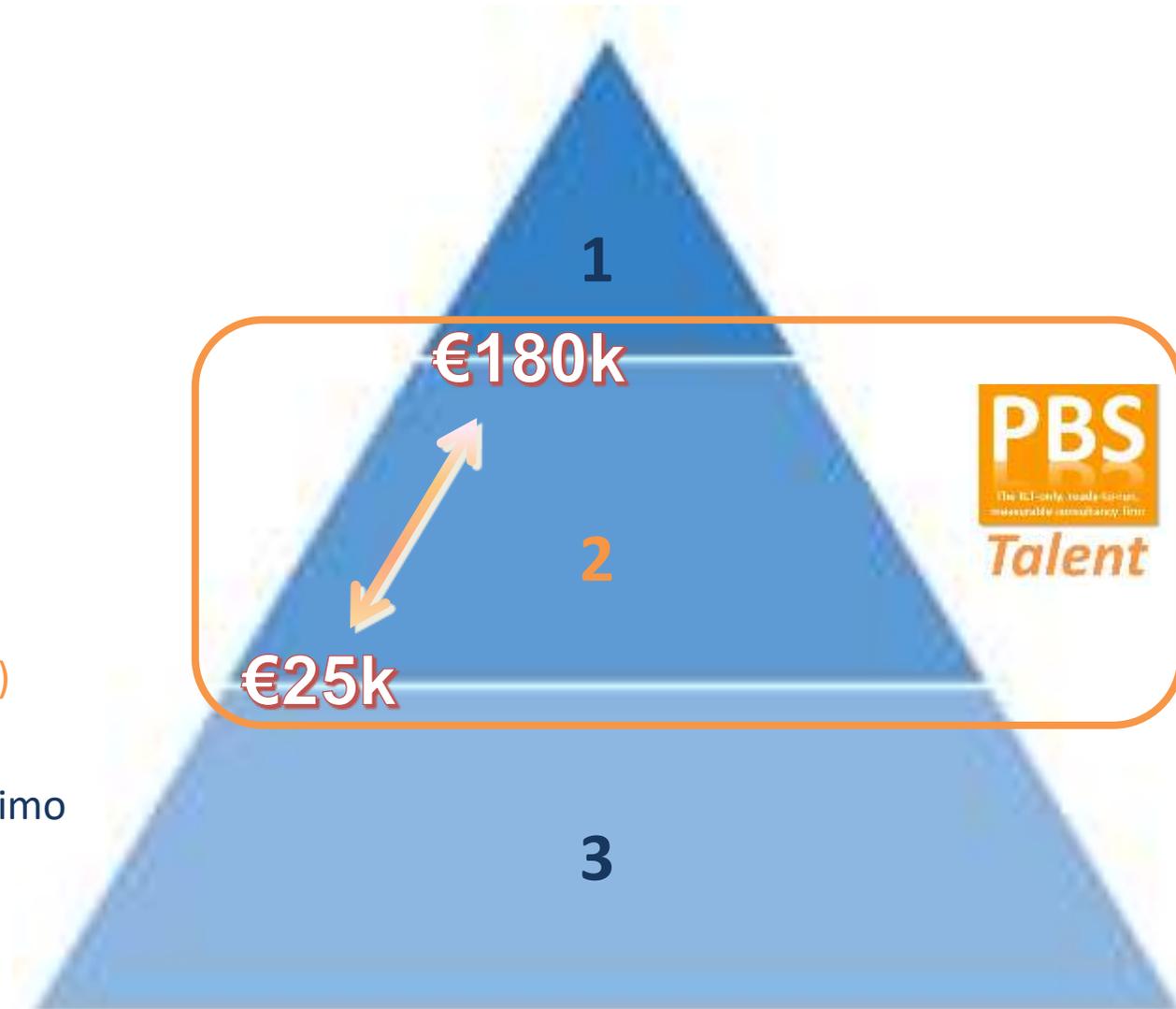
# Il settore indirizzato: fascia da medio-bassa ad alta (RAL: €25k-€180k)

**Fascia top:** CEO, ricerche confidenziali

**Fascia medio-bassa, media e alta:**

- **Specialist, professional, manager, director**
- Hanno un impiego o lo cercano
- Sono su **LinkedIn**
- Prediligono un ingaggio a **tempo indeterminato** (talvolta a tempo determinato o Partita IVA o agente)

**Fascia bassa:** risorse somministrate, primo impiego, apprendistato, sostituzioni di maternità, studenti, neodiplomati e laureati, profili non su LinkedIn

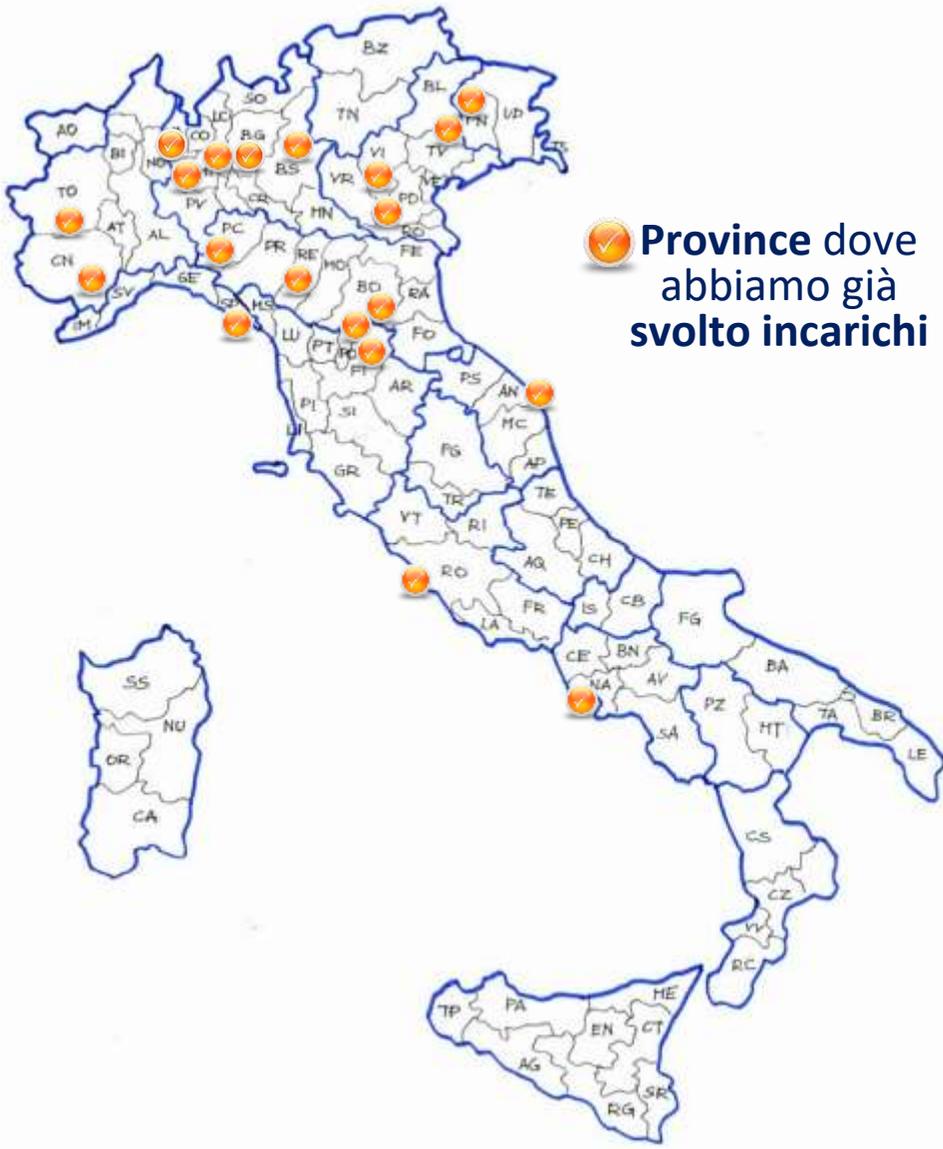


# Quali professionalità? Tutte quelle presenti su LinkedIn e nei dintorni del network PBS, primariamente in area **Technology/B2B**



# Dove? In tutta Italia

1. Torino
2. Cuneo
3. La Spezia
4. Varese
5. Milano
6. Monza e Brianza
7. Bergamo
8. Brescia
9. Vicenza
10. Padova
11. Treviso
12. Pordenone
13. Piacenza
14. Reggio Emilia
15. Bologna
16. Prato
17. Firenze
18. Ancona
19. Roma
20. Napoli

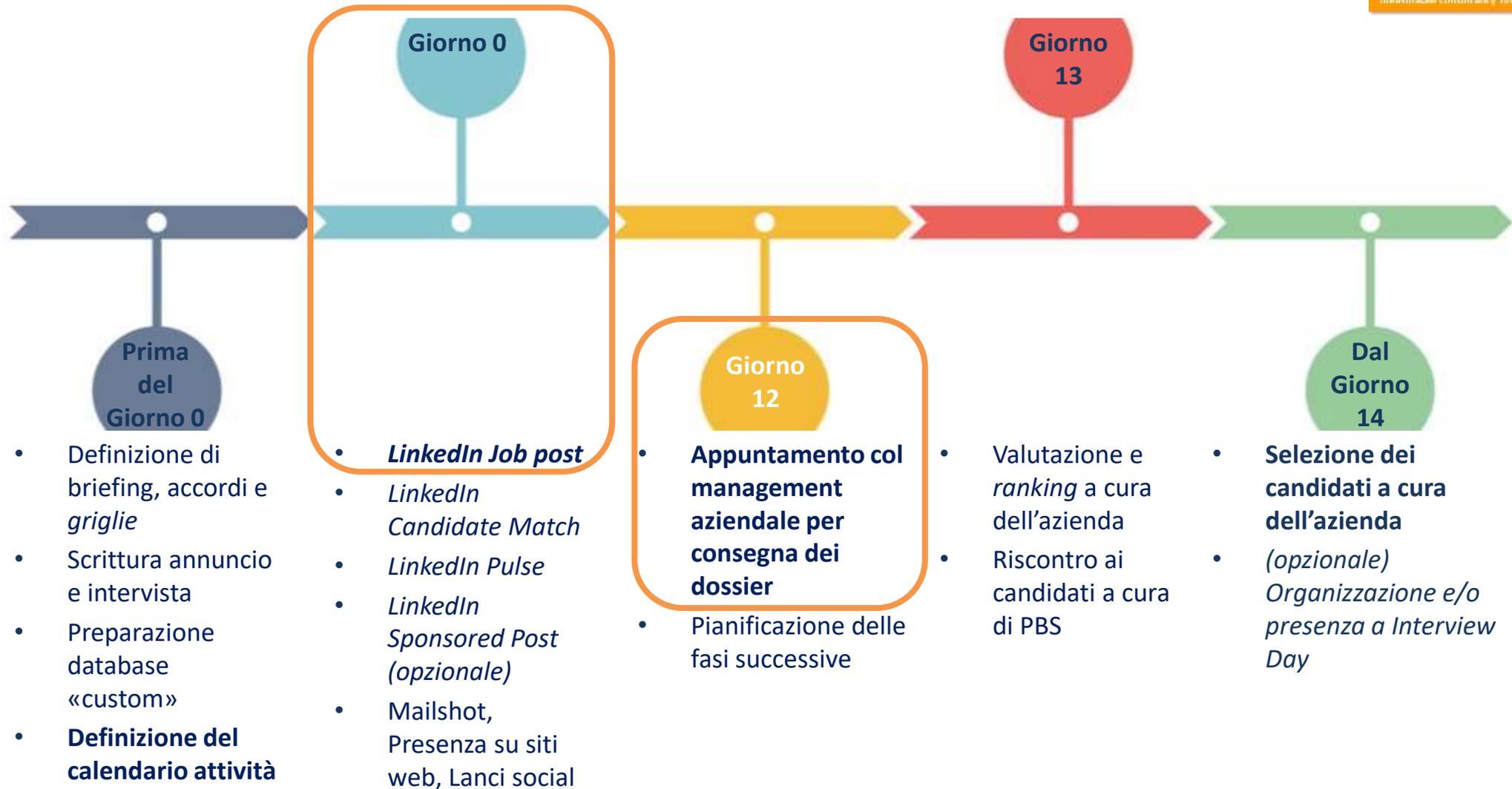


# Dove? In tutto il mondo

- Supporto di madrelingua per annunci e comunicazioni
- Lingue di lavoro:
  - **Italia e Ticino: Italiano**
  - **Paesi di lingua Francese o Spagnola: Inglese, Francese o Spagnolo**
  - **Altro: Inglese**

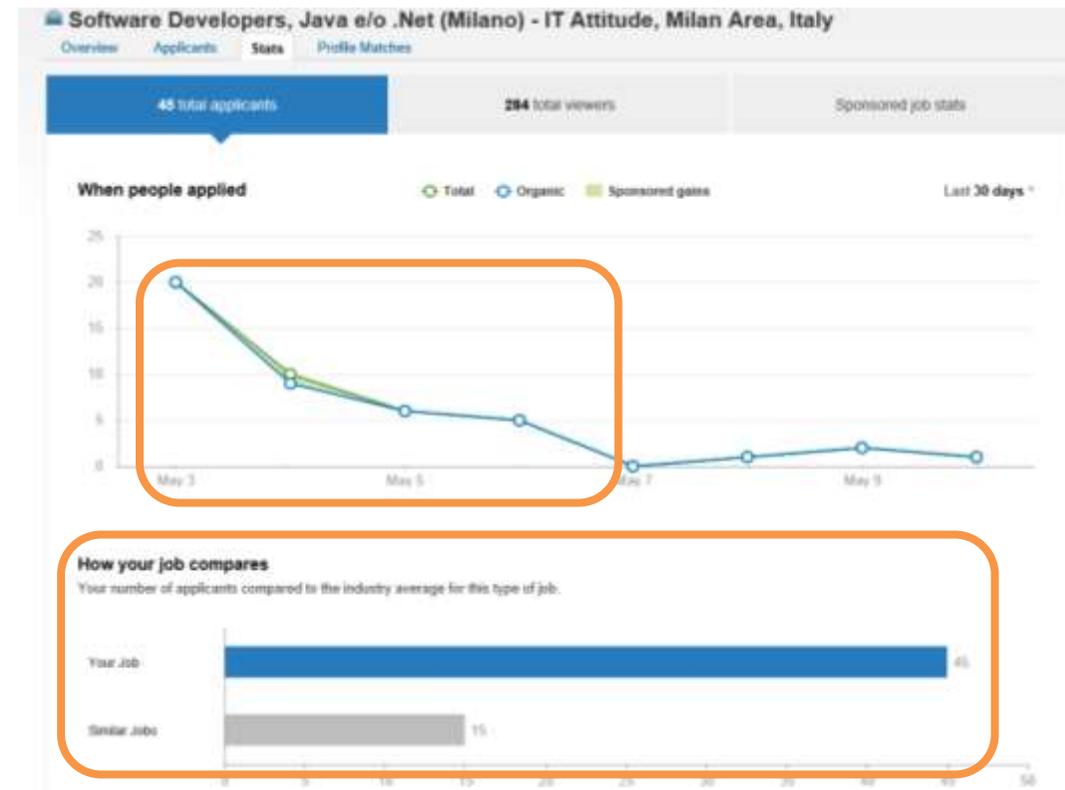


# Un sistema in 12 giorni lavorativi, garantiti!



# Perché una *best practice* di 12 giorni

- **Lavoro preparatorio** (annuncio, database, profilazione ...) e **metodologia consolidata**: produzione del **60%** del risultato **entro 5 giorni**
  - Eventuali **azioni correttive**: *LinkedIn sponsored post*, nuovo mailer, riprofilazione database, correzione annuncio ...
  - 95% del risultato in 10 giorni
- Lo strumento **LinkedIn Job Post** è particolarmente **potente nella prima settimana**
  - Attivazione della ricerca preferibilmente a inizio settimana
  - Annuncio attivo per **30 giorni**, salvo prolungamenti
- Forte **visibilità sui social media**
  - Riscontro rapido
  - Analisi giornaliera



# PBS Talent è un sarto: ogni lavoro viene realizzato ad hoc!



- Il sarto usa alcuni **strumenti standard** (filo, metro, gesso, forbice ...)
- Sceglie **tessuti** ad hoc tra quelli disponibili sul mercato (i più **adatti** per lo specifico vestito e cliente)
- Usa **tecniche consolidate** per ottenere un **risultato adeguato in tempi rapidi** (garanzia della consegna del lavoro in un tempo predefinito e gradito dal cliente)
- Ad ogni lavoro che effettua, diventa **sempre più esperto**
- Ha un metodo standard, ma, se il cliente lo desidera, è pronto a **sperimentare varianti e offrire alternative**



# Le attività preparatorie: un attento brief porta a descrivere i profili *best fit*



## Approfondimento della ricerca con supporto da PBS Talent [aggiornato il 21/12/16]



1. Data
2. Azienda
3. **Posizione ricercata (scegliere con cura il job title)**
4. N° massimo di persone da assumere per il ruolo
5. Caratterizzazione dell'azienda (vendor, system integrator ...)
6. Data di fondazione dell'azienda
7. Fatturato annuo azienda
8. N° dipendenti + collaboratori azienda
9. Sedi azienda
10. **Sede (o sedi) di lavoro del candidato**
11. Distanza massima accettabile dei candidati dalla loro sede di lavoro
12. Sono accettati candidati che si volessero relocare da altre nazioni o lontane regioni?
13. **Manager (funzione) cui i candidati riporteranno**
14. Chi intervisterà il candidato? Quale è il percorso di selezione?
15. Sono richieste precedenti esperienze manageriali?
16. **Età anagrafica preferenziale**
17. Principali responsabilità
18. Principali compiti e task
19. Portafoglio prodotti o servizi coperto
20. **Territorio coperto**
21. Aziende clienti che il candidato tipicamente interfacerà e loro dimensioni (fatturato, PDL)
22. **Quali figure all'interno dei clienti costituiscono la principale interfaccia per il candidato?**
23. La posizione ha un sales target? Quale/quanto?
24. La posizione prevede che il candidato già conosca o presidi un suo (ampio?) portafoglio clienti?
25. Il portafoglio clienti già conosciuti deve essere della zona?
26. L'azienda conferirà un portafoglio clienti a questa risorsa?
27. E' prevista forte attività di sviluppo nuovi clienti?
28. Durata tipica del ciclo di vendita aziendale
29. Sono richieste competenze in settori verticali o industrie?
30. Sono previste trasferte o presidio continuativo presso i clienti? Presso un particolare cliente?
31. **% del tempo speso fuori ufficio**
32. E' richiesta esperienza nello specifico ruolo? Quanti anni?
33. E' accettabile o auspicabile la provenienza del candidato da altri ruoli?
34. Livello lingua italiana: è richiesta madrelingua?
35. **Livello lingua Inglese (letto, scritto, orale, telefonico)**
36. **Competenze (tecnologie)**
37. **Competenze (marchi)**
38. Competenze (certificazioni)
39. Aziende o concorrenti da indirizzare nella ricerca
40. Keyword presenti in un buon CV
41. E' richiesta laurea?
42. Esiste preferenza per uomo o donna?
43. **Caratteristiche personali per avere successo nel ruolo**
44. Percorso di formazione previsto
45. La ricerca è urgente? Per assunzione immediata?
46. **Tipo d'ingaggio (tempo indeterminato, determinato, progetto, partita IVA, agente)**
47. **Inquadramento previsto (livello MASSIMO per OTTIMI candidati)**
48. **Retribuzione MASSIMA (per OTTIMI candidati) prevista (fisso, variabile, benefit)**
49. E' previsto un piano incentivi? Come viene calcolato?
50. E' prevista auto aziendale? Per uso promiscuo (personale/professionale)? Quale modello o fascia?
51. E' prevista auto in pool?
52. Altro da aggiungere



# Le attività preparatorie: la costruzione a hoc, ricerca per ricerca, di database di profili potenzialmente interessati/interessanti

- **Organizzazione del database per il mailshot**
  - Mappatura funzioni, competenze, aziende target, aree geografiche
- **Profilazione**
  - Identificazione di settori, mercati, aziende, professionalità target
  - **Espansione del database per la specifica attività e personal networking con questo mercato**
    - *I potenziali candidati vengono identificati prima del lancio*

Esempio: *Esperti di Big Data a Bologna*

Search

Advanced >

117 results for "big data"

2nd Connections x Bologna Area, Italy x Reset

All

People

More...

Relationship

All

1st Connections

2nd Connections (117)

Group Members

3rd + Everyone Else

Location

All

United States (11929)

United Kingdom (4380)

Italy (4301)

San Francisco Bay Ar... (4274)

Bologna Area, Italy (117)

+ Add

Current Company

All

ICONSULTING (13)

CRIF (8)

BitBang (8)

CINECA (4)

University of Bologna (4)

+ Add

**Michele Giordani** 2nd  
Senior Director - Big Data Analytics presso CRIF  
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services  
▶ 28 shared connections • Similar  
Current: Senior Director - Big Data Analytics at CRIF [Connect](#)

**Erica Maccaferri** 2nd  
Master's Degree in Physics  
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services  
▶ 4 shared connections • Similar  
Current: Big Data Analyst at BitBang [Connect](#)

**Pietro Giuffrida** 2nd  
Data Scientist - Big Data Analyst  
Bologna Area, Italy • Higher Education  
▶ 3 shared connections • Similar  
Current: Data Engineer at Big Data Analytics, CRIF [Connect](#)

**Sauro Grandi** 2nd  
Healthcare IT Executive (NoemaLife) | Lab Informatics & Automation | Big Data Science  
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services  
▶ 16 shared connections • Similar  
Summary: ... • Machine Learning and Big Data Science Areas... Architectures, Design patterns, Agile lifecycle, Big Data... [Connect](#)

**Luca Santirocco** 2nd  
Big Data & Dashboard Architect at BitBang  
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services  
▶ 15 shared connections • Similar [Connect](#)



# Attenzione a **NON chiedere l'impossibile** (magari pure a basso prezzo) e a **NON ricadere nella trappola dello «scoiattolo viola»**

## Is tech recruitment broken? Clueless HR blamed for **demanding the impossible** from IT workers

Those working in the tech industry say the perennial skills shortage stems as much from firms' sky expectations as it does from a dearth of manpower.

By Nick Heath | October 14, 2016, 9:13 AM PST

Inizia ora con € 75.

Crea il tuo annuncio e raggiungi le persone mentre stanno cercando i servizi che offri. [google.it](http://google.it)



30 f 326 in 808



Image: Terrance Emerson/Getty Images/Stockphoto

If you were hiring electricians, would you expect them to be a dab hand at plastering, proficient at carpentry and a competent carpet fitter?

Probably not, so why do recruiters expect developers, sysadmins and other IT workers to have such a ludicrously wide range of skills?

That was the question asked by TechRepublic readers following a recent article on IT skills shortages.

Those working in the IT industry say job ads frequently demand a skillset so large or so specific that very few applicants can ever match up.

WHITE PAPERS, WEBCASTS, AND

White Papers // From Proofpoint, Inc.  
**Proofpoint - The Bec Surviv**  
 Falling fo is easier Fortunat BEC atte Learn ab the surgy to do if it happens to you, and avoid falling victim in the first pl  
[DOWNLOAD NOW](#)

White Papers // From Proofpoint, Inc.  
**The Hidden Costs of Micro Security and Compliance**  
[FIND OUT MORE](#)

eBooks // From Citrix  
**The Definitive Guide to Sec ADC for the Digital Transfo (Italian)**  
[READ MORE](#)

White Papers // From Citrix  
**7 Key Requirements for a M (Italian)**  
[READ MORE](#)

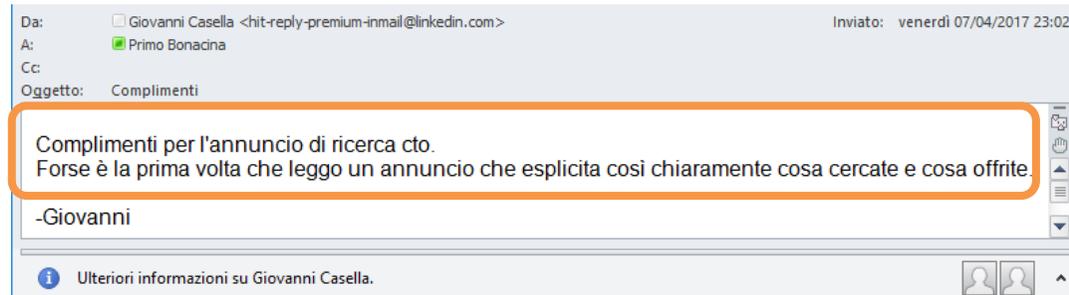
eBooks // From Citrix  
**The 6 Essential Requirem ADCs in Hybrid Cloud Env**  
[READ MORE](#)



# Le attività preparatorie: il *buon annuncio*



- Un annuncio dovrebbe essere ...
  - Congruo con lo **stile** dell'azienda e del mercato di riferimento
  - In **lingua italiana** (anche per le multinazionali)
  - Invitante e preciso nel **titolo**
  - Descrittivo, dettagliato, chiaro, strutturato, accattivante nel **testo**
  - NON esagerato nelle richieste
    - «se cerchi un idraulico, non serve che sappia anche fare il tappezziere» (vedi oltre)
  - Non troppo conciso, ne' troppo lungo
    - *Best practice: 400-600 parole*
- Un annuncio deve invitare le persone ...
  - **Interessanti** a rispondere subito
  - NON **interessanti** a NON (far) sprecare tempo
- Un **buon annuncio** aumenta davvero le probabilità di successo
  - Un buon annuncio con un **buon titolo** ancora di più!



# Il buon annuncio: 9 sezioni

1. Titolo in 3 segmenti: ruolo, qualifica (sede)

2. Breve e motivante descrizione azienda (storytelling)

3. Breve e motivante descrizione ruolo (storytelling)

4. Linee di riporto e dettaglio sede

5. Compiti

6. Competenze

7. Soft Skill

8. Livelli retributivi

9. Contatto

**“Top-level” Sales Executive, Enterprise Software Solutions - Milano (o Roma)**

**Appian Corporation** è un indiscusso vendor leader (secondo il Gartner Magic Quadrant) nelle soluzioni software di Business Process Management (BPM) e Case Management e propone una piattaforma software “low-code” capace di modernizzare l’enterprise e di integrarne i dati e processi aziendali.

Per potenziare il proprio organico, **Appian Software Italy** ricerca per **assunzione a tempo indeterminato** un **“Top-level” Sales Executive** per la **vendita diretta** di soluzioni software a **clienti Finance e Large Enterprise in Italia** (con prevalenza su **Milano e Roma**).

La figura cercata riporterà al **Country Manager**. La sede di lavoro è **Milano (o Roma)**.

I **compiti** principali:

- Presidio di un portafoglio di clienti Finance e Large Enterprise (€100M+ di fatturato)
- Ricerca, ingaggio e sviluppo commerciale in autonomia di nuovi clienti
- Comprensione e proposizione dell’intero portafoglio di soluzioni (prodotti e servizi)
- Approccio consulenziale lungo tutta la durata dell’impegnativo ciclo di vendita con produzione e gestione di offerte, in affiancamento al team tecnico
- Interazione con le altre funzioni aziendali in logica di team working

Le **competenze** più importanti:

- Profonda conoscenza, forte relazione e presidio di un proprio portafoglio clienti Finance e Large Enterprise
- Pluriennale esperienza nella vendita di soluzioni software enterprise, spesso in situazioni complesse: introduzione di nuove piattaforme e processi, lunghi cicli di vendita, coinvolgimento di diversi interlocutori a più livelli
- Approccio consulenziale alla vendita
- Capacità d’ingaggio e dialogo con CIO e CxO
- Esperienza nella partecipazione a grandi tender
- Competenze su una o più delle seguenti tecnologie (e conoscenza dei relativi player): BPM, Case Management, CRM, SOA, ERP e business application, soluzioni software enterprise in modalità SaaS/PaaS

Le **caratteristiche** vincenti:

- Questo è un ruolo “100% commerciale” ai massimi livelli che richiede vera passione per la vendita diretta, dedicando la quasi totalità del tempo ad attività fuori sede e continui contatti per lo sviluppo di nuove opportunità con clienti e prospect
- Capacità di eccellere in ambienti dinamici e mercati in evoluzione
- Approccio vincente e orientato al risultato, capacità di lavorare in modo “smart” e per obiettivi, perseveranza, energia, autonomia
- Volontà di accrescere continuamente competenze e capacità
- Ottimi presentation skill
- Ottimo livello nella lingua inglese (**il processo di selezione avverrà in lingua inglese**)

Il pacchetto (**fisso + variabile + benefit**) è ai massimi livelli di mercato e può **attrarre autentici fuoriclasse**.

La **ricerca e selezione** è condotta **direttamente dall’azienda** con il supporto di PBS per il social marketing e la comunicazione.

Si prega di rispondere via **LinkedIn**, allegando il **CV in lingua inglese** in formato PDF. Le candidature più interessanti saranno contattate **entro 48 ore**.



# L'annuncio (*LinkedIn Job Post*) viene pagato da PBS e ospitato nella pagina LinkedIn dell'azienda (sezione JOBS/CAREERS)

**IT Attitude**  
Information Technology and Services  
11-50 employees  
54 followers Following

**How You're Connected**  
3 first-degree connections  
3 second-degree connections  
10 Employees on LinkedIn

**Careers**  
Interested in IT Attitude?  
1 job posted

**Recent Updates**  
IT Attitude is hiring: Software Developers, Java e/o .Net (Milano)  
Careers at IT Attitude · See more jobs · 2 days ago

**Software Developers, Java e/o .Net (Milano)**  
IT Attitude  
Milan Area, Italy  
Posted 2 days ago · 188 views  
3 connections work here

**Job description**  
ITAttitude, emergente e dinamica software factory romana, ora in forte espansione su Milano, ricerca per assunzione urgente e a tempo indeterminato tre Software Developer per lo sviluppo di soluzioni software innovative per aziende enterprise.  
Le persone riporteranno direttamente alla Direzione. La sede di lavoro è Milano Piazza Tirana (zona Inganni/Lorenteggio/San Cristoforo).  
I compiti principali:  
• Analisi e sviluppo di soluzioni software innovative in ambito enterprise  
Le competenze più importanti:  
Read full job description

**Contact the job poster**  
Job posted by  
**Primo Bonacina**  
Managing Partner, PBS - P... Italy

**32 Applicants**  
See how you compare to the competition  
See how you stack up to the other applicants  
Learn more about the company's hiring trends  
Try Premium for free

# Forte visibilità online per l'azienda e l'iniziativa di recruiting: una campagna integrata di marketing!



- Database di **5.000+** nominativi, selezionabile per provincia e provenienza CV
  - Ripulito (*undelivered, unsubscribe*) a ogni incarico
- TOP NEWS e sezione JOBS su [www.primobonacina.com](http://www.primobonacina.com)
  - *Blog subscriber (100+)*
- **35 rilanci social: 7 rilanci ogni 2 giorni su 5 social media**
  1. *Facebook Primo Bonacina (2.200+)*
  2. *Facebook PBS (250+)*
  3. *LinkedIn Primo Bonacina (14.000+)*
  4. *LinkedIn PBS (60+)*
  5. *Twitter Primo Bonacina (700+)*
  - **Totale: 17mila+ moltiplicato 7**
- Altre iniziative da parte dell'azienda
  - Web, Social, *Employee Referral*, Passaparola ...



# Dopo l'annuncio (Giorni 1-12)

## 1. Mailer ai «profile match»

## 2. Analisi giornaliera di andamento

**When people applied**

Day	Total	Organic	Sponsored gains
May 3	20	20	0
May 4	10	10	0
May 5	6	6	0
May 6	5	5	0
May 7	1	1	0
May 8	2	2	0
May 9	2	2	0
May 10	1	1	0

**How your job compares**

Category	Value
Your Job	45
Similar Jobs	15

## 3. Coinvolgimento di Opinion Maker

## 4. LinkedIn Sponsored Ads

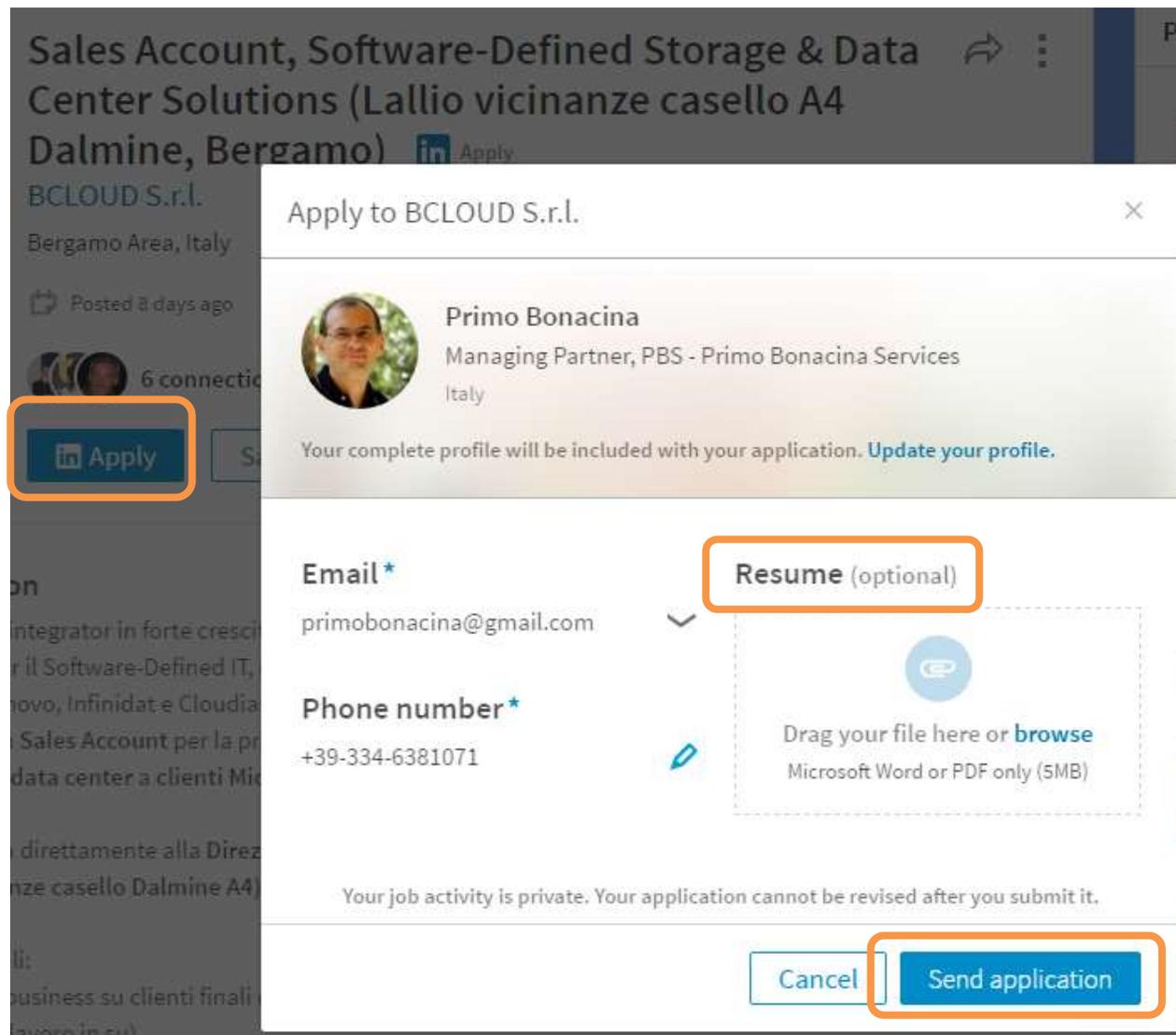
**Software Developers, Java e/o .Net (Milano) Milan Area, Italy**

**Sponsored Job (Completed)**

- Listed: **May 3, 2016** (expires on Jun 2, 2016)
- Activity: **45 applies**
- Sponsored Activity: **42 views, 1 apply, €1.66 bid, €50.00 budget (€0.00 remaining)**

# Il contatto col potenziale candidato parte dalla *sua* pressione del tasto **APPLY**

- Portare l'annuncio all'attenzione dei profili più **interessanti**
- Stimolare i candidati **interessati** a fare la prima mossa
- **Non siamo cacciatori** (*head hunter*): il *social profiling* è un **pescatore** che usa le reti (i *social network*) per **far emergere** i profili **interessati e interessanti**



Sales Account, Software-Defined Storage & Data Center Solutions (Lallio vicinanze casello A4 Dalmine, Bergamo)  Apply

BCLLOUD S.r.l.  
Bergamo Area, Italy  
Posted 8 days ago  
6 connections

**Apply**

**Apply to BCLLOUD S.r.l.**

 **Primo Bonacina**  
Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services  
Italy

Your complete profile will be included with your application. [Update your profile.](#)

**Email \***  
primobonacina@gmail.com

**Phone number \***  
+39-334-6381071

**Resume (optional)**

Drag your file here or [browse](#)  
Microsoft Word or PDF only (5MB)

Your job activity is private. Your application cannot be revised after you submit it.

**Cancel** **Send application**

# Un percorso a 4 fasi successive

## 1. *Candidate Apply*

- Verifica **griglia requisiti** indicati dall'azienda

## 2. *Written Interview*

- Verifica **congruità, completezza, coerenza** delle informazioni e volontà di **proseguire il percorso**

## 3. *Listing*

- Identificazione congiunta dei **profili più centrati**

## 4. *Feedback*

- **Riscontro** ai candidati e **inizio dell'attività di selezione** da parte dell'azienda



# Una metrica ben testata



# Come avere più informazioni oggettive e soggettive sui candidati? L'intervista scritta

INFORMATICA SYSTEM: prosecuzione della sua candidatura a "Direttore Tecnico (CTO), IT Solutions (Cuneo/Torino/Savona) - Messaggio (HTML)

Da: Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com>  
A: primo.bonacina@primobonacina.com  
Cc:  
Oggetto: INFORMATICA SYSTEM: prosecuzione della sua candidatura a "Direttore Tecnico (CTO), IT Solutions (Cuneo/Torino/Savona)

Messaggio 1703 Intervista - Informatica System - CTO - Cuneo.docx (51 KB)



Buongiorno,

desideriamo informarla che il suo profilo è stato identificato dall'azienda tra quelli di sicuro interesse.

La prima parte del processo di selezione consiste in un'intervista scritta (allegato). La preghiamo di rispondere entro 3 giorni (oppure, per favore, ci avvisi se le serve più tempo), fornendo un documento in PDF.

Alcune indicazioni:

- **Attenzione: quanto in allegato NON è da intendersi come un banale questionario, bensì come una vera e propria prima intervista, che avviene per iscritto per reciproca rapidità e convenienza.**
- Qualora non già veicolato tramite LinkedIn, si prega di allegare il CV in PDF alla risposta
- Opzionalmente, è anche possibile allegare un link (di durata permanente e dal contenuto fruibile da chiunque lo riceva) o file audio o video in cui sinteticamente raccontare profilo e competenze
- E' anche possibile allegare altri documenti atti a qualificare ulteriormente il profilo (lettera accompagnatoria, referenze, portfolio ...)
- Si prega di controllare la dimensione dei file affinché non cubino più di 4 MB in totale. In caso di allegati corposi, è opportuno convertirli in ZIP o fornirli come link

Come indicato nell'annuncio "la ricerca e selezione è condotta direttamente dall'azienda con il supporto di PBS per il social marketing e la comunicazione". I candidati più centrati verranno contattati direttamente dal management aziendale per un incontro 1:1.

A tutte le candidature verrà dato riscontro.

Grazie in anticipo del tempo investito e buon lavoro!

Ulteriori informazioni su primo.bonacina@primobonacina.com.

# L'intervista scritta: una «best practice» di 18 domande (90% del testo è indipendente dalla specifica ricerca)



## System Engineer, Security & Networking (Milano): Intervista

[NOTA: le informazioni fornite rimarranno di proprietà dell'azienda e non verranno utilizzate in alcun modo se non per meglio conoscere i candidati; A tutti coloro che risponderanno verrà dato riscontro]

1. Nome e Cognome, ruolo e azienda (se attualmente impiegato)

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

2. Quali ritiene siano le sue competenze rilevanti per la posizione? A quale livello? Descriva indicando in dettaglio esperienze, tecnologie, prodotti, soluzioni

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

3. Indichi studi o certificazioni rilevanti per la posizione

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

4. Qual è la sua concreta esperienza per quanto riguarda il supporto di un portafoglio di soluzioni di Security? Descriva attività puntuali che ha effettuato

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

5. Qual è la sua concreta esperienza per quanto riguarda il supporto di un portafoglio di soluzioni di Networking? Descriva attività puntuali che ha effettuato

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

6. Lei è OGGI impiegato oppure è in cerca di lavoro? Se è impiegato, quali sono oggi i suoi principali compiti e responsabilità?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

7. Qual è stato il massimo livello di responsabilità (progetti o team o ruoli) che ha avuto nella sua carriera? Dove? Quando?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

8. Descriva storie di successo nella sua carriera e momenti in cui ha pensato di aver fatto un ottimo lavoro

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

9. Cosa l'ha motivata a rispondere a questo annuncio?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

10. L'ingaggio è previsto a tempo indeterminato. Qual è il suo attuale (o atteso) pacchetto retributivo (fisso, variabile, benefit) e inquadramento (forma d'ingaggio, livello, contratto)? [NOTA: chi non fornirà questi dati non potrà essere considerato dall'azienda per le successive fasi di selezione]

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

11. Qual è il suo attuale livello nell'utilizzo della lingua inglese? E' disponibile a effettuare un colloquio in lingua?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

12. Può citare referenze, ovvero nomi e funzioni di persone che potrebbero testimoniare le sue competenze e professionalità? [NOTA: non prenderemo contatto con queste persone senza preavvisarla]

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

13. Per favore indichi luogo e data di nascita, domicilio e situazione familiare [NOTA: la sede di lavoro è Agrate Brianza, Centro Direzionale Colleoni con previsione di continue brevi trasferte a Milano e nel resto d'Italia (saltuariamente all'estero); Se la sede è per lei un problema o comporterebbe un trasferimento, per favore, lo indichi]

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

14. Lei dispone di patente di guida? E' automunito?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

15. Lei ha un suo sito web? E' su Twitter? Se sì, può fornirci i relativi indirizzi?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

16. Lei ha un sogno nel cassetto? Un obiettivo personale o professionale a medio o lungo termine?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

17. Infine, questo è uno spazio per lei, dove aggiungere, se ritiene, qualsiasi ulteriore considerazione utile all'azienda per meglio valutare il suo profilo

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

18. La preghiamo di inserire qui sotto una sua foto recente

[NOTA FINALE: in aggiunta all'intervista, è gradito che lei aggiunga alla sua mail di risposta un breve (1-2 minuti) file (di modeste dimensioni) o link audio o video (in italiano o inglese) dove raccontarsi riguardo alla specifica opportunità; Attenzione: va bene anche un'informale registrazione con PC o telefonino]



# Perché l'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile



- Metodologia molto **testata**
  - **Chiara ed esaustiva**
  - Domande precise, risposte verificabili
- **Behavioural-Based Interview**
  - *«tecnica di colloquio che indaga il potenziale del candidato analizzando il suo comportamento in passato e chiedendo esempi specifici relativi alla sua passata esperienza, permettendo così di raccontare, ad esempio, le sue storie di successo»*
- Rimane traccia (a differenza dei colloqui orali dove ognuno prende i propri appunti), funge da **sicuro elemento di riferimento**
  - Soprattutto in caso di incontri scaglionati nel tempo
- **Screma le candidature** meno interessanti
  - *Coloro che non avevano capito che tipo di job era, non ne hanno voglia, non si «degnano» di compilare un'intervista, la compilano «così tanto per farlo», non hanno o non trovano il tempo, si perdono la mail, se la dimenticano, non leggono le avvertenze ...*
- Consente al candidato di esprimersi con **calma, chiarezza e completezza**
  - **3-4 giorni** per rispondere
- Consente al candidato di esprimersi con **impegno e intelligenza emotiva**
  - Modulare il discorso sulla base dell'interlocutore e dell'opportunità
- Fondamentale per la **successiva analisi** da parte dell'azienda
  - Stabilire una prima empatia, incontrare i **candidati più centrati**, scremare persone **che non sanno scrivere correttamente** (e/o che non si curano di usare il correttore ortografico ...)
- Permette di valutare non solo sulla base degli **skill e competenze** ma anche delle **attitudini e comportamenti**
  - Permette di percepire l'impegno, la cura, l'attenzione al dettaglio con cui il candidato ha risposto: sciattezza e fretteolosità sono mali dei tempi moderni
  - *«We hire people for their skills and competencies; We fire them for their attitudes and behaviors» (Paul Hickey, CEO, GrassGreener Group)*
- Permette, durante l'incontro, di **non perdere tempo con domande preliminari**
  - Massimizzare il tempo utile dedicato all'incontro
  - Scegliere i temi da **approfondire**
  - Concentrarsi sulle aree di attenzione e sulle sensazioni
  - Capire se il candidato è in linea con la **cultura aziendale**



L'intervista scritta funziona anche per **posizioni elevate**: si autoescludono i candidati *arroganti*, quelli che *non trovano il tempo*, che non sanno che il lavoro bisogna andarselo a prendere!

Dall'articolo di IvyExec **"Here are some of the biggest mistakes executive job seekers make"**:

### **Assuming Experience Speaks for Itself**

Executive candidates can walk into an interview with an air of arrogance, thinking they should be beyond having to interview for a job, but that's not the way a job search works. **Everyone has to sell themselves to a certain extent.** Coming in with an attitude that you are greater than the people interviewing you will not serve you well. It sends a message that you are inflexible and hard to please and that you may be the kind of leader that is highly critical and difficult to work with. Flexibility is an asset in business at any level but especially at a senior one.

### **A Lack of Passion**

**Passion**, as cliché as it may sound, is **extremely important in a job search.** Whether you're reaching out to your network about switching positions, sitting in a recruiter's office or interviewing with the C-suite, you can be the most competent person in the world but without a passion for the work, the company, even the industry, you are at a disadvantage. The interviewing company needs to know why you want this job. What should come across in your answer is that you love what you do, and your success in the field is partially attributable to that love (e.g. passion). As a senior exec, you can probably learn any job in your field at this point, but no one can teach you to love your job. That's where passion comes in.

### **No Readiness to Roll Up Their Sleeves and Get Dirty**

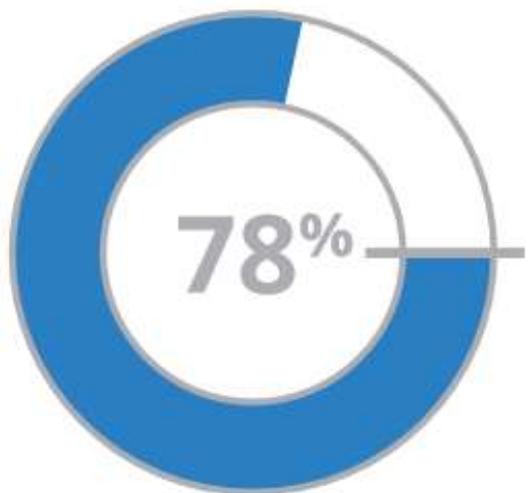
That arrogance and aloofness we talked about earlier will come back to haunt you if you seem unable or unwilling to get down in the dirt, so to speak, with your team? If you are reluctant to do that, how passionate can you be about results? How much of a team player—even as senior management—are you? Ultimately this readiness is really about business results and what you're willing to do—and **how far you're willing to go—to get great results.** If that means once on board you will immediately roll up your proverbial sleeves, that's what you need to communicate. During the interview give examples of how you have overcome problems by pitching in at the ground level. Better yet, tie the problems this company faces directly to your experiences and abilities to help them confront those issues.

### **You Don't Tell Stories**

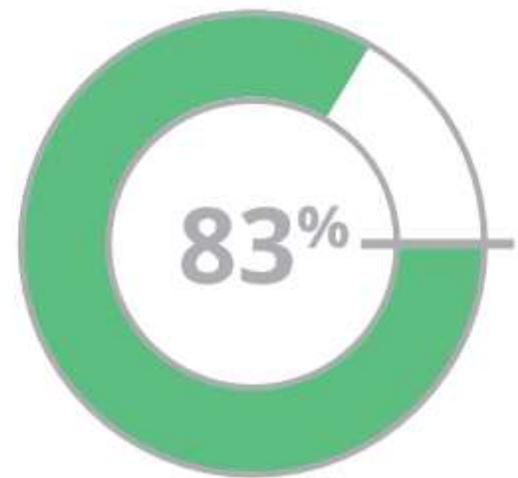
You can wax on and on about the strategies in which you believe, and what you have employed before and think would work well at this company, but the proof, as they say, is in the pudding. **Storytelling is much better than strategy telling.** It's more engaging and far more memorable. Tell a good story about a strategy you implemented to confront an issue and how it changed things. Maybe you modified a business or manufacturing process and made it more efficient, or decided to give your workers the ability to work from home part of the week and how it translated to higher morale, lower turnover, and higher productivity. Have your numbers at the ready—after all, these are business stories—but in doing the storytelling and talking about yourself, you'll reconnect to the passionate feelings inside and that will come through, loud and clear, to your listener.



# L'intervista serve a far trasparire quell'entusiasmo e proattività che è spesso l'arma in più (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)



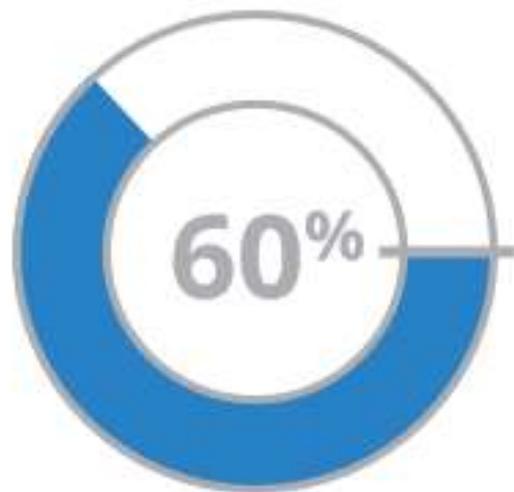
**78%** of recruiters cite enthusiasm as most likely to influence a hiring decision after an initial in-person interview, followed by command of requirements (**76%**) and conversation skills (**73%**).



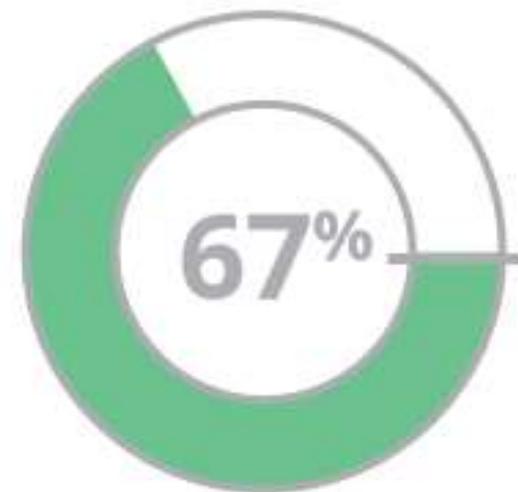
When deciding whether a candidate is a cultural fit, **83%** of recruiters consider communication style most important.



# L'intervista serve a capire se il candidato si potrà integrare nella cultura aziendale (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)



&



## ***Culture Fit***

## ***Job Experience***

**60%** of recruiters rate culture fit of high importance when making a hiring decision — topped only by (you guessed it) previous job experience (**67%**).



# (opzionale) Ulteriori filtri tramite Test di valutazione forniti dall'azienda

www.primobonacina.com

## CTO (Chief Technology Officer)

<b>Reference</b>	1478
<b>Location</b>	Milano, Italy
<b>Sector</b>	Consultancy
<b>Salary</b>	35,000.00 EU to 70,000.00 EU per annum

In order to be interviewed by Open Search and move on with the process, **you need first** to complete the Business Game on [Mathesia: www.mathesia.com/projects/call-for-talent/](http://www.mathesia.com/projects/call-for-talent/)

**Business game description:** [https://www.linkedin.com/pulse/call-talent-youcom-chief-technology-officer-aldo-razzino?trk=pulse\\_spock-articles](https://www.linkedin.com/pulse/call-talent-youcom-chief-technology-officer-aldo-razzino?trk=pulse_spock-articles)

Our client, a game changing Advanced Analytics start up, based in Milan, we are looking for a:



# Il dossier contiene informazioni sulla presenza del candidato su web e social media (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)

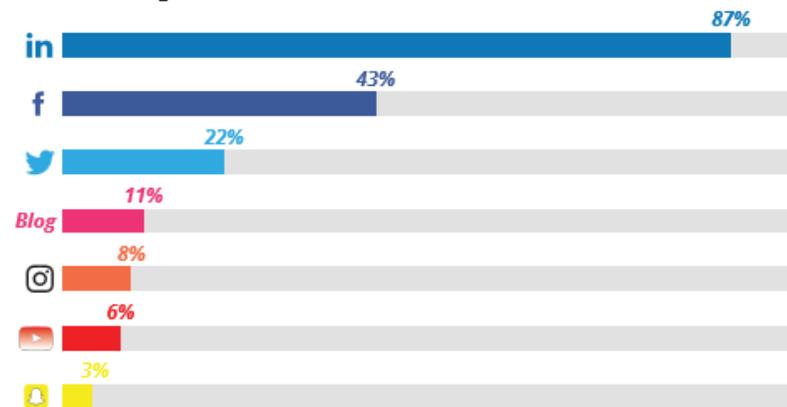


**59%** of job seekers use social media to research the company culture of organizations they are interested in (JSN) — so recruiters are in the right place.



The overwhelming majority (**87%**) of recruiters find LinkedIn most effective when vetting candidates during the hiring process — especially those under 45 (**90%**).

Recruiters use the following networks to evaluate candidates when hiring:



Heads up recruiters — Facebook is where it's at for social job seekers. **67%** of them use Facebook in their job search (JSN).



# L'auto-presentazione audio o video (in Italiano o Inglese) è il tocco in più!



SoundFile-12

Groove è aggiornato  
Fai clic per scoprire cosa è meglio

+ ↗

SoundFile-12 1:23





# Giorno 13: Il ranking dei dossier da parte dell'azienda

1. **SI:** *Questa è una figura che mi interessa approfondire e vedere*
2. **FORSE:** *Questa è una figura che non appare totalmente centrata, ma alcune caratteristiche la rendono interessante; La tengo come backup in caso non concluda con i candidati di prima fascia*
3. **NO:** *Pur rispettandone le professionalità, questa figura oggi non mi interessa in quanto non sufficientemente centrata per il ruolo; La possiamo liberare, ma terremo in archivio i suoi riferimenti*



# Dal 14° giorno

- **Tempestivo riscontro ai candidati**
- **Ricerca e selezione, interviste da parte dell'azienda**
  - Supporto di PBS negli *interview day* (opzionale)
- **Archiviazione dossier da parte dell'azienda per attuale e futuro uso**
  - I dossier rimangono di proprietà dell'azienda, senza condizioni e limiti temporali
- **Conclusione dei lavori**



# Il riscontro ai candidati avviene tempestivamente e professionalmente

ADVNET: short-list della sua candidatura a "Sales Account, IT Infrastructure Solutions (Vicenza)" - Messaggio (HTML)

File Messaggio PDF Architect 4 Creator

Ignora Posta indesid. Elimina Elimina Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Messaggistica immediata Altro Rispondi Riunione Azioni rapide 0 - store - primo... 1 - read - primob... 3 - magazine - p... Sposta Regole OneNote Azioni Segna come da leggere Completa Traduci Modifica Zoom Zoom

Il messaggio è stato inoltrato o è stata inviata un risposta.

Da: Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com> Inviato: martedì 06/12/2016 12.24  
A: 'Primo Bonacina'  
Cc:  
Oggetto: ADVNET: short-list della sua candidatura a "Sales Account, IT Infrastructure Solutions (Vicenza)"



Buongiorno,

invio questa nota ai candidati che sono stati considerati di **ulteriore interesse da parte dell'azienda** e da loro **inseriti in "short list"**.  
Il mio compito (che era limitato alla comunicazione e al social marketing) termina qui e, da questo momento in poi, sarà **l'azienda a procedere autonomamente, contattando tempestivamente i candidati prioritari** per poi eventualmente procedere con quelli ritenuti di seconda fascia.

Ulteriori informazioni su Primo Bonacina.



# L'importanza di **decidere tempestivamente:** *quando incontri la persona giusta, ingaggiala!*



**Ali Wallace**

Founder & MD at DNA | Specialist Recruitment Search & Career Consultancy for Mark...  
7h

## #headhuntingfacts

Keeping candidates 'warm' while you continue to interview is like saying to someone you're dating "I really like you, but sit tight while I meet some more people to be sure".

Talk about a way to lose their interest!

Instead: work on being more self-aware about what you want/need, be decisive when you meet great talent and get them excited to join your business!

Talent attraction is exactly that...attract talent. Don't repel them.

124 Likes • 10 Comments



# L'Interview Day (opzionale)



- Un ottimo modo per prendere la decisione in un giorno!
- Organizzazione a cura di PBS di (idealmente) **5-8 incontri a distanza di 60-75 minuti**,
  - Preferibilmente in **luogo tranquillo e appartato** (hotel o sala dedicata)
- Altri servizi opzionali:
  - Presenza in luogo e coordinamento degli incontri
  - Supporto al management durante gli incontri
  - Supporto al **Ranking**
  - Report conclusivo



# PBS Talent: costi e modalità di attivazione



- **Quotazione (tariffario chiaro e semplice) in base alla rilevanza, complessità e perimetro dell'incarico, utilizzando alcuni semplici parametri:**

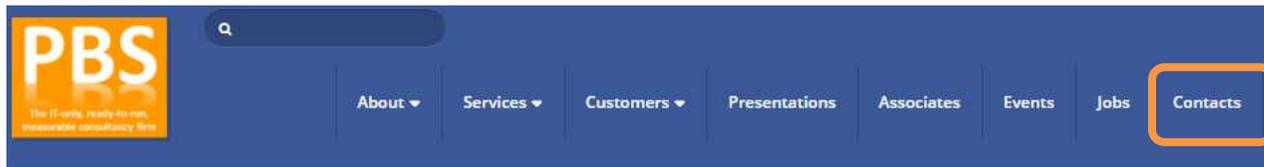
Dati per quotazione PBS Talent (aggiornato il 27/3/17)				Package MASSIMO (RAL) per candidati TOP (NOTA: tutti i candidati sopra la soglia TOTALE verranno tagliati)						PBS Talent							
Titolo <u>posizione</u> (come verrà pubblicato sull'annuncio)	Specializzazioni, competenze, mercati, plus richiesti	Riporta a	<u>Sede</u> di lavoro (provincia)	# MAX persone da assumere per quella <u>posizione</u> e <u>sede</u>	Stipendio (valore on Base)	Incentivi target)	Totale/ persona	Totale/ posizione	Auto aziendale (Si/No)	Assunzione immediata (Si/No)	Area geografica su cui indirizzare la ricerca	Tipo di ingaggio MASSIMO (tempo determinato o indeterminato, contratto livello; Oppure agente o consulente)	Età preferenziale (min-max)	N° anni nella <u>posizione</u> (min-max)	Livello lingua inglese (Fluent/ Intermediate/ Basic/ Not Applicable)	Richiesta supporto di PBS per "Interview day" candidati (Solo organizzazione, Solo presenza, Organizzazione e presenza, No)	
1 Senior Sales Account, Cloud Solutions	Clientela enterprise Lombardia	Sales Manager	MI	2	€60k	€20k	€80k	€160k	Si	Si	Lombardia e zone limitrofe	Commercio, Quadro	35-45	1-3	Basic	Solo Organizzazione	
2 Senior Sales Account, Cloud Solutions	Clientela enterprise Triveneto	Sales Manager	PD	1	€55k	€20k	€75k	€75k	Si	Si	Triveneto ed Emilia	Agente monomandatario	35-45	3+	Basic	No	
3 System Engineer, Security Solutions	Certificato Cisco, Senior	CTO	MI o PD	1	€40k	€15k	€55k	€55k	Si	No	Nord Italia	Commercio, 1° livello	30-40	N/A	Fluent	Organizzazione e Presenza	
4 Product Manager, Security Solutions	Business Planning	BU Manager	MI	1	€45k	€10k	€55k	€55k	No	No	Tutta Italia	Commercio, 1° livello	30-40	N/A	Fluent	Organizzazione e Presenza	
5							€0k	€0k									
6							€0k	€0k									
7							€0k	€0k									
8							€0k	€0k									
9							€0k	€0k									
10							€0k	€0k									
<b>Totale:</b>			<b>4</b>	<b>5</b>			<b>€345k</b>										

- **Costi fissi omnicomprensivi**
  - Una piccola parte come anticipo incondizionato a copertura spese
  - La stragrande maggioranza ad accettazione del lavoro
- Firma semplice **accordo standard (MOU)** e inizio attività



# Concludiamo con una piccola nota commerciale





## Search Results for:



**Primo Bonacina interviews Dragos Chloran, Syneto's VP Marketing & Design, on Disaster Recovery matters**

Syneto builds hyperconverged infrastructures which converge more than just servers, storage and networking into a single all-in-one solution. A "next-level ...

May 18, 2017



**[PBS a SOIEL IOT, Bologna 16/5/17] Presentazione e link**

Grazie della vostra partecipazione! Qui di seguito i materiali e spunti dell'evento: Presentazione (PDF, 2MB): PBS - Soiel - IOT - ...

May 17, 2017



**[ITA] [ZeroUno Informatica con PBS e SonicWALL] STORIFY: Tavola Rotonda Cybersecurity - Brescia, 3 Maggio**

Attenti al tema cybersecurity, lo scorso 3 maggio abbiamo organizzato a Brescia una tavola rotonda per conoscere problemi e preoccupazioni ...

May 15, 2017



**[ITA] AZIMUT SGR RICERCA: Private Banker (Consulenti Finanziari), Milano/Firenze/Roma/Napoli (e zone limitrofe) - OPEN**

Azimut Capital Management SGR è società appartenente al Gruppo Azimut, la principale realtà Italiana indipendente che dal 1989 opera nel ...

May 15, 2017

**Talent**

## ABOUT PBS



We are the **IT-only, ready-to-run, measurable** consultancy company. Our purpose is to add value to **enterprises, channels and vendors** by providing them **hands-on, no-risk, affordable support**. This site is here to provide fresh info on **market and technology trends**, not to mention the great time we are having with our **customers!**

## SUBSCRIBE TO MARKET TRENDS FROM PBS AND TOP ANALYSTS

Email \*

Subscribe



## TODAY'S TOP PAGES



[ITA] AZIMUT SGR RICERCA: Private Banker (Consulenti Finanziari), Milano/Firenze/Roma/Napoli (e zone limitrofe) - OPEN



[Gartner] Magic Quadrant for Endpoint Protection Platforms (January 2017)



About



**Talent**

