

# Il Digital (Marketing applicato al) Recruiting risolve le esigenze delle aziende: individuare le persone giuste con costi, certezze, tempi ottimali!

PBS  
PRIMO BONACINA SERVICES  
TALENT



4 maggio 2021



# Primo Bonacina, Founder & CEO of PBS



# Business Highlights

**2014**

founded

**1100**

transactions

**100**

events

**1.2M**

Top Alexa web site rank

**320**

customers

**400**

job posts  
(digital recruiting)

**80**

sponsors (podcasting)

**€1.9M**

revenue since start

**€458k**

top yearly revenue

**32**

brands (Google Ads)

**17**

managed companies  
(social media)

**19**

countries of business

# PBS Talent **NON** è un'agenzia di ricerca e selezione

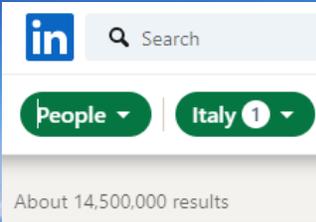


- **PBS NON** è agenzia di ricerca e selezione, agenzia del lavoro, outplacement o interinale. Né nella forma, né nella sostanza!
- **Primo Bonacina** è un consulente «operativo» esperto di **marketing e digitale, software e AI, management e HR**
- **PBS Talent** = (campagne di) **Digital (Marketing applicato al) Recruiting (e HR)**: un set di strumenti **software/procedure/processi** progettati, ottimizzati, eseguiti da **Primo Bonacina** per **supportare le aziende alla ricerca di talenti**, con risultato ottimale, tempi certi e rapidi, costi certi e contenuti

La semplificazione più ricorrente: «Anche noi facciamo **Digital Recruiting**: pubblichiamo annunci su **LinkedIn**»



# Digital Recruiting: definizione



LinkedIn

Database

Mailshot

Web

Social Media

Sponsored job post

Processi

Best practice

Template

Copywriting

Ricerche preventive

Esperienze e Competenze

Network Personale

Software ad hoc

Semantica/Intelligenza Artificiale

Employer Branding

- «L'utilizzo *smart* delle informazioni reperibili tramite la rete per dialogare con i candidati e supportare le aziende nel recruiting di personale qualificato»
- Un'attività di *intelligence* su un database di milioni di profili
- Copywriting, competenze, processi, procedure, software, analisi semantica/AI
- Usa come infrastruttura LinkedIn, ma va ben oltre



# Recruiting: una necessità, tante alternative



# Semplificando, le dividiamo in 2



Campagne di **Digital marketing** applicato al **Recruiting**

Agenzie di Ricerca e Selezione **tradizionali**

Passaparola, Fai da te **tradizionale**

La ricerca di personale **qualificato**

# 10 ragioni a favore del Digital Recruiting



1. Usufruire di un database di candidati sempre aggiornato
2. Raggiungere una massa di candidati
3. Raggiungere i candidati facilmente
4. Raggiungere i candidati velocemente
5. Raggiungere i candidati 7-giorni-su-7
6. Raggiungere i candidati «passivi»
7. Migliorare l'interazione col candidato
8. Far sì che i candidati conoscano meglio l'azienda («Employer branding»)
9. Operare in tempi rapidi, certi, predefiniti
10. Ridurre i costi del recruiting

# PBS Talent: la **macchina** del Digital Recruiting

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



**OUTPUT:** un adeguato insieme di **DOSSIER** di **candidati** di qualità **interessati** al ruolo (hanno compiuto un percorso), caldi e pronti a essere **selezionati** e assunti dall'azienda

Prova a pensare come un'agenzia matrimoniale (ascolta il podcast «DIGITAL HR» su RADIO IT: <https://www.radioit.it/podcast-digital-hr/>)



HOME PODCAST RUBRICHE BLOG CANALI PARTNER CHI SIAMO PRESS

## DIGITAL HR – FAI DIGITAL RECRUITING? PENSA COME UN'AGENZIA MATRIMONIALE

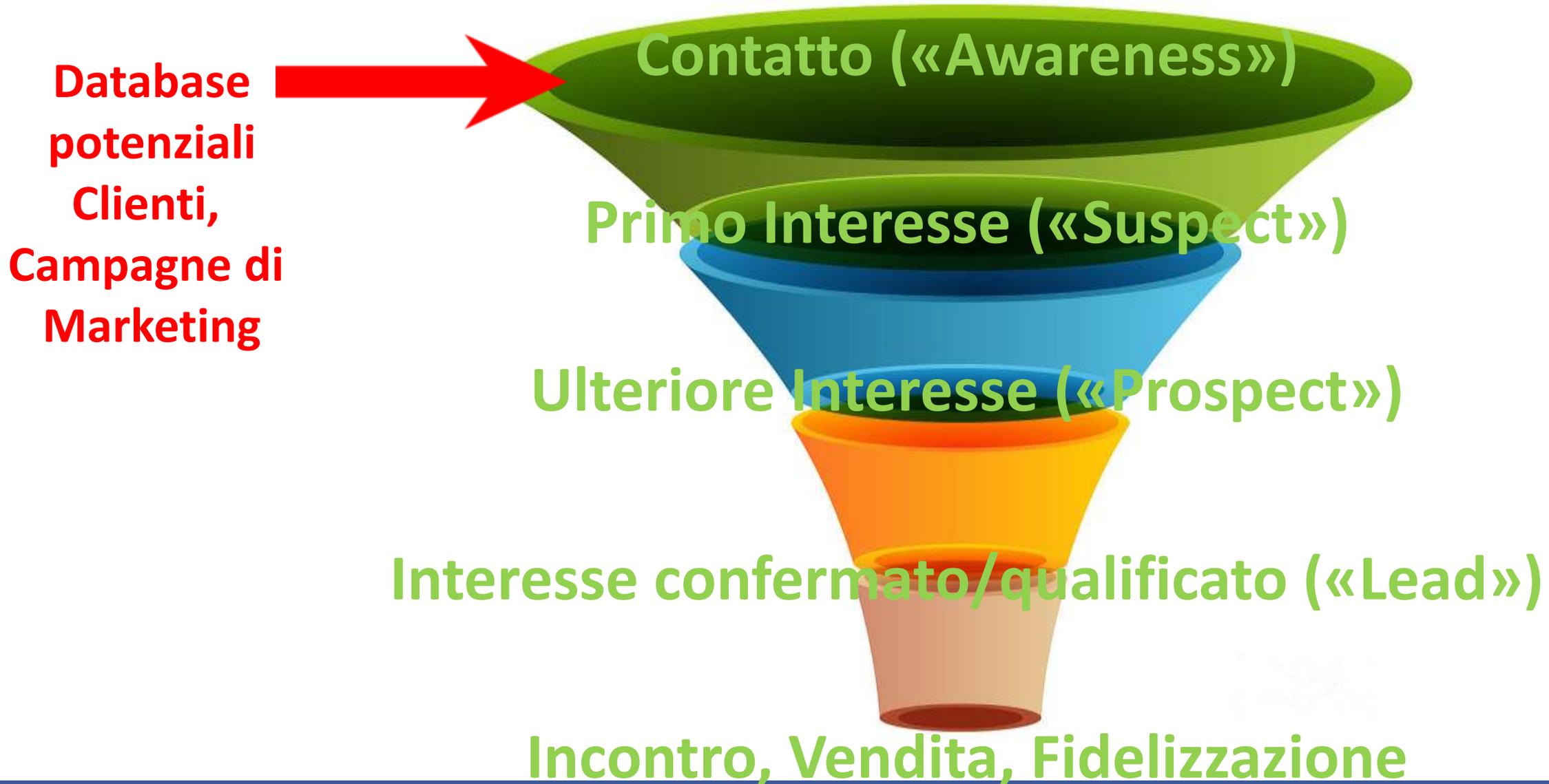
DIGITAL HR | EPISODIO 7 - Fai Digital Recruiting? Pensa come un'agenzia matrimoniale

00:00 23:34

7 episodi 2 ore

Thumbnail	Episode Title	Duration
	<b>In primo piano</b> DIGITAL HR   EPISODIO 7 - Fai Digital Recruiting? Pensa come un'agenzia matrimoniale	23:34
	DIGITAL HR   EPISODIO 6 - Lo scoiattolo viola, ovvero il candidato migliore: è lui la persona da assumere?	19:10
	DIGITAL HR   EPISODIO 5 - ...	...

# L'analogia con le campagne di Lead Generation



# Sostituiamo *Lead/Cliente* con *Candidato/Collaboratore*

Annuncio, Database,  
Newsletter, Social  
post, Campagne di  
marketing, SEO



Visualizzazione significative annuncio

Interesse e Auto-candidatura

Algoritmi software e AI: «Fit» e «Ranking»

Conferma interesse candidato, Intervista scritta, Dossier

Selezione a cura dell'azienda, Interviste 1:1, Assunzione

# Il Digital Recruiting è la risposta per TUTTE le necessità? Sì (**TUTTI i ruoli, geografie, mercati**)! Con 2 sole eccezioni

1. Ricerche confidenziali (*è basato su campagne di marketing a nome e logo dell'azienda*)



2. I profili non presenti su LinkedIn (*tutti i candidati emersi hanno un profilo LinkedIn e possono essere seguiti nel tempo*)



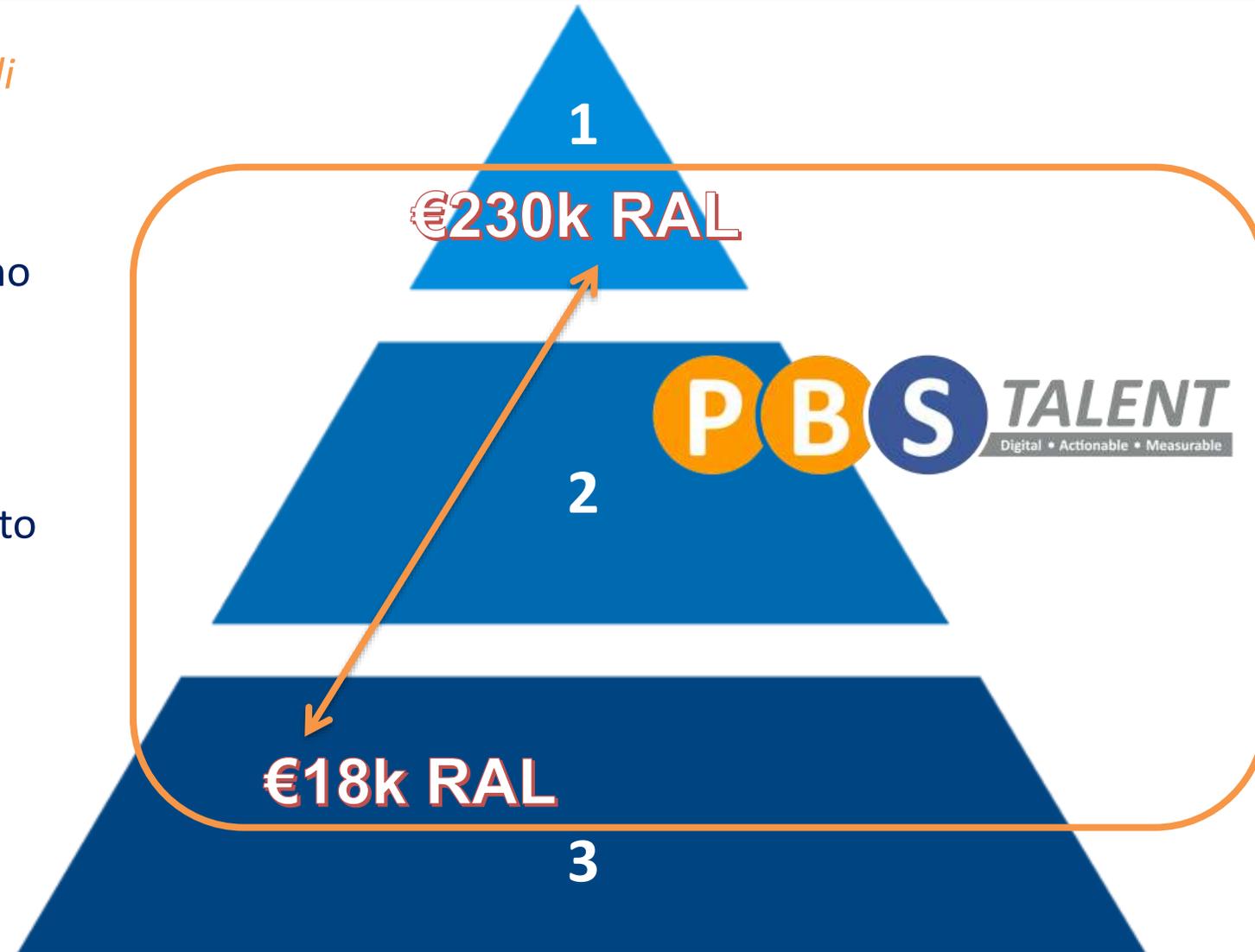
# L'area indirizzata (400 incarichi)

1. *Fascia «top»: ricerche altissime o confidenziali*

2. Fascia «da medio-bassa a medio-alta»:

- Specialist, professional, manager, director (fino a managing director)
- Hanno un impiego o lo cercano
- Sono su LinkedIn
- Prediligono un ingaggio a tempo indeterminato (o tempo determinato o Partita IVA)
- Apprendistato
- Categorie protette

3. *Fascia «bassa»: risorse somministrate, profili/competenze non su LinkedIn*



# Alcuni ruoli coperti



**Top Management:** Country Manager, Managing Director

**Sales:** Sales Manager, BU Manager, Team leader, Enterprise Sales, Channel Sales, Business Developer, Inside Sales, Customer Care, Sales Engineer, Agenti mono-/pluri-mandatari, Consulenti Commerciali/Procacciatori

**Cybersecurity:** NOC/SOC/Monitoring, Threat Analyst, Delivery Engineer, Architect, Penetration tester/Ethical Hacker, Identity Access Management, Governance/GRC Advisor

**Developers:** Front End, Back End, Full Stack, Analyst, Release Engineer, Quality & Testing, Architect, Development Team Leader

**Software Projects:** Project Manager, Atlassian/Digital Transformation, E-Commerce, Business Intelligence/Data Scientist, Software/ERP Consultant, Big Data Scientist

**Altro IT:** CTO, Technical Team Leader, Pre-Sales Engineer, System Engineer, IT Infrastructure, DevOps, Help Desk/Technical Support

**Altro Technical:** Installatori, Trasfertisti, Analisti Tempi/Metodi, Progettisti Illuminotecnica, Idraulici, Montatori, Saldatori, Prototipazione

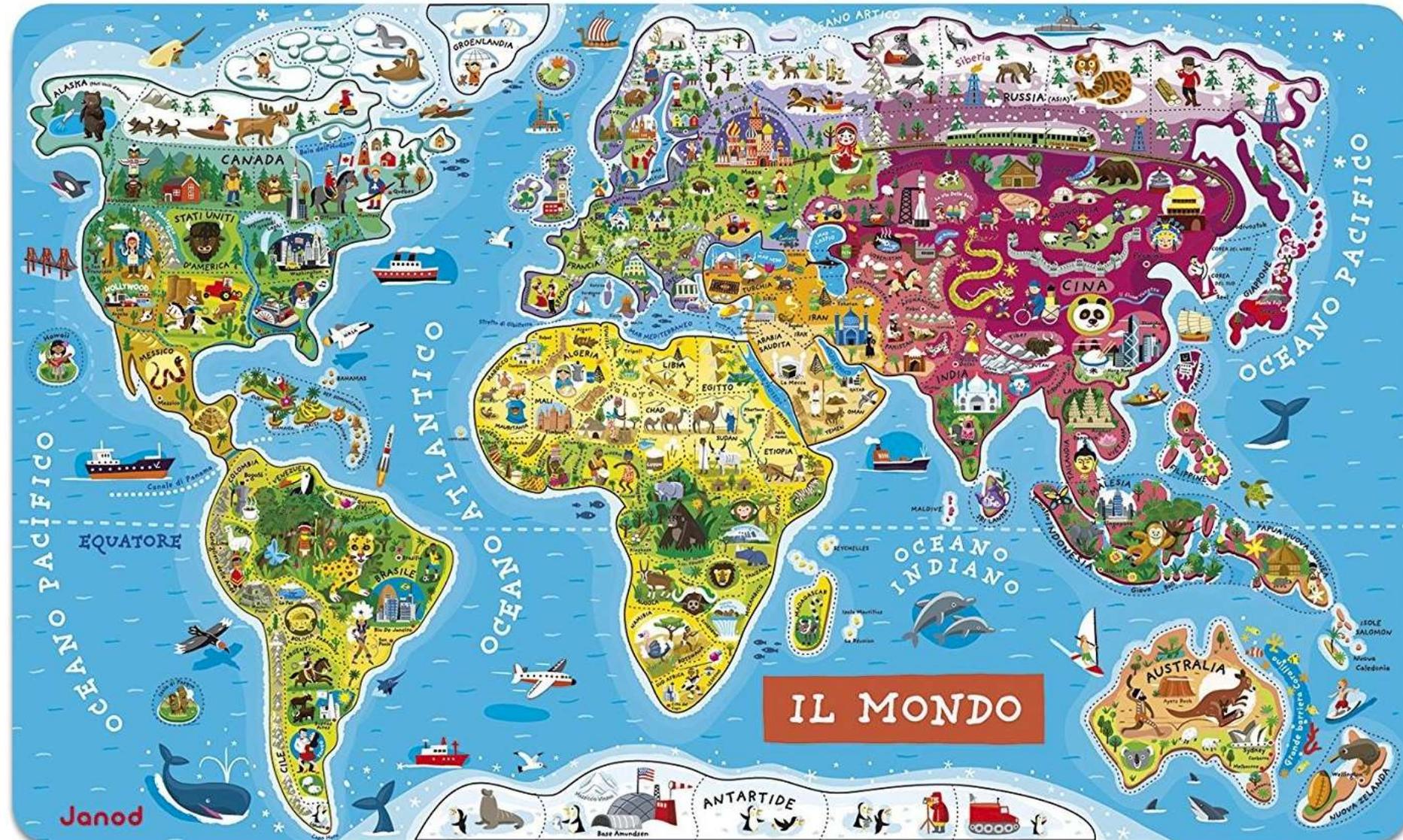
**Marketing:** Marketing Manager, Product Manager, Digital Performance, Marketing Communications, Channel Marketing, Marketing Project Manager, Marketing Consultant

**Finance & Administration:** Responsabile Amministrativo, Addetto amministrazione, Commercialista, Revisore Contabile

**Altro:** Responsabile Acquisti, Buyer, Responsabile Sourcing Estero, Responsabile Logistica, HR Manager, Categorie protette Legge 68/99

# 5 lingue madri per operare in tutto il mondo

1. Italiano (incarichi sulla grande maggioranza delle province italiane + Ticino + italiani all'estero)
2. Francese
3. Spagnolo
4. Portoghese e Brasiliano
5. Inglese (resto del mondo)



# Alcuni clienti PBS Talent, Information Technology (100)

([www.primobonacina.com/jobs](http://www.primobonacina.com/jobs))

Software Factories			VARs/System Integrators				Vendors			Distributors		Providers

# Alcuni clienti PBS Talent, 35 altri settori

([www.primobonacina.com/jobs](http://www.primobonacina.com/jobs))

Manufacturing, Graphics, Printing, Rental Services			Finance, Security, Publishing		HR, Design, Marketing, Distribution		Lighting, Fashion, Textiles, Retail, Real Estate, Building Restructuring, Transportation		Interiors Design, Water, Health, Energy, Airport Services, No profit		Consulting, Communities, No Profit		Education, Cleaning Services, Agriculture, Pharmacy, Electrical				

# Facciamo un rapido «tour guidato»



# Da dove partiamo?



# Un sistema in sole 2 settimane

Preparazione

**Giorno 0:** Lancio  
(job post)

Campagne di  
digital marketing  
(2 settimane)

**Dopo 2 settimane:**  
Appuntamento col management  
per la **consegna** dei lavori

**Selezione e incontri**  
1:1 a cura  
dell'**azienda**



# 3 motivi per un sistema in sole 2 settimane

1. L'azienda vuole risultati in **tempi rapidi, certi e garantiti!** Anche per un eventuale «Piano B»
2. Il **candidato** si avvicina all'azienda ed esprime un **caldo interesse**. Occorre **dare tempestivamente seguito!**
3. La campagna di **marketing digitale** è, per natura, **rapida (50% dell'esito nei primi 3-4 giorni)**. Se c'è interesse per la posizione emerge subito! C'è tempo per **azioni correttive**



# Quotazione e progetto personalizzati (17 domande)

**PBS TALENT** (campagne di Digital Marketing applicate al Recruiting): informazioni per una quotazione personalizzata di progetto – aggiornato: 28/4/21



Compila un form per ruolo oppure, per più ruoli simili, uno unico indicando le differenze

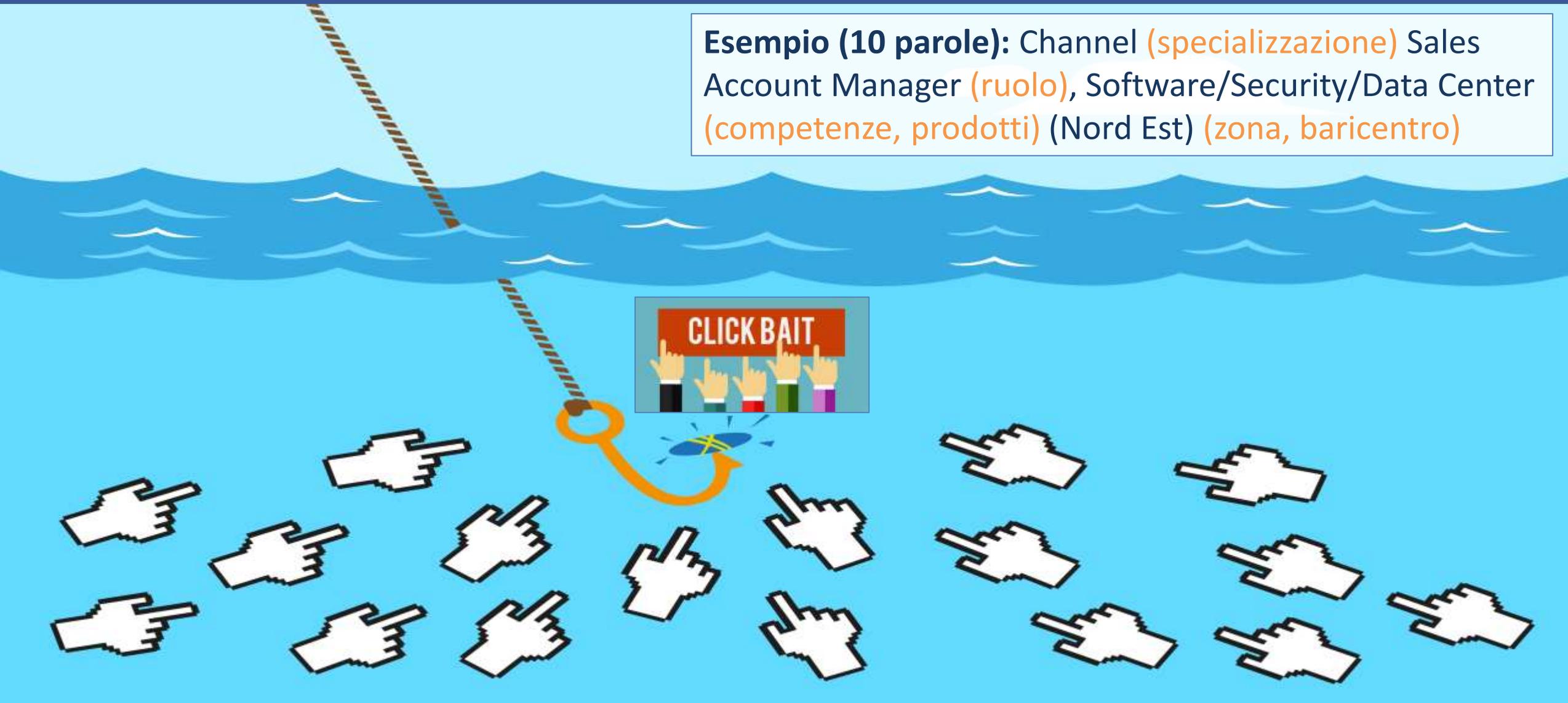
1. Titolo Ruolo/Posizione cercata ("cosa si scriverebbe su un biglietto da visita?"):
2. Nome azienda che assume/ingaggia:
3. Dati azienda: anno nascita, fatturato e utili da bilancio, eventuale crescita, sedi Italia/estero, totale staff (dipendenti + agenti/consulenti):
4. Sedi aziendali di lavoro o aree geografiche per la posizione cercata (se più di una, in ordine di preferenza decrescente):
5. Tipo di d'ingaggio previsto (determinato/indeterminato, agente mono/plurimandatario, consulente/partita IVA, part-time, stage), contratto/livello, n° mensilità:
6. La ricerca è riservata o indirizzata a Categorie Protette (Legge 68/99)?
7. Se disponessimo di un numero infinito di eccellenti candidati, N° MASSIMO persone da ingaggiare nel breve termine (per sede e totale):
8. Retribuzione Annuale Lorda (RAL)/Package totale (incluso bonus on target) MEDIO/TIPICO per figure di buon livello (se agente/partita IVA, indicare il totale stimato di fisso + provvigioni ragionevolmente attese):
9. (se ingaggio come dipendente) Retribuzione Annuale Lorda (RAL)/Package totale (incluso bonus on target) MASSIMO per figure di assoluta eccellenza (candidati oltre questa soglia verranno SCARTATI):
10. È prevista auto aziendale? Per uso promiscuo? Quale modello? Oppure "car allowance" e di quale importo?
11. Età MASSIMA dei candidati (candidati oltre questa età anagrafica NON verranno considerati):
12. Area geografica su cui indirizzare la ricerca (province/regioni di domicilio dei candidati oppure raggio di distanza dalla sede aziendale)?
13. È previsto smart working e di che tipo? Il candidato può essere 100% remoto?
14. È richiesta la conoscenza della lingua inglese? Di altre lingue? A quale livello?
15. Sono richieste particolari competenze, certificazioni, requisiti?
16. Sono stati già pubblicati annunci per questa posizione o similare? (fornire link o allegati)
17. Altre informazioni che si desidera aggiungere:





# Il **copywriting** è fondamentale: un titolo chiaro e dettagliato guida il giusto posizionamento

**Esempio (10 parole):** Channel (**specializzazione**) Sales Account Manager (**ruolo**), Software/Security/Data Center (**competenze, prodotti**) (Nord Est) (**zona, baricentro**)



# Format annuncio collaudato («storytelling»): lingua Italiana, 9 sezioni, 400-500 parole (1 pagina A4 corpo 11)

1. Titolo (3-4 segmenti)

2. Breve e motivante descrizione azienda (storytelling)

3. Breve e motivante descrizione ruolo (storytelling)

4. Linee di riporto, dettaglio sede (smart/remote working)

5. Compiti e Responsabilità

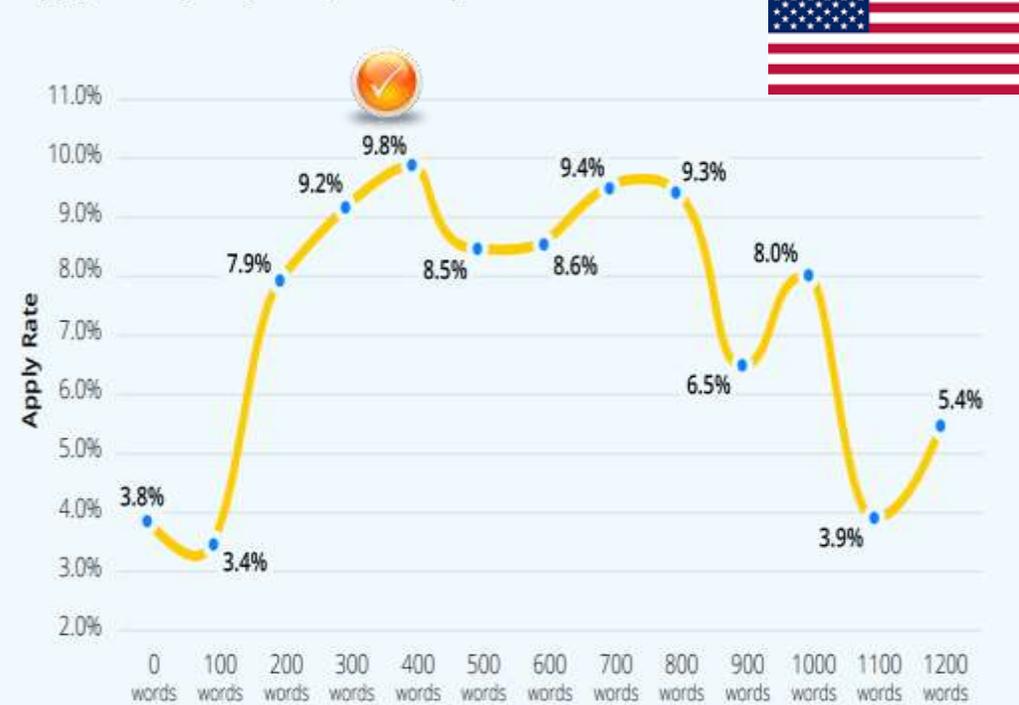
6. Competenze e Requisiti

7. Caratteristiche vincenti (Soft Skill)

8. Modalità di Ingaggio, Package, Benefit

9. Contatto e riscontro

Apply Rate by Length of Job Description



# Un esempio di annuncio

## 1. Titolo (3-4 segmenti)

**Sales Account Managers, VoIP & Unified Communications (Arezzo o province limitrofe)**

IPKom nasce a Sansepolcro (Arezzo) nel 2003 e, da sempre, produce software per sistemi VoIP e cloud. IPKom è oggi un operatore telefonico VoIP e di rete, che sviluppa soluzioni software in area IP telephony e CRM per Call & Contact Center. Focalizzata sulla fornitura di linee telefoniche VoIP, IPKom propone servizi di Unified Communications e centralino cloud ad aziende e operatori telefonici, dotando aziende di qualsiasi dimensione di un sistema telefonico agile dotato anche di verticalizzazioni e strumenti per la gestione dei processi lavorativi in smart working. IPKom impiega oggi 20 persone con un fatturato di €2M in forte crescita

All'interno di un progetto di espansione, IPKom ricerca alcuni Sales Account Manager per la vendita di soluzioni VoIP/IP Telephony/Unified Communications a clienti finali e rivenditori in tutta Italia

Le figure riporteranno al CEO. La sede di lavoro è Sansepolcro (Arezzo) con possibilità di smart working parziale e in continuo contatto o presenza presso i clienti

### Compiti e Responsabilità

- Conoscenza del portafoglio di offerta con capacità di presentare la soluzione e intrattenere un dialogo approfondito con le figure chiave tecniche (CIO, IT manager) e non del cliente
- Ricerca, ingaggio, sviluppo e presidio di un proprio portafoglio clienti: aziende (pubbliche e private) di taglio SMB o enterprise (da 5 posti di lavoro in su), rivenditori IT in area B2B/cloud/VoIP/security/data center
- Responsabilità di un proprio budget di vendita e margine
- Approccio consulenziale lungo il ciclo di vendita: gestione portafoglio clienti, pianificazione visite, presentazione soluzioni, generazione pipeline, mappatura/qualificazione opportunità, forecasting/CRM, produzione offerte, negoziazione ordine
- Responsabilità e gestione delle problematiche del cliente (e delle relative opportunità) nella sua totalità
- (per figure più senior, in prospettiva) Coordinamento di un piccolo team commerciale
- Coordinamento con il team marketing per la gestione di lead e la partecipazione a eventi e altre iniziative
- Interazione con le altre funzioni aziendali in logica di team working

### Competenze e Requisiti

- Conoscenza, relazione e presidio di un adeguato portafoglio di clienti finali e/o rivenditori
- Esperienza nella vendita di soluzioni IT
- Competenze su alcune delle seguenti aree tecnologiche: VoIP/IP Telephony, Unified Communications, Cloud, SaaS, CRM, Digital Transformation, IT Security
- Automunito; È gradita la residenza ad Arezzo o province limitrofe
- Buona conoscenza della lingua inglese

### Caratteristiche vincenti

- Questo è un ruolo "100% IT sales" che richiede alcune basi tecniche ma soprattutto vera passione per la vendita, dedicando la maggioranza del tempo al presidio dei clienti per lo sviluppo di opportunità
- Volontà di eccellere in ambienti dinamici e in mercati in evoluzione, accrescendo continuamente le proprie competenze
- Capacità di far emergere le esigenze latenti del cliente e proporre soluzioni innovative, offrendo un vero servizio e generando una relazione di valore e durata
- Approccio orientato al risultato, capacità di lavorare per obiettivi, energia, standing adeguato, empatia, serietà
- Capacità di pianificare attività a medio/lungo termine per raggiungere costantemente i propri obiettivi
- Capacità di negoziazione, forecasting, controllo del business
- Disponibilità a continue brevi trasferte

La ricerca è per assunzione immediata a tempo indeterminato (o Partita Iva, se preferito). Il pacchetto (fisso + auto/car allowance + variabile in crescita lineare) potrà soddisfare candidature di livello

La ricerca e selezione è condotta direttamente dall'azienda con il supporto di PBS per il digital marketing e la comunicazione. Si prega di rispondere via LinkedIn, allegando il CV in PDF. Le candidature più interessanti saranno contattate entro 48 ore

## 2. Breve e motivante descrizione azienda (storytelling)

## 3. Breve e motivante descrizione ruolo (storytelling)

## 4. Linee di riporto, dettaglio sede (smart/remote working)

## 5. Compiti e Responsabilità

## 6. Competenze e Requisiti

## 7. Caratteristiche vincenti (Soft Skill)

## 8. Modalità di Ingaggio, Package, Benefit

## 9. Contatto e riscontro

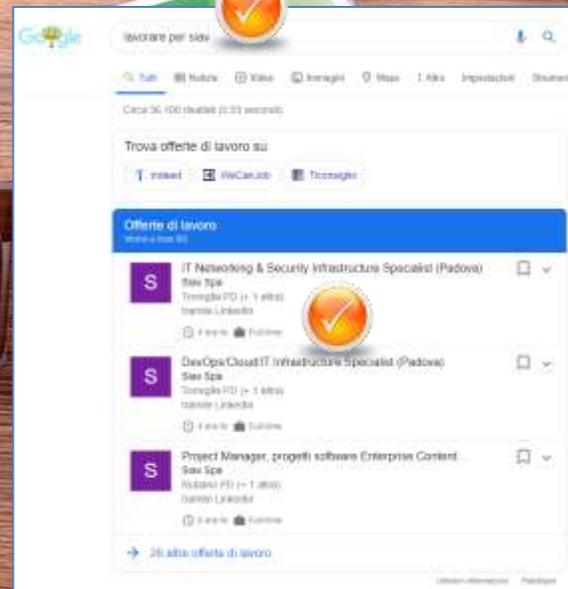
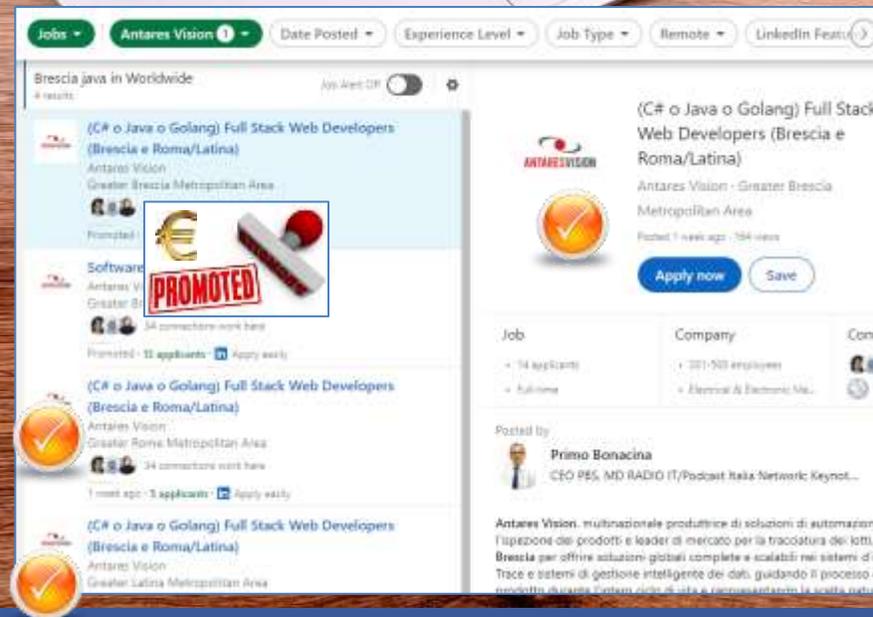


DIGITAL HR – Fai Digital Recruiting? Pensa come un'agenzia matrimoniale



# Pubblicazione e promozione (campagne di marketing geolocalizzate)

- Pubblicazione su **LinkedIn Jobs** con campagne a pagamento (7-giorni-su-7)
- Ripetuti Post **LinkedIn, Facebook, Twitter** (minimo: 7 rilanci per media)
- **Google (SEO)**
- Iniziative marketing aziendali



# Non possiamo solo **sperare** che la persona giusta veda l'annuncio giusto al momento giusto

1. Segmentazione Database  
25mila profili (Italia)
2. Costruzione Database  
specifico per ogni incarico



# La costruzione del database specifico (esempio: Tecnici Trasfertisti, Azienda manifatturiera, Brescia)

10

Antares Vision  
BS/CR/MN/BG/VR/FR/LT

Field Service Engineer, Manufacturing

"operaio specializzato" elettrico

"tecnico elettrico"

electric engineer manufacturing

elettricista

field engineer manufacturing

impiantista

maintenance engineer manufacturing

manutentore elettrico

quadrista

trasfertista

The screenshot shows a LinkedIn search interface. At the top, the search bar contains the query "operaio specializzato" elettrico. Below the search bar, filters are set to "Bergamo Area, Italy" and "2nd" degree connections. A red box highlights the "Export page results" button. The search results section shows "Showing 5 results". Two profiles are visible: Carlo Galbiati, a 2nd-degree connection, with job history including "operaio specializzato" and "Past: Operaio specializzato at beani impianti"; and Marco Cocchetti, also a 2nd-degree connection, with job history including "Impiegato commerciale presso Barcella Elettroforniture S.P.A." and "Past: Operaio specializzato at ELETTRONICA S.R.L.". Each profile has a verified badge icon.

# PBS Talent WORDS: algoritmi proprietari di Induzione Semantica (AI) per l'analisi delle candidature (profili e documenti)

## L'induzione in Aristotele [\[ modifica \]](#) [\[ modifica wikitesto \]](#)

Uno dei primi filosofi a ricorrere a questo concetto fu **Aristotele**, il quale, attribuendo a **Socrate** il merito di averla scoperta,<sup>[1]</sup> sosteneva che l'induzione fosse, appunto, «il procedimento che dai particolari porta all'universale».<sup>[2]</sup>

Secondo Aristotele, la **conoscenza** umana si può svolgere in due direzioni, scegliendo una delle due seguenti strade: avere una prima conoscenza **sensibile** del particolare e da questa risalire all'universale (via dell'induzione, appunto), o seguire la strada opposta, cioè partire dall'universale per andare al particolare (via della **deduzione**).



Anche disponibile come pacchetto o servizio

# AI: l'intelligenza è nell'input

## Sr. Key Sales Account Managers, Enterprise Cybersecurity & Data Center Infrastructure (Roma)

Core Sistemi nasce nel 2005, specializzandosi nelle soluzioni infrastrutturali IT per grandi aziende e pubbliche amministrazioni, guidate nella loro trasformazione digitale tramite la proposizione di soluzioni Enterprise IT all'avanguardia. Dotato di uno staff tecnico specializzato, Core Sistemi ha ottenuto risultati di successo con alcune delle principali aziende italiane, collaborando in progetti tecnologicamente significativi alla continua ricerca dell'innovazione. Core Sistemi si guadagna la fiducia dei clienti garantendo un elevato livello di servizio e un chiaro ritorno sull'investimento. Il business di Core Sistemi è incentrato sulle linee Cybersecurity, Data Center e Managed Services & Solutions. Core Sistemi, certificata ISO 27001/9001, impiega 35 dipendenti per un fatturato di €6M+ in fortissima crescita

All'interno di un progetto di espansione, Core Sistemi ricerca alcuni Sr. Key Sales Account Managers per la vendita di progetti di Enterprise Cybersecurity & Data Center Infrastructure su aziende di taglio Enterprise pubbliche e private primariamente nel Lazio e regioni limitrofe

Le figure riporteranno al CEO. La maggioranza dell'attività verrà svolta presso i clienti, recandosi occasionalmente a Roma Tor De Cenci/Spinaceto) quando necessario

### Compiti e Responsabilità

- Responsabilità di un proprio budget di vendita e margine
- Conoscenza del portafoglio di soluzioni infrastrutturali con capacità di presentare il progetto e intrattenere un dialogo approfondito con le figure chiave tecniche (CISO/CIO/IT Purchasing) e non del cliente
- Ricerca, ingaggio, sviluppo e presidio in autonomia di un proprio portafoglio clienti: aziende di taglio Enterprise pubbliche e private (1.000+ posti di lavoro, €200M+ fatturato)
- Approccio consulenziale lungo il ciclo di vendita con gestione di offerte, in affiancamento alla prevendita e ai vendor
- Conduzione della vendita: gestione portafoglio clienti, pianificazione visite, presentazione soluzioni, generazione pipeline, mappatura/qualificazione opportunità, forecasting/CRM, produzione offerte, negoziazione ordine
- Responsabilità e gestione delle problematiche del cliente (e delle relative opportunità) nella sua totalità
- Acquisizione delle principali certificazioni commerciali dei vendor
- Cooperazione con il team di delivery per l'implementazione delle soluzioni
- Interazione con le altre funzioni aziendali in logica di team working

### Competenze e Requisiti

- Conoscenza, relazione e presidio di un adeguato portafoglio clienti sul territorio
- Esperienza nella vendita di progetti infrastrutturali IT su grandi aziende pubbliche e/o private
- Esperienza su alcune delle seguenti aree tecnologiche: Cybersecurity, Networking, Cloud, IT Infrastructure, Data Center, Managed Services
- Esperienza su alcuni dei seguenti vendor (o comparabili): Fortinet, Check Point, CyberArk, Dell Technologies, Forescout, Cisco, HPE, Gemalto, Vectra AI, Proofpoint, Nutanix; La presenza di certificazioni costituirà un plus
- Conoscenza della lingua inglese

### Caratteristiche vincenti

- Questo è un ruolo "100% Enterprise IT sales" che richiede basi tecniche ma soprattutto vera passione per la vendita, dedicando la maggioranza del tempo al presidio dei clienti per lo sviluppo di opportunità
- Volontà di eccellere in ambienti dinamici e in mercati in evoluzione, accrescendo continuamente le proprie competenze
- Capacità di far emergere le esigenze latenti del cliente e proporre soluzioni innovative, offrendo un vero servizio e generando una relazione di valore e duratura
- Capacità relazionali/empatia, approccio orientato al risultato, capacità di lavorare per obiettivi, serietà/puntualità, energia, standing adeguato
- Capacità di pianificare attività a medio/lungo termine per raggiungere costantemente i propri obiettivi
- Capacità di negoziazione, forecasting, controllo del business
- Disponibilità a continue brevi trasferte in zona

La ricerca è per assunzione immediata a tempo indeterminato (Quadro)

Il pacchetto (fisso + variabile + assicurazione sanitaria + car allowance) potrà soddisfare candidature TOP

## 100-200 «regole» per job post (DB totale di 1600 regole)

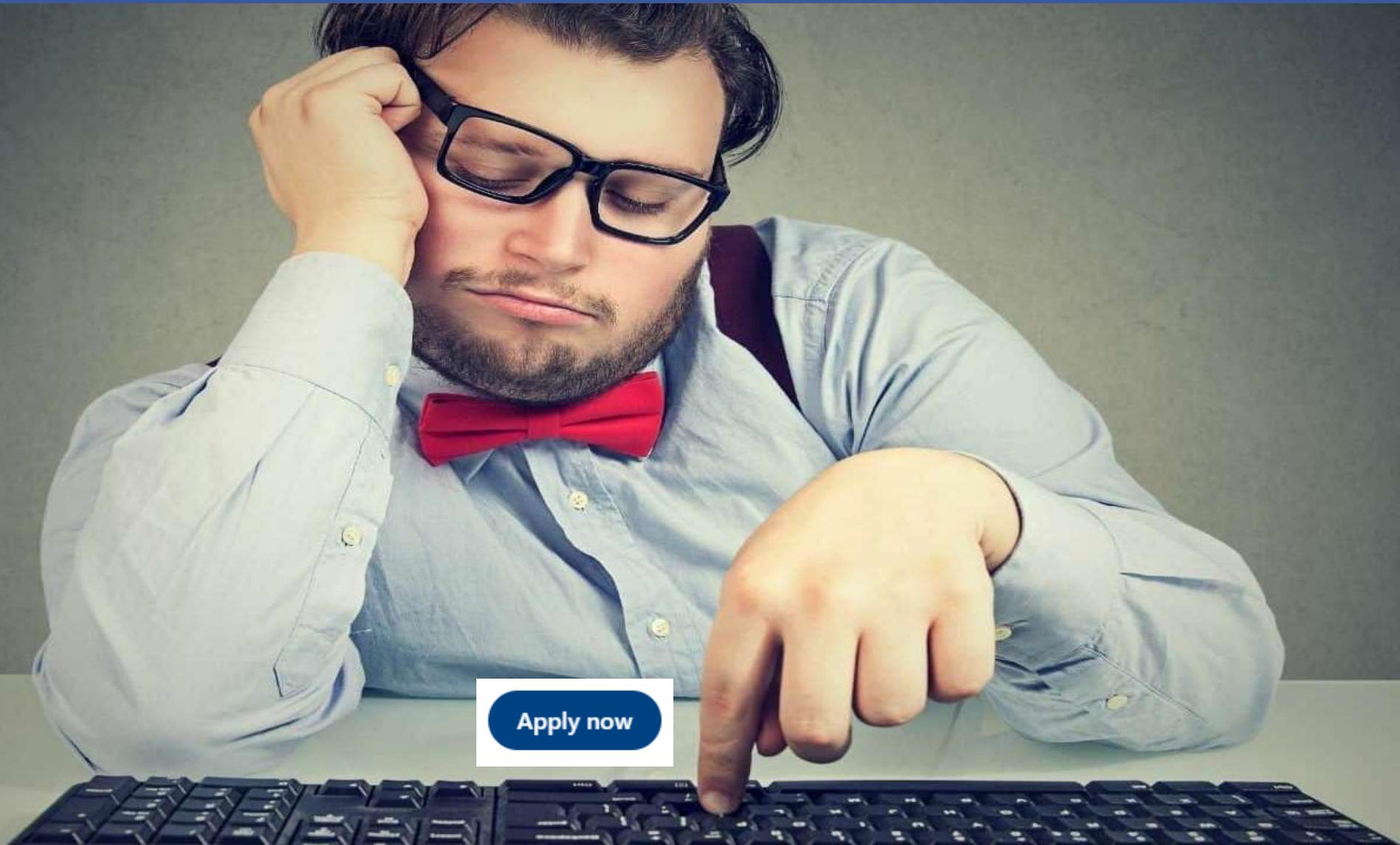
## Analisi Punteggi totali e non ripetuti, Completezza del documento

Keyword	Weight	Exact_Match	Progr.	
account	10	yes	1%	1
adinet	10		2%	2
appalt	10		3%	3
check point	10		4%	4
cio	10	yes	5%	5
ciso	10		6%	6
consys	10		7%	7
core sistemi	10		8%	8
corporat	10		9%	9
cyber	10		10%	10
enterprise	10		11%	11
forescout	10		12%	12
fortinet	10		13%	13
gar	10		14%	14
key	10		15%	15
mepa	10		16%	16
pa	10	yes	17%	17
pac	10	yes	18%	18
pal	10	yes	19%	19
proofpoint	10		20%	20
sales	10		21%	21
secur	10		22%	22
sicur	10		23%	23
teleconsys	10		24%	24
wellcomm	10		24%	25
cisco	9		25%	26
commerci	9		26%	27
difesa	9		27%	28
firewall	9		28%	29
Nutanix	9		29%	30
poste	9	yes	30%	31
public	9		31%	32
public	9		32%	33
sanit	9		32%	34
vatican	9		33%	35
asystel	8		34%	36
cloud	8		35%	37
darktrace	8		36%	38
data cent	8		36%	39
defen	8		37%	40

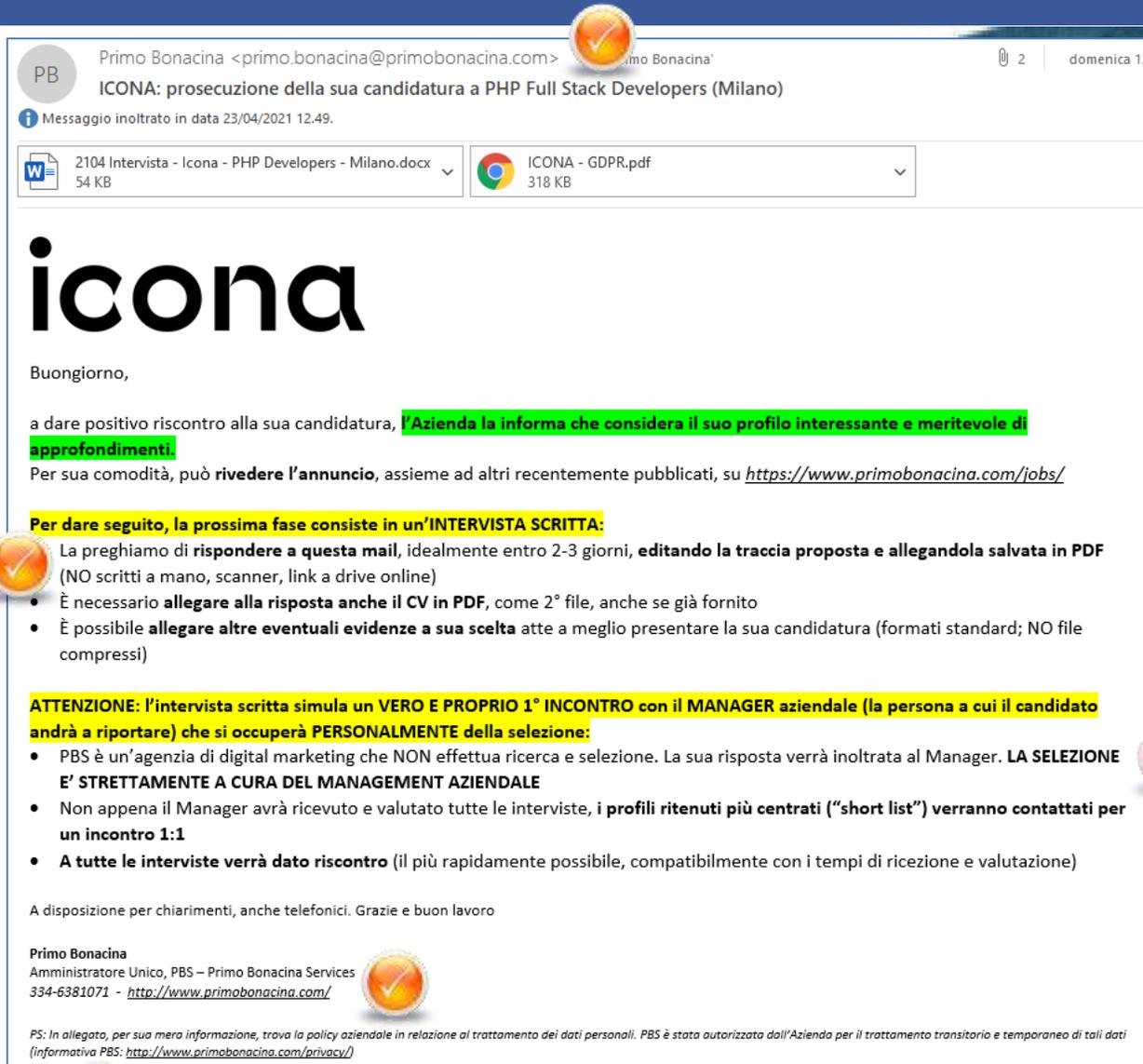
Nome File	Punti	Punti (no ripetizioni)	Numero parole	Numero caratteri
01.pdf	578	160	865	5555
02.pdf	342	87	1034	9242
03.pdf	365	181	398	2696
04.pdf	580	233	645	4882
05.pdf	271	166	295	2041
06.pdf	588	222	401	2552
07.pdf	244	145	362	2039
08.pdf	360	133	467	7030
i01.docx	497	245	604	3987
i02.pdf	319	218	616	4065
i03.pdf	595	247	937	5871
i04.pdf	1257	332	1833	11697
i05.docx	519	244	752	4846
i06.pdf	593	250	734	4790
i07.pdf	595	262	573	3721
i08.pdf	164	114	427	4348



Il punto cardine: il candidato ha **ben compreso** il ruolo? E' **motivato** al cambiamento, al nuovo ruolo, alla nuova azienda?



# Candidature «Fit»: l'invito all'intervista scritta



Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com>  
ICONA: prosecuzione della sua candidatura a PHP Full Stack Developers (Milano)  
Messaggio inoltrato in data 23/04/2021 12.49.

2104 Intervista - Icona - PHP Developers - Milano.docx 54 KB  
ICONA - GDPR.pdf 318 KB

## icona

Buongiorno,

a dare positivo riscontro alla sua candidatura, **Azienda la informa che considera il suo profilo interessante e meritevole di approfondimenti.**

Per sua comodità, può **rivedere l'annuncio**, assieme ad altri recentemente pubblicati, su <https://www.primobonacina.com/jobs/>

**Per dare seguito, la prossima fase consiste in un'INTERVISTA SCRITTA:**

La preghiamo di **rispondere a questa mail**, idealmente entro 2-3 giorni, **editando la traccia proposta e allegandola salvata in PDF** (NO scritti a mano, scanner, link a drive online)

- È necessario **allegare alla risposta anche il CV in PDF**, come 2° file, anche se già fornito
- È possibile **allegare altre eventuali evidenze a sua scelta** atte a meglio presentare la sua candidatura (formati standard; NO file compressi)

**ATTENZIONE: l'intervista scritta simula un VERO E PROPRIO 1° INCONTRO con il MANAGER aziendale (la persona a cui il candidato andrà a riportare) che si occuperà PERSONALMENTE della selezione:**

- PBS è un'agenzia di digital marketing che NON effettua ricerca e selezione. La sua risposta verrà inoltrata al Manager. **LA SELEZIONE E' STRETTAMENTE A CURA DEL MANAGEMENT AZIENDALE**
- Non appena il Manager avrà ricevuto e valutato tutte le interviste, i **profili ritenuti più centrati ("short list") verranno contattati per un incontro 1:1**
- A tutte le interviste verrà dato riscontro** (il più rapidamente possibile, compatibilmente con i tempi di ricezione e valutazione)

A disposizione per chiarimenti, anche telefonici. Grazie e buon lavoro

**Primo Bonacina**  
Amministratore Unico, PBS – Primo Bonacina Services  
334-6381071 - <http://www.primobonacina.com/>

PS: In allegato, per sua mera informazione, trova la policy aziendale in relazione al trattamento dei dati personali. PBS è stata autorizzata dall'Azienda per il trattamento transitorio e temporaneo di tali dati (informativa PBS: <http://www.primobonacina.com/privacy/>)



# Un esempio di intervista scritta («Sales Manager, ERP Software»)

1. Nome e Cognome, ruolo e azienda (se attualmente impiegato)
2. Quali ritiene siano le sue competenze rilevanti per la posizione? A quale livello? Descriva indicando soluzioni ed esperienze. Indichi, fornendo esempi, a che livello di autonomia lei ritiene di poter operare
3. Indichi studi o certificazioni rilevanti per la posizione
4. **Lei ha già operato sul campo proponendo prodotti ERP/gestionali/altro software applicativo? Quali? Quando? A quale tipo di clientela? Tramite quale canale?**
5. **Qual è la sua esperienza nella gestione e sviluppo di un canale IT? Indichi nomi (o tipi) di partner ed esempi**
6. **Qual è la sua esperienza per quanto riguarda la gestione di un team commerciale?**
7. Lei è OGGI impiegato oppure è in cerca di lavoro? Se impiegato, quali sono i suoi principali compiti e responsabilità?
8. Quale è stato il massimo livello di responsabilità (progetti o team o ruoli) che ha avuto nella sua carriera? Dove? Quando?
9. Descriva storie di successo nella sua carriera e momenti in cui ha pensato di aver fatto un ottimo lavoro. Quale è stato il progetto o attività più importante che ha seguito o guidato?
10. Cosa l'ha motivata a rispondere a questo annuncio?
11. Quale è il suo attuale pacchetto retributivo? Quali sono le sue aspettative?
12. Quale è il suo attuale livello nell'utilizzo della lingua inglese?
13. Può citare referenze?
14. Per favore indichi luogo e data di nascita, domicilio
15. Lei ha un sogno nel cassetto? Un obiettivo personale o professionale a medio/lungo termine (2-5 anni)?
16. Infine, ecco uno spazio per lei dove aggiungere considerazioni utili a meglio caratterizzare il suo profilo



# 11 ragioni a favore della 1° Intervista Scritta



1. **Scremare i candidati che non rispondono:** scarso interesse o motivazione, presupponenti, poco organizzati, non hanno mai tempo ...
2. **Metodologia molto testata:** chiara, esaustiva, domande precise, risposte verificabili (in media: 2-3 pagine di testo)
3. **Rimane traccia:** a differenza dei colloqui orali dove ognuno prende appunti, diventa elemento di riferimento per più incontri nel tempo
4. **Accorcia i tempi:** «asincrona», non necessita di incrociare le agende; il candidato risponde quando può nei tempi indicati
5. **Il candidato si può esprimere con calma, chiarezza e completezza:** no emotività o nervosismo, possibilità di prepararsi
6. **Consente di valutare la capacità di scrittura del candidato,** oggi sempre più importante
7. **Consente di farsi una prima idea sulle capacità di tipo «soft skill» del candidato,** empatia, accuratezza, comprensione delle domande, coerenza delle risposte; NO analfabeti funzionali!
8. **Costituisce la base per successive analisi:** stabilire prima empatia, incontrare i candidati più centrati, scremare persone che non sanno scrivere o che non si documentano, percepire impegno/cura/attenzione al dettaglio con cui il candidato ha risposto
9. **Aiuta a identificare, a priori o a posteriori, i millantatori:** scelta i temi da approfondire e verificare
10. **Massimizza i risultati del successivo incontro de visu:** concentrarsi sulle aree di attenzione, capire se il candidato è allineato alla cultura aziendale
11. **Le informazioni arrivano direttamente ai Decisori:** evita il filtro della prima intervista da parte di altri, NON introduce «distorsioni cognitive»

# Il *Digital Recruiting* **NON** introduce *distorsioni cognitive («bias»)*: TUTTO è scritto di pugno dal candidato (la selezione è aziendale)

Noun. **rose-colored glasses** pl (plural only) Used other than with a figurative or idiomatic meaning: **glasses** that are **tinted** in a **pink** or **rose** shade. (idiomatic) An optimistic perception of something; a positive opinion; seeing something in a positive way, often thinking of it as better than it actually is.

[rose-colored glasses - Wiktionary](#)



## Emotional intelligence

From Wikipedia, the free encyclopedia

**Emotional intelligence** (EI), **emotional leadership** (EL), **emotional quotient** (EQ) and **emotional intelligence quotient** (EIQ), is the capability of individuals to recognize their own emotions and those of others, discern between different feelings and label them appropriately, use emotional information to guide thinking and behavior, and manage and/or adjust emotions to adapt to environments or achieve one's goal(s) <sup>[1][2]</sup>

Although the term first appeared in "The Communication of Emotional Meaning" paper by a member of Department of Psychology Teachers at College Columbia University Joel Robert Davitz and clinical professor of psychology in psychiatry Michael Beldoch<sup>[3]</sup> in 1964, it gained popularity in the 1995 book "Emotional Intelligence", written by author and science journalist Daniel Goleman.<sup>[4]</sup> Since this time, EI, and Goleman's 1995 analysis, have been criticized within the scientific community,<sup>[5]</sup> despite prolific reports of its usefulness in the popular press <sup>[6][7][8][9]</sup>

Ogni candidato è descritto da un completo **Dossier** «in chiaro»  
(autocandidatura + tutti i materiali forniti dal candidato)



**PB** Primo Bonacina <primobonacina@gmail.com>  
**DOSSIER Fotoregali Developers #6: Claudio**

 Re: FOTOREGALI.COM: prosecuzione della sua candidatura a  
Elemento di Outlook

 New application: (Full-Stack/Back-End/Front-End) .NET, C#,  
Elemento di Outlook

1. Application Form (autocandidatura)
2. Risposta all'intervista scritta
  - Include CV, eventuali altre evidenze
3. *(opzionale) Altra corrispondenza*

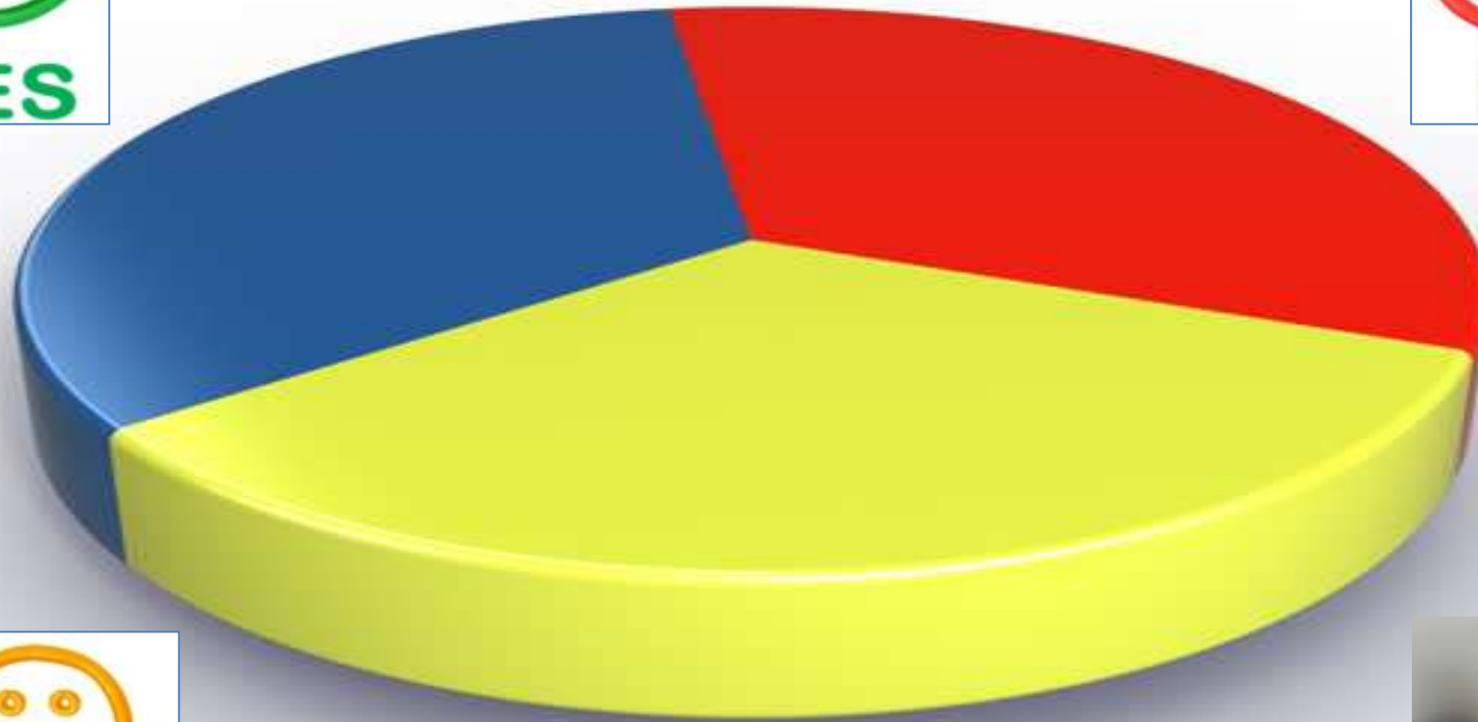
Risultato ideale: 12-24 (18) candidati (dossier) per ruolo



Una scelta potenzialmente ampia e variegata di profili, come a un ampio buffet: *vedi, confronti, scegli tra quanto disponibile*



# La **selezione** è a cura dell'azienda



# Metriche delle campagne di Digital Recruiting



# La conclusione al termine del percorso: incontro da parte del management aziendale sulla base dei Dossier e del ranking



# Come un pescatore: la modalità di **compenso** (standard)



1. **Avviamento forfetario** omnicomprensivo (rimborso spese campagne di marketing a pagamento)
2. **«Success fee»** fissa, predefinita, omnicomprensiva **alla validazione e acquisto integrale del database dei dossier** (presentati in chiaro)

- NO anticipi di cassa (fatture con dilazione)
- NO esclusiva di incarico e di tempo
- NO compenso in % della RAL (NON interessa piazzare i candidati più costosi)
- NO compenso per numero assunzioni, oggi o in futuro

# Opzionale: organizzazione/Presenza Interview Day

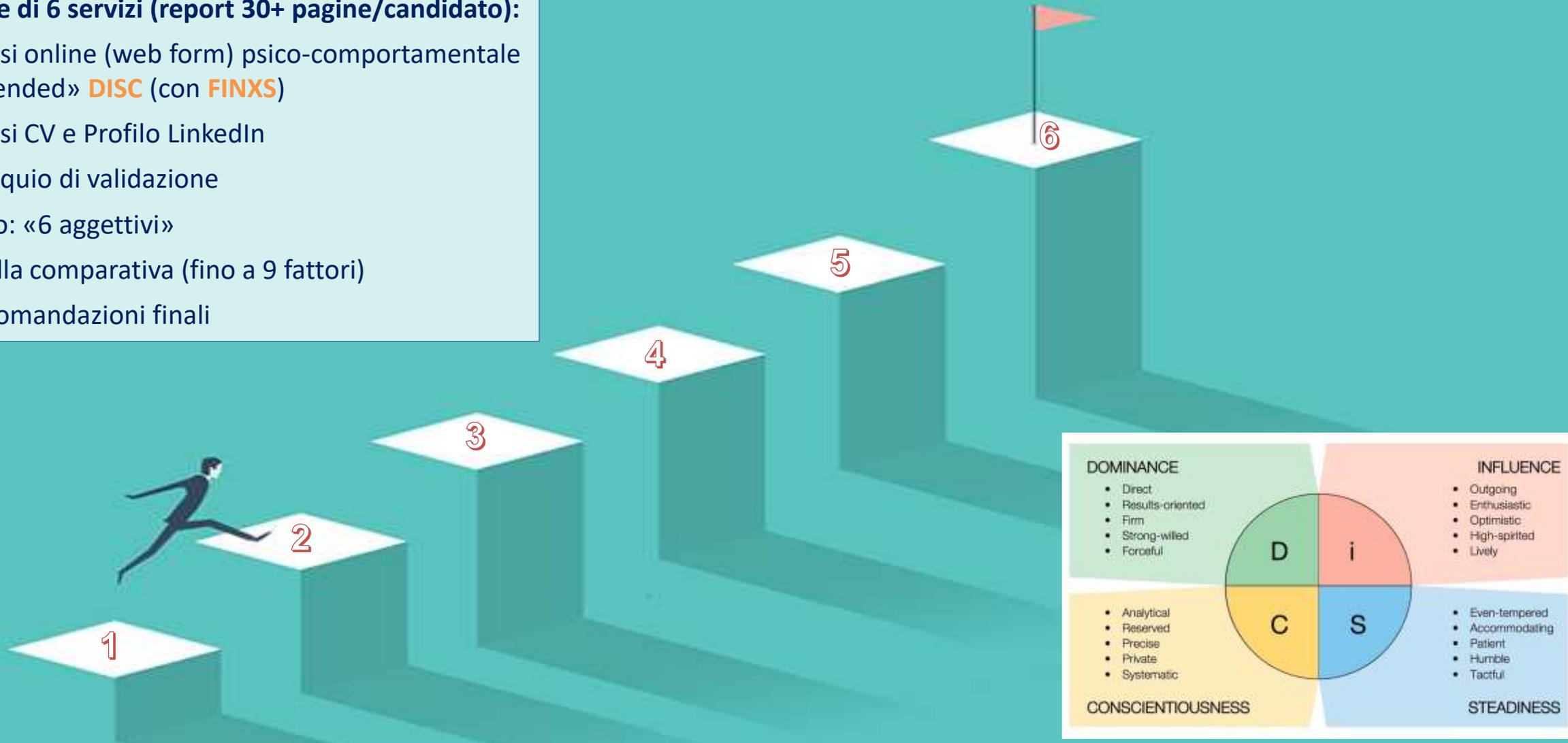


- **Intervistare 1:1 tutti i candidati finalisti, uno dopo l'altro, nello stesso giorno, coinvolgendo tutti i manager interessati**
  - (idealmente) **5-8 incontri a distanza di 60-90 minuti**
  - Luogo tranquillo e appartato (hotel o sala dedicata) oppure **online**
- **L'Interview Day è fondamentale per il buon successo di un'iniziativa di Recruiting**
  - Tutti i manager coinvolti e concentrati su un unico obiettivo
  - Tutti i candidati visti nelle stesse condizioni
  - Possibilità di immediato confronto, verifica, ranking dei candidati
  - **Un ottimo modo per concentrarsi e prendere decisioni in 1-2 giorni!**

# Opzionale: PBS Talent DIScovery («soft skills»)

## Un insieme di 6 servizi (report 30+ pagine/candidato):

1. Analisi online (web form) psico-comportamentale «Extended» **DISC** (con **FINXS**)
2. Analisi CV e Profilo LinkedIn
3. Colloquio di validazione
4. Gioco: «6 aggettivi»
5. Tabella comparativa (fino a 9 fattori)
6. Raccomandazioni finali



# Opzionale: workshop formativi e software AI



- **LinkedIn** per il Business
- «The Social Selling Game»: **LinkedIn**, pratichiamolo giocando
- **Digital Recruiting** hands-on: pubblichiamo un'offerta di lavoro
- **PBS Talent Words** come software (licenza) o servizio

# PBS Talent: l'algoritmo dettagliato (53 passi)

## FASE 1 (PBS supportato da Azienda)

1. Briefing iniziale e confronto
2. Check sito e pagina LinkedIn aziendali
3. Studio mercato di riferimento: posizione, zona, aree di ricerca, package medio e massimo, disponibilità, keyword, criticità
4. Quotazione personalizzata
5. Ordine di lavoro
6. Briefing dettagliato con l'azienda (intervista al management)
7. Preparazione piano di lavoro e timeline
8. Scelta provincia/province di riferimento in LinkedIn (baricentro annunci)
9. Scelta territori su cui focalizzare la ricerca
10. Copywriting documenti (annuncio, intervista candidato)
11. Validazione documenti da parte dell'azienda
12. (se necessario) Supporto creazione pagina LinkedIn aziendale
13. Ricezione (o supporto a creazione, se necessario) GDPR policy aziendale
14. Costruzione database di lancio ad hoc per la ricerca
15. Definizione piano di marketing congiunto con l'azienda (post LinkedIn ...)
16. Definizione tempi di consegna (standard: 2 settimane da quando l'annuncio va online)
17. Pubblicazione annuncio LinkedIn a nome e logo dell'azienda (collegamento alla pagina LinkedIn aziendale)

## FASE 2 (campagne di marketing PBS, 2 settimane)

18. Definizione LinkedIn «Skill Set»
19. Definizione/aggiornamento budget LinkedIn giornaliero
20. Identificazione candidati da database generale (25mila indirizzi mail)
21. Mailer candidati potenziali
22. Gestione unsubscribe
23. Parsing annuncio e creazione griglia parole chiave (analisi semantica)
24. Creazione griglia requisiti candidato su indicazione dell'azienda
25. Promozione annuncio: web, newsletter, social media, campagne
26. Ricezione Candidature
27. Tuning parole chiave per analisi semantica
28. Verifica Candidati rispetto a griglia requisiti
29. Invio invito all'intervista scritta
30. Ricezione Interviste scritte
31. Riscontri continuativi all'azienda (statistiche parziali)
32. Verifica timeline e tempi di consegna
33. Sollecito ai ritardatari
34. Compilazione database Dossier
35. Analisi semantica, ranking, suddivisione in fasce
36. Compilazione tabella sinottica
37. Scelta profili da evidenziare
38. Analisi demografica candidature

## FASE 3 (PBS e Azienda)

39. Presentazione dei risultati (finali o preliminari) e confronto con management aziendale
40. Informazione ai candidati che la selezione aziendale è in corso
41. Ricezione candidati ritardatari
42. (riservato all'azienda) Analisi e acquisto database dossier
43. Cessione database (GDPR)
44. (riservato all'azienda) Selezione candidature
45. Riscontro ai candidati
46. Chiusura job post
47. Integrazione keyword per future analisi semantiche
48. Aggiornamento database candidati
49. (opzionale) Interview day
50. (opzionale) Assessment dei candidati («Talent DISCOVERY»)
51. (opzionale) Analisi, valutazione ripubblicazione, rilancio annuncio
52. (riservato all'azienda) Negoziazione, assunzione
53. Aggiornamento database (assunzioni)



# Il Digital Recruiting è il metodo giusto: vogliamo provarlo insieme? ([www.primobonacina.com/talent](http://www.primobonacina.com/talent))

