

A decorative graphic on the left side of the slide consists of several thin, grey, curved lines that resemble grass or reeds. A solid orange arrow points to the right, overlapping the bottom of these lines.

SOLUZIONI PER L'EDILIZIA

RECLUTAMENTO E SELEZIONE

EDILIZIA CIVILE





COS'E' L'EDILIZIA CIVILE

- ▶ L'edilizia civile è il ramo delle costruzioni preposto alla progettazione e alla realizzazione di manufatti e infrastrutture destinati all'uso civile e quindi a tutti gli ambiti relativi: ambientali, edili, geotecnici, infrastrutturali, idraulici, strutturali, urbanistico-territoriali. L'edilizia civile si occupa della costruzione di edifici pubblici e privati ad uso civile.

EDILIZIA INDUSTRIALE



COS'E' L'EDILIZIA INDUSTRIALE

- ▶ L'edilizia industriale è quel campo di applicazione che si occupa della costruzione di nuovi edifici, ma anche dell'intervento in strutture già esistenti.
- ▶ Si tratta di una realtà molto articolata, che necessita di professionisti del settore **altamente competenti** che lavorino nel pieno rispetto delle **numerose norme vigenti** e della **sicurezza** dei propri dipendenti.
- ▶ L'edilizia industriale viene solitamente affiancata al concetto di edilizia commerciale, poiché tali ambiti riguardano tutte quante quelle costruzioni pensate per un uso artigianale, commerciale o industriale.
- ▶ Tra le varie aree d'interesse, l'edilizia industriale si occupa di:
 - strutture portanti in cemento armato (c.a.p.) precompresso;
 - carpenteria metallica, caratterizzata dall'uso di acciaio zincato di vario tipo;
 - coperture tetti, con sistemi differenti in base al singolo progetto;
 - tamponature perimetrali, tramite pannelli prefabbricati o pannelli sandwich, con inserimento di portoni o finestrate;
 - posa pavimento, che segue le singole richieste del cliente, ma a livello standard prevede 20 cm di spessore, armato per mezzo di doppia rete metallica e successiva finitura;
 - impianti generali, cioè quello elettrico, di riscaldamento e d'illuminazione;
 - impianti specifici, come quelli riguardanti l'antincendio, il ricambio d'aria forzata il cablaggio per la comunicazione dei vari macchinari o l'impianto di climatizzazione;
 - impianti di processo che variano in base alla tipologia di produzione industriale.

CHI SIAMO

Un partner d'eccellenza specializzato nei servizi di Ricerca e Selezione, Formazione, Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Conosciamo il mercato e interpretiamo i suoi cambiamenti, garantendo la massima attenzione alle esigenze delle aziende e delle persone per costruire relazioni professionali su misura.

Grazie al Know-how e alla professionalità dei nostri consulenti qualificati, siamo un punto di riferimento per tutte le esigenze legate al personale e alla sua gestione.

I NOSTRI SERVIZI

SOMMINISTRAZIONE

Recruiting
e inserimento
di figure professionali
in somministrazione,
staff leasing
o apprendistato.

PERMANENT RECRUITMENT

Ricerca e selezione
di profili specializzati
e di middle-top
management.

FORMAZIONE

Realizzazione di
progetti educativi
su misura.

CONSULENZA DEL LAVORO

Assistenza
nella gestione
e amministrazione
del personale.

SOLUZIONI ORGANIZZATIVE

Progettazione
di soluzioni integrate
per allineare
la People Strategy
alla Business Strategy.



OBIETTIVI DEL PROGETTO

Osmosi S.p.A. si propone di supportare il cliente nei suoi progetti di costruzione di cantieristica civile e industriale, attraverso la selezione, formazione e somministrazione di personale qualificato e generalista con l'ausilio di personale con pluriennale esperienza nel settore di riferimento.

Osmosi S.p.A. è in grado di sviluppare progetti di selezione di alto livello, reclutando le migliori figure sul mercato in tutti gli ambiti della cantieristica civile.

In particolare :

- ▶ Project manager (Ingegneri, Architetti, Geometri Topografi);
- ▶ Personale di cantiere (Manovratori, Ponteggisti, Carpenteri Ferraioli, Muratori Piastrellisti, Cartongessisti, Gessisti);
- ▶ Personale di supporto al cantiere (Idraulico, Eletttricista, Saldatore).

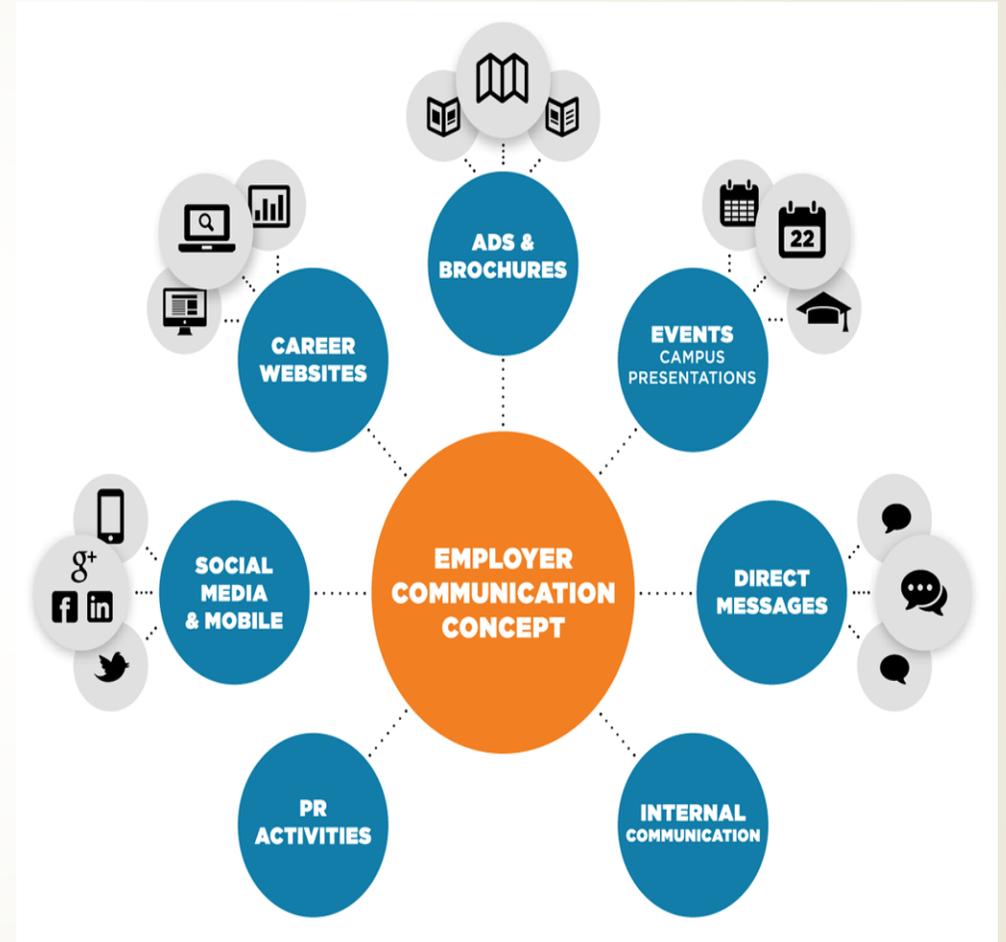


AMBITO DI APPLICAZIONE

- ▶ Osmosi S.p.A., è in grado di supportare il cliente in tutte le fasi di selezione grazie alla presenza capillare su tutto il territorio nazionale di personale qualificato.
- ▶ Gestione del lavoratore, grazie al know how in ambito direzione e amministrazione del personale, (gestione del cedolino, gestione delle casse edili)con il supporto di consulenti del lavoro in ambito edile ed industriale.
- ▶ Supporto nella logistica e approvvigionamenti. Grazie a numerosi professionisti Osmosi S.p.A. è in grado di aiutare il cliente nella prima fase di sistemazione dei lavoratori fuori sede, come il reperimento di alloggi e mezzi per spostamenti.

EMPLOYER BRANDING

- ▶ Un brand deve essere in grado di attrarre i migliori candidati sul mercato del lavoro, comunicando un messaggio occupazionale e di investimento sui giovani, trasmettendone i valori e posizionando l'Azienda come «un bel posto in cui lavorare».
- ▶ Osmosi S.p.A. è in grado di accrescere il grado di attrattività di un brand per i potenziali futuri dipendenti sfruttando il mix tra competenze HR e competenze Marketing.
- ▶ Nel dettaglio, Osmosi S.p.A. può mettere a disposizione:
 - esperienza decennale nell'Advertising applicato al mondo HR;
 - conoscenza del mondo di RPQ e delle dinamiche di reclutamento virale.



UNA SQUADRA DEDICATA



Project Leader: unica interfaccia per il Cliente, responsabile di analizzare l'esigenza, garantire reportistica periodica, coordinamento degli attori coinvolti e omogeneità di processo.



Team dedicato allo screening: una squadra dedicata, modulabile a seconda dei picchi di lavoro, per garantire le numeriche concordate con il cliente, nel rispetto dei KPI concordati.

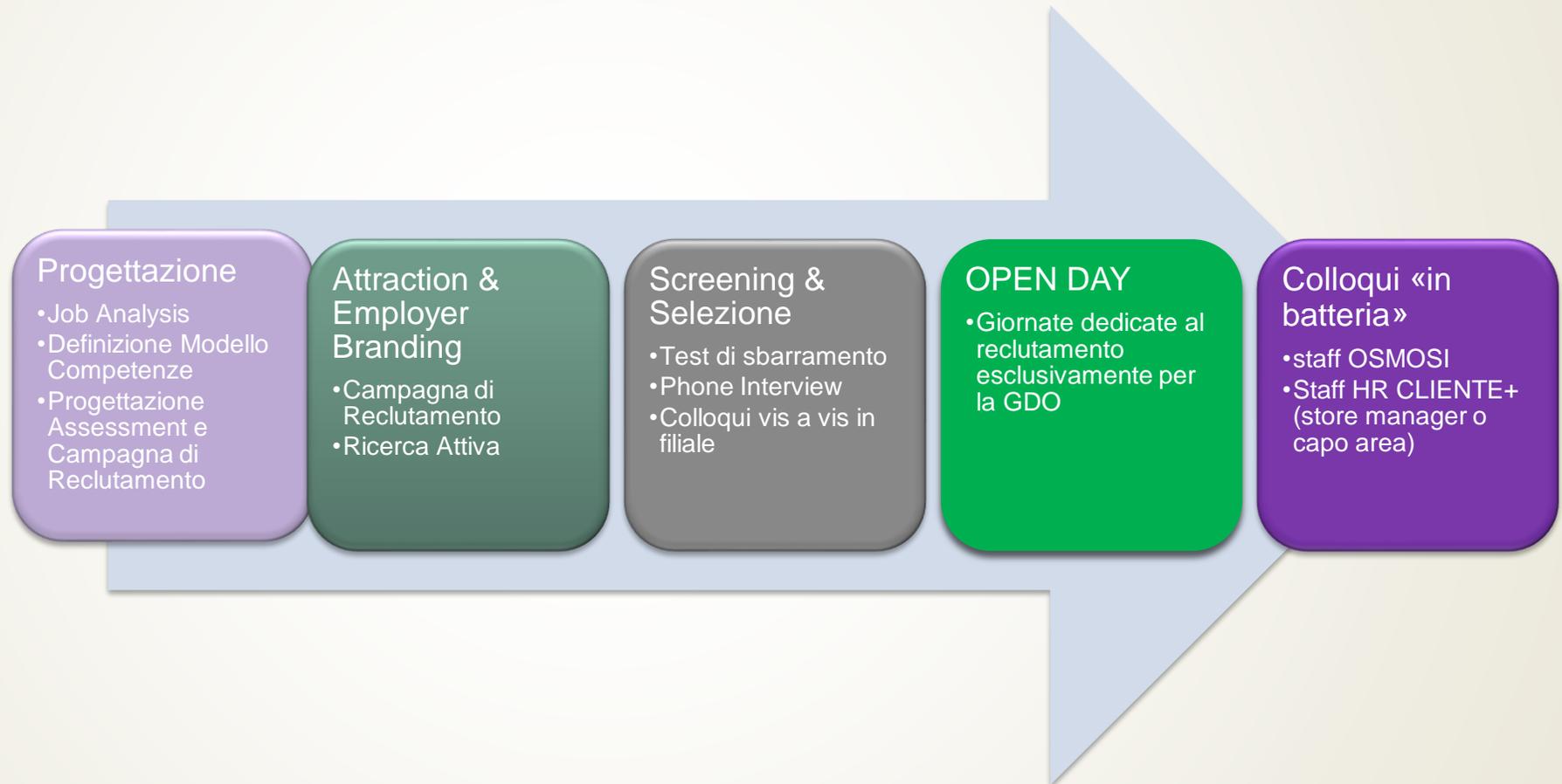


PROJECT LEADER

- ▶ E' il riferimento unico per il Cliente
- ▶ Controlla e supervisiona tutte le attività ed i processi
- ▶ Attiva, gestisce, controlla e monitora il processo di ricerca e selezione svolto in ambito locale dalle Filiali e dai Recruiter dedicati
- ▶ Garantisce un controllo di uniformità sulle candidature individuate in ambito locale
- ▶ Si occupa di sviluppare attività di reclutamento strategico sul territorio atte ad implementare ed efficientare il processo di delivery sul Cliente



PROCESSO





ATTRACTION & EMPLOYER BRANDING



CAMPAGNA DI RECLUTAMENTO : le nostre competenze



Esperienza nell'advertising applicato al mondo HR



Conoscenza delle dinamiche di reclutamento virale



Velocità di realizzazione



Competitività di costi

PRESENZA OSMOSI S.P.A. IN ITALIA

- 12 filiali sul territorio
- Sito internet dedicato www.agenziaperillavoroosmosi.it
- Pagina Facebook e LinkedIn, dedicate al posting di annunci
- Account sui principali siti di recruitment a pagamento: Infojobs e Indeed
- Account su principali siti di annunci gratuiti: Bakeca, Kijiji, Subito
- Pianificazione di annunci sui principali quotidiani
- Contatti diretti con Università, Informagiovani e CIP
- Ufficio stampa dedicato
- Pianificazione pubblicitaria costante in tutto il territorio italiano
- Partecipazione a fiere di settore e di orientamento al lavoro

AZIONI DI COMUNICAZIONE E MARKETING

- ▶ Realizzazione **campagna* di reclutamento** delle figure ricercate per le nuove aperture, in co-branding CLIENTE/OSMOSI S.p.A., su:
 - **Mezzi offline:** pubblicità su giornali del territorio ad ampia diffusione, distribuzione cartoline e locandine nei luoghi di maggiore aggregazione del nostro target.
 - **Mezzi online:** banner pubblicitari sui principali siti di ricerca e offerta lavoro, sui principali canali social (Facebook, LinkedIn) e sui siti web istituzionali OSMOSI S.p.A. e CLIENTE.
 - **Direct Mailing Marketing** indirizzata a potenziale target di interesse selezionato in base alle caratteristiche richieste (addetti vendita, cassieri ecc.).
 - **Newsletter dedicata** rivolta a banca dati di nostri candidati nei territori di interesse (TUTTA ITALIA).
- ▶ La campagna può comprendere anche l'ideazione grafica ex novo degli strumenti necessari, oppure l'utilizzo di format e layout già impostati dal cliente, a seconda delle esigenze.

CAMPAGNA DI SELEZIONE

- ▶ **Organizzazione e gestione di giornate di reclutamento** comprendente le seguenti attività:
 - Utilizzo locali delle nostre filiali sul territorio;
 - Promozione online e offline dell'evento (v. slide precedente);
 - Realizzazione pagina dedicata su nostro sito con form di registrazione dedicata;
 - Mailing a Università, Centri per l'Impiego e Informagiovani del territorio;
 - Diffusione di Comunicati Stampa alle redazioni di giornali locali e web del territorio;
 - Inserimento annunci sui principali siti/portali di ricerca e offerta lavoro;
 - Invio di Newsletter a database candidati profilati;
 - Diffusione di leaflet dedicati in luoghi di aggregazione idonei al target di riferimento;
 - Raccolta e screening dei CV pervenuti con l'obiettivo di individuare i candidati più idonei e contattarli per convocarli al colloquio durante le giornate di recruiting (pre-screening).
- ▶ L'esperienza maturata a seguito dei numerosi eventi organizzati, ci permette di fornire dati utili di redemption di questa tipologia di evento: **l'85% dei candidati** che si presentano alla giornata di reclutamento risulta essere in linea con le ricerche del cliente.



OPEN DAY CON CAMPAGNA DI SELEZIONE PERSONALIZZATA/MIRATA

➤ OPEN DAY PER L'EDILIZIA

- Giornata dedicata alle selezioni c/o filiale di Osmosi S.p.A.
 - Colloquio in presenza mirato all'inserimento del candidato presso il cantiere del cliente, con presentazione aziendale
- ## ➤ Con adeguata brandizzazione cliente, attraverso
- Poster con logo
 - Volantini con storia dell'azienda e spiegazione dei valori aziendali



SCREENING E SELEZIONE



Selezione e screening

Screening

► Tutti i candidati che rispondono agli annunci, saranno invitati a inviare la propria candidatura e unitamente a compilare un questionario di sbarramento.

Il questionario sarà costruito specificatamente sulla job description oggetto di interesse del cliente e sarà finalizzato alla rilevazione dei requisiti minimi che il profilo deve avere.

► Esempi di Killer Question (*a titolo di esempio*)

- Titolo di studio
- Patente B
- Disponibilità turni

Phone interview

► Alla fase di screening basato sui requisiti oggettivi segue l'intervista telefonica per individuare le caratteristiche seguenti:

- Verifica Interesse e motivazione al ruolo;
- Verifica disponibilità effettiva tipologia di contratto, motivazione, ecc (check list);
- Verifica conoscenza della lingua inglese (se necessario);
- Invito, per i candidati allineati, alle giornate di colloquio in presenza.



METODO E STRUMENTI

- COLLOQUI DI GRUPPO
- Presentazione azienda e posizione
- Giro di tavoli e presentazione dei candidati
- Role playing
- Briefing cliente/Osmosi S.p.A.
- Eventuali colloqui individuali

Riferimenti

Mirko Picarelli
Area Manager Centro Nord Italia
mirko.picarelli@osmosispa.info
cell 345 0957438

Ivan Carfi
Area Manager Sud Italia
ivan.carfi@osmosispa.info
cell 340 3788123