

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 LA GDO

RECLUTAMENTO E SELEZIONE

## 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 nel suo progetto di sviluppo dei nuovi punti vendita e di crescita di quelli già esistenti, attraverso

## **EMPLOYER BRANDING**

- ▶ Tutta Italia

## **SOURCING & RECRUITING**

- ▶ Responsabile negozio
- ▶ Cassieri
- ▶ Scaffalisti
- ▶ Figure di reparto



**STORE MANAGER:** responsabile della gestione operativa ed economica del punto vendita, dell'applicazione delle scelte e delle direttive commerciali, della gestione del flusso merce, del raggiungimento degli obiettivi economici.

**CAPI REPARTO:** responsabili dei reparti che compongono l'insieme del punto vendita, ( macelleria, gastronomia, ortofrutta, casse, etc. etc.).

**ADDETTI SCAFFALISTI:** allestimento degli scaffali.

**ADDETTI ALLE CASSE:** registrazione, incasso, gestione del cliente.

**ADDETTI ORTOFRUTTA:** corretta sistemazione dei prodotti, mantenimento dell'ordine e delle norme igienico sanitarie.

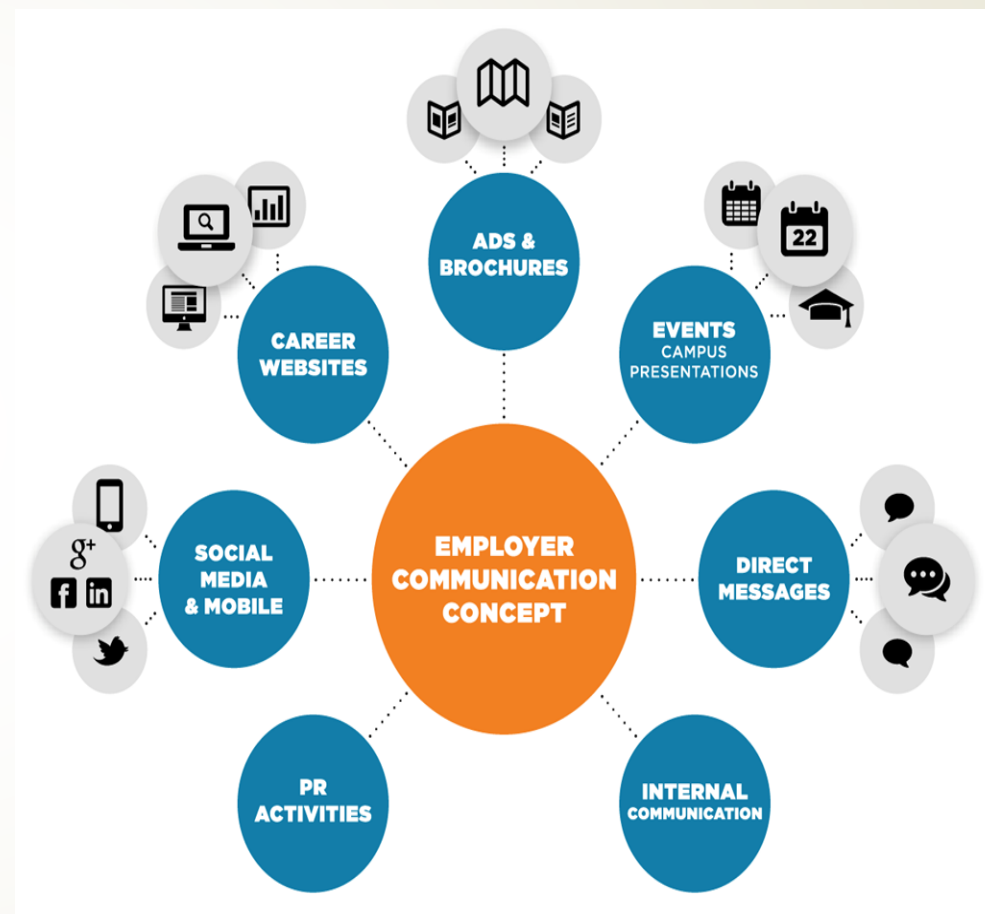
**ADDETTI MACELLERIA:** servizio al banco, taglio carni e disosso.

**ADDETTI GASTRONOMIA/SALUMI E FORMAGGI:** servizio al banco e preparazione alimenti.

**ADDETTO PESCHERIA:** taglio, sfilettatura e pulizia del prodotto e servizio al cliente.

# 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.





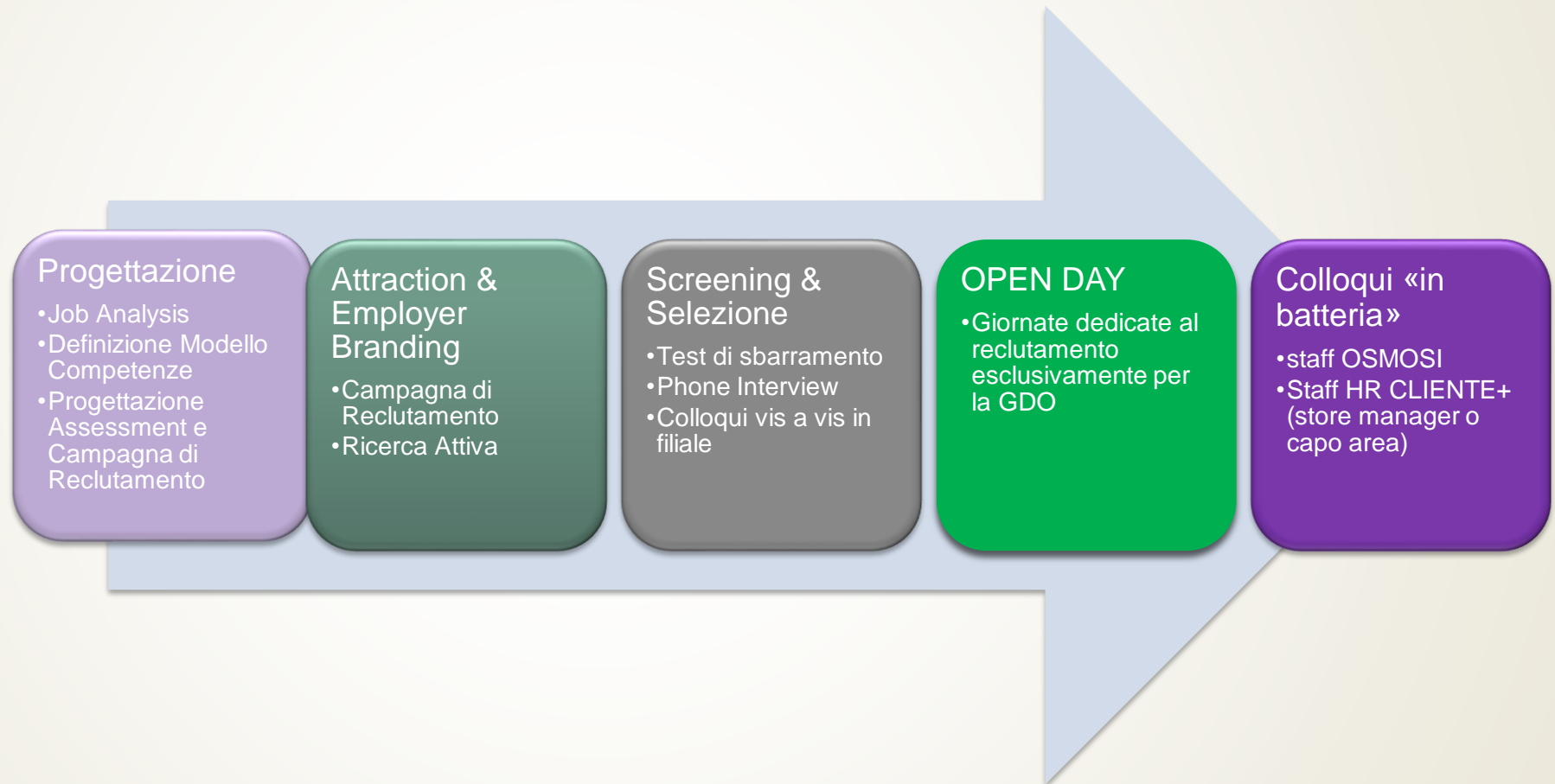
# PROJECT LEADER



- ▶ 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](http://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 GDO:

- Giornata dedicata alle selezioni c/o filiale di Osmosi S.p.A.;
- Colloquio in presenza mirato all'inserimento del candidato presso il punto vendita 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](mailto:mirko.picarelli@osmosispa.info)  
cell 345 0957438

***Ivan Carfi***  
Area Manager Sud Italia  
[ivan.carfi@osmosispa.info](mailto:ivan.carfi@osmosispa.info)  
cell 340 3788123