



AIDP
GIOVANI



AIDP YOUNG SUMMIT: ADOTTA UNA PMI

HACKATHON – PIERREL S.P.A. – TOPIC: EMPLOYER BRANDING E TALENT ACQUISITION

9 OTTOBRE 2021 – **TEAM 12**

TEAM 12 - EMPLOYER BRANDING E TALENT ACQUISITION

1. Panoramica della Pierrel Spa e introduzione
2. Engagement dei collaboratori
3. Proposta degli interventi per **Topic: employer branding & talent acquisition**
4. Ringraziamenti

INDICE

Vision: Essere **un'eccellenza italiana di riferimento** per i professionisti del **settore dentale** di tutto il mondo.

Mission: Produciamo in Italia anestetici dentali utilizzando **tecnologie all'avanguardia** e forniamo prodotti **innovativi** per la prevenzione e cura delle patologie del cavo orale. Siamo **al fianco degli odontoiatri** di tutto il mondo **distinguendosi per qualità e affidabilità**.

La Pierrel Spa: Organico complessivo è di circa 100 addetti. Circa il 50% del personale è dedicato alle attività operative e il restante 50% è suddiviso tra: tecnici di laboratorio, qualità, gestione della produzione e funzioni di staff.

All'interno dell'azienda non sono inserite competenze HR o ruoli interni dedicati alle Risorse Umane.

Previsione futura: incrementare dalle 10 alle 15 unità il personale di Pierrel Spa

Gli inserimenti previsti riguarderanno prevalentemente l'area delle operations e le funzioni di immediato supporto alle operations (Controllo Qualità – Assicurazione Qualità – Servizi Tecnici).

PANORAMICA DELLA PIERREL SPA

Pierrel spa – Sede Legale ed operativa : Capua

Cosa crea «engagement» con il personale?

CULTURA ORGANIZZATIVA

l'81% dei lavoratori ritiene che la cultura aziendale sia importante nella fase di decisione di candidatura

RAFFORZARE LA COMUNICAZIONE SUI VALORI DELL'AZIENDA

CANALI DIGITALI

il **50%** dei lavoratori e di chi cerca una nuova occupazione afferma che la fonte preferita per trovare una nuova opportunità di lavoro siano i canali digitali

SFRUTTARE I CANALI DIGITALI, SOPRATTUTTO LINKEDIN

Linkedin utilizzato dal **42%** dei **candidati** che ricercano un'idea della cultura aziendale

CLIMA ORGANIZZATIVO

Il clima organizzativo piacevole è il secondo driver più

importante (per il

64% della popolazione) nella scelta di un datore di lavoro

COINVOLGERE I DIPENDENTI INTERNI NEL PROCESSO DI TALENT ACQUISITION

SVILUPPO DI CARRIERA & FORMAZIONE

La visibilità del percorso di carriera, una buona formazione e la stabilità/solidità finanziaria sono rispettivamente per **54%** e il **51%** i criteri più importanti nella scelta di un datore di lavoro

CAPITALIZZARE SULLO SVILUPPO DI CARRIERA & SULLA FORMAZIONE. CONTINUARE A FAR LEVA SULLA STABILITA' FINANZIARIA DELL'AZIENDA

Proposte e temi da implementare

Di seguito saranno illustrate delle **possibili soluzioni** che integrano un «progetto modulare» di **employer branding e di talent acquisition per la Pierrel spa. Proponiamo** soluzioni facilmente applicabili a **breve termine, medio termine e a lungo termine.**

Employer branding e Talent Acquisition

Comunicazione + Talent «Attraction»

Employer Branding + Formazione + Recruiting

Network e partnership sul territorio

Employer branding & Talent Acquisition

Comunicazione esterna e Talent Attraction



Pagina successiva...

1. Soluzione A
(breve termine)

2. Soluzione B
(medio termine)

3. Soluzione C
(lungo termine)



Employer branding & Talent Acquisition

Comunicazione esterna



1. Soluzione A: da subito realizzabile

Creazione del nuovo piano editoriale sui social e inserimento nuovi contenuti sul sito web attuale di Pierrel Spa

Costo
0 €

ROI:

- Arricchire il piano editoriale dei post social Pierrel Spa con: interviste online, presentazioni del team di lavoro e i valori aziendali reputati «attractive» (lavorativamente) della Pierrel.
- Ritorno maggiore di interesse dei fan e delle candidature spontanee

2. Soluzione B: 3 o 4 mesi

Creazione del nuovo sito web di Pierrel Spa

Costo
2.500/6.000€

ROI

- rendere più attuale la grafica e la UX del sito web di Pierrel Spa,
- enfatizzare la pagina aziendale «Lavora con noi»
- **attrarre candidature spontanee raccogliendo sia candidature di persone attualmente aperte a posizioni lavorative o che lavorano per la concorrenza.**

3. Soluzione C: 6 o 8 mesi

Creazione del nuovo sito web + integrazione con piattaforma di recruiting online + piano editoriale sui social

Costo

- 2.500 /6.000 nuovo sito web
- 30 – 100/mese di piattaforma ATS
- 0 € social media

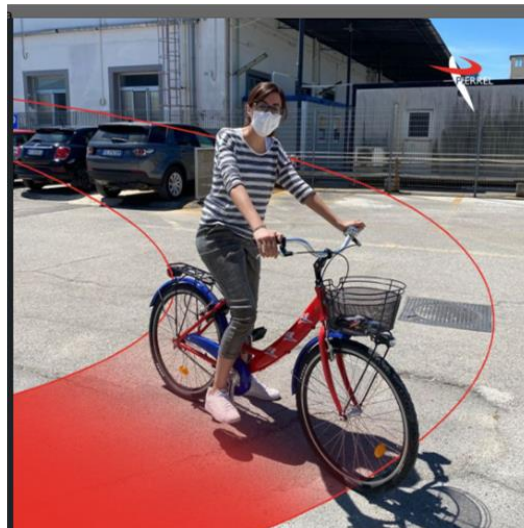
ROI

- rendere più attuale la grafica e la UX del sito web di Pierrel Spa,
- enfatizzare la pagina aziendale «Lavora con noi»
- **Centralizzare le candidature spontanee raccogliendo in un database in cloud e seguire il processo di selezione in modo digitale**
- Arricchire il piano editoriale dei post social Pierrel Spa con: interviste online, presentazioni del team di lavoro e i valori aziendali reputati «attractive» (lavorativamente) della Pierrel.

Degli esempi di valori aziendali da enfatizzare su LinkedIn rivolta alla talent acquisition

Sostenibilità, cultura aziendale

Es: Bici aziendali per girare nello stabilimento



Edy Vastano

Regulatory Asset Manager

Flessibilità e rispetto delle tempistiche caratterizzano il mio lavoro. Il team del regolatorio è l'occhio dell'azienda verso l'esterno, perché interagisce con gli stakeholder per garantire la compliance e quindi lo sviluppo e la continuità del business.



Vito Ierniero

Caporeparto packaging department

Nei miei 10 anni in Pierrel ho accompagnato gli operatori nell'upgrading tecnologico delle linee produttive, che ha previsto l'inserimento di macchinari all'avanguardia e ad alto contenuto tecnologico. Siamo parte di un'unica grande squadra, e tutti impariamo da tutti per ottimizzare le performance.

Siamo con Telethon per sostenere la ricerca nelle malattie rare.

Fondazione Telethon

27.687 follower

4m •

+ Segui

Così il Ceo di **Pierrel Spa**, il dottor Fulvio Citaredo, racconta la partnership con Fondazione Telethon. "Abbiamo scelto di sostenere la Fondazione perché Telethon è stata tra i pionieri nello studio delle malattie rare; ed è grazie a loro che oggi...



72 • 9 commenti

Sostegno sociale e solidarietà
Es: Partnership con Telethon

Employer branding & Talent Acquisition

Employer Branding, formazione e recruiting



Pagina successiva...

1. Soluzione A
(breve termine)

2. Soluzione B
(medio termine)

3. Soluzione C
(lungo termine)



Employer branding & Talent Acquisition

Employer Branding, Formazione & Recruiting

1. Soluzione A: da subito realizzabile

Realizzazione di un Academy interna per i neo assunti/colleghi in cui i docenti sono i dipendenti stessi e/o collaborazione con enti formativi che veicolano e promuovono il Know how della Pierrel Spa e selezionano i partecipanti al training

Costo

Academy interna:
€/h docenti
Enti formativi:
% sulla gestione dei fondi
interprofessionali
% della gestione di bandi «vinti»

ROI:

- Arricchire il know how dei collaboratori con percorsi di formazione erogati dai manager e vertici aziendali
- Senso di coesione con i brand aziendale, sviluppo delle carriere, senso di appartenenza al brand e senso di gratitudine
- Recruiting derivato dagli allievi dei corsi di formazione
- Gestione vantaggiosa dei fondi interprofessionali e partecipazione ai bandi pubblici

2. Soluzione B: 6 o 8 mesi

Selezionare dei fornitori per la formazione in outsourcing (tools e piattaforme in e-learning)

Costo utente/anno

Dalle 4.000 alle 6.000€

ROI

- Arricchire il know how dei collaboratori con percorsi di formazione erogati dai manager e vertici
- Gestione digitale della formazione interna ed esterna su piattaforma
- Recruiting derivato dagli allievi dei corsi di formazione

3. Soluzione C: dai 3 mesi a 1 anno

Creazione di una società spin-off come Pierrel Academy Srl e ottenere l'accreditamento come agenzia di formazione dalla Regione Campania

Costo

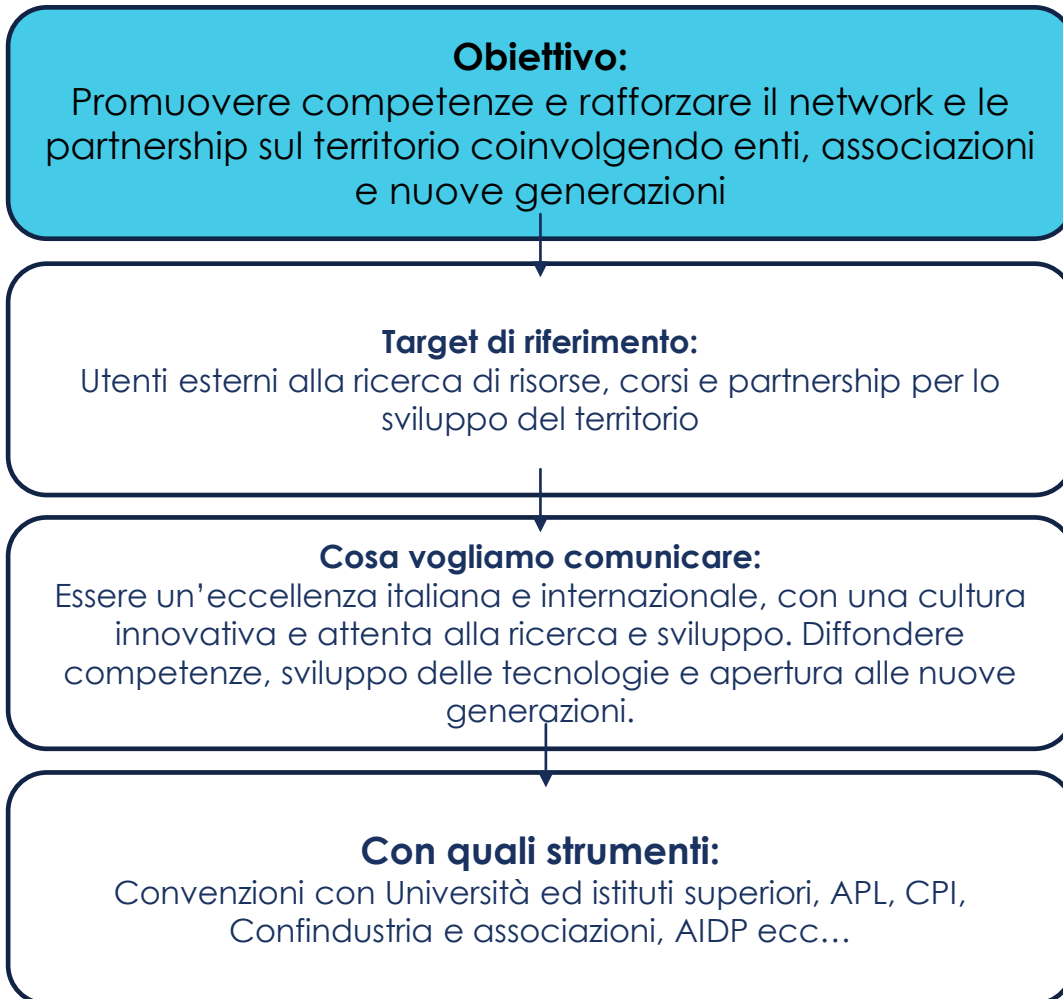
Dalle 500€ alle 15.000€ (dipende se si crea una SRL Semplificata o una SRL ordinaria)

ROI

- Arricchire il know how dei collaboratori con percorsi di formazione erogati dai manager e vertici aziendali
- Gestione vantaggiosa dei fondi interprofessionali e partecipazione ai bandi pubblici in maniera autonoma in quanto Academy
- Recruiting autonomo derivato dagli allievi dei corsi di formazione
- Accredimento e riconoscimento come scuola di formazione da parte della Regione Campania
- referenza sul territorio e sviluppo di progetti formativi sul territorio (anche fuori dall'azienda, ad es: scuole, onlus, comuni ecc...)
- Possibilità di attivare, promuovere ed ospitare tirocini in completa autonomia

Employer branding & Talent Acquisition

Network e partnership sul territorio



Pagina successiva...

1. Soluzione A
(breve termine)

2. Soluzione B
(medio termine)

3. Soluzione C
(lungo termine)



Employer branding & Talent Acquisition

Network e partnership sul territorio

1. Soluzione A: da subito realizzabile

Accrescere la collaborazione con enti, università e scuole che promuovono orientamento al lavoro, laboratori e tirocini

Costo:
0 €

ROI:

- Collaborare e partecipare come « guest » ai progetti di orientamento
- Presentare l'azienda come « eccellenza italiana » e internazionale
- Recruiting derivato dalla promozione sul territorio

2. Soluzione B: 6 mesi

Creazione di progetti di laboratorio o di sviluppo da coordinare con Università, enti del territorio o associazioni (es: laboratori di ricerca) e convenzionare dei tirocini universitari ogni anno accademico

Costo:
N.A.

ROI

- Arricchire il know-how del territorio attraverso la creazione di progetti da sviluppare con università, scuole, aziende del territorio ecc..
- Coordinamento dei progetti come « registi » e partner aziendali
- Recruiting derivato dai progetti sviluppati con i tirocini universitari

3. Soluzione C: 1 anno

Creazione di un reparto HR interno all'azienda a partire da partnership con le università

Costo:
• 6.000€ - 40.000
€ anno

ROI

- Inserimento in Pierrel Spa di una o più figure junior da inserire con stage/tirocini e/o apprendistati HR per creare un Ufficio Risorse che collabora a stretto contatto con l'ufficio amministrativo (payroll) e con l'ufficio di consulenza del lavoro.
- 1° creazione di una Banca Dati dei CV in possesso alla Pierrel e creare un processo programmato di recruiting
- Gestione centralizzata in Pierrel Spa delle assunzioni, relazioni con fornitori, amministrazione, formazione e sviluppo del personale
- Creare un punto di riferimento e una cultura aziendale dell' «Ufficio Risorse Umane» di Pierrel Spa

Grazie dell'attenzione!



Chiara AIDP EMILIA ROMAGNA
HR Specialist in Meta System SpA



Alessandro AIDP LOMBARDIA
Practice Expert IT & Digital Randstad Technologies



Laura AIDP EMILIA ROMAGNA
HR generalist in Ammeraal Beltech



Beatrice AIDP LOMBARDIA
Trade Marketing Specialist - Shiseido



Federica AIDP UMBRIA
Coordinatrice progetti di consulenza HR di Verbena Management Sas e formatrice freelance



**HACKATHON – PIERREL S.P.A. – TOPIC:
EMPLOYER BRANDING E TALENT
ACQUISITION**



9 OTTOBRE 2021 – TEAM 12