

**WEBINAR**

# DIGITAL MATCH

**AZIENDE E CANDIDATI**

**Ingaggiare i professionisti giusti  
per far crescere l'innovazione**



# ErgonGroup

Al fianco delle aziende

## SIAMO PARTE DI ERGONGROUP

Nata come “**società del sapere**”, con gli anni e l’esperienza ErgonGroup ha sviluppato un know-how sempre più esteso in risposta alle esigenze di persone, aziende e istituzioni che necessitano di crescere colmando gap, acquisendo tecnologie, sviluppando eccellenze individuali di team e di organizzazione.

**RESOL/E**

Consulenza strategica,  
digitalizzazione e sostenibilità

**UPSKILL**

Formazione per le imprese  
e le persone

**JObros**

Agenzia per il lavoro  
non convenzionale

---

**ergonGROUP**

Più competenti. Più intelligenti. Più veloci.

Oggi ErgonGroup rinnova la propria promessa al mercato evolvendo il proprio modello di business in **tre grandi società votate all’iper-specializzazione**:

- **Resolve** divisione dedicata alla consulenza che affianca imprenditori e manager, del settore pubblico e privato, nel delineare strategie e calarle nelle organizzazioni in modo semplice, tecnologico e sostenibile.
- **JObros**, agenzia per il lavoro non convenzionale che accompagna persone e imprese nella loro crescita.
- **Upskill**, specializzata nella formazione e nei servizi formativi dedicati a persone e imprese.

# Conosciamo i nostri speaker



**Rachele Bari**

**HR Senior Consultant – Area Professional @JObros**

Senior Consultant in ambito Digital & IT e E-commerce con oltre dieci anni di esperienza nel mondo dell'innovazione tecnologica e della comunicazione digitale.

Dopo un inizio nel marketing, oggi affianco le aziende nel loro percorso di trasformazione digitale, occupandomi di recruiting e consulenza HR per profili IT e digitali. Il mio approccio è orientato al risultato, rapido e su misura, con una forte attenzione all'ascolto e all'evoluzione del mercato.

Appassionata di omnicanalità, credo nella tecnologia come leva strategica per la crescita.



**Mirko Bistaffa**

**HR Consultant – Area Professional @JObros**

Seleziono e ingaggio i profili del mondo Digital & IT più richiesti e difficili da trovare sul mercato, supportando le aziende nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane. Le mie attività non si basano solo sulla ricerca attiva dei talenti, ma sul capire i bisogni dell'azienda cliente, definire le competenze tecniche, le soft skills e il background ideale. L'approccio che cerco ogni giorno di far trasparire è quello di non essere semplici "distributori" di profili, bensì parte di un percorso che porti a comprendere quale possa essere la risorsa utile a contribuire attivamente al successo dell'azienda.

# Conosciamo il testimonial



## **Matteo Mascarino**

**Chief Operating Officer @RESOLVE srl by ErgonGroup**

Dopo la laurea in Ingegneria Elettronica al Politecnico di Torino, ho sviluppato il mio percorso in ambito consulenziale e industriale, maturando oltre dieci anni di esperienza in contesti multinazionali. In Capgemini Engineering e Continental Automotive ho ricoperto ruoli di crescente responsabilità, con focus su business development, gestione P&L e coordinamento di team multidisciplinari.

Oggi guido le attività operative di cinque Business Line nel settore della consulenza strategica, con responsabilità su budget e team, unendo visione strategica, organizzazione e attenzione alle relazioni. Appassionato di sport e cultura enogastronomica, sono wine blogger e assaggiatore certificato ONAV.

# La nuova geografia del talento digitale

A cura di Rachele Bari



# Chi sono i profili “middle”: obiettivi e aspettative

I profili *middle* (o *middle management*) sono figure professionali con **5-10 anni di esperienza**, che operano sia tra livelli operativi junior sia tra quelli più strategici. Sono spesso **team leader, specialisti esperti o Project Manager**, e svolgono un ruolo fondamentale nell'**equilibrio tra esecuzione tecnica e direzione progettuale**.

Sono **difficili da sostituire**: detengono know-how interno, guidano team, sono punti di riferimento per le figure junior e rappresentano un *ponte tra tecnologia, processi e business*.

## Ruoli chiave nel mondo IT & Digital:

- IT Project Manager
- Senior Software Developer
- System Administrator Senior
- UX/UI Lead Designer
- DevOps Engineer
- Data Analyst / Data Engineer
- Digital Marketing Manager
- Cloud Architect
- Cybersecurity Specialist

# L'importanza di ruolo e contesto nei percorsi di carriera

## IL RUOLO

- Chiarezza e coerenza tra aspettative e competenze
- Autonomia, ownership e possibilità reale di incidere
- Ruoli cross-funzionali, con impatto diretto sui risultati
- Percorsi di crescita strutturati e visibili

## IL CONTESTO

- Ambiente innovativo, agile e tecnologicamente avanzato
- Cultura aziendale orientata a fiducia, feedback, sviluppo
- Opportunità di formazione continua e contaminazione interna
- Flessibilità concreta: smart working, benessere, equilibrio vita-lavoro

# Perché non basta una buona offerta economica

La retribuzione resta importante, ma **non è più un differenziale competitivo sufficiente** per attrarre (e trattenere) talenti middle.

## Cosa valutano davvero questi profili?

**Chiarezza e direzione:** ruoli ben definiti, mission coerente, cultura autentica

**Autonomia e impatto:** possibilità di incidere concretamente su progetti e risultati

**Riconoscimento:** responsabilità reale e visibilità interna

**Contesto di qualità:** team collaborativi, leadership credibile e ispirante

**Flessibilità e benessere:** equilibrio vita-lavoro, smart working reale

**Innovazione e crescita:** tecnologie moderne, formazione continua, sfide stimolanti

# Perché non basta una buona offerta economica

## Cosa invece **non funziona**:

- Job description generiche e impersonali
- Iter di selezione lenti o non trasparenti
- Proposte fredde, orientate solo alla tecnica

In sintesi, per attrarre e trattenere questi professionisti è fondamentale costruire **ruoli evolutivi in contesti stimolanti**, dove ci sia coerenza tra ciò che fanno oggi e ciò che potranno diventare domani. 🚀

# Parlare la lingua dei candidati

A cura di Mirko Bistaffa



# Costruire una narrazione convincente: l'impresa come ambiente di innovazione

*I candidati non cercano solo «un lavoro», ma un posto in cui sentirsi parte di qualcosa.*


INNOVAZIONE  
CONCRETA

LEADERSHIP  
ACCESSIBILE

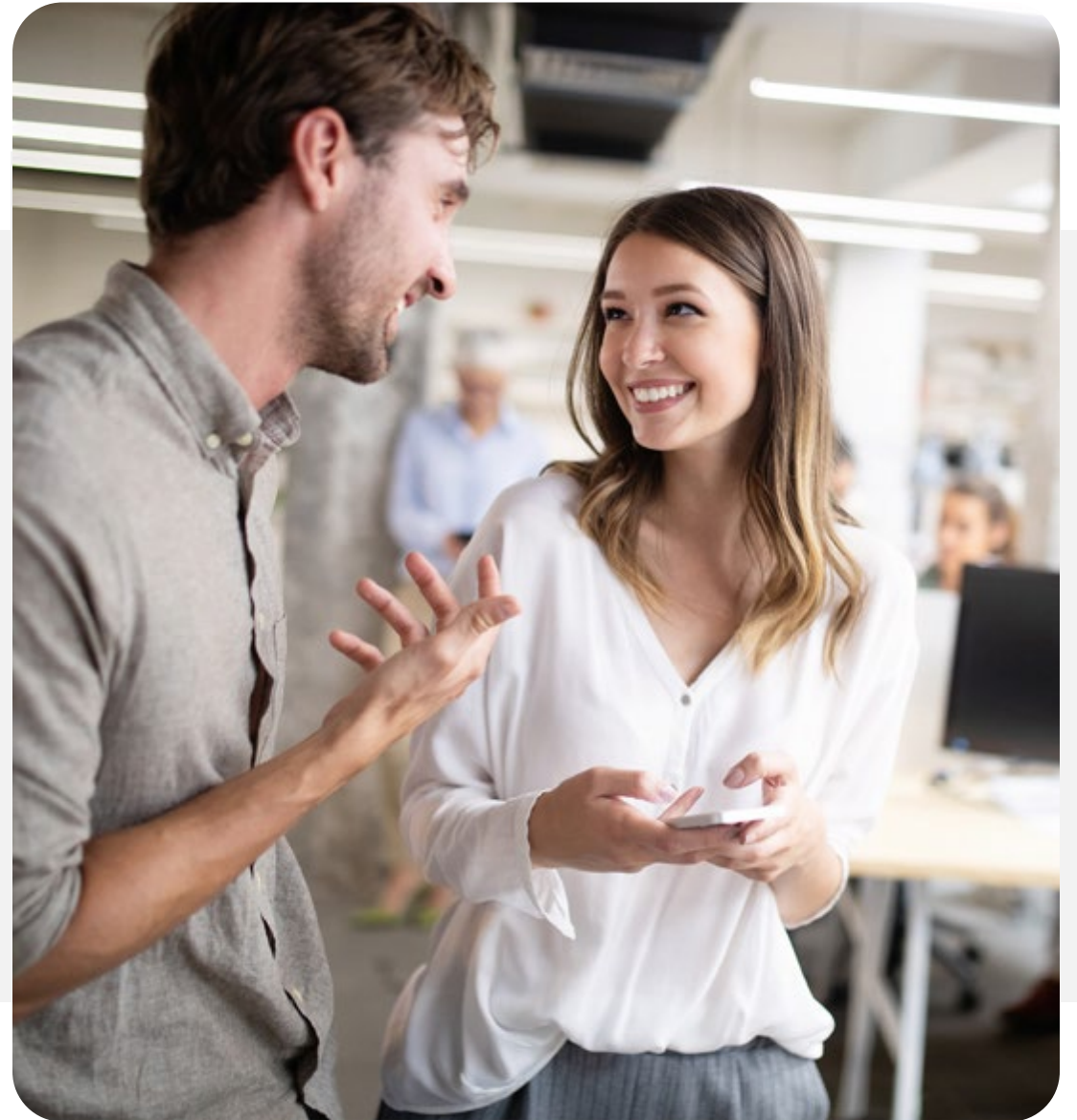


SPERIMENTARE  
SBAGLIANDO

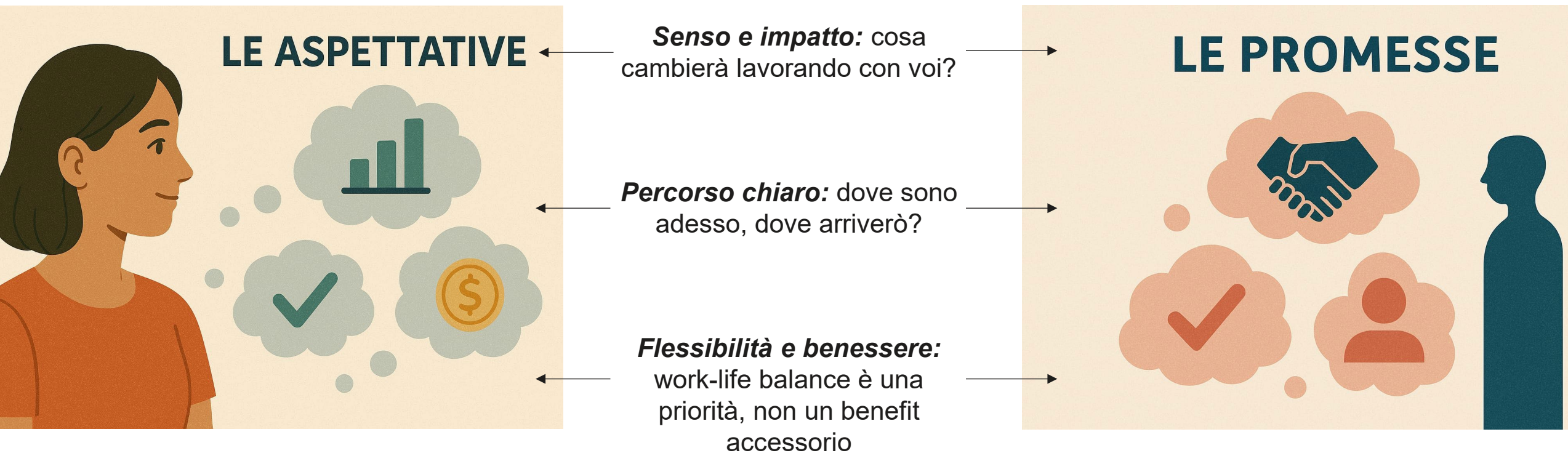
# Usare i canali giusti con i messaggi giusti

- LinkedIn 
- Social (Instagram, TikTok,...) 
- Podcast, blog 
- Eventi Tech o fiere di settore 

Parlare **con** il candidato e **non al** candidato

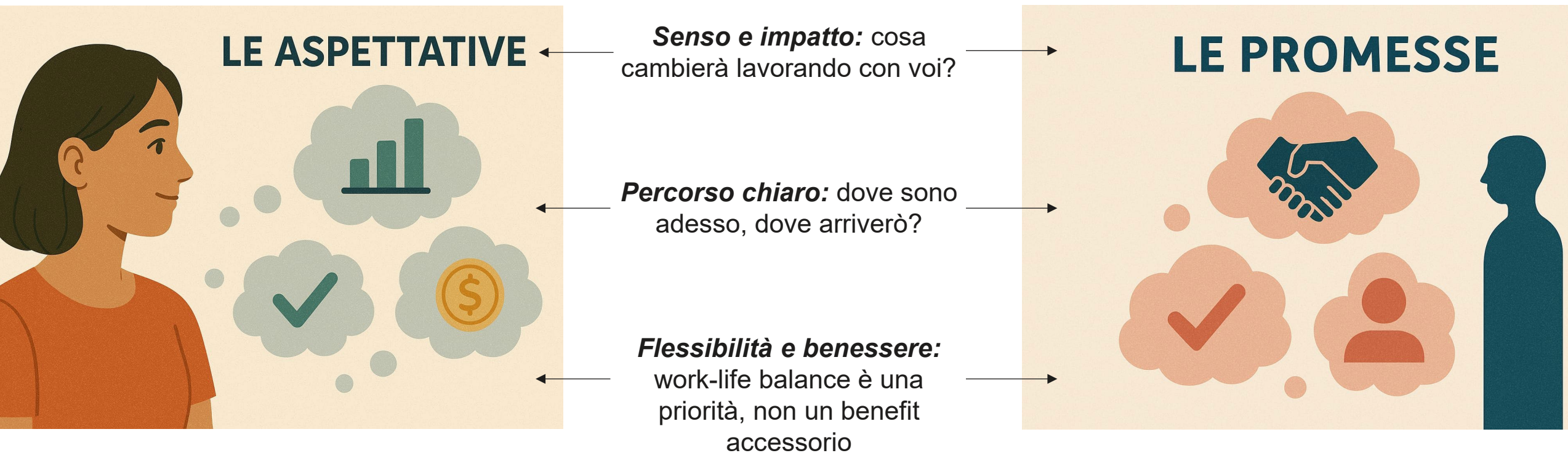


# Cosa rende una proposta professionale rilevante



## TRASPARENZA

# Cosa rende una proposta professionale rilevante



Range Salariali



Tipo di contratto



Pro e Contro



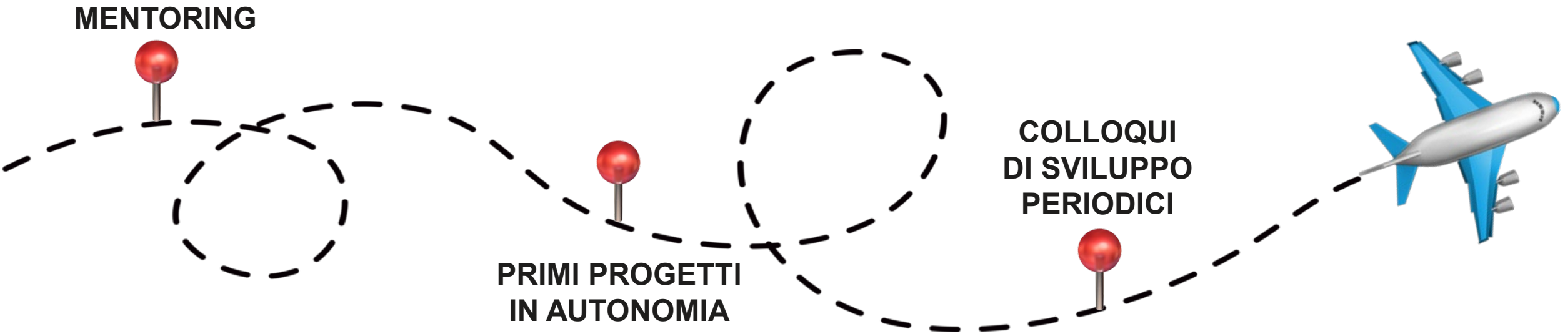
# Crescita professionale

Un asset strategico da  
comunicare subito

A cura di Mirko Bistaffa



# Dall'onboarding al potenziamento: mostrare il percorso



# Certificazioni, Academy interne e partnership formative

Sono veri e propri strumenti da comunicare al candidato come parte della **proposta di valore**



*Esempi reali, testimonianze, casi studio*

## CERTIFICAZIONI



## ACADEMY INTERNE



## PARTNERSHIP FORMATIVE



# Quando imparare diventa attrattore di valore

Una delle principali motivazioni per scegliere (e restare) in azienda è la: **FORMAZIONE**

LinkedIn  
Workplace  
Learning Report

«Oltre il 70% dei dipendenti considera le opportunità di apprendimento come **elemento chiave nella scelta del lavoro**»

## La formazione rafforza i legami e il proposito

Un altro punto di forza: la formazione è l'ingrediente segreto per creare senso di gruppo e motivazione. Quando le aziende faticano a coinvolgere team diversificati e che lavorano da remoto, la formazione serve a rafforzare i legami fra le persone e le aiuta a dare significato al proprio lavoro.

In poche parole, chi investe nella formazione coglierà i frutti che derivano dall'aver personale più impegnato per il successo dell'organizzazione.

**7 su 10** Persone che ritengono che la formazione **rafforzi il legame** con la loro organizzazione.

**8 su 10** Persone che ritengono che la formazione **dia più significato al loro lavoro**.

Workplace Learning Report 2024

# Quando imparare diventa attrattore di valore

Cultura dell'apprendimento continuo:

**Tempo e spazio**  
per formarsi

**Valorizzare chi impara**  
(badge, riconoscimenti,  
avanzamenti)

Legare la **formazione**  
a obiettivi personali  
e di business

CASE STUDY

# Dentro l'esperienza di successo

Un esempio di inserimento

A cura di Matteo Mascarino



# Chi è Resolve

Resolve è un'azienda multidisciplinare, **non nativamente digitale**, ma con una forte spinta verso l'innovazione. E questo ci pone una sfida interessante:

come attrarre talenti IT in un mercato dove la competizione è altissima e le aziende tech più verticali sembrano avere un vantaggio di attrattività?

In qualità di Direttore Operativo di Resolve, mi occupo quotidianamente di far dialogare mondi diversi: quello tecnico, quello operativo e quello umano.



# La richiesta dell'azienda e il profilo ricercato

# Il Caso

Avevamo la necessità di inserire un **Sistemista IT** che potesse gestire la nostra infrastruttura tecnologica e, al tempo stesso, interfacciarsi con i clienti in modo efficace.

**Non cercavamo solo un tecnico competente**, ma una figura capace di muoversi con agilità tra configurazioni, relazioni e contesti diversi.

Inoltre, era fondamentale che il candidato fosse in zona Udine, per garantire una **presenza sul territorio** e una **maggiore integrazione con il team**.








*Fin da subito, ci siamo resi conto che  
non sarebbe stato semplice.*



# Un processo complesso: tanti candidati, esigenze diverse

Abbiamo incontrato diversi candidati validi, ma ognuno con esigenze molto specifiche:

-  Chi cercava esclusivamente lavoro da remoto.
-  Chi puntava a realtà più strutturate e verticali sul digitale.
-  Chi aveva ottime competenze tecniche, ma non le soft skills necessarie per relazionarsi con i clienti.
-  Chi puntava quasi unicamente sull'aspetto economico.
-  Chi era spaventato da un contesto dinamico e in crescita costante.

*Ho potuto appurare come nel mondo IT spesso i candidati non vogliono un cambiamento drastico, ma una nuova opportunità che rappresenti una diversa versione della zona di comfort a cui sono abituati.*

-  Chi cercava un mix di tutto, ma con dubbi che non sapeva esplicitare.

L'approccio su misura:  
selezione, proposta e  
inserimento

# A un certo punto ci siamo chiesti: come possiamo rendere Resolve attrattiva per il candidato giusto?

È qui che il lavoro con JObros ha fatto la differenza.



Era necessario **fare un passo indietro per farne uno in avanti.**

Abbiamo rilassato i vincoli di ricerca per abbracciare un raggio più ampio di candidati, abbiamo ridefinito il modo in cui raccontavamo Resolve e le caratteristiche che differenziavano la sua proposta rispetto al panorama complessivo del mercato.

Resolve infatti non è un'azienda tech “pura”, ma un contesto dinamico, multidisciplinare, strategico e, soprattutto, umano, dove una persona può:

- Crescere professionalmente grazie ad un programma di formazione continua che viene customizzato per ogni collega e figura professionale.
- Essere coinvolto nei progetti, non solo come esecutore, ma come protagonista del percorso di crescita che l'azienda sta abbracciando; anche in qualità di Società Benefit.
- Lavorare con flessibilità: in smart working senza particolari vincoli.

# Capire i propri punti di forza è la base del processo di ricerca

JObros ha infatti saputo tradurre l'analisi fatta su Resolve in un **processo di ricerca e pre-screening su misura**



Abbiamo finalmente trovato il **candidato perfetto**:

- ✓ competente
- ✓ motivato
- ✓ e perfettamente in linea con i nostri valori

# Come siamo oggi?

L'inserimento è stato graduale ma efficace. Abbiamo costruito un **onboarding su misura**, sia tecnico che di processo, con momenti di affiancamento, formazione e confronto che facessero da contraltare concreto rispetto a quanto si era detto in fase di selezione.

Ad oggi il collega è perfettamente inserito in struttura e posso affermare con soddisfazione che il ritorno operativo è decisamente più veloce di quanto potessimo aspettarci.



Cosa abbiamo capito  
da questa esperienza


Il nostro successo è il risultato di due fattori fondamentali:

Comunicazione  
efficace del valore




Match tra la  
motivazione del  
candidato e la strategia  
di Resolve

# Conclusioni



Questa esperienza ci ha insegnato che il **successo** in un processo di selezione non dipende unicamente dal sapere quale candidato cercare, ma da **come si comunica il valore dell'azienda**.

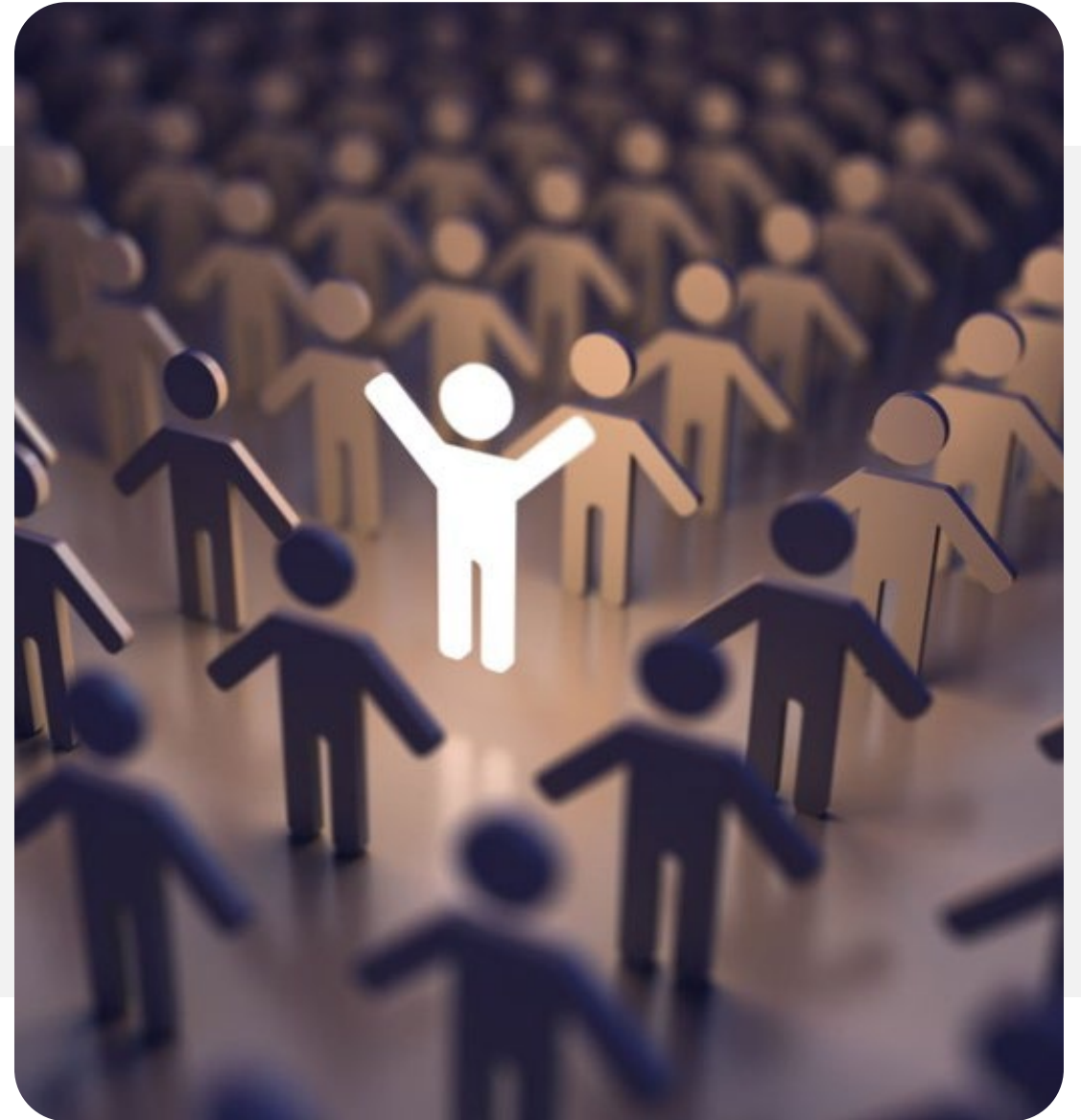


La differenza l'ha fatta JObros: ha ascoltato, interpretato e valorizzato l'identità di Resolve, intercettando i **bisogni dei candidati** (anche i non-detti).

# Lesson Learned

Il **vero talento** non si conquista con un annuncio, ma con una visione condivisa e una proposta che parli davvero alle persone.

Deve essere percepito chiaramente il **valore dietro la vetrina**.



**Desideri approfondire le tematiche  
affrontate nel nostro webinar?**

**Scrivici a  
[info@jobros.it](mailto:info@jobros.it)**

# Jöbros

by ErgonGroup

## **Sede legale**

Viale dell'Industria 21,  
35129 – Padova (PD)

---

## **Sito internet**

[www.jobros.it](http://www.jobros.it)

---

## **Contatti**

+39 049 636 5260  
[info@jobros.it](mailto:info@jobros.it)

---

## **Seguici sui social!**

