

CORRIERE DEL VENETO

# CORRIERE IMPRESE

NORDEST

UOMINI AZIENDE TERRITORI INNOVAZIONE

9 marzo 2020

Corriere Imprese

## Selezione delle risorse? **Si fa in collaborazione** con i tecnici del settore

R-everse fa recruiting secondo il principio di Airbnb  
Gli scout sono manager che lavorano sul campo



**I fondatori**  
I due soci che hanno dato vita all'esperienza di R-everse, Alessandro Raguseo e Daniele Bacchi. In tre anni di attività, la società di recruiting è arrivata a fatturare oltre 3,5 milioni

Segue

9 marzo 2020

**A**ndrea Baggetto, 48 anni, padovano, è responsabile del commerciale estero per un'azienda produttrice di macchinari. Ma una volta uscito dal suo ufficio torna a casa, accende il pc, si connette a Skype e si prepara a intervistare una rosa di candidati aspiranti a ricoprire una posizione analoga alla sua, ma per altre società. In breve, è pronto a mettersi nei panni di *recruiter freelance*. Andrea è uno dei seicento professionisti che, nel tempo libero, sfrutta le proprie qualifiche, avvalorate da almeno 10 anni di esperienza, collaborando come cacciatore di teste per la prima - e al momento unica al mondo - società di selezione del personale fondata su un inedito modello di recruiting collaborativo.

Di cosa si tratta lo spiega Alessandro Raguseo, che, dopo una carriera lunga vent'anni in diverse multinazionali di HR, tre anni fa ha aperto a Milano, insieme al socio Daniele Bacchi, «R-everse», passata da un fatturato di 900mila euro del 2016 a oltre 3,5 milioni del 2019. «Il nostro sistema di recruiting è basato sullo stesso principio di Airbnb o Wikipedia, ovvero si avvale del contributo di una community esterna formata da scout - chiarisce Raguseo -. Sono manager che lavorano per aziende di qualsiasi settore economico e che collaborano con R-Everse su specifici mandati di ricerca e selezione di candidati specializzati». Rispetto al recruiting tradizionale, chi aspira a ottenere un posto di lavoro dovrà sostenere non solo un colloquio con un esperto Hr ma anche con un tecnico di comprovata esperienza nella posizione vacante.

«Il processo di selezione è suddiviso in due fasi - riprende Raguseo - per la prima scrematura si mette al lavoro il nostro recruiter interno: questa può essere effettuata su una serie di candidature spontanee o, nel caso in cui si ricerchino figure altamente specializzate e dunque molto richieste

sul mercato, procediamo a individuare noi le persone da contattare. Il recruiter professionista è anche abilitato a valutare aspetti motivazionali e caratteriali, cioè le cosiddette *soft skills*. Al termine della prima fase si arriva a una short list di preselezionati: qui entra in gioco lo scout che valuta correttamente le competenze tecniche».

Una volta concluso il processo, R-everse può presentare all'azienda cliente dei candidati in linea con le esigenze, ma è anche lo stesso scout a trarre vantaggio da questa collaborazione, e non solo in termini economici. «Questa attività mi impegna due o tre sere la settimana - spiega Andrea Baggetto - e il trattamento economico è legato a un fisso per una scrematura dei curricula e un rimborso a cottimo per singolo colloquio. Ma la motivazione che mi spinge a continuare è la possibilità di arricchire il mio bagaglio professionale: io parlo quattro lingue e, intervistando molte persone anche straniere, faccio pratica quasi quotidiana. In più, amplio le mie competenze in ambito HR». Così R-everse, oltre a un gruppo di cinquanta risorse interne - che punta a raddoppiare entro il 2020 -, è riuscita a costruire una rete di 600 scout distribuiti tra Italia (con uffici a Milano, Padova e Bologna), Germania e Austria. Per gestire un modello collaborativo così capillare, l'azienda si affida al digitale: dipendenti e scout possono lavorare in modalità di smartworking o con orari flessibili, gestendo le proprie mansioni attraverso un software proprietario chiamato Hound (segugio), in grado non solo di scovare il candidato migliore per ogni ricerca nella grande rete del web ma anche di disporre di una piattaforma condivisa tra cliente, recruiter professionista, scout e candidato dove, in modo trasparente, vengono tracciate tutte le fasi di ricerca e selezione del personale. (ca.pi.)