

VALTELLINA LAVORO

SOCIETÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

RECRUITING MAKE OR BUY

GUIDA ALLA DECISIONE

LA CHECKLIST PER DECIDERE QUANDO FARE DA SOLI E QUANDO AFFIDARSI A UN HEADHUNTER.

Valtellina Lavoro

Recruiting: Make or Buy?

Prima di avviare qualsiasi ricerca di personale, valutare l'impatto economico della scelta (gestione interna vs. outsourcing vs. approccio misto) è la chiave per evitare inefficienze di tempo e budget o sbagliare la selezione.

1. Recruiting Readiness Check – Rispondi Sì / In parte / No / Non lo so pensando a una posizione concreta.

	SI	IN PARTE	NO	NON LO SO
01 Reputazione/Employer Branding. Siamo conosciuti e credibili come datore di lavoro nel mercato in cui cerchiamo? Abbiamo verificato il nostro Employer Brand?	☐	☐	☐	☐
02 Chiarezza del ruolo. Abbiamo definito un modo univoco attività, responsabilità, autonomia e riporto della posizione? Abbiamo verificato che siano in linea con il mercato attuale?	☐	☐	☐	☐
03 Conoscenza aggiornata del mercato del lavoro. Conosciamo davvero il mercato del lavoro attuale? Incluso i percorsi di formazione e possibili esperienze lavorative reali? Sappiamo dove trovare le competenze necessarie, per territorio e profilo professionale?	☐	☐	☐	☐
04 Concorrenza. Conosciamo le aziende con cui competiamo per gli stessi candidati? E le proposte che fanno?	☐	☐	☐	☐
05 Capacità di ricerca: riusciamo ad individuare i canali di ricerca più promettenti? Oltre a sito aziendale, Linkedin o indeed? Sappiamo metterci in contatto con le persone individuate?	☐	☐	☐	☐
06 Accesso ai candidati. Abbiamo canali, rete e tempo per raggiungere anche persone che non stanno cercando attivamente?	☐	☐	☐	☐
07 Retribuzione e mobilità. La nostra offerta è competitiva? Conosciamo il benchmark retributivo (total revenue = retribuzione economica + premi + benefit + welfare)? Possiamo attrarre persone anche da altri territori?	☐	☐	☐	☐
08 Proposta di valore. Sappiamo spiegare perché il candidato/la candidata dovrebbe scegliere proprio noi?	☐	☐	☐	☐
09 Compliance processo di recruiting e inserimento. Selezione e onboarding sono processi definiti, chiari, tempestivi e coerenti con gli obblighi normativi, incluso GDPR, pari opportunità, AI Act e la direttiva sulla trasparenza salariale?	☐	☐	☐	☐
10 Capacità di valutazione. Sappiamo valutare competenze tecniche, soft skill, motivazione e compatibilità con il contesto aziendale? Chi fa i colloqui è formato sulle normative e riesce a effettuare un colloquio bias free?	☐	☐	☐	☐
11 Risorse e continuità. Possiamo dedicare tempo alla ricerca, gestire un processo nelle tempistiche stringenti che il mercato del lavoro richiede e gestire un eventuale secondo tentativo senza compromettere l'operatività?	☐	☐	☐	☐
12 Piano B: Riusciamo a gestire il fallimento della selezione nel momento in cui il candidato prescelto rifiuta l'offerta all'ultimo momento? Siamo in gradi di attivare un "piano B" per non ripartire da zero?	☐	☐	☐	☐

Nota: una sola risposta negativa può essere decisiva anche se molte altre risposte sono positive.

2. Interpretare il check: Make, Buy o Mix?

La checklist non è un test a punteggio automatico: individua gli ostacoli da affrontare prima di scegliere chi condurrà la ricerca.

Se emerge che…	Scelta da considerare
Ruolo ricorrente, bacino candidati noto, HR interno disponibile e competente	MAKE · Ricerca interna
Poca conoscenza del mercato reale, competenze rare, candidati prevalentemente passivi o ricerca riservata	BUY · Ricerca & selezione personale / headhunter
Buona capacità di attrazione ma difficoltà nella valutazione finale	MIX · Ricerca svolta internamente + assessment esterno
Canali interni efficaci ma risorse operative limitate	MIX · Supporto a sourcing o screening
Retribuzione, ruolo o proposta poco competitivi	PRIMA RIPROGETTARE · Nessun canale risolve da solo un'offerta debole

Domande che cambiano la decisione

1. Quanto è difficile raggiungere le persone giuste? Un annuncio intercetta soprattutto chi è disposto a candidarsi; la ricerca diretta può ampliare il bacino di candidati non attivi sul mercato oppure coloro che non vogliono esporsi (soprattutto nel caso di mercati di lavoro molto ristretti).

2. Quanto è critica la valutazione? Un ruolo ad alto impatto richiede evidenze solide su competenze, potenziale, motivazione e capacità di inserirsi nell'organizzazione.

3. Quanto costa il tempo? Il costo di una posizione scoperta può superare il costo della ricerca, ma va stimato con criteri realistici e distinti per ciascuna alternativa.

3. Prima di confrontare i preventivi

Definisci lo stesso perimetro per entrambe le alternative: attività incluse, tempi attesi, coinvolgimento dei manager, strumenti di valutazione, eventuali garanzie e modalità di sostituzione.

Voce	MAKE: interno	BUY: esterno
Canali e annunci	Pubblicazione, promozione, ATS o archivi	Eventuali costi esclusi dal preventivo
Tempo delle persone	HR + manager + amministrazione	Tempo interno residuo per brief, colloqui e decisione
Valutazione	Test, assessment, referenze, strumenti	Verificare cosa comprende l'incarico
Tempi di copertura	Stima realistica in mesi	Stima realistica in mesi
Rischi e ripartenze	Eventuale nuova campagna	Condizioni contrattuali e garanzie

Attenzione: l'headhunter/il consulente di ricerca e selezione del personale non garantisce automaticamente tempi più brevi o assunzioni migliori. La convenienza dipende dalla consulenza compresa nel mandato, ad esempio per allineare il profilo e la proposta economica al mercato del lavoro reale, e dalla qualità della collaborazione tra consulente e azienda committente.

4. Quanto costa davvero la ricerca?

Il calcolo proposto è applicabile unicamente se conoscenze del mercato del lavoro, competitor, compliance, processo di recruiting e onboarding sono presenti. Inserisci i valori per una posizione specifica. Usa il costo orario aziendale effettivo delle persone coinvolte, non soltanto la loro retribuzione netta.

Voce	Ricerca interna (MAKE)	Supporto esterno (BUY)
Annunci, promozione, strumenti	€ _____	€ _____
Ore HR × costo orario	___ h × € ___ = € ___	___ h × € ___ = € ___
Ore manager × costo orario	___ h × € ___ = € ___	___ h × € ___ = € ___
Test, assessment, altri servizi	€ _____	€ _____
Compenso headhunter / fornitore	—	€ _____
A. Costo del processo	€ _____	€ _____
Mesi previsti di posizione vacante	_____	_____
Costo mensile stimato della vacanza	€ _____	€ _____
B. Costo della vacanza (mesi × €)	€ _____	€ _____
TOTALE STIMATO (A + B)	**€ _____**	**€ _____**

Come stimare il costo della posizione vacante

Considera senza duplicazioni: margine o produzione persi, straordinari o sostituzioni temporanee, ritardi nei progetti e carico aggiuntivo sul team. Utilizza soltanto importi attribuibili e ragionevolmente stimabili.

5. La nostra decisione

☐ MAKE — gestiamo internamente ☐ BUY — affidiamo la ricerca ☐ MIX — dividiamo le attività

Motivazione principale: _____

Rischio da presidiare: _____

Responsabile della decisione: _____ Data: _____

Non tutte le ricerche richiedono un headhunter. Però tutte meritano una valutazione attenta delle competenze disponibili, del mercato e del costo complessivo della decisione.

VALTELLINALAVORO SRL
Ricerca e selezione, assessment e consulenza HR
autorizzata dal Min. Lav. il 26/02/2007 - prot. n. 5888 ed il 07/07/2014 - prot. n. 8553
Via De Simoni, 11, 23100 Sondrio | C.F e P. IVA: 00788210144
Email: info@valtellinalavoro.it | PEC: valtellinalavoro@pec.it
Tel e WA Business: 0342-212582 | Web: www.valtellinalavoro.it