

MANAGER'S GUIDEBOOK "RECRUITER"

Allegato al contratto del **Recruiter W₄ House**

*L'attività di **formazione e coaching** ai nuovi **Manager** potrà essere avviata **esclusivamente a seguito del ricevimento di un feedback positivo attestante la piena padronanza di tutti gli argomenti previsti** e potrà essere accordata ai recruiter solo da parte del **Training Manager**.*

Tale procedura è indispensabile per garantire standard qualitativi elevati e uniformi all'interno della rete per tanto non sono ammesse autoproclamazioni.

ATTIVAZIONE W₄ HOUSE

L'attività del Recruiter ha inizio dall'ATTIVAZIONE DEL NUOVO COLLABORATORE, perché l'attivazione non è solo un passaggio tecnico, ma la chiave per trasformare un collaboratore interessato in un professionista produttivo.

Linea Guida per l'Attivazione dei Collaboratori

L'attivazione è il momento in cui il collaboratore, dopo aver partecipato allo **Starting Level (STL)**, sceglie come muovere i primi passi nel proprio percorso operativo.

Il ruolo del Recruiter, dopo averlo invitato a valutare il nuovo modello di business W₄H, è quello di **accompagnarlo con metodo e chiarezza**, affinché l'avvio sia semplice, concreto e produttivo.

Dallo Starting Level alla prima scelta cosa resta impresso?

Il giorno in cui incontrerete il collaboratore per l'attivazione, nella sua mente riecheggeranno ancora alcuni concetti dello STL.

Per aiutarlo a fissarli, abbiamo creato una **brochure con immagini chiave**: un supporto visivo che rafforza ciò che ha ascoltato durante il corso.

Il relatore, prima della chiusura dello STL, informerà i partecipanti che riceveranno questa brochure da chi li ha invitati, per voi sarà il momento di:

1. Consegnare la brochure con la dispensa degli argomenti trattati.
2. **Fissare subito l'appuntamento per l'attivazione**, scegliendo insieme un giorno entro la settimana successiva al corso.
3. **Informare il vostro Recruiter** sulle date e orari degli appuntamenti, segnalando eventuali situazioni in cui desiderate essere affiancati durante l'attivazione.

N.B. È importante ricordare che, durante almeno le prime due attivazioni, l'attività verrà svolta con affiancamento.

Il giorno dell'attivazione

È tempo di guidare il collaboratore nella sua prima decisione e la brochure diventa il filo conduttore della conversazione, alcune domande possono aiutare a stimolare riflessione.

1. DOMANDE DI CONSAPEVOLEZZA

- “Come ti sembra il prodotto, i sistemi W4House?”
- “Come hai percepito il sistema commerciale?”
- “Come hai percepito il piano carriera?”
- “Cosa ne pensi del mercato?”

A questo punto, è importante chiarire i percorsi disponibili.

2. LE DUE STRADE DOPO LO STL

Il collaboratore ha davanti a sé due possibilità:

- **Entrare come Segnalatore**
 - **Iscriversi ai corsi W1 e W2** per valutare se diventare Sales Manager o Recruiter.
-

2.1 SE SCEGLIE DI COLLABORARE COME SEGNALATORE

➤ **SEGNALATORE: ESEMPIO DI COLLOQUIO B2B – CON GUIDA PRATICA ALL’AVVIO DEL RUOLO**

Il Recruiter W4House al collaboratore:

«Hai concluso lo Starting Level, ora possiamo partire con la fase operativa.

Hai scelto di entrare nel ruolo di Segnalatore, va bene vediamo subito le coordinate per iniziare in modo efficace?»

[Pausa breve – attesa di conferma]

«Il primo passo concreto è preparare insieme una lista di almeno 10-15 contatti tra:

- **Clienti: Imprese edili** che costruiscono ex novo o ristrutturano;

Sviluppatori immobiliari → orientati al risparmio energetico, alla rapidità di cantiere e al contenimento dei costi.

Immobiliare / Investitori → interessati a margini, valorizzazione e vendibilità rapida.

- **Segnalatori:** professionisti, tecnici, amministratori → persone con accesso a chi decide (committenti, Pubbliche Amministrazioni, ecc.).

- **Collaboratori:** commerciali edili, professionisti, commerciali generici (con ritorno provvigionale a risultato).

[Aiutalo a farsi le domande giuste]

Domande chiavi 1:

Ti sei già fatto un’idea di chi potresti segnalare? Hai dei nomi in mente? Quali problemi risolveranno con i sistemi costruttivi W4House per loro?

[Cosa fare in questa fase]

Siediti accanto a lui (o affiancalo in call) e lascia che scriva i nomi delle persone che ha in mente:

- Non interrompere, non correggere, non creare nessun tipo di interferenza, lascia che vada a ruota libera;

- Solo dopo che ha finito, rileggi insieme a lui la lista e, dopo aver verificato che non sono già registrati, aggiungete a fianco alcune specifiche utili (con chi ti interfaccerai, che ruolo ha, che tipo di persona, fatturato azienda, ecc.).

Domanda chiave 2:

«Come preferisci procedere?»

Vuoi essere presente dalla telefonata o preferisci delegare all'inizio?»

[Attendere risposta e adattare il percorso in base alla scelta]

a) Se vuole partecipare da subito:

«Perfetto. In questo caso, fissiamo insieme un obiettivo concreto:

20 appuntamenti nei prossimi 3 mesi, il nostro supporto c'è, ma la tua presenza ai colloqui sarà determinante per trasmettere fiducia e autorevolezza.»

b) Se preferisce delegare da subito, anche il primo contatto con il cliente:

«Va benissimo. Allora ho bisogno che, per ogni nominativo segnalato, tu mi fornisca alcune informazioni di base:

- Nome e cognome del referente;
- Ruolo e contesto in cui lavora;
- Tipo di persona (decisionista, cauto, freddo, entusiasta ecc.);
- Eventuali progetti già in corso o esigenze note;

Più informazioni ci facciamo dare, più aumentiamo la probabilità di essere efficaci.»

Chiusura:

«Possiamo partire subito, ora è il momento ideale per partire: tu hai le idee chiare, l'entusiasmo giusto e io sono disponibile ad affiancarti. Per i prossimi 3 mesi posso dedicarti un paio d'ore, due volte a settimana: approfittane finché riesco a seguirti da vicino.

CONTRATTO: COME FUNZIONA IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE CLIENTI

a) Il Segnalatore:

propone al Sales Manager / Recruiter un potenziale cliente interessato a costruire o ristrutturare.

La segnalazione è considerata valida quando il cliente (Prospect) si registra sul sito w4house.eu o sull'app W4Club, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dalla Società.

Il Sales Manager / Recruiter contatta il cliente, lo aiuta a registrarsi, presenta il sistema costruttivo e valuta il progetto.

b) Valore della segnalazione:

Se il cliente sottoscrive un contratto con Walls S.r.l., il Segnalatore riceve il riconoscimento economico (provvigione) direttamente dall'azienda del 2%, proporzionalmente al pagamento delle fatture da parte del cliente.

Questo importo è trattenuto dalla provvigione del Recruiter o Manager.

ESEMPIO DI TRATTENUTE PROVVIGIONALI

Sales Manager / Recruiter $\rightarrow 7\% - 2\% = 5\%$

Area Manager $\rightarrow 10\% - 2\% = 8\%$

Commercial Manager $\rightarrow 12\% - 2\% = 10\%$.

c) Validità della Segnalazione:

Leggi il "Contratto Segnalatore" nell'Area Sales Manager Formati su sito e/o App.

2.2 SE SCEGLIE DI ISCRIVERSI AI CORSI W₁ E W₂

In questo caso il recruiter vuole **accompagnare**, non è ancora tempo di operatività piena, ma di preparazione **creando le condizioni ottimali di apprendimento**, così che il collaboratore abbia la massima facilità di comprensione durante i corsi, lo potrà fare applicando il Metodo W₄H che prevede:

- Pianificare un incontro o una call **settimanale** di 30 minuti circa.
- Tracciare ogni attività e comunicarla all'Area Manager.
- Richiedere supporto fino a completa autonomia.

Per facilitare questo processo, è bene avere ben in mente gli argomenti che verranno trattati da Valentino e Roberto ai corsi, questa conoscenza permetterà al recruiter di sapere su quali temi potrà agire in maniera efficace:

- **Corso W₁**
 - Target interlocutore e target intervento **(lo vede al corso)**.
 - Come raggiungere il target **(lo vede al corso)**.
 - Professionisti della comunicazione e i 3 cervelli **(lo vede al corso)**.
 - CI prima parte con storytelling **(meglio se ha visto la presentazione e tutti i video)**.

- CI seconda parte con raffronti al tradizionale e altri sistemi saad (**meglio se ha visto sul sito i prodotti commercializzati**).
 - **Corso W₂**
 - Domande frequenti (**lo vede al corso**).
 - Guida all'utilizzo dell'App (**meglio se conosce la dashboard**).
 - Consegna e monitoraggio offerte (**meglio se conosce la dashboard**).
 - Registrazione a sito e App (**meglio se conosce la dashboard**).
 - Gestione appuntamenti e interlocutore principale (**meglio se conosce la dashboard**).
 - Manager's Guidebook e metodo intelligente (**lo vede al corso**).
-

4. STRUMENTI PER ACCOMPAGNARE IL COLLABORATORE AI CORSI W₁ E W₂

Il prossimo passo sarà quello di aprire il file per recruiter nominato **rev 1 -26 - PERCORSO FORMATIVO – FLUSSO COMPETENZE DEL RECRUITER** sul quale si annoteranno le attività fatte dal Recruiter con il nuovo collaboratore, l'azienda si riserva la facoltà di richiederne visione.

Argomenti da trattare durante l'incontro settimanale di 30 minuti con il collaboratore.

- La sua registrazione all'App (se non ancora fatta).
 - Esplorazione di sito e App (privati, professionisti).
 - Visione di gallery e video dei sistemi.
 - Mostrare le potenzialità del digitale: registrazione appuntamenti, caricamento allegati, tracking delle offerte e file indagine (dimostrazione dal tuo apparecchio perché lui ancora non ha un codice).
 - Mostrare presentazione e C.I.
-

5. I TUOI VANTAGGI QUANDO SEGUI IL METODO DI ATTIVAZIONE

Due giorni di formazione, come quelli dei corsi W1 e W2, sono una miniera di informazioni: alcune semplici, altre intuitive, altre ancora più complesse.

Il problema è che, quando vengono tutte riversate insieme, il rischio è che il collaboratore si senta sopraffatto.

Immagina la scena:

il relatore mostra la schermata delle offerte, un file Excel fitto di righe, colonne e colori, il collaboratore guarda, prova a seguire... ma in pochi istanti il suo cervello va in crash, non riesce a leggere, perde il filo e si “stacca”.

Risultato? Ha capito poco e chi dovrà colmare i vuoti sei tu, nel lavoro post W1 e W2.

Ora immagina la scena opposta:

il collaboratore arriva ai corsi già sapendo **dove trovare quei file nell'App, a cosa servono, perché sono utili.**

Mentre il relatore parla, riconosce le schermate, collega i concetti, resta concentrato, esce dal corso **preparato, motivato e pronto.**

In sole 3-4 settimane può già essere operativo, vendere e portare risultati concreti.

Ecco i tuoi vantaggi:

1. **Collaboratori produttivi più velocemente.**

Un collaboratore che capisce bene i concetti è pronto prima per uscire sul campo, questo accorcia i tempi e accelera il tuo percorso verso gli obiettivi.

2. **Un aiuto reale per raggiungere i tuoi bonus.**

Hai 12 mesi per fare 1.100k di fatturato di rete, quanto ti aiuta avere collaboratori preparati, che riducono gli errori e aumentano la produttività fin da subito?

3. **Metodo che si moltiplica nella rete.**

Chi deciderà di diventare Recruiter ripeterà ciò che ha vissuto, se ha vissuto metodo, diffonderà metodo, se invece ha vissuto scorciatoie, porterà avanti scorciatoie che sappiamo essere poco produttive.

4. Segnalatori più efficaci.

Anche chi sceglie di fare solo il Segnalatore può diventare un alleato potente, guidato bene ti porta più vicino ai tuoi obiettivi, senza dispersione di energie.

5. Guadagni come conseguenza naturale

Il guadagno è la conseguenza di un'attività fatta con metodo, se accompagni bene i tuoi collaboratori, i risultati arrivano, e con loro la soddisfazione economica.

6 FLUSSO DELLE ATTIVITA' AL RITORNO DEI CORSI W1 E W2 DEL COLLABORATORE

Primo incontro dopo la partecipazione del nuovo collaboratore ai corsi W1 e W2. (durata di 45 min circa)

Si chiede al recruiter di organizzare una call la settimana successiva alla partecipazione ai corsi durante la quale:

- Condividere **impressioni sulle giornate di formazione W1 e W2.**
- Se decidono di **proseguire il percorso:** Segnalatore - Sales Manager o Recruiter.
- Se Recruiter inviare subito il **link di iscrizione ai W3 e W4.**

Approfondisci subito cosa si aspettano da questa collaborazione, ossia il suo OBJ.

Si prosegue con la spiegazione del percorso nel quale lo accompagneremo ad ottenere il contratto per incontrare il mercato, precisiamo che sarà diviso in due macro-argomenti:

A) STUDIO SULLA COMPrensIONE - ESPOSIZIONE DEL COLLOQUIO D'INFORMAZIONE.

B) FORMAZIONE SULL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DIGITALI.

A. COLLOQUIO INFORMAZIONE (C.I.)

Obiettivo: avere il collaboratore preparato a fare il suo primo C.I. entro **3 settimane.**

Passaggi operativi:

- 1) Fissa un primo appuntamento** nel giro massimo di 5 giorni per mostrare al collaboratore **come presentiamo il C.I.**, con l'approccio dello *storytelling* usando un linguaggio che parli ai

“3 cervelli” (rettile, limbico, neocorteccia), durata massima 50 minuti in call, assicurandovi che lui assista da pc per facilitare la lettura delle scritte presenti nelle slide;

- 2) **Fissate una call entro la settimana successiva**, il collaboratore ti mostrerà come espone il C.I. dimostrando di essere allineato.
- 3) **Appuntamento dedicato alla seconda parte della presentazione C.I.**, verificando:
 - La conoscenza generale delle performance (trasmissione, fuoco, termiche), i raffronti (sia tradizionale che altri sistemi saad), la progettazione;
 - Le nostre proposte per le riqualificazioni (cappotto acrobatico e sismico);
 - Commercializzati / Accordi industriali;
 - Iter evasione pratica.

La Preparazione alla prova C.I. termina con il focus sul suo Portafoglio Relazionale

Lavoriamo a 4 mani con il nuovo collaboratore e lo aiutiamo a crearlo/implementarlo mostrando come si fa ricerca di mercato affinché contenga prima di partire almeno **20 clienti potenzialmente interessati** non registrati.

CLIENTI:

- **Imprese Edili:** con cantieri attivi, attenzione a innovazione e rapidità.
- **Sviluppatori Immobiliari:** interessati a costruire e vendere più velocemente.
- **Investitori / Immobiliaristi:** attenti a margini e valorizzazione immobiliare.

SEGNALATORI STRATEGICI:

- **Professionisti:** architetti, ingegneri, geometri, termotecnici.
- **Amministratori di condominio.**
- **Tecnici comunali e funzionari pubblici.**

Il collaboratore potrà iniziare a lavorare su questi contatti autonomamente o chiedendo all'azienda il **Support for Sale**.

B. UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA

1. **Leggere insieme il Manager's Guidebook** per Sales Manager, allegato del contratto presente nell'area Sales Manager Formatati.
2. **Coaching con il collaboratore nelle seguenti attività:**
 - Caricamento di almeno 3 “**preventivi prova**” (uno insieme e 2 da solo);
 - Caricamento di due richieste “preventivi prova” utilizzando il preventivatore 24H (uno insieme e uno da solo).
3. **Gestione appuntamenti:**
 - Come registrare ogni appuntamento in piattaforma, **subito dopo o al massimo entro la fine della settimana**, come indicato nel *Manager's Guide book* alla voce Aggiornamento Appuntamenti Piattaforma.
4. **Tracking delle offerte e compilazione file indagine.**
 - Dopo aver verificato che l'offerta sia completa, **compilare il file indagine** per poter redigere una proposta centrata e **scrivere correttamente il tracking** (cosa deve succedere per concludere).
5. **Comunicazioni e aggiornamenti**
 - Durante l'ATS chiedere al proprio Recruiter la disponibilità dell'Area Manager per pianificare un appuntamento ASO e pianificare le azioni successive.

Il Recruiter, dopo aver verificato personalmente le competenze del nuovo collaboratore e ritenutele soddisfacenti, richiede al proprio Area Manager la verifica finale.

La verifica avrà una durata di 90 minuti circa e si concluderà con la spiegazione del quadrimestre personale, finalizzata a chiarire obiettivi, attività e responsabilità operative del collaboratore.

Solo a seguito dell'esito positivo della verifica con l'Area Manager, il Recruiter inviterà il nuovo collaboratore a caricare il CONTRATTO SALES MANAGER, compilarlo correttamente e inviarlo via e-mail a comunicazione@w4house - per la formalizzazione del rapporto.

COMPETENZE AVANZATE DEL RECRUITER

Il **Recruiter W4House** non è solo un attivatore di persone, ma il **garante del sistema** all'interno della propria rete.

Il suo compito principale è **preservare il metodo, prevenire derive operative e garantire coerenza**, affinché la crescita della rete avvenga in modo sano, replicabile e produttivo.

REQUISITO FORMATIVO OBBLIGATORIO

Per essere riconosciuto come **Recruiter operativo W4House**, è richiesto che abbia:

- **Partecipato ai corsi W3 e W4 della W4 Academy;**
- **Compreso e interiorizzato i modelli strategici, decisionali e relazionali;**
- **Sviluppato la capacità di leggere il sistema, non solo le persone.**

PROVA DI CONOSCENZA E VALIDAZIONE

Il Recruiter è tenuto a **dimostrare la padronanza dei contenuti** attraverso una verifica strutturata con il proprio **Area Manager** oppure il **Training Manager**. La verifica ha carattere **applicativo**, non nozionistico.

CONTENUTI OGGETTO DI VERIFICA

1. Il Recruiter come garante del sistema

- Il ruolo del Recruiter nella **tenuta del metodo**;
- Prevenzione delle scorciatoie operative;
- Capacità di intercettare segnali di disallineamento nella rete;
- Differenza tra: accompagnare, sostituirsi, controllare.

2. Il fenomeno dell'entropia nei sistemi commerciali

- Cos'è l'**entropia organizzativa**;
- Perché ogni rete, se non presidiata, tende al disordine,
- Il Recruiter come **antidoto all'entropia**:

3. Modelli decisionali e gestione delle priorità

- **Matrice di Eisenhower**
 - distinguere urgenza e importanza nella gestione dei compiti.

- **Legge di Parkinson**
 - dilatazione del tempo e perdita di focus.
- **Principio di Pareto (80/20)**
 - riconoscere le azioni ad alto valore e applicazione alla costruzione della rete.

4. Efficienza vs Efficacia

- Differenza tra: fare bene le cose e fare le cose giuste.

5. KPI e-Business Plan personale

- Significato dei **KPI** nel sistema W4House e lettura dei numeri come strumento di guida, non di giudizio con capacità di collegare attività, comportamenti, risultati.
- Comprensione del **Business Plan personale** come crescita e non come obiettivo statico.

6. Costruzione del Portafoglio Relazionale

- Metodo per costruire un **portafoglio relazionale solido e strategico** e capacità di insegnare **come si costruisce**, non solo “di averlo”.

7. Psicologia della relazione

- **C/C emozionale (conto corrente emozionale)**: fiducia, coerenza, affidabilità
- **Processo delle relazioni**: io sto bene e tu stai bene.

8. Disimparare per crescere: Capacità di mettere in discussione abitudini pregresse abbandonando modelli non funzionali.

VALIDAZIONE FINALE

Solo a seguito di **esito positivo della verifica**, il Recruiter viene riconosciuto come:

- **garante del metodo W4House**
- **abilitato alla replicabilità del sistema**
- **punto di riferimento per la crescita ordinata della rete**

La verifica certifica la capacità del Recruiter di:

leggere il sistema, guidare le persone e preservare il metodo nel tempo.

CONCLUSIONE

Senza questo livello di preparazione, il collaboratore non potrà essere riconosciuto come Recruiter W4House e, di conseguenza, non potrà accedere alla possibilità di costruire una propria struttura imprenditoriale all'interno dell'ecosistema W4House.

Il riconoscimento del ruolo di Recruiter consente:

- provvigioni **dal 7% al 12%** sul fatturato personale;
- una **differenza imprenditoriale dal 2% al 5%** sul fatturato generato dalla propria rete commerciale.

L'azienda **premia la volontà di prepararsi e la competenza realmente acquisita**, misurandole nella **qualità delle informazioni** che i propri Manager diffondono sul mercato, **verso i clienti e verso i nuovi Manager W4House.**