

INFORMAZIONE PUBBLICITARIA

## NOTIZIARIO DELLE IMPRESE

Mercur

## Mercur in Italia

Mercur rappresenta il savoir faire alberghiero al servizio di un soggiorno personalizzato. Presenti in circa 50 paesi del mondo, gli alberghi della catena Mercur possiedono una personalità specifica, diversa sia nella struttura sia nel servizio offerto. I collaboratori dei 700 hotel Mercur sono dei professionisti dell'ospitalità: attenti e disponibili, sono pronti ad ascoltare e garantire che il soggiorno dei propri clienti sia ricco di genuini momenti di comfort e relax in un ambiente accogliente e confortevole.

Distribuiti lungo tutta la penisola, gli alberghi Mercur raccontano la storia della città o della regione attraverso la propria struttura architettonica, i servizi proposti alla clientela e l'offerta eno-gastronomica. Nei bar e nei ristoranti (dove presenti) le proposte culinarie regionali ben si accompagnano alle etichette che compongono la Carta dei Grandi Vini Mercur.

A pochi passi dal mare, nelle più rinomate città d'arte e in prossimità dei più vitali centri d'affari del Paese, gli alberghi Mercur in Italia sanno soddisfare le esigenze di una clientela molto vasta, che spazia dal viaggio di piacere al viaggio d'affari.

Ogni Mercur è concepito per offrire il massimo del comfort ai propri ospiti creando un ambiente familiare: dal design degli arredi all'accoglienza dei clienti, dalla qualità del servizio ai menù con prodotti locali, tutto comunica sapori e atmosfera di casa.

La catena Mercur è presente in Italia dal 1993, attualmente con 24 alberghi in 18 città (Bari, Bergamo, Bologna, Foggia, Milano, Napoli, Torre del Greco, Cosenza-Rende, Taranto, Palermo, Reggio Emilia, Roma, Siena, Siracusa, Rimini, Torino, Rovereto e Olbia). Nell'arco del 2011, Mercur continua a rafforzare la sua presenza in Italia attraverso, soprattutto, la formula del franchising, con l'apertura degli hotel Mercur Eur Roma West e Mercur Milano Solari.

Altre informazioni sugli hotel Mercur sono disponibili su [www.mercur.com](http://www.mercur.com).



## FAPI - FONDO FORMAZIONE PMI

Fapi, il Fondo per la Formazione nelle Piccole e Medie Imprese, è uno dei più importanti fondi per la formazione continua esistenti oggi in Italia. Con i suoi 500.000 lavoratori iscritti, che rappresentano circa 50.000 piccole e medie imprese, con i suoi quasi 30 milioni di Euro di raccolta, destinati pressoché integralmente al finanziamento di corsi di formazione per i lavoratori occupati nelle imprese italiane. Attraverso i corsi di formazione finanziati dal Fondo, le imprese hanno la possibilità di accrescere la propria competitività sui mercati internazionali e i lavoratori di migliorare significativamente le proprie competenze e le proprie prospettive di occupabilità.

Costituito nel 2003 per volontà della Confapi e dei tre sindacati confederali CGIL, CISL e UIL secondo i dettami della legge 388 del 2000, il Fondo Formazione per le Piccole e Medie Imprese è un organismo bilaterale paritetico che associa le imprese e i lavoratori che liberamente decidono di destinare ad esso i contributi obbligatori previsti dalla legge 845 del 1978 per la disoccupazione involontaria, destinati a finanziare attività di formazione continua, il cosiddetto 0,30% del salario.

È ancora una volta il caso di sottolineare che l'adesione al Fapi è quindi una operazione a costo zero per le aziende e per i lavoratori: attraverso la "devoluzione" dello 0,30% del salario, originariamente versata all'INPS, le aziende hanno la possibilità di veder finanziati, del tutto gratuitamente, i corsi di formazione per i propri dipendenti.

In questo modo, attraverso gli Avvisi pubblici e aperti a tutte le aziende aderenti, grandi, medie e piccole di tutti i settori produttivi, il Fapi ha erogato al sistema delle imprese e dei lavoratori italiani, oltre 150 milioni di Euro negli ultimi sei anni, formando oltre 100.000 lavoratori appartenenti a oltre 10.000 imprese.

Fapi finanzia qualsiasi tipo di attività formativa, in una logica "bottom up", dove le esigenze di formazione e riqualificazione vengono espresse direttamente dalle imprese: dai corsi di informatica alla formazione tecnica "sul campo", legata direttamente al core business dell'azienda; dai corsi di lingua straniera alle materie amministrative e finanziarie; dalla logistica all'innovazione tecnologica. Una particolare attenzione è stata dedicata al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che ha visto l'emancipazione di due Avvisi specifici.

Il Fapi rappresenta insomma uno strumento agile e innovativo, a disposizione del sistema delle imprese italiane, per fare della formazione continua un tassello fondamentale di una politica di rinnovamento e ricollocazione del sistema produttivo italiano nell'economia del terzo millennio.



INTERMEDIARI

LE OPPORTUNITÀ

SELEZIONE E CONTRATTO

METTERSI IN PROPRIO

## Il colloquio

## Le mosse per affrontare il «test» per l'assunzione

Utile conoscere l'azienda e fare le domande giuste

PAGINA A CURA DI  
Andrea Curia

Il primo colloquio non si scorda mai. Ma anche il secondo, il terzo e quelli a seguire possono costituire uno scoglio impegnativo da superare per molti giovani (e anche meno giovani), almeno da un punto di vista psicologico. Il segreto per sostenere serenamente la prima, importante, valutazione da parte delle aziende sta nell'arrivare ben preparati.

La vera preparazione comincia già prima del colloquio. Può sembrare scontato, ma è bene raccogliere quante più informazioni possibili sull'azienda presso la quale si sosterrà la selezione. La prima fonte è il sito web dell'impresa: qui si dovrebbero cercare almeno le indicazioni di base sulla dislocazione di sedi e uffici e sul core business aziendale. È bene anche farsi un'idea del possibile livello di retribuzione iniziale, nel caso i selezionatori siano soliti chiedere ai candidati quali siano le loro aspettative.

Se il colloquio verrà effettuato presso una grande azienda,

## I CONSIGLI DELL'ESPERTO

Sincerità a tutti i costi, ma con qualche eccezione: meglio evitare eccentricità nel comportamento o nell'abbigliamento

## LA RETRIBUZIONE

Conviene farsi un'idea del possibile livello iniziale, nel caso in cui i selezionatori chiedano al candidato le sue aspettative

da, si può approfondire ulteriormente la ricerca via Internet indagando sulla mission e vision del gruppo, sul dress code degli impiegati (anche per capire se sia il caso di indossare giacca e cravatta per il colloquio), e tutti i dettagli possibili sulla posizione per la quale ci si candida. Altre fonti utili per raccogliere notizie e pareri sono i forum e le community online o gli uffici placement delle università.

Le informazioni raccolte possono essere utilizzate per prepararsi domande da rivolgere ai selezionatori: un candidato curioso è apprezzato dai recruiter, a patto però che abbia una buona preparazione di base e che non ponga quesiti di cui dovrebbe già conoscere la risposta (una su tutte da evitare a tutti i costi: «ma di cosa si occupa la vostra azienda?»).

Quando infine arriva il momento del colloquio, bisogna sempre presentarsi puntuali agli appuntamenti concordati. Se ci fosse un ritardo imprevisto, meglio avvisare in anticipo con una telefonata in azienda: la sincerità verrà apprezzata.

Roberto Savini Zangrandi, past president dell'Associazione italiana dei direttori del personale (Aidp) e direttore hr di Csi Piemonte, consiglia: «Durante il colloquio bisogna

sempre essere se stessi. Mai fingere di essere quello che si pensa che l'azienda voglia; prima di tutto, perché non è mai possibile esserne certi. In secondo luogo, perché un selezionatore mediamente bravo si accorge facilmente se un candidato sta fingendo».

Sincerità a tutti i costi, ma con qualche eccezione: meglio evitare eccentricità nel comportamento o nell'abbigliamento. «Il modo in cui ci vestiamo - spiega l'esperto - comunica sempre qualcosa al selezionatore. Controllando l'abbigliamento si selezionano le informazioni trasmesse in questo modo e si può dare più importanza alla comunicazione verbale». Alcune aziende possono essere più rigide di altre nel loro codice di abbigliamento. Vestirsi in maniera adeguata significa fare una buona prima impressione e dimostrare di essere in linea con la filosofia dell'azienda. Secondo Zangrandi, bisogna evitare «le magliette a girocollo, a meno che non ci si candidi per posizioni da creativi. Meglio un pantalone con camicia e giacca. La cravatta non è necessaria se non nel caso di imprese con forti relazioni verso l'esterno, che fanno indossare ai propri dipendenti una "divisa" aziendale».

Sempre durante il colloquio, le domande da parte del candidato sono sempre benvenute, soprattutto se riguardano le proprie prospettive di formazione, crescita professionale e possibilità di lavoro all'estero. «Le aziende - aggiunge Zangrandi - cercano giovani con un atteggiamento positivo, perché è probabile che sappiano affrontare meglio i problemi sul posto di lavoro. Importante valorizzare i propri interessi, parlarne, dando enfasi a tutte le esperienze all'estero ed extra-curricolari, ma senza nascondere anche il proprio hobby e le proprie passioni».

Chi non ha in curriculum altre esperienze di lavoro può sottolineare le competenze accumulate grazie al proprio percorso accademico, mostrandosi comunque desideroso di integrare la formazione teorica con la pratica: bisogna essere sicuri delle proprie capacità, non arroganti. Inutile descrivere formalmente il percorso accademico e l'argomento della tesi come se si leggesse dal curriculum. Meglio cogliere l'occasione per descrivere gli esami e gli argomenti che sono stati più apprezzati e il perché; e indicare le ricadute pratiche o di attualità e interesse della tesi.

Al termine del colloquio, prima di andarsene, è lecito chiedere quali saranno i passi successivi. Ci saranno altre selezioni? Quando aspettarsi un riscontro dalla società? «Dopo il colloquio si può senz'altro richiamare in azienda per avere aggiornamenti. Non subito, però, o si dà l'impressione di impazienza e insicurezza: lasciate passare almeno tre settimane», conclude Zangrandi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le regole d'oro

## PRIMA DEL COLLOQUIO

- Raccogliere informazioni sull'azienda e sulla posizione per la quale ci si candida
- Verificare sedi operative, posizioni aperte, mission e vision dell'azienda sul sito ufficiale
- Cercare pareri e commenti sul colloquio e sul dress code appropriato in forum e community
- Farsi un'idea del possibile salario d'ingresso
- Prepararsi delle domande da porre ai selezionatori

## DURANTE IL COLLOQUIO

- Vestirsi in maniera sobria: pantaloni, camicia, giacca
- Arrivare in orario
- In caso di ritardo imprevisto, avvisare con una telefonata in azienda
- Sedere composti senza risultare ingessati
- Essere se stessi: mai cercare di "ingannare" i responsabili
- Non limitarsi a elencare le voci del curriculum vitae ma cercare di aggiungere informazioni in più
- Mettere in evidenza le esperienze extra-curricolari e gli interessi personali
- Se la posizione per la quale ci si candida ha carattere internazionale, essere pronti a sostenere parti del colloquio in lingua
- Spiegare in che modo le competenze acquisite si dimostreranno utili in sede di lavoro
- Mostrarsi positivi e propositivi, ma non arroganti
- Informarsi sulle possibilità di formazione e crescita personale

## DOPO IL COLLOQUIO

- Chiedere quali saranno i passi successivi
- Non smettere di cercare lavoro nell'attesa di una risposta
- Se dall'azienda non giungono comunicazioni, chiamare per avere informazioni sull'esito del colloquio. Ma non prima di tre settimane

## LE ACCORTEZZE

## 1 | IN VIDEO-CHAT

## Meno tempo e denaro se si usano webcam e pc

Molte aziende, oggi, ricorrono al video-colloquio, strumento utilizzato sia da imprese giovani e dinamiche sia da grandi multinazionali con sedi all'estero. I vantaggi sono evidenti: con una webcam, un pc non particolarmente potente, un software per le video-chat gratuito e una connessione a banda larga è possibile risparmiare tempo e centinaia di euro in spostamenti. E questo è valido sia per il candidato, sia per gli addetti alle risorse umane.

Per prepararsi a sostenere una video-selezione a distanza valgono, in linea di massima, le medesime regole d'oro applicabili a un colloquio tradizionale. Ma ci sono anche alcune accortezze particolari che riguardano le specificità del mezzo di comunicazione. Le video-chat sono canali informali, utilizzati spesso e volentieri dai giovani nei rapporti con gli amici. Per tanto, i candidati possono sentirsi più facilmente a proprio agio, ma è bene non rilassarsi troppo e mantenere una postura e un abbigliamento appropriati, proprio come se il selezionatore fosse presente di persona nella stanza.

Il pc va collocato in una stanza ben illuminata e riparata dai rumori esterni, con uno sfondo neutro o comunque sobrio, e la webcam deve essere posizionata in modo da riprendere il candidato a mezzo busto.

Attenzione agli inconvenienti tecnici: meglio testare prima il funzionamento dell'hardware e della connessione. Se la video-chat soffre di ritardo nelle trasmissioni, meglio annunciarlo chiaramente piuttosto che correre il rischio di interrompere il responsabile hr mentre parla o sembrare indecisi nel rispondere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Biglietto da visita

## Al curriculum servono dettagli ma anche sintesi

Se è troppo lungo rischia di essere scartato dai recruiter

Un buon curriculum vitae è più che un biglietto da visita. È l'elemento che fa la differenza tra essere contattati da un'azienda per un colloquio, e dover attendere la prossima occasione.

Un cv efficace è chiaro, sintetico e mette in evidenza i punti di forza del candidato. Secondo Lia Di Giovanni, responsabile dell'ufficio placement dell'Università Luiss di Roma, «L'elemento fondamentale di un cv è la personalizzazione. Molti ragazzi continuano ad usare il formato standard europeo, pensando di andare sul sicuro. In realtà, a meno che non sia richiesto esplicitamente dalle aziende, è un errore: difficilmente riusciranno a colpire i selezionatori. Il formato è talmente ristretto, definito e vincolante che agli occhi dei recruiter i cv sembrano tutti uguali. Cambia il nome, ma poco altro».

Meglio allora adottare un formato libero, che permetta di mettere in evidenza gli elementi che realmente distinguono un candidato da un altro. Ma quali sono questi fattori da evidenziare? Tutto dipende dall'azienda che riceve il cv: personalizzare il curriculum sulla base delle caratteristiche dell'impresa e della posizione per la quale ci si candida può essere un passo avanti verso una prima selezione. Ma ci sono dei fattori comuni che è sempre bene mettere in risalto. E non si tratta del no e lode: in un mercato del lavoro molto competitivo i recruiter guardano più spesso alla conoscenza delle lingue, alle altre esperienze di lavoro, ai periodi di studio trascorsi all'estero.

Secondo Di Giovanni, «i ragazzi che hanno fatto delle summer school o hanno ottenuto una Borsa Erasmus all'estero denotano apertura mentale e una predisposizione alla mobilità molto forte. Caratteristiche che oggi le imprese apprezzano più che mai. Molto interessanti anche le esperienze di volontariato: tanti ragazzi le fanno e non lo scrivono nel curriculum, pensando che rientrino nella sfera privata. Allo stesso modo, altri ragazzi magari guadagnano un po' di soldi facendo i camerieri o gli animatori d'estate, e se ne vergognano. In entrambi i casi è un errore, in realtà tutte queste esperienze indicano chiaramente voglia di darsi da fare, capacità di lavorare in squadra, predisposizione ai rapporti interpersonali. E possono aiutare un cv a spiccare sugli altri».

Va da sé che non bisogna mai arricchire il curriculum con forzature o bugie. I bluff verrebbero scoperti senz'altro in sede di colloquio, o anche semplicemente tramite il confronto da parte dei recruiter con altre fonti (a volte ba-

sta una semplice ricerca sui motori di ricerca per raccogliere molte informazioni sui candidati) compromettendo del tutto le chance di ottenere l'impiego. Attenzione alla lunghezza: non più di due pagine, o c'è il rischio che il recruiter non trovi le informazioni più importanti o scarti a priori il cv perché troppo prolisso. E la forma deve essere impeccabile: per le grandi aziende che devono valutare centinaia di cv, un singolo errore di battitura o di ortografia può essere sufficiente per eliminare il candidato. Sempre meglio rileggere due, tre volte il cv prima di inviarlo o mostrarlo a parenti e amici per un parere utile.

«Una delle difficoltà maggiori per i ragazzi - commenta ancora la responsabile Luiss - sta proprio nella fase di scrittura del cv. Molti non sanno come ordinare le informazioni, o sono troppo ripetitivi. Ci vengono sottoposti i curriculum di giovani che hanno fatto i camerieri in dieci stagioni e indicano tutti i casi uno per uno: non è necessario, meglio essere sintetici».

Le informazioni devono essere ordinate per importanza: esperienze lavorative in testa, percorso formativo a seguire, periodi trascorsi all'estero e competenze linguistiche/informatiche bene in evidenza. Molti direttori del personale guardano con favore a chi allega al cv una lettera motivazionale di presentazione; è bene che il documento fornisca delle informazioni in più rispetto al mero cv e che metta in evidenza il rapporto tra il percorso personale e la candidatura per una posizione specifica. Se ad esempio l'argomento della laurea è particolarmente rilevante per la carriera che si desidera intraprendere, può valere la pena indicarlo. Bene anche spiegare perché si inviò il curriculum proprio a quell'azienda in particolare: indica motivazione e uno sforzo di personalizzazione della candidatura da parte del candidato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## VIDEOCV

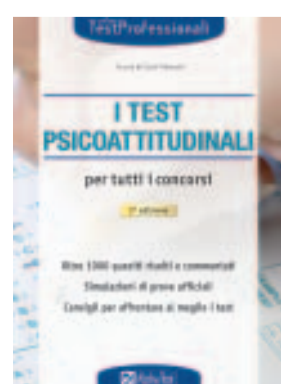
## Gli errori da evitare

Può essere una carta in più per colpire in positivo i selezionatori, ma solo a patto che sia di qualità. Facile a dirsi, ma difficile da realizzare.

Un video-curriculum davvero efficace non dev'essere il semplice duplicato della versione cartacea, ma deve offrire ai selezionatori, in pochi secondi, un sunto delle proprie motivazioni, ambizioni e la ragione per cui ci si candida a una posizione di lavoro. In più, visto che ci si trova davanti alla telecamera, non bisogna dimenticare che i contenuti verbali sono solo uno dei tanti aspetti da considerare: l'abbigliamento, ad esempio, deve essere sobrio e bisogna evitare di muoversi e gesticolare troppo.

## EDICOLA &amp; LIBRERIA

## CONCORSI



## Mettersi alla prova con i test psicoattitudinali

Rivolto a tutti coloro che devono affrontare prove psicoattitudinali per accedere a una professione, a un corso di formazione o a un posto di lavoro, il volume presenta oltre mille quesiti risolti e commentati su tutte le tipologie più usate nei concorsi

Pagine 528  
Prezzo: 16,5 euro

## SELEZIONI



## Suggerimenti pratici ed esempi di quiz

Il volume offre materiale di studio essenziale e mirato per prepararsi ai test più diffusi nelle selezioni aziendali. Vengono inoltre proposti suggerimenti pratici su come scrivere un curriculum vitae in italiano e in inglese e su come affrontare un colloquio di selezione.

Pagine 480  
Prezzo: 21 euro

## IL CURRICULUM



## Un biglietto da visita per conquistare il posto

Se si vuole emergere e catturare l'attenzione del selezionatore bisogna scrivere un curriculum e una lettera di accompagnamento che parlino di noi, delle nostre potenzialità, della determinazione e la voglia di fare proprio quel lavoro. Nel volume sono illustrate le tecniche più efficaci.

Pagine 224  
Prezzo: 20 euro