Quattordicinale Fortnightly - Anno XXVII - Numero 05 - Venerdì 8 Marzo 2024

NUMERO 5

BELLEVUE SYRENE

SORRENTO
Varie figure
a pagina 14

CAESAR AVGVSTVS

CAPRI
Booking Agent
a pagina 16

GRAND HOTEL RIMINI

RIMINI
Varie Figure
a pagina 19

JOB IN TOURISM®
Via Giuseppe Mussi, 4 - 20154 Milano
Tel. 02 48519477 - 02 43980431
e-mail: info@jobintourism.net
www.jobintourism.it

JOB in TOURISM®

OPPORTUNITÀ DI LAVORO • INCONTRO DOMANDA ED OFFERTA • INFORMAZIONE NEL CAMPO DEL TURISMO IN ITALIA ED ALL'ESTERO • ALBERGHI - VILLAGGI TURISTICI - RISTORANTI - BAR - COMPAGNIE AEREE - CATERING MARITTIMO, AEROPORTUALE, FERROVIARIO E TUTTO QUANTO FA TURISMO • AGENZIE VIAGGI/T.O. • OPPORTUNITÀ AZIENDE CESSIONI E RILIEVI

Rosewood Castiglion del Bosco e il suo "sense of place": il ruolo del team, le novità del prodotto, la strategia commerciale

a pagina 2

LAVORO
Risorse umane, la mossa di Alpitour
a pagina 5

SPECIALE TFP SUMMIT
Recruiting: destinazione Napoli
a pagina 7

BEST PRACTICE
Europlan e lo psicologo in azienda
a pagina 9

LinoVivo
PEDERSOLI evoluzione
InPiuma
P&C
info@pedersoli.com

Rosewood Castiglion del Bosco, il “sense of place” fatto di persone

Nell’intervista al nuovo Direttore Sales & Marketing Angelo Vignola il ruolo del team, le novità di prodotto e la strategia commerciale della tenuta toscana, pronta a inaugurare la nuova stagione

■ di SILVIA DE BERNARDIN

A destra,
Angelo Vignola, Direttore Sales & Marketing di Rosewood Castiglion del Bosco

Se si chiedesse a un americano o a un australiano di chiudere gli occhi e immaginare la Toscana – forse addirittura l’Italia – è molto probabile che ciò che visualizzerebbe sarebbe il panorama che hanno la fortuna di ammirare dalle proprie suite gli ospiti di Rosewood Castiglion del Bosco. Nell’immaginario collettivo, il cuore autentico di questa parte d’Italia sono, infatti, prima ancora che le sue città d’arte e i litorali scintillanti, proprio le dolci colline della Val d’Orcia, celebri sin dal Medioevo e oggi riconosciute Patrimonio Unesco. Non a caso, è sul legame profondo con il territorio che questa iconica tenuta sulle colline di Montalcino – fondata a suo tempo da Massimo e Chiara Ferragamo e oggi vessillo fortemente italiano del primo Rosewood hotel del Belpaese – ha voluto costruire la propria identità puntando su un “senso di casa” i cui primi ambasciatori sono oggi le persone che qui lavorano.
La struttura si prepara a riaprire le porte agli ospiti nelle prossime settimane e, per scoprire le novità della nuova stagione, abbiamo incontrato **Angelo Vignola**, da pochi mesi Direttore Sales & Marketing. Una lunga esperienza in realtà italiane prestigiose dell’ospitalità di alta gamma – Chia Laguna Resort, Forte Village, JW Marriott Venice Resort & Spa, tra gli altri – negli ultimi anni Vignola si è occupato dell’apertura e del posizionamento del Portrait

”

Raramente ho incontrato una retention così alta, merito di una politica fatta di turni equilibrati, alloggi confortevoli, possibilità di formazione costante, monitoraggio del clima aziendale. E anche della possibilità di fare esperienze di crescita all’estero grazie alle molte aperture di Rosewood nel mondo. La filosofia del ‘Sense of Place’ che guida il marchio, Rosewood è stata capace di trasferirla alle singole strutture, agli ospiti, ma anche a chi ci lavora, che qui si sente parte di una comunità e vede garantite opportunità di crescita e formazione. È una bellissima scuola di talenti

Milano di Lungarno Collection. A Montalcino è arrivato a fine 2023 con l’incarico dichiarato di “riconfermare il successo delle ultime stagioni di Rosewood Castiglion del Bosco e supportare la crescita del brand Rosewood in previsione delle nuove aperture in Italia”. Per raccontare come intenderà farlo, insieme al suo team, sceglie di partire proprio dalle persone.

“Rosewood Castiglion del Bosco conta oggi circa 260 collaboratori tra fissi e stagionali. Raramente – racconta Vignola – ho incontrato una retention così alta, merito di una politica fatta di turni equilibrati, alloggi confortevoli, possibilità di formazione costante, monitoraggio del clima aziendale. E anche della possibilità di fare esperienze di crescita all’estero grazie alle molte aperture di Rosewood nel mondo. La filosofia del ‘Sense of Place’ che guida il marchio, Rosewood è stata capace di trasferirla alle singole strutture, agli ospiti, ma anche a chi ci lavora, che qui si sente parte di una comunità e vede garantite opportunità di crescita e formazione. È una bellissima scuola di talenti”.

Una premessa importante, anche in relazione alle dinamiche sia di mercato che di recruiting con le quali Rosewood Castiglion del Bosco, come tutte le strutture ricettive italiane, deve confrontarsi in questo particolare momento storico. La continuità del team rappresenta, infatti, un vantaggio importante in un 2024 che già di per sé “sarà una bella sfida – analizza il manager –. Quello che stiamo vedendo è una normalizzazione delle dinamiche di prenotazione e vendita dopo il boom post Covid, con flussi più diluiti e meno advance booking”. A livello di strategia, il macro-obiettivo che la squadra guidata da Vignola si è dato è lavorare ancor di più sul posizionamento della tenuta su tutti i mercati, a partire da quello italiano “sul quale stiamo investendo e investiremo sempre di più”.

Al momento, quasi la metà degli ospiti di Rosewood Castiglion del Bosco provengono dal Nord America – Stati Uniti prima di tutto, ma anche Canada – seguito da UK, Germania, Svizzera, Austria e Francia. “Tenendo conto di quanto è accaduto negli ultimi anni, puntiamo molto su mercati emergenti come Brasile, Australia, Messico e Cina, ancora piccoli come numeriche – osserva Vignola – ma molto alti come posizionamento. Un mercato sul quale vorremmo affacciarci di più, anche in termini di destagionalizzazione, è poi quello scandinavo”.

Le novità 2024

Posizionata nel cuore del Parco Naturale della Val D'Orcia, Castiglion del Bosco è una tenuta di più di 2000 ettari, le cui origini risalgono a circa 900 anni fa, che racchiude le antiche rovine di un castello del 1100, una chiesa medievale del XIV secolo e il borgo – lo storico villaggio che oggi costituisce il cuore del resort gestito da Rosewood Hotels & Resorts – nel quale sorgono 42 suite e 11 ville. Completano l'offerta due ristoranti, L'Osteria La Canonica e il Ristorante Campo del Drago, 1 Stella Michelin, guidato dallo Chef **Matteo Temperini**. Nella tenuta si trova anche l'esclusivo campo da golf progettato da Tom Weiskopf (unico golf club privato d'Italia) e la cantina storica di Castiglion del Bosco, dove si produce il Brunello di Montalcino.

Durante l'inverno, nove delle undici ville private – casali toscani restaurati del XVII e XVIII secolo – sono state oggetto di un restyling che, senza tradire l'essenza tipicamente toscana, le ha rese più contemporanee e sofisticate. Ognuna diversa, le ville offrono piscine a sfioro riscaldate, cucine realizzate del designer fiorentino Riccardo Barthel, terrazze e giardini con vista. Tra le novità per la stagione 2024, ogni villa sarà dotata di un Land Rover Defender 7 posti o fuoristrada 4x4, che gli ospiti potranno guidare per tutta la durata del soggiorno, per esplorare la regione o scoprire la tenuta.

”

Il 'Sence of place' di Rosewood, inteso come la possibilità di immergersi nella destinazione e nella comunità locale attraverso le esperienze nel territorio ha trovato piena corrispondenza nella storia della tenuta, nata da una famiglia italiana come i Ferragamo intorno a un 'senso di famiglia' che, dall'hotel alla cantina al golf, si ritrova tutt'ora anche sul piano operativo e delle esperienze che l'ospite può fare

Proprio la destagionalizzazione è, infatti, uno degli aspetti sui quali la tenuta toscana intende fare leva sul piano commerciale, dopo aver posticipato negli ultimi anni la chiusura stagionale a dopo l'Epifania, con ottimi riscontri. Anche quest'anno, dunque, la stagione si concluderà il 7 gennaio 2025.

Una scelta resa possibile anche dalla natura "una e trina di Castiglion del Bosco, che ha al suo interno tre anime, tre prodotti, tre tipologie di esperienze – l'hotel, la cantina e il golf – che si possono modulare e combinare insieme nei modi più diversi", anche nei mesi spalla. Per fare qualche esempio: ci sono i golfisti, che giocano tendenzialmente fuori stagione, gli ospiti cinesi, che stanno scoprendo il vino, i mercatini di Natale con gli artigiani locali, che attraggono ospiti di zona al ristorante stellato. E, ancora, i viaggi multigenerazionali per festeggiare i compleanni importanti, sempre più in voga tra gli americani, o gli eventi per i top client organizzati dalle aziende italiane, con la struttura presa in buyout.

A incoraggiare l'allungamento della stagione c'è anche una questione di sensibilità al prezzo che, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, agisce anche "su una parte della clientela ultra luxury, che sa come spendere i propri soldi, anche quando ne ha tanti a disposizione – analizza Vignola –. Il punto di forza di Castiglion del Bosco, da questo punto di vista, è il fatto di unire il valore intrinseco dei servizi a una grande flessibilità – ad esempio, per le ville non c'è il minimum stay – che permette di costruire insieme all'ospite la vacanza che ricorderà per sempre".

Tra gli obiettivi di "mandato" di Vignola ce n'è, infine, uno che travalica le colline della Val d'Orcia. Ovvero, "far capire bene in Italia cos'è Rosewood, che nei prossimi tre anni approderà in tre città italiane fondamentali come Milano, Roma e Venezia". Farlo da Castiglion del Bosco non sarà così complicato, è convinto il manager, perché qui struttura e brand si sono sposati perfettamente: "Il 'Sense of Place' di Rosewood, inteso come la possibilità di immergersi nella destinazione e nella comunità locale attraverso le esperienze nel territorio – spiega il manager – ha trovato piena corrispondenza nella storia della tenuta, nata da una famiglia italiana come quella di Massimo e Chiara Ferragamo intorno a un 'senso di famiglia' che, dall'hotel alla cantina al golf, si ritrova tutt'ora anche sul piano operativo e delle esperienze che l'ospite può fare. Uno spirito che – conclude Vignola – si è conservato nel tempo anche grazie alle persone che lavorano qui da tanti anni e che contribuiscono a creare questo 'senso di casa' e a rafforzare il posizionamento di Castiglion del Bosco".

Risorse umane, la mossa di Alpitour

Nuovo contratto integrativo, premi di fine anno, una campagna ad hoc di employer branding: così il big player del turismo italiano rilancia attraction e retention

■ di GIORGIO BINI

Quando si muovono i big, è segno che il vento sta cambiando. Nel grande dibattito sulla necessità di mettere a punto strumenti in grado di rilanciare le professionalità del turismo rendendo nuovamente attrattivo un settore alle prese con un'innegabile perdita di *appeal*, si sono moltiplicate negli ultimi mesi le iniziative degli operatori turistici volte a intercettare il malessere e a trasformarlo in nuove opportunità. Se, però, a mettere in campo un piano ad hoc strutturale, tanto da passare addirittura dai contratti di lavoro, è il più grande gruppo turistico italiano – ovvero Alpitour World – significa che il tema HR è davvero in cima alle agende (e alle preoccupazioni) degli addetti ai lavori.

È, infatti, arrivata nelle scorse settimane la firma del nuovo Contratto Integrativo Aziendale siglato dal tour operator insieme alle organizzazioni sindacali del comparto del turismo Filmcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTUCS. Obiettivo – spiega Alpitour – "inserire ulteriori tutele a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie, rispetto al CCNL Turismo". Un'iniziativa che va di pari passo al lancio della prima campagna di *employer branding* voluta dall'azienda.

> "La gestione delle risorse e la creazione di un clima aziendale positivo, produttivo e sereno sono un punto centrale su cui è necessario investire, anche per divenire sempre più una realtà in prima linea e certificata su temi attuali e urgenti

Nello specifico, diverse sono le integrazioni contrattuali che "puntano a integrare o migliorare gli strumenti previsti per una più efficace conciliazione della vita personale e lavorativa", sottolinea il gruppo. Tra queste, per esempio, la possibilità di richiedere il part time post partum e l'incremento del congedo parentale, che prevede anche l'inserimento al nido e alla scuola per l'infanzia, a cui si aggiungono giorni annui di permesso per ciascun figlio di età pari o inferiore ai 14 anni in caso di malattia e 60 giorni di aspettativa in più, rispetto a quanto attualmente previsto, per le adozioni e gli affidamenti internazionali, usufruibili anche dalle coppie di genere.

> Tra le nuove misure previste dal contratto integrativo, la possibilità di richiedere il part time post partum e l'incremento del congedo parentale, che prevede anche l'inserimento al nido e alla scuola per l'infanzia, a cui si aggiungono giorni annui di permesso per ciascun figlio di età pari o inferiore ai 14 anni in caso di malattia e 60 giorni di aspettativa in più, rispetto a quanto attualmente previsto, per le adozioni e gli affidamenti internazionali, usufruibili anche dalle coppie di genere

Altre misure riguardano, nello specifico, i tempi del lavoro, con la possibilità di poter ridurre l'orario lavorativo in concomitanza di esigenze particolari e di richiedere permessi di studio e formazione. Un'iniziativa interessante è, poi, l'inserimento della cosiddetta "banca solidale", alimentata mediante la cessione di tempo retribuito da parte dei colleghi per bisogni di carattere sociosanitario dei lavoratori (a cui l'azienda aggiunge un ulteriore importo economico equivalente al numero di ore effettivamente ceduto dai colleghi). Aumentano anche le casistiche per l'ottenimento dell'anticipo del TFR e vengono introdotte misure a sostegno delle pari opportunità e tutele di genere, oltre a strumenti per il contrasto di abusi, molestie e violenza e di sostegno a chi ne è soggetto. Tra questi, permessi aggiuntivi a carico dell'azienda per le vittime di violenza; la disponibilità a valutare temporanee trasformazioni da full time a part time o trasferimenti di sede; l'impegno a individuare almeno un'associazione rivolta all'assistenza delle vittime di violenza di genere, per il supporto delle persone eventualmente interessate.

"Da tempo siamo attivi su tutto ciò che può incrementare il benessere aziendale, pur considerando la diversità dei nostri business interni: nonostante questo – evidenzia **Christian Catiello**, Direttore Organizzazione Alpitour World – siamo riusciti a sviluppare una visione d'insieme e promuovere progetti trasversali, anche in campo HR. La gestione delle risorse e la creazione di un clima aziendale positivo, produttivo e sereno sono un punto centrale su cui è necessario investire, anche per divenire sempre più una realtà in prima linea e certificata su temi attuali e urgenti".

Dal punto di vista del welfare, nei prossimi mesi Alpitour ha annunciato che erogherà a tutti i dipendenti un premio di risultato del valore di mille euro pro-capite, convertibile nel cedolino o, appunto, in servizi welfare. All'interno del nuovo contratto sono stati inseriti anche i futuri traguardi da superare per i prossimi tre anni, con un nuovo impianto per il premio di risultato che introduce, oltre all'EBITDA, anche la valorizzazione della formazione.

È partita, infine, nelle scorse settimane la prima campagna di *employer branding* "frutto di un lavoro che ha portato, dopo mesi di indagini e focus group, a isolare i valori che rendono il gruppo un luogo unico in cui lavorare: storia e solidità, passione, dinamismo, persone al centro. Proprio da questi elementi – raccontano da Alpitour – è nata l'*Employer Value Proposition* che riassume la dichiarazione di intenti verso i dipendenti e i futuri collaboratori riassunta dal claim 'Il tuo viaggio. La nostra meta'". Lo studio ha coinvolto il tour operator Alpitour, la compagnia aerea del gruppo Neos e il brand alberghiero di casa VOIhotels e ha portato a individuare il messaggio chiave della nuova campagna di recruiting digital, che sarà trasversale a tutte le divisioni: "Viaggiatori per natura. In Alpitour World per passione".

Recruiting: destinazione Napoli

La difficoltà di reperire figure di cucina e il mismatch di competenze, ma anche il rinnovato desiderio di lavorare nel settore e di spostarsi per farlo: la selezione del personale alberghiero nel racconto delle aziende protagoniste della nostra job fair

■ di SILVIA DE BERNARDIN

Per dirla con una battuta: a Napoli non si trovano più pizzaioli. Eppure, seppur detta sorridendo, una facezia proprio non è: pizzaioli – ma anche pasticceri e, più in generale, tutte le figure di cucina – sono sempre più difficili da reclutare. Anche a Napoli, che della pizza è la patria e dove i recruiters arrivati in città la scorsa settimana per la nostra job fair TFP Summit – più di venti tra hotel indipendenti, catene alberghiere e agenzie interinali che hanno colloquiato centinaia di candidati di zona – si sono stupiti non poco delle scarse candidature per un reparto, da queste parti, gettonato per tradizione.

Eppure, non è questa l'unica tendenza che esprime la piazza del recruiting alberghiero di Napoli dove, mentre cala la domanda per la cucina, sale fortemente quella per il front office e, seppur con competenze non sempre allineate alle richieste, la voglia di impiegarsi nel settore non manca.

Lo raccontano bene le agenzie interinali, che registrano un momento molto positivo per il mercato del lavoro napoletano che, sull'onda lunga dell'entusiasmo turistico generato lo scorso anno dalla vittoria del Napoli al campionato di calcio, esprime una domanda caratterizzata da una maggior continuità professionale e contrattuale. "C'è molta voglia di inserirsi nel settore a seguito del boom turistico post-Covid", evidenzia **Davide Annunziata**, Delivery Account Specialist di Lavoropiù. "In tanti hanno capito che questo è un buon momento per trovare lavoro in contesti più strutturati e trasparenti – perché qui purtroppo il lavoro sommerso è una piaga negativa che molti candidati conoscono bene". Aumenta, di conseguenza, l'appeal delle realtà più consolidate a scapito di quelle medio-piccole e a gestione familiare. E torna la voglia di spostarsi per trovare lavoro, anche accettando posizioni di livello inferiore, ma con maggiori opportunità di crescita.

"C'è molta voglia di inserirsi nel settore a seguito del boom turistico post-Covid. In tanti hanno capito che questo è un buon momento per trovare lavoro in contesti più strutturati e trasparenti – perché qui purtroppo il lavoro sommerso è una piaga negativa che molti candidati conoscono bene

Un fermento a fronte del quale, tuttavia, le imprese alberghiere rilevano una preparazione dei candidati spesso non adeguata. “I profili non sempre sono qualificati, spesso si tratta di persone che arrivano all’hôtellerie da percorsi non strettamente alberghieri. Lato nostro – spiega **Riccardo Bortolotti**, General Manager del Grand Hotel Bristol di R Collection Hotels – se vediamo la potenzialità investiamo in formazione per far sì che possa crescere”.

> Il paradosso è che gli ospiti esprimono aspettative di un servizio *on demand* sempre più alte, mentre trovare candidati in linea è sempre più complesso. Per questo, fondamentale diventa la capacità degli hotel di portarsi dietro i collaboratori stagione su stagione, puntando sulla formazione, l’affiancamento e il supporto

E sul “fattore crescita”, attraverso la messa a punto di un nuovo piano interno ad hoc, puntano anche gli specialisti dell’open air di Club del Sole, spiega **Ivan Cinquegrana**, Area Manager F&B, così come fa TUI MAGIC LIFE che, racconta l’HR Manager **Domenico Massaria**, ha fatto quest’anno un importante investimento sia sugli alloggi per lo staff che proprio sulle prospettive di crescita all’interno dell’azienda in un’ottica di fidelizzazione dei talenti.

Il punto è che non sempre l’investimento è sufficiente a trattenerli, i talenti. Il turn over – concordano le aziende – continua a essere elevato, anche a stagione avviata. Le difficoltà maggiori riguardano l’attraction e la retention dei collaboratori più giovani, il nodo critico le modalità e i tempi del lavoro. “Abbiamo avviato un retention program per incentivare chi torna da noi stagione dopo stagione e fatto una serie di sforzi organizzativi per garantire i due giorni liberi a settimana ed evitare l’orario spezzato ma – osserva **Marco Montagnani**, General Manager del Grand Hotel Victoria di R Collection – i ragazzi fanno fatica a vedere il valore che c’è dietro questo genere di impegno”.

“Le richieste di stipendio sono alte, spesso fuori mercato, a fronte di una preparazione in molti casi inadeguata”, conferma **Erica Lusardi**, Referente Risorse Umane di FramGroup. “In alcuni dei ristoranti che gestiamo le numeriche sono importanti ed è molto difficile affrontare la stagione se la brigata non è coesa e ben organizzata e il turn over è continuo. Per questo – racconta – quest’anno ci siamo presi più tempo per fare una selezione ancora più accurata, che prevede anche prove pratiche di test”.

Il problema del *mismatch* di competenze si acuisce man mano che si sale di livello: “Il paradosso – rileva **Rossana De Cristofaro**, Responsabile Risorse Umane di Cronos Hotel Management e Hotel Manager de La Villa del Re – è che gli ospiti esprimono aspettative di un servizio *on demand* sempre più alte, mentre trovare candidati in linea è sempre più complesso”. Per questo, fondamentale diventa la capacità degli hotel di “portarsi dietro i collaboratori stagione su stagione, puntando sulla formazione, l’affiancamento e il supporto”.

È la strada intrapresa anche dall’Hotel Pitrizza che, forte del passaggio sotto le insegne di LVMH Hotel Management come Maison Cheval Blanc – si fa ambasciatore di “un servizio costruito proprio intorno al benessere del personale”, racconta **Adele Ledda**, Hotel Controller del luxury hotel sardo. Anche qui, tuttavia, con la stagionalità e il fatto di essere su un’isola a complicare ulteriormente le cose, trovare alcune figure – soprattutto per sala e cucina – non è semplice. “I ragazzi esprimono aspettative alte, ma queste sono professionalità per certi versi ‘dure’. Tuttavia, si tratta di lavori grazie ai quali si può crescere molto, sia sul piano professionale che umano, per la possibilità di confronto che offrono con ambienti variegati e stimolanti”.

Una soluzione adottata oramai da molte aziende, allora, è quella di raccontare queste potenzialità al bacino dei futuri candidati che frequentano le scuole di settore. È quello che stanno facendo al JW Marriott Venice Resort and Spa, dove i ragazzi vengono selezionati per gli stage direttamente nelle scuole: “Poi cerchiamo di fidelizzarli, partendo dalle basi e lavorando sulla formazione interna”, spiega **Beatrice Morra**, Learning & Development Coordinator della struttura. A giocare a favore qui è anche l’età media relativamente bassa di tutto lo staff: “Quando l’ambiente è giovane e si sta bene – concorda il Restaurants & Bars Manager **Federico Falbo** – è più facile attrarre candidati junior e funziona di più anche il passaparola”.

Sul networking con le scuole sta lavorando molto anche Club Med che, spiega **Elena Bercellino**, Talent Acquisition Manager Southern Europe, punta molto come leva di attraction sulle possibilità di crescita sia orizzontale che verticale, soprattutto all’estero. E se è vero, confermano Bercellino e molti suoi colleghi HR, che in generale i candidati oggi dimostrano meno propensione alla mobilità, dai colloqui napoletani pare emergere un dato in controtendenza: molti sono i profili che hanno espresso piena disponibilità a spostarsi, anche in via definitiva. Una buona notizia per un mercato del lavoro, come quello turistico, ha nella mobilità uno dei suoi tratti caratterizzati.

Rimane un ultimo dubbio: che fine hanno fatto i pizzaioli napoletani? O sono tutti occupati oppure – provano a risolvere il mistero i recruiters delle agenzie interinali – tanta è la richiesta che non fanno in tempo a rimanere sul mercato perché subito si ricollocano (si spera in maniera trasparente). A suo modo, una buona notizia anche questa.

Europlan e lo psicologo in azienda

Il gruppo turistico ha messo a disposizione di tutti i collaboratori un innovativo servizio di supporto psicologico e di psicoterapia gratuito. Obiettivo: benessere al lavoro, ma non solo

■ di LUDOVICA MATI

A destra,
Giorgia Ferrazzini, Responsabile Risorse Umane di Europlan

Lo psicologo, in azienda. È la nuova iniziativa lanciata da Europlan che, a partire dal mese scorso e per un anno, mette a disposizione di tutti i propri collaboratori un servizio di supporto psicologico e psicoterapia online gratuito, al quale poter far ricorso per qualsiasi tipo di motivazione – sia lavorativa che personale – in totale tutela della privacy.

Il progetto, sviluppato in collaborazione con la piattaforma Serenis, punta a "offrire uno strumento concreto in fatto di benessere mentale", spiega la Responsabile delle Risorse Umane del gruppo turistico, **Giorgia Ferrazzini**, promotrice del progetto. "Negli ultimi anni – contestualizza – la percezione che le persone hanno del proprio 'stare bene' è molto cambiata. Il nostro compito da HR, oggi, è riuscire a capire cosa fare per il singolo offrendo strumenti i più variegati possibile tra i quali il collaboratore possa scegliere, ciascuno in base alla propria personale idea di benessere. In questo contesto, non possiamo non rilevare come la pandemia abbia lasciato strascichi importanti sul fronte del benessere mentale. Farsene carico come azienda è importante – sottolinea –, non si può pensare che le persone siano produttive e in grado di offrire un servizio di qualità all'ospite se, a monte, non stanno loro bene per prime".

> "La pandemia ha lasciato strascichi importanti sul fronte del benessere mentale. Farsene carico come azienda è importante: non si può pensare che le persone siano produttive e in grado di offrire un servizio di qualità all'ospite se, a monte, non stanno loro bene per prime

Da qui, l'idea del progetto, che sarà testato per i prossimi 12 mesi. Nel concreto, cia-

scun collaboratore Europlan, qualunque sia l'inquadramento contrattuale, può avere accesso in qualunque momento alla piattaforma Serenis attraverso un codice aziendale. Dopo la compilazione di un questionario, si accede a un primo colloquio conoscitivo con uno psicologo e a due incontri successivi di psicoterapia in videocall. In fase di avvio del percorso, l'utente ha la possibilità di scegliere tra diversi professionisti, esprimendo preferenze rispetto ad alcuni parametri come l'età, il genere e l'approccio alla psicoterapia adoperato.

Il tutto si svolge con la massima tutela della privacy dei lavoratori: "Come azienda – prosegue Ferrazzini – noi non abbiamo modo di sapere chi usufruisce del servizio, ma solo quanti saranno gli accessi totali, la divisione per genere e la percentuale di consulenze richieste per motivazioni legate al lavoro: un dato che, ovviamente, può esserci utile per fare delle valutazioni successive. L'aspetto importante è che chiunque può chiedere un supporto, anche per motivazioni molto personali: al di là del lavoro, il focus sul quale abbiamo voluto investire – sottolinea la responsabile HR – è il benessere della persona a tutto tondo".

"
Sul tema del supporto psicologico c'è ancora molto stigma sociale, soprattutto tra gli uomini. L'obiettivo è sdoganare questo aspetto perché le persone possano cogliere positivamente una possibilità utile per aumentare il proprio benessere, al lavoro così come fuori

L'iniziativa è stata lanciata nelle scorse settimane attraverso un webinar di presentazione e una campagna di comunicazione interna studiata insieme a Serenis, ed è stata accolta con favore dalla popolazione aziendale. "Sul tema del supporto psicologico – conclude Ferrazzini – c'è ancora molto stigma sociale, soprattutto tra gli uomini. L'obiettivo è sdoganare questo aspetto perché le persone possano cogliere positivamente una possibilità utile per aumentare il proprio benessere, al lavoro così come fuori".

JOB in TOURISM

www.jobintourism.it

Direttore editoriale:
Antonio Caneva

Direttore responsabile:
Fabrizio Garavaglia

Coordinatrice redazionale:
Silvia De Bernardin
redazione@jobintourismeditore.it

Presidente:
Antonio Caneva

Amministrazione Pubblicità e Inserzioni:
Job in Tourism srl
Via Mussi, 4 - 20154 Milano
Tel. 02/48519477 - 43980431
Fax 02/48025154
E-mail: info@jobintourism.net

ASSOCIATO ALL'UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA

Registrazione presso il tribunale di Milano, numero 213 del 23/03/1998.

Si precisa che i dati relativi ai destinatari della presente rivista vengono gestiti e trattati ai sensi dell'Art. 13 del Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati (GDPR). L'editore in qualità di Titolare del trattamento garantisce il rispetto dei diritti degli interessati ai sensi degli Artt. 15-22 del GDPR.

Gli annunci di offerte/richieste di lavoro sono pubblicati sotto la responsabilità dell'inserzionista per i contenuti dei testi.

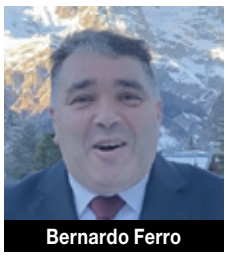
Rammentiamo che la Legge 903/97 art. 1 vieta discriminazioni fondate sul sesso per l'accesso al lavoro e quindi le inserzioni si riferiscono ad entrambi i sessi.

NOTE GENERALI:

Job in Tourism è un'Agenzia per il Lavoro (decreto Legislativo 276 del 10 settembre 2003 articolo 2, comma1, lettera C), autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 28/05/2013 prot. 39/0007141/MA004.A003

Comunicazione privacy
Il Titolare del trattamento è Job in Tourism con sede legale e operativa Via Mussi, 4 – 20154 Milano. Gli interessati possono esercitare i diritti di cui agli Artt. 15-22 del GDPR rivolgendosi al Titolare all'indirizzo indicato o inviando una mail a info@jobintourism.net

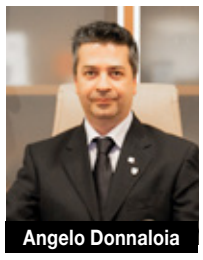
Tutte le inserzioni pubblicate sono da intendersi riferite a persone di entrambi i sessi come da Legge sulle pari opportunità 903/77


Bernardo Ferro

A.B.I. Professional
Associazione Barmen Italiani
339 4896401
www.abiprofessional.it

Bartolomeo D'Amico

A.D.A.
Associazione Direttori Albergo
06 35403933 -338 8706090
www.adaitalia.it


Angelo Donnaloia

A.I.B.E.S.
Associazione italiana barmen e sostenitori
02 29404565 - 02 29401685
www.aibes.it

Andrea Pinchetti

A.I.C.R.
Associazione Vice direttori e Capi ricevimento di alberghi 4 e 5 stelle
e-mail: info@aicr-italia.org
www.aicr-italia.org

Sebastiano Pira

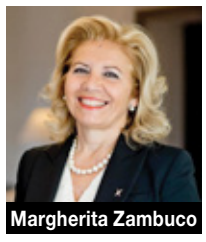
AIFBM
Associazione Italiana F&B Manager
Tel.02 6691692
e-mail: segreteria@aifbm.com
www.aifbm.com

Alberto Lavorgna

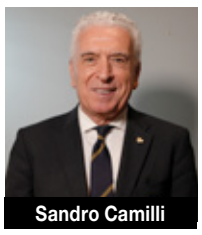
A.I.R.A.
Associazione Italiana Ricettività e Accoglienza
0431 423932 e 345 0169131
www.airaonline.it

Giuseppe Cranchi

A.I.P.N.
Associazione Italiana Portieri di Notte
Tel 02 26141400
www.aipn.it


Margherita Zambuco

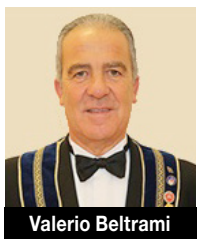
A.I.H.
Associazione Italiana Housekeeper
335 7248968
www.aihgovernanti.it


Sandro Camilli

Associazione Italiana Sommelier
Tel. 02 2846237
ais@aisitalia.it
www.aisitalia.it

Elisa dal Bosco

Associazione Italiana Maggiordomi
Tel. 02 89058297
cell. 349 6187963
www.maggiordomi.it


Valerio Beltrami

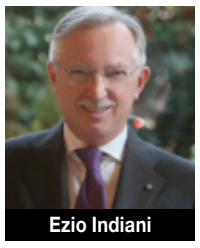
A.M.I.R.A.
Associazione Maîtres Italiani Ristoranti e Alberghi
tel. 02 41405461
www.amira.it

Gino Fabbri

AMPI
Accademia Maestri Pasticceri Italiani
info@ampiweb.it
www.ampiweb.it

Roberto Carcangiu

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE CUOCHI ITALIANI
tel. 02 76115315
www.cucinaprofessionale.com


Ezio Indiani

E.H.M.A.
European Hotel Managers Association
tel. 06 47824556
www.ehma-italia.it/

Enrico Derflingher

EURO-TOQUES ITALIA
Associazione Europea di Cuochi Professionisti
tel. 0521 525223
www.euro-toques.it

Mauro Di Maio

FAIPA
Le Chiavi D'Oro FAIPA
Federazione delle Associazioni Italiane dei Portieri d'Albergo e Front Office
www.lechiavidorofaipa.org

Rocco Cristiano Pozzulo

F.I.C.
Federazione Italiana Cuochi
tel. 06 4402178 - 06 44202209
www.fic.it

Francesco Guidugli

SOLIDUS
I Professionisti dell'Ospitalità Italiana
info@solidusturismo.it
www.solidusturismo.it

Federico Barbarossa

U.I.P.A.
Unione Italiana Portieri d'Albergo
presidente.uipa@lechiavidoro.org
www.lechiavidoro.org

Viviana Varese, nuova "cuoca di casa" a Passalacqua

A destra,
la Chef Viviana Varese, interprete della nuova proposta gastronomica di Passalacqua

Poche settimane fa l'annuncio, quello dell'addio a Eataly, dopo dieci anni di storica collaborazione. Nei giorni scorsi, l'avvio del nuovo, attesissimo capitolo: la chef stellata **Viviana Varese** lascia il suo Viva a Eataly Smeraldo, a Milano, e approda, non molto lontano, sulle sponde del lago di Como trovando una nuova casa a Passalacqua. La dimora del XVIII secolo, riportata a nuova vita dalla famiglia De Santis – già proprietaria del Grand Hotel Tremezzo – è pronta a riaprire le porte per la stagione nei prossimi giorni, forte dell'inedito progetto gastronomico che ruoterà intorno alla figura di Varese.

"L'ispirazione è tratta da quella che un tempo veniva definita la 'villeggiatura' – spiegano da Passalacqua –. Il lago e le sue dimore storiche sono stati a lungo un luogo prediletto da aristocratici, artisti e letterati per le loro vacanze e i loro momenti di svago. Nei periodi di piacere le famiglie nobili lasciavano i loro palazzi in città per recarsi nelle loro ville affacciate sulle dolci sponde del lago, portando con sé il proprio 'cuoco di casa': formato nell'arte dell'alta cucina e capace di interpretare i gusti e i desideri dei suoi ospiti". È così, dunque, che Viviana Varese interpreterà una propria idea, personale e visionaria, della "cuoca di casa", pronta "a deliziare gli ospiti di Passalacqua con una cucina che parla di semplicità e ricchezza".

La proposta culinaria, grazie alla chef stellata, nata in Costiera Amalfitana e cresciuta al Nord, "desidera rappresentare la massima e completa espressione dell'alta cucina italiana", spiegano ancora da Passalaqua. Qualche esempio? Il tripudio di dolci appena sfornati per la prima colazione, i pani serviti caldi e fragranti, i piatti gustosi preparati con le uova fresche delle galline della villa, mentre a bordo piscina e all'ombra dei platani della zona bar sarà protagonista il fuoco, con il forno della pizza e la brace per piatti che si ispirano alle più classiche ricette regionali italiane. Il fulcro dell'offerta gastronomica firmata da Viviana Varese sarà, tuttavia, al ristorante, "per pranzi e cene gourmet, dove piatti storici della Chef affiancheranno quelli della grande tradizione, il servizio al carrello, la selvaggina, i grandi pesci sporzionati al tavolo. Sarà una grande riscoperta della cucina di casa, nel senso più eletto del termine, che vedrà protagoniste qualità e tecnica, tradizione e ricerca, ma soprattutto anima ed emozione".

"È stato facile innamorarsi di Passalacqua, è un luogo unico, di una bellezza ed eleganza difficili da esprimere a parole. Un quadro che stimola la creatività", racconta Varese. "Lasciarsi ispirare dai dettagli di questa dimora storica è una sorta di magia che incontra l'arte della cucina. La storia, il lago, la tradizione e il fascino di un'epoca che sembra perduta, ma non lo è, sono gli ingredienti per la creazione di piatti che uniscono passato e futuro. Sono entusiasta ed emozionata per questo progetto, al quale sto dedicando l'anima, sarà la mia seconda casa".

MOVIMENTI *a cura di Beatrice Penzo*

Fabrizio Gaggio, **co-CEO ed Asset Director** di Starhotels

Chi

Fabrizio Gaggio torna in Starhotels. Manager di grande esperienza nell'hospitality, già Direttore Generale di Starhotels dal 2008 al 2012, Gaggio affianca da questa settimana la Presidente e CEO del gruppo alberghiero, Elisabetta Fabri, nel ruolo di co-CEO ed Asset Director, con l'obiettivo di incrementare il valore del portafoglio immobiliare del Gruppo, migliorando ulteriormente la performance aziendale, oltre ad accelerare nuove opportunità di sviluppo.

Gaggio ritorna, dunque, in Starhotels dopo aver sviluppato competenze approfondite e strategiche, anche internazionali, come SVP Global Asset Management in Millennium & Copthorne Hotels e, negli ultimi 7 anni, in qualità di Managing Director di Gruppo UNA. Si unisce al team dirigenziale, guidato dal 2020 da Francesco Brunetti, Managing Director, che, grazie alla sua solida e pluriennale esperienza nella gestione di hotel, si conferma come punto di riferimento sia all'interno dell'azienda che in tutto il settore.

Come

"Starhotels – ha commentato Elisabetta Fabri – nella sua dimensione e solidità esprime due anime sempre più importanti, quella immobiliare e quella gestionale. Ritengo che sia arrivato il momento di dotare l'azienda di professionalità dedicate per crescere entrambe e porsi sul mercato come unico operatore italiano in grado di attrarre investitori e realtà alberghiere indipendenti nelle diverse fasce di mercato, inclusa quella del top di gamma, che potranno entrare nel gruppo Starhotels nella formula a loro più consona. Ringrazio Francesco Brunetti e tutto il team Starhotels per aver superato gli ambiziosi obiettivi che ci eravamo prefissati e con vero piacere accolgo il ritorno di Fabrizio Gaggio la cui determinazione, dinamicità e professionalità daranno un ulteriore impulso all'ambizione di crescita, da sempre nel DNA di Starhotels".

Poltu Quatu passa a Castello Sgr e diventa un W Hotels Marriott

Passaggio di mano per il complesso immobiliare alberghiero di Poltu Quatu della famiglia Pulcini – 139 camere d'hotel e oltre 100 unità residenziali – che è stato acquisito da Castello Sgr e che, col nuovo corso, sarà gestito da Marriott International, sotto le insegne del brand W Hotels.

L'obiettivo dell'operazione da 70 milioni di euro è quello di riqualificare il complesso attraverso la ristrutturazione completa degli immobili acquisiti e il rebranding della struttura alberghiera, anche grazie al passaggio di gestione a Marriott, per creare "uno dei più iconici lifestyle hotel 5 stelle nel Nord della Sardegna", spiegano gli investitori.

"La cessione – ha spiegato l'amministratore delegato del Gruppo Pulcini, **Daniele Pulcini** – rientra in un piano più ampio di valorizzazione dell'intero villaggio Poltu Quatu che verrà sviluppato nei prossimi anni attraverso la partnership avviata fra il Gruppo Pulcini e Castello Sgr, finalizzata allo sviluppo di alcuni progetti condivisi fra i quali l'ampliamento della Marina, che in pochi anni potrà ospitare anche i mega yacht, e l'intera riqualificazione del comparto immobiliare a destinazione commerciale".

Club Med, al via il recruiting per l'estate

Oltre 400 posizioni aperte per la prossima stagione primavera-estate nei resort europei: è ai nastri di partenza la campagna di recruiting di Club Med che, per rafforzare i suoi team, è alla ricerca di un totale di 400 G.O & G.E (*Gentils Organisateurs*-Gentili Organizzatori, *Gentils Employés*-Gentili Dipendenti) provenienti dall'Europa del Sud, Italia in testa.

La ricerca è rivolta, nello specifico, a profili da inserire nel segmento ospitalità e ristorazione, principalmente nei seguenti settori: Cucina (commis di cucina, lavapiatti, cuochi/e, pasticcieri/e, capi partita, sous-chef); Housekeeping (camerieri/e ai piani per servizio camere e aree comuni); Bar e ristorazione (camerieri/e di sala, bartender) e Accoglienza (receptionist). La selezione è aperta anche per posizioni manageriali, sempre nel settore ospitalità e ristorazione.

"Le posizioni sono aperte a tutti i profili – spiegano dal team HR di Club Med – con il requisito principale di condividere i valori dell'azienda: responsabilità, multiculturalità, spirito pionieristico, gentilezza e libertà. Dal 1950, la filosofia di Club Med è rimasta invariata: creare ogni giorno momenti indimenticabili per i suoi clienti, i G.M. (*Gentils Membres*-Gentili Clienti) di tutto il mondo attraverso lo spirito Club Med. Incarnare questo spirito – sottolinea il gruppo – significa lavorare con professionalità e passione, prestando particolare attenzione ai dettagli che fanno la differenza. Ogni G.O & G.E crea una vera e propria arte della convivialità, che permette una connessione autentica tra team e clienti. In Club Med ognuno può esprimere la propria individualità, scoprire nuovi talenti e rivelare il proprio potenziale inaspettato".

Blu Hotels, due nuovi ingressi in portfolio

Due new entry per Blu Hotels. L'Hotel Atilius, situato a Limone sul Garda e già di proprietà della famiglia Risatti, si prepara, infatti, a riaprire dopo un attento restyling sotto la commercializzazione esclusiva di Blu Hotels, seguendo il modello già consolidato con l'Hotel Royal Village, sempre a Limone sul Garda. In portfolio entra anche l'Artnatur Dolomites, hotel 4 stelle con 42 camere a 1000 metri di altitudine sull'Alpe di Siusi, in riapertura per la prossima stagione estiva nel mese di maggio. "L'integrazione di questi due nuovi hotel – dichiara il Presidente di Blu Hotels, **Nicola Risatti** – conferma il nostro impegno, la nostra passione e il desiderio di crescita continua, con un'attenzione maggiore verso strutture sempre più esclusive, consapevoli di una clientela oggi più esigente e preparata".

Hotel Manzoni Milano
finalmente a casa

Hotel Manzoni Milano, storico e prestigioso indirizzo dell'ospitalità milanese, unico 4 stelle nel quadrilatero della moda, è alla ricerca di un **SEGRETARIO RICEVIMENTO E CASSA** pronto ad accogliere i nostri ospiti con il più bel sorriso della città.

Cosa cerchiamo:
– un appassionato di ospitalità;
– un maestro dell'arte dell'accoglienza e della coccola;
– un amante dei dettagli, con un occhio speciale sull'organizzazione;
– un esperto creatore di esperienze indimenticabili per in nostri ospiti.

Cosa offriamo:
un ambiente di lavoro accogliente, dinamico quanto basta, familiare ma prestigioso e rispettoso delle persone e della vita privata di ciascuno;
una retribuzione che terrà conto volentieri dell'esperienza e dei risultati raggiunti (… qualche scatto di anzianità non guasterà senz'altro);
L'inquadramento sarà al III° livello del nostro CCNL (commercio, turismo);

Cosa chiediamo:
– esperienza maturata in hotel di pari categoria o superiore;
– orientamento all'ospite e predisposizione ai rapporti interpersonali;
– buona conoscenza della lingua inglese, parlata e scritta;
– flessibilità e disponibilità a lavorare su turni, fine settimana e festivi, comprese un paio di notti al mese;
– empatia e buona attitudine al lavoro di squadra.
– l'azienda non fornisce alloggio;
– valutiamo inserimento sia a contratto a tempo determinato che indeterminato.

Se pensi di avere i requisiti che stiamo cercando, ci piacerebbe conoscerti.

Si prega di inviare CV via mail a: **cva667@jobintourism.net**

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

H 10 HOTELS
Pensando a te

H10 Roma Città** seleziona ADDETTO/A CONTABILE che si occuperà** di: contabilità generale; registrazioni di magazzino; fatturazione passiva; riconciliazioni giornaliere tre chiusure casse, sistema gestionale e sistema contabile; controllo corrispettivi; riconciliazioni bancarie.

Si prega di inviare la propria candidatura via email all'indirizzo:

cva710@jobintourism.net

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

l'Hotel Bellevue Syrene, Relais and Chateaux, struttura 5 stelle, Sorrento, ricerca per stagione 2024 , le seguenti figure professionali:

– CHEF DE RANG
– COMMIS DI SALA
– MAITRE Primo livello

Requisiti minimi:
– Disponibilità a lavorare su turni
– Passione, carisma ed ottima capacità di lavoro di squadra
– Ottima proattività verso il cliente
– Esperienza pregressa nel ruolo in hotel 4/5 stelle
– Preferibile residenza in penisola, alloggio non disponibile

In sede di colloquio verranno illustrate condizioni economiche e lavorative

– CUOCO PASTICCIERE
– DEMI CHEF
– COMMIS DI CUCINA

Richiesta:
– comprovata esperienza pregressa
– dinamicità e orientamento alla qualità del servizio
– cura dei dettagli
– propensione al lavoro di squadra
In sede di colloquio verranno illustrate condizioni economiche e lavorative.

Inviare cv via email a:
cva711@jobintourism.net

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

RHINOCEROS™
ESTABLISHED IN VELABRO ROMA

Rhinoceros è un palazzo progettato e realizzato dall'Atelier Jean Nouvel a **Roma**. E' sede di 25 appartamenti di lusso, una galleria d'arte con spazi espositivi, tre meravigliose terrazze ed un ristorante gourmet.
Ogni appartamento, unico e personalizzato, ha affacci privilegiati sull'area monumentale della Roma classica, alle pendici del Palatino.

Per ampiamento del nostro organico, siamo attualmente alla ricerca del seguente profilo:

– GUEST RELATIONS AGENT

Caratteristiche fondamentali richieste:
– Background in strutture a 4/5 stelle.
– Passione per l'Ospitalità.
– Interesse per il mondo dell'arte.
– Presentazione impeccabile.
– Essere intuitivi, creativi e discreti.
– Attenzione ai dettagli.
– Flessibilità e passione per l'eccellenza.
– Il desiderio e disponibilità a lavorare in Team.
– Ottima conoscenza della lingua inglese e di una seconda lingua .
– Remunerazione superiore al CCNL.

Si prega inviare la propria candidatura al seguente indirizzo email:
cva702@jobintourism.net

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

Castello di Spaltenna, Resort 5***** di pregio a Gaiole in Chianti (SI) ricerca:

CHEF DE RANG

Esperienza maturata in ristoranti stellati;

Ottima conoscenza della lingua inglese e preferibilmente di una seconda lingua;

Passione, professionalità e personalità;

Predisposizione verso l'Ospite;

Atteggiamento sereno e collaborativo.

Si offre:

Inquadramento di sicuro interesse con contratto stagionale Aprile – Ottobre;

Alloggio, divise, servizio lavanderia, formazione.

Si prega di inviare la propria candidatura via email all'indirizzo:

cva609@jobintourism.net

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

GRAND HOTEL SAN MARINO GROUP

Opportunità Unica nel Settore dell'Ospitalità!
Il GHSM Group, rinomato Gruppo Alberghiero della Repubblica di San Marino, è in cerca di talenti per ampliare il proprio team e arricchire l'esperienza degli ospiti con professionalità e passione.

FRONT OFFICE MANAGER: il candidato dovrà possedere almeno 2 anni di esperienza in posizioni analoghe in alberghi di prestigio, un forte senso di ospitalità, abilità di problem-solving, ed un approccio proattivo, con un aspetto curato, fluente in inglese e possiedi una seconda lingua.

Preferibilmente con domicilio o residenza nella zona e conoscenza del PMS Protel.

SHIFT LEADER: esperienza pregressa di almeno 2 anni nella stessa posizione in alberghi di pari livello, spiccato senso dell'ospitalità, attitudine al servizio e capacità di problem solving, aspetto curato e bella presenza, inglese fluente scritto e orale e seconda lingua richiesti.
Domicilio o residenza in zona e la conoscenza del PMS Protel avranno carattere di preferenza.

Si prega di inviare il CV completo di fotografia a **cva700@jobintourism.net** comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali.

Indicare nell' oggetto della mail la mansione per la quale ci si candida.
Verranno presi in esame solo i candidati con i requisiti richiesti.

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

Albergo di 4 stelle sito in Roma

appartenente a una grande catena internazionale

cerca:

1 CAFFETTIERE

Si prega di inviare la propria candidatura via email all'indirizzo:

cva694@jobintourism.net

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

Casa Angelina Hotel 5 stelle lusso, Leading Hotels of The World in Praiano Costiera Amalfitana, nell'ottica di sviluppo e consolidamento ricerca per rafforzare ed integrare il team:

– CAMERIERE AI PIANI

Gradita Esperienza nel settore anche breve, responsabile con attitudine a questo tipo di lavoro.

Lavoro in turno giornaliero continuato per sei giorni a settimana, possibilità di alloggio in Staff House con altri team members.

Contratto a tempo determinato.

Salario di sicuro interesse ed in linea con l'esperienza acquisita ed aspirazione.

– AUTISTA

Con esperienza di almeno due anni.

Caratteristiche apprezzate, conoscenza dell'inglese ed esperienza in 5 stelle.

Contratto Marzo 2024 – Ottobre 2024, per chi ha esperienza con lavori manuale possibilità di lavoro annuale.

Patente B sufficiente.

Retribuzione di sicuro interesse, con benefit ad obbiettivi e o rendimento personale.

Alloggio garantito ai non residenti, possibilità di parcheggio.

– FACCHINO

Con esperienza in hotel almeno di 4 o 5 stelle.

Caratteristiche apprezzate, conoscenza basica dell'inglese e almeno due anni in esperienza in 5 stelle.

Contratto Marzo 2024 – Ottobre 2024, per chi ha esperienza in lavori manuali possibilità di lavoro annuale.

Retribuzione di sicuro interesse con benefit ad obbiettivi e o rendimento personale.

Alloggio garantito ai non residenti, possibilità di parcheggio.

Si prega di inviare la propria candidatura con una foto aggiornata via email all'indirizzo: **cva549@jobintourism.net**

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso. L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

CÆSAR AVGVSTVS
★★★★★ CAPRI - ITALY

Il **Caesar Augustus**, esclusivo Relais & Chateaux 5* sull'Isola di Capri ricerca le figure di:

– BOOKING AGENT

con esperienza di almeno 2 anni in strutture di lusso di pari livello.

Si richiedono:
– Un'ottima padronanza della lingua inglese parlata e scritta e di almeno una seconda lingua straniera;
– La conoscenza di una terza lingua è fattore preferenziale;
– Gestione delle prenotazioni dirette, telefoniche e via e-mail, e tramite il Channel Manager e i vari canali e portali di vendita;
– Conoscenza e capacità di utilizzo dei principali sistemi di prenotazione (preferibilmente Synxis) e dei principali gestionali alberghieri (preferibilmente Protel);
– Conoscenza dei principali siti di booking online e dei principali tools informatici (pacchetto office).

Il candidato ideale ha inoltre i seguenti requisiti:
– Forte motivazione e orientamento al risultato;
– Spiccate doti comunicative, relazionali e organizzative;
– Precisione, capacità di analisi e attitudine al problem solving;
– Flessibilità e spirito di adattamento;
– Massimo impegno e senso di responsabilità.

Condizioni contrattuali e compenso commisurati alle capacità e alle esperienze effettivamente maturate.

È previsto un piano di incentivi legati al raggiungimento degli obiettivi di vendita.

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali ex D.Lgs. 196/2003 al seguente indirizzo e-mail **cva663@jobintourism.net** e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

PASSALACQUA
LAGO DI COMO

Dopo i successi e le soddisfazioni della stagione 2023, Passalacqua è alla ricerca di persone motivate, ambiziose e guidate dalla passione per il mondo dell'hotellerie di lusso.
Dedizione all'ospite, dinamismo e flessibilità sono gli ingredienti fondamentali che stiamo cercando per il nostro team.
Talenti desiderosi di vivere una esperienza importante e interessati alle posizioni di:

– CUOCO CAPO PARTITA

con almeno 5 anni di esperienza di alta cucina, forti capacità sui secondi di carne e pesce

– PASTICCIERE

– COMMIS DE RANG

sono pregati di inviare il proprio curriculum all'indirizzo

cva645@jobintourism.net

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

Gruppo internazionale è alla ricerca di un **EXECUTIVE CHEF**
Il candidato ideale è appassionato di ospitalità e si sente a proprio agio nell'affrontare le sfide.
È disposto ad offrire agli ospiti esperienze culinarie di lusso.
In linea con la nostra ambizione crea un'offerta gastronomica autentica, dimostrando creatività e curiosità, forti doti di leadership e visione strategica.

Responsabilità principali dell'Executive Chef:
– assicurare il controllo dei costi e delle scorte ed il raggiungimento dei livelli di produttività e di performance;
– implementare le procedure del reparto al fine di ridurre al minimo gli sprechi e la sovrapproduzione attualizzando mensilmente il P&L (Profit & Loss);
– attuare e monitorare tutte le linee guida in materia di salute e sicurezza (HACCP) attenendosi agli standard di conformità indicati nelle normative di settore e allo sviluppo di piani d'azione correttivi;
– implementare processi di acquisto efficienti e controllo dei fornitori;
– garantire, gestire e coordinare il proprio Team in termini d'eccellenza di workflow e turnazione promuovendo una cultura di crescita, sviluppo e performance all'interno del reparto;
– costruire e mantenere relazioni di lavoro efficaci con tutte le principali parti interessate.
– collaborare alla selezione del personale di cucina;
– monitorare i KPI (Key Performance Indicators) concentrandosi sul miglioramento di prodotti e servizi;
– lavorare in modo proattivo per migliorare la soddisfazione e il comfort degli ospiti, fornendo una risposta positiva e tempestiva alle richieste e alla risoluzione dei problemi;
– monitorare gli standard di performance della cucina, controllare i processi di preparazione e la presentazione dei piatti;
– l'Executive Chef deve essere adeguatamente preparato per agire in conformità delle procedure da adottare in situazioni straordinarie.

Requisiti dell'Executive Chef:
– comprovata esperienza nel ruolo di Executive Chef di almeno 3 anni con forte capacità di problem solving;
– eccellenti doti di leadership con un approccio pratico e uno stile di lavoro "lead-by-example";
– Impegno per un servizio eccellente agli ospiti e passione per l'industria dell'ospitalità;
– capacità di trovare soluzioni creative, offrendo consigli e raccomandazioni;
– Integrità personale, con la capacità di lavorare in un ambiente che richiede eccellenza, tempo e ottime capacità di resistenza allo stress;
– avere una approfondita conoscenza delle tecniche e della strumentazione di cucina;
– esperienza nell'utilizzo di sistemi informatici su varie piattaforme (Microsoft Office, POS, gestione merci, e-procurement o simili);
– ottime capacità manageriali e di gestione del team;
– professionalità e massima cura dei dettagli;
– Ottima conoscenza della lingua inglese; costituisce elemento preferenziale la conoscenza di una seconda lingua straniera.

Si offre:
– contratto di lavoro a tempo pieno ed a tempo indeterminato;
– retribuzione commisurata in base all'esperienza del candidato;
– ambiente di lavoro dinamico e stimolante;
– lavorare con procedure e standards aziendali.

Luogo di lavoro: Kazakistan.

Si prega di inviare la propria candidatura comprensiva di foto, certificati e diplomi, via email all'indirizzo: **cva699@jobintourism.net**

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso. L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

Sheraton Lake Como, il primo hotel di catena alberghiera ad aver aperto sul Lago di Como, è circondato dalla bellezza naturale delle Alpi Retiche, dalle acque blu del lago di Como e da giardini rigogliosi.
Per questa meravigliosa realtà dell'ospitalità sul Lago di Como, siamo alla ricerca di persone motivate, ambiziose e guidate dalla passione per il mondo dell'hotellerie, in particolare per le posizioni di:

– FRONT OFFICE AGENT
Il Front Office Agent è uno dei ruoli più importanti nel migliorare la soddisfazione e la fidelizzazione del cliente. È il primo contatto che i nostri ospiti hanno con l'Hotel ed è essenziale per creare un'esperienza memorabile. Le principali responsabilità sono l'accoglienza degli ospiti in hotel, in arrivo e in partenza, e il supporto e la guida durante il loro soggiorno.

In questo specifico ruolo si richiede una rotazione su 3 turni, compresi i turni notturni, con 2 giorni di riposo settimanali.

Forniamo vitto e alloggio, formazione continua e tariffe speciali in tutti gli hotel Marriott nel mondo.

– REVENUE MANAGER
La risorsa ideale ha maturato esperienza in strutture appartenenti a compagnie internazionali.

Per entrambe le posizioni è richiesta la conoscenza avanzata della lingua inglese.
Si offre contratto full time, livello di inserimento da valutare in base al profilo.

Inviare il curriculum all'indirizzo: **cva676@jobintourism.net**

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

CASTEL MONASTERO

Castel Monastero Tuscan Retreat & Spa, membro di The Leading Hotels of The World è alla ricerca delle seguenti figure professionali qualificate da inserire all'interno del proprio organico per la stagione 2024:

Sala:

– BARMAN

– COMMIS DI SALA

– CHEF DE RANG

Cucina:

– PASTRY CHEF DE PARTIE

– COMMIS DI CUCINA

– LAVAPIATTI

Luogo di lavoro Castelnuovo Berardenga (Siena), si offre contratto stagionale in base al CCNL del Turismo.

Per le posizioni in cui si è a contatto con il pubblico, è richiesta buona conoscenza dell'inglese; costituisce inoltre titolo preferenziale esperienza pregressa in strutture di pari livello e conoscenza degli Standard LQA.

Inviare CV con consenso al trattamento dei dati a

cva642@jobintourism.net reparto ristorazione e

cva643@jobintourism.net reparto cucina

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso. L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

SOLEA
BOUTIQUE & SPA HOTEL

Nel cuore delle incantevoli **Dolomiti di Brenta**, il **Solea Boutique & Spa Hotel**, rinomato **4*S a Fai della Paganella**, è il luogo ideale in cui vivere momenti unici e collezionare emozioni indimenticabili.

Per incrementare il nostro team, cerchiamo dalla prossima stagione le seguenti figure:

- **CAPO PARTITA AI PRIMI**
- **CHEF DE RANG**
- **COMMIS DI SALA**
- **PORTIERE NOTTURNO**
- **TUTTOFARE**

Cosa offriamo

- Un lavoro stimolante, in un ambiente di alto livello
- Un'atmosfera lavorativa piacevole e familiare
- Un salario equo
- Un team giovane e dinamico
- Vitto e possibilità di alloggio

Non vediamo l'ora di conoscerti, candidati subito!

Invia il tuo CV a: **cva636@jobintourism.net**

Ti ricontatteremo se il tuo profilo risulterà in linea con la nostra richiesta.

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

HOTEL Tyrol 1966

L' Hotel Tyrol 4**s di Selva Val Gardena ed il Suo ristorante Suinsom Stella Michelin 2023** ricercano per la stagione estiva 2024:

– Chef de Partie
– Pasticcere
– Commis di Pasticceria
– Chef de Rang
– Maitre di Sala
– Commis di Sala
– Barman
– Spa Manager
– Receptionist
– Cameriere ai Piani

Inviare cv via email ad ogni link associato per figura.

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

GRAND HOTEL
RIMINI
*****L

Lavorare al Grand Hotel Rimini.
Vi piacerebbe lavorare al Grand Hotel Rimini? Essere costantemente in scena nel simbolo della Dolce Vita e luogo dell'immaginario felliniano.

Sia che siate alle prime esperienze, sia che siate professionisti esperti, il Grand Hotel Rimini può offrirvi un'opportunità di inserimento nel mondo turistico alberghiero. Sono infatti valutate costantemente candidature, sia stagionali che annuali, di ogni livello professionale.

Indispensabili la buona conoscenza della lingua italiana ed inglese, soprattutto per i ruoli di front of the house, Flessibilità, atteggiamento positivo, motivazione e correttezza sono caratteristiche essenziali per l'inserimento in organico.

Le opportunità di lavoro:

Ricevimento:
- **Receptionist turnante**
- **Addetto/a ufficio booking individuali**

Ristorante:
- **Chef de Rang**
- **Demi Chef de Rang**
- **Commis de Rang**

Bar:
- **Barman**
- **Commis di bar**

Cucina:
- **Chef de partie**
- **Demi chef de partie**
- **Commis de partie**

Pasticceria:
- **Secondo pasticcere**
- **Capo partita di pasticceria**
- **Demi chef di pasticceria**

Housekeeping:
- **Cameriera ai piani**
- **Tuttofare/Facchino ai piani**
- **Manutentore**

Costituiranno titolo preferenziale le candidature provenienti da residenti a Rimini e provincia, la conoscenza del programma gestionale Protel e Selz per il reparto F&B.

Per le candidature provenienti da fuori regione possibilità di alloggio.

Invia ora la tua candidatura a **cva638@jobintourism.net** verrai ricontattato a breve.

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso. L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

Monaci delle Terre Nere
COUNTRY BOUTIQUE HOTEL

RELAIS & CHATEAUX
Creating Delicious Journeys

Al **Relais&Chateaux Monaci delle terre nere** ricerchiamo per la stagione 2024 (21 marzo-27 novembre) le seguenti figure:

- **FRONT OFFICE MANAGER** e **RECEPTIONIST** con esperienza di almeno 3 anni in boutique hotel 5 stelle, meglio se relais&chateaux
- **RESTAURANT MANAGER** con esperienza in ristoranti stellati
- **HEAD CHEF** con esperienza in ristoranti stellati e esperto nella preparazione di piatti vegetariani e sostenibili
- **HEAD SOMMELIER, MAITRE E CHEF DE RANG** con ottima conoscenza della lingua inglese
- **PRIMO BARMAN** con conoscenze mixology e che parli ad ottimo livello la lingua inglese Si offre alloggio e possibilità di istaurare una collaborazione continuativa.

Per candidarsi inviare cv a **cva681@jobintourism.net**

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91

****
ISEOLAGO
HOTEL

Hotel** Iseolago** sul lago d'Iseo (BS) seleziona:

– CAMERIERA/E DI SALA:

– Barista: ottime doti relazionali, conoscenza dell'inglese, gradito il tedesco

Possibilità di alloggio condiviso.

Inviare cv via email all'indirizzo: **cva644@jobintourism.net**

Tutti i CV devono essere inviati comprensivi di autorizzazione al trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR e saranno utilizzati esclusivamente per la selezione in corso.
L'offerta di lavoro si intende riferita ad entrambi i sessi secondo il disposto delle leggi 903/77 e 125/91