

<https://startupitalia.eu/174681-20220511-bozza>



The image shows a screenshot of a webpage from StartupItalia. The main content area features a dark blue background with a photograph of two men in an office setting. The man on the left is wearing a suit and glasses, looking at a laptop. The man on the right is wearing a blue shirt and glasses, looking towards the first man. Overlaid on the image is the article title in white text: "Colloqui di lavoro, come rispondere (correttamente) alle domande più frequenti". Below the title, there is a small yellow button that says "Lasciami". At the bottom right of the image, it says "Leggi in 7 min". Below the image, there is a text snippet: "Dalle motivazioni in merito alla nostra candidatura al modo in cui ci comportiamo quando riceviamo una critica: ecco alcune dritte per non farsi cogliere impreparati dai recruiter". To the right of this text is a small icon of a document with a red bookmark.

Colloqui di lavoro, come rispondere (correttamente) alle domande più frequenti

Dalle motivazioni in merito alla nostra candidatura al modo in cui ci comportiamo quando riceviamo una critica: ecco alcune dritte per non farsi cogliere impreparati dai recruiter

Oltre la metà dei professionisti italiani – il 54% – considera la possibilità di cambiare il proprio lavoro nel corso dell’anno e ben il 90% si ritiene abbastanza sicuro nel ricoprire la sua attuale posizione, tanto che il 63% vorrebbe **chiedere una promozione o candidarsi per un ruolo più alto**: questi sono i dati che emergono da un sondaggio recente effettuato da LinkedIn. D’altra parte, è sempre il team del social network dedicato ai professionisti ad indagare sulle modalità di lavoro preferite dagli italiani: emerge, infatti, che **il 47% preferisce sfruttare un modello ibrido** che impegna le attività tra casa e ufficio mentre poco più di 2 lavoratori su 5 – il 23% – vorrebbe svolgere le sue mansioni **esclusivamente dalle mura domestiche**.

“C’è ancora grande necessità di smart working e per alcuni è un aspetto considerato fondamentale e imprescindibile. Probabilmente non si lavorerà a distanza per il 100% del tempo. Ci stiamo spostando, infatti, verso un modello di lavoro che viene definito *phygital*, il giusto mix tra reale e virtuale” commenta a riguardo **Francesca Caricchia**, Executive Director di PageGroup.

Tuttavia, sembrerebbero esserci numerose opportunità in particolare per **i professionisti del settore digitale**: “Dopo due anni segnati dall’emergenza sanitaria ed economica iniziamo a

vedere, fortunatamente, segnali di ripresa a livello generale” spiega **Francesca Contardi**, Managing Director di EasyHunters, e continua “In un quadro già di per sé confortante ci sono alcuni ambiti in cui, addirittura, **l’offerta di lavoro supera la domanda**. Ci sono, infatti, numerose opportunità per ingegneri, tecnici e professionisti dell’ambito IT e digital. Si tratta di profili che le aziende faticano a trovare perché mancano le competenze. Io credo che la chiave per risolvere questo problema sia una: la collaborazione sempre più stretta tra università o istituti tecnici e aziende, con un vantaggio per tutti”.

Ma quello dell’occupazione è da sempre un argomento delicato e che vede intervenire una serie di variabili tra cui i **colloqui di lavoro**. Infatti, oltre a saper redigere un curriculum vitae completo e corretto, coloro che ambiscono per una nuova posizione lavorativa devono necessariamente prepararsi a sostenere un incontro con i recruiter, o il potenziale nuovo datore di lavoro, per non farsi cogliere impreparati.

“Nella mia esperienza come head hunter con aziende internazionali ho visto tanti curriculum eccellenti che però sono stati presentati nel modo sbagliato dai candidati” spiegano **Gioia e Guenda Novena**, fondatrici di Nextopp, e continuano “Ci sono tanti talenti in Italia ma che spesso arrivano al colloquio svalutando il loro bagaglio e non dando la giusta luce alla loro esperienza. È bene, invece, che ognuno abbia il giusto metodo per proporsi al meglio e trovare con maggiore facilità la prossima opportunità lavorativa. Inoltre, c’è da fare una considerazione: i giovani desiderano aziende i cui i valori non siano semplicemente leve di marketing, ma che siano radicati nell’azienda e quindi nelle persone e che si possano toccare con mano nella quotidianità lavorativa. Ciò che cercano i giovani in questo momento sono l’apertura al **cambiamento tecnologico**, in modo da poter esprimere le proprie competenze native al meglio, l’apertura verso la **diversità**, in modo da metterli nella condizione di generare innovazione, e la **condivisione**: i giovani vogliono essere parte del progetto aziendale in prima persona e non rappresentare dei semplici numeri. In merito all’argomento **smart working**, invece, vi diamo un altro punto di vista, quello da head hunter: le aziende che non concedono il lavoro agile ai futuri dipendenti, **stanno letteralmente perdendo i candidati migliori e li stanno lasciando alla concorrenza**. Diciamo che si stanno privando da soli dei talenti che potrebbero dare una svolta ai propri business”.

13 domande frequenti (e come rispondere correttamente). Grazie al supporto dei responsabili di diverse società di head hunting quindi, ecco un’elenco di domande che molto probabilmente potrebbero essere poste durante un colloquio di lavoro e che sarebbe conoscere per non farsi cogliere impreparati:

1. Perché ha deciso di candidarsi per questa posizione? “Le ragioni devono essere tangibili. In primis bisogna **sottolineare quanto il proprio profilo sia in linea con l’offerta** di lavoro e, successivamente, **porre il focus sulla stima rivolta nei confronti dell’azienda** e le possibilità di crescita che potrebbe offrire. Seppur studiata, la risposta deve essere estremamente aderente al vero. Millantare particolari qualità lontane dal proprio io è controproducente sul lungo periodo. Di base non bisogna risultare saccenti né tanto meno remissivi. Rivolgendosi, poi, alle proprie criticità è opportuno far sì che di queste ultime si possa comunque trovare un lato positivo: soprattutto in contesto lavorativo”. **Emanuele Franza** – Director di JHunters, brand di Hunters Group.

2. Perché avete lasciato il vostro ultimo lavoro o perché volete lasciare il lavoro attuale? “Questa domanda, apparentemente insidiosa, offre in realtà una grande opportunità per sottolineare **il motivo per il quale siete aperti a nuove possibilità lavorative**, come ad esempio entrare in una azienda più grande, affrontare una sfida più stimolante o crescere

professionalmente. È importante spiegare perché l'azienda con la quale state facendo il colloquio di selezione potrebbe darvi la possibilità di raggiungere questi obiettivi. **Non bisogna, in nessun caso, mentire**: essere trasparenti sul motivo per il quale si è lasciato il vecchio lavoro (o si sta cercando altro) è fondamentale, ma non occorre dilungarsi troppo sui dettagli o enfatizzare le criticità". **Francesca Caricchia** – Executive Director di PageGroup.

3. Come reagite di fronte alle critiche? "Nessuno, indipendentemente dal ruolo, rimane totalmente impassibile di fronte a una critica. Quando sono costruttive però, possono essere occasione di riflessione e/o di crescita ed è questo che è importante sottolineare. Il modo più semplice per affrontare questa domanda per certi versi spinosa è **raccontare un esempio concreto di quando, in passato, siete stati criticati** e siete riusciti a trasformarla in occasione di miglioramento e crescita professionale. Come? Inquadrando la situazione, spiegando i compiti o gli obiettivi che si dovevano raggiungere, illustrando le azioni messe in campo e, infine, esplicitando i risultati ottenuti". **Francesca Caricchia** – Executive Director di PageGroup.

4. State facendo anche altri colloqui o vi candidando anche per altre posizioni? "Questa è spesso considerata una domanda insidiosa, ma in realtà è una grande opportunità: ed è molto comune durante una selezione. Non è sempre negativo far sapere al proprio interlocutore che non è l'unico e che si è attivamente impegnati nella ricerca di un nuovo lavoro. **Essere richiesti** è una qualità molto attraente". **Francesca Caricchia** – Executive Director di PageGroup.

5. Che cosa avete che altri candidati non hanno? "Questa domanda rappresenta l'occasione per parlare dei vostri punti di forza e per raccontare risultati e obiettivi raggiunti. Attenzione, **non ci si deve vantare** ma non bisogna nemmeno essere timidi. Occorre, ovviamente, rispondere con totale fiducia e onestà. L'analisi SWOT può essere un buon punto di partenza per rispondere con efficacia: soffermatevi sui punti di forza, punti di debolezza e miglioramento, opportunità da cogliere ed eventuali minacce già incontrate o probabili". **Francesca Caricchia** – Executive Director di PageGroup.

6. Se chiedessi ai tuoi colleghi di parlarmi di te cosa mi direbbero? "Non esiste una risposta giusta o sbagliata, ma questa domanda aiuta il selezionatore a capire se il candidato ha una precisa percezione di sé, delle proprie competenze e se è in grado di evidenziare come le altre persone lo vedono. Potremmo definirlo un esercizio di autostima. Io consiglio di **evitare le classiche banalità** (direbbero che sono solare, aperto/a alle novità e collaborativo/a) ma anche di evitare di buttare tutto nello scherzo perché il colloquio è un momento molto delicato. Questa domanda offre l'opportunità di evidenziare i propri pregi e le proprie competenze". **Francesca Contardi** – Managing Director di EasyHunters.

7. Raccontami di te. "Domanda spesso utilizzata anche solo **per rompere il ghiaccio da parte dell'interlocutore** ma da non sottovalutare: meglio prepararsi a raccontare una storia avvincente piuttosto che fare un mero riassunto del proprio cv, approfittare dell'occasione per mettere in risalto competenze ed esperienze attinenti al ruolo per cui ci si candida. Un errore a cui mi è capitato di assistere è il candidato che replica «C'è già scritto tutto sul cv che vi ho inviato». **Silvia Fiori** – Delivery Manager di Reverse.

8. Quali competenze hai in ambito social/digital? "È diventata molto frequente durante i colloqui degli ultimi anni perché è indispensabile che tutti – indipendentemente dall'età, dal ruolo o dalla tipologia dell'azienda – abbiano un minimo di competenze in ambito social o digital. Come sempre, **non bisogna mentire e millantare conoscenze informatiche** fuori dalla media per fare colpo sul selezionatore, ma saper usare correttamente un computer per una riunione via web, saper fare una presentazione e/o compilare un foglio di calcolo è davvero molto importante. Per

alcuni ruoli poi, è indispensabile **saper usare correttamente anche i social**". **Francesca Contardi** – Managing Director di EasyHunters.

9. Cosa conosci della nostra azienda? Perché ti piacerebbe lavorare nella nostra azienda? "Banale forse ricordarlo ma è bene arrivare preparati ad una domanda del genere: sicuramente apprezzate domande di approfondimento da parte del candidato sull'azienda ma arrivare all'incontro senza aver raccolto prima informazioni viene letto come una mancanza di interesse. È invece una bella occasione per lasciare il segno nell'interlocutore". **Silvia Fiori** – Delivery Manager di Reverse.

10. Perché hai scelto di sottoporre la tua candidatura per questa posizione? "È fondamentale rispondere subito in modo corretto a questa domanda che **nel 90% dei casi un recruiter la pone subito all'inizio del colloquio** al candidato. È importante dare l'idea di essere sinceramente **interessati al posto di lavoro** per cui sta facendo il colloquio, argomentando in modo pertinente il perché si è mandato il curriculum per quella posizione lavorativa e in quella determinata azienda. Potrà sembrare davvero surreale ma alcune volte i candidati esordiscono con frasi infelici come «Mi piaceva, come me ne piacevano tante altre che ho visto» oppure «Perché ho voglia di dedicarmi ad altro» o anche addirittura rispondendo «Così per curiosità». Ecco, mai e poi mai, rispondere in questo modo. Se lo fate potete considerare il vostro colloquio già concluso. Il recruiter avrà ormai di voi un'immagine negativa". **Pietro Novelli** – Country Manager Italia di Oliver James.

11. Quali sono le tue prospettive di crescita nel medio lungo termine? Su cosa ti senti di essere più/meno bravo?

"Non c'è una risposta giusta o sbagliata. Consiglio di essere sempre sinceri e dire la verità. Queste sono domande che non hanno un secondo fine di scrematura ma vengono spesso poste per capire il reale *fit*, ovvero il modo di adattarsi, di incastrarsi, che il candidato potrà avere con le persone del team in cui andrà a lavorare eventualmente". **Pietro Novelli** – Country Manager Italia di Oliver James.

12. Quali domande hai per me? "Questa è la domanda che normalmente **chiude un colloquio di selezione**. In questo caso è sempre bene farne il più possibile per dimostrare al recruiter che si è veramente interessati al posto di lavoro e si è già proiettati con la mente a quello che si andrà a fare non appena assunti. Il mio consiglio è quello di non lesinare e porre quante più domande e curiosità possibili. Un modo per farsi trovare pronti e interessati al suo contesto lavorativo è quello di **prepararsi sull'azienda, studiandone il sito web e raccogliendo informazioni** e notizie direttamente su Google, così come – e questo ancora in pochi forse lo fanno – attraverso Glassdoor, il portale nel quale gli impiegati e gli ex impiegati di un'azienda recensiscono anonimamente le aziende e i loro superiori o chiedendo direttamente ad ex-dipendenti contattandoli tramite LinkedIn". **Pietro Novelli** – Country Manager Italia di Oliver James.

13. Vedo un gap di 12 mesi sul suo CV, come mai? "Con questa domanda l'intervistatore non vuole mettere in difficoltà chi ha davanti, ma semplicemente **conoscere le motivazioni per le quali si è interrotto il lavoro** in un determinato periodo e soprattutto cosa ci si è portati a casa da questo periodo di stop. Il consiglio è quello di prepararsi a rispondere a questa domanda in anticipo **elencando le attività svolte e i benefici tratti**, ad esempio: «Ho deciso di viaggiare in giro per il mondo per un anno e nel frattempo ho frequentato un master online legato al settore travel, che è una delle mie passioni» oppure «Mi sono dedicata alla mia famiglia per 12 mesi, sviluppando delle skill di problem solving e gestione del tempo che ho riportato con successo nel mio lavoro attuale». **Gioia e Guenda Novena** – Co-fondatrici di Nextopp.