



PISA  
Varie Figure  
a pagina 15



POSITANO  
Varie Figure  
a pagina 17



ROMA  
Varie Figure  
a pagina 19

**JobTourism**

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 • BARI • COMPAGNIE AEREE • CATERING MARITTIMO, AEROPORTUALE, FERRIARIO E TUTTO QUANTO FA TURISMO • AGENZIE VIAGGI/TO • OPPORTUNITÀ AGENZIE CESSIOMI E BILIEMI



La natura in hotel: tra piscine sospese tra le montagne e saune immerse nel bosco, il nuovo concept dell'Hotel Bella Vista di Trafoi

a pagina 2

## HOSPITALITY

Lavorare in ostello:  
il modello a&o Hostels

a pagina 6

## RISORSE UMANE

Un'Academy  
per FH55 Hotels

a pagina 8

## PERCORSI

Valutare una proposta di lavoro:  
la guida

a pagina 10



**PEDERSOLI**  
evoluzione



info@pedersoli.com



## Un'Academy per FH55 Hotels

*Il nuovo progetto di formazione dell'azienda alberghiera, pensato per stimolare la crescita interna delle persone e rafforzare il senso di appartenenza, creare una mappatura delle competenze e favorire la costruzione di team multidisciplinari*

■ di SERENA MASSA

Sopra,  
Hotel Villa Fiesole

Come abbiamo raccontato recentemente anche nelle pagine di questo magazine, si sono moltiplicate nell'ultimo periodo le iniziative interne agli hotel e ai gruppi alberghieri rivolte alla formazione e allo sviluppo professionale dei collaboratori. La formula scelta è spesso quella delle "academy", che prevede un ventaglio di proposte formative orientate sia alle competenze più propriamente tecniche che alle cosiddette soft skills. Progetti che vanno nella duplice direzione di elevare la qualità del servizio agli ospiti e, al contempo, offrire ai team occasioni di aggiornamento e crescita professionale particolarmente ambite oggi – e in grado di fungere da leva di attraction e retention insieme.

Va in questa direzione anche la nuova "FH55 Academy" del gruppo FH55 Hotels, nata "con l'obiettivo di rispondere in modo concreto e strutturato alle esigenze operative delle strutture e alle trasformazioni in atto nel settore dell'hospitality, sempre più orientato a qualità del servizio, innovazione e centralità delle competenze. Attraverso un approccio pragmatico e strettamente connesso alla quotidianità lavorativa – spiegano dall'azienda – FH55 Academy si propone di rafforzare le competenze interne e favorire percorsi di crescita coerenti con l'evoluzione dei ruoli e delle professionalità all'interno del gruppo".

L'Academy si distingue per un approccio pratico, fortemente connesso alla realtà operativa: i percorsi formativi vengono infatti costruiti sulla base dei reali fabbisogni aziendali e delle specifiche esigenze dei diversi reparti, con contenuti immediatamente applicabili nel lavoro di tutti i giorni. Ogni anno il piano formativo verrà definito attraverso l'analisi dei bisogni espressi direttamente dai collaboratori, delle priorità legate al piano industriale e delle aree strategiche individuate dal gruppo, racconta la compagnia alberghiera.

”

La formazione si svilupperà attraverso modalità integrate che combinano attività in aula, esercitazioni pratiche, case history, videocorsi e podcast, con la volontà di trasformare ogni momento della vita aziendale, dall'onboarding ai meeting interni, in un'occasione di apprendimento e condivisione. Un vero e proprio 'hospitality human hub' orientato alla crescita continua delle persone

## JOB IN TOURISM

15 Giugno 2026



### RISORSE UMANE

9

**In alto, a destra,**  
Grand Hotel Mediterraneo,  
Firenze;  
Ilaria Bigliuzzi, HR Director di  
FH55 Hotels;  
**sotto, dall'alto,**  
Hotel Villa Fiesole;  
Grand Hotel Palatino, Roma;  
Hotel Calzaiuoli, Firenze

“Crediamo fortemente che la qualità del servizio nasca dalla qualità delle persone – spiega **Claudio Catani**, Vice President Operations di FH55 Hotels –. FH55 Academy rappresenta un passo strategico per rafforzare la nostra identità e sostenere lo sviluppo futuro del gruppo, attraverso competenze solide, condivise e riconosciute”.

Per il primo anno di attività, FH55 Academy ha avviato 8 corsi per un totale di 144 ore formative e 75 partecipanti coinvolti, tra cui un percorso dedicato alla leadership al femminile, una job rotation nell'area cucina e cinque percorsi focalizzati sugli standard operativi e sulle soft skills, per tutte le strutture del gruppo. I programmi saranno modulati annualmente in base ai bisogni organizzativi e professionali, con l'obiettivo di potenziare sia le hard skills sia le soft skills.

“La formazione – prosegue l'azienda – si svilupperà attraverso modalità integrate che combinano attività in aula, esercitazioni pratiche, case history, videocorsi e podcast, con la volontà di trasformare ogni momento della vita aziendale, dall'onboarding ai meeting interni, in un'occasione di apprendimento e condivisione. Un vero e proprio 'hospitality human hub' orientato alla crescita continua delle persone”. I percorsi si svolgeranno nelle quattro strutture e sedi del gruppo – il Grand Hotel Mediterraneo e l'Hotel Calzaiuoli a Firenze, il Grand Hotel Palatino a Roma e l'Hotel Villa Fiesole – con l'obiettivo di diffondere la cultura formativa in modo trasversale e capillare all'interno dell'organizzazione.

Definiti gli obiettivi: favorire la crescita interna delle persone, rafforzare il senso di appartenenza all'azienda attraverso percorsi strutturati di sviluppo professionale, creare una mappatura sempre più chiara delle competenze presenti all'interno del gruppo, valorizzando la contaminazione tra professionalità diverse favorendo così la costruzione di team multidisciplinari a supporto dei futuri progetti aziendali.

Il progetto prevede anche l'introduzione degli open badge, strumenti digitali di certificazione delle competenze acquisite nel percorso formativo. “I badge – spiega ancora l'azienda – rappresentano un sistema strutturato e progressivo di riconoscimento delle abilità sviluppate, che consente di mappare in modo chiaro e trasparente il percorso di crescita di ciascuna persona all'interno dell'organizzazione. Attraverso un linguaggio condiviso e immediatamente leggibile, gli open badge valorizzano le competenze acquisite sia in ambito teorico sia operativo, rendendole tracciabili e spendibili nei diversi contesti professionali interni”. I badge saranno suddivisi in cinque aree principali – F&B, Hospitality, Strategic Skills, Soft Skills e Job Rotation – permettendo di identificare in modo immediato le competenze sviluppate e favorendo la creazione di team trasversali ed eterogenei.

“La formazione è fondamentale per la nostra azienda e con la nostra Academy sarà una formazione concreta, misurabile e coerente con i nostri valori e bisogni – sottolinea **Ilaria Bigliuzzi**, HR Director di FH55 Hotels –. Non si tratta solo di trasferire conoscenze, ma di sviluppare competenze reali che accompagnino la crescita professionale e personale, rendendo ogni collaboratore protagonista del proprio percorso e allo stesso tempo rendere la nostra azienda maggiormente attrattiva e competitiva”.

I programmi della FH55 Academy si avvalgono di un corpo docente composto sia da professionisti senior interni, custodi del know-how e della cultura aziendale, sia da docenti esterni selezionati per portare visioni innovative, aggiornamenti e best practice di settore. Ogni percorso prevede prove finali finalizzate a verificare concretamente l'apprendimento e consolidare le competenze maturate. FH55 Hotels apre inoltre la possibilità di candidarsi come docenti: i professionisti interessati possono presentare la propria candidatura scrivendo a [hr@fhhotelgroup.it](mailto:hr@fhhotelgroup.it) e compilando l'apposito form, dimostrando il possesso dei requisiti richiesti.



”

Per il primo anno di attività, FH55 Academy ha avviato 8 corsi per un totale di 144 ore formative e 75 partecipanti coinvolti, tra cui un percorso dedicato alla leadership al femminile, una job rotation nell'area cucina e cinque percorsi focalizzati sugli standard operativi e sulle soft skills, per tutte le strutture del gruppo. I programmi saranno modulati annualmente in base ai bisogni organizzativi e professionali, con l'obiettivo di potenziare sia le hard skills sia le soft skills