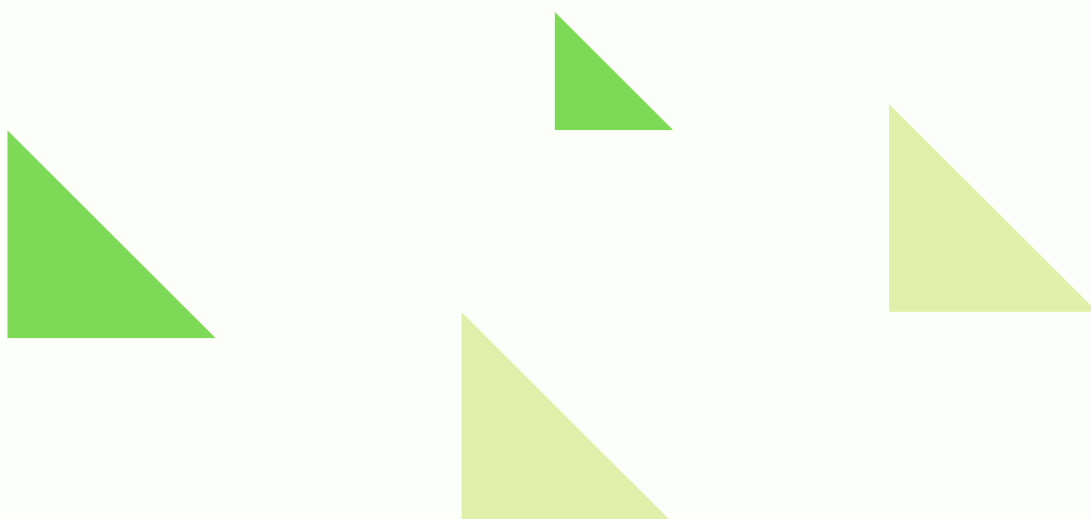


GUGLIELMO DRAGOTTA
HR Manager - Career Coach - Formatore



Come negoziare un aumento di stipendio a prova di no

Consigli pratici per modellare il tuo job profile



Indice

1. Introduzione
2. Quanto vale davvero il tuo lavoro
3. Come, quando e perché richiedere un aumento retributivo
4. Domande e risposte
5. L'arte sacra della negoziazione dello stipendio a prova di no
6. Errori comuni nel processo di negoziazione
7. Conclusioni e consigli finali

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)

Introduzione

Per prima cosa è fondamentale imparare a leggere i dati retributivi. Sembra una banalità o qualcosa di scontato ma in realtà non è assolutamente così.

Come sempre quindi partiamo da numeri e dati oggettivi.



Per **ciascuna posizione** lavorativa esiste una curva salariale, costituita dai valori di mercato **minimo**, **medio** e **massimo**.

I professionisti delle risorse umane che si occupano di retribuzioni, direbbero 1° quartile, mediana e 3° quartile; sono semplicemente termini statistici per indicare la stessa cosa.

Il grafico evidenzia che lo stipendio del soggetto esempio (barra rossa), si colloca vicino ai valori massimi di mercato per quella specifica posizione. Stiamo parlando ovviamente della RAL (Retribuzione Annuale Lorda).

Partiamo dal principio

La seconda cosa da sapere è che vi sono numerosi fattori che influiscono sullo stipendio. Li distingueremo per comodità in due macro famiglie:

Fattori personali e Fattori organizzativi.

Fattori personali che influenzano la retribuzione

Esperienza maturata: una maggiore esperienza acquisita nel proprio ambito professionale, permette una crescita in termini di retribuzione

Differenza uomo/donna: le donne hanno mediamente retribuzioni inferiori rispetto alle posizioni lavorative maschili dello stesso ruolo

Percorso di studi: il livello di istruzione non incide direttamente sui risultati dell'attività lavorativa e non garantisce necessariamente una retribuzione elevata

Risultati ottenuti: i successi ottenuti, anche se non sempre riconosciuti, alla lunga influenzano positivamente sia la retribuzione che gli avanzamenti in carriera (track record)

Comportamenti organizzativi: allineare i propri comportamenti alla cultura aziendale e alle attese dell'organizzazione ha un impatto positivo sulle retribuzioni come approfondito durante TUTTO il Master MiVedoManager.

Partiamo dal principio

Vi sono poi i **Fattori organizzativi che influenzano la retribuzione**, tra i quali spiccano:

Responsabilità: maggiori sono le responsabilità rispetto alla posizione standard, più elevata sarà la retribuzione

Dimensione aziendale: maggiore è la dimensione aziendale e più complessa è l'organizzazione, più importante sarà la posizione e di conseguenza anche la retribuzione

Certificazioni possedute: Sono requisiti necessari per svolgere una determinata professione. Di solito non influiscono sul livello salariale. Ricorda che per crescere in azienda non devi trasformarti nel miglior tecnico operativo ma nel miglior manager. Non stiamo allenando le competenze tecniche bensì le competenze trasversali (abilità sociali). Tienilo a mente. Piuttosto certifica queste affinché dimostrino nero su bianco i tuoi comportamenti.

Area geografica: le aree metropolitane e le regioni del nord-ovest hanno generalmente retribuzioni più elevate rispetto alla media

Livello di inquadramento: il livello di inquadramento non incide necessariamente sulla retribuzione. Si possono anche trovare figure impiegate che percepiscono stipendi da dirigenti con super minimi non assorbibili.

Partiamo dal principio

A parità di posizione ricoperta, il salario dunque può cambiare in base all'esperienza, ai risultati raggiunti, alla dimensione aziendale, etc.

Pertanto se la tua retribuzione si colloca ai minimi di mercato le cause potrebbero essere molteplici ma ricorda ciò che sto per dirti: se sei entrato da poco in azienda siglando il contratto con la promessa dei tuoi superiori che un "domani" non bene precisato avresti guadagnato una RAL maggiore sei appena finito in un potenziale tremendo cul de sac e devi uscirne rapidamente!

È UTILE, SE NON ADDIRITTURA INDISPENSABILE, SAPERE COME LA TUA AZIENDA STABILISCE GLI STIPENDI

La maggior parte delle imprese non utilizza criteri troppo sofisticati per la definizione degli stipendi. In generale comunque dovrebbero sempre esistere una politica e una struttura retributiva con appositi Job Promotion Criteria.

D'altronde la politica retributiva in un'azienda non è altro che l'insieme di **regole che identificano l'utilizzo delle diverse componenti dello stipendio** (vedi tabella alla pagina seguente) e **le modalità di collocamento nei confronti dei concorrenti** (decisione di pagare una posizione lavorativa rispettando o meno i valori medi di mercato).

COMPONENTE DELLA RETRIBUZIONE	POLITICA RETRIBUTIVA AZIENDALE
RETRIBUZIONE FISSA	+ 10% rispetto alla media di mercato
RETRIBUZIONE VARIABILE	15% della paga base
BENEFIT	Auto, cellulare, mensa, etc.

Partiamo dal principio

Per esempio, un'azienda che si stabilisce in un'area produttiva già presidiata da altre realtà simili, può decidere di fissare una retribuzione superiore del 10% rispetto al mercato locale, in modo da attrarre talenti e profili specializzati.

Un'altra azienda potrebbe invece agire, fissando le proprie retribuzioni ad un livello inferiore alla media di mercato grazie all'ottima reputazione di cui gode.

Una terza azienda infine, potrebbe pensare di portare la maggior parte degli stipendi al valore medio di mercato, assicurando invece a specifiche posizioni chiave (**key people di cui TU che leggi devi far parte**) una retribuzione sconsideratamente più alta di ogni altro benchmark di mercato.

LE AZIENDE GESTISCONO LE POLITICHE RETRIBUTIVE ATTRAVERSO UNA STRUTTURA DEFINITA

In passato, per stabilire il livello retributivo dei propri dipendenti, le imprese utilizzavano il criterio dell'anzianità professionale. **Oggi invece è sempre più diffuso il metodo meritocratico che premia sulla base dei risultati ottenuti.**

Ciò che non ti fa ottenere un aumento retributivo è la **mancanza di track-record** da sintetizzare nei luoghi e momenti opportuni dimostrando di avere un impatto concreto nel produrre benessere economico per l'azienda.

Partiamo dal principio

La maggior parte delle aziende attribuisce gli incrementi retributivi solo una volta l'anno, in un determinato periodo (fine anno, inizio anno, etc.).

Sapere come e con quali regole viene gestito l'intero processo, è cruciale per sperare di ottenere uno stipendio più elevato nel momento corretto.

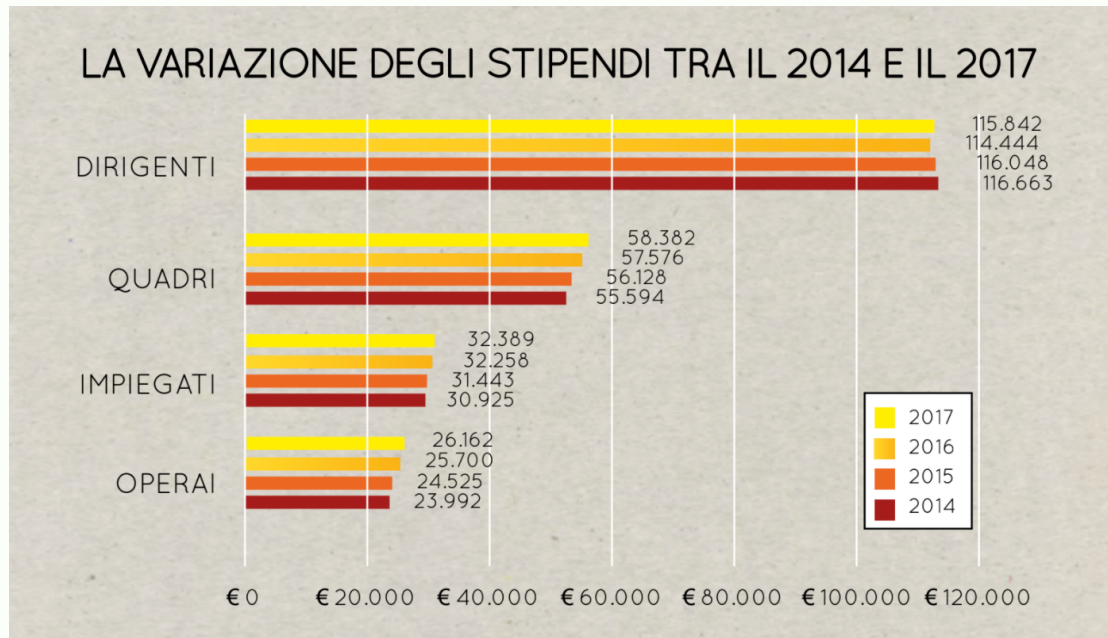
Richiedere, per esempio, un incremento retributivo a marzo, quando invece per prassi è gennaio il mese riservato a tale scopo, ti farà solo perdere tempo.

Oppure, volere un aumento del 20% sapendo che la politica aziendale prevede solo piccoli step (es. 5%) correlati alla permanenza in azienda, vuol dire percorrere una strada sbagliata, disfunzionale e fuori dagli standard dell'azienda.

Anche avendo il migliore sponsor all'interno dell'azienda sarebbe così estremamente improbabile riuscire a spuntare il 20% desiderato in una sola tranche.

Qualunque sia il caso, più informazioni riuscirai a raccogliere e maggiore sarà la probabilità di avere successo nel processo negoziale, ottenendo così quanto desiderato. Ricordi le lezioni all'interno del Master dove parliamo dell'importanza di questa fase di intelligence propedeutica? Se la risposta è no, recupera i video ed approfondisci. Se la risposta è sì, procedi oltre con gli appunti di fianco.

Dati di fatto



UN ULTERIORE ELEMENTO DA TENERE IN CONSIDERAZIONE È L'INFLAZIONE

Prendiamo ad esempio questo grafico. Si riportano gli stipendi annui lordi medi per ciascuna categoria contrattuale nel periodo 2014-2017: gli incrementi nominali del quadriennio sono pari al 5,0% per i quadri, al 4,7% per gli impiegati e al 9,0% per gli operai, mentre i dirigenti subiscono un calo retributivo medio pari a -0,7%.

Tuttavia, se si tiene conto dell'inflazione (+1,2% nel quadriennio), l'aumento retributivo determina un reale aumento di potere d'acquisto. Quindi, **nel determinare un aumento di stipendio o nel negoziare un'offerta per una nuova posizione, è auspicabile tenere in considerazione l'inflazione degli ultimi anni e quella prevista per il futuro**, mettendo in conto un'erosione reale del potere d'acquisto (dati sull'inflazione reperibili sul sito dell'ISTAT).

Dati di fatto

IN ULTIMO VA CONSIDERATO ANCHE IL CUNEO FISCALE

La figura illustra l'effetto del cuneo fiscale, cioè la differenza tra quanto un dipendente costa all'azienda e quanto lo stesso incassa, netto, in busta paga.

Nell'esempio, a fronte di uno stipendio mensile netto di 1.700 Euro, che corrisponde ad un lordo di 2.472 Euro, l'azienda sostiene un costo pari a 3.411 Euro (più del doppio !!!).

Questo conteggio serve a capire che il valore aggiunto che tu apporti all'azienda in termini **diretti** (tuo lavoro) o **indiretti** (lavoro di collaboratori e colleghi da te coordinati, formati etc.) deve valere **ALMENO 3.411 €** per andare a Break Even Point (BEP) dell'azienda. Più superi il BEP e più alto sarà il tuo contributo più spazio avrai per incrementare le tue condizioni retributive.

Tuttavia, quando si deve negoziare un aumento o valutare un'offerta di lavoro, è indispensabile avere un'idea del rapporto fra salario lordo, netto e costo per l'azienda.



2. Quanto vale il tuo lavoro

Pensi di guadagnare poco, molto meno di quello che meriti?

Ritieni di lavorare più degli altri ma ricevere meno?

Prima di accettare un'offerta o negoziare un aumento di stipendio, devi essere in grado di misurare il **valore del tuo lavoro**, prestando attenzione a tutti gli aspetti che concorrono a creare un buon pacchetto retributivo.

Adesso ti svelo una formula che in poche persone conoscono, ancor meno professionisti applicano.

Sei pronto? Ti svelo la formula per il calcolo del valore del lavoro:

$$\text{VALORE DEL LAVORO} = \text{VM} + \text{VI} + \text{VR}$$

Cominciamo con il primo elemento di questa sommatoria: il **Valore di Mercato (VM)**.

È il valore in euro della posizione che occupi o vorresti occupare; corrisponde alla media di mercato relativa a quel lavoro.

Prima dell'avvento di Internet, la maggior parte dei dipendenti non aveva accesso alle informazioni di benchmarking; oggi invece sono disponibili numerosi documenti.

2. Quanto vale il tuo lavoro

Ok, adesso passiamo invece al secondo elemento di questa formula magica: il **Valore Individuale (VI)**.

È il valore costituito dalle capacità e dalle abilità uniche che possiedi e che puoi mettere a disposizione o portare in azienda; queste caratteristiche possono avere molte forme e devono essere arricchite. Potremmo definirlo come la tua **UNIQUE SELLING PROPOSITION** o **FATTORE CRITICO DI SUCCESSO**.

Ecco alcuni esempi di persone che sono riuscite ad ottenere uno stipendio superiore alla media di mercato mettendo in luce il proprio **VALORE INDIVIDUALE**:

1 - Capacità

Sergio, contabile senior, ha oltre dieci anni di esperienza; conosce molto bene le regole contabili, gli aspetti fiscali, le procedure, le policy, etc.

Grazie alla sue capacità è in grado, a parità di tempo impiegato, di gestire il doppio delle pratiche rispetto alla maggior parte dei contabili. Per questo motivo, è riuscito ad ottenere 8.000 Euro in più (bonus + incentivi) rispetto alla media di mercato.

2 - Performance precedenti

Carlo ha ricevuto quattro premi, per il design di un sito web, che gli hanno fatto aggiungere 5.000 Euro al salario medio previsto per la sua posizione.

2. Quanto vale il tuo lavoro

3 - Flessibilità

Un'agenzia pubblicitaria del Nord Est ha diversi clienti a Milano e Torino; l'account executive deve quindi passare la maggior parte del tempo per strada, sulla A4. Dopo aver perso 3 account executive in quattro anni a causa di ciò, il general manager dell'agenzia si è innamorato di Federico, un quarantenne single con la passione per i viaggi. Federico ha avuto buon gioco nel negoziare l'eccessivo stress da viaggio con un superminimo elevato, dovuto alla durata eccessiva delle giornate di lavoro.

4 - Networking

Renzo conosce più di 200 direttori acquisti e, anche se nella sua azienda non è un commerciale di prima fascia, è stato in grado di vendere prodotti/servizi, sfruttando la sua rete. Ha ottenuto così un incremento salariale del 35%.

5 - Idee innovative

Roberto, buyer senior, ha avuto l'idea di importare alcuni prodotti dalla Cina; sapeva che avrebbe risparmiato circa il 50% del costo dei materiali trovando un fornitore specifico. Con questo sistema ha ottenuto un bonus di 10 centesimi per ogni pezzo ordinato dall'azienda. Poca roba? Non ridere: questa idea gli ha permesso di guadagnare un sacco di soldi.

2. Quanto vale il tuo lavoro

6 - Entusiasmo

Consuelo è una persona sempre positiva, in grado di accendere l'entusiasmo tra i colleghi di lavoro; i suoi risultati non sono al di sopra della media ma la sua **dedizione**, la **passione** e l'**entusiasmo** per il lavoro sono contagiosi.

È riuscita ad ottenere 5.000 Euro in più rispetto al suo valore di mercato (VM) perché le è stato riconosciuto l'**effetto positivo sui colleghi**, i quali, grazie alla sua energia e al suo entusiasmo, riescono a dare il meglio di sé.

Adesso penserai che, nonostante questi esempi siano interessanti, tu non possiedi alcuna caratteristica individuale da valorizzare; magari non conosci 200 direttori acquisti e non hai un entusiasmo travolgente con il quale negoziare il tuo compenso.

Può essere ed è comprensibile; è infatti difficile rispecchiarsi completamente nei modelli che ti abbiamo descritto.

Però, grazie a questi esempi, potresti riuscire a rispondere ad alcune domande:

"Cosa ho di speciale?"

"Quali sono gli elementi che mi distinguono sul lavoro?"

"Come posso aumentare il mio valore individuale?"

2. Quanto vale il tuo lavoro

Il terzo elemento è il **Valore del Rischio (VR)**.

È il valore collegato alle tue performance individuali, in base a cui è possibile ottenere premi, bonus o incentivi. È la componente che rappresenta la parte variabile della retribuzione ed è dunque la più aleatoria della **formula del valore del lavoro**, in quanto dipendente dalle performance.

La percentuale variabile del salario di norma è stabilita sulla base di regole del gioco conosciute a priori ed è corrisposta al raggiungimento di obiettivi concordati. Può essere erogata sotto forma di diversi elementi retributivi: **bonus, incentivi, premi di risultato, premi di partecipazione, etc.**

Tieni presente che ogni volta che puoi misurare il risultato del tuo lavoro, specialmente quando esso è collegato a fatturato, vendite e profitti, hai la possibilità di chiedere una qualche forma di retribuzione variabile.

Questo è più semplice per le posizioni di linea ma ovviamente incoraggio chi ricopre posizioni di staff a trovare lo spazio corretto per dimostrare che grazie al proprio operato si concorre al fatturato generato.

Tra l'altro questo tipo di incentivazione, appunto perché collegata ad un successo, non fa riferimento ad un esborso immediato e dunque è più facile per un datore di lavoro concedertela.

2. Quanto vale il tuo lavoro

Pensa a questa frase:

"Se posso farti guadagnare 1.000, che non riusciresti ad ottenere senza di me, saresti disposto ad attribuirmene 100?"

Dunque, nel caso in cui tu non riesca a negoziare un pacchetto retributivo soddisfacente attraverso il valore medio di mercato (VM) o il tuo valore individuale (VI), puoi sempre chiedere un bonus sul raggiungimento di particolari risultati.

Tieni a mente SEMPRE il tuo **BEP** e lavora su ogni singolo aspetto del tuo lavoro per evidenziare attività che agevolano, snelliscono, supportano al raggiungimento di obiettivi e migliori risultati aziendali.

Esempio: Miranda lavora nel ramo IT dell'azienda e tra le sue attività prepara il kit tecnologico per i venditori disponendo pc, telefono aziendale e altre strumentazioni. Nella sua azienda il reparto IT è tristemente noto per non essere tempestivo nell'evadere le richieste inoltrate dalla forza vendite quindi capita il 90% delle volte che tali strumentazioni siano disponibili dopo 5 giorni iniziali di permanenza in azienda. Miranda ha trovato il modo di snellire questo processo lento permettendo all'azienda di essere tempestivi. Cosa vuol dire in termini meramente economici ad esempio?

2. Quanto vale il tuo lavoro

L'ottimo operato di Miranda ha permesso di rendere operativo il venditore 5 giorni prima del solito.

Considerando che ogni giorno mediamente i venditori generano 1.000 € di venduto e che i 5 giorni persi quindi contribuiscono ad una perdita di 5.000 € Miranda ha creato valore per 5.000 € grazie ad un più efficiente protocollo da lei inventato per evadere le richieste.

Miranda ha generato anche un triplice effetto moltiplicativo:

1. Ogni mese i venditori bloccati erano 4 = 20.000 € in più nelle tasche dell'azienda
2. Ha avanzato l'idea di diventare facilitatore per efficientare processi eliminando colli di bottiglia come questo
3. Ha formato 2 colleghi, diventati suoi collaboratori trasversali su tale nuovo incarico di facilitatore

In questo modo Miranda ha aperto una serie di porte che la condurranno al successo aziendale garantendole quindi ANCHE un aumento salariale che adesso potrà argomentare con numeri reali.

Ricorda che Miranda non godeva di una posizione di linea ma di staff puro nel dipartimento IT.

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)

3. Come, quando e perché richiedere un aumento retributivo

Hai lavorato duramente e raggiunto tutti gli obiettivi che ti erano stati assegnati.

Ma dopo una ricerca online, scopri che la tua retribuzione è inferiore alla media di mercato.

Volere un aumento è una cosa, richiederlo ed ottenerlo un'altra.

Negoziare uno stipendio è probabilmente un'attività a cui non sei abituato.

Alcune ricerche affermano che **4 soggetti su 10 non abbiano mai nemmeno provato e discutere la propria situazione retributiva.**

Le cause principali sono da ricercarsi nel timore di sentirsi rifiutare la domanda o di perdere il lavoro. **La buona notizia è che nessun capo o responsabile risorse umane ha mai licenziato un dipendente per aver chiesto un aumento di stipendio;** la maggior parte di essi infatti si aspetta di dover negoziare le retribuzioni dei propri collaboratori.

Pertanto, se desideri migliorare il tuo salario, ecco alcuni **suggerimenti da tenere in considerazione:**

3. Come, quando e perché richiedere un aumento retributivo

RACCOGLI LE INFORMAZIONI NECESSARIE

Parlo spesso durante il Master MiVedoManager di quanto importante sia raccogliere informazioni e contestualizzare mediante un'attenta e continuativa attività di intelligence.

PREPARA LE MOTIVAZIONI

Cerca di chiarire molto bene le motivazioni per cui stai chiedendo un aumento. Il figlio appena nato, il nuovo pastore tedesco che mangia quanto un branco di lupi famelici, la stanza in più che ti farebbe comodo in casa?

Naturalmente niente di tutto questo! Gli aumenti di salario vengono concessi a chi se li merita e non a chi ha bisogno di denaro. Pertanto, prima di affrontare la negoziazione, definisci molto bene i **tuo punti di forza, i risultati raggiunti** e i **problemi risolti** (meglio se rappresentano casi concreti e documentati).

STABILISCI COSA E QUANTO CHIEDERE

È indispensabile stabilire con cura la percentuale di aumento da richiedere, sapendo che in media si sta parlando di un 3-5%. Incrementi superiori al 10% sono rari, a meno che non si tratti di un aggiustamento significativo dovuto ad una crescita delle responsabilità, al cambio di lavoro, all'espatrio, etc.

Ricordati di tener conto anche dell'inflazione pregressa: nel triennio 2011-2013 è stata circa pari al 6,1%. **Se sono tre anni che non ricevi aumenti e te ne propongono uno del 5%, stai comunque perdendo potere d'acquisto!**

3. Come, quando e perché richiedere un aumento retributivo

CERCA DI CAPIRE CHI HAI DAVANTI

È possibile che l'interlocutore a cui stai chiedendo un aumento non sia autorizzato a concedertelo. Tuttavia non è tempo sprecato: nella maggior parte dei casi, ti stai preparando e contemporaneamente stai fornendo le informazioni giuste al tuo capo. Maggiore sarà la tua preparazione, più possibilità avrai di ottenere quanto desiderato. Ricorda di parlare con i reali decision maker che hanno potere di spesa e di accordare quanto richiesto. Le peggiori trattative finiscono proprio a causa di rinvii, palleggi, rimandi causati da chi non è in grado di prendere posizione. Capire in ottica preliminare quali sono i Job Promotion Criteria ti permette anche di comprendere quali passaggi "obbligati" e quali personaggi "obbligati" da cui passare.

PROGRAMMA IL COLLOQUIO

Programma in anticipo il meeting con il tuo capo. Durante il colloquio cerca di contenere l'emozione e abbandona gli atteggiamenti difensivi; **sii preparato a rispondere alle domande, focalizzandoti su fatti, cifre e risultati raggiunti**. Sii positivo, cerca di vedere le situazioni più complesse e le domande più insidiose come **occasioni di apprendimento e di miglioramento**. Ricordati infine che, in una buona negoziazione, entrambe le parti ritengono di aver avuto successo: win-win.

4. Domande e risposte

#1

Quando si deve affrontare una negoziazione dello stipendio, la cosa più complessa è l'approccio nei confronti dell'interlocutore (capo o direttore risorse umane).

Per questa ragione abbiamo riassunto nella tabella seguente una serie di domande che presumibilmente ti verranno fatte e le migliori risposte che potrai dare.

DOMANDA:

DOVE HAI PRESO I DATI SULLA RETRIBUZIONE?

Se il tuo capo ti chiede dove hai preso i dati in tuo possesso, puoi rispondere che hai effettuato **diverse ricerche**. Esistono molteplici fonti da utilizzare: APL, Osservatori, MEF, JobPricing, Neuvoo o ancora tramite lo studio dei trend di annunci di lavoro simili, dati forniti dalle aziende, database retributivi presenti sui mercati nazionale ed internazionale, survey, tesi universitarie già riassuntive dei dati utili ad avvalorare la tua tesi.

DOMANDA:

PERCHÉ PENSI DI MERITARE UN AUMENTO?

Poiché ti sei preparato prima del colloquio ed hai riassunto una **lista di risultati raggiunti, progetti completati con successo e attività extra realizzate**, riuscirai a rispondere facilmente a questa domanda. Se inoltre saprai documentare il tutto anche con i **fatti (aumento di ricavi, tempi ridotti, risparmi, etc.)**, allora partirai con una marcia in più.

4. Domande e risposte #2

DOMANDA:

QUEST'ANNO NON ABBIAMO BUDGET PER GLI AUMENTI

Potrebbe essere vero ma potrebbe anche essere una scusa per non darti l'aumento oppure una tattica negoziale. In ogni caso puoi spostare le tue richieste su qualcosa d'altro: un **bonus legato alla realizzazione di un progetto, un premio relazionato al superamento del budget, un nuovo incarico per avere maggiore visibilità in azienda, un percorso formativo al quale accedere pagato dall'azienda**. In questi ultimi casi fai sentire la tua voce facendo capire che il budget collegato direttamente ad aumenti retributivi consolidati è un conto, budget in formazione è un'altro centro di costo.

DOMANDA:

SIAMO SPIACENTI MA NON RITENIAMO CHE LA TUA PERFORMANCE SIA SODDISFACENTE

Se hai documentato i tuoi successi con fatti e cifre e la risposta del capo è che la tua prestazione non è ritenuta soddisfacente, allora devi chiedere "perché". Mostrati positivo ed interessato a capire quali sono le tue lacune e come puoi fare per migliorare. Chiedi di fissare un incontro dopo 3 o 4 mesi per verificare assieme i progressi fatti.

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)

Sample

**DOMANDA:
DEVO INTERPRETARE QUESTA RICHIESTA COME UN
ULTIMATUM?**

Se il tuo capo ti pone questa domanda è perché ha percepito la tua richiesta come una minaccia.

Evita le minacce perché raramente funzionano.

Invece, cerca di rassicurarlo: ami il tuo lavoro e sei felice di stare in azienda, anche se semplicemente pensi, dati alla mano, di poter contribuire maggiormente con il riconoscimento adeguato.

STIPENDIO ATTUALE	€					
RANGE DI MERCATO (lordo annuo) <small>(www.jobpricing.it/calcolatore-retribuzione.php)</small>	€	-	€	-	€	Max
		Min		Med		
RANGE DI MERCATO (netto annuo) <small>(www.jobpricing.it/calcolatore-retribuzione.php)</small>	€	-	€	-	€	Max
		Min		Med		
ANNI DI ESPERIENZA						
DATA E % DELL'ULTIMO AUMENTO					%	
INFLAZIONE DEL PERIODO <small>(vedi pag. 7)</small>						
AUMENTO PREVISTO <small>(vedi pag. 12)</small>		-				
ULTIMA PERFORMANCE					Dai un voto da 1 a 5 <small>(1 sotto le attese, 5 ottimo)</small>	
OBIETTIVI RAGGIUNTI NELL'ULTIMO ANNO <small>(incremento di responsabilità, progetti, attività extra, risparmi, aumento di ricavi, etc.)</small>						
PUNTI DI FORZA <small>(vedi pag. 8/9)</small>						
Ho intenzione di chiedere:			Mi potrei accontentare di:			
€		€				

5. L'arte sacra della negoziazione dello stipendio a prova di no

Attribuire un valore al salario di un individuo **non è una scienza ma un'arte**. Dipende infatti da entrambe le parti coinvolte nella negoziazione determinare dove e con quale retribuzione ricompensare un dipendente.

Quando un'azienda vuole impiegare il tuo tempo e il tuo lavoro, ricordati che colui che decide è una persona in carne ed ossa: non stiamo parlando di una perizia fredda e distaccata ma di un processo emotivo e in egual misura razionale, che tiene conto di diversi fattori non sempre logici o imparziali.

Dovrà passare il concetto che il tuo tempo vale $X\text{€}$ per l'azienda e che nel ruolo attuale, con gli incarichi attuali e le mansioni che svolgi potresti invece produrre $X\text{€}$ al quadrato massimizzando di fatto l'investimento dell'azienda con un maggior rendimento in termini di performance.

A prescindere dal metodo, i datori di lavoro hanno sempre in mente una **banda di oscillazione** che possono utilizzare per dare un valore economico ad una posizione.

La consapevolezza di queste dinamiche può migliorare in maniera sensibile le tue possibilità di ottenere uno stipendio più elevato.

5. L'arte sacra della negoziazione dello stipendio a prova di no

In effetti, esistono numerosi fattori che influenzano un datore di lavoro nel processo di assunzione:

URGENZA

L'azienda non sta cogliendo tutte le opportunità di business perché mancano le risorse qualificate, il mercato sta crescendo e i concorrenti stanno acquisendo vantaggi competitivi; per queste ragioni, l'azienda potrebbe aver bisogno di assumere qualcuno adesso.

STANCHEZZA

Il selezionatore è semplicemente stanco di fare colloqui e vuole chiudere; questo potrebbe allargare la forbice del budget da destinare al tuo salario.

STRATEGIE AZIENDALI

Per l'azienda, il lavoro che stai cercando potrebbe essere strategico più a livello di visibilità che di ritorno di investimento; il selezionatore potrebbe di conseguenza decidere di pagare maggiormente la tua figura professionale per assicurarsi la tua motivazione e il suo successo.

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)

5. L'arte sacra della negoziazione dello stipendio a prova di no

REPUTAZIONE

Forse il selezionatore in passato è stato accusato di non essere capace di attrarre e/o trattenere le migliori risorse; potrebbe quindi essere intenzionato a correggere questa visione, utilizzando incentivi per convincerti a far parte dell'azienda o a rimanere.

CAPACITÀ DI APPRENDIMENTO

Il datore di lavoro può voler premiare chi dimostra di imparare rapidamente.

RAPPORTO PERSONALE

Chiamato anche "chimica". Qualche volta un lavoratore ottiene la fiducia del capo più di un collega ugualmente qualificato.

DOMANDA/OFFERTA

I datori di lavoro possono voler pagare sopra la media un impiegato per assicurarsi una posizione per la quale c'è scarsità di offerta.

ABILITÀ SPECIALI

Cosa succede se, in aggiunta alle skill richieste al momento, il candidato possiede capacità delle quali l'azienda avrà bisogno in futuro?

5. L'arte sacra della negoziazione dello stipendio a prova di no

Questi sono solo alcuni dei fattori che i selezionatori prendono in considerazione nel momento in cui si trovano a dover determinare un salario: ecco il motivo per cui l'elemento umano è così importante nella negoziazione. La consapevolezza di questi elementi e la tua abilità nel riconoscere gli argomenti che interessano realmente al selezionatore, possono aumentare in maniera concreta il tuo stipendio.

NON IMPORTA QUALE SIA LA PRIMA OFFERTA, È CHIARO CHE I DATORI DI LAVORO GIOCHINO AL RIBASSO.

TUTTE LE PROPOSTE HANNO MARGINI DI CRESCITA

Pertanto, se stai affrontando un processo di selezione finalizzato ad occupare una nuova posizione di lavoro ecco alcuni suggerimenti da tenere in considerazione:

5. L'arte sacra della negoziazione dello stipendio a prova di no

POSTICIPA LA DISCUSSIONE SULLO STIPENDIO

Quando un datore di lavoro o un selezionatore chiede: "Qual è la sua richiesta economica?" oppure "Quanto guadagna attualmente?" sta in realtà cercando di informarsi sulle tue aspettative. Con pretese troppo alte sarai escluso dal processo di selezione ma d'altro canto, aspettative troppo basse ti faranno guadagnare di meno oppure ti faranno apparire poco qualificato.

Il momento più adatto per discutere il salario è dopo la definizione della posizione, dei compiti e delle responsabilità; solo allora potrai essere sicuro che il tuo datore di lavoro comprenda quello che stai mettendo sul tavolo.

LASCIA CHE SIA IL TUO INTERLOCUTORE A FARE LA PRIMA OFFERTA

Arriverà dunque il momento in cui saranno pronti a farti un'offerta, eccoti quindi un secondo consiglio sulle tempistiche: non aver fretta di chiudere il negoziato troppo presto! Se la tua priorità principale è assicurarti un'offerta, di qualunque portata, lascia che sia il datore di lavoro a farla per primo. In questo modo potrai avere un punto di partenza dal quale prendere idee.

Generalmente, potrai migliorare questo livello del 5-10% (o anche di più). Nello scenario peggiore, se cominceranno loro, certamente non perderai l'offerta iniziale. Inoltre, c'è sempre la possibilità che il datore di lavoro superi la proposta che pensavi di fare.

5. L'arte sacra della negoziazione dello stipendio a prova di no

RIPETI L'OFFERTA E RIMANI IN SILENZIO

Quando il datore di lavoro ti comunicherà la sua offerta, ripetila ad alta voce e poi rimani in silenzio. Se ti hanno fatto un'offerta troppo bassa, e ne sono al corrente, questo è il momento adatto per incrementarla.

CONDIVIDI CON IL SELEZIONATORE IL RANGE SALARIALE

Se l'offerta è sotto il livello di mercato, è tempo di discuterne con il selezionatore, chiedendogli ad esempio come è arrivato a stimarla.

Spesso troverai degli spunti sui quali negoziare un incremento. Tieni a mente che i datori di lavoro osservano i dati retributivi in maniera diversa rispetto al candidato.

Gli elementi in comune su cui si potrà discutere sono, ad esempio, le fonti utilizzate per ottenere queste informazioni e le modalità con cui sono correlate al profilo lavorativo.

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)

5. L'arte sacra della negoziazione dello stipendio a prova di no

CONCLUDI E CERCA DI OTTENERE UN ULTERIORE VANTAGGIO

Verso la conclusione del processo di negoziazione, avrai ricevuto un'offerta equa e con la quale vivere in serenità. A quel punto la firmerai?

No. È vero, hai una base solida sulla quale stabilire un accordo, con la quale sai di essere soddisfatto.

Ma non fermarti!

Questo è il momento per spostare l'attenzione sugli altri fattori che compongono la formula del valore del lavoro: ad esempio, puoi chiedere un bonus ulteriore sul raggiungimento di particolari risultati.

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

CREDERE CHE UN BUON STIPENDIO SIA LA CONSEGUENZA DI UN BUON DI LAVORO

Molte persone in cerca di lavoro credono che sia sufficiente trovare un buon lavoro per ottenere un buon stipendio. In breve, la loro speranza è di essere al posto giusto nel momento giusto, indossare gli abiti adatti e trovare un modo per parlare lo stesso linguaggio del selezionatore.

Ritengono altresì che lo stipendio sia la conseguenza naturale, il premio finale per aver trovato un buon lavoro. Tuttavia non è così: un buon salario non viene da solo.

Molti dirigenti si aspettano una negoziazione: se non siete in grado di farvi valere, allora valete poco. Le abilità negoziali aumentano il rispetto nei tuoi confronti ed incrementano il tuo valore.

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

ACCETTARE LA PRIMA OFFERTA

Accettare la prima offerta di stipendio è spesso la conseguenza di un senso di scoramento. Ma essere scoraggiati non significa non poter negoziare.

In effetti, se hai inviato centinaia di curricula, subito decine di interviste e colloqui in cui ti hanno detto che sei troppo qualificati, oppure con poca esperienza, oppure ancora con richieste troppo elevate, allora arriva un momento in cui è facile sentirsi sfiduciati.

La verità è che trovare il lavoro che fa per te è di per sé un mestiere molto complesso.

Devi comunque tener presente che anche per il tuo interlocutore non è affatto facile: probabilmente ha analizzato centinaia di curricula e incontrato numerosi candidati, per poi scoprire che circa la metà di essi ha sovrastimato le proprie esperienze e qualifiche, e nessuno si avvicina al profilo ideale ricercato.

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

Peggio ancora, potrebbe aver impiegato numerose ore nella ricerca del candidato ideale, tempo che avrebbe potuto dedicare ad altro.

Per queste ragioni, se sei la persona giusta al posto giusto, il potenziale datore di lavoro sarebbe ben lieto di negoziare con te il pacchetto retributivo per poi dedicarsi ad altro.

Evita quindi di accettare la prima proposta che ti viene fatta e prenditi del tempo per approfondire il tipo di lavoro che ti è stato offerto.

Comprendere le dinamiche che interessano il tuo interlocutore o potenziale datore di lavoro, è il primo passo per stabilire un efficace processo negoziale. Inoltre, riuscire ad identificare quali sono i suoi bisogni e le sue aspettative aumenta di molto le chance di chiedere ed ottenere un ottimo pacchetto retributivo.

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

NON RIUSCIRE A COGLIERE CIÒ CHE IMPORTA DAVVERO ALL'INTERLOCUTORE

Molti intervistatori hanno la cattiva abitudine di elencare una serie di compiti e responsabilità e poi sottoporre al candidato una serie di domande, rivelando poco o nulla dei reali bisogni dell'azienda.

Ovviamente, curiosando qua e là sul sito web dell'azienda, dovresti essere preparato: hai compiuto ricerche, sai tutto dei prodotti/servizi, dei clienti, etc. Tuttavia, anche se questo potrebbe impressionare favorevolmente l'interlocutore, non ti darà un vantaggio in termini di potere negoziale.

Se ci pensi, è abbastanza ovvio: le informazioni che hai raccolto via web sono pubbliche e non dicono nulla su quali siano i bisogni e le aspettative dell'azienda. Dunque, per ottenere un reale vantaggio negoziale, devi andare oltre e scoprire qualche cosa in più, ad esempio cosa farebbe l'imprenditore o il selezionatore se dovesse lui occupare la posizione in essere ed ottenere un ottimo pacchetto retributivo.

Una volta identificata la lista dei desideri dell'azienda e illustrato come pensi di soddisfarla, sarai nella posizione più vantaggiosa per chiedere e negoziare uno stipendio di tuo gradimento.

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

LASCIARE CHE SIA L'INTERLOCUTORE A STABILIRE QUAL È LO STIPENDIO EQUO

Una volta concordato il tipo di lavoro, ti viene sottoposta un'offerta economica che il tuo interlocutore ritiene più che adeguata. Accetti senza argomentare poiché non sei un esperto e il tuo nuovo datore di lavoro conosce meglio il mercato. Giusto? No, affatto!

I capi preparano le proprie offerte basandosi principalmente su 4 elementi distinti:

il tuo salario precedente, lo stipendio del tuo predecessore e il valore riconosciuto dal mercato per quella posizione.

Il 4° fattore è quello più aleatorio: per ciascun lavoro esiste una curva salariale ed è abbastanza normale che la prima offerta si collochi nella parte bassa del grafico, ovvero sui minimi di mercato. Pagandoti di meno, l'azienda otterrà il massimo profitto dal tuo contributo; solo uno sciocco non cercherebbe di massimizzare i profitti.

In realtà nessuno di questi fattori è determinante nello stabilire il valore del tuo lavoro. Lo stipendio precedente è storia passata ed ha poco o nulla a che vedere con il valore aggiunto che tu puoi dare nella nuova posizione.

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

Perfino la curva retributiva potrebbe significare poco se l'azienda non avesse adeguato le proprie politiche al potere d'acquisto e all'inflazione.

Dipende da te far percepire al nuovo capo i tuoi meriti, ottenendo uno stipendio superiore alla media.

Ma qual è il tuo vero valore di mercato?

È una questione di ricerca, è necessario saper guardare oltre i normali orizzonti.

FOCALIZZARSI SOLO SUL SALARIO E NON SULL'INTERO PACCHETTO RETRIBUTIVO

Il pacchetto retributivo comprende diversi elementi, lo stipendio fisso è solo uno di essi. Ad esempio nell'area vendite il salario di base è secondario: i migliori venditori guadagnano molto attraverso i variabili. Anche se non stai cercando un lavoro di tipo commerciale, non dimenticare che è sempre meglio non confidare esclusivamente sulla parte fissa della retribuzione.

Il mondo dei benefit viene spesso sottovalutato: assicurazioni, contributi sanitari, piani pensionistici, etc.

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

A parità di valore, un benefit vale molto di più; sembra un'affermazione paradossale ma, conti alla mano, funziona proprio così: per avere 100 Euro netti, il datore di lavoro ne deve sborsare quasi il doppio, mentre un benefit da 200 Euro costa esattamente 200 Euro.

A parità di esborso aziendale, puoi dunque ottenere qualcosa che vale di più.

L'abilità di trasformare una buona posizione di lavoro in un posto ideale dipende dalla capacità di sapere cosa e quando chiedere.

CREDERE CHE OTTERRAI DI PIÙ PERCHÉ TI SERVONO PIÙ SOLDI

Perfino un buon stipendio, dopo qualche anno, può perdere il proprio potere d'acquisto a causa dell'inflazione. Se poi aggiungi anche i normali cambiamenti della vita (matrimonio, nascita di un figlio, acquisto di una casa, etc.), allora lo stipendio di fine mese appare sempre più stringato di quello che sembrava inizialmente.

Anche se non stai affrontando grossi cambiamenti nel tuo stile di vita, è possibile che le spese aumentino, fino ad arrivare a consumare l'intero stipendio.

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

A quel punto non saprai più cosa fare; non disperare perché si sta avvicinando il periodo della revisione salariale.

Allora prepara già il discorso al capo: il figlio appena nato, il nuovo pastore tedesco che mangia quanto un branco di lupi famelici, la stanza in più che ti farebbe comodo in casa, etc. In effetti le tue motivazioni sono sacrosante; tuttavia questa strategia non funzionerà.

Perché?

Perché gli aumenti di salario vengono concessi a chi se li merita e non a chi ha bisogno di denaro.

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

CREDERE CHE OTTERRAI DI PIÙ PERCHÉ SEI IN AZIENDA DA CIRCA UN ANNO

Ancora una volta il tuo atteggiamento passivo non funziona; semplicemente perché esisti, respiri e lavori, non significa che tu debba meritare uno stipendio più elevato.

Anche se sei la miglior persona di questo mondo (e sicuramente sarà così), il tuo datore di lavoro non può darti un aumento se non dimostri di contribuire alla creazione di valore.

Supponiamo che tu stia lavorando veramente bene, facendo progressi e migliorando costantemente il contributo al successo aziendale.

Poiché il tuo capo è intelligente, sicuramente lo avrà notato e farà di tutto per farti avere il meritato incremento di stipendio.

Questo è quello che credi; in realtà, se parli con qualche veterano, capirai che l'azienda non potrà concederti più del 5% di aumento perché le politiche non lo prevedono.

Come è possibile aggirare le policy in ambito retributivo e ottenere quanto desiderato andando oltre le soglie stabilite?

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

PENSARE CHE NON SI PUÒ AVERE DI PIÙ PERCHÉ LE POLICY NON LO PERMETTONO

È assolutamente vero che le aziende definiscono le proprie politiche retributive e le procedure applicative. È altrettanto reale che l'applicazione di queste viene definita da una o più persone riunite in un comitato.

Spesso però questi soggetti hanno un certo margine discrezionale e possono prendere decisioni che, al di là di ogni policy, premiano i lavoratori che creano maggior valore.

Una volta realizzato di non aver di fronte un'entità astratta, predisponi una strategia negoziale da utilizzare in un colloquio fra persone.

I soggetti decisionali in materia retributiva sono i primi a riconoscere che, grazie ai tuoi risultati, le prestazioni dell'azienda sono migliorate e che il tuo contributo andrebbe riconosciuto e premiato.

È compito tuo presentare in maniera dettagliata i risultati raggiunti e, grazie alle abilità negoziali che possiedi, fare in modo che si possa andare oltre le politiche retributive in essere.

6. Errori comuni nel processo di negoziazione

ABBANDONARE LA NEGOZIAZIONE PERCHÉ CI SI SENTE A DISAGIO

Anche se l'aumento che stai chiedendo non è esagerato, potresti essere in imbarazzo. Se sei una persona educata o introversa, non abituata ad avanzare pretese, devi sapere che sicuramente ti sentirai a disagio durante la negoziazione. Nessun problema, questo non significa che non hai il diritto di ottenere quel che chiedi, hai solo bisogno di pratica.

Innanzitutto è necessario che ti trovi un coach o un amico con cui allenarti; prepararti psicologicamente: formulare la richiesta in un ambiente neutrale, ti aiuterà a gestire lo stress.

NEGOZIARE SENZA AVER FATTO UN PO' DI ESPERIENZA

Il processo negoziale prevede che le parti in gioco appartengano a due mondi completamente differenti ed agiscano su piani diversi; l'obiettivo della negoziazione è farli convergere in modo che si possa raggiungere una soluzione comune.

È come se fosse un gioco in cui le pedine sono chiamate a fronteggiarsi su un terreno sconosciuto. A dominare non sarà il giocatore più abile, ma quello che ha accumulato maggior esperienza sul campo. Allenamento e preparazione sono le chiavi del successo!

CONCLUSIONI E CONSIGLI FINALI

Wow!

Letto tutto d'un fiato? Bene! Hai visto come sia possibile negoziare con le corrette tecniche un aumento di stipendio e/o un miglioramento in generale nelle tue condizioni lavorative?

E adesso cosa succede?

E adesso, dopo più di 40 pagine di **divulgazione GRATUITA**, densissime di informazioni di valore è arrivato il momento di una (piccola) marchetta. Penso di meritarmela, dai.

Da anni aiuto professionisti di tutte le età, i contesti, e le necessità a **trasformare** il loro progetto professionale e ottenere i **risultati lavorativi** che cercano, sempre puntando all'eccellenza e allo sviluppo di conoscenze e competenze **vere**, non soltanto al passare un colloquio con la prima azienda che passa il convento.

È il mio **lavoro**, oltre che la mia passione e la mia competenza.

E adoro tutto questo.

CONCLUSIONI E CONSIGLI FINALI

L'ho portato avanti negli anni con **consulenze private, corsi di gruppo, eventi, corsi nelle scuole e nelle università, consulenze aziendali** e ora, da ormai qualche anno, con la divulgazione sul **web**.

Dal 2020 ho aggiunto a questo arsenale nuovi strumenti formativi **per vincere nel mercato del lavoro** con un livello di **precisione** e una **qualità** senza precedenti (fidati di uno che i corsi su questi argomenti se li è fatti tutti).

Mi fermo qui, trovi tutte le informazioni su <https://guglielmodragotta.it/home/corsi/>, oppure puoi scrivermi al mio indirizzo mail o contattarmi sui social network.

Sono a tua disposizione per qualsiasi **domanda**, dubbio, richiesta o chiarimento.

Se vuoi fare il **salto di qualità** definitivo e imparare finalmente a vivere il lavoro che meriti, per **davvero**, ci rivediamo dentro!

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)

CONCLUSIONI E CONSIGLI FINALI

Ogni fase del metodo di approccio al mercato del lavoro è curata in modo maniacale, con lo stesso approccio che hai trovato in queste pagine:

diretto, preciso, realistico, scientifico.

Non farò il finto modesto:

Sono incredibilmente fiero di quello che ho realizzato e finora tutti quelli che hanno dato fiducia al mio METODO ne sono stati entusiasti.

JOB HERO
ACADEMY

SOLO 10 POSTI AL MESE

JobHero Academy

Se cerchi lavoro o vuoi cambiare lavoro, capire in quale direzione professionale andare, redigere un curriculum ipnotico, allenarti alla perfezione a superare un colloquio di lavoro, prendere sicurezza di chi sei, cosa sai fare senza più ansia e stress valorizzando il tuo potenziale

SCOPRI IL CORSO

JOB HERO
MI VEDO MANAGER

SOLO 5 POSTI AL MESE

Master MiVedoManager

Se hai un lavoro ma non sei stato ancora promosso, non sai come brillare tra tanti altri colleghi, non sai come "prendere" il tuo capo, non sai come essere notato dai vertici dell'azienda per non sentirti più invisibile. Se vuoi avere successo in azienda consolidando il tuo contratto, ottenere maggiori responsabilità, una maggiore retribuzione e benefit applicando tecniche di comunicazione efficace, persuasione e manipolazione il Master è perfetto per te

SCOPRI IL CORSO

CONCLUSIONI E CONSIGLI FINALI



Domenico Russo

27 ottobre alle ore 10:47

▼


Avrei potuto acquistare il nuovo iPhone 11 pro a 1.500€ (giusto per fare un esempio) ma preferisco investire sulla mia formazione per crescere e fare carriera. Molto spesso spendiamo per cose futili... Come dice sempre Guglielmo è tutta questione di Mindset così al posto di spendere oggi soldi per un oggetto di cui potrei fare a meno, li investo su di me per ottenere molto più domani!

Felicissimo di essere appena entrato nel Master MiVedoManager! 🚀

"Il più grande spreco nel mondo è la differenza tra ciò che siamo e ciò che potremmo diventare"
(Ben Herberster)

  Tu, Simo Magazzù, Francesca Bastioni e altri 7
Commenti: 1

 Love
 Commenta




Deby Deborah

18 ottobre alle ore 15:22

▼

Ciao a tutti, mi chiamo Deborah, mamma di un bimbo di un anno e mezzo. Questo post perché? Perché quando ho saputo di aspettare capii di dover e voler cambiare e migliorare in qualche modo la mia vita. In 10 anni sono saltata da un lavoro all'altro senza un nesso logico e dopo tante ricerche mesi fa mi sono imbattuta in questo gruppo. Ho iniziato a vedere i post di Guglielmo, le sue dirette, i feedback di chi si è fidato di lui e ho deciso di buttarmi. La scelta più giusta che potessi fare! [Guglielmo Dragotta](#) è una persona super disponibile, nella consulenza conoscitiva abbiamo parlato e mi diede tantissimi spunti dai quali partire e lavorare. Così iniziai la JobHero Academy e devo dire che mi sto trovando bene, sto veramente riflettendo su ciò che voglio nella vita!

Se non siamo soddisfatti è inutile prendercela con famiglia, datore di lavoro, colleghi, clienti, stato, mondo... Iniziamo il cambiamento da noi stessi e il resto verrà da sé.




Sara Tozzi

16 ottobre alle ore 21:13

▼

Devo ringraziare Guglielmo, perché grazie a lui e ai suoi consigli su come scrivere un curriculum, come crearlo, come metterlo in risalto, come evidenziare le proprie competenze, sembra che mio fratello abbia potuto trovare un lavoro. Abbiamo potuto così anche fare candidature mirate adatte al suo profilo professionale. GraZie mille

 Tu, Francesca Bastioni, Alessandro Vecchio e altri 2
Commenti: 3

CONCLUSIONI E CONSIGLI FINALI



Michela Cortara 😊 grata.

18 ottobre alle ore 10:57

PERCORSO JOBHERO

Buongiorno a tutti cari jobhero, sono nella community da poco più di un anno, in seguito al download del primissimo ebook, avvenuta un po per caso, ma QUANDO ho conosciuto guglielmo, la sua dedizione e immensa passione per questo lavoro ho capito subito l'importanza di questa esperienza.

CONOSCERE GUGLIELMO è stato il più BEL REGALO CHE LA FORTUNA O IL DESTINO MI POTESSE FARE A CONCLUSIONE DEL MIO PERCORSO FORMATIVO e in un momento molto difficile dal quale CREDEVO DI NON RIUSCIRE AD EMERGERE .

Guglielmo Dragotta CON I SUOI CONSIGLI, LE CONSULENZE, I CONTENUTI GRATUITI, LA JOBHERO ACCADEMY, E SOPRATTUTTO SOSTEGNO MORALE MI HA ACCOMPAGNATO IN QUESTA EVOLUZIONE, DANDOMI DEGLI SPUNTI RIFLESSIVI OSEREI DIRE A PROVA DI BOMBA, FACENDOMI RIFLETTERE PROFONDAMENTE SU DI ME , CHE NEANCHE IL MIGLIOR PSICOLOGO RIUSCIREBBE A FARE. E PER QUESTO NON SMETTERO' MAI DI DIRE GRAZIEEEEE 😊

OGGI A DISTANZA DI UN ANNO SONO MOLTO CAMBIATA E CREDO DI ESSERE SULLA GIUSTA STRADA PER RAGGIUNGERE IL PRIMO DEI MIEI OBIETTIVI PROFESSIONALI E PROPRIO PERCHÈ NON SI FINISCE MAI DI MIGLIORARE SPERO CHE QUESTO SIA SOLO L'INIZIO DI QUESTO PERCORSO

FIDARSI DI GUGLIELMO E CREDERE IN SE STESSI E' IL PRINCIPALE CONNUBIO, PUNTO DI FORZA DA CUI PARTIRE

"SE INSISTI E RESISTI RAGGIUNGI E CONQUISTI!" 🚀🚀🚀🚀🚀🚀

BUONA FORMAZIONE JOBHEROES



Lydia Aidyl

11 ottobre alle ore 17:38

Consulenza conoscitiva.

Ciao ragazzi, anche io mi sono buttata e ho deciso, dopo varie titubanze, di affrontare la consulenza conoscitiva con Guglielmo.

Ho ricevuto esempi brillanti e spunti di riflessione interessanti. E già così è lampante quanto la mia performance sia lacunosa e certamente poco memorabile (non in positivo sicuramente!). C'è poco da fare, non si può improvvisare, bisogna prepararsi, altrimenti non si va da nessuna parte.

Guglielmo, volevo ringraziarti ancora per il tempo che mi hai dedicato. Non è scontato. Grazie per questo confronto e per aver speso il tuo tempo per farlo. Devo lavorare davvero tanto per raggiungere un livello adeguato! Ti auguro un buon pomeriggio



Tu, Francesca Bastioni, Cinzia Cefalù e altri 3

Commenti: 1

CONCLUSIONI E CONSIGLI FINALI



Michela Cortara 😊 grata.

18 ottobre alle ore 10:57

PERCORSO JOBHERO

Buongiorno a tutti cari jobhero, sono nella community da poco più di un anno, in seguito al download del primissimo ebook, avvenuta un po per caso, ma QUANDO ho conosciuto guglielmo, la sua dedizione e immensa passione per questo lavoro ho capito subito l'importanza di questa esperienza.

CONOSCERE GUGLIELMO è stato il più BEL REGALO CHE LA FORTUNA O IL DESTINO MI POTESSE FARE A CONCLUSIONE DEL MIO PERCORSO FORMATIVO e in un momento molto difficile dal quale CREDEVO DI NON RIUSCIRE AD EMERGERE .

Guglielmo Dragotta CON I SUOI CONSIGLI, LE CONSULENZE, I CONTENUTI GRATUITI, LA JOBHERO ACCADEMY, E SOPRATTUTTO SOSTEGNO MORALE MI HA ACCOMPAGNATO IN QUESTA EVOLUZIONE, DANDOMI DEGLI SPUNTI RIFLESSIVI OSEREI DIRE A PROVA DI BOMBA, FACENDOMI RIFLETTERE PROFONDAMENTE SU DI ME , CHE NEANCHE IL MIGLIOR PSICOLOGO RIUSCIREBBE A FARE. E PER QUESTO NON SMETTERO' MAI DI DIRE GRAZIEEEEE 😊

OGGI A DISTANZA DI UN ANNO SONO MOLTO CAMBIATA E CREDO DI ESSERE SULLA GIUSTA STRADA PER RAGGIUNGERE IL PRIMO DEI MIEI OBIETTIVI PROFESSIONALI E PROPRIO PERCHÈ NON SI FINISCE MAI DI MIGLIORARE SPERO CHE QUESTO SIA SOLO L'INIZIO DI QUESTO PERCORSO

FIDARSI DI GUGLIELMO E CREDERE IN SE STESSI E' IL PRINCIPALE CONNUBIO, PUNTO DI FORZA DA CUI PARTIRE

"SE INSISTI E RESISTI RAGGIUNGI E CONQUISTI!" 🚀🚀🚀🚀🚀🚀

BUONA FORMAZIONE JOBHEROES

PRENOTA ORA UNA
CONSULENZA CONOSCITIVA
[CLICCA QUI](#)