

Marketing, vendite e comunicazione: i corsi People per sviluppare competenze strategiche e commerciali

Corsi di Marketing, Vendite e Comunicazione



In un mercato sempre più competitivo, le aziende hanno bisogno di competenze capaci di collegare strategia, comunicazione, relazione con il cliente e sviluppo commerciale.

Marketing, vendite e comunicazione non possono più essere considerate attività separate. Oggi lavorano insieme per comprendere il mercato, valorizzare l'offerta, costruire relazioni durature con i clienti e generare nuove opportunità di business.

Per questo People Academy ha sviluppato l'area formativa Marketing, Vendite & Comunicazione: una raccolta di percorsi pensati per aziende, manager, team marketing, reti vendita, responsabili commerciali e professionisti che desiderano rafforzare competenze strategiche, operative e digitali.

Un'area formativa per costruire valore sul mercato

I corsi dell'area Marketing, Vendite & Comunicazione aiutano le aziende a lavorare su tre dimensioni fondamentali:

- strategia, brand e piano marketing
- [REDACTED]
- vendite, relazione commerciale e sviluppo business

L'obiettivo è fornire strumenti concreti per leggere il mercato, definire il posizionamento dell'offerta, comunicare in modo più efficace, rafforzare la relazione con il cliente e migliorare i risultati commerciali.

Strategia, brand e piano marketing

[REDACTED]

Sono percorsi utili per chi desidera acquisire metodo, analisi e strumenti per trasformare gli obiettivi aziendali in azioni di marketing più chiare, coerenti e misurabili.

Comunicazione digitale e social media

La comunicazione d'impresa oggi passa anche dalla capacità di integrare canali tradizionali e digitali.

I corsi dedicati a comunicazione digitale, web marketing, social media marketing e social media communication aiutano le aziende a sviluppare una presenza online più coerente, costruire contenuti efficaci, monitorare i risultati e rafforzare la relazione con il pubblico.

Vendite, relazione commerciale e sviluppo business

La vendita moderna richiede metodo, ascolto, capacità consulenziale e attenzione al valore generato per il cliente.

In questa area rientrano corsi dedicati alla vendita consulenziale, al social selling, all'up selling e cross selling, alla pianificazione commerciale e alla gestione di squadre di vendita.

Sono percorsi pensati per migliorare l'organizzazione commerciale, valorizzare il portafoglio clienti e sviluppare nuove opportunità di business.

Dal singolo corso al percorso formativo

Ogni corso può essere proposto come intervento a catalogo oppure inserito in un percorso formativo personalizzato.

Attraverso il Metodo People, l'azienda può partire dall'analisi dei propri fabbisogni, individuare gli obiettivi formativi e costruire un percorso coerente con ruoli, competenze da sviluppare e risultati attesi.

Scopri l'area Marketing, Vendite & Comunicazione

L'area Marketing, Vendite & Comunicazione di People Academy è pensata per accompagnare le aziende nello sviluppo di competenze oggi sempre più centrali: strategia, comunicazione, relazione con il cliente, canali digitali e capacità commerciale.

[Scopri tutti i corsi disponibili](#)



Soft Skills & Management: le competenze trasversali che fanno crescere persone, team e aziende

Soft Skills & Management: le competenze trasversali che fanno crescere persone, team e aziende

#peopleacademy

PEOPLE
#valorealavoro



**Soft Skills & Management:
competenze che fanno crescere persone e aziende**

Nel mondo del lavoro di oggi, le competenze tecniche non bastano più. Le aziende hanno bisogno di persone capaci di

comunicare con chiarezza, collaborare in modo efficace, gestire il tempo, affrontare problemi complessi e accompagnare il cambiamento.

Per questo People Academy ha creato l'area **Soft Skills & Management**, dedicata ai percorsi formativi pensati per aziende, manager, team leader e gruppi di lavoro che vogliono sviluppare competenze concrete e immediatamente applicabili nel contesto professionale.

Perché le soft skills sono sempre più importanti in azienda

Le soft skills sono competenze trasversali che incidono direttamente sulla qualità delle relazioni, sull'organizzazione del lavoro e sulla capacità delle persone di contribuire agli obiettivi aziendali.

Comunicare meglio, gestire un confronto, motivare un team, pianificare le attività o affrontare un cambiamento non sono abilità accessorie: sono leve fondamentali per migliorare clima aziendale, produttività e collaborazione.

In un contesto sempre più dinamico, investire nella formazione soft skills significa aiutare le persone a lavorare meglio insieme e supportare l'organizzazione nella gestione delle sfide quotidiane.

L'area Soft Skills & Management di People Academy

L'area **Soft Skills & Management** raccoglie percorsi formativi progettati per rispondere alle esigenze più frequenti delle aziende.

I primi corsi disponibili sono:

- **Comunicazione efficace e negoziazione**
- **Leadership e People Management**
- **Time Management e produttività**
- **Problem Solving e pensiero critico**
- **Team Building e collaborazione**
- **Change Management e adattabilità**

Ogni percorso può essere organizzato in aula, online live, in modalità blended o direttamente presso l'azienda cliente.

Comunicazione, leadership e gestione del tempo: le basi per lavorare meglio

La comunicazione efficace è uno degli elementi centrali nelle relazioni professionali. Saper ascoltare, dare feedback, gestire obiezioni e negoziare in modo costruttivo permette di ridurre incomprensioni e conflitti.

La leadership, invece, aiuta manager e team leader a guidare le persone con maggiore consapevolezza, valorizzando competenze, motivazione e responsabilità.

Anche il time management è una competenza essenziale: imparare a distinguere urgenze e priorità, pianificare le attività e ridurre dispersioni consente di lavorare con maggiore efficacia e sostenibilità.

Problem solving, team building e change management

Le aziende affrontano ogni giorno problemi, decisioni e cambiamenti. Per questo è importante sviluppare un approccio strutturato al problem solving, capace di trasformare criticità e complessità in opportunità di miglioramento.

Il team building contribuisce a rafforzare collaborazione, senso di appartenenza e allineamento sugli obiettivi comuni.

Il change management, infine, aiuta persone e organizzazioni ad affrontare i cambiamenti senza subirli, riducendo resistenze e favorendo coinvolgimento, adattabilità e responsabilizzazione.

Dal catalogo al percorso formativo

People Academy non propone solo corsi a catalogo, ma percorsi formativi adattabili agli obiettivi dell'azienda, al ruolo dei partecipanti e al contesto organizzativo.

Ogni intervento può essere personalizzato partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi, dalla definizione degli obiettivi e dalla scelta della modalità più adatta.

L'obiettivo è costruire esperienze formative concrete, coinvolgenti, coerenti con le esigenze aziendali e orientate a risultati misurabili.

Scopri i corsi Soft Skills & Management

L'area Soft Skills & Management è il primo passo per costruire percorsi di crescita dedicati a persone, team e organizzazioni.

[Scopri tutti i corsi disponibili e richiedi informazioni](#)

Stress lavoro-correlato e

DVR: perché le aziende devono aggiornare la valutazione dei rischi nel 2026

Dal rischio stress al benessere aziendale: perché aggiornare il DVR



Lo stress lavoro-correlato non può più essere considerato un tema secondario o un semplice adempimento documentale. L'evoluzione dei modelli organizzativi, la diffusione dello smart working, l'utilizzo intensivo delle tecnologie digitali e la crescente attenzione verso il benessere psicologico delle persone stanno trasformando il modo in cui le aziende devono leggere, valutare e gestire i rischi sul lavoro.

Nel 2026, per molte organizzazioni, il punto centrale non è più soltanto "avere un DVR", ma verificare se il Documento di Valutazione dei Rischi sia realmente aggiornato rispetto ai cambiamenti avvenuti negli ultimi anni.

La valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 comprende anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato. La Regione Lombardia, con la DGR XII/5428, ha inoltre rafforzato l'attenzione sulla gestione dell'impatto sulla salute del rischio stress lavoro-correlato e sull'efficacia della sorveglianza sanitaria svolta dai medici competenti.

Perché oggi lo stress lavoro-correlato è un rischio organizzativo

Lo stress lavoro-correlato nasce quando le richieste dell'organizzazione, i carichi di lavoro, i tempi, le responsabilità o le relazioni interne superano la capacità percepita dalla persona di gestirli in modo sostenibile.

Questo rischio può manifestarsi in molte forme: aumento dell'assenteismo, turnover, conflitti interni, calo della produttività, difficoltà nella collaborazione tra reparti, perdita di motivazione, peggioramento del clima aziendale.

Nelle aziende più digitalizzate, a questi fattori si aggiungono nuove criticità: iperconnessione, reperibilità costante, sovraccarico informativo, difficoltà nel separare tempi di vita e tempi di lavoro, isolamento nei contesti di lavoro agile.

Proprio per questo, l'approccio alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve diventare più dinamico, partecipativo e collegato alla realtà concreta dell'organizzazione.

DVR e stress lavoro-correlato: quando è necessario aggiornare la valutazione

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato non dovrebbe essere interpretata come un'attività "una tantum". Ogni cambiamento organizzativo significativo può rendere necessario un aggiornamento o una rivalutazione documentata.

Tra le situazioni che richiedono particolare attenzione rientrano:

- introduzione o consolidamento dello smart working;
- riorganizzazioni interne;
- cambiamenti tecnologici;
- incremento dei carichi di lavoro;
- modifiche nei ruoli o nelle responsabilità;
- fusioni, acquisizioni o cambiamenti nei processi aziendali;
- segnali di disagio organizzativo o aumento degli eventi sentinella.

L'aggiornamento metodologico [INAIL 2025](#) ha introdotto strumenti integrativi per considerare anche il lavoro da remoto e l'innovazione tecnologica nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato. INAIL ha inoltre aggiornato la piattaforma dedicata, consentendo alle aziende di elaborare report integrati con le dimensioni relative a lavoro da remoto e innovazione tecnologica.

Rischi digitali, tecnostress e diritto alla disconnessione

Uno dei temi più attuali riguarda il rapporto tra stress lavoro-correlato e strumenti digitali.

La tecnologia ha reso il lavoro più flessibile, veloce e connesso, ma ha anche introdotto nuovi fattori di pressione: email fuori orario, notifiche continue, riunioni online ravvicinate, messaggi istantanei, aspettative di risposta immediata.

Il diritto alla disconnessione diventa quindi un elemento essenziale nella prevenzione del rischio psicosociale. Il [Protocollo nazionale sul lavoro agile](#) prevede che l'accordo individuale consideri i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; individua inoltre una fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa.

Per le aziende, questo significa verificare che gli accordi di smart working non siano soltanto formalmente corretti, ma anche coerenti con l'organizzazione reale del lavoro.

Come si svolge la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato si sviluppa normalmente in fasi progressive.

La prima fase è la valutazione preliminare, basata su indicatori oggettivi. Tra questi possono rientrare eventi sentinella come assenteismo, turnover, infortuni, procedimenti disciplinari e segnalazioni interne. Si analizzano poi i fattori di contenuto del lavoro, come carichi, ritmi, orari, autonomia operativa e strumenti disponibili, e i fattori di contesto, come ruolo organizzativo, chiarezza delle responsabilità, rapporti interpersonali, possibilità di crescita e rapporto tra vita privata e lavoro.

Se emergono criticità, l'azienda deve procedere con una valutazione approfondita, attraverso strumenti validati e il coinvolgimento diretto dei lavoratori. Questionari anonimi,

interviste strutturate e focus group permettono di integrare gli indicatori oggettivi con la percezione reale delle persone.

La gestione del rischio coinvolge diverse figure: datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS o RLST. Il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori è un passaggio essenziale per trasformare la valutazione in un reale strumento di miglioramento.

I rischi per le aziende che non aggiornano il DVR

Una valutazione non aggiornata o puramente formale può esporre l'azienda a rischi ispettivi, sanzionatori, civilistici, organizzativi e reputazionali.

Il D.Lgs. 81/2008 prevede che la valutazione riguardi tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Inoltre, la normativa sull'orario di lavoro prevede il diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, principio che mantiene rilevanza anche nei contesti organizzativi caratterizzati da flessibilità e lavoro da remoto.

Una gestione inadeguata del rischio psicosociale può incidere anche sulla produttività, sul clima interno, sulla fiducia dei lavoratori e sulla reputazione dell'impresa.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Agire ora è una scelta strategica

Aggiornare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato significa proteggere l'azienda, ma anche migliorare la qualità dell'organizzazione.

Un DVR aggiornato, una corretta gestione dei rischi digitali e una disciplina chiara del diritto alla disconnessione permettono di prevenire criticità, rafforzare la cultura della sicurezza e costruire ambienti di lavoro più sani, produttivi e resilienti.

People S.p.A. è al fianco delle aziende che vogliono affrontare questo percorso con metodo, competenza e visione organizzativa.

Vuoi verificare se il DVR della tua azienda è aggiornato rispetto al rischio stress lavoro-correlato?

[Contatta People S.p.A. per un'analisi preliminare e un supporto operativo.](#)

Trasparenza retributiva 2026: obblighi, impatti e cosa devono fare le aziende

Trasparenza retributiva: cosa cambia davvero per le aziende e come prepararsi

#peoplework

PEOPLE
#valorealavoro



**Trasparenza retributiva 2026:
obblighi, impatti e cosa devono fare le aziende**

La trasparenza retributiva è oggi uno dei temi più rilevanti per le imprese.

Con l'introduzione della Direttiva UE 2023/970 e il percorso di recepimento in Italia, il tema entra concretamente nelle dinamiche organizzative, incidendo su processi, decisioni e modelli di gestione delle persone.

Non si tratta solo di un adeguamento normativo.

Si tratta di un cambiamento che coinvolge il modo in cui le aziende costruiscono, gestiscono e comunicano le politiche retributive.

Trasparenza retributiva: perché non è solo un obbligo normativo

Negli ultimi mesi il tema è stato spesso affrontato in relazione agli obblighi introdotti dalla normativa.

La trasparenza retributiva impatta direttamente su:

- fiducia interna
- coerenza organizzativa
- capacità di attrarre e trattenere talenti
- solidità dei modelli aziendali

In questo senso, rappresenta un indicatore della qualità organizzativa.

Abbiamo già approfondito questo aspetto in un precedente contributo dedicato alla relazione tra trasparenza retributiva e solidità aziendale:



<https://peoplespa.it/trasparenza-retributiva-solidita-aziendale>

In questo articolo, il focus si sposta su ciò che accade nella pratica.

Il vero cambiamento: dalla correttezza alla dimostrabilità

Uno dei passaggi più significativi riguarda il cambio di prospettiva.

Questo comporta alcune implicazioni operative:

- le decisioni devono essere ricostruibili
- i criteri devono essere formalizzati
- le logiche devono essere comprensibili e coerenti

Molte aziende oggi operano con sistemi che funzionano, ma che non sono esplicitati.

L'errore più comune: sottovalutare l'assenza di sistemi

Quando si parla di trasparenza retributiva, il rischio è concentrarsi sulla normativa.

In molte realtà aziendali:

- i criteri esistono ma non sono formalizzati
- le decisioni sono coerenti ma non documentate

- i processi sono presenti ma non strutturati

La normativa introduce una maggiore trasparenza che rende visibili queste aree.

Un tema di governance, non solo HR

Un altro elemento spesso sottovalutato riguarda l'ampiezza dell'impatto.

La trasparenza retributiva non è un tema limitato alla funzione HR.

Coinvolge l'intera organizzazione:

- definizione dei ruoli
- struttura delle responsabilità
- criteri di crescita
- equilibrio tra funzioni

In questo senso, si tratta di un tema di governance.

Richiede una visione integrata e un approccio sistemico.

Il ruolo dei dati: necessario ma non sufficiente

Il tema dei dati è centrale.

Le aziende sono chiamate a monitorare e analizzare informazioni sempre più dettagliate.

Tuttavia, avere dati non è sufficiente.

Il valore emerge quando il dato viene:

- interpretato
- contestualizzato

- collegato ai processi decisionali

Soprattutto quando si parla di equilibri retributivi, fermarsi al numero senza comprenderne le cause rappresenta uno dei rischi principali.

Cosa devono fare oggi le aziende

Per affrontare in modo efficace questo cambiamento, è necessario lavorare su alcuni passaggi chiave:

- analizzare la situazione attuale
- mappare ruoli e responsabilità
- definire criteri retributivi chiari
- costruire un sistema coerente e documentabile

Non si tratta di un intervento immediato, ma di un percorso strutturato.

Le aziende che iniziano oggi hanno un vantaggio significativo.

Se vuoi capire come affrontare concretamente questo tema nella tua azienda, è possibile avviare un primo confronto operativo per analizzare la situazione attuale e individuare le aree di intervento.

[□ Contattaci per un confronto dedicato](#)

Trasparenza retributiva: da obbligo normativo a leva di

solidità aziendale

Per molte aziende la trasparenza retributiva rischia di essere letta solo come un nuovo adempimento. Un altro obbligo, un altro tema da presidiare, un altro possibile fronte di esposizione. Eppure il punto vero è un altro: le organizzazioni migliori non si limitano a “subire” i cambiamenti normativi, ma li usano per diventare più forti, più ordinate e più credibili.

#peoplework

PEOPLE
#valorealavoro



Trasparenza retributiva: da obbligo normativo a leva di solidità aziendale

La Direttiva UE 2023/970 è stata adottata nel maggio 2023 per rafforzare il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso misure di trasparenza e di enforcement; gli Stati membri devono recepirla entro il 7 giugno 2026. In Italia,

alla data del 24 aprile 2026, il recepimento risulta ancora nello schema di decreto legislativo approvato in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri il 5 febbraio 2026 e passato all'esame parlamentare come Atto del Governo n. 379.

In questo scenario, la trasparenza retributiva non va interpretata come una semplice formalità. Va letta come un indicatore di maturità organizzativa. Perché un'azienda che sa spiegare come definisce le retribuzioni, come costruisce i percorsi di crescita e come misura i ruoli è, quasi sempre, un'azienda più sana anche nella sostanza.

Per chi desidera partire da un quadro più tecnico e normativo, sul sito People è già disponibile anche un precedente [approfondimento dedicato alla Direttiva UE 2023/970 e ai nuovi obblighi per le imprese](#), utile per leggere il tema dal punto di vista degli impatti operativi e degli adempimenti. In questo articolo, invece, vogliamo spostare il focus su un altro aspetto: la trasparenza retributiva non come semplice problema da gestire, ma come occasione per rendere l'azienda più solida, più ordinata e più credibile.

Non solo compliance: il vero tema è la qualità dell'organizzazione

Il punto centrale non è soltanto "essere in regola". Il punto è avere processi che reggano. Una struttura retributiva chiara, criteri di crescita leggibili, sistemi di valutazione più oggettivi e politiche interne documentate aiutano l'impresa non solo a rispondere alla norma, ma anche a ridurre opacità, incomprensioni e fragilità gestionali. Questo è emerso con forza anche nel webinar promosso da People insieme a Studio Birtolo & Partners il 24 aprile 2026, dove la trasparenza salariale è stata presentata non come mero cambiamento formale, ma come leva organizzativa da integrare nei sistemi di gestione HR.

È qui che cambia la prospettiva: non più la legge come problema, ma la legge come occasione per verificare quanto l'azienda sia davvero coerente, strutturata e pronta a sostenere il proprio sviluppo.

In questa prospettiva, la trasparenza retributiva non è un tema isolato. Si collega in modo diretto anche ai [percorsi di parità di genere](#), alla capacità dell'impresa di dotarsi di criteri oggettivi, misurabili e documentabili, e alla volontà di costruire un ambiente di lavoro più equo e più attrattivo. Non a caso, nel precedente approfondimento pubblicato da People si sottolinea come la trasparenza debba integrarsi con i modelli organizzativi e con gli strumenti già oggi utilizzati dalle aziende più strutturate.

Cosa cambia davvero con la trasparenza retributiva

Le nuove regole europee introducono alcuni principi molto chiari. Tra questi: il diritto a ricevere informazioni sulla retribuzione già prima dell'assunzione, il divieto di chiedere ai candidati la storia salariale, il diritto dei lavoratori a richiedere informazioni sui livelli retributivi medi per lavoro uguale o di pari valore, gli obblighi di pay reporting per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti e le valutazioni congiunte in presenza di indizi di discriminazione retributiva.

Nel comunicato del Ministero del Lavoro del 6 febbraio 2026, relativo al primo via libera del Consiglio dei Ministri allo schema di decreto attuativo, vengono richiamati in particolare alcuni elementi operativi: annunci di lavoro con retribuzione iniziale o fascia prevista, divieto di chiedere ai candidati informazioni sugli stipendi passati, diritto dei lavoratori a conoscere i criteri di determinazione dello stipendio e i livelli retributivi medi dei colleghi che svolgono lo stesso lavoro, chiarimento dei concetti di "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore", comunicazioni periodiche per le aziende dai 100 dipendenti in su e attivazione di misure correttive in presenza di divari non giustificati pari o superiori al 5%. Lo stesso Ministero precisa inoltre che il testo potrà ancora

arricchirsi durante il passaggio parlamentare.

Questo significa che il tema va seguito con attenzione e con prudenza operativa. La direzione però è ormai chiara: il sistema retributivo aziendale non potrà più reggersi su prassi implicite, valutazioni opache o logiche poco formalizzate.

Essere trasparenti significa essere più solidi

Quando un'impresa affronta bene la trasparenza retributiva, non ottiene solo una maggiore tutela sul piano normativo. Ottiene anche qualcosa di molto più importante: rafforza la propria struttura interna.

Un'azienda più solida, infatti, è un'azienda che:

- definisce criteri retributivi più chiari;
- collega meglio ruoli, responsabilità e compensi;
- riduce le ambiguità nei percorsi di crescita;
- documenta le scelte in modo più ordinato;
- migliora il dialogo tra direzione, HR e management;
- si presenta al mercato del lavoro con maggiore credibilità.

Dal webinar del 24 aprile è emerso un passaggio molto utile: oggi non basta essere equi, bisogna anche essere in grado di dimostrarlo. E questo richiede policy, dati, criteri oggettivi, sistemi di valutazione e processi di gestione che permettano all'azienda di sostenere con coerenza le proprie decisioni.

È proprio qui che la compliance incontra la qualità organizzativa. Una realtà che ha sotto controllo questi aspetti è spesso più pronta anche a prevenire contenziosi, tensioni interne, errori di selezione e squilibri che nel tempo possono diventare problemi molto più ampi. La direttiva, infatti, punta non solo a creare trasparenza, ma anche a

rafforzare i meccanismi di tutela e di accesso alla giustizia in materia di parità retributiva.

Il valore di una lettura manageriale del cambiamento

Guardare alla trasparenza retributiva solo come un adempimento significa fermarsi alla superficie. Guardarla in chiave manageriale, invece, permette di cogliere un'opportunità concreta.

Vuol dire chiedersi:

- i nostri criteri retributivi sono davvero chiari?
- i percorsi di crescita sono formalizzati?
- i sistemi di incentivazione sono leggibili?
- sappiamo spiegare come si determina una differenza tra ruoli, livelli e funzioni?
- abbiamo dati, documenti e processi coerenti con ciò che dichiariamo?

Se la risposta è sì, la norma diventa una conferma di un impianto già forte. Se la risposta è no, allora questo è il momento giusto per intervenire. Non per paura, ma per fare un salto di qualità.

Il webinar di People e Studio Birtolo & Partners

Nel webinar del 24 aprile 2026 dedicato alla trasparenza retributiva, People e [Studio Birtolo & Partners](#) hanno proposto proprio questa chiave di lettura: non trattare il tema come un aggravio burocratico, ma come un passaggio utile per aiutare le aziende a dotarsi di strumenti più robusti, coerenti e difendibili nel tempo. Nel corso dell'incontro si è parlato di nuovi obblighi, criteri retributivi, sistemi di gestione, impatto sui processi di selezione, contratti individuali e connessione con modelli organizzativi più evoluti, inclusi i percorsi collegati alla parità di genere.

La forza di questo approccio sta proprio qui: trasformare la compliance in governance, e la governance in valore.

Perché oggi conviene muoversi

Aspettare l'ultimo momento raramente è una buona strategia, soprattutto quando il cambiamento tocca selezione, politiche retributive, sviluppo delle carriere, sistemi premiali e gestione documentale. La direzione del legislatore europeo è definita; il percorso italiano è avviato; il mercato del lavoro è sempre più sensibile ai temi di equità, chiarezza e affidabilità.

Per questo le aziende che iniziano ora a lavorare su questi aspetti possono arrivare preparate, ridurre i margini di rischio e, soprattutto, presentarsi come organizzazioni più solide. Non solo compliant. Solide.

Il supporto di People

People opera nell'ambito della formazione, della consulenza aziendale, della sicurezza e dei servizi legati al lavoro, mentre per la consulenza del lavoro, il payroll, l'amministrazione del personale e la ricerca e selezione si avvale della partnership esclusiva con Studio Birtolo & Partners. Questo posizionamento rende particolarmente credibile un approccio che non si limiti alla lettura normativa, ma accompagni le imprese anche nella costruzione di processi, policy e strumenti concreti.

Su un tema come la trasparenza retributiva, il valore non sta soltanto nel capire cosa prevede la norma. Sta nel mettere l'azienda nelle condizioni di essere davvero pronta: più chiara, più ordinata, più difendibile e più forte.

[Scopri il percorso People dedicato alla certificazione per la parità di genere](#)

Trasparenza retributiva e certificazione per la parità di genere: un legame concreto

Parlare di trasparenza retributiva significa anche affrontare in modo più maturo il tema della parità di genere. Un'azienda che lavora su criteri retributivi chiari, su sistemi di

valutazione più oggettivi e su processi HR ben documentati costruisce le basi per una gestione più evoluta delle persone.

È proprio in questa direzione che si collocano anche i percorsi di certificazione per la parità di genere, che aiutano l'organizzazione a formalizzare policy, indicatori, responsabilità e obiettivi di miglioramento. In questo senso, la compliance non è soltanto difesa dal rischio: è un investimento sulla qualità dell'impresa, sulla sua reputazione e sulla sua capacità di stare sul mercato con maggiore credibilità.

People affianca le aziende anche su questo fronte, con un percorso dedicato alla certificazione per la parità di genere, pensato per accompagnare le organizzazioni nell'analisi, nell'implementazione e nella valorizzazione di un sistema più equo e più strutturato.

La trasparenza retributiva può essere letta come un problema oppure come un'occasione concreta per alzare il livello dell'organizzazione. People, insieme alla consulenza professionale di Studio Birtolo & Partners, supporta le aziende sia nell'interpretazione dei nuovi obblighi sia nella costruzione di condizioni reali di compliance, anche in collegamento con percorsi più evoluti come quelli legati alla **parità di genere** e alla strutturazione dei processi HR. Per approfondire il tema, puoi leggere anche il nostro precedente articolo sulla direttiva europea e scoprire il percorso dedicato alla certificazione per la parità di genere.

**Comunicazione d'impresa
nell'era digitale: perché**

formarsi oggi fa la differenza

#peopleacademy

PEOPLE
#valorealavoro



Comunicazione d'impresa nell'era digitale:
perché formarsi oggi fa la differenza

La comunicazione aziendale non è più soltanto uno strumento di supporto. Oggi rappresenta una leva strategica che influisce sulla reputazione, sulla capacità di attrarre clienti, sulla relazione con i collaboratori e sul posizionamento complessivo dell'impresa sul mercato.

Nell'era digitale, comunicare bene significa molto più che "essere presenti online". Significa costruire messaggi chiari, coerenti e riconoscibili, saper scegliere i canali giusti, valorizzare la propria identità aziendale e sviluppare una relazione continua con i propri interlocutori.

Per questo motivo, la **comunicazione d'impresa nell'era digitale** è diventata un ambito su cui le aziende non possono più improvvisare.

Le imprese si muovono in un contesto caratterizzato da

cambiamenti rapidi, nuove tecnologie, nuovi linguaggi e aspettative sempre più alte da parte di clienti, partner e collaboratori. In questo scenario, la comunicazione non riguarda solo il marketing, ma entra in gioco in ogni fase della vita aziendale.

Una comunicazione efficace aiuta a:


- rafforzare l'identità del brand;
- migliorare la percezione dell'azienda;
- rendere più chiari prodotti, servizi e valori;
- creare coerenza tra comunicazione interna ed esterna;
- sostenere la crescita commerciale e relazionale.

Oggi, chi comunica in modo generico rischia di non emergere. Chi invece sviluppa consapevolezza, metodo e competenze riesce a trasformare la comunicazione in un vero vantaggio competitivo.

Comunicazione digitale non vuol dire solo social

Spesso si pensa che la comunicazione digitale coincida con i social network. In realtà, il tema è molto più ampio. Rientrano in questo ambito anche il sito web, le newsletter, i contenuti informativi, la comunicazione commerciale, la gestione dell'immagine aziendale online e il modo in cui l'impresa si presenta ai propri pubblici.

Ogni punto di contatto contribuisce a costruire una percezione. Per questo è fondamentale che l'azienda impari a comunicare in modo ordinato, professionale e coerente, evitando dispersioni, improvvisazioni o messaggi disallineati.



Investire in un percorso formativo dedicato alla comunicazione

d'impresa significa aiutare l'azienda a sviluppare una visione più chiara e una maggiore capacità di presidiare la propria presenza sul mercato.

Un corso su questo tema può aiutare manager, imprenditori e collaboratori a:

- comprendere il ruolo strategico della comunicazione;
- migliorare il tono e la chiarezza dei messaggi;
- scegliere strumenti e canali più adatti agli obiettivi;
- integrare comunicazione, marketing e relazione con il cliente;
- leggere meglio i cambiamenti del contesto digitale.

La formazione non serve solo ad apprendere nozioni, ma a costruire un approccio più consapevole e adatto alla realtà aziendale.

Un tema centrale per aziende che vogliono evolvere

Le organizzazioni che vogliono crescere hanno bisogno di competenze trasversali, aggiornate e capaci di accompagnare il cambiamento. La comunicazione rientra pienamente tra queste.

Formarsi su questi aspetti significa rendere l'impresa più forte, più leggibile all'esterno e più efficace nel dialogo con il mercato. Vuol dire anche valorizzare le persone che ogni giorno rappresentano l'azienda, online e offline.

Il supporto di People per la formazione aziendale

People affianca le aziende nella costruzione di percorsi formativi pensati per rispondere a bisogni concreti, con un approccio orientato allo sviluppo delle competenze e alla crescita organizzativa.

All'interno della propria offerta formativa, People dedica spazio anche ai temi della **comunicazione, del marketing e delle competenze trasversali**, con percorsi personalizzabili in

base al contesto aziendale, agli obiettivi e al target dei partecipanti.

In uno scenario in cui comunicare bene è sempre più decisivo, investire nella formazione significa dare all'azienda strumenti reali per affrontare il presente e costruire il futuro con maggiore consapevolezza.

Vuoi portare questo tema nella tua azienda?

Se vuoi approfondire un percorso dedicato alla **comunicazione d'impresa nell'era digitale**, People può aiutarti a individuare la soluzione formativa più adatta alla tua realtà aziendale.

[Contattaci per conoscere i percorsi disponibili e costruire insieme un intervento su misura.](#)

DVR e tipologia contrattuale: perché oggi non è più un dettaglio trascurabile

Una recente pronuncia della Corte di Cassazione ha riaperto l'attenzione su un aspetto spesso sottovalutato nella gestione della sicurezza aziendale: il rapporto tra **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e **tipologia contrattuale dei lavoratori**.

Il tema non riguarda solo la conformità al D.Lgs. 81/2008, ma ha **ricadute dirette anche sulla validità dei contratti di lavoro**, in particolare quelli a termine. Un segnale chiaro per le aziende: sicurezza, organizzazione e gestione del personale

sono oggi più che mai interconnesse.

#peoplesafety

PEOPLE
#valorealavoro



**DVR e tipologia contrattuale:
perché oggi non è più un dettaglio trascurabile**

DVR e valutazione dei rischi: cosa dice il D.Lgs. 81/2008

L'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce che la valutazione dei rischi debba riguardare **tutti i lavoratori**, tenendo conto non solo dei rischi tecnici, ma anche delle **caratteristiche soggettive e organizzative**, tra cui:

- genere, età e provenienza;
- **tipologia contrattuale** (integrazione introdotta dal D.Lgs. 106/2009).

Questo principio rafforza un concetto chiave: **la forma del contratto incide sull'organizzazione del lavoro e, di conseguenza, sull'esposizione ai rischi.**

Tipologia contrattuale e validità del

rapporto di lavoro

Il D.Lgs. 81/2015 (Jobs Act) prevede che i contratti non a tempo indeterminato – come tempo determinato, intermittente, somministrazione e apprendistato – **non possano essere attivati da datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.**

In assenza di DVR, il rischio non è solo sanzionatorio: il contratto a termine può essere **dichiarato illegittimo e convertito a tempo indeterminato**, come confermato anche dalla giurisprudenza.

Contratti atipici e sicurezza: le criticità da valutare

La Circolare INL n. 1148/2020 individua alcune condizioni di rischio tipiche dei rapporti non standard, tra cui:

- minore familiarità con ambienti e procedure aziendali;
- utilizzo di attrezzature conosciute solo parzialmente;
- professionalità iniziale più fragile;
- formazione non sempre adeguatamente contestualizzata;
- minore propensione alla segnalazione delle criticità;
- maggiore complessità nella gestione di formazione, DPI, sorveglianza sanitaria ed emergenze.

Quando presenti, **questi fattori devono essere analizzati nel DVR** e gestiti attraverso misure organizzative, procedurali e formative mirate.

La stessa circolare chiarisce però un punto importante: se i rischi delle mansioni sono già correttamente individuati e la tipologia contrattuale non incide sull'esposizione, **il DVR non è automaticamente incompleto** solo perché non contiene una

sezione dedicata.

Indicazioni operative per le aziende

Alla luce degli orientamenti normativi e ispettivi, oggi è fondamentale:

- ✓ verificare se il DVR considera le diverse tipologie contrattuali;
- ✓ valutare l'impatto di formazione ridotta e minore familiarità operativa;
- ✓ strutturare procedure di inserimento, affiancamento e vigilanza rafforzata;
- ✓ integrare questi aspetti nella gestione quotidiana della sicurezza.

Il supporto di People S.p.A.

People S.p.A. affianca le aziende nella:

- verifica di conformità del DVR;
- valutazione dei rischi organizzativi e contrattuali;
- progettazione di percorsi di inserimento sicuri per lavoratori a termine, intermittenti e somministrati.

[□ Contattaci per una verifica tecnica personalizzata e trasforma un obbligo normativo in uno strumento di tutela e valore per l'organizzazione.](#)

Formazione e politiche attive

del lavoro: cosa cambia dopo il GOL e perché investire oggi sulle competenze

Negli ultimi anni il programma GOL – Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori ha rappresentato uno degli strumenti più rilevanti per accompagnare persone e imprese nei processi di riqualificazione e reinserimento professionale. Oggi, con l'avvicinarsi della conclusione del ciclo PNRR, si apre una nuova fase di riflessione sul futuro delle politiche attive del lavoro e sul ruolo strategico della formazione.

Questo tema è stato al centro dell'incontro istituzionale **"Nuove sfide per la formazione e le politiche attive del lavoro dopo GOL"**, svoltosi il **20 gennaio 2026** presso la **Camera dei Deputati**, occasione di confronto tra rappresentanti delle istituzioni, enti accreditati e operatori del settore.

Il dibattito non riguarda esclusivamente il destino dei finanziamenti pubblici, ma una questione più ampia e strutturale: **come garantire continuità, qualità e impatto reale ai percorsi di crescita delle competenze**, in un mercato del lavoro in continua trasformazione.

Dal confronto istituzionale avviato a livello nazionale sono emersi alcuni punti chiave:

- la necessità di rendere la formazione sempre più **mirata ai fabbisogni reali** delle persone e delle imprese;
- il valore di percorsi che non si limitino all'erogazione di ore formative, ma che **accompagnino concretamente l'occupabilità**;
- l'importanza di rafforzare la **collaborazione tra enti**

accreditati, istituzioni e sistema produttivo.

In questo scenario, la formazione non può essere considerata una risposta emergenziale, ma una **leva strutturale di politica del lavoro**, capace di sostenere transizioni professionali, aggiornamento continuo e competitività territoriale.

People S.p.A. opera da anni in questo contesto come ente accreditato, con un approccio che integra orientamento, politiche attive e formazione, ponendo la persona al centro del percorso e lavorando in sinergia con il tessuto economico locale.

L'esperienza maturata sul campo conferma che i modelli più efficaci sono quelli capaci di coniugare **qualità progettuale, attenzione alle competenze emergenti e accompagnamento nel tempo**, superando una logica puramente amministrativa degli interventi.

Il futuro delle politiche attive richiede quindi visione, responsabilità condivisa e capacità di progettare oggi soluzioni sostenibili per il lavoro di domani.

People continuerà a contribuire a questo percorso, promuovendo una cultura della formazione come investimento strategico per le persone, le imprese e il territorio.

Formazione aziendale: perché oggi è l'investimento più strategico per le imprese

Come People S.p.A. può accompagnarti in un percorso formativo aziendale?

In un contesto economico in rapido cambiamento, in cui nuove tecnologie, normative e competenze emergono con velocità, le aziende non possono più limitarsi a “fare formazione”: devono **progettarla, integrarla e valorizzarla** come una leva strategica per la competitività.

Eppure, molte PMI e studi professionali vivono la formazione come un costo, un obbligo o un adempimento.

La verità?

La formazione è uno **dei pochi investimenti a ritorno certo**, purché sia svolta con metodo, su misura e con un partner che conosce davvero le dinamiche del lavoro.

People S.p.A., grazie alla sua esperienza come ente accreditato e partner delle imprese, accompagna le aziende in un percorso completo: dall'analisi dei fabbisogni alla progettazione, fino alla possibilità di **finanziare gran parte dei costi** attraverso fondi come **Ebiten**, fondi interprofessionali o bandi regionali.



Formazione aziendale: perché oggi è l'investimento più strategico per le imprese

Perché la formazione è un investimento strategico

• 1.1 Incrementa la produttività

Le competenze aggiornate riducono errori, tempi morti e inefficienze operative. Team preparati lavorano meglio, più in autonomia e con maggiore sicurezza.

• 1.2 Migliora il benessere organizzativo

Formazione non significa solo trasferire contenuti: significa dare alle persone strumenti per **sentirsi competenti**, valorizzate e parte di un progetto più grande.

• 1.3 Rafforza la competitività

Soft skill, digitalizzazione, normativa, sicurezza: chi

resta fermo oggi perde terreno, clienti e opportunità.

• 1.4 Attrae e fidelizza i talenti

Le persone cercano aziende che investono nella loro crescita. La formazione è uno dei principali elementi di **employer branding**.

Perché scegliere People S.p.A. come partner formativo

Un approccio concreto e su misura

La formazione non è standard: parte sempre da una **mappatura del fabbisogno**, specifica per ruolo e obiettivi aziendali.

Metodo delle “4C”

Tutti i percorsi vengono progettati secondo il modello People:

- **Concreti**
- **Coinvolgenti**
- **Coerenti** con gli obiettivi
- **Calcolabili** nei risultati

Accesso ai finanziamenti con Ebiten e fondi interprofessionali

People S.p.A. supporta l'azienda in:

- Scelta del fondo
- Stesura dei progetti

- Gestione documentale
- Rendicontazione

Il risultato?

□ Molta formazione può essere a costo zero o quasi per l'azienda.

Ampio catalogo formativo + corsi personalizzati

Oltre 70 corsi su:

- soft skills
- managerialità
- sicurezza
- competenze digitali
- vendite
- comunicazione
- lingue
- HR e amministrazione

Tutti adattabili ai diversi contesti aziendali.

Come funziona il percorso con People

- Analisi gratuita dei bisogni formativi
- Scelta dei corsi dal catalogo o progettazione ad hoc
- Verifica delle opportunità di finanziamento (Ebiten, fondi, bandi)
- Erogazione in aula, in azienda o online
- Report finale e certificazione delle competenze

Oggi non è più una scelta: è una *strategia*.

Formare significa **crescere**. E People S.p.A. è il partner giusto per farlo, con esperienza, metodo e la possibilità di accedere a finanziamenti che alleggeriscono l'investimento.

[Vuoi capire quali percorsi sono più utili per la tua azienda? Contattaci per un'analisi gratuita.](#)

Near Miss: i nuovi obblighi per le aziende e il valore della prevenzione attiva

Con il D.L. 159/2025 nasce un nuovo approccio alla sicurezza: il mancato infortunio diventa uno strumento di crescita organizzativa.



#peoplesafety

PEOPLE
#valorealavoro

Near Miss: i nuovi obblighi per le aziende e il valore della prevenzione attiva

Il recente **Decreto-Legge n. 159/2025**, entrato in vigore il 31 ottobre, segna un passo decisivo verso una cultura della

prevenzione sempre più diffusa e partecipata.

Tra le principali novità introdotte, **l'articolo 15** prevede l'obbligo per le aziende con più di 15 dipendenti di **identificare, tracciare e analizzare i "near miss"**, ovvero gli eventi che avrebbero potuto provocare un infortunio ma che, per circostanze favorevoli, non lo hanno causato.

Si tratta di un cambio di prospettiva importante: non più solo rispetto formale alla norma, ma **prevenzione proattiva e miglioramento continuo**.

Le imprese dovranno dotarsi di strumenti adeguati per registrare e gestire i mancati infortuni, comunicarne i dati aggregati al Ministero del Lavoro e integrare tali processi nel proprio **DVR o SGSL**.

Come può aiutarti People S.p.A.

Attraverso la propria divisione **Safety & Compliance**, People accompagna le imprese nella transizione verso la nuova normativa offrendo:

Ambito	Servizio People S.p.A.	Beneficio per l'azienda
Gestione digitale	Piattaforma "NearMiss Tracker" – sistema web/app per registrare, classificare e analizzare i near miss integrabile con ERP o CRM aziendale.	Automatizza la raccolta dati e facilita la reportistica verso INAIL/Ministero.
Formazione	Corsi "Cultura della Prevenzione e Near Miss Management" per RSPP, dirigenti e lavoratori.	Aumenta la consapevolezza e la capacità di segnalazione interna.

Audit e consulenza	Audit di conformità Art. 15 D.L. 159/2025 e supporto alla revisione del DVR.	Identifica gap e azioni correttive per essere conformi alle nuove linee guida.
Reportistica e analisi	Servizio di analisi dati e redazione report annuale.	Permette di anticipare criticità e valorizzare le azioni preventive.
Integrazione SGSL	Consulenza per integrazione del processo near miss nei sistemi ISO 45001.	Garantisce coerenza tra requisiti normativi e certificativi.

Quando entreranno in vigore gli obblighi

Le **Linee Guida nazionali** saranno pubblicate entro **aprile 2026**, con successiva entrata in vigore degli obblighi operativi per le imprese.

□ Il team **Safety & Compliance** di People S.p.A. è già operativo per accompagnare le aziende nell'adeguamento alla nuova disciplina.

□ [Scopri di più o richiedi una consulenza personalizzata](#)