Le competenze linguistiche che aiutano aziende e professionisti a comunicare nel mondo

Lingue: corsi per aziende

In un mercato sempre più internazionale, la capacità di comunicare in modo efficace con clienti, fornitori e partner esteri rappresenta un fattore strategico per la crescita delle imprese.

Le aziende hanno bisogno di professionisti in grado di utilizzare le lingue straniere con sicurezza nei contesti lavorativi, gestendo riunioni, trattative, presentazioni, e-mail e relazioni commerciali in modo chiaro e professionale.

Per questo People Academy ha creato l'area Lingue, dedicata ai percorsi formativi pensati per aziende, manager,

professionisti e team che desiderano sviluppare competenze linguistiche concrete e immediatamente applicabili nel contesto aziendale.

Perché la formazione linguistica è sempre più importante in azienda

Le competenze linguistiche incidono direttamente sulla capacità di un'organizzazione di operare in mercati internazionali e costruire relazioni professionali efficaci.

Comunicare con clienti esteri, partecipare a meeting internazionali, negoziare accordi commerciali o collaborare con team multiculturali richiede molto più della semplice conoscenza grammaticale di una lingua. È necessario saper utilizzare il linguaggio in modo appropriato, professionale e coerente con il proprio ruolo.

In un contesto economico sempre più globale, investire nella formazione linguistica significa aumentare le opportunità di business, migliorare la qualità delle relazioni professionali e supportare la crescita internazionale dell'azienda.

L'area Lingue di People Academy

L'area Lingue raccoglie percorsi formativi progettati per rispondere alle esigenze più frequenti delle aziende nella comunicazione internazionale.

I principali ambiti di approfondimento riguardano:

- Business English e General English
- Inglese per riunioni, negoziazioni e presentazioni
- Inglese commerciale e professionale
- Spagnolo per il business
- Francese aziendale

- Tedesco commerciale

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

Inglese business e comunicazione professionale: le basi per operare a livello internazionale

L’inglese continua a rappresentare la lingua di riferimento nelle relazioni professionali internazionali.

Saper utilizzare l’inglese in modo efficace permette di gestire con maggiore sicurezza incontri, conference call, presentazioni, trattative e comunicazioni scritte. Per questo i percorsi formativi possono essere adattati sia a chi desidera consolidare le competenze linguistiche di base sia a chi necessita di sviluppare competenze specifiche legate al proprio ruolo professionale.

L’obiettivo non è soltanto migliorare la conoscenza della lingua, ma acquisire maggiore fluidità, sicurezza e capacità comunicativa nei contesti lavorativi reali.

Spagnolo, francese e tedesco: competenze linguistiche per nuovi mercati e opportunità

Le opportunità di sviluppo internazionale non si limitano ai mercati di lingua inglese.

Lo spagnolo rappresenta una lingua strategica per molte realtà che operano in Europa e nei mercati dell’America Latina. Il francese continua a essere un punto di riferimento per numerosi settori industriali e commerciali, mentre il tedesco mantiene un ruolo centrale nelle relazioni economiche con uno dei principali mercati europei.

Sviluppare competenze linguistiche in queste lingue significa ampliare le possibilità di business, facilitare la

comunicazione con interlocutori internazionali e rafforzare la presenza dell’azienda nei mercati esteri.

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 di Lingue

L’area Lingue è il punto di partenza per sviluppare competenze linguistiche utili a lavorare in contesti sempre più internazionali e competitivi. Un’opportunità per migliorare la comunicazione professionale, rafforzare le relazioni commerciali e supportare la crescita delle persone e dell’organizzazione nei mercati globali.

Scopri tutti i corsi disponibili

Digital, Office & AI Skills:

le competenze che rendono il lavoro più veloce, efficace e orientato al futuro

Digital, Office & AI Skills: corsi per aziende

Le modalità di lavoro sono cambiate profondamente negli ultimi anni. Oggi le aziende devono gestire informazioni, contenuti e processi sempre più velocemente, utilizzando strumenti digitali che favoriscono collaborazione, produttività e capacità decisionale.

Le competenze richieste non riguardano più soltanto l'utilizzo dei software d'ufficio tradizionali, ma comprendono la capacità di lavorare in ambienti digitali, creare contenuti professionali, utilizzare strumenti collaborativi e integrare l'Intelligenza Artificiale nelle attività quotidiane.

Per questo People Academy ha creato l’area Digital, Office & AI Skills, dedicata ai percorsi formativi pensati per aziende, professionisti e team che desiderano sviluppare competenze concrete e immediatamente applicabili per migliorare l’efficienza operativa e affrontare con successo la trasformazione digitale.

Perché le competenze digitali sono sempre più importanti in azienda

Le tecnologie digitali influenzano ogni attività aziendale: dalla gestione delle informazioni alla comunicazione, dall’organizzazione del lavoro alla produzione di contenuti.

Saper utilizzare gli strumenti giusti permette di ridurre attività ripetitive, velocizzare i processi, migliorare la collaborazione e aumentare la qualità del lavoro svolto.

L’evoluzione dell’Intelligenza Artificiale sta inoltre trasformando il modo in cui le persone ricercano informazioni, elaborano documenti, analizzano dati e gestiscono attività operative. Per questo motivo, investire nella formazione digitale significa aiutare le persone a lavorare meglio, dedicando più tempo alle attività a maggior valore aggiunto.

L’area Digital, Office & AI Skills di People Academy

L’area Digital, Office & AI Skills raccoglie percorsi formativi progettati per rispondere alle esigenze più attuali delle aziende in tema di produttività, collaborazione e innovazione digitale.

I principali ambiti di approfondimento riguardano:

- Intelligenza Artificiale applicata al lavoro e al

business
- Prompting e utilizzo efficace degli strumenti AI
- Canva e comunicazione visiva digitale
- Strumenti collaborativi e cloud productivity
- Organizzazione digitale del lavoro
- Automazione e ottimizzazione dei processi

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

AI, produttività digitale e collaborazione: le basi per lavorare meglio

Le moderne organizzazioni richiedono persone capaci di utilizzare la tecnologia come supporto alle attività quotidiane.

L'Intelligenza Artificiale può aiutare a produrre contenuti, sintetizzare informazioni, organizzare dati e velocizzare numerose attività operative. Imparare a utilizzare correttamente questi strumenti significa aumentare la produttività senza rinunciare alla qualità del lavoro.

Anche gli strumenti di collaborazione digitale rappresentano una componente fondamentale per aziende sempre più distribuite e orientate al lavoro per progetti. Condividere documenti, coordinare attività e gestire informazioni in modo efficace consente di migliorare il coordinamento tra persone e reparti.

Comunicazione digitale, Canva e automazione dei processi

La capacità di comunicare in modo chiaro e professionale è oggi una competenza trasversale richiesta in molte funzioni aziendali.

Strumenti come Canva consentono di creare rapidamente presentazioni, documenti, infografiche e contenuti visivi

efficaci, migliorando la qualità della comunicazione interna ed esterna senza richiedere competenze specialistiche di grafica.

Allo stesso tempo, l’automazione dei processi permette di ridurre attività manuali e ripetitive, ottimizzando tempi e risorse. Comprendere come integrare strumenti digitali e AI nei flussi di lavoro aiuta le aziende a migliorare efficienza, precisione e capacità di risposta alle esigenze del mercato.

Sviluppare queste competenze significa costruire organizzazioni più agili, innovative e preparate ad affrontare le sfide della trasformazione digitale.

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 Digital, Office & AI Skills

L’area Digital, Office & AI Skills è il punto di partenza per sviluppare le competenze necessarie a lavorare in modo più efficace, collaborativo e orientato all’innovazione. Un’opportunità per migliorare la produttività, sfruttare le potenzialità delle nuove tecnologie e preparare persone e organizzazioni alle sfide del futuro digitale.

[Scopri tutti i corsi disponibili]

Project Management: le competenze che trasformano obiettivi, idee e progetti in risultati concreti

Project Management: corsi per aziende

Nelle organizzazioni moderne, raggiungere un obiettivo non dipende solo dalla qualità delle idee o dalla disponibilità delle risorse, ma dalla capacità di pianificare, coordinare e

controllare attività sempre più complesse.

Le aziende hanno bisogno di professionisti capaci di organizzare il lavoro, gestire tempi e costi, coordinare team e stakeholder e affrontare gli imprevisti senza perdere di vista i risultati attesi.

Per questo People Academy ha creato l’area Project Management, dedicata ai percorsi formativi pensati per aziende, manager, team leader e professionisti che desiderano sviluppare competenze concrete e immediatamente applicabili nella gestione dei progetti.

Perché il Project Management è sempre più importante in azienda

Il Project Management è una disciplina che consente di trasformare obiettivi strategici in attività organizzate, monitorabili e misurabili.

Pianificare correttamente un progetto, definire responsabilità, controllare tempi e costi, gestire i rischi e monitorare l’avanzamento delle attività non sono competenze accessorie: rappresentano fattori determinanti per migliorare l’efficienza operativa e aumentare le probabilità di successo delle iniziative aziendali.

In un contesto caratterizzato da cambiamenti continui, crescente complessità e necessità di rapidità decisionale, investire nella formazione sul Project Management significa dotare persone e organizzazioni di un metodo di lavoro condiviso, capace di migliorare coordinamento, controllo e risultati.

L’area Project Management di People Academy

L’area Project Management raccoglie percorsi formativi progettati per rispondere alle esigenze più frequenti delle aziende nella pianificazione, organizzazione e gestione dei progetti.

I principali ambiti di approfondimento riguardano:

- Fondamenti e metodologie di Project Management
- Pianificazione e programmazione delle attività
- Gestione di tempi, costi e risorse
- Analisi e gestione dei rischi
- Stakeholder management e comunicazione di progetto
- Monitoraggio delle performance e reporting

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

Pianificazione, controllo e gestione delle risorse: le basi per il successo dei progetti

Una gestione efficace dei progetti parte dalla capacità di definire obiettivi chiari, attività, responsabilità e risultati attesi.

La pianificazione consente di strutturare il lavoro in modo organizzato, individuare priorità, stabilire scadenze realistiche e utilizzare al meglio le risorse disponibili. Strumenti come cronoprogrammi, milestone e sistemi di monitoraggio aiutano a mantenere il controllo delle attività durante tutto il ciclo di vita del progetto.

La gestione di tempi, costi e risorse permette inoltre di migliorare l’efficienza operativa, ridurre sprechi e prevenire ritardi o criticità che possono compromettere il raggiungimento degli obiettivi.

Gestione dei rischi, stakeholder e comunicazione di progetto

Ogni progetto è influenzato da variabili interne ed esterne che possono incidere sui risultati finali.

Per questo è fondamentale sviluppare competenze nella gestione dei rischi, imparando a identificare potenziali criticità, valutarne l'impatto e definire azioni preventive o correttive.

Allo stesso tempo, il successo di un progetto dipende dalla capacità di coinvolgere e coordinare tutte le persone interessate. La gestione degli stakeholder e una comunicazione efficace favoriscono allineamento, collaborazione e condivisione degli obiettivi, migliorando la qualità delle decisioni e l'avanzamento delle attività.

Sviluppare queste competenze significa costruire una cultura organizzativa orientata alla pianificazione, alla responsabilità e al raggiungimento dei risultati.

Dal singolo corso 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 Project Management

L’area Project Management è il punto di partenza per sviluppare competenze fondamentali nella pianificazione, nel coordinamento e nel controllo dei progetti. Un’opportunità per migliorare l’organizzazione del lavoro, ottimizzare l’utilizzo delle risorse e trasformare obiettivi e strategie in risultati concreti e sostenibili.

Scopri tutti i corsi disponibili

Finanza & Amministrazione: le competenze che aiutano aziende e manager a governare numeri, processi e decisioni

Finanza & Amministrazione: corsi per aziende

Nel contesto economico attuale, caratterizzato da mercati sempre più dinamici e competitivi, prendere decisioni efficaci richiede dati affidabili, capacità di analisi e strumenti di controllo adeguati.

Le aziende hanno bisogno di professionisti in grado di leggere i numeri, interpretare i risultati economici, pianificare le attività e monitorare costantemente le performance per supportare la crescita e la sostenibilità del business.

Per questo People Academy ha creato l'area Finanza & Amministrazione, dedicata ai percorsi formativi pensati per aziende, responsabili amministrativi, controller, manager e professionisti che desiderano sviluppare competenze concrete e immediatamente applicabili nella gestione economica e finanziaria dell'impresa.

Perché la formazione in Finanza & Amministrazione è sempre più

importante in azienda

Le competenze economico-finanziarie incidono direttamente sulla capacità dell'organizzazione di pianificare, controllare e prendere decisioni strategiche.

Comprendere i dati aziendali, monitorare costi e marginalità, gestire i flussi finanziari e valutare investimenti non sono attività riservate esclusivamente agli specialisti amministrativi: rappresentano strumenti fondamentali per migliorare l'efficienza, ridurre i rischi e sostenere la crescita aziendale.

In un contesto caratterizzato da continui cambiamenti e crescente complessità gestionale, investire nella formazione finanziaria significa dotare persone e organizzazioni delle competenze necessarie per governare il presente e pianificare il futuro.

L'area Finanza & Amministrazione di People Academy

L'area Finanza & Amministrazione raccoglie percorsi formativi progettati per rispondere alle esigenze più frequenti delle aziende nella gestione economica, finanziaria e amministrativa.

I principali ambiti di approfondimento riguardano:

- Contabilità aziendale e bilancio
- Amministrazione e adempimenti contabili
- Controllo di gestione e budgeting
- Analisi dei costi e della marginalità
- Business plan e pianificazione strategica
- Valutazione degli investimenti e sostenibilità economica

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

Contabilità, controllo di gestione e budgeting: le basi per governare l’azienda

Una corretta gestione aziendale parte dalla capacità di comprendere e interpretare i dati economici e finanziari.

La contabilità e il bilancio consentono di monitorare l’andamento dell’impresa e rappresentano il punto di partenza per ogni valutazione gestionale. Comprendere le principali dinamiche contabili permette di leggere con maggiore consapevolezza i risultati aziendali e supportare le decisioni operative.

Il controllo di gestione e il budgeting aiutano invece a pianificare le attività, monitorare gli scostamenti e verificare il raggiungimento degli obiettivi. Attraverso strumenti di analisi e controllo è possibile migliorare l’efficienza dei processi e rafforzare la capacità decisionale dell’organizzazione.

Analisi dei costi, business plan e valutazione degli investimenti

Le aziende devono confrontarsi ogni giorno con scelte che incidono sulla redditività e sulla sostenibilità economica nel lungo periodo.

L’analisi dei costi consente di comprendere quali attività generano valore, individuare inefficienze e migliorare la marginalità. Conoscere i principali strumenti di analisi economica permette di prendere decisioni più consapevoli e orientate ai risultati.

La pianificazione strategica e la costruzione di business plan aiutano a trasformare idee e obiettivi in progetti concreti, valutandone la sostenibilità economica e finanziaria.

La valutazione degli investimenti, infine, permette di stimare rischi, benefici e ritorni attesi, supportando aziende e

manager nelle decisioni che influenzano la crescita futura dell’organizzazione.

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 Finanza & Amministrazione

L’area Finanza & Amministrazione è il punto di partenza per sviluppare competenze fondamentali nella gestione economica, finanziaria e amministrativa dell’impresa. Un’opportunità per migliorare la capacità decisionale, rafforzare il controllo dei processi e costruire una crescita aziendale più solida, sostenibile e orientata al futuro.

Scopri tutti i corsi disponibili

[redacted]

HR & Organizzazione: le competenze che rendono più efficace la gestione delle persone e dei processi aziendali

HR & Organizzazione: corsi per aziende

Le aziende hanno bisogno di professionisti capaci di gestire

correttamente il rapporto di lavoro, governare i processi organizzativi, interpretare la normativa e supportare il cambiamento aziendale con competenza e visione.

Per questo People Academy ha creato l'area HR & Organizzazione, dedicata ai percorsi formativi pensati per aziende, responsabili HR, manager e professionisti che desiderano sviluppare competenze concrete e immediatamente applicabili nella gestione delle persone e dell'organizzazione.

Perché la formazione HR & Organizzazione è sempre più importante in azienda

Le competenze HR incidono direttamente sulla qualità della gestione del personale, sull'efficienza dei processi interni e sulla capacità dell'azienda di operare in modo sicuro e sostenibile.

Conoscere la normativa del lavoro, gestire correttamente gli aspetti amministrativi, comprendere le dinamiche contrattuali e costruire relazioni efficaci con i lavoratori e le loro rappresentanze non sono attività accessorie: rappresentano elementi fondamentali per garantire continuità operativa, conformità normativa e sviluppo organizzativo.

In un contesto caratterizzato da continui cambiamenti legislativi, trasformazioni del mercato del lavoro e nuove esigenze organizzative, investire nella formazione HR significa rafforzare la capacità dell'azienda di affrontare le sfide presenti e future.

L’area HR & Organizzazione di People Academy

L’area HR & Organizzazione raccoglie percorsi formativi progettati per rispondere alle esigenze più frequenti delle aziende nella gestione del personale.

I principali ambiti di approfondimento riguardano:

- Diritto del lavoro e contrattualistica
- Amministrazione del personale e payroll
- Normativa e adempimenti HR
- Relazioni sindacali e contrattazione
- Organizzazione aziendale e processi HR
- Gestione strategica delle risorse umane

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

Diritto del lavoro, amministrazione del personale e payroll: le basi per una gestione efficace

Una corretta gestione delle risorse umane parte dalla conoscenza dei fondamenti giuridici e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro.

Comprendere obblighi, diritti e responsabilità consente di prendere decisioni consapevoli e ridurre il rischio di errori o contenziosi.

L’amministrazione del personale e il payroll rappresentano un’altra area centrale per le aziende. La gestione delle retribuzioni, dei contributi e degli adempimenti amministrativi richiede competenze aggiornate e una conoscenza approfondita delle normative vigenti.

Investire nella formazione su questi temi significa migliorare l’efficienza operativa e garantire una gestione del personale più precisa, sicura e conforme.

Relazioni sindacali, organizzazione e sviluppo delle persone

Le organizzazioni moderne richiedono una gestione sempre più evoluta delle relazioni interne e dei processi organizzativi.

Le relazioni sindacali rappresentano uno strumento fondamentale per costruire un dialogo efficace tra azienda e lavoratori, favorendo il confronto costruttivo e la gestione condivisa delle trasformazioni organizzative.

Allo stesso tempo, comprendere i principi dell'organizzazione aziendale e della gestione strategica delle risorse umane permette di progettare strutture più efficienti, valorizzare le competenze delle persone e supportare gli obiettivi di crescita dell'impresa.

Sviluppare queste competenze significa contribuire a costruire organizzazioni più solide, collaborative e orientate al futuro.

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 HR & Organizzazione

L'area HR & Organizzazione è il punto di partenza per

sviluppare competenze strategiche nella gestione delle persone, dei processi e delle relazioni di lavoro. Un’opportunità per costruire organizzazioni più efficienti, sicure e capaci di affrontare il cambiamento con competenza e visione.

Scopri tutti i corsi disponibili

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

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

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

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

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.

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.

Corsi gratuiti per disoccupati e inoccupati

Le opportunità da sfruttare in Lombardia con GOL e People S.p.A.

Nel mercato del lavoro in continua evoluzione, aggiornare le proprie competenze è essenziale per rimanere competitivi e trovare nuove opportunità professionali. Se sei disoccupato o inoccupato, Regione Lombardia e organizzazioni come People S.p.A. offrono una serie di corsi gratuiti per disoccupati e inoccupati che possono aiutarti a migliorare le tue competenze e, di conseguenza, aumentare le tue possibilità di reinserimento nel mondo del lavoro.

L'iniziativa GOL di Regione Lombardia con corsi gratuiti per disoccupati e inoccupati

Il Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) è una delle principali iniziative promosse da Regione Lombardia per sostenere chi è in cerca di lavoro. Il progetto si rivolge a disoccupati, inoccupati e persone in condizioni di vulnerabilità sociale, offrendo percorsi personalizzati di formazione e riqualificazione.

Cosa offre GOL?

La partecipazione ai corsi del programma GOL è completamente gratuita per i destinatari, un’opportunità da non perdere per chi vuole tornare a essere competitivo nel mercato del lavoro.

1. **Percorsi di Formazione personalizzati**
   Il programma si basa su un’analisi delle competenze

individuali e delle esigenze del mercato del lavoro, offrendo percorsi formativi su misura.

2. **Supporto all'Inserimento lavorativo**
   Oltre ai corsi, GOL prevede anche servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, con l'obiettivo di facilitare il reinserimento nel mondo lavorativo.
3. **Corsi gratuiti per settori specifici**
   Tra le offerte formative, GOL propone corsi in settori ad alta domanda, come il digitale, la logistica, l'assistenza sanitaria e il turismo, tutti finalizzati a colmare il divario tra le competenze disponibili e quelle richieste dal mercato.

I corsi di formazione offerti da People S.p.A.

People S.p.A., agenzia per il lavoro e società di consulenza HR, è un altro attore importante nel panorama della formazione con corsi gratuiti per disoccupati e inoccupati. L'azienda organizza numerosi corsi di formazione in diverse aree, rispondendo alle esigenze sia delle persone in cerca di lavoro sia delle aziende che necessitano di personale qualificato.

Cosa propone People S.p.A.?

- **Formazione in ambiti specifici**

I corsi offerti da People S.p.A. spaziano dalla gestione aziendale al marketing digitale, dalla logistica alla contabilità, fino alla formazione tecnica in settori come l'automazione e la meccanica.

- **Certificazioni riconosciute**

Molti dei corsi organizzati da People S.p.A. rilasciano certificazioni riconosciute, che possono arricchire il curriculum dei partecipanti e migliorare la loro spendibilità

sul mercato del lavoro.

- **Percorsi di apprendistato e stage**

Oltre ai corsi, People S.p.A. collabora con numerose aziende per offrire percorsi di apprendistato e stage, che rappresentano un'importante porta d'ingresso nel mondo del lavoro.

Come accedere a questi corsi?

Gli interessati ai corsi offerti dal programma GOL o da People S.p.A., possono fare il primo passo che è quello di iscriverti presso i centri per l'impiego o le agenzie per il lavoro accreditate. Qui potranno ricevere una consulenza personalizzata, che aiuterà a scegliere il percorso formativo più adatto alle proprie esigenze e aspirazioni.

Perché investire nella *tua* formazione?

Investire nella propria formazione, specialmente in un periodo di disoccupazione, è una strategia vincente per migliorare le proprie prospettive lavorative. I corsi gratuiti per disoccupati e inoccupati offerti da GOL e People S.p.A. rappresentano un'opportunità concreta per acquisire nuove competenze, aggiornarsi e rimanere al passo con le richieste del mercato del lavoro.

Inoltre, partecipare a questi programmi non solo arricchisce il curriculum, ma permette anche di entrare in contatto con un network di professionisti e aziende, aumentando così le possibilità di trovare un'occupazione stabile e soddisfacente.

Con il programma GOL nasce l'opportunità di trasformare un periodo di disoccupazione in un'opportunità di crescita e sviluppo professionale. Ecco perché la prossima opportunità lavorativa potrebbe essere a portata di corso!