

# Sicurezza sul lavoro: deleghe efficaci, presenza reale del responsabile, vigilanza di vertice

## Quando una delega “tiene” davvero?

La Corte di Cassazione (sent. n. 25729/2025, 14 luglio 2025) ha ribadito che la **delega di funzioni** è valida solo se **scritta, specifica** e accompagnata da **poteri reali**, inclusi quelli **di spesa**. E, soprattutto, **non esonera** il vertice dai doveri di **organizzazione** e **alta vigilanza** sul sistema di prevenzione: se mancano assetti, risorse, controlli e coordinamento, la responsabilità resta in capo al datore di lavoro.



## Delega di funzioni: cosa prevede la

## **norma**

L'art. 16 del D.Lgs. 81/2008 definisce i requisiti della delega: forma scritta, competenza ed autonomia del delegato, adeguata pubblicità, e permanenza dell'obbligo di vigilanza in capo al datore. Per i riferimenti normativi aggiornati, vedi **Testo Unico Sicurezza** (ed. gennaio 2025) e focus su **art. 16**.

## **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: nomina non basta**

Nominare un RSPP **non è sufficiente**: servono **competenze dimostrabili** e **presidio reale** in azienda. La giurisprudenza conferma che, in caso di lacune (es. **DPI inadeguati**), la responsabilità del datore non "cade" per il solo fatto di aver nominato un responsabile (Cass. pen., Sez. IV, n. **15406/2024**). Allo stesso tempo, il **RSPP** risponde se **omette rischi** nella valutazione (Cass. pen., Sez. IV, n. **42483/2024**).

Sul piano normativo, l'**art. 32** del D.Lgs. 81/2008 chiarisce i **requisiti professionali** dell'RSPP (titolo di studio, formazione specifica, adeguatezza ai rischi dell'organizzazione).

## **Come dimensionare davvero il Servizio di Prevenzione e Protezione**

Nelle **aziende multi-sito o complesse**, il SPP va **dimensionato** in coerenza con il **DVR** e con l'organizzazione: **team con più addetti**, copertura su **turni/reparti**, **piano annuale** e ruoli **chiari** (RSPP/ASPP). Indicazioni e chiarimenti utili anche

nelle FAQ e negli approfondimenti tecnici su requisiti RSPP.

## Check operativo in 4 mosse (subito applicabile)

- **Rivedi le deleghe** → sono **specifiche** e attribuiscono **poteri reali** (anche di spesa)? Documenta e pubblicizza.
- **Verifica il presidio** → il tuo RSPP ha **tempo, presenza, competenze** adeguate? (art. 32).
- **Dimensiona il SPP** → per aziende grandi/multi-sito: **più addetti, piano annuale, copertura sedi/turni**.
- **Vigilanza di vertice** → attiva **audit periodici**, indicatori (**near miss**, manutenzioni, formazione) e **riunioni** con azioni correttive. Linea coerente con i doveri di **alta vigilanza** del datore.

## Perché conviene

Un SPP **adeguato e tracciato** riduce il **rischio penale** e migliora **qualità, continuità operativa e reputazione** presso clienti e autorità. La Cassazione ha più volte ribadito l'importanza della **concretezza** delle misure (DPI, valutazione rischi, formazione) e del **controllo** effettivo.

## Fonti autorevoli per approfondire

- **Testo Unico Sicurezza (D.Lgs. 81/2008)** – ed. aggiornata gennaio 2025, Ispettorato Nazionale del Lavoro
- **Delega di funzioni (art. 16)** – requisiti e obblighi di vigilanza. *Fonte:* [TusslBiblus](#)
- **Requisiti RSPP (art. 32)** – capacità e requisiti professionali. *Fonte:* [TusslBiblus](#)

- **Giurisprudenza recente:** Cass. 25729/2025 (delega), Cass. 15406/2024 (DPI), Cass. 42483/2024 (omessa valutazione rischi).

Siamo ente accreditato in Regione Lombardia (ID: 16331400), con certificazione ISO 9001:2015 e servizi integrati su **sicurezza, formazione e organizzazione**. Affianchiamo PMI, studi professionali e gruppi multi-sito in: **revisione deleghe, check RSPP/SPP, audit di vigilanza, piani formativi e KPI di prevenzione**.

□ **Vuoi un check rapido e gratuito su deleghe, presidio del responsabile e adeguatezza del Servizio?**

[Contatta People per una verifica iniziale.](#)

---

# **Cavalcare il cambiamento organizzativo e di business**

Il successo di un'impresa oggi dipende in larga misura dalla sua capacità di **cambiamento organizzativo** e dall'abilità di adattarsi rapidamente alle innovazioni del mercato. In un contesto caratterizzato da trasformazioni continue – tecnologiche, economiche e sociali – ciò che ieri rappresentava un punto di forza può diventare rapidamente superato. Per questo motivo le aziende sono chiamate a rinnovare procedure, processi e modelli di gestione, sviluppando al proprio interno una cultura aperta alla trasformazione. Tuttavia, il cambiamento non è mai un processo semplice: la naturale resistenza delle persone a modificare abitudini consolidate rappresenta spesso uno degli ostacoli principali alla crescita e può generare conflitti o

rallentamenti significativi.

I manager e i responsabili di team hanno quindi un ruolo cruciale: devono saper gestire e guidare il cambiamento con metodo, visione e capacità comunicative. Non si tratta solo di introdurre nuove tecnologie o procedure operative, ma di favorire un'evoluzione più ampia che riguarda anche i comportamenti, i valori e la cultura aziendale. Perché ciò avvenga, è fondamentale che i collaboratori comprendano il senso delle trasformazioni in atto e siano coinvolti attivamente nel percorso, riducendo così le resistenze e aumentando il livello di partecipazione.

Il corso proposto ha proprio l'obiettivo di fornire strumenti e competenze per affrontare in modo efficace i processi di cambiamento. Attraverso un approccio pratico e interattivo, i partecipanti impareranno a pianificare con attenzione ogni fase del percorso, a comunicare con chiarezza obiettivi e benefici, a motivare le persone e a trasformare eventuali ostacoli in opportunità di crescita. Verranno affrontate metodologie e casi concreti che consentiranno di tradurre i principi teorici in azioni immediate e misurabili.

Guidare il cambiamento significa non subirlo, ma trasformarlo in una leva di innovazione e competitività. Questo percorso formativo aiuta imprese e professionisti a sviluppare la resilienza necessaria per affrontare con successo le sfide di un mercato in costante evoluzione.

## **Destinatari**

- Manager
- Team Leader

Manager e Team Leader che vogliono approcciare un percorso di cambiamento organizzativo attuando l'engagement a tutti i livelli aziendali.

# Obiettivi

- Identificare i principali elementi che facilitano o ostacolano un piano di cambiamento organizzativo
- Conoscere l'impatto del cambiamento organizzativo sulle persone
- Saper gestire le resistenze al cambiamento
- Confrontarsi in maniera costruttiva con il conflitto generato dal cambiamento organizzativo

## Metodologia

People S.p.A. utilizza una metodologia formativa dalla forte connotazione pratica volta alla sperimentazione attiva di quanto appreso.

A momenti di lezione dialogica verranno affiancate esercitazioni pratiche quali autodiagnosi, casi di studio, role play e simulazioni guidate al fine di verificare l'apprendimento dei nuovi concetti e delle nuove abilità e l'applicazione concreta ad autocasi che verranno condivisi in plenaria al fine di trovare assieme una soluzione alla luce dei nuovi strumenti appresi.

## Programma

- Tipi di cambiamento
- Differenze tra cambiamento organizzativo e cambiamento personale
- Tipologie di cambiamento organizzativo
- L'impatto psicologico del cambiamento

- Resistenze al cambiamento: abitudini, preconcetti, ostacoli
  - L'impatto del cambiamento su prestazioni e motivazione
  - Il progetto di cambiamento organizzativo
  - Come governare il cambiamento
  - Sviluppare vision per combattere le resistenze
  - Come prevenire i conflitti
  - Come facilitare il cambiamento
- 

## **Team building e sviluppo del lavoro di gruppo**

Il lavoro di squadra costituisce uno strumento operativo fondamentale in ogni contesto organizzativo. Infatti buona parte dell'attività professionale implica la collaborazione tra le persone, ciascuna delle quali apporta un proprio contributo specialistico.

L'apprendimento dei meccanismi di funzionamento dei gruppi di lavoro è strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per l'integrazione delle persone in azienda. Ma essendo una condizione a volte non voluta, può portare a situazioni di tensione ed insoddisfazione.

Il percorso formativo mira all'aumento della produttività dei singoli nelle situazioni in cui si trovano a collaborare con i colleghi facendo crescere lo spirito di appartenenza ad un team.

## **Destinatari**

- Manager
- Team Leader

Manager, Team Leader e più in generale tutti coloro che facciano parte di un team sia come team player che come team leader e desiderino sviluppare il team work

## **Obiettivi**

- Acquisire consapevolezza delle dinamiche di gruppo
- Sviluppare le capacità di costruire, definire e raggiungere gli obiettivi aziendali
- Acquisire spirito di appartenenza
- Acquisire tecniche e strumenti per la gestione dei conflitti

## **Metodologia**

People S.p.A. utilizza una metodologia formativa dalla forte connotazione pratica volta alla sperimentazione attiva di quanto appreso.

A momenti di lezione dialogica verranno affiancate esercitazioni pratiche quali autodiagnosi, casi di studio, role play e simulazioni guidate al fine di verificare l'apprendimento dei nuovi concetti e delle nuove abilità e l'applicazione concreta ad autocasi che verranno condivisi in plenaria al fine di trovare assieme una soluzione alla luce dei nuovi strumenti appresi.



# **collaboratori: il coaching manageriale**

Possedere competenze gestionali ed una leadership riconosciuta rappresentano gli elementi fondamentali dell'essere "un bravo manager". Da un lato saper fare bene il proprio lavoro, dall'altro portare un team di persone eterogenee per personalità, esperienze, capacità e provenienza ad ottenere i risultati prefissati.

Tutto nasce dalla consapevolezza di sé, dalla gestione delle proprie emozioni e dall'empatia verso gli altri. Il vero leader riesce in maniera naturale ad orientare le proprie emozioni e quelle del gruppo in senso positivo facendo emergere il meglio di ogni collaboratore.

Il percorso formativo mira a trasmettere una nuova e più attuale consapevolezza individuale, del gruppo e dell'organizzazione. Analizza le capacità manageriali richieste per gestire gruppi di successo e fornisce gli strumenti essenziali per affinare il proprio stile di leadership ed adattarlo al contesto organizzativo

## **Destinatari**

- Manager
- Team Leader

Manager e Team Leader che vogliono migliorare la performance dei propri collaboratori mediante il coaching manageriale.

## **Obiettivi**

- Sviluppare la consapevolezza del proprio ruolo

- Comprendere le fasi fondamentali del management coaching
- Comprendere le fasi del processo di coaching
- Acquisire dimestichezza con i principali strumenti a disposizione

## **Metodologia**

People S.p.A. utilizza una metodologia formativa dalla forte connotazione pratica volta alla sperimentazione attiva di quanto appreso.

A momenti di lezione dialogica verranno affiancate esercitazioni pratiche quali autodiagnosi, casi di studio, role play e simulazioni guidate al fine di verificare l'apprendimento dei nuovi concetti e delle nuove abilità e l'applicazione concreta ad autocasi che verranno condivisi in plenaria al fine di trovare assieme una soluzione alla luce dei nuovi strumenti appresi.

## **Programma**

- Il coaching come formidabile tecnica di management
- Comprendere la strategia aziendale e tradurla in obiettivi quantificabili
- Come individuare i fattori chiave di successo del proprio team
- Come stabilire gli indicatori di performance (KPI) da monitorare per valutare gli interventi di coaching effettuati
- Gli strumenti di analisi e reportistica a disposizione per costruire un corretto processo di coaching

- Come gestire i colloqui di coaching, come personalizzarli e come fornire feedback di performance
  - Lavorare per obiettivi
  - La pianificazione del coaching manageriale nel tempo
- 

# **Sviluppo delle capacità manageriali e della Leadership**

Possedere competenze gestionali ed una leadership riconosciuta rappresentano gli elementi fondamentali dell'essere "un bravo manager". Da un lato saper fare bene il proprio lavoro, dall'altro portare un team di persone eterogenee per personalità, esperienze, capacità e provenienza ad ottenere i risultati prefissati.

Tutto nasce dalla consapevolezza di sé, dalla gestione delle proprie emozioni e dall'empatia verso gli altri. Il vero leader riesce in maniera naturale ad orientare le proprie emozioni e quelle del gruppo in senso positivo facendo emergere il meglio di ogni collaboratore.

Il percorso formativo mira a trasmettere una nuova e più attuale consapevolezza individuale, del gruppo e dell'organizzazione. Analizza le capacità manageriali richieste per gestire gruppi di successo e fornisce gli strumenti essenziali per affinare il proprio stile di leadership ed adattarlo al contesto organizzativo.

## **Destinatari**

- Manager
- Team Leader

Manager e Team Leader che vogliono sviluppare il proprio potenziale, rafforzare la propria leadership mediante una comunicazione efficace e che desiderino diventare leader riconosciuti dal proprio team

## **Obiettivi**

- Identificare le capacità manageriali necessarie alla gestione di un team
- Identificare il proprio stile manageriale
- Sviluppare un atteggiamento orientato al conseguimento dei risultati ed alla valorizzazione delle proprie risorse
- Conoscere i vari tipi di leadership
- Sviluppare un'attitudine positiva nel lavoro e nel rapporto con gli altri
- Acquisire consapevolezza di sé e della propria leadership
- Verificare l'efficacia della leadership scelta
- Aumentare il controllo di sé e sviluppare le proprie capacità di giudizio
- Perfezionare la capacità di migliorare le performance dei propri collaboratori

## Metodologia

People utilizza una metodologia formativa dalla forte connotazione pratica volta alla sperimentazione attiva di quanto appreso.

A momenti di lezione dialogica verranno affiancate esercitazioni pratiche quali autodiagnosi, casi di studio, role play e simulazioni guidate al fine di verificare l'apprendimento dei nuovi concetti e delle nuove abilità e l'applicazione concreta ad autocasi che verranno condivisi in plenaria al fine di trovare assieme una soluzione alla luce dei nuovi strumenti appresi.

## Programma

- Il ruolo manageriale e le sue dimensioni
- La consapevolezza di sé
- La comunicazione manageriale: critiche, elogi, feedback
- La gestione delle relazioni interpersonali
- Punti di forza e di debolezza personali
- La leadership come capacità relazionale e di comunicazione
- Le dimensioni della leadership
- Gli stili di leadership e la flessibilità
- La motivazione
- Piano di sviluppo personale e di team: motivare, responsabilizzare, "limitare", valorizzare
- Lavorare per obiettivi

---

# Sviluppare la collaborazione tra divisioni aziendali: un'opportunità strategica per crescere insieme

Nel mondo del lavoro moderno, segnato da una crescente complessità e da ritmi sempre più accelerati, le imprese si trovano spesso a gestire strutture interne verticali, compartimentate, in cui ogni divisione lavora in modo autonomo, talvolta isolato. Questo approccio a silos può ridurre drasticamente la **comunicazione interna** e generare inefficienze operative, disallineamenti sugli obiettivi aziendali e demotivazione nei team.

#peopleacademy

PEOPLE  
#valorealavoro



Sviluppare la collaborazione tra divisioni aziendali: un'opportunità strategica per crescere insieme

---



# “Sviluppo della collaborazione tra divisioni aziendali”

Un intervento progettato per rafforzare la coesione organizzativa, favorire il dialogo tra i reparti e costruire una cultura aziendale più aperta, partecipativa e condivisa.

## Perché è importante investire nella collaborazione tra reparti?

La **collaborazione tra le divisioni aziendali** non è solo una questione di buona volontà, ma una leva strategica che impatta su diversi ambiti:

- **Efficienza operativa:** ridurre i tempi di risposta e i blocchi causati da una cattiva circolazione delle informazioni;
- **Senso di appartenenza:** le persone si sentono parte di un progetto comune e non solo di una funzione isolata;
- **Innovazione e problem solving:** la condivisione di prospettive diverse favorisce soluzioni più efficaci e innovative;
- **Retention dei talenti:** un ambiente collaborativo è anche un ambiente più soddisfacente e motivante.

## Un percorso immersivo e su misura per la tua azienda

Il corso “Sviluppo della collaborazione tra divisioni aziendali” si distingue per un approccio **pratico, coinvolgente e personalizzato**, in pieno stile People.

Il nostro intervento si articola in più fasi:

- **Analisi della cultura organizzativa** e dei processi comunicativi attuali
- **Coinvolgimento trasversale** di tutti i livelli aziendali, dalla direzione ai team operativi
- **Attività esperienziali e strumenti collaborativi**, per sviluppare empatia, ascolto e confronto costruttivo
- **Supporto alla definizione di un piano di comunicazione interna**, che diventi patrimonio comune e strumento di governance quotidiana

L'intero percorso è costruito secondo il **Metodo Sentiero Formativo®** e il **Modello delle 4C** (Concreto, Coinvolgente, Coerente, Calcolabile), che garantiscono impatto reale e misurabile.

## **Quando è il momento giusto per attivare il cambiamento?**

Ti è mai capitato di sentirti solo nel tuo ruolo, senza una chiara visione degli obiettivi dell'azienda?

Hai mai notato che il tuo team collabora bene... ma solo all'interno del proprio reparto?

Allora è probabile che nella tua azienda manchi una reale integrazione tra le funzioni.

Il nostro intervento formativo può aiutarti a trasformare queste criticità in **nuove opportunità di crescita**, per migliorare l'ambiente di lavoro e potenziare le performance aziendali.

## Vuoi approfondire?

[Contattaci ora | Per ricevere una scheda dettagliata del corso e valutare insieme come adattarlo alla tua realtà aziendale](#)

---

# Emergenza caldo 2025: nuove regole per la sicurezza dei lavoratori

L'estate 2025 si sta rivelando una delle più calde degli ultimi anni, con temperature che spesso superano i 40°C in molte regioni italiane. In questo scenario, la prevenzione del rischio da stress termico e colpo di calore diventa una priorità per la salute e la sicurezza sul lavoro, soprattutto per chi opera all'aperto o in ambienti non climatizzati.

#peoplesafety

PEOPLE  
#valorealavoro

**Emergenza caldo 2025:  
lavoratori sempre più a  
rischio!**



## **Novità normative e ordinanze regionali**

Molte Regioni italiane (tra cui Lazio, Emilia-Romagna, Veneto, Toscana, Puglia, Sicilia) hanno già emesso ordinanze che prevedono lo stop alle attività nei cantieri e nei campi agricoli durante le ore più calde (12:30 – 16:00) in caso di condizioni meteo critiche. Le soglie di rischio vengono definite grazie ai dati di Workclimate, piattaforma sviluppata da INAIL e CNR.

## **Workclimate: come funziona**

Workclimate è uno strumento gratuito che fornisce previsioni giornaliere sul rischio da caldo per i lavoratori, in base a zona, orario e attività.

### **Come consultarlo:**

- Vai su [www.workclimate.it](http://www.workclimate.it)
- Scegli la sezione “Mappe previsionali per attività fisica intensa o moderata”
- Seleziona data, orario e zona
- Verifica il livello di rischio: verde (basso), giallo (moderato), arancione (alto), rosso (molto alto)
- Consulta le azioni consigliate per ogni livello  
Disponibile anche in versione mobile, senza installazione.

## **Obblighi per i datori di lavoro**

Il datore di lavoro deve:

- Valutare il rischio da stress termico nel DVR (D.Lgs. 81/08, art. 28)

- Adottare misure preventive concrete e organizzative
- Formare e informare i lavoratori
- Rispettare le ordinanze locali o documentare le misure compensative adottate

## **In caso di emergenza**

chiamare il **118**, raffreddare il corpo e somministrare acqua a piccoli sorsi.

### **Colpo di calore: segnali da non sottovalutare**

- Sudorazione eccessiva o assente
- Nausea, mal di testa, disorientamento
- Pelle arrossata e asciutta
- Crampi, svenimenti, stato confusionale

People S.p.A. supporta le aziende nella valutazione dei rischi e nell'adozione di tutte le misure necessarie per tutelare la salute dei lavoratori.

[Contattaci per saperne di più sui nostri servizi di consulenza e formazione sulla sicurezza](#)

---

# **Assertività e comunicazione**

# assertiva: come svilupparle e perché sono essenziali nel lavoro

Nel contesto professionale moderno, la comunicazione assertiva è una competenza strategica. È la chiave per migliorare la qualità delle relazioni, rafforzare la leadership, ridurre i conflitti e generare un clima lavorativo più sano e produttivo.

Essere assertivi significa comunicare in modo chiaro, diretto e rispettoso. Significa saper esprimere le proprie opinioni ed emozioni senza prevaricare e senza subire, ascoltando attivamente e costruendo dialoghi autentici.

#peopleacademy

PEOPLE  
#valorealavoro



Assertività e comunicazione assertiva  
nel mondo del lavoro

## Una formazione concreta, per risultati reali

I percorsi formativi People Academy sono progettati per offrire un apprendimento esperienziale, flessibile e immediatamente applicabile. Sono disponibili in presenza, online e in modalità blended.

## **Che cos'è la comunicazione assertiva?**

L'**assertività** non è aggressività né passività. È la capacità di farsi ascoltare mantenendo sempre il rispetto per sé e per gli altri. Le persone assertive non impongono le proprie idee, ma le esprimono con equilibrio, rafforzando la propria autorevolezza e favorendo un clima relazionale positivo.

### **Assertività: un'abilità che si può apprendere**

Contrariamente a quanto si pensa, l'assertività non è una dote innata: è una soft skill che si può allenare. Il percorso formativo People Academy dedicato alla comunicazione assertiva consente ai partecipanti di:

- sviluppare l'ascolto attivo;
- dire "no" senza sensi di colpa;
- gestire i feedback in modo costruttivo;
- rafforzare la fiducia in sé e negli altri;
- aumentare l'efficacia comunicativa nei team e nei contesti di leadership.

### **Gestione dei conflitti: dalla criticità all'opportunità**

In ogni ambiente di lavoro il conflitto è inevitabile. Divergenze di opinione, obiettivi differenti, tensioni comunicative fanno parte della quotidianità. Ma il conflitto non è di per sé un problema: è la gestione del conflitto a fare la differenza.

Spesso viene vissuto come qualcosa da evitare o da temere, ma in realtà è un'occasione per far emergere i bisogni, chiarire i ruoli, migliorare la cooperazione. Un conflitto ben gestito può generare innovazione, coesione e crescita personale.

Nel corso "Gestione dei conflitti e tecniche di negoziazione" proposto da People S.p.A. si lavora su:

- identificazione delle cause del conflitto;

- riconoscimento e gestione delle emozioni;
- comprensione dei diversi stili di gestione del conflitto (competitivo, accomodante, collaborativo...);
- sviluppo di strategie negoziali efficaci;
- definizione di obiettivi, zona d'accordo e punto di resistenza;
- costruzione di soluzioni win-win.

Attraverso esercitazioni pratiche e simulazioni realistiche, i partecipanti imparano ad affrontare il conflitto in modo costruttivo e professionale, trasformandolo da problema relazionale a leva di miglioramento.

**☐ Vuoi migliorare il tuo stile comunicativo o quello del tuo team?**

[☐ Scopri i corsi "Comunicazione assertiva" e "Gestione dei conflitti e tecniche di negoziazione" all'interno del Catalogo Formativo 2025 di People S.p.A.](#)

---

# **Guida pratica Accordo StatoRegioni**

[Download "Guida pratica Accordo Stato-Regioni 2025" Guida-pratica-Accordo-StatoRegioni.pdf – Scaricato 0 volte – 1,25 MB](#)

---

# **Gestione dei conflitti e**

# tecniche di negoziazione: come trasformare il contrasto in valore

Il conflitto è un fenomeno naturale, inevitabile e spesso sottovalutato. Nel contesto aziendale e nelle relazioni interpersonali, **saper affrontare e gestire i conflitti in modo efficace** è una competenza chiave per favorire la collaborazione, migliorare la comunicazione e aumentare le performance.



Molti vedono il conflitto come un ostacolo, una minaccia da evitare. In realtà, se gestito con consapevolezza e metodo, può diventare un potente strumento di crescita individuale e collettiva.

Nel mondo del lavoro, i conflitti possono nascere da:

- divergenze di opinioni

- obiettivi contrapposti
- comunicazione inefficace
- stress o condizioni lavorative complesse

Ignorare questi segnali porta a frustrazione, calo della motivazione e inefficienza. **Gestire il conflitto significa riconoscerlo, comprenderlo e affrontarlo con strumenti professionali.**

## **Tecniche di negoziazione: creare valore, non vincere**

La **negoziazione** non è una lotta tra vincenti e perdenti, ma un processo che mira a generare soluzioni condivise in cui tutte le parti si sentano ascoltate.

Una buona gestione dei conflitti e tecniche di negoziazione si basa su:

- ascolto attivo
- empatia
- definizione della **zona di possibile accordo**
- gestione del **punto di resistenza**
- identificazione degli interessi reali, non solo delle posizioni

**Il corso People: formazione esperienziale per affrontare la complessità**

Il percorso **Gestione dei Conflitti e Tecniche di Negoziazione** proposto da **People S.p.A.** è un'esperienza formativa pratica, immersiva e personalizzabile, pensata per:

- manager e responsabili di team
- figure HR
- coordinatori e professionisti che operano in contesti complessi

Durante il corso:

1. si esplorano le dinamiche del conflitto
2. si acquisiscono strumenti per analizzare situazioni complesse
3. si mettono in pratica tecniche di mediazione e negoziazione efficace
4. si lavora sul proprio stile negoziale

## **☐ Vuoi scoprire il tuo stile negoziale?**

People S.p.A. ti offre l'opportunità di comprendere meglio il tuo approccio al conflitto e potenziare le tue capacità relazionali e strategiche.

### **[☐ Contatta People S.p.A.](#)**

Ricevi il programma completo o organizza una sessione personalizzata.

## **Quali sono i benefici concreti?**

Partecipare a questo corso consente di:

- ☐ Migliorare la gestione delle relazioni interne e con i clienti
- ☐ Ridurre i conflitti distruttivi e trasformarli in momenti di crescita
- ☐ Costruire un ambiente di lavoro più collaborativo
- ☐ Affrontare trattative complesse con maggiore sicurezza