

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](#)

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.

#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**




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.](#)

**Direttiva UE 2023/970:
trasparenza retributiva,
nuovi obblighi e impatti
operativi per le imprese**



Trasparenza retributiva e Direttiva UE 2023/970: cosa cambia per le imprese dal 2026

 24 aprile 2026 | 11:30 - 12:30

Iscriviti



Relatori:

Luigi Birtolo
Consulente del Lavoro

Valeria Ienopoli
Consulente del Lavoro

Davide Di Girolamo
Consulente del Lavoro

Giovanni Grasseni
*Esperto modelli
organizzativi aziendali*

Luciana Castellini
*Esperta in UNI/PdR
125:2022*



Inquadra il QR code per inviare
in anticipo il tuo quesito

B&P | Studio
Birtolo & Partners
Consulenza del lavoro e tributaria

www.studiobirtolo.it

Webinar informativo

24 aprile 2026 – ore 11:30 (1h)

[Iscriviti](#)



Trasparenza retributiva:
nuovi obblighi e impatti operativi per le imprese

Direttiva UE 2023/970: cosa cambia per le imprese con la trasparenza retributiva

Dalla parità formale alla trasparenza effettiva

La Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 segna un cambio di paradigma: non più solo principio di parità salariale, ma strumenti concreti di controllo e misurazione

Il decreto di recepimento introduce due pilastri fondamentali:

- Trasparenza
- Controllo

Gli obblighi per i datori di lavoro

Tra le principali novità:

- Obbligo di indicare la retribuzione iniziale negli annunci
- Divieto di chiedere la retribuzione precedente ai candidati
- Diritto dei lavoratori a conoscere i livelli retributivi medi per sesso
- Comunicazione periodica del gender pay gap (aziende >100 dipendenti)

Quando scatta la valutazione congiunta

Se emerge un divario $\geq 5\%$ non giustificato da criteri oggettivi, l'azienda deve attivare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.

Questo introduce:

- un meccanismo di autoregolazione
- un anticipo del rischio giudiziario
- una responsabilità organizzativa interna

Impatti organizzativi: non è solo un adempimento

Le aziende dovranno:

- mappare le mansioni comparabili
- documentare i criteri retributivi

- implementare sistemi di raccolta dati
- integrare la trasparenza con modelli 231 e parità di genere

Non si tratta di un obbligo isolato, ma di una revisione strutturale del sistema retributivo.

Perché prepararsi prima del 2027

Gli obblighi entreranno gradualmente in vigore fino al 2031 in base alla dimensione aziendale

Informativa sulla trasparenza r...

La preparazione anticipata:

- riduce il rischio contenzioso
- tutela la reputazione aziendale
- preserva l'equilibrio delle relazioni industriali

People S.p.A. e Studio Birtolo & Partners hanno attivato un percorso di assessment e adeguamento per supportare le imprese nella gestione strutturata della trasparenza retributiva.

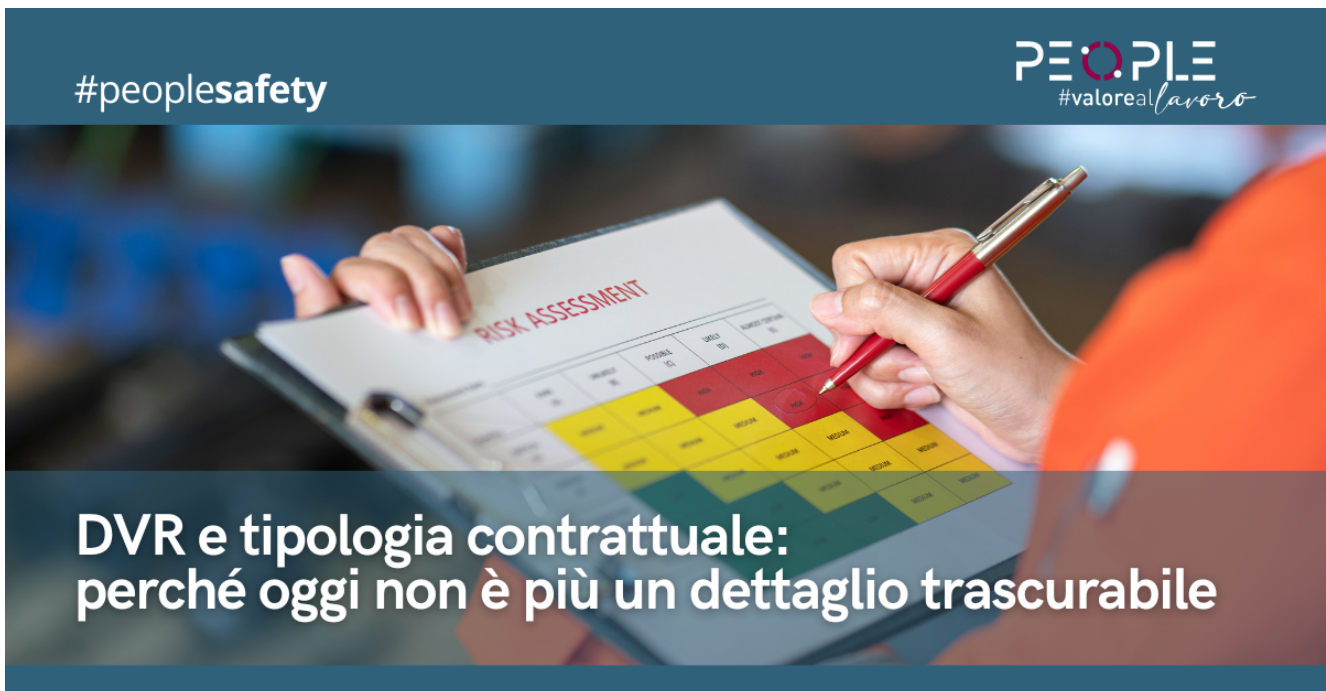
[Chiedi informazioni dettagliate o una consulenza sul tema](#)

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.



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.](#)

Avviso 4/2025 Fondimpresa: 5 milioni di euro per la formazione sull'Intelligenza Artificiale

Formazione finanziata per accompagnare l'innovazione digitale delle imprese

L'Intelligenza Artificiale sta trasformando in modo profondo i modelli organizzativi, i processi produttivi e l'erogazione dei servizi. Per supportare le aziende in questo percorso di cambiamento, **Fondimpresa ha pubblicato l'Avviso 4/2025**, mettendo a disposizione **5 milioni di euro** per la formazione sulle competenze legate all'Intelligenza Artificiale.

L'obiettivo dell'Avviso è favorire un'adozione **consapevole, efficace e responsabile dell'IA**, sostenendo piani formativi che accompagnino investimenti reali in soluzioni tecnologiche innovative.



Fondimpresa: formazione sull'Intelligenza Artificiale

A chi si rivolge l'Avviso 4/2025 Fondimpresa

L'Avviso è rivolto alle **aziende aderenti a Fondimpresa** che stanno sviluppando o implementando progetti basati su tecnologie di Intelligenza Artificiale, anche integrate con altri strumenti digitali.

I progetti devono introdurre **cambiamenti significativi**:

- nei processi produttivi
- nell'organizzazione aziendale
- nell'erogazione dei servizi
- nella gestione dei processi interni ed esterni

La formazione del personale deve essere parte integrante del progetto di innovazione.

Interventi esclusi dal finanziamento

Non sono ammessi:

- interventi di miglioramento marginale o manutentivo
- semplici incrementi di capacità produttiva senza reale apporto dell'IA
- corsi limitati all'addestramento operativo sull'utilizzo di software standard di Intelligenza Artificiale

L'Avviso mira allo **sviluppo di competenze strategiche**, non al solo utilizzo di strumenti.

Le aree tematiche finanziabili

I Piani Formativi possono svilupparsi su una o più delle seguenti aree:

- Strategia e governance dell'Intelligenza Artificiale
- Progettazione, architetture e UX IA
- Sviluppo e integrazione di soluzioni IA
- Operazioni e service management IA
- Sicurezza, compliance e gestione dei rischi IA
- Dati, conoscenza e qualità per l'IA
- Gestione dei progetti, portafoglio e miglioramento continuo

Un approccio strutturato che consente alle aziende di governare l'innovazione tecnologica in modo sostenibile.

Il supporto di People S.p.A.

People S.p.A., ente qualificato da Fondimpresa, affianca le

aziende in tutte le fasi del percorso:

- analisi dei fabbisogni formativi
- progettazione del Piano Formativo
- gestione amministrativa e rendicontazione
- realizzazione degli interventi formativi

Un supporto completo per trasformare la formazione finanziata in un vero vantaggio competitivo.

☐ **Vuoi sapere se la tua azienda può accedere all'Avviso 4/2025 Fondimpresa?**

[Contattaci per una valutazione preliminare senza impegno.](#)

Caratteristiche delle azioni formative

Ogni azione formativa può prevedere:

- durata minima di **8 ore**
- durata massima di **100 ore**

Sono privilegiate metodologie flessibili e personalizzate:

- action learning
- coaching
- affiancamento operativo
- training on the job

La formazione può essere erogata anche in **FAD sincrona**.
Tutti i percorsi prevedono **valutazione finale dell'apprendimento** e rilascio di attestazioni e certificazioni delle competenze, in conformità alla normativa regionale.

Regime di aiuti

I contributi dell'Avviso 4/2025 sono concessi secondo:

- regime **de minimis**
- Regolamento UE n. **651/2014**

I Piani possono essere presentati da:

- Enti qualificati da Fondimpresa
- Aziende aderenti, in forma aziendale o interaziendale

Discoteche ed eventi speciali: quando la sicurezza deve crescere insieme all'evento

Le **discoteche e i locali di pubblico spettacolo** sono ambienti progettati per operare in condizioni particolari: affollamento elevato, luci soffuse, musica ad alto volume, attività concentrate nelle ore notturne.

In questo contesto, **sicurezza antincendio e gestione delle emergenze** rappresentano uno degli aspetti più critici – e troppo spesso sottovalutati – nella gestione di un locale.

Esiste però un momento in cui il rischio cresce in modo significativo:

quando il locale smette di operare in modalità “standard”.



Il rischio incendio nei locali notturni: una complessità strutturale

La valutazione del rischio incendio in una discoteca è, per definizione, più articolata rispetto ad altri ambienti Ho.Re.CA. (hotellerie-restaurant-café). Entrano in gioco fattori come:

- carico d'incendio elevato (arredi, rivestimenti, scenografie)
- presenza di materiali infiammabili e allestimenti temporanei
- impianti elettrici complessi (audio, luci, effetti)

scenici)

- possibili fonti di innesco
- elevata densità di persone e rapida variazione dell'affollamento

Già in condizioni ordinarie, la prevenzione richiede **attenzione continua, competenze tecniche e organizzazione.**

La sicurezza non è un adempimento: è una scelta gestionale.

Se stai pianificando un evento speciale e vuoi verificare se valutazione del rischio, piano di emergenza e organizzazione operativa

sono davvero adeguati allo scenario reale,

□ **il team Safety di People S.p.A. è a disposizione per un confronto tecnico.**

[Richiedi un confronto sulla sicurezza dell'evento](#)

Eventi “fuori standard”: quando il locale cambia natura

Feste di Capodanno, concerti, DJ set speciali, convention, eventi privati o promozionali

non sono una semplice estensione dell'attività ordinaria.

Un evento speciale comporta spesso:

- aumento significativo dell'affluenza
- modifiche temporanee agli spazi
- allestimenti aggiuntivi

- variazioni nei flussi di esodo ed evacuazione
- maggiore pressione su personale e impianti

□ In questi casi, applicare **la stessa valutazione del rischio e lo stesso piano di emergenza ordinario** rappresenta un **errore gestionale rilevante**.

Buona prassi: una sicurezza “tarata” sull’evento

Quando l’evento esce dallo standard, **anche la sicurezza deve uscire dallo standard**.

Le buone pratiche operative prevedono di:

- rivedere la valutazione del rischio incendio in funzione dello specifico evento
- aggiornare il piano di gestione delle emergenze considerando:
 - affollamento reale previsto
 - nuovi allestimenti
 - personale aggiuntivo
- testare il piano rivisto con una prova o simulazione
- allineare staff, security e addetti all’emergenza sulle procedure specifiche

La **simulazione non è una formalità**: è l’unico modo per verificare che ciò che è scritto funzioni davvero.

L’indicatore del buon senso (che pochi applicano)

Esiste un criterio semplice, spesso dimenticato:

Se un evento speciale aumenta affluenza e introiti del X%, anche gli investimenti in safety e security dovrebbero crescere in modo coerente.

Più persone significano:

- maggiore responsabilità
- maggiore complessità nella gestione dell'evacuazione
- maggiore esposizione al rischio

La sicurezza **non può restare un costo fisso** quando il business diventa straordinario.

Oltre l'obbligo: una gestione matura del rischio

I locali più solidi e longevi sono quelli che:

- integrano la sicurezza antincendio nella pianificazione degli eventi
- considerano safety e security come parte del budget dell'evento
- testano le procedure prima di averne realmente bisogno

La prevenzione **non limita l'evento**: □ **lo rende sostenibile, sicuro e professionalmente gestibile.**

Un invito concreto agli imprenditori del settore

Prima di organizzare il prossimo evento speciale, chiediti:

- sto aumentando solo l'incasso o anche il livello di controllo?
- il piano di emergenza è davvero adeguato a questo scenario?

- il mio staff saprebbe gestire un'evacuazione in questa configurazione?

Nei locali di pubblico spettacolo, **la sicurezza non è un dettaglio tecnico: è una scelta di responsabilità imprenditoriale.**

Prevenzione, gestione consapevole e cultura della sicurezza per discoteche ed eventi speciali.

Resilienza, positività e consapevolezza di sé: le competenze chiave per affrontare il lavoro di oggi

Il mondo del lavoro è cambiato profondamente: ritmi accelerati, incertezza, pressione sui risultati e trasformazioni continue richiedono alle persone qualcosa in più delle sole competenze tecniche.

Oggi, la vera differenza la fanno le **competenze interiori**:

- la capacità di reagire alle difficoltà,
- di mantenere un atteggiamento costruttivo,
- di conoscersi e gestirsi con equilibrio.

In questo contesto, **resilienza, positività e consapevolezza di sé** diventano competenze strategiche per il benessere delle persone e la sostenibilità delle organizzazioni.



Perché la resilienza è una competenza fondamentale

La resilienza non è “resistere a tutto”, ma saper affrontare le difficoltà senza perdere efficacia e motivazione.

Nel lavoro quotidiano significa:

- gestire stress e pressione
- affrontare cambiamenti organizzativi
- reagire agli imprevisti
- trasformare le difficoltà in occasioni di crescita

Le aziende che investono su questa competenza sviluppano persone più autonome, responsabili e capaci di adattarsi.

Il ruolo della positività nel lavoro

La positività non è ottimismo ingenuo, ma un atteggiamento mentale consapevole che aiuta a:

- mantenere lucidità anche nei momenti complessi
- rafforzare la motivazione
- migliorare le relazioni professionali
- favorire collaborazione e clima positivo

Allenare la positività significa migliorare l'approccio alle sfide quotidiane e ridurre il rischio di demotivazione e burnout.

Consapevolezza di sé: la base di ogni crescita

La consapevolezza di sé permette alle persone di:

- riconoscere emozioni e reazioni
- individuare i propri punti di forza e aree di miglioramento
- gestire meglio relazioni e conflitti
- prendere decisioni più efficaci

Nel contesto aziendale, persone più consapevoli sono anche più affidabili, responsabili e orientate al risultato.

Investire su resilienza, positività e consapevolezza di sé significa investire su persone più forti, motivate e capaci di affrontare il cambiamento. People S.p.A. accompagna le aziende nello sviluppo di queste competenze attraverso percorsi formativi su misura, integrabili anche in piani finanziati.

[Chiedi info a People S.p.A.](#)

Il percorso formativo People

Il corso **“Resilienza, positività e consapevolezza di sé”**, presente nel catalogo formativo People, è progettato per sviluppare queste competenze in modo concreto e applicabile.

Obiettivi del corso:

- rafforzare la capacità di affrontare le difficoltà
- sviluppare una mentalità positiva e costruttiva
- aumentare la consapevolezza personale
- migliorare benessere e performance lavorativa

Il percorso utilizza una metodologia esperienziale, con esercitazioni pratiche, riflessioni guidate e strumenti immediatamente applicabili.

A chi è rivolto il corso?

- Manager
- Team Leader
- Collaboratori
- Professionisti

Tutte le persone che vogliono migliorare equilibrio, efficacia e qualità del lavoro.