

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.

Programma

- Definizione di team, gruppo e squadra
- I quattro tipi di gruppi di lavoro: funzionale, interfunzionale, di progetto, aziendale
- La creazione di un team ad alta performance
- Strumenti per l'autodiagnosi del proprio team
- L'importanza degli obiettivi comuni e condivisi
- Il team ed i ruoli al suo interno
- La ripartizione dei ruoli in base alle competenze e caratteristiche dei membri del team
- Il ruolo del team leader

- Caratteristiche personali e stile di comunicazione per la gestione e conduzione del team
 - Lo sviluppo del potenziale del team
 - Elementi di coesione e di condivisione efficaci
 - L'importanza dei pit stop e l'analisi dei risultati
 - Pianificazione ed organizzazione delle attività del team
-

La motivazione dei 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 vogliano 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 vogliano 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.



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.



**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
- 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](#)