

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

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

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

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

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

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

l'occupabilità;

- l'importanza di rafforzare la **collaborazione tra enti accreditati, istituzioni e sistema produttivo.**

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

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

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

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

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

Comunicazione assertiva sul lavoro: come gestire

conversazioni difficili senza conflitti

Nel lavoro quotidiano, le conversazioni difficili sono inevitabili.

Feedback da dare, errori da affrontare, richieste da rifiutare, confini da chiarire, aspettative da riallineare: sono tutti momenti che, se gestiti male, possono generare tensioni, conflitti e cali di motivazione.

In questi contesti, la **comunicazione assertiva** diventa una competenza fondamentale. Non solo per evitare lo scontro, ma per costruire relazioni professionali più sane, efficaci e orientate ai risultati.



Perché le conversazioni difficili sono così frequenti in azienda

Le organizzazioni sono fatte di persone, obiettivi, ruoli e

responsabilità diverse.

Questo significa che prima o poi emergono:

- incomprensioni
- aspettative non allineate
- errori operativi
- carichi di lavoro eccessivi
- richieste percepite come ingiuste

Evitare il confronto non risolve il problema: spesso lo amplifica.

Affrontarlo in modo aggressivo, invece, danneggia le relazioni.

È qui che entra in gioco l'assertività.

Quando manca l'assertività: cosa succede davvero

In assenza di una comunicazione assertiva, le persone tendono a muoversi su due estremi:

- **comunicazione passiva**
→ si evita il confronto, si accumula frustrazione, si dice "sì" anche quando si vorrebbe dire "no"
- **comunicazione aggressiva**
→ il messaggio passa, ma il rapporto si deteriora, creando resistenze e conflitti

Entrambe le modalità hanno un costo elevato in termini di clima, collaborazione e performance.

Comunicazione assertiva: il giusto equilibrio

La comunicazione assertiva permette di:

- esprimere il proprio punto di vista con chiarezza
- rispettare l'altro senza rinunciare a sé
- affrontare situazioni complesse in modo costruttivo
- mantenere relazioni professionali solide

Per approfondire i principi e le caratteristiche dell'assertività, puoi leggere anche il nostro articolo dedicato alla [comunicazione assertiva](#)

In questo articolo, invece, ci concentriamo sull'**applicazione pratica** dell'assertività nelle conversazioni più delicate.

Le conversazioni difficili più comuni sul lavoro

Alcuni esempi tipici:

- dare un feedback negativo
- segnalare un errore o una mancanza
- dire "no" a una richiesta non sostenibile

- gestire un collaboratore demotivato
- affrontare un conflitto latente
- chiarire ruoli e responsabilità

In tutti questi casi, il modo in cui comunichiamo è tanto importante quanto il contenuto del messaggio.

Tecniche di comunicazione assertiva per gestire conversazioni difficili

□ 1. Separare il comportamento dalla persona

Concentrarsi sui fatti, non sui giudizi personali.

□ 2. Usare messaggi in prima persona

“Quando succede questo, io mi trovo in difficoltà” è più efficace di “Tu sbagli sempre”.

□ 3. Essere chiari e specifici

Ambiguità e mezze frasi aumentano il rischio di incomprensioni.

□ 4. Ascoltare attivamente

L'assertività non è solo esprimersi bene, ma anche comprendere

l'altro.

□ 5. Definire confini e aspettative

Dire “no” in modo assertivo è una forma di responsabilità, non di rifiuto.

Il ruolo della formazione nello sviluppo dell'assertività

La comunicazione assertiva non è un talento innato: è una **competenza che si può allenare.**

La formazione permette di:

- riconoscere i propri automatismi comunicativi
- sperimentare nuove modalità di confronto
- gestire l'emotività nei momenti critici
- acquisire strumenti pratici da usare subito

Nel catalogo formativo People, l'assertività viene sviluppata come competenza chiave per migliorare relazioni, clima di lavoro ed efficacia professionale.

Perché investire sull'assertività conviene alle aziende

Le aziende che lavorano su queste competenze ottengono:

- meno conflitti interni
- maggiore chiarezza nei ruoli

- migliori relazioni tra manager e collaboratori
- maggiore responsabilizzazione
- un clima organizzativo più sano

Comunicare meglio significa lavorare meglio.

Gestire conversazioni difficili in modo assertivo non significa evitare il confronto, ma affrontarlo con consapevolezza, rispetto ed efficacia.

People S.p.A. accompagna aziende, manager e team nello sviluppo di queste competenze attraverso percorsi formativi mirati, integrabili in piani personalizzati e finanziabili.

[□ Scopri il nostro approccio alla formazione aziendale](#)

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.