

Trasparenza retributiva: da obbligo normativo a leva di solidità aziendale

Per molte aziende la trasparenza retributiva rischia di essere letta solo come un nuovo adempimento. Un altro obbligo, un altro tema da presidiare, un altro possibile fronte di esposizione. Eppure il punto vero è un altro: le organizzazioni migliori non si limitano a “subire” i cambiamenti normativi, ma li usano per diventare più forti, più ordinate e più credibili.



La Direttiva UE 2023/970 è stata adottata nel maggio 2023 per rafforzare il principio della parità di retribuzione tra donne

e uomini per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso misure di trasparenza e di enforcement; gli Stati membri devono recepirla entro il 7 giugno 2026. In Italia, alla data del 24 aprile 2026, il recepimento risulta ancora nello schema di decreto legislativo approvato in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri il 5 febbraio 2026 e passato all'esame parlamentare come Atto del Governo n. 379.

In questo scenario, la trasparenza retributiva non va interpretata come una semplice formalità. Va letta come un indicatore di maturità organizzativa. Perché un'azienda che sa spiegare come definisce le retribuzioni, come costruisce i percorsi di crescita e come misura i ruoli è, quasi sempre, un'azienda più sana anche nella sostanza.

Per chi desidera partire da un quadro più tecnico e normativo, sul sito People è già disponibile anche un precedente [approfondimento dedicato alla Direttiva UE 2023/970 e ai nuovi obblighi per le imprese](#), utile per leggere il tema dal punto di vista degli impatti operativi e degli adempimenti. In questo articolo, invece, vogliamo spostare il focus su un altro aspetto: la trasparenza retributiva non come semplice problema da gestire, ma come occasione per rendere l'azienda più solida, più ordinata e più credibile.

Non solo compliance: il vero tema è la qualità dell'organizzazione

Il punto centrale non è soltanto "essere in regola". Il punto è avere processi che reggano. Una struttura retributiva chiara, criteri di crescita leggibili, sistemi di valutazione più oggettivi e politiche interne documentate aiutano l'impresa non solo a rispondere alla norma, ma anche a ridurre opacità, incomprensioni e fragilità gestionali. Questo è emerso con forza anche nel webinar promosso da People insieme a Studio Birtolo & Partners il 24 aprile 2026, dove la trasparenza salariale è stata presentata non come mero cambiamento formale, ma come leva organizzativa da integrare nei sistemi di gestione HR.

È qui che cambia la prospettiva: non più la legge come

problema, ma la legge come occasione per verificare quanto l'azienda sia davvero coerente, strutturata e pronta a sostenere il proprio sviluppo.

In questa prospettiva, la trasparenza retributiva non è un tema isolato. Si collega in modo diretto anche ai [percorsi di parità di genere](#), alla capacità dell'impresa di dotarsi di criteri oggettivi, misurabili e documentabili, e alla volontà di costruire un ambiente di lavoro più equo e più attrattivo. Non a caso, nel precedente approfondimento pubblicato da People si sottolinea come la trasparenza debba integrarsi con i modelli organizzativi e con gli strumenti già oggi utilizzati dalle aziende più strutturate.

Cosa cambia davvero con la trasparenza retributiva

Le nuove regole europee introducono alcuni principi molto chiari. Tra questi: il diritto a ricevere informazioni sulla retribuzione già prima dell'assunzione, il divieto di chiedere ai candidati la storia salariale, il diritto dei lavoratori a richiedere informazioni sui livelli retributivi medi per lavoro uguale o di pari valore, gli obblighi di pay reporting per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti e le valutazioni congiunte in presenza di indizi di discriminazione retributiva.

Nel comunicato del Ministero del Lavoro del 6 febbraio 2026, relativo al primo via libera del Consiglio dei Ministri allo schema di decreto attuativo, vengono richiamati in particolare alcuni elementi operativi: annunci di lavoro con retribuzione iniziale o fascia prevista, divieto di chiedere ai candidati informazioni sugli stipendi passati, diritto dei lavoratori a conoscere i criteri di determinazione dello stipendio e i livelli retributivi medi dei colleghi che svolgono lo stesso lavoro, chiarimento dei concetti di "stesso lavoro" e "lavoro

di pari valore", comunicazioni periodiche per le aziende dai 100 dipendenti in su e attivazione di misure correttive in presenza di divari non giustificati pari o superiori al 5%. Lo stesso Ministero precisa inoltre che il testo potrà ancora arricchirsi durante il passaggio parlamentare.

Questo significa che il tema va seguito con attenzione e con prudenza operativa. La direzione però è ormai chiara: il sistema retributivo aziendale non potrà più reggersi su prassi implicite, valutazioni opache o logiche poco formalizzate.

Essere trasparenti significa essere più solidi

Quando un'impresa affronta bene la trasparenza retributiva, non ottiene solo una maggiore tutela sul piano normativo. Ottiene anche qualcosa di molto più importante: rafforza la propria struttura interna.

Un'azienda più solida, infatti, è un'azienda che:

- definisce criteri retributivi più chiari;
- collega meglio ruoli, responsabilità e compensi;
- riduce le ambiguità nei percorsi di crescita;
- documenta le scelte in modo più ordinato;
- migliora il dialogo tra direzione, HR e management;
- si presenta al mercato del lavoro con maggiore credibilità.

Dal webinar del 24 aprile è emerso un passaggio molto utile: oggi non basta essere equi, bisogna anche essere in grado di dimostrarlo. E questo richiede policy, dati, criteri oggettivi, sistemi di valutazione e processi di gestione che permettano all'azienda di sostenere con coerenza le proprie decisioni.

È proprio qui che la compliance incontra la qualità organizzativa. Una realtà che ha sotto controllo questi

aspetti è spesso più pronta anche a prevenire contenziosi, tensioni interne, errori di selezione e squilibri che nel tempo possono diventare problemi molto più ampi. La direttiva, infatti, punta non solo a creare trasparenza, ma anche a rafforzare i meccanismi di tutela e di accesso alla giustizia in materia di parità retributiva.

Il valore di una lettura manageriale del cambiamento

Guardare alla trasparenza retributiva solo come un adempimento significa fermarsi alla superficie. Guardarla in chiave manageriale, invece, permette di cogliere un'opportunità concreta.

Vuol dire chiedersi:

- i nostri criteri retributivi sono davvero chiari?
- i percorsi di crescita sono formalizzati?
- i sistemi di incentivazione sono leggibili?
- sappiamo spiegare come si determina una differenza tra ruoli, livelli e funzioni?
- abbiamo dati, documenti e processi coerenti con ciò che dichiariamo?

Se la risposta è sì, la norma diventa una conferma di un impianto già forte. Se la risposta è no, allora questo è il momento giusto per intervenire. Non per paura, ma per fare un salto di qualità.

Il webinar di People e Studio Birtolo & Partners

Nel webinar del 24 aprile 2026 dedicato alla trasparenza retributiva, People e [Studio Birtolo & Partners](#) hanno proposto proprio questa chiave di lettura: non trattare il tema come un aggravio burocratico, ma come un passaggio utile per aiutare le aziende a dotarsi di strumenti più robusti, coerenti e difendibili nel tempo. Nel corso dell'incontro si è parlato di nuovi obblighi, criteri retributivi, sistemi di gestione, impatto sui processi di selezione, contratti individuali e connessione con modelli

organizzativi più evoluti, inclusi i percorsi collegati alla parità di genere.

La forza di questo approccio sta proprio qui: trasformare la compliance in governance, e la governance in valore.

Perché oggi conviene muoversi

Aspettare l'ultimo momento raramente è una buona strategia, soprattutto quando il cambiamento tocca selezione, politiche retributive, sviluppo delle carriere, sistemi premiali e gestione documentale. La direzione del legislatore europeo è definita; il percorso italiano è avviato; il mercato del lavoro è sempre più sensibile ai temi di equità, chiarezza e affidabilità.

Per questo le aziende che iniziano ora a lavorare su questi aspetti possono arrivare preparate, ridurre i margini di rischio e, soprattutto, presentarsi come organizzazioni più solide. Non solo compliant. Solide.

Il supporto di People

People opera nell'ambito della formazione, della consulenza aziendale, della sicurezza e dei servizi legati al lavoro, mentre per la consulenza del lavoro, il payroll, l'amministrazione del personale e la ricerca e selezione si avvale della partnership esclusiva con Studio Birtolo & Partners. Questo posizionamento rende particolarmente credibile un approccio che non si limiti alla lettura normativa, ma accompagni le imprese anche nella costruzione di processi, policy e strumenti concreti.

Su un tema come la trasparenza retributiva, il valore non sta soltanto nel capire cosa prevede la norma. Sta nel mettere l'azienda nelle condizioni di essere davvero pronta: più chiara, più ordinata, più difendibile e più forte.

[Scopri il percorso People dedicato alla certificazione per la parità di genere](#)

Trasparenza retributiva e certificazione per la parità di genere: un legame concreto

Parlare di trasparenza retributiva significa anche affrontare in modo più maturo il tema della parità di genere. Un'azienda che lavora su criteri retributivi chiari, su sistemi di valutazione più oggettivi e su processi HR ben documentati costruisce le basi per una gestione più evoluta delle persone.

È proprio in questa direzione che si collocano anche i percorsi di certificazione per la parità di genere, che aiutano l'organizzazione a formalizzare policy, indicatori, responsabilità e obiettivi di miglioramento. In questo senso, la compliance non è soltanto difesa dal rischio: è un investimento sulla qualità dell'impresa, sulla sua reputazione e sulla sua capacità di stare sul mercato con maggiore credibilità.

People affianca le aziende anche su questo fronte, con un percorso dedicato alla certificazione per la parità di genere, pensato per accompagnare le organizzazioni nell'analisi, nell'implementazione e nella valorizzazione di un sistema più equo e più strutturato.

La trasparenza retributiva può essere letta come un problema oppure come un'occasione concreta per alzare il livello dell'organizzazione. People, insieme alla consulenza professionale di Studio Birtolo & Partners, supporta le aziende sia nell'interpretazione dei nuovi obblighi sia nella costruzione di condizioni reali di compliance, anche in collegamento con percorsi più evoluti come quelli legati alla **parità di genere** e alla strutturazione dei processi HR. Per approfondire il tema, puoi leggere anche il nostro precedente articolo sulla direttiva europea e scoprire il percorso dedicato alla certificazione per la parità di genere.

Comunicazione d'impresa nell'era digitale: perché formarsi oggi fa la differenza

#peopleacademy

PEOPLE
#valorealavoro



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:

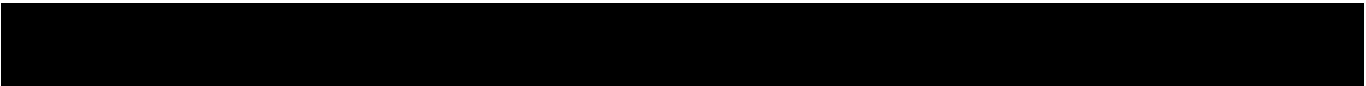
- rafforzare l'identità del brand;
- migliorare la percezione dell'azienda;
- rendere più chiari prodotti, servizi e valori;
- creare coerenza tra comunicazione interna ed esterna;
- sostenere la crescita commerciale e relazionale.

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.](#)

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.

#peoplesafety

PEOPLE
#valorealavoro



DVR e tipologia contrattuale:
perché oggi non è più un dettaglio trascurabile

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.](#)

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.

Formazione aziendale: perché oggi è l'investimento più strategico per le imprese

Come People S.p.A. può accompagnarti in un percorso formativo aziendale?

In un contesto economico in rapido cambiamento, in cui nuove tecnologie, normative e competenze emergono con velocità, le aziende non possono più limitarsi a “fare formazione”: devono **progettarla, integrarla e valorizzarla** come una leva strategica per la competitività.

Eppure, molte PMI e studi professionali vivono la formazione come un costo, un obbligo o un adempimento.

La verità?

La formazione è uno **dei pochi investimenti a ritorno certo**, purché sia svolta con metodo, su misura e con un partner che conosce davvero le dinamiche del lavoro.

People S.p.A., grazie alla sua esperienza come ente accreditato e partner delle imprese, accompagna le aziende in un percorso completo: dall'analisi dei fabbisogni alla progettazione, fino alla possibilità di **finanziare gran parte dei costi** attraverso fondi come **Ebiten**, fondi interprofessionali o bandi regionali.



Formazione aziendale: perché oggi è
l'investimento più strategico per le imprese

Perché la formazione è un investimento strategico

.1.1 Incrementa la produttività

Le competenze aggiornate riducono errori, tempi morti e inefficienze operative. Team preparati lavorano meglio, più in autonomia e con maggiore sicurezza.

.1.2 Migliora il benessere organizzativo

Formazione non significa solo trasferire contenuti: significa dare alle persone strumenti per **sentirsi competenti**, valorizzate e parte di un progetto più grande.

.1.3 Rafforza la competitività

Soft skill, digitalizzazione, normativa, sicurezza: chi

resta fermo oggi perde terreno, clienti e opportunità.

• 1.4 Attrae e fidelizza i talenti

Le persone cercano aziende che investono nella loro crescita. La formazione è uno dei principali elementi di **employer branding**.

Perché scegliere People S.p.A. come partner formativo

Un approccio concreto e su misura

La formazione non è standard: parte sempre da una **mappatura del fabbisogno**, specifica per ruolo e obiettivi aziendali.

Metodo delle “4C”

Tutti i percorsi vengono progettati secondo il modello People:

- **Concreti**
- **Coinvolgenti**
- **Coerenti** con gli obiettivi
- **Calcolabili** nei risultati

Accesso ai finanziamenti con Ebiten e fondi interprofessionali

People S.p.A. supporta l'azienda in:

- Scelta del fondo
- Stesura dei progetti

- Gestione documentale
- Rendicontazione

Il risultato?

□ Molta formazione può essere **a costo zero o quasi** per l'azienda.

Ampio catalogo formativo + corsi personalizzati

Oltre 70 corsi su:

- soft skills
- managerialità
- sicurezza
- competenze digitali
- vendite
- comunicazione
- lingue
- HR e amministrazione

Tutti adattabili ai diversi contesti aziendali.

Come funziona il percorso con People

- Analisi gratuita dei bisogni formativi
- Scelta dei corsi dal catalogo o progettazione ad hoc
- Verifica delle opportunità di finanziamento (Ebiten, fondi, bandi)
- Erogazione in aula, in azienda o online
- Report finale e certificazione delle competenze

Oggi non è più una scelta: è una strategia.

Formare significa **crescere**. E People S.p.A. è il partner giusto per farlo, con esperienza, metodo e la possibilità di accedere a finanziamenti che alleggeriscono l'investimento.

[□ Vuoi capire quali percorsi sono più utili per la tua azienda? Contattaci per un'analisi gratuita.](#)

Near Miss: i nuovi obblighi per le aziende e il valore della prevenzione attiva

Con il D.L. 159/2025 nasce un nuovo approccio alla sicurezza: il mancato infortunio diventa uno strumento di crescita organizzativa.



Il recente **Decreto-Legge n. 159/2025**, entrato in vigore il 31 ottobre, segna un passo decisivo verso una cultura della

prevenzione sempre più diffusa e partecipata.

Tra le principali novità introdotte, **l'articolo 15** prevede l'obbligo per le aziende con più di 15 dipendenti di **identificare, tracciare e analizzare i "near miss"**, ovvero gli eventi che avrebbero potuto provocare un infortunio ma che, per circostanze favorevoli, non lo hanno causato.

Si tratta di un cambio di prospettiva importante: non più solo rispetto formale alla norma, ma **prevenzione proattiva e miglioramento continuo**.

Le imprese dovranno dotarsi di strumenti adeguati per registrare e gestire i mancati infortuni, comunicarne i dati aggregati al Ministero del Lavoro e integrare tali processi nel proprio **DVR o SGSL**.

Come può aiutarti People S.p.A.

Attraverso la propria divisione **Safety & Compliance**, People accompagna le imprese nella transizione verso la nuova normativa offrendo:

Ambito	Servizio People S.p.A.	Beneficio per l'azienda
Gestione digitale	Piattaforma "NearMiss Tracker" – sistema web/app per registrare, classificare e analizzare i near miss integrabile con ERP o CRM aziendale.	Automatizza la raccolta dati e facilita la reportistica verso INAIL/Ministero.
Formazione	Corsi "Cultura della Prevenzione e Near Miss Management" per RSPP, dirigenti e lavoratori.	Aumenta la consapevolezza e la capacità di segnalazione interna.

Audit e consulenza	Audit di conformità Art. 15 D.L. 159/2025 e supporto alla revisione del DVR.	Identifica gap e azioni correttive per essere conformi alle nuove linee guida.
Reportistica e analisi	Servizio di analisi dati e redazione report annuale.	Permette di anticipare criticità e valorizzare le azioni preventive.
Integrazione SGSL	Consulenza per integrazione del processo near miss nei sistemi ISO 45001.	Garantisce coerenza tra requisiti normativi e certificativi.

Quando entreranno in vigore gli obblighi

Le **Linee Guida nazionali** saranno pubblicate entro **aprile 2026**, con successiva entrata in vigore degli obblighi operativi per le imprese.

□ Il team **Safety & Compliance** di People S.p.A. è già operativo per accompagnare le aziende nell'adeguamento alla nuova disciplina.

□ [Scopri di più o richiedi una consulenza personalizzata](#)

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.](#)

□ **Solutions Focused Approach: il coaching orientato alla soluzione che fa la differenza in azienda**

“Per aprire la porta non serve sapere come funziona la serratura, ti basta avere la chiave”

Steve De Shazer

Nel mondo del lavoro, spesso ci soffermiamo troppo a lungo sull'analisi dei problemi, cercando cause, responsabilità e dettagli. Ma esiste un metodo più rapido, efficace e orientato all'azione: il **Solutions Focused Approach**, o coaching orientato alla soluzione.



Let's find solutions!

Il Solutions Focused Approach è una **metodologia di coaching efficace** che si basa su un cambio di prospettiva: non più focalizzarsi sul problema, ma concentrarsi su ciò che funziona, su quello che si ha e su cosa si può fare da subito per attivare il cambiamento.

I benefici di un coaching orientato alla soluzione

Invece di chiedersi *“perché le cose non vanno?”*, il coaching orientato alla soluzione spinge a domandarsi:

- *“Cosa funziona già?”*
- *“Cosa posso fare di diverso oggi?”*
- *“Quali risorse ho a disposizione?”*

Questo approccio è particolarmente utile per:

- migliorare la collaborazione nei **team aziendali**

- supportare il **cambiamento organizzativo**
- gestire conflitti e momenti di stallo
- sviluppare un **mindset positivo e proattivo**

Come utilizziamo questa metodologia in People

Noi di **People S.p.A.** integriamo il Solutions Focused Approach nei nostri percorsi di **formazione aziendale**, coaching individuale e consulenza organizzativa. Lo applichiamo in contesti complessi, dove è necessario ripartire con idee chiare, orientate al fare e non al rimuginare.

I nostri formatori e coach aiutano aziende e professionisti a trovare nuove direzioni, valorizzare ciò che già esiste e costruire soluzioni concrete.

Vuoi scoprire come applicare questo metodo nel tuo team o nella tua azienda?

[Contattaci per maggiori informazioni.](#)

Come gestire il tempo in modo efficace: strategie per distinguere urgenze e priorità



Come gestire il tempo in modo efficace: strategie per distinguere urgenze e priorità

“Perdonami, ho fatto tardi, ero in call...”, “Non ho tempo ora, aggiorniamoci domani!”. Quante volte sentiamo o pronunciamo frasi simili durante la giornata? Viviamo costantemente di corsa, sempre con la sensazione di essere in ritardo e sommersi da attività.

Saper gestire il tempo è una delle competenze individuali più importanti in ambito lavorativo, fondamentale per massimizzare la produttività personale e ridurre significativamente lo stress. Nonostante il tempo sia una risorsa indipendente e uguale per tutti, gestirlo in maniera efficiente non è sempre semplice, soprattutto nell’attuale contesto digitale che aumenta costantemente gli stimoli e le informazioni da elaborare.

Differenziare urgenze reali da false emergenze

Spesso le attività sembrano tutte urgenti, creando così una condizione di stress continuo e una riduzione dell’efficienza. La chiave per una buona gestione del tempo risiede nella capacità di riconoscere le priorità, distinguendo ciò che è realmente urgente da ciò che appare urgente.

Esistono diverse tecniche di gestione del tempo che possono supportare individui e team nel migliorare l'organizzazione delle proprie giornate lavorative. Alcune delle più note sono:

- **Tecnica Pomodoro:** Suddivisione delle attività in blocchi temporali brevi intervallati da pause.
- **Matrice di Eisenhower:** Metodo che consente di separare attività urgenti da quelle importanti, facilitando la definizione delle priorità.
- **Planning giornaliero:** Pianificazione accurata delle attività per evitare interruzioni frequenti e imprevisti.

Hai bisogno di supporto per gestire meglio il tuo tempo o quello del tuo team?

Se noti inefficienze o percepisci che lo stress stia compromettendo il rendimento lavorativo, potrebbe essere il momento di fermarsi e riorganizzarsi. Contattaci: insieme analizzeremo la situazione, individuando strategie specifiche per riportare equilibrio, efficienza e soddisfazione nella gestione del tempo lavorativo.

[Contattaci](#), saremo lieti di ascoltarti!

**Team poco coinvolto e
motivato? Ecco come il
manager può fare la**

differenza

#peopleacademy

PEOPLE
#valorealavoro



Team poco coinvolto e motivato? Ecco cosa dovrebbe fare il manager

Negli ultimi anni, le aziende hanno rivolto sempre più attenzione al **benessere organizzativo**, al **benessere delle persone**, consapevoli del suo impatto sulla produttività e sulla competitività. Secondo l'ultima edizione dello *State of the Global Workplace Report* di Gallup – riportato da *Il Sole 24 Ore* – solo un quarto dei lavoratori a livello globale si sente realmente coinvolto nelle proprie mansioni. Questo dato si traduce in un calo della **motivazione aziendale** e della produttività.

Dallo stesso rapporto emerge un dato significativo: le aziende che investono nello stato psicologico dei dipendenti registrano un **aumento della produttività del 17%**. Ciò dimostra che il welfare aziendale non è più solo un insieme di benefit, ma una leva strategica per la **retention dei talenti**. Ne parlavamo anche in un precedente articolo in cui si parla del benessere regolamentato per lo [smart working](#).

Il ruolo del manager nel coinvolgimento

del team a favore della motivazione aziendale

Un elemento chiave nel favorire la motivazione dei dipendenti è il **manager**, che agisce da facilitatore del coinvolgimento e punto di riferimento per il team e per la motivazione aziendale. Una leadership empatica e consapevole può trasformare il clima aziendale, aumentando l'**engagement dei collaboratori** e migliorando il rendimento dell'intero gruppo.

Come sviluppare una leadership efficace?

People SpA offre percorsi formativi esperienziali rivolti in particolare al **middle management**, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza del proprio ruolo e sviluppare competenze manageriali avanzate.

Sebbene doti come la **leadership** e l'**empatia** possano essere innate in alcune persone, un buon programma di **coaching manageriale** aiuta a potenziare queste qualità a creare motivazione aziendale, trasformandole in strumenti concreti per guidare il team con successo.

Vuoi migliorare la leadership e la motivazione in azienda?

Se desideri approfondire questi temi e trovare la soluzione più adatta alla tua realtà aziendale, contattaci senza impegno. Studieremo insieme il percorso migliore per incrementare la motivazione e la produttività del tuo team.

[Contattaci](#), saremo lieti di ascoltarti!