

I percorsi formativi People possono essere personalizzati?

Sì. Ogni percorso può essere personalizzato in base al contesto aziendale, al livello dei partecipanti, agli obiettivi da raggiungere e alle competenze da sviluppare. Il catalogo formativo rappresenta una base di partenza, ma il valore nasce dalla possibilità di costruire un progetto su misura.

Il Metodo People si applica solo ai corsi soft skills?

No. Il Metodo People può essere applicato a diverse aree formative: soft skills, management, marketing, vendite, risorse umane, finanza, project management, competenze digitali, lingue, sicurezza e compliance. Il metodo resta lo stesso, mentre contenuti e modalità vengono adattati agli obiettivi specifici dell'azienda.

Che cos'è il Modello delle

4C©?

Il **Modello delle 4C®** è il principio alla base dei percorsi formativi People. Ogni esperienza formativa deve essere concreta, coinvolgente, coerente e calcolabile. Questo significa che la formazione deve essere utile nella pratica, partecipativa, allineata agli obiettivi aziendali e misurabile nei risultati.

Cosa significa Sentiero Formativo©?

Il **Sentiero Formativo®** è il percorso personalizzato attraverso cui People trasforma un'esigenza aziendale in un progetto formativo strutturato. Comprende l'analisi dei fabbisogni, la definizione degli obiettivi, la scelta delle metodologie, l'erogazione della formazione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati.

Che cos'è il Metodo People nella formazione aziendale?

Il Metodo People è l'approccio con cui People S.p.A. progetta percorsi formativi partendo dai fabbisogni reali dell'azienda.

Non si limita alla scelta di un corso a catalogo, ma costruisce un percorso coerente con obiettivi, ruoli, competenze da sviluppare e risultati attesi.

Quali vantaggi tangibili ottiene l'azienda al termine del percorso con People S.p.A.?

Oltre alla riduzione dei rischi normativi, l'azienda ottiene un miglioramento del clima interno, una maggiore attrattività per i talenti (Employer Branding) e un solido allineamento agli standard ESG. Il risultato finale è un modello operativo solido, trasparente e orientato alla crescita sostenibile.

Il servizio EQUA può essere integrato con altri sistemi di gestione già presenti in azienda (es. ISO o Modello 231)?

Assolutamente sì. EQUA è progettato per integrarsi

perfettamente con i Sistemi di Gestione ISO (9001, 45001, 14001), il Modello 231, il GDPR e le procedure di Whistleblowing. Questa integrazione trasforma la gestione delle evidenze in un vantaggio competitivo per l'intera governance aziendale.

Quali sono i dati e gli elementi aziendali che vengono analizzati durante il processo?

L'analisi approfondita riguarda la struttura retributiva, i livelli di inquadramento, la distribuzione di responsabilità e ruoli, nonché la coerenza tra l'organizzazione formale e quella reale. L'obiettivo è identificare criticità e rischi legali o reputazionali attraverso evidenze documentali verificabili.

EQUA è indispensabile per ottenere la Certificazione della Parità di Genere

UNI/PdR 125?

Sì, EQUA funge da punto di connessione strategico. Supporta l'analisi iniziale (Gap Analysis), l'individuazione dei KPI specifici previsti dallo standard e la definizione della governance necessaria per il conseguimento e il mantenimento della certificazione.

In che modo EQUA aiuta la mia azienda a rispondere alla Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva?

Il servizio permette di passare da una percezione generica a una lettura oggettiva e misurabile, analizzando i gap salariali (anche di genere) e preparando l'impresa agli obblighi normativi emergenti. Attraverso l'analisi degli scostamenti e un piano di miglioramento dedicato, l'azienda può allinearsi tempestivamente ai nuovi standard europei.