

CATALOGO DEI PERCORSI FORMATIVI

Le competenze del 2027

P E R S O N E E A I

**Sei percorsi per i sei temi che i rapporti sulle
competenze indicano in crescita.**

Dalla lettura di World Economic Forum, Excelsior e Coursera e Udeemy a percorsi
costruiti su misura, principalmente online e blended.



Ambra Piscopo

ICF Coach · Master Trainer · Human-AI Teaming™

Agile People Italia · agilepeopleitalia.com

EDIZIONE OTTOBRE 2026

Perché questo catalogo

In questi mesi molte aziende preparano il piano formativo del 2027. È il momento in cui si cercano dati per decidere dove investire, e i rapporti sulle competenze non mancano.

Abbiamo messo uno accanto all'altro tre rapporti recenti e molto citati: il Future of Jobs Report 2025 del World Economic Forum, l'indagine Excelsior di Unioncamere e Ministero del Lavoro sulle assunzioni programmate per il 2025, il Global Skills Report 2026 di Coursera e Udemmy. Ognuno osserva una cosa diversa. Messi insieme, indicano sei temi.

Questo catalogo traduce quei sei temi in sei percorsi, uno per ciascun tema. Non sono corsi chiusi. Sono una base da cui partire per costruire con voi il percorso giusto per le vostre persone, sul lavoro che fanno e su quello che sta cambiando.

Tre fonti, tre domande diverse

World Economic Forum Future of Jobs 2025

Le aspettative di oltre 1.000 datori di lavoro in 55 economie, sul periodo dal 2025 al 2030.

Quali competenze cresceranno di importanza?

Excelsior Unioncamere e Ministero del Lavoro

Le imprese italiane con dipendenti e le assunzioni che hanno in programma per il 2025.

Quali competenze chiedono, e con quale importanza?

Coursera e Udemmy Global Skills Report 2026

Gli iscritti alle due piattaforme, oltre 300 milioni di persone, da aprile 2025 a marzo 2026.

Cosa scelgono di studiare le persone?

Come leggere il catalogo

-  Ogni percorso parte da un tema e dai numeri che lo sostengono, sempre con la fonte da cui vengono.
-  Per ogni percorso trovi a chi si rivolge, i macro obiettivi, l'agenda macro e i contenuti.
-  **Tutto è personalizzabile.** Durata, tappe, formato, casi ed esempi si definiscono con il committente.
-  **Lavoriamo principalmente online e in modalità blended**, con incontri in presenza quando il tema lo chiede.

COSA QUESTI RAPPORTI NON DICONO

Nessuna di queste fonti misura le competenze delle persone di un'azienda. Descrivono aspettative, domanda di mercato e scelte di studio, ciascuna con il suo metodo. Le fonti aiutano a vedere la direzione. Il punto di partenza resta il vostro lavoro.



Sei temi, sei percorsi

Messe insieme, le tre fonti indicano sei temi. Li riportiamo con i numeri che li sostengono e con il percorso che vi corrisponde.

IL TEMA	COSA DICONO LE FONTI	IL PERCORSO
1. Le competenze di AI e quelle umane crescono insieme	AI e big data guidano le competenze in crescita verso il 2030. Subito dopo vengono pensiero creativo, resilienza e curiosità di continuare ad apprendere. WEF 2025	1. Lavorare con l'AI
2. Il giudizio diventa centrale	Iscrizioni ai corsi di pensiero critico +107% in un anno, di problem solving complesso +126%. Coursera e Udemy 2026 Per 7 datori di lavoro su 10 il pensiero analitico è la competenza di base più importante. WEF 2025	2. Decidere e verificare con l'AI
3. Adattarsi conta già oggi	Flessibilità e adattamento richiesti con importanza elevata in 65 assunzioni programmate su 100. Excelsior 2025 La resilienza è tra le competenze in crescita al 2030. WEF 2025	3. Adattarsi al cambiamento
4. Etica e governance riguardano il lavoro di ogni giorno	Secondo tema umano più cercato da chi si forma. Solo il 28% delle organizzazioni ha linee guida sull'AI pienamente operative (indagine Aon). Coursera e Udemy 2026	4. Etica, governance e AI Act
5. La formazione non tiene il passo	Quasi 3 organizzazioni su 4 usano o sperimentano l'AI, solo il 18% ha formato la maggior parte delle persone. Coursera e Udemy 2026 59 lavoratori su 100 avranno bisogno di formazione entro il 2030. WEF 2025	5. Imparare con continuità
6. Collaborare e guidare si impara prima	Lavoro in gruppo richiesto in 55 assunzioni programmate su 100. Excelsior 2025 Leadership e influenza sociale in crescita al 2030. WEF 2025 Nei ruoli d'ingresso più esposti all'AI, il 52% delle competenze nuove era tipico dei ruoli senior (analisi PwC, Stati Uniti). Coursera e Udemy 2026	6. Collaborare e guidare persone

Le indagini di Aon e PwC sono riportate come citate nel Global Skills Report 2026. Le fonti complete sono nell'ultima pagina.

Lavorare con l'AI, restando persone

Le aziende chiedono corsi sull'AI. Le persone, in aula, chiedono un'altra cosa: capire cosa cambia per loro, cosa resta di loro, come restare in controllo. I nostri percorsi nascono da quella differenza.

Per questo ogni percorso parte dalla persona e dal suo ruolo, e arriva allo strumento solo dopo. Vale anche per i temi che con l'AI hanno a che fare solo in parte, come l'adattamento, la collaborazione e la guida delle persone.

Quattro principi, in ogni percorso

Persona al centro

Si parte dal ruolo, dai bisogni e dalle resistenze reali, non dalle funzioni dello strumento.

Pratica prima della teoria

Ciclo esperienziale, esercitazioni sui propri casi, un piano di applicazione da portare nel lavoro di ogni giorno.

Indipendenza dallo strumento

ChatGPT, Copilot, Gemini, Claude: il metodo resta lo stesso, lo strumento lo sceglie l'azienda.

Etica e norma come pratica

AI Act, GDPR e bias entrano in ogni esercitazione, non solo nel percorso dedicato.

Come costruiamo un percorso

1. Ascolto

Partiamo dal lavoro che cambia: dove l'AI, una riorganizzazione o una crescita stanno cambiando il lavoro delle persone.

2. Scelta

Scegliamo insieme due o tre direzioni e scriviamo prima i risultati attesi, come comportamenti osservabili nel lavoro.

3. Percorso

Sessioni live, applicazione sul lavoro tra una tappa e l'altra, casi ed esempi presi dalla vostra realtà.

4. Rilettura

A metà strada e alla fine rileggiamo il percorso con le persone e con il committente, e decidiamo i passi successivi.

ONLINE E BLENDED

Lavoriamo principalmente online e in modalità blended. Le sessioni live online permettono di distribuire il percorso nel tempo e di lavorare sui casi reali tra un incontro e l'altro. Gli incontri in presenza si aggiungono quando il tema lo chiede, per esempio nei laboratori con LEGO® Serious Play® o nei lavori di team.

Tutto è personalizzabile. Durata, tappe, formato, casi ed esempi si costruiscono con il committente, sulle persone che parteciperanno.



Su cosa poggiano i percorsi

Ogni percorso si appoggia su metodologie proprietarie, modelli riconosciuti e riferimenti normativi. Li scegliamo per una ragione pratica: aiutano le persone a fare meglio il loro lavoro.

	Metodologie proprietarie	Human-AI Teaming™ · T.R.I.B.E. Coaching™ · Tribe Intelligence Model™ · Modello CREW per il lavoro in equipaggio con l'AI.
	Intelligenza emotiva	Il modello Six Seconds, con il profilo SEI individuale o di team quando è utile al percorso.
	Collaborare con i modelli	Framework in quattro dimensioni: delega, descrizione, discernimento, diligenza.
	Lavorare in equipaggio	Modello CREW, adattato dal Crew Resource Management dell'aviazione: gradiente di autorità, comunicazione a circuito chiuso, briefing e debriefing, just culture, con l'AI come membro dell'equipaggio a regole di ingaggio dichiarate.
	Apprendimento	Ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb e principi dell'apprendimento adulto.
	Pensiero critico	Sistema 1 e Sistema 2 (Kahneman) per riconoscere scorciatoie e bias, nostri e degli strumenti.
	Formati esperienziali	LEGO® Serious Play® per decisioni, cambiamento e lavoro di team.
	Riferimenti normativi	EU AI Act, in particolare l'Art. 4 sull'alfabetizzazione, e GDPR.
	Fonti sui trend	World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025 · Excelsior, Unioncamere e Ministero del Lavoro, 2025 · Coursera e Udemy, Global Skills Report 2026.

UN'ATTENZIONE ETICA

I dati di mercato aiutano a vedere la direzione, non misurano le persone. Per questo non li mettiamo accanto ai dati delle persone, come se si potessero confrontare. Per sapere dove sono le vostre persone serve un lavoro con loro, con il loro consenso.

Quando un percorso usa strumenti di autovalutazione, il risultato resta alla persona che lo compila. All'organizzazione restituiamo letture di gruppo.

Ambra Piscopo

ICF Coach · Master Trainer · Human-AI Teaming™ · Founder Agile People Italia

Formatrice e coach da oltre dieci anni, lavora all'incrocio tra intelligenza emotiva, complessità organizzativa e consapevolezza sull'AI. Ha fondato Agile People Italia nel 2014 e ha creato la metodologia Human-AI Teaming™, che forma le persone a lavorare con l'AI e non solo sull'AI: prompting, dialogo con i modelli, direzione consapevole degli strumenti, sempre partendo dalla dimensione umana. Giurista di formazione, porta nella formazione sull'AI una lettura solida della norma (EU AI Act, GDPR) e dell'etica applicata.

“Porto in aula quello che vivo ogni giorno come responsabile prodotto di una start-up: l'anima della coach e della formatrice insieme a quella tecnica di chi parla con gli sviluppatori, addestra chatbot e sa cosa succede davvero dietro un modello.”

Ruoli attuali

-  **EY Advisory.** Collaboratrice, dal 2026. Programmi formativi su intelligenza emotiva, gestione dei conflitti e AI, anche in contesti internazionali e in lingua inglese.
-  **HVALUES.** Responsabile AI Learning, dal 2025. Product & Methodology Lead di Human Index, strumento di valutazione situazionale di 22 competenze umane. Co-fondatrice del progetto Smart&Start finanziato da Invitalia su AI e intelligenza emotiva.
-  **Yellow Tech.** AI Ethics Instructor, dal 2024. Etica dell'AI ed EU AI Act per profili tecnici e manageriali.
-  **Challenge Network.** Trainer, coach e AI coach, dal 2023. Programmi manageriali e percorsi “AI for Humans” per aziende.
-  **Università Cattolica del Sacro Cuore.** Docente a contratto, dal 2017. Corso certificato su Human-Centered Artificial Intelligence: principi, applicazioni ed etica.
-  **TI-AI, Canton Ticino.** Direzione didattica dell'associazione svizzera per l'alfabetizzazione AI dei professionisti: architettura del percorso per livelli, corso di accesso e verticali strumento.
-  **Agile People Italia.** Founder, dal 2014. Formazione, coaching e consulenza per aziende, enti di formazione e scuole di management.

Certificazioni, formazione e lingue sono nella penultima pagina.

I sei percorsi in sintesi

I percorsi sono indipendenti e componibili. Il primo è la porta d'ingresso. Gli altri si scelgono in base alle due o tre direzioni del vostro piano.

PERCORSO	PER CHI
 PERCORSO 1 Lavorare con l'AI	Tutte le persone dell'organizzazione, senza prerequisiti tecnici.
 PERCORSO 2 Decidere e verificare con l'AI	Manager, professional e team che usano l'AI per analisi, documenti e decisioni.
 PERCORSO 3 Adattarsi al cambiamento	Persone e team in una fase di cambiamento, e i manager che li accompagnano.
 PERCORSO 4 Etica, governance e AI Act	Direzione, compliance, HR, IT, responsabili di processo. Versione breve per tutte le persone.
 PERCORSO 5 Imparare con continuità	HR, formazione e sviluppo, people manager, AI ambassador e comunità di pratica.
 PERCORSO 6 Collaborare e guidare persone	Team completi, manager e team leader, persone alle prime responsabilità di coordinamento.

I formati

Sessioni live online

Il formato principale. Incontri ravvicinati, con lavoro sui casi tra una sessione e l'altra.

Verticali strumento

Il metodo applicato a ChatGPT, Copilot, Gemini o Claude, lo strumento che sceglie l'azienda.

Percorso blended

Più tappe tra sessioni online, applicazione nel lavoro e, quando serve, un incontro in presenza.

Incontri per la direzione

Keynote e sessioni per aprire il piano formativo e allineare chi decide.

Workshop esperienziale

Con LEGO® Serious Play® su decisioni, cambiamento e lavoro di team.

Coaching individuale e di team

Accompagnamento su misura, anche a completamento dei percorsi.

Tutto è personalizzabile. Durata, numero di tappe e formato non sono fissati in anticipo: li definiamo con il committente, dopo una prima conversazione sulle persone e sul loro lavoro.



Lavorare con l'AI

Human-AI Teaming™. Usare l'AI nel proprio lavoro senza perdere ciò che è umano.

IL TEMA NEI RAPPORTI

Tema 1 • Le competenze di AI e quelle umane crescono insieme

Per i datori di lavoro le competenze in crescita più rapida verso il 2030 sono l'AI e i big data, le reti e la sicurezza informatica, l'alfabetizzazione tecnologica. Subito dopo vengono il pensiero creativo, la resilienza e la curiosità di continuare ad apprendere. [WEF 2025](#) Chi studia l'AI la affianca spesso all'innovazione, al giudizio e alla capacità di allineare le persone.

[Coursera e Udemmy 2026](#)



A chi si rivolge

Tutte le persone dell'organizzazione, senza prerequisiti tecnici. È la porta d'ingresso degli altri percorsi e risponde anche all'obbligo di alfabetizzazione dell'AI Act (Art. 4).



Macro obiettivi

- Capire come funziona un modello generativo, cosa sa fare e dove sbaglia.
- Dialogare con l'AI in modo utile e sicuro, a partire dal proprio lavoro.
- Riconoscere quali attività affidare all'AI, quali potenziare e quali tenere nelle proprie mani.



Contenuti

Alfabetizzazione AI

Prompt in 8 elementi

Dati e riservatezza

Creatività e idee con l'AI

Verticale sullo strumento dell'azienda

Piano personale di applicazione



Agenda macro

- Come funziona davvero un modello generativo.** Miti e realtà, limiti strutturali, un'allucinazione mostrata dal vivo.
- Dialogare con l'AI.** Il metodo del prompt in 8 elementi, applicato ai casi dei partecipanti.
- L'AI nel proprio ruolo.** Mappare le attività: cosa automatizzare, cosa potenziare, cosa lasciare umano.
- Il modello Human-AI Teaming™.** Le competenze umane irrinunciabili e i quattro stadi di adozione: automazione, potenziamento, cambio d'identità, consapevolezza collettiva.



Formato. Personalizzabile in durata, tappe e casi. Principalmente online e blended, con incontri in presenza quando servono.



Decidere e verificare con l'AI

Pensiero critico e giudizio, per controllare quello che l'AI produce e decidere quando un lavoro è pronto.

IL TEMA NEI RAPPORTI

Tema 2 - Il giudizio diventa centrale

Le iscrizioni ai corsi di pensiero critico sono cresciute del 107% in un anno, quelle di problem solving complesso del 126%. [Coursera e Udemy 2026](#) Per sette datori di lavoro su dieci il pensiero analitico resta la competenza di base più importante. [WEF 2025](#)



A chi si rivolge

Manager, professional e team che usano l'AI per analisi, documenti e decisioni. Richiede il Percorso 1 o una base equivalente.



Macro obiettivi

- Valutare in modo critico quello che l'AI restituisce: fonti, coerenza, errori.
- Riconoscere i propri bias e la tendenza a fidarsi troppo dello strumento.
- Chiarire chi verifica e chi decide quando un risultato è pronto per essere usato.



Contenuti

Pensiero critico e analitico

Problem solving complesso

Automation bias

Checklist di verifica per il proprio ruolo

Workshop con LEGO® Serious Play® su AI e decisioni



Agenda macro

- Come ragioniamo.** Sistema 1 e Sistema 2, scorciatoie e bias, con e senza AI.
- Valutare le risposte.** Segnali di allarme, allucinazioni, verifica delle fonti.
- Delegare senza perdersi.** I confini della delega cognitiva e le quattro dimensioni: delega, descrizione, discernimento, diligenza.
- Decidere insieme.** Regole condivise nel team: chi verifica, chi decide, chi risponde del risultato.



Formato. Personalizzabile in durata, tappe e casi. Principalmente online e blended, con incontri in presenza quando servono.



Adattarsi al cambiamento

Flessibilità e resilienza con l'intelligenza emotiva, quando il lavoro cambia.

IL TEMA NEI RAPPORTI

Tema 3 · Adattarsi conta già oggi

Nelle assunzioni programmate per il 2025 le imprese italiane chiedono flessibilità e adattamento con importanza elevata in 65 casi su 100. [Excelsior 2025](#) La resilienza, con flessibilità e agilità, è anche tra le competenze in crescita al 2030. [WEF 2025](#)



A chi si rivolge

Persone e team in una fase di cambiamento: l'arrivo dell'AI, una riorganizzazione, una crescita. I manager che li accompagnano.



Macro obiettivi

- Riconoscere le emozioni davanti al cambiamento e usarle come informazioni.
- Allenare flessibilità e resilienza nelle situazioni reali di lavoro.
- Trasformare le resistenze in domande utili, per sé e per il team.



Contenuti

Intelligenza emotiva Six Seconds

Profilo SEI facoltativo, restituito alla persona

Gestire l'incertezza

Curiosità e apprendimento

Coaching a completamento



Agenda macro

- 1 Quando il lavoro cambia.** Cosa succede a persone e team: emozioni, resistenze, sequestro emotivo.
- 2 Intelligenza emotiva in pratica.** Il modello Six Seconds e il compasso decisionale a tre domande.
- 3 Flessibilità e resilienza.** Strategie personali e di team per restare lucidi sotto pressione.
- 4 Il proprio piano.** Dalla consapevolezza a un'azione concreta nel proprio ruolo.



Formato. Personalizzabile in durata, tappe e casi. Principalmente online e blended, con incontri in presenza quando servono.



Etica, governance e AI Act

Dalla norma alla pratica: regole chiare e giudizio etico nelle scelte di ogni giorno.

IL TEMA NEI RAPPORTI

Tema 4 · Etica e governance riguardano il lavoro di ogni giorno

Etica e governance sono il secondo tema umano più cercato da chi si forma. Secondo un'indagine Aon citata nel rapporto, solo il 28% delle organizzazioni ha linee guida sull'AI pienamente operative. [Coursera e Udemy 2026](#) In Europa l'AI Act chiede a chi usa sistemi di AI di curare l'alfabetizzazione delle persone.



A chi si rivolge

Direzione, compliance, HR, IT e responsabili di processo. Una versione breve sull'uso responsabile è pensata per tutte le persone.



Macro obiettivi

- Rendere leggibile l'AI Act e tradurlo in scelte organizzative concrete.
- Definire regole d'uso chiare, condivise e applicabili.
- Allenare il giudizio etico su bias, trasparenza e decisioni automatizzate.



Contenuti

AI Act e GDPR

Sistemi ad alto rischio nel lavoro

Policy e regole d'uso

Workshop EticAI sulla comunicazione professionale

Il percorso è formativo e non sostituisce una consulenza legale.



Agenda macro

- 1 L'AI Act.** Struttura, categorie di rischio, tempistiche, alfabetizzazione (Art. 4).
- 2 Obblighi e ruoli.** Fornitori e deployer, documentazione, trasparenza, rapporto con il GDPR.
- 3 Etica applicata.** Bias, sorveglianza, decisioni automatizzate: casi e dilemmi reali.
- 4 Dalla norma alla pratica.** Policy interne, regole d'uso, responsabilità chiare.



Formato. Personalizzabile in durata, tappe e casi. Principalmente online e blended, con incontri in presenza quando servono.



Imparare con continuità

Per HR e formazione: un apprendimento che tiene il passo dell'AI.

IL TEMA NEI RAPPORTI

Tema 5 · La formazione non tiene il passo

Quasi tre organizzazioni su quattro hanno introdotto l'AI o la stanno sperimentando. Solo il 18% dice che la maggior parte delle persone ha seguito una formazione sull'AI nell'ultimo anno.

Coursera e Udeemy 2026 Su 100 lavoratori, 59 avranno bisogno di formazione entro il 2030, e per 11 di loro rischia di non arrivare. **WEF 2025**



A chi si rivolge

Direzioni HR, responsabili formazione e sviluppo, people manager, AI ambassador e comunità di pratica interne.



Macro obiettivi

- Costruire un piano di apprendimento che accompagni l'adozione dell'AI.
- Formare figure interne che aiutano i colleghi a imparare.
- Leggere i risultati della formazione in comportamenti osservabili nel lavoro.



Contenuti

Ciclo di Kolb e apprendimento adulto

AI per formazione e sviluppo

Comunità di pratica

Programma AI Ambassador

Academy interne



Agenda macro

- 1 Dove siamo.** Come le persone stanno imparando l'AI oggi, da sole o insieme.
- 2 Progettare l'apprendimento continuo.** Percorsi brevi, pratica sul lavoro, AI per progettare e personalizzare la formazione.
- 3 Programma AI Ambassador.** Figure interne, ascolto tra pari, mappa delle situazioni operative.
- 4 Rileggere il piano.** Risultati attesi, rilettura a metà anno, piano condiviso.



Formato. Personalizzabile in durata, tappe e casi. Principalmente online e blended, con incontri in presenza quando servono.



Collaborare e guidare persone

Lavoro in gruppo, leadership e influenza, anche quando una parte del lavoro passa dall'AI.

IL TEMA NEI RAPPORTI

Tema 6 · Collaborare e guidare si impara prima

Nelle assunzioni programmate per il 2025 le imprese italiane chiedono il lavoro in gruppo in 55 casi su 100. [Excelsior 2025](#) Leadership e influenza sociale sono tra le competenze in crescita al 2030. [WEF 2025](#) Secondo un'analisi PwC citata nel rapporto, negli Stati Uniti il 52% delle competenze nuove nei ruoli d'ingresso più esposti all'AI era tipico dei ruoli senior.

[Coursera e Udemmy 2026](#)



A chi si rivolge

Team completi, manager e team leader, persone che assumono le prime responsabilità di coordinamento.



Macro obiettivi

- 1 Rafforzare fiducia e collaborazione nel team, anche con l'AI nel flusso di lavoro.
- 2 Sviluppare leadership e influenza prima e oltre il ruolo formale.
- 3 Chiarire ruoli, responsabilità e regole di ingaggio tra persone e AI.



Contenuti

Team coaching

Leadership e influenza sociale

Feedback e conflitti

Modello CREW

LEGO® Serious Play® per i team



Agenda macro

- 1 **Il team come equipaggio.** Modello CREW: gradiente di autorità, comunicazione a circuito chiuso, briefing e debriefing.
- 2 **Guidare senza il titolo.** Influenza, feedback, conversazioni difficili e gestione dei conflitti.
- 3 **Le dinamiche del team.** Fiducia, appartenenza e collaborazione con il Tribe Intelligence Model™.
- 4 **L'AI nel team.** Regole di ingaggio dichiarate: chi decide, chi verifica, chi risponde. Debriefing senza colpevoli.



Formato. Personalizzabile in durata, tappe e casi. Principalmente online e blended, con incontri in presenza quando servono.

Certificazioni e formazione

Coaching e intelligenza emotiva

ICF Coach (International Coaching Federation), percorso credenziale PCC · Six Seconds SEI Assessor · LEGO® Serious Play® Facilitator · Reiss Motivation Profile · Innovation Manager certificata RINA (2021), iscritta all'elenco MIMIT · Percorso BeManager Federmanager

Certificazioni in ambito AI

-  **AI Fundamentals for Non-Data Scientists**, University of Pennsylvania (febbraio 2026). Fondamenti di machine learning e AI per profili non tecnici.
-  **Generative AI Leader**, Google Cloud (maggio 2026). Adozione e governance dell'AI generativa nelle organizzazioni.
-  **AI Fluency**, Anthropic (2026). Framework in quattro dimensioni: delega, descrizione, discernimento, diligenza.
-  **Gen AI Apps: Transform Your Work**, Google Cloud (aprile 2026). Applicazioni generative nel lavoro quotidiano.
-  **Gen AI: Beyond the Chatbot**, Google Cloud (febbraio 2026). Agenti, RAG e architetture oltre la chat.

Credenziali verificabili su richiesta.

Formazione

Laurea in Giurisprudenza, 110 e lode, Università di Parma · Dottorato di ricerca · LLM., Sapienza Università di Roma

Lingue

Italiano madrelingua · Inglese C1 certificato, C2 in corso · Francese avanzato · Spagnolo avanzato. I percorsi sono erogabili in italiano e in inglese.

Il primo passo è una conversazione

Chi sono le vostre persone, cosa fanno oggi, cosa sta cambiando nel loro lavoro. Da lì costruiamo insieme il percorso.

Ambra Piscopo · ICF Coach · Master Trainer · Human-AI Teaming™

Agile People Italia

info@agilepeopleitalia.com

www.agilepeopleitalia.com

linkedin.com/in/ambrapiscoposixseconds

SUL SITO

-  I percorsi di [AI Literacy](#), di [AI Coaching](#) e di [Team Coaching](#), e la [Humans Academy](#).
-  Agilix, la guida ai rapporti sulle competenze, e l'articolo "Piano formativo 2027: cosa dicono i rapporti sulle competenze".

Fonti

-  World Economic Forum, [The Future of Jobs Report 2025](#), gennaio 2025.
-  Unioncamere e Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, [La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane](#), 2025.
-  Coursera e Udemy, [Global Skills Report 2026](#). Le indagini di Aon, PwC e degli altri istituti sono riportate come citate nel rapporto.