



BROCHURE ISTITUZIONALE 2026

Percorsi human-centered per far crescere persone, team e organizzazioni

Coaching · Mentoring · Formazione esperienziale

Intelligenza emotiva e artificiale

Ambra Piscopo | Agile People Italia®



Se vuoi capire da dove partire, scrivimi: ti aiuto a individuare il punto di partenza giusto per diventare più efficace senza perdere umanità.



Quando la formazione "funziona" ma non cambia niente

Nel 2026, chi lavora in HR sa cosa significa reggere la complessità. Budget sempre più stretti, con la richiesta di dimostrare ROI misurabili. Persone stanche, scettiche, difficili da coinvolgere davvero. E la pressione costante di "far funzionare" percorsi che spesso si disperdono appena si torna al lavoro quotidiano.



Il problema non è che la formazione sia inutile. È che spesso è costruita come evento isolato: crea insight, ma non crea abitudini. Si torna in azienda, arrivano le urgenze, e ciò che sembrava chiaro si perde. E tu, come HR, resti con la sensazione di aver investito senza generare cambiamento visibile — e con la fatica di spiegarlo a chi ti chiede risultati.

C'è un altro tema, più silenzioso ma pesante: l'esposizione. Verso le persone e verso la dirigenza. Il desiderio di far bene, la paura di essere misurati in modo ingiusto, anche quando la complessità è reale e legittima.

Il nostro lavoro nasce da qui: non per "fare più formazione", ma per costruire percorsi che accompagnano nel tempo e che si vedono nei comportamenti sul lavoro.

Conversazioni più chiare. Confini più sani. Responsabilità più stabili. Decisioni migliori. Energia più sostenibile.



Chi siamo (e perché capiamo cosa significa lavorare in HR oggi)



Sono **Ambra Piscopo**, fondatrice di **Agile People Italia®**. Lavoro con HR, direzioni, manager e team per accompagnare crescita, leadership e collaborazione in contesti complessi.

So cosa significa, per te, portare un percorso in azienda. Coinvolgere persone diverse, gestire resistenze, esporti verso la dirigenza. Desiderare che "funzioni davvero", con la paura che poi tutto venga giudicato o misurato in modo ingiusto — anche quando la complessità è legittima e reale.

Per questo il mio approccio è umano-centrico e concreto: integro **intelligenza emotiva** (relazione, confini, responsabilità, sostenibilità) e **intelligenza artificiale** (strumenti e cultura dell'uso), con una logica chiara. La tecnologia può accelerare, ma le persone restano il luogo in cui tutto si decide: nelle conversazioni, nelle priorità, nelle scelte sotto pressione.

Lavoriamo con organizzazioni che vogliono far crescere capacità reali, non solo "fare formazione". Perché ciò che conta non è quanto si è capito in aula, ma cosa cambia quando si torna al lavoro. E perché HR non è un committente da servire: è un alleato da sostenere.

- ❏ Se ti risuona questo approccio, raccontami in due righe il tuo contesto: ti rispondo con un primo passo per diventare più chiari e sostenibili.



A chi serviamo

I nostri percorsi sono pensati per chi, in azienda, tiene insieme persone e risultati. Funzionano in modo particolare quando riconosci una o più di queste situazioni:

Formazione che si disperde

Investite in formazione, ma dopo poche settimane "si torna come prima"

Coinvolgimento faticoso

Coinvolgere le persone è faticoso: c'è stanchezza, scetticismo, resistenze invisibili

Manager in difficoltà

I manager sono competenti, ma fanno fatica su feedback, delega, confini e conversazioni difficili

Team sotto pressione

I team lavorano tanto, ma con troppe urgenze, poca chiarezza e una responsabilità fragile

AI senza cultura

L'AI è già presente, ma manca una cultura dell'uso: qualità, senso, limiti, una governance minima

E poi c'è un tema spesso taciuto: **l'esposizione di HR**. Verso le persone e verso la dirigenza. Il desiderio di far bene. La paura di essere misurati o giudicati in modo ingiusto, anche quando la complessità è reale.

Se ti riconosci qui, la buona notizia è che non serve "un corso migliore". Serve un format che accompagni nel tempo e che parta dall'ascolto del contesto reale.



Cosa ci differenzia

Non lavoriamo "a catalogo". Lavoriamo per contesto. La differenza non sta solo nei contenuti: sta nel modo in cui li facciamo diventare abitudine.



01

Percorsi a tappe, non una giornata e via

Il cambiamento ha bisogno di continuità, non di un picco isolato

02

Partiamo dall'ascolto

Una survey essenziale e casi reali ci permettono di costruire un percorso che parla la lingua dell'organizzazione

03

Presenza e remoto integrati

Per bilanciare profondità, sostenibilità e applicazione sul campo

04

Comunità di pratica e sportello coaching

L'apprendimento resta vivo quando viene accompagnato mentre succede il lavoro

05

IE + AI integrati

La nostra firma. Restare umani mentre tutto accelera, senza rinunciare a strumenti e pragmatismo



Se vuoi evitare corsi che "finiscono e si perdono", scrivimi: progettiamo insieme una soluzione che regga la complessità e diventi abitudine.



Cosa puoi attivare nel 2026

Proponiamo tre "contenitori" principali. Non sono prodotti standard: sono forme di lavoro attivabili e combinabili, a seconda del contesto.

1. Tribe Lab © Spazio di group coaching interaziendale

Group coaching da remoto in contesto interaziendale: persone di aziende diverse lavorano su temi reali del lavoro quotidiano, con confronto guidato e integrazione lenta.

Nel 2026 si muove su quattro focus:

- Come stiamo lavorando insieme
- Come gestiamo energia e pressione
- Confini e aspettative
- Restare umani mentre tutto accelera

*Bonus per HR e Direzione:
Tribe Lab © in presenza, in inglese, sul public speaking in contesti professionali e di rappresentanza.*

2. Percorsi a tappe in azienda

Progettati sul tuo contesto: alternanza presenza e remoto, esercitazioni su casi reali, diario di bordo e trasferimento sul campo. Ideali quando l'obiettivo è far crescere capacità e abitudini che reggono nel tempo, senza dover rinegoziare ogni volta da zero.

3. Accompagnamenti Moduli integrabili

- **Sportello di coaching:** supporto breve e mirato su casi reali
- **Comunità di pratica:** continuità e apprendimento tra pari
- **Team coaching / Group coaching:** quando serve lavorare su dinamiche specifiche di un gruppo

📌 Dimmi cosa ti serve oggi — spazio di riflessione, crescita a tappe o supporto su casi reali — e ti propongo la combinazione più adatta per diventare efficace senza sovraccaricare.



Come scegliere il formato giusto

Scegliere il formato giusto è parte del lavoro: non perché "ci sono tante opzioni", ma perché contesto e complessità cambiano ciò che serve davvero.



Se il bisogno principale è chiarezza e allineamento

Funziona bene una partenza leggera: una tappa di apertura da remoto per creare mappa comune, un laboratorio esperienziale per allenare le capacità chiave, e un piano 30 giorni per portare nel lavoro ciò che è emerso.



Se il bisogno principale è cambiare abitudini

Serve continuità: percorso a tappe, comunità di pratica e un follow-up che consolidi l'applicazione.



Se la priorità è sbloccare casi reali

Lo sportello di coaching diventa decisivo: supporta nel momento in cui accade, e accelera il passaggio tra consapevolezza e azione.

Se il tema è integrare AI con cultura e responsabilità

È utile una combinazione: moduli di AI pratica, una tappa IE+AI (decisioni, problem solving, comunicazione) e una governance minima, per evitare che l'AI diventi "un tool" senza direzione.





Il nostro metodo: continuità, non eventi

Noi non "eroghiamo ore". Costruiamo continuità attraverso:

Allineamento iniziale

Con HR e sponsor + comunicazione interna co-progettata

Misurazione leggera

E restituzione per rendere visibile l'impatto

Sportello coaching

Per sbloccare situazioni reali nel momento in cui accadono



Survey essenziale

Per raccogliere casi reali e bisogni

Percorso a tappe

Con alternanza remoto/presenza

Diario di Bordo

Per accompagnare prima, durante e dopo

Comunità di pratica

Tra le tappe per condividere applicazione e ostacoli

Per noi HR non è un committente: è un alleato da sostenere. Progettiamo insieme, alleggeriamo dubbi e complessità, e mettiamo a disposizione strumenti e parole condivise per accompagnare le persone con cura.

- ❏ Se non sai quale formato scegliere, scrivimi: con un breve allineamento e una survey essenziale troviamo il punto di partenza più sensato.



Percorsi attivabili: esempi di partenza

Queste proposte sono punti di partenza: moduli brevi che possono vivere da soli oppure diventare tappe dentro un percorso più ampio.

Intelligenza Emotiva

- Come diventare chiari senza ferire
- Come gestire conversazioni difficili senza perdere la relazione
- Come restare stabili quando il lavoro accelera

Intelligenza Artificiale

- Come trasformare l'AI in un alleato quotidiano, senza tecnicismi
- Come farsi aiutare dall'AI a pensare meglio, non solo a fare più veloce
- Come comunicare meglio con l'AI senza perdere voce e responsabilità

IE + AI (la nostra firma)

- Come risolvere problemi complessi con un boost (umano + AI)
- Come preparare conversazioni delicate con il supporto dell'AI
- Come creare responsabilità nel team senza controllo (anche con l'AI)
- Come restare umani mentre aumentano strumenti, velocità e pressione





Accesso 2026 + Cosa riceve HR

Nel 2026 **Tribe Lab** © è incluso per i clienti con contratti attivi. È aperto anche ad aziende esterne e a professionisti, con accessi selezionati e una quota dedicata.

Per HR, il valore non è solo "l'aula". È la governance e la cura del percorso.

In modo concreto, HR riceve:

1

Supporto alla comunicazione interna

E alla cornice del percorso

2

Survey essenziale

Con sintesi degli insight e dei temi emersi

3

Diario di bordo e materiali

Progettati per l'uso reale

4

Struttura a tappe sostenibile

5

Misurazione leggera

Con restituzione finale

Il tutto con un principio semplice: **non lasciare HR da solo, né prima né dopo.**

Ambra Piscopo | Agile People Italia®

info@agilepeopleitalia.com • 3456503949 •

<https://www.agilepeopleitalia.com/> •

<https://www.linkedin.com/in/ambrapiscoposixseconds/>

- ☐ Se vuoi, fissiamo un confronto breve: mi racconti dove siete, e io ti restituisco una proposta chiara per diventare più solidi nel tempo.



Testimonianze dei Clienti

Il vero valore del nostro approccio si manifesta attraverso le esperienze dei nostri clienti. Le loro parole riflettono l'impatto tangibile che i nostri percorsi hanno avuto sulle loro organizzazioni, migliorando la collaborazione, sbloccando potenziali e fornendo chiarezza in contesti complessi. Siamo orgogliosi di contribuire alla crescita e al successo delle persone e delle aziende con cui lavoriamo.

"Grazie al supporto di Agile People Italia, abbiamo finalmente **trovato la continuità** che cercavamo nei nostri percorsi di sviluppo. Non si tratta più di eventi isolati, ma di un vero e proprio ecosistema di apprendimento che sta trasformando le abitudini del nostro team."

— **Marta R**, HR Manager

"L'approccio modulare e l'attenzione ai **casì reali** hanno reso ogni sessione estremamente pertinente. Il coaching mirato è stato fondamentale per sbloccare situazioni critiche e accelerare la nostra capacità di agire in modo efficace."

— **Luca B**, Team Lead,

"La combinazione di Intelligenza Emotiva e Artificiale è stata una rivelazione. Ci ha permesso di affrontare le sfide della trasformazione digitale non solo con strumenti innovativi, ma anche con una **maggiore consapevolezza umana** e responsabilità."

— **Sara V**, Head of Innovation

Queste testimonianze evidenziano come la nostra metodologia, focalizzata sulla continuità e sull'applicazione pratica, generi risultati duraturi e un impatto positivo sulle dinamiche aziendali e sulla crescita individuale.

