People Management Lab S.r.l. SB

Relazione di impatto
ANNO TRE

Aprile 2021

Coltiviamo l'umano nella gestione delle imprese e organizzazioni, per guardare in alto.

Indice

- Chi siamo

- Le finalità di beneficio comune

- Singole schede per ognuna delle finalità di beneficio comune
    - risultati 2020
    - obiettivi 2021

- Scheda per l'obiettivo di impatto generale (report BIA)

- Conclusioni

1. Chi siamo

La nostra missione è aiutare imprese, organizzazioni e loro leader e manager a valorizzare in tutti i settori una cultura del lavoro che persegua risultati, il miglioramento dell'efficacia organizzativa e l'accrescimento dell'engagement e del ben-essere degli individui, sviluppando le potenzialità della leadership e delle pratiche di gestione delle risorse umane.

Siamo un gruppo di persone e professionisti che si sono scelti per lavorare insieme e contribuire a coltivare l'umano nella gestione delle imprese e delle organizzazioni. Crediamo che valorizzare il lavoro in questo modo consenta di guardare in alto, una prospettiva appropriata per l'umanità. Ci unisce una forte passione per il lavoro svolto con serietà, impegno e curiosità. Persona, diversità e responsabilità sono i valori che ci ispirano. Siamo fieri di lavorare come una famiglia e di condividere i nostri valori con, e attraverso, le organizzazioni che ci scelgono per accompagnarli nei loro progetti.

GABRIELE GABRIELLI

LAURA INNOCENTI

SARA MORMINO

FRANCESCA ZACCARO

MONICA PIRROTTA

CAROLINA GREGORI

2. Le finalità di beneficio comune

Nel nostro statuto abbiamo individuato alcune specifiche finalità di beneficio comune che intendiamo perseguire nell'esercizio dell'attività economica di impresa. Nelle pagine seguenti illustriamo come intendiamo perseguirle.

Le finalità specifiche di beneficio comune che la società intende perseguire nell'esercizio dell'attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, nei confronti di persone, comunità e territorio consistono:

- nello sviluppo di una cultura che, rispettosa della dignità della persona e promotrice di benessere, promuova l'idea del **consorzio umano come comunità aperta al dono**;
- nel coltivare una **cultura del lavoro e dei beni relazionali** che, mettendo al centro la persona nella sua integralità e unicità, ha **cura del bene comune;**
- nel promuovere e diffondere **pratiche di leadership** e di gestione delle risorse umane intese **a ricercare il benessere individuale e organizzativo** valorizzando la persona e le sue componenti anche sociali;
- nel contribuire in questi campi all'**educazione** di bambini, giovani e adulti; cittadini, amministratori ed educatori; imprenditori, executive e lavoratori.

3. La prima finalità specifica di beneficio comune: DIGNITÀ DELLA PERSONA, BEN-ESSERE ED ECONOMIA DEL DONO

People Management Lab contribuisce allo sviluppo di una cultura rispettosa della dignità della persona, promotrice di benessere e di una comunità aperta al dono.

I valori che ci ispirano nelle nostre attività professionali trovano forte radicamento nei valori della Fondazione Lavoroperlapersona, a cui People Management Lab aderisce dal 2018. Consideriamo il lavoro un bene irrinunciabile e fondamento di democrazia e civiltà, mezzo per ricercare benessere materiale e spirituale, fonte di realizzazione personale, per l'individuo ma anche via per costruire legami con gli altri e con il mondo che ci ospita e che dobbiamo curare; anche grazie al lavoro prepariamo un futuro migliore e più accogliente per le generazioni che verranno dopo di noi. Per questo, assieme alle organizzazioni che si avvalgono del nostro supporto professionale, mettiamo al centro di ogni progetto le persone che animano le organizzazioni e la loro dignità, consolidando la visione di imprenditori, executive e manager che vogliono saldare la performance economico-organizzativa con il rispetto e il benessere dei collaboratori, attenti alla sostenibilità nel lungo periodo e all'impatto delle loro azioni sulla comunità.

Una storia di impatto

Siamo parte di un ecosistema di valori, persone e soggetti giuridici, fondato da Studio Gabrielli Associati e del nostro Ecosistema fa parte anche la Fondazione Lavoroperlapersona, di cui People Management Lab è partecipante e sponsor dal 2018.

Partecipare alle attività della Fondazione Lavoroperlapersona significa non solo fornire risorse economiche, ma anche partecipare attivamente affinchè prendano corpo i progetti per coltivare l'umano nell'economia e nel lavoro e, soprattutto, nutrire continuamente il nostro lavoro professionale.

Anche nel corso del 2020, PML grazie alle attività pro bono realizzate dal Consigliere Delegato e da tutti i collaboratori della società è stato un attore importante nella realizzazione delle attività di divulgazione della Fondazione Lavoroperlapersona, partecipando attivamente alla progettazione dei diversi webinar realizzati e in particolare del ***VII Seminario Interdisciplinare sull'Accoglienza "Il lavoro che si prende cura. Storie, ricerche, pratiche".***

Il contributo di conoscenze e competenze dei collaboratori di People Management Lab, è stato di particolare valore per costruire, assieme ai colleghi di tutte le altre entità dell'ecosistema un appuntamento - virtuale- per incontrare e ascoltare **policy maker e amministratori, imprenditori e manager, HR e sindacati, studiosi, ricercatori, educatori** e quanti hanno a cuore il lavoro, la dignità della persona e **un'economia giusta e solidale.**

Risultati 2020

Obiettivi 2020	KPI	Stato
Promozione di iniziative educative e di formazione, anche nella modalità remote meeting per superare le restrizioni imposte dalle politiche Covid-19, intesi a diffondere consapevolezza sulla possibilità di esercitare l'attività d'impresa anche per realizzare il beneficio comune e generare valore condiviso. Tale promozione si avvarrà del programma di webinar culturali – sostenuto da PML - che realizzerà la Fondazione Lavoroperlapersona per i mesi di maggio-giugno sui temi dell'impresa e delle ricadute dell'epidemia sul lavoro e sulla sua organizzazione.	- Numero cittadini, educatori, imprenditori, manager e lavoratori che parteciperanno ai webinar - Diversità delle prospettive rappresentate e degli eventuali ospiti coinvolti - Diversificata provenienza di coloro che parteciperanno ai webinar, segno evidente di un impatto maggiore consentito dalla modalità #remote meeting	- Circa 800 partecipanti ai webinar organizzati durante l'anno e al VII Seminario Interdisciplinare sull'Accoglienza - Pluralità di temi affrontati (oltre 10) e grande eterogeneità delle professionalità coinvolte e delle prospettive rappresentate (accademici di diversi ambiti disciplinari, manager del profit e del no profit, imprenditori, sindacalisti) - Partecipanti ai webinar provenienti da quasi tutte le regioni d'Italia
Aumento della presenza della Società nella Community delle Bcorp italiana e crescita delle attività realizzate assieme ad altre BCorp	- Aumento del tasso di partecipazione ai diversi meeting conoscitivi, anche a distanza - Numero iniziative in corso di valutazione e o sviluppate	- Aumento del numero di Bcorp Calling mensili a cui si è partecipato nel corso del 2020 - Coinvolgimento di altre BCorp in tre distinte iniziative di formazione (manageriale e non) organizzate da PML - Partecipazione alla campagna UnlockTheChange - Partecipazione all'evento TimeToBe
Possibilità per i collaboratori della Società di partecipare a iniziative di formazione e networking organizzate oltre che da B Lab Italia anche da altri soggetti sui temi dell'economia civile	- Numero di dipendenti e collaboratori coinvolti - Numero delle iniziative	- Tutti i dipendenti e collaboratori di PML (4) hanno partecipato all'evento TimeToBe di luglio 2020 - Partecipazione di tutti i dipendenti e collaboratori della

		società, a un webinar dedicato al tema "Oltre il profitto per coltivare l'umano nell'economia e nel lavoro" progettato e realizzato dal nostro azionista Studio Gabrielli Associati per tutte le organizzazioni che fanno parte dell'ecosistema e che ha visto la partecipazione del prof. Alessandro Zattoni, Luiss Guido Carli, e della dott.ssa Sonia Malaspina, Danone
Individuazione e chiara definizione degli SDG Goals che la società si impegna a perseguire	- Numero di goals individuati - Numero di azioni concrete poste in essere	- Il perseguimento di tale obiettivo è stato rinviato al 2021
Aumento del numero di post della Società sui propri canali social attraverso i quali accrescere la conoscenza della natura di Società Benefit e B Corp	- Numero di post	- 6 post dedicati a temi ed eventi Società Benefit e B Corp (il 20% del totale dei post realizzati sulla pagina Linkedin della Società)
Sostegno, tramite rinnovo e rafforzamento dell'adesione alla Fondazione Lavoroperlapersona (quota di Partecipante, anzichè di Aderente) e sottoscrizione di un nuovo contratto di sponsorship istituzionale a sostegno di tutte le iniziative educative, culturali e di ricerca dell'anno.	- Quota associativa e sponsorship - Numero delle iniziative - Diffusione sul territorio - Numero partecipanti agli eventi	- Rinnovata quota associativa e sponsorship - Oltre 20 iniziative realizzate dalla Fondazione - Maggiore capillarità sul territorio, determinata dall'aver effettuato gli eventi a distanza con pubblico proveniente da quasi tutte le regioni di Italia - Circa 1000 partecipanti totali a tutti gli eventi realizzati

Obiettivi 2021

Obiettivi 2021	KPI
Realizzazione assieme a SostenabItaly, società benefit, costituita nei primi mesi del 2021 e partecipata da Studio Gabrielli Associati srl -azionista di controllo di PML- di una iniziativa di divulgazione e formazione rivolta a imprenditori, manager sui temi del People Management sostenibile	- Realizzazione del percorso di formazione - Ore dedicate al progetto - Numero di destinatari raggiunti alla fine del 2021.
Ulteriore incremento della presenza della Società nella Community delle Bcorp italiana e crescita delle attività	- Aumento del tasso di partecipazione ai diversi meeting conoscitivi, anche a distanza

realizzate assieme ad altre Bcorp e/o società benefit	- Numero iniziative in corso di valutazione e o sviluppate
Individuazione e chiara definizione degli SDG Goals che la società si impegna a perseguire	- Numero di goals individuati - Numero di azioni concrete poste in essere
Sostegno, tramite rinnovo e rafforzamento dell'adesione alla Fondazione Lavoroperlapersona (quota di Partecipante, anzichè di Aderente) e sottoscrizione di un nuovo contratto di sponsorship istituzionale a sostegno di tutte le iniziative educative, culturali e di ricerca dell'anno.	- Quota associativa e sponsorship - Numero delle iniziative - Diffusione sul territorio - Numero partecipanti agli eventi

4. La seconda finalità specifica di beneficio comune: CULTURA DEL LAVORO E BENI RELAZIONALI

People Management Lab contribuisce allo sviluppo di una cultura del lavoro e dei beni relazionali che, nel mettere al centro la persona nella sua integralità e unicità, ha cura del bene comune.

Vogliamo promuovere una cultura del lavoro dove questo sia a servizio della persona e del suo sviluppo, capace di impreziosirne la sua identità e consentendole di costruire legami fecondi e generativi con gli altri. Il lavoro, in questa prospettiva, arricchisce i progetti personali di ciascuno, è occasione per valorizzare talenti e vocazioni, favorisce la partecipazione alla costruzione del bene comune e alla cura e miglioramento del mondo che abitiamo.

Una storia di impatto

In una grande azienda di telecomunicazioni italiana, nel corso del 2020, abbiamo realizzato una importante iniziativa di formazione ***"Growing HR Skills"*** *dedicata a tutte le collaboratrici e i collaboratori della Direzione Risorse Umane, al fine di continuare a investire sulla crescita di competenze di tale famiglia professionale.*
Assieme alla Direzione Risorse Umane e in particolare al team "Learning and Development" abbiamo progettato un percorso dedicato ad approfondire temi di frontiera, rilevanti per garantire nel lungo termine la sostenibilità della performance (finanziaria e non solo) dell'organizzazione.
In tale contesto, sono stati individuati così alcuni temi di frontiera, che individuano altrettante sfide, a cui dedicare momenti di approfondimento e un allenamento specifici, quali ad esempio, smart working e gestione delle persone, people analytics, sostenibilità.
Le metodologie didattiche selezionate, l'alternarsi di voci, protagonisti e attività ci ha consentito di portare in aula prospettive diverse e hanno consentito di discutere assieme ai colleghi di temi e sfide significative non solo relativamente per il lavoro e il business management, ma anche per la società in cui viviamo.
Inoltre, avendo realizzato l'iniziativa interamente a distanza, la progettazione dei laboratori ha rappresentato una importante occasione di integrazione e confronto tra colleghi su temi distanti da quelli imposti dalla routine quotidiana in un momento in cui le relazioni sociali erano fortemente limitate dalle disposizioni di distanziamento per il contenimento della pandemia.

Risultati 2020

Obiettivi 2020	KPI	Stato
Costruire occasioni di riflessione e discussione sul senso del lavoro, sia in progetti di accompagnamento e consulenza presso organizzazioni clienti, che in appuntamenti, anche nella forma di remote meeting, aperti a manager e leader della community HR	- Numero di progetti di accompagnamento e consulenza in cui è introdotta la riflessione e il dibattito su questi temi - Numero di remote meeting su questi temi - Numero di persone che partecipano alle iniziative	- 4 progetti (3 organizzazioni PMI e una organizzazione di grandi dimensioni) in cui è stata la riflessione e il dibattito sul senso del lavoro - 5 webinar progettati assieme alla Fondazione Lavoroperlapersona su questi temi - Oltre 400 partecipanti ai webinar
Sostegno a Albergo Etico Onlus e/o a altre organizzazioni (preferibiilmente imprese sociali o organizzazioni no profit) attive nella inclusione di lavoratori con disabilità e migranti.	- Numero di ore in attività pro bono - Eventuali progettualità condivise - Importo eventuali erogazioni liberali	- Tali attività sono state sospese a causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria. La società conta comunque di realizzarle nel corso del 2021
Sostegno delle attività della Fondazione Lavoroperlapersona e, in particolare, di quelle che promuovono i Beni Relazionali come la Summer School e il Premio Tesi di Laurea Magistrale	- Numero ricercatori coinvolti e università di appartenenza - Numero tesi ricevute e loro provenienza geografica	- Summer School realizzata in modalità e-learning con la partecipazione di 9 ricercatori provenienti da 5 diverse università - Premio Tesi di Laurea Magistrale "Valeria Solesin" per il quale sono state ricevute 18 Tesi da 12 differenti università in 8 regioni d'Italia.

Obiettivi 2021

Obiettivi 2021	KPI
Costruire occasioni di riflessione e discussione sul valore delle relazioni e come preservarle anche con il lavoro a distanza, sia in progetti di accompagnamento e consulenza presso organizzazioni clienti, che in appuntamenti, anche nella forma di remote meeting, aperti a manager e leader della community HR	- Numero di progetti di accompagnamento e consulenza in cui è introdotta la riflessione e il dibattito su questi temi - Numero di remote meeting su questi temi - Numero di persone che partecipano alle iniziative

Sostegno a Albergo Etico Onlus e/o a altre organizzazioni (preferibiilmente imprese sociali o organizzazioni no profit) attive nella inclusione di lavoratori con disabilità e migranti.	- Numero di ore in attività pro bono - Eventuali progettualità condivise - Importo eventuali erogazioni liberali
Sostegno delle attività della Fondazione Lavoroperlapersona e, in particolare, di quelle che promuovono i Beni Relazionali come la Summer School e il Premio Tesi di Laurea Magistrale	- Numero ricercatori coinvolti e università di appartenenza - Numero tesi ricevute e loro provenienza geografica

5. La terza finalità specifica di beneficio comune: BENESSERE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO

People Management Lab promuove e diffonde pratiche di leadership e di gestione delle risorse umane intese a ricercare il benessere individuale e organizzativo valorizzando la persona e le sue componenti anche sociali

Le nostre esperienze e il nostro impegno costante nello studio e ricerca ci garantiscono di poter offrire ai nostri Clienti qualificate competenze nel campo della gestione delle risorse umane e della leadership. All'interno di questa cornice di conoscenze e pratiche, la proposta di valore con cui ci impegniamo ad accompagnare imprese, leader, executive e manager è comunque fortemente caratterizzata dalla nostra visione del lavoro. In ogni progetto che sviluppiamo dunque siamo sempre attenti a valorizzare le ricadute delle azioni in termini di impatto sul ben-essere delle persone e sugli ambienti di lavoro. Lavorare per far crescere la fiducia verso colleghi, collaboratori e capi, per sostenere e diffondere la costruzione di pratiche di leadership inclusive e di prossimità è ciò che più ci caratterizza.

.**Una storia di impatto**

Nel corso del 2020, a fronte dei cambiamenti organizzativi imposti dall'emergenza sanitaria People Management Lab ha avviato la progettazione di un inedito percorso di formazione manageriale ***"PreStanza. Esercizi per people manager del futuro"*** *finalizzato a supportare persone e imprese nella gestione efficace di nuovi scenari organizzativi che sinteticamente evocabile con l'espressione: passaggio dallo smart working dell'emergenza a quello strutturale. Con PreStanza si è voluto rispondere alle domande di leader, manager e direzioni HR sempre più attuali e pressanti di fronte a uno scenario che lascia visualizzare team composti da persone che a rotazione lavoreranno in presenza e a distanza.*

Come prepararsi? Con quale modello di leadership? Come ricercare il coinvolgimento più efficace di manager e collaboratori che si troveranno a sperimentare un modo di lavorare inedito nel quale i manager si troveranno a gestire team a geometria variabile? Con quale modello di leadership sostituire la prestanza manageriale costruita da generazioni di capi sulla presenza e la complicità organizzativa da essa generata? Per aiutare le imprese a definire le condizioni socio-organizzative per sperimentare una nuova PreStanza, questa volta fondata, con un gioco di parole, sull'uso combinato di presenza e distanza.

Tale Programma presenta caratteristiche di originalità sia per l'approccio adottato, sia per gli strumenti utilizzati. Innanzitutto la modalità di sua erogazione (a distanza) è pienamente coerente con la domanda cui si vuol rispondere, costituendo di per sè già una palestra per allenare le nuove competenze. L'intervento poi alterna - combinandoli efficacemente - l'uso di differenti intelligenze: cognitiva, emotiva e pratica collocandole all'interno di una sceneggiatura coinvolgente e responsabilizzante. L'approccio che lo guida - che abbiamo chiamato di co-costruzione ricorrendo a una terminologia in uso nella letteratura scientifica - assomiglia infatti a una sorta di call for action rivolta ai manager per:

a) riflettere insieme e visualizzare il nuovo scenario;
b) immaginare quali saranno le competenze e comportamenti che i manager pensano possano meglio attagliarsi alla cultura ed esperienza della Società
c) praticarlo sul campo;
d) condividere infine le esperienze maturate per tradurle in *conoscenza esplicita* e *apprendimento organizzativo*.

Indubbiamente lo scopo di questa iniziativa di formazione è fortemente legato al momento storico che stiamo vivendo e all'impronta di lungo termine che è destinato a lasciare sulle organizzazioni. Tuttavia, anche perché progettato da una Società Benefit con certficazione B Corp, e realizzato assieme a Generativa, altra Società Benefit con certficazione Bcorp -parte di quello che definiamo l'ecosistema di Studio Gabrielli Associati, nostro comune azionista- esprime una precipua attenzione alle persone e alla valorizzazione dei talenti di cui sono portatrici. Nel corso del 2020 abbiamo avuto la possibilità di realizzare la prima edizione del programma in una grande organizzazione multinazionale, su un gruppo selezionato di 20 manager, arrivando assieme a loro a individiare un manifesto di comportamenti da adottare per accrescere allineamento, fiducia ed engagement delle persone.

Risultati 2020

Obiettivi 2020	KPI	Stato
Implementazione del piano welfare interno	- Individuazione formitore - Valore dei benefit proposti	- Il raggiungimento di tale obiettivo è stato rinviato al 2020. Nel corso del 2021 è stato necessario ricorrere da aprile ad agosto alla Cassa Integrazione Guadagni al 50% per tutti i dipendenti dell'organizzazione; ciò ha quindi impedito per l'esercizio sociale 2020 di implementare piani di welfare. PML si è comunque impegnata nei confronti dei collaboratori a ristorare nella forma di bonus i mancati guadagni nel corso del 2021, anno in cui conta anche di riprendere la progettazione del piano di welfare.

Progettazione coerente di contenuti per esigenze e programmi di Clienti	- Numero di progetti sviluppati	- Nel periodo dell'emergenza sanitaria, che ha determinato il ricorso massivo al lavoro da remoto, PML si è impegnata assieme a Generativa a sviluppare un intero catalogo formativo che consta di oltre 10 diversi programmi di formazione e accompagnamento finalizzati a migliorare il benessere individuale e organizzativo
Sviluppo di pratiche di gestione delle risorse umane e leadership presso organizzazioni no profit e imprese attive nel sociale, al fine di aumentarne il grado di managerializzazione e contribuire al loro sviluppo. La Società si impegna inoltre a garantire per lo sviluppo di tali progetti condizioni economiche vantaggiose	- Numero di organizzazioni servite - Riduzione praticata rispetto alle condizioni di mercato	- 1 progetto realizzato pro bono per importante charity - 1 progetto realizzato a condizioni economiche vantaggiose per azienda sanitaria - Riduzione praticata rispetto alle condizioni di mercato (procedura non soggetta a gara di appalto): 30%
Efficace implementazione del sistema di rilevazione del grado di soddisfacimento delle organizzazioni clienti rispetto alle iniziative realizzate.	- Numero e diversità degli attori coinvolti nel processo di valutazione - Incidenza delle valutazioni positive	- Circa 200 partecipanti a iniziative di PML a cui è stato chiesto feedback sui servizi erogati da PML, in 4 diverse organizzazioni - Incidenza delle valutazioni positive superiore all'80%
Produzione articoli e post a sostegno del posizionamento della Società su questi temi	- Numero di articoli e pubblicazioni	- 4 articoli sul sito della società e nella sezione "Conversaioni" e 18 post su Linkedin dedicati a questi temi
Contributo di finanziamento per la ricerca: *"Malati cronici al lavoro. Occuparsene per creare caring organisations"* (a cura del Centro di Ricerca EllePì)	- Erogazione del finanziamento	- Finanziamento rinviato al 2021 - Partecipazione pro bono dei collaboratori di PML alla realizzazione delle attività di ricerca e di divulgazione sul Progetto (circa 20 ore)

Obiettivi 2021

Obiettivi 2021	KPI
Progettazione del sistema di performance management interno	- Numero di collaboratori coinvolti nella progettazione (logica di co-costruzione) - Numero di ore dedicate al progetto
Implementazione del piano welfare interno	- Individuazione formitore - Definizione dell'offerta, coerente con i bisogni dei collaboratori - Valore dei benefit proposti
Sviluppo di pratiche di gestione delle risorse umane e leadership presso organizzazioni no profit e imprese attive nel sociale, al fine di aumentarne il grado di managerializzazione e contribuire al loro sviluppo. La Società si impegna inoltre a garantire per lo sviluppo di tali progetti condizioni economiche vantaggiose	- Numero di organizzazioni servite - Riduzione praticata rispetto alle condizioni di mercato
Organizzazione di webinar e altre iniziative di divulgazione a sostegno del posizionamento della Società su questi temi	- Numero di webinar organizzati - Numero di partecipanti
Contributo di finanziamento per la ricerca: *"Malati cronici al lavoro. Occuparsene per creare caring organisations"* (a cura del Centro di Ricerca EllePì)	- Erogazione del finanziamento - Ore di attività pro bono dei collaboratori della società

6. La quarta finalità specifica di beneficio comune: EDUCAZIONE

People Management Lab contribuisce all'educazione di bambini, giovani e adulti; cittadini, amministratori ed educatori; imprenditori, executive e lavoratori.

Attraverso il nostro lavoro e il nostro esempio, vogliamo contribuire a cambiare il mondo in cui viviamo, riportando la persona – e il lavoro a suo servizio - al centro della discussione nelle organizzazioni e al di fuori di esse. Ci preoccupiamo, utilizzando modalità diverse, di alimentare lo sviluppo del pensiero critico e l'attenzione costante alle persone che popolano le organizzazioni e alla costruzione di reciprocità e legami cooperativi.

Una storia di impatto

Per una importante organizzazione no profit italiana, attiva nel settore della ricerca scientifica, People Management Lab ha realizzato pro-bono attività di consulenza e formazione sul tema del performance management, in un momento in cui l'organizzazione si apprestava a ripensare il sistema di performance management già in essere per renderlo più efficace e coerente con il purpose e la strategia dell'organizzazione.

Il progetto, sviluppato con il Direttore HR e Organizzazione e alcuni suoi collaboratori è stato declinato in tre tappe e altrettanti workshop della durata di tre ore circa ciascuno.

*Durante i primi due incontri di **ascolto e benchmarking,** PML ha lavorato assieme ai colleghi della direzione HR e Organizzazione e ad altri collaboratori dell'organizzazione delle varie funzioni di line (es. marketing, ricerca, finance ecc.) per comprendere meglio il contesto e soprattutto condividere le conoscenze e competenze sviluppate sul tema dal nostro Managing Director e dal team di Senior Consultant. Si è trattato di occasioni per discutere ampiamente dei trend che – a livello internazionale e nazionale – stanno caratterizzando l'uso e le modalità applicative del Performance Management. Durante la fase di **feedback,** ci si è concentrati sulle scelte operate dall'organizzazione in termini di aggiustamento del sistema e sull'identificazione dei maggiori benefici attesi dalle modifiche apportate in fase di implementazione.*

Questo progetto, ha rappresentato un'occasione unica per PML per testimoniare il suo impegno nella costruzione di ben-essere presso le organizzazioni destinatarie dei propri servizi e nella promozione di una cultura del lavoro generativa e di una comunità aperta al dono.

Risultati 2020

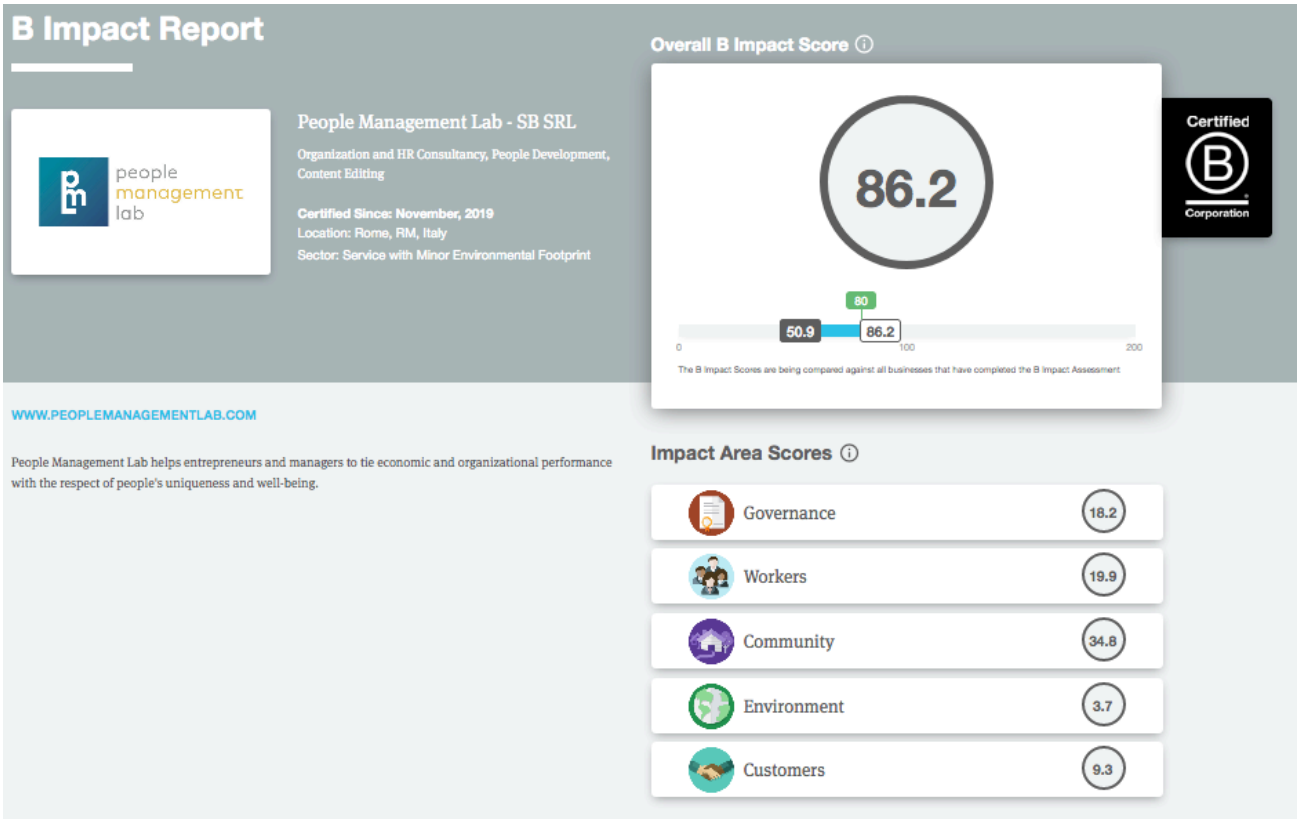
Obiettivi 2021	KPI	Stato
Sostegno, tramite adesione alla Fondazione Lavoroperlapersona e sottoscrizione di un contratto di sponsorship istituzionale, delle iniziative del Campus educativo per bambini, adolescenti e giovani	- Numero di partecipanti - Sedi di realizzazione	- Circa 40 partecipanti - La Fondazione Lavoroperlapersona ha realizzato eventi in presenza in sole due sedi nel corso del 2020; a partire da marzo 2020 in ottemperanza alle norme sul distanziamento sociale, ha dovuto convertire in modalità e-learning alcuni dei laboratori del campus educativo, aggiungendo nuove attività e dovendo purtroppo rinunciare ad ArtLab, laboratorio di pittura con i bambini.
Incremento delle attività pro bono realizzate dai collaboratori della Società nel campo dell'educazione, sia a sostegno delle iniziative e progetti della Fondazione Lavoroperlapersone che di altre organizzazioni no profit, che perseguano questo obiettivo	- Numero di ore dedicate ad attività pro bono con organizzazioni no profit, terze rispetto alla Fondazione Lavoroperlaperosna	- 40 ore dedicate alla realizzazione di attività pro bono per una importante charity da 4 collaboratori della società.

Obiettivi 2021

Obiettivi 2021	KPI
Sostegno, tramite adesione alla Fondazione Lavoroperlapersona e sottoscrizione di un contratto di sponsorship istituzionale, delle iniziative del Campus educativo per bambini, adolescenti e giovani	- Numero di partecipanti - Sedi di realizzazione
Incremento delle attività pro bono realizzate dai collaboratori della Società nel campo dell'educazione, sia a sostegno delle iniziative e progetti della Fondazione Lavoroperlapersone che di altre organizzazioni no profit, che perseguano questo obiettivo	- Numero di ore dedicate ad attività pro bono con organizzazioni no profit, terze rispetto alla Fondazione Lavoroperlaperosna

7. Misura dell'impatto

Di seguito viene rappresentato l'impatto complessivo di People Management Lab - valutazione di sintesi ottenuta utilizzando lo standard internazionale B Impact Assessment della non profit B Lab.
People Management Lab è Certified B Corp e il punteggio esposto riflette le aree di maggior impatto, certificate dagli assessor di B Lab alla fine di un lungo processo di review svoltosi nel secondo semestre del 2019 che ha portato all'ottenimento della certificazione, valida per tre anni.



people
management
lab