



People Management Lab S.r.l. SB

Relazione di impatto
ANNO QUATTRO

Aprile 2022

*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 2021
 - Obiettivi 2022
- 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
FOUNDER & CEO



Laura Innocenti
SENIOR CONSULTANT



Sara Mormino
SENIOR CONSULTANT



Carla Parietti
SENIOR CONSULTANT



Monica Pirrotta
SENIOR CONSULTANT



Costanza Vannutelli
STRATEGIC PARTNER



Francesca Zaccaro
CLIENT PARTNER &
PROJECT LEADER

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

*In una delle più grandi aziende italiane, nel corso del 2021, abbiamo realizzato una importante iniziativa di formazione denominata **“Growing HR Skills”** dedicata a un gruppo di giovani collaboratrici e collaboratori della Funzione Risorse Umane e Organizzazione, al fine di investire sull'accrescimento delle loro competenze, sull'arricchimento dei saperi e delle prospettive e sulla costruzione di un ambiente di confronto e condivisione.*

Oltre 10 appuntamenti in aula virtuale alternando voci, linguaggi e metodologie didattiche per approfondire temi di frontiera per la Funzione Risorse Umane e Organizzazione e sviluppare pensiero critico, riflettendo assieme su alcune parole rilevanti nel lessico dell'organizzazione.

*In particolare, le sfide più significative su cui allenare **“mente e corpo”** durante gli HR LAB sono state:*

- *SOSTENERE LA SOSTENIBILITÀ': come accrescere nelle persone e nell'organizzazione la consapevolezza della necessità di un nuovo modello di sviluppo orientato alla sostenibilità;*
- *DAL «WORFORCE PLANNING» AL «WORK PLANNING»: come intercettare i nuovi bisogni creando competenze e ruoli per supportare lo sviluppo dell'organizzazione 4.0;*
- *PEOPLE ANALYTICS & BUSINESS MANAGEMENT: come trasformare i dati in «insight» per generare valore per l'organizzazione e le persone;*
- *COSTRUIRE EMPLOYEE CENTRICITY: come creare un contesto organizzativo che riconosce il ruolo centrale di ogni collaboratore, ne valorizza le specificità e si prende cura delle sue esigenze.*

Accanto a questi 4 temi, abbiamo poi declinato 4 parole significative per la persona, oltre che per il contesto lavorativo, come ad esempio “Intelligenza emotiva” e Resilienza. Infine, costruendo una Library dedicata, abbiamo alimentato riflessione e approfondimento condividendo periodicamente oltre 20 risorse multimediali quali una breve lettura, un video, un link.



IL PROGRAMMA IN NUMERI

4 Webinar 35 Protagonisti
9 Mesi
 1 Library 4 Giornate Skill Training
 9 Docenti 5 Università

In attesa di avviare una seconda edizione del programma, con un nuovo gruppo di giovani HR, abbiamo raccolto il feedback dell’azienda committente, che ci ha testimoniato oltre all’entusiasmo dei giovani protagonisti della prima edizione, anche il loro impegno, nel portare avanti gruppi di lavoro autonomi per continuare a discutere e riflettere sui temi proposti e

comprendere quali siano le azioni implementabili nell’organizzazione per rispondere alle sfide che si porranno con sempre più forza alle direzioni HR.

Risultati 2021

Obiettivi 2021	KPI	Stato
Realizzazione assieme a Sostenablitaly, 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	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione del percorso di formazione - Ore dedicate al progetto - Numero di destinatari raggiunti alla fine del 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione del percorso di formazione e definizione dei suoi contenuti e case story. La registrazione dei contenuti e la loro diffusione è stata rinviata al 2022 - 60 ore (circa) dedicate alla progettazione dei contenuti - Il numero di destinatari raggiunti sarà misurato nel 2022
Ulteriore incremento della presenza della Società nella Community delle Bcorp italiana e crescita delle attività realizzate assieme ad altre Bcorp e/o società benefit	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del tasso di partecipazione ai diversi meeting conoscitivi, anche a distanza - Numero iniziative in corso di valutazione e/o sviluppate 	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione alla quasi totalità delle Bcorp Call Mensili realizzate nel 2021, anche grazie al coinvolgimento di un numero maggiore di collaboratori - Partecipazione alla campagna UnlockTheChange con un impegno economico

		<p>maggiore rispetto all'anno precedente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione agli incontri di approfondimento e conoscenza della campagna UnlockEducation - Realizzazione di 3 progetti congiunti con Generativa - Progettazione attività con SostenablItaly Srl - SB
<p>Individuazione e chiara definizione degli SDG Goals che la società si impegna a perseguire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di goals individuati - Numero di azioni concrete poste in essere 	<ul style="list-style-type: none"> - Individuati 3 SDGs Goals coerenti con le attività realizzate da PML e rispetto ai quali può generare impatto, anche attraverso la Fondazione Lavoroperlapersona: Istruzione di qualità (Goal 4); Parità di genere (Goal 5), Lavoro Dignitoso e Crescita Economica (Goal 8) - 8 azioni concrete poste in essere (Progettazione di percorsi formativi per le aziende sui temi della sostenibilità; supporto all'investimento sulle competenze trasversali; promozione della ricerca sugli atteggiamenti al lavoro e verso l'imprenditorialità; sostegno alla campagna UnlockTheChange; promozione della ricerca MaCro@Work; promozione di diverse iniziative educative e di sensibilizzazione sul tema della <i>gig economy</i>)
<p>Sostegno, tramite rinnovo e rafforzamento dell'adesione alla Fondazione Lavoroperlapersona (quota di Partecipante, anziché di Aderente) e sottoscrizione di un nuovo contratto di sponsorship istituzionale a sostegno di tutte le iniziative educative, culturali e di ricerca dell'anno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quota associativa e sponsorship - Numero delle iniziative - Diffusione sul territorio - Numero partecipanti agli eventi 	<ul style="list-style-type: none"> - Rinnovo della quota associativa e della sponsorship - Oltre 30 incontri realizzate dalla Fondazione Lavoroperlapersona nell'anno - Maggiore capillarità sul territorio, determinata dall'accresciuto numero di webinar, con pubblico proveniente da quasi tutte le regioni d'Italia - Oltre 1000 partecipanti totali a tutti gli eventi realizzati.

Obiettivi 2022

Obiettivi 2022	KPI
Diventare il punto di riferimento nella comunità HR per la gestione sostenibile delle risorse umane, attraverso la realizzazione di percorsi formativi e produzione di contenuti, in proprio o assieme ai clienti e altre società di consulenza e formazione.	<ul style="list-style-type: none">- Numero di iniziative di formazione manageriale dedicate al tema della Gestione sostenibile delle persone- Format individuati- Numero di partner e clienti con i quali si sono promosse iniziative sulla gestione sostenibile delle persone- Numero di destinatari raggiunti alla fine del 2022.
Accrescere la partecipazione alle attività ed eventi della Community delle Bcorp italiana e crescita delle attività realizzate assieme ad altre Bcorp e/o società benefit	<ul style="list-style-type: none">- Numero di iniziative a cui si prende parte- Diversità delle iniziative e dei progetti realizzati- Numero iniziative in corso di valutazione e/o sviluppate
Sostegno, tramite rinnovo dell'adesione alla Fondazione Lavoro per la persona e sostegno di tutte le iniziative educative, culturali e di ricerca dell'anno.	<ul style="list-style-type: none">- Quota associativa ed erogazioni liberali- 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



*Uno dei principali progetti che abbiamo realizzato nel corso del 2021 - da gennaio a novembre – abbiamo deciso di denominarlo, assieme al nostro cliente, **Rinascere nelle Relazioni**. Un progetto di formazione e accompagnamento articolato e ricco quanto ad attività, temi, format e metodologie didattiche, che ha coinvolto gli **oltre 240 HR Business Partner** italiani di una grande multinazionale del settore dell'energia.*

L'ambizione che ha guidato l'azienda e People Management Lab nel disegnare questo progetto è stata quella di accompagnare la famiglia degli HR Business Partner in un processo di cambiamento e transizione importante e di far fiorire il suo potenziale a servizio della trasformazione che l'azienda sta vivendo. Le relazioni, in questo contesto, sono guardate come la leva principale della rinascita e il percorso disegnato era finalizzato non solo ad accrescere competenze, ma soprattutto ad attivare un ascolto

*davvero profondo per guardare la persona nella sua interezza. Un progetto, dunque, **al tempo stesso educativo, formativo e culturale**, si presenta come un **ricco contenitore di stimoli**, un **attivatore di conoscenze, competenze ed esperienze per nutrire e allenare** curiosità, apertura e ascolto e sostenere il delicato lavoro di cura degli HR Business Partner, a supporto dello sviluppo dei colleghi. La ricchezza del programma possiamo sintetizzarla in questo modo:*

- 46 sessioni formative online;
- oltre 60 ore di diretta;
- 21 docenti e guest speaker coinvolti;
- 1 e-book;

- 1 ricerca;
- 86 storie di gestione raccolte;
- oltre 20 risorse con letture, video, link condivise con la community.

Rinascere nelle Relazioni, così come progettato da People Management Lab, è stato poi trasferito in tutte le country in cui la multinazionale è presente e questo ha sicuramente ha rappresentato un grande impatto per People Management Lab.

Risultati 2021

Obiettivi 2021	KPI	Stato
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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 9 progetti specifici presso 7 diverse organizzazioni in cui è stata introdotta la riflessione su questi temi - Oltre 300 i collaboratori delle organizzazioni clienti che hanno preso alle iniziative formative in cui era stimolata la riflessione su questi temi
Sostegno a Albergo Etico e/o a altre organizzazioni (preferibilmente imprese sociali o organizzazioni no profit) attive nella inclusione di lavoratori con disabilità e migranti.	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di ore in attività pro bono - Eventuali progettualità condivise - Importo eventuali erogazioni liberali 	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione di 2 iniziative da realizzare in partnership con Albergo Etico Roma nel 2022
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	<ul style="list-style-type: none"> - Numero ricercatori coinvolti e università di appartenenza - Numero tesi ricevute e loro provenienza geografica 	<ul style="list-style-type: none"> - 10 studenti di dottorato e giovani ricercatori provenienti da 8 diverse Università - 9 tesi ricevute da Dottori Magistrali laureatisi presso 7 diverse Università

Obiettivi 2022

Obiettivi 2022	KPI
Costruire occasioni di riflessione e discussione sul valore delle relazioni attraverso l'arricchimento dei contenuti (Conversazioni e Storie) sul sito e sui canali social della Società	<ul style="list-style-type: none">- Numero di Storie e Convezazioni pubblicate- Numero di post realizzati
Progettazione e rilascio di una newsletter dedicata per promuovere lo 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	<ul style="list-style-type: none">- Numero di ore dedicate al progetto- Numero di Newsletter pubblicate
Partnership con Albergo Etico Roma e/o a altre organizzazioni (preferibilmente imprese sociali o organizzazioni no profit) attive nella inclusione di lavoratori con disabilità e migranti.	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- 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 2021 una tra le più innovative aziende italiane del settore Information & Communication Technology, ha chiesto a People Management Lab supporto nella ridefinizione del modello di leadership, come leva per ispirare e guidare tutti i propri collaboratori. Le profonde trasformazioni in atto in azienda hanno spinto il management HR ritenere opportuno un ripensamento del proprio modello di leadership per accrescerne l'efficacia come strumento di guida dei comportamenti non solo del management, come era in precedenza, ma dell'intera popolazione aziendale. Cominciava ad essere forte, infatti, l'esigenza di sviluppare in tutti i collaboratori la consapevolezza dell'impatto del proprio lavoro su processi, persone e risultati.

La spinta innovativa ed evocativa del nuovo modello emerge anche dalla scelta del nome: si è infatti deciso di abbandonare la precedente definizione di "modello di leadership" per fare spazio all'idea di un modello di "cittadinanza organizzativa". Un framework nuovo ma al tempo stesso fortemente integrato al purpose e ai valori aziendali, che racchiude comportamenti in cui tutti possono riconoscersi, definiti in una modalità agile e diretta ma al tempo stesso di forte ispirazione.

Il nuovo modello coniuga in modo inedito l'idea di leadership diffusa con il senso di appartenenza e di partecipazione di tutti i collaboratori dell'azienda. Richiama, nei comportamenti individuati, la necessità che tutti, indipendentemente dal ruolo, agiscano in maniera proattiva e responsabile tenendo sempre a mente tutti gli stakeholder con cui interagisce l'azienda.



Risultati 2021

Obiettivi 2021	KPI	Stato
Progettazione del sistema di performance management interno	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di collaboratori coinvolti nella progettazione (logica di co-costruzione) - Numero di ore dedicate al progetto 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 collaboratori coinvolti - Circa 30 ore dedicate alla progettazione
Implementazione del piano welfare interno	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione fornitore - Definizione dell'offerta, coerente con i bisogni dei collaboratori - Valore dei benefit proposti 	<ul style="list-style-type: none"> - L'obiettivo non è stato ancora raggiunto - Erogazione di bonus nel corso del 2021.
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	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di organizzazioni servite - Riduzione praticata rispetto alle condizioni di mercato 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 organizzazioni con un servizio realizzato a condizione economiche più vantaggiose
Organizzazione di webinar e altre iniziative di divulgazione a sostegno del posizionamento della Società su questi temi	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di webinar organizzati - Numero di partecipanti 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Webinar assieme a Generativa Srl e 1 altro partner - Circa 20 partecipanti
Contributo di finanziamento per la ricerca: <i>"Malati cronici al lavoro. Occuparsene per creare caring organisations"</i> (a cura del Centro di Ricerca EllePi)	<ul style="list-style-type: none"> - Erogazione del finanziamento - Ore di attività pro bono dei collaboratori della società 	<ul style="list-style-type: none"> - Finanziamento erogato - Oltre 60 ore dedicate al progetto

Obiettivi 2022

Obiettivi 2022	KPI
Avviare la costruzione di una community per ispirare e creare relazioni con un gruppo di HR Leader	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di ore dedicate al progetto - Attivazione della Community
Organizzazione di un ciclo di webinar gratuiti per riflettere sulla Rinascita della gestione delle risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di incontri realizzati - Numero di relatori e partecipanti coinvolti
Lancio di un catalogo di formazione open e online, in modo da raggiungere un numero più alto di organizzazioni clienti in cui diffondere pratiche di gestione delle risorse umane e di leadership tese a promuovere il ben-essere individuale e organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di corsi progettati e lanciati - Numero di aziende clienti - Numero di destinatari finali
Sviluppo di pratiche di gestione delle risorse umane e leadership presso organizzazioni senza scopo di lucro, 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 di maggior favore	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di organizzazioni servite - Riduzione praticata rispetto alle condizioni di mercato
Contributo di finanziamento per la ricerca: <i>“Malati cronici al lavoro. Occuparsene per creare caring organisations”</i> (a cura del Centro di Ricerca EllePi)	<ul style="list-style-type: none"> - 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 società consortile pubblica non a scopo di lucro, nel 2021, nell'ambito di un progetto più articolato di consulenza e accompagnamento, abbiamo contribuito attraverso diverse attività di ascolto e di analisi alla individuazione degli elementi centrali della cultura dell'organizzazione e alla conduzione dei workshop di condivisione con tutta la popolazione aziendale.

Tale attività che ha portato alla individuazione e descrizione dei valori aziendali e alla rilettura del suo purpose, vision e mission, è stata di particolare impatto visto l'elevato coinvolgimento che si è ricercato presso tutte le persone che lavorano nell'organizzazione, d'intesa con il management e con i coordinatori del progetto. Sono state messe in campo diverse attività e utilizzati diversi strumenti di ascolto che hanno consentito a tutti i collaboratori di contribuire alla individuazione degli elementi identitari della società.



La modalità di conduzione delle attività ha testimoniato ulteriormente l'attenzione costante alle persone e ha favorito l'emergere di comportamenti cooperativi e di reciprocità, sia nella fase di costruzione del modello di comportamento che nella fase di condivisione dei comportamenti attesi.

Risultati 2021

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	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di partecipanti - Sedi di realizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Oltre 100 partecipanti alle diverse iniziative educative - Realizzazione on-line delle iniziative realizzate agli adolescenti e giovani - Realizzazione a Offida dei Laboratori ARTLab – Arte e Lavoro per 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 Lavoroperlapersona che di altre organizzazioni no profit, che perseguano questo obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di ore dedicate ad attività pro bono con organizzazioni no profit, terze rispetto alla Fondazione Lavoroperlapersona 	<ul style="list-style-type: none"> - 24 ore di progettazione di un Master sulla Gestione delle Risorse Umane destinato a una organizzazione senza scopo di lucro

Obiettivi 2022

Obiettivi 2022	KPI
Realizzazione di pubblicazioni monografiche curate dagli amministratori e collaboratori della Società allo scopo di riportare la persona – e il lavoro a suo servizio - al centro della discussione nelle organizzazioni e al di fuori di esse)	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di pubblicazioni realizzate - Numero di collaboratori coinvolti
Sostegno, tramite adesione alla Fondazione Lavoroperlapersona delle iniziative del Campus educativo per bambini, adolescenti e giovani	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Lavoroperlapersona che di altre organizzazioni no profit, che perseguano questo obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di ore dedicate ad attività pro bono con organizzazioni no profit, terze rispetto alla Fondazione Lavoroperlapersona

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. La misurazione (punteggio di 91,1) si riferisce all'anno fiscale 2021 ed è relativa all'autovalutazione realizzata dalla Società.

Si rammenta, comunque che People Management Lab è Certified B Corp, con un punteggio di 86,2 punti dal 2019 e la certificazione è valida per tre anni.

