



People Management Lab S.r.l. - SB

Relazione di impatto
ANNO CINQUE

Aprile 2023

*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 2022
 - Obiettivi 2023

- 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 persegue 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.



Gabriele Gabrielli
FOUNDER & CEO



Sara Mormino
SENIOR CONSULTANT



Carla Parietti
SENIOR CONSULTANT



Monica Pirrotta
SENIOR CONSULTANT



Leonardo Tagliavini
JUNIOR CONSULTANT



Costanza Vannutelli
STRATEGIC PARTNER



Francesca Zaccaro
CLIENT PARTNER &
PROJECT LEADER

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.

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 Lavoro per la persona, 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

*Uno dei principali progetti che abbiamo realizzato nel corso del 2022 - da marzo a dicembre – abbiamo deciso di denominarlo, assieme al nostro cliente (una importante società di telecomunicazioni), **Accendere la cittadinanza**. Grazie a questo progetto l'azienda ha voluto coinvolgere nel corso del 2022, seppur con diverse modalità, tutti gli executive, i manager e i collaboratori in **un'unica narrazione del modello di cittadinanza** e dell'idea di leadership diffusa che lo ispira.*

*Gli executive e manager dell'impresa hanno lavorato ogni mese su uno degli **otto comportamenti** in*



cui si articola il modello di cittadinanza. People Management Lab ha coinvolto otto ospiti, scelti tra accademici, imprenditori, imprenditori sociali, manager e professionisti testimoni con le loro attività e il loro agire organizzativo e personali dei diversi

comportamenti del modello di cittadinanza. Una narrazione ispirazionale, seguita da un breve momento di confronto e dibattito, attorno ai valori. Prima, ascolteranno una **lecture ispirazionale** sul comportamento scelto affidata a un ospite con il quale potranno attivare un **breve dialogo**. Oltre 24 ore di diretta live, che hanno coinvolto circa 140 executive e manager dell'azienda.

Questo progetto peraltro dà continuità a una attività già realizzata nel corso del 2021 con la quale People Management Lab aveva supportato la stessa azienda nella elaborazione del proprio modello di leadership, per il quale si era poi 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.

Risultati 2022

| Obiettivi 2022 | KPI | Stato |
|---|---|---|
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> - 3 iniziative dedicate al tema della Gestione Sostenibile delle persone, realizzate in partnership con Skilla e Sostenability SB, a cui si aggiunge anche il Master Sustainable Human Resource Management, progettato dalla Fondazione Lavoro per la persona assieme alla Università Europea di Roma - 4 format individuati (2 corsi online, 1 webinar e 1 in presenza) - Iniziative realizzate con 3 partner e con il coinvolgimento di circa 20 aziende - Realizzata anche una survey in partnership con SKilla per comprendere il livello di attenzione nelle aziende verso questi temi - Oltre 70 destinatari finali |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione alla maggior parte delle Bcorp Call mensili realizzate nel 2022. - Partecipazione della Responsabile del Beneficio Comune al processo di revisione degli standard BCorp, promosso da B Lab a livello globale - Partecipazione della Responsabile del Beneficio Comune, in qualità di giudice, alla Changemaker Competition promossa da InVento Lab - Realizzazione di 5 progetti congiunti con Generativa Società Benefit e BCorp Certificata e |

| | | Sostenabltaly Srl – SB |
|---|---|---|
| Sostegno, tramite rinnovo dell'adesione alla Fondazione Lavoroperlapersona 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Rinnovo della quota associativa ed erogazioni liberali effettuate - Circa 25 incontri realizzati 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; presenza anche nel Comune di Rosora (AN) dove l'offerta culturale della Fondazione ha una maggiore significatività - Oltre 700 partecipazioni totali a tutti gli eventi realizzati. |

Obiettivi 2023

| Obiettivi 2023 | KPI |
|--|---|
| Organizzazione di programmi, eventi e attività per consolidare il posizionamento nella comunità manageriale e accademica quale punto di riferimento per la gestione sostenibile delle risorse umane. | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di iniziative di formazione dedicate al tema della Gestione sostenibile delle persone realizzate nell'anno - Numero di eventi di divulgazione assegnate - Numero di articoli, post e pubblicazioni divulgative realizzate sul tema - Numero di partecipanti alle diverse iniziative - Numero di tesi di laurea realizzate con il supporto della società su questi temi |
| Partecipazione a eventi e attività realizzati da terze organizzazioni sui temi della gestione sostenibile delle persone | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di iniziative a cui si è preso parte - Numero di partecipanti |
| Incremento delle attività realizzate assieme ad altre B Corp 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 - Numero di ore di lavoro dedicate al progetto/ai progetti |
| Partecipazione ai tavoli di lavoro per la definizione di un template di beneficio comune per tutte le B Corp, iniziativa promossa dalla Community delle B Corp italiana | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di ore di lavoro dedicate al progetto |
| Sostegno, tramite rinnovo dell'adesione alla Fondazione Lavoroperlapersona ed erogazione liberale per 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

Nel corso del 2022 People Management Lab ha avuto modo di dare continuità a un progetto intrapreso nel 2021 per una società di architettura multinazionale, caratterizzata da un forte



orientamento alla ricerca e all'innovazione. In tale realtà organizzativa, fondata nel 2016 da tre giovani soci, molto attenti al benessere dei professionisti che collaborano con la società e alla condivisione della visione e dei valori che ne ispirano l'azione, abbiamo realizzato un progetto di consulenza organizzativa e di coaching strategico, assieme a Generativa Srl SB.

All'interno di questa cornice, Generativa ha realizzato diverse sessioni di team coaching, finalizzate a continuare a lavorare sulla vision e sulla sua implementazione, in un processo continuo di co-costruzione e attenzione al benessere di tutti. People Management Lab, invece, attivando numerosi strumenti di ascolto e di analisi rivolti sia ai soci, che ai collaboratori della società, ha potuto supportare l'organizzazione per rispondere alle esigenze di:

- *Rendere la vision concretamente parte integrante del lavoro quotidiano di tutti i collaboratori;*
- *Organizzare il lavoro e le relazioni in modo efficace, ponendo particolare attenzione alle persone e ai loro ruoli;*
- *Identificare i processi core per il funzionamento della società;*

Il nostro intervento ha permesso all'azienda di avere un'analisi critica di tutta l'organizzazione, individuandone punti di forza e di debolezza. Inoltre, l'identificazione dei processi di lavoro necessari

per il suo efficace funzionamento e una job description puntuale di ogni ruolo organizzativo hanno consentito una migliore organizzazione del lavoro e una crescita dei livelli di collaborazione all'interno della squadra.

Risultati 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 Conversazioni pubblicate - Numero di post realizzati | <ul style="list-style-type: none"> - Oltre 15 Conversazioni pubblicate sul sito per diffondere conoscenza e promuovere pensiero critico su questi temi - 7 Storie pubblicate per condividere gli interventi realizzati presso i nostri clienti - Oltre 50 post realizzati su LinkedIn per condividere contenuti e promuovere le attività della società su questi temi |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Oltre 30 ore dedicate al progetto - 9 newsletter pubblicate |
| Partnership con Albergo Etico Roma e/o 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"> - Realizzazione di un evento in partnership con la Fondazione Lavoroperlapersona intitolato "Conversazioni sull'inclusione" presso l'Albergo Etico - 20 ore di attività pro bono dedicate dal Consigliere Delegato e dai collaboratori della società alla buona riuscita dell'evento. |
| 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 "Valeria Solesin" | <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"> - 8 studenti di dottorato e giovani ricercatori provenienti da 5 diverse Università; per la realizzazione della Summer School sono stati inoltre coinvolti 10 relatori - 10 tesi ricevute da Dottori Magistrali laureatisi presso 9 diverse Università italiane |

Obiettivi 2023

| Obiettivi 2023 | KPI |
|---|---|
| <p>Condivisione gratuita di contenuti di approfondimento sui temi seguiti da People Management Lab con le persone che manifestano interesse per i nostri progetti, sempre nell'ottica della centralità della persona della sua integralità e unicità, e di cura del bene comune</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di contenuti gratuiti realizzati - Numero di persone che hanno avuto accesso ai contenuti |
| <p>Dare continuità alla newsletter lanciata nel 2022, perché possa diventare un utile strumento di divulgazione dei contenuti realizzati dalla società</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di Newsletter pubblicate - Numero di lettori raggiunti |
| <p>Rafforzamento della partnership con Albergo Etico Roma e/o altre organizzazioni (preferibilmente imprese sociali o organizzazioni no profit) per la realizzazione di eventi, dibattiti e attività congiunte volte a favorire l'inclusione di lavoratori con disabilità e migranti.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di ore in attività pro bono - Numero di eventi/progetti realizzati - Importo eventuali erogazioni liberali |
| <p>Sostegno delle attività della Fondazione Lavoro per la persona e, in particolare, di quelle che promuovono i Beni Relazionali come la Summer School e il Premio Tesi di Laurea Magistrale "Valeria Solesin"</p> | <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

Costruire organizzazioni e lavoro sostenibili è la denominazione scelta per un percorso di executive education, unico nel panorama della formazione manageriale italiana, progettato e avviato da People Management Lab nel corso del 2022.



Un programma che vuole ispirare i manager per consentire loro di mettere a terra, nella implementazione organizzativa e gestionale del nuovo paradigma, un rinnovamento autentico nel modo di considerare e organizzare il lavoro e i suoi protagonisti, nell'epoca in cui è sempre più evidente che non si può più fare impresa senza incorporare nei modelli di business i principi della sostenibilità facendoli diventare cultura e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione. People Management Lab ha progettato questo percorso con l'ambizione di accompagnare questa transizione verso la sostenibilità attraverso l'education e la condivisione delle esperienze per traguardare l'attivazione di una comunità di pratica dei manager sostenibili.

Il programma si sviluppa in 7 moduli su un arco di circa 7 mesi, con i seguenti obiettivi:

- **Generare consapevolezza manageriale** sull'urgenza di disporre di un **framework per la gestione sostenibile di organizzazioni e persone** al quale guardare per accompagnare la trasformazione
- **Sollecitare un confronto critico** sulle pratiche attuali delle relazioni capo-collaboratore-team per rileggerle – inserendole anche nella cornice delle new way of working che stanno ridisegnando il lavoro – con le lenti della sostenibilità
- **Rifocalizzare** attenzione e cura ai **sistemi organizzativi** e al **work design** – leve decisive per costruire ambienti di lavoro sostenibili e dispensatori di benessere, responsabilità primaria del management
- **Sviluppare sentimento** di appartenenza a una **comunità di manager** che, con convinzione e passione, si impegni a sperimentare e testimoniare che è possibile costruire condizioni organizzative e relazionali per rendere effettiva la gestione sostenibile delle persone

Impreziosito da una ricca metodologia di apprendimento, articolata in Seminari, Guest Talk, Learning Circle, videopillole e library, il programma è stato avviato a ottobre 2022 e vede la partecipazione di 12 executive e manager di diverse organizzazioni.

METODOLOGIA DI APPRENDIMENTO

| | |
|--|--|
|  <p>SEMINARIO</p> <p>Ogni modulo avrà un seminario di durata di 3.5 ore strutturato con una lecture, un momento di lavoro di gruppo e una discussione.</p> | <p>GUEST TALK</p> <p>Successivamente ad ogni modulo faremo degli interventi di 1 ora e 30' con Guest Speaker che condivideranno la loro visione ed esperienza sul campo del tema trattato.</p> <p>VIDEO-PILLOLE & LIBRARY</p> <p>Durante il percorso condivideremo materiali di approfondimento e video-pillole da fruire fuori dagli incontri.</p> <p>LEARNING CIRCLE</p> <p>Dopo ogni seminario e guest talk faciliteremo una sessione di 2 ore per condividere le esperienze di ciascun partecipante e costruire insieme linee guida per buone pratiche organizzative.</p> |
|--|--|

Risultati 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Le ore dedicate al progetto nel corso del 2022 sono state oltre 30, relative alla costruzione di alcuni contenuti (webinar compresi) e materiali e degli strumenti per la gestione della Community - L'attivazione della Community |

| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - prenderà le mosse dalla community nata attorno al Programma di Executive Education “Costruire organizzazioni e lavoro sostenibili” ed è un obiettivo rinviato al 2023. |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di 3 webinar gratuiti - 10 relatori coinvolti - Oltre 60 partecipanti |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Progettati e lanciati due distinti corsi <ul style="list-style-type: none"> - <i>Costruire organizzazioni e lavoro sostenibili</i> - <i>Clima organizzativo e employee centricity</i> - 9 aziende clienti - 12 partecipanti |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Nel corso del 2022 non sono stati realizzati progetti con organizzazioni senza scopo di lucro. Il raggiungimento di tale obiettivo è rinviato al 2023 |
| 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 da erogare - Circa 50 ore di attività pro bono realizzate dal Consigliere Delegato e dai collaboratori della società |

Obiettivi 2023

| Obiettivi 2023 | KPI |
|--|--|
| Avviare la costruzione di una community per ispirare e creare relazioni con un gruppo di HR Leader | <ul style="list-style-type: none"> - Attivazione della Community - Numero e varietà delle attività realizzate per animare la Community |
| Dare continuità al ciclo di webinar gratuiti avviato nel 2022 | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di incontri realizzati - Numero di relatori coinvolti - Numero di partecipanti |
| Sviluppo di pratiche di gestione delle risorse umane e leadership presso organizzazioni senza scopo di lucro, al | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di organizzazioni servite - Riduzione praticata rispetto alle condizioni di |

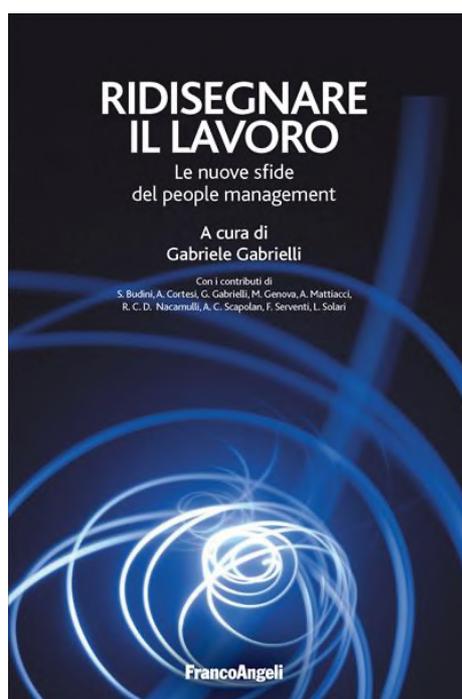
| | |
|--|--|
| <p>fine di aumentarne il grado di managerializzazione e contribuire al loro sviluppo. La Società si impegna inoltre a garantire per lo sviluppo di tali progetti condizioni economiche di maggior favore</p> | <p>mercato</p> |
| <p>Contributo di finanziamento per la ricerca: <i>“Malati cronici al lavoro. Occuparsene per creare caring organisations”</i> (a cura del Centro di Ricerca EllePi)</p> | <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



*Rispetto alla finalità di education perseguita da People Management Lab Srl – SB, la storia di impatto più significativa è sicuramente rappresentata dalla pubblicazione, edita da FrancoAngeli, intitolata **“Ridisegnare il lavoro. Le nuove sfide del people management”**, e curata da Gabriele Gabrielli, Consigliere Delegato della società.*

Il volume, edito grazie ai contributi degli autori, già protagonisti di una iniziativa di formazione manageriale realizzata da PML nel corso degli anni precedenti, propone, accogliendo contributi di diversa provenienza disciplinare, scritti da accademici e practitioner, letture per comprendere la "nuova grande trasformazione" del lavoro fornendo anche metodologie e strumenti concreti che nascono dalle sperimentazioni generate dalle "new ways of working", utili soprattutto a quanti hanno responsabilità di gestione di persone e team.

Gli scritti sistematizzano idee e pratiche sulle quali si è allenato, negli ultimi due anni, un gruppo di circa trecento manager e professional HR di tre grandi imprese nel percorso di formazione "Growing HR Skill".

Risultati 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Realizzata una pubblicazione monografica “Ridisegnare il lavoro. Le nuove sfide del People Management” pubblicata da FrancoAngeli - 3 collaboratori coinvolti nelle attività di coordinamento, curatela, editing |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Oltre 50 partecipanti alle diverse iniziative educative - Realizzazione on-line e in presenza delle iniziative dedicate agli adolescenti e giovani - Realizzazione a Offida dei Laboratori ARTLab – Arte e Lavoro per i bambini e Operativamente |
| 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"> - Il CEO della società, ha dedicato oltre 50 ore di lavoro pro bono alla progettazione e coordinamento del Master in Sustainable HRM promosso dall’Università Europea di Roma, in partnership con la Fondazione Lavoroperlapersona e sostenuto e sponsorizzato da People Management Lab e da altre organizzazioni. - 3 collaboratori della società e il CEO sono stati coinvolti in iniziative pro bono con la Fondazione Lavoroperlapersona. |

Obiettivi 2023

| Obiettivi 2023 | KPI |
|---|--|
| Sostegno, tramite adesione ed erogazioni liberali alla Fondazione Lavoroperlapersona delle iniziative del Campus educativo per bambini, adolescenti e giovani | <ul style="list-style-type: none"> - Numero complessivo di progetti educativi realizzati - Numero di nuovi progetti ideati - Numero di partecipanti - Sedi di realizzazione - |
| Partecipazione dei collaboratori della società al progetto di orientamento <i>"Nel Prossimo Futuro per il Futuro Prossimo"</i> che la Fondazione Lavoroperlapersona realizzerà per l'Università degli Studi di Perugia. | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di collaboratori coinvolti - Numero di ore di lavoro (pro bono e non) dedicate al progetto - Numero di studenti coinvolti |
| Partecipazione della società e dei suoi collaboratori alle attività della II Edizione del Master in Sustainable Human Resource Management realizzato dall'Università Europea di Roma in partnership con la Fondazione Lavoroperlapersona. | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di collaboratori coinvolti - Numero di ore di lavoro (pro bono e non) dedicate al progetto - Numero di studenti coinvolti |
| Organizzazione di eventi di presentazione del libro <i>Ridisegnare il lavoro. Le nuove sfide del People Management</i> pubblicata da FrancoAngeli | <ul style="list-style-type: none"> - Numero di eventi realizzati - Numero di partner coinvolti - Numero di relatori presenti - Numero di partecipanti |

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) è relativa all'autovalutazione realizzata dalla Società, a novembre 2022, usando i dati più aggiornati disponibili e sottoposto a B Lab per l'assessment finalizzato a concludere il processo di ricertificazione Bcorp.

Si rammenta, che People Management Lab ha ottenuto la Certificazione Bcorp nel 2019 con un punteggio di 86,2 punti.

