

Certificazione



Corporation



Relazione d'impatto 2025

In viaggio verso nuovi modi di fare azienda





Indice dei contenuti

Lettera agli stakeholder

L'identità di Peoplerise e la Rivoluzione gentile

- About Peoplerise
- La Nostra Storia
- Design Organizzativo
- Governance
- Proposito e valori
- Finalità di beneficio comune
- Strategia e Missioni

Capitale Umano

- Valutazione B Corp
- I peoplerisers
- Obiettivi

Capitale Intellettuale

- L'innovazione, la ricerca e lo sviluppo
- Obiettivi

Capitale Relazionale

- Valutazione B Corp
- L'ecosistema di Peoplerise
- Obiettivi

Capitale Naturale

- Valutazione B Corp
- L'impronta di Peoplerise



Lettera alle stakeholder

Care stakeholder,

Peoplerise prosegue di anno in anno nel suo cammino. Come sempre, con costanza, con le sue crepe visibili, con la tensione necessaria tra chi siamo oggi e chi vogliamo diventare nei prossimi 100 anni. Questa è la distanza che dobbiamo sempre mantenere tra il qui e ora e il nostro futuro.

Il 2025 è stato un anno in cui abbiamo scelto di soffermarci sul nostro modo di funzionare. Abbiamo osservato il nostro modello e lo abbiamo lasciato andare. Davanti a un modello che non ci rappresentava più, ci siamo seduti ad ascoltarci. Lo abbiamo fatto tra soci, con il mercato e tra tutti noi. È stato un processo lento, a tratti insidioso, ma , ora che lo guardiamo da dove siamo, necessario. Non c'era bisogno di rattoppare: c'era bisogno di ricominciare da un filo più autentico e coerente.

Nell'ultimo trimestre è nato il Villaggio Peoplerise. Un sistema più plurale, più aperto, con una governance già fin d'ora più inclusiva. Non una rivoluzione, non serviva. Un'evoluzione matura, che ha integrato 16 anni di biografia collettiva e al tempo stesso vuole essere intenzionalmente nuova, futura.

Di sperimentazione in sperimentazione sta divenendo chiara la nostra visione del lavoro libero: non luoghi di controllo, ma spazi di fioritura. Non solo efficienza, ma relazione, senso e trasformazione generativa.

Entriamo nel 2026 con il desiderio e con le giuste paure, ma con la chiarezza di chi sa su cosa sta lavorando: le tre divisioni che non trovano pace nel mondo:

- quella tra l'essere umano e l'ambiente
- quella tra l'essere umano e i propri simili
- quella tra l'essere umano e il suo sé più profondo.

È un'ambizione e un impegno preciso, che ci rappresentano da sempre:

- partire prima da noi per sperimentare e plasmare
- poi partecipare ed agire il nuovo accanto ai nostri clienti e amici.

Antonio Di Stefano – fondatore di Peoplerise

L'identità di Peoplerise e la Rivoluzione Gentile

La Rivoluzione Gentile

Le organizzazioni e l'umanità si trovano oggi ad affrontare trasformazioni inimmaginabili. Siamo certi che le organizzazioni che evolveranno basandosi su ciò che emerge saranno quelle che riusciranno a gestire al meglio la complessità e lasceranno un segno nel futuro della nostra società e del nostro pianeta.

Peoplerise vuole stimolare una rivoluzione gentile, un movimento che veda il prossimo passo per l'umanità e che richiede un cambio di paradigma che vada verso l'integrazione di scienza e spiritualità e quella degli individui in comunità. E' un movimento dall'IO al NOI.

Questo ci spinge ogni giorno, attraverso la nostra testa, il nostro cuore e le nostre mani, a contribuire nella mitigazione sistematica di 3 disconnessioni profonde che vediamo presenti nel mondo: la disconnessione ecologica, la disconnessione socio-economica e la disconnessione spirituale.

Accompagniamo la tua
organizzazione in un
percorso per trasformare le
idee in strategie reali:
sperimentiamo e ci
innoviamo per far evolvere
le aziende del futuro.



PUNTEGGIO GENERALE



Certificazione



Corporation

Il nostro nome è il nostro proposito: Peoplerise significa creare le condizioni affinché le **persone** possano fiorire, evolvere e contribuire **al massimo del loro potenziale** nelle aziende in cui lavorano.

Crediamo, infatti, che ogni **trasformazione culturale e organizzativa** autentica inizi dalle persone.

Dalla loro capacità di ascoltare sé stesse, collaborare in modo innovativo ed inclusivo, prendere decisioni con consapevolezza e agire in coerenza con il proposito condiviso.

Accompagniamo le organizzazioni in **percorsi** che abilitano questo movimento **di sviluppo organizzativo**: dal singolo ai team, dai processi alla cultura organizzativa, con approcci evolutivi e concreti, che implementano **nuovi modi di lavorare insieme**.

Ciò che ci ispira è sostenere un **approccio** che sia **rigenerativo**, per noi e per i nostri Clienti.

Da marzo 2020, siamo **certificati B Corp** ottenendo un punteggio totale di **87.5**. Durante gli ultimi tre anni, il nostro percorso di evoluzione è progredito, e nel 2024 abbiamo completato la nostra prima **ricertificazione**, raggiungendo un punteggio di **104.7**

Siamo una Società Benefit e una B Corp e il nostro obiettivo è lasciare un segno positivo nel futuro della nostra società e del nostro pianeta.



I nostri servizi

Sviluppiamo percorsi che abilitino la **TRASFORMAZIONE ORGANIZZATIVA A DIVERSI LIVELLI**, per supportare le aziende Cliente nel diventare più vive, inclusive e generative. In grado di evolvere nel rispetto dello spirito del tempo e orientate al futuro. Offriamo **processi co-creati e personalizzati** che rispecchiano e rispettano sempre l'identità dell'organizzazione cliente.

1. PERCORSI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

come trasformare la cultura della tua organizzazione e creare strutture che la abilitino nel diventare più vitale, adattiva e rigenerativa?

2. PERCORSI FORMAZIONE

come attivare nuove modalità di sviluppo personale e professionale, che generino evoluzione individuale, di team e organizzativa?

3. PERCORSI DI EMPLOYEE EXPERIENCE & ENGAGEMENT

Come trasformare ogni interazione tra persona e organizzazione in un'occasione per generare senso, cura e motivazione?

I nostri servizi

1. PERCORSI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

come trasformare la cultura della tua organizzazione e creare strutture che la abilitino nel diventare più vitale, adattiva e rigenerativa?

Accompagniamo le aziende in percorsi di trasformazione che integrano **proposito, cultura e struttura, con un approccio biografico e sistemico**. Ogni percorso parte dall'**ascolto profondo** di ciò che l'organizzazione è oggi ("as is") e da una **visione condivisa** di ciò che può diventare ("to be"), per generare impatti duraturi e coerenti con lo spirito del tempo.

Abilitare l'evoluzione dei sistemi, valorizzando l'intelligenza collettiva e le energie già presenti, è il perno dei nostri percorsi. Lavoriamo per costruire **senso comune**, rendere visibile l'invisibile e **semplificare la complessità** attraverso strumenti agili e profondi.

Facilitiamo **nuove modalità di collaborazione**, adattive e significative, che promuovono fiducia, auto-organizzazione e una leadership distribuita. Non ci limitiamo a "disegnare soluzioni": **co-creiamo processi e pratiche** che aiutano l'organizzazione a osservare e comprendere sé stessa e a rigenerarsi, guardando al **proprio Cliente come faro di orientamento**.

I nostri servizi

2. PERCORSI DI FORMAZIONE

come attivare nuove modalità di sviluppo personale e professionale, che generino evoluzione individuale, sociale e organizzativa?

Costruiamo **percorsi formativi su human skills**, che attivino consapevolezza, competenze e relazioni generative, capaci di sostenere l'innovazione culturale e organizzativa. E che abilitino una **visione integrale dell'individuo** e del proprio **ruolo in azienda**. Crediamo in una formazione che non trasmetta solo contenuti, ma che attivi lo sviluppo grazie a **confronto e connessioni**.

Lavoriamo su tre livelli:

- **individuale:** per far emergere l'intenzionalità personale e la presenza;
- **relazionale:** per generare fiducia, dialogo e inclusione nei team;
- **sistemico:** per impattare cultura, processi, ruoli e purpose.

Facilitiamo percorsi e workshop esperienziali che abilitano una **leadership diffusa**, accessibile a tutte le persone, non solo a chi ha un ruolo formale. Metodologie sistemiche, peer learning, rituali e pratiche rigenerative rendono l'apprendimento un processo vivo, che si intreccia con la vita reale delle organizzazioni.

I nostri servizi

3. PERCORSI DI EMPLOYEE EXPERIENCE & ENGAGEMENT

Come trasformare ogni interazione tra persona e organizzazione in un'occasione per generare senso, cura e motivazione?

Ripensare l'employee experience e i relativi **processi HR** significa riconoscere **ogni momento del percorso lavorativo** – dal primo contatto con l'azienda all'ultimo giorno – come **parte di una narrazione biografica**. Ogni fase – *employer branding, attraction, selezione, onboarding, sviluppo, riconoscimento, offboarding* – è una leva simbolica e concreta per **costruire appartenenza e benessere**, anche in ottica di accoglienza delle nuove generazioni.

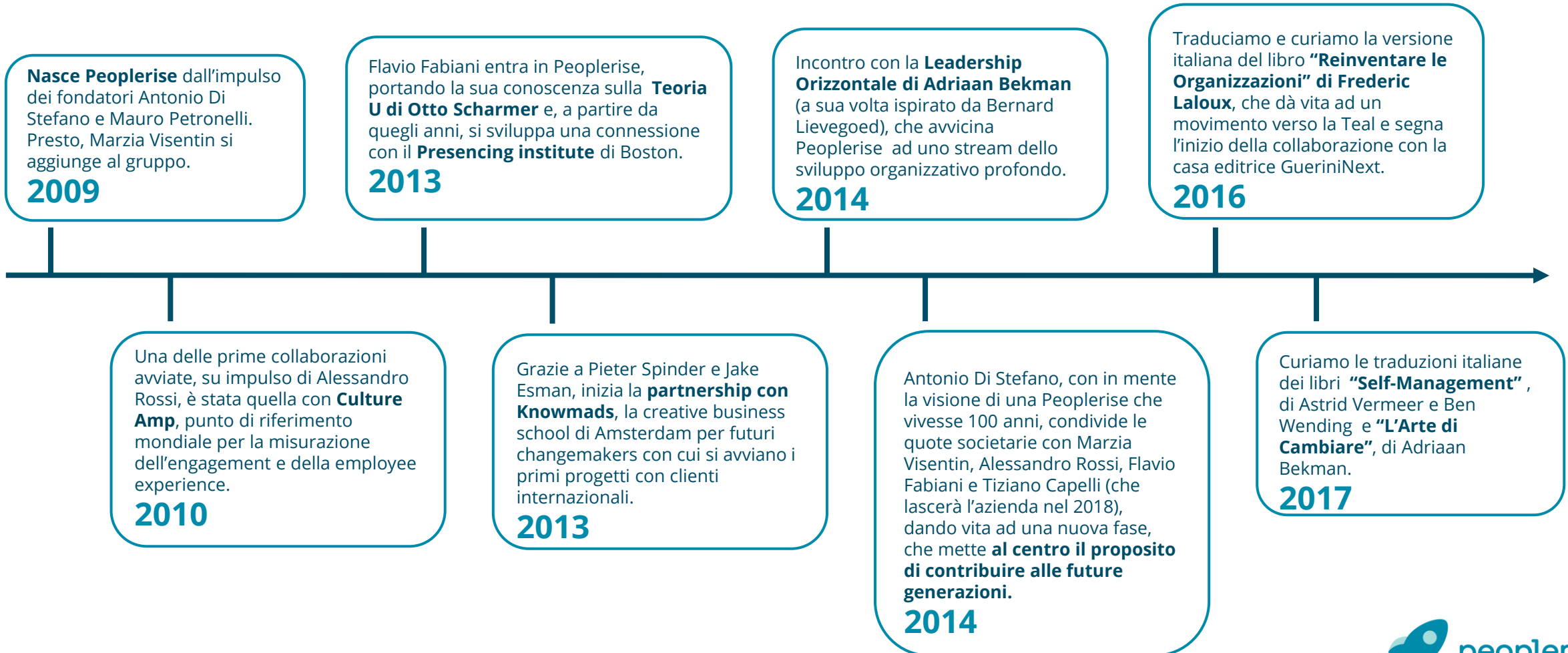
Partiamo dall'ascolto dell'esperienza vissuta, non solo dalle persone, ma anche dalle funzioni chiave (HR, top management, middle manager). **Co-progettiamo**, insieme all'organizzazione Cliente, **esperienze che riflettano i valori aziendali e che attivino engagement**, fiducia e responsabilità diffusa.

Rendiamo visibili gli elementi che incidono sulla qualità dell'esperienza quotidiana: **processi, relazioni, spazi, rituali, linguaggi e abitudini**. Le intuizioni raccolte vengono trasformate, grazie ad un **approccio prototipale**, in pratiche e azioni concrete, realmente significative per le persone.

Tutto questo avviene anche grazie al supporto prezioso del nostro ecosistema di partner con cui collaboriamo quotidianamente in modo sinergico e profondo.

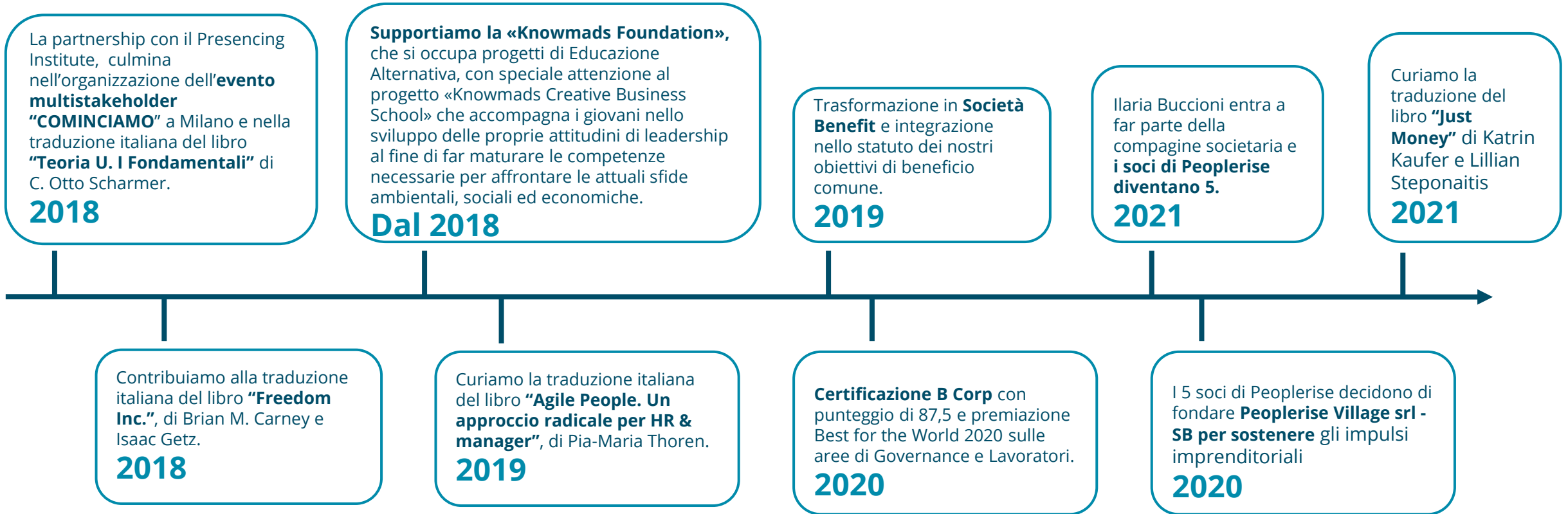
La Nostra Storia

Con lo slogan **“essere felici e stare bene assieme”**, l'intento era quello di introdurre un modo radicalmente diverso di dare spazio alle persone all'interno delle organizzazioni, portando un contributo rispettoso delle potenzialità e delle competenze di ogni singolo collaboratore delle aziende clienti, per liberare così la vitalità organizzativa. È sulla base di questo pensiero che nasce il nome Peoplerise e anche il payoff **“People will always be essential”**.



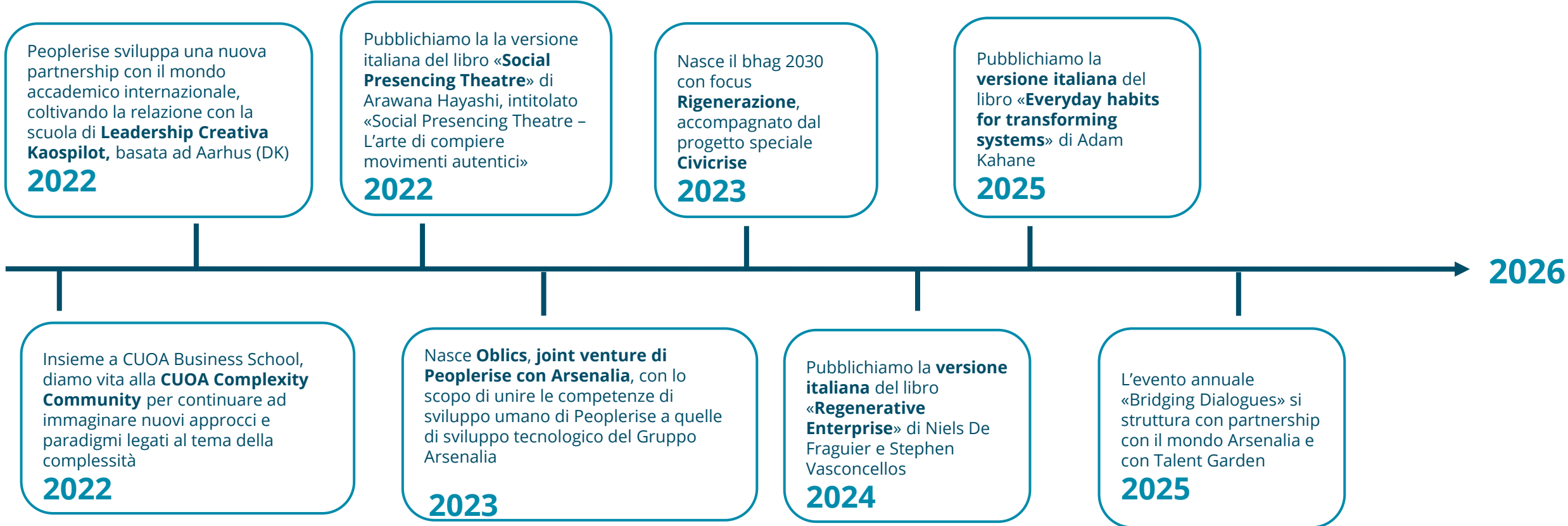
La Nostra Storia

E la storia continua..



La Nostra Storia

E la storia continua..



Design Organizzativo

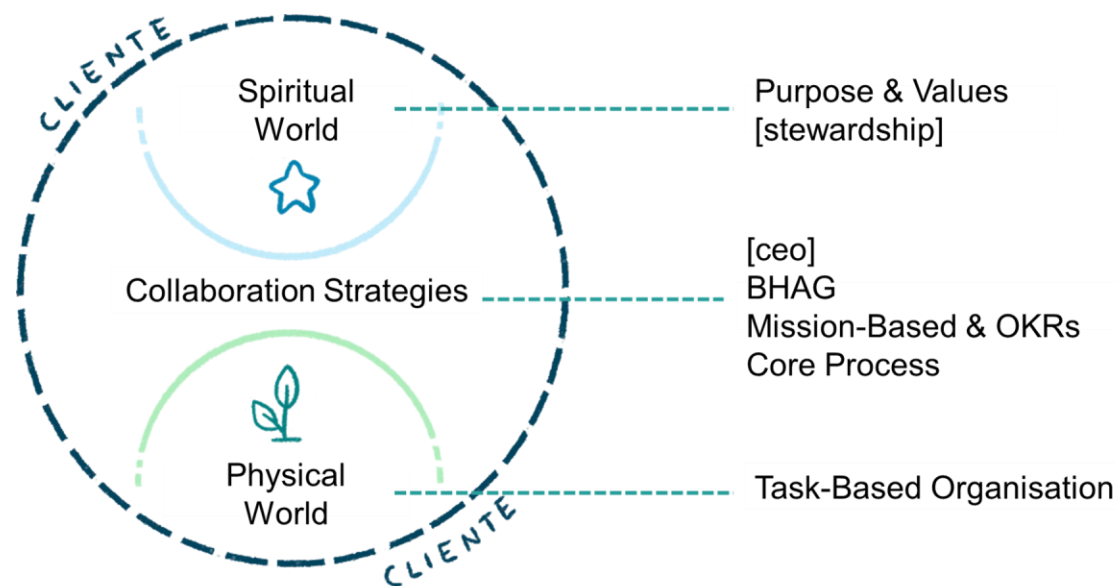


Struttura organizzativa

Garantire un **processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo** e rappresentativo a tutti i livelli è la base per un'organizzazione inclusiva che massimizzi l'intelligenza collettiva e la capacità di una comunità di apprendere ed evolvere.

Peoplerise è un contesto organizzativo caratterizzato da una **distribuzione della leadership orizzontale** che permette di sviluppare **processi dinamici** che mirano alla trasformazione del contesto internamente ed esternamente puntando ad una **organizzazione tra pari generando di volta in volta gerarchie naturali** dove guida la **competenza specifica**.

L'organizzazione è compenetrata dalla direzione strategica, e tale immagine ne sintetizza l'impostazione:



Governance

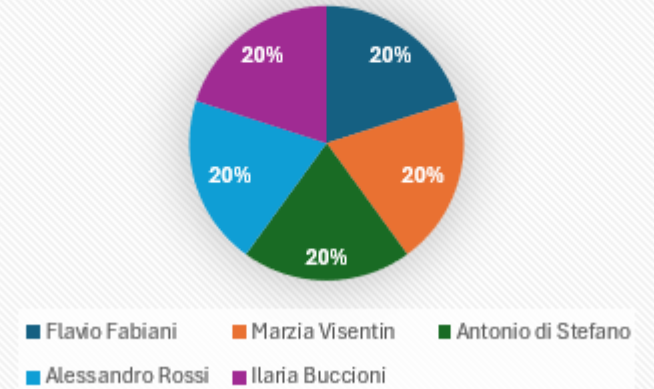


Presa di decisioni

La **direzione spirituale e di proposito** di Peoplerise è custodita dal **Cerchio Stewards** (Consiglio di Amministrazione) ed è composto dai 5 soci:

- Antonio Di Stefano (20%)
- Alessandro Rossi (20%)
- Flavio Fabiani (20%)
- Marzia Visentin (20%)
- Ilaria Buccioni (20%)

Composizione quote societarie
Peoplerise Srl - SB



Portare al mondo il nostro proposito

In Peoplerise il processo core è costituito **dai progetti cliente** che sono gestiti dai **Team di Progetto**. Questi ultimi si formano con la nascita di un nuovo progetto cliente e terminano con la fine del progetto cliente.

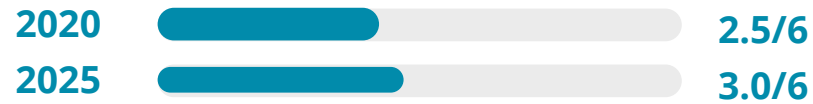
Inoltre, Peoplerise si organizza tramite **mandati** che rispondono alla seguente domanda: «*Come facciamo a portare nel mondo ciò che vogliamo?*» I mandati indicano dove concentrare le nostre energie in modo prioritario e si concretizzano attraverso obiettivi trimestrali.

Infine, la **Task-Based Organisation** ci aiuta a sapere **chi fa cosa**, e permette ad ognuno di portare avanti iniziative di mantenimento e miglioramento continuo con leadership personale, autonomia e responsabilità. I task rispondono alle seguenti domande: «Come ci diamo responsabilità chiare per fare accadere le cose? Come capiamo se siamo sulla strada giusta?»

Governance

La governance valuta la missione complessiva di un'azienda, l'impegno rispetto al suo impatto sociale/ambientale, l'etica e la trasparenza, nonché la capacità di un'azienda di proteggere la propria missione e di considerare formalmente le parti interessate nel processo decisionale attraverso la propria struttura aziendale.

Mission e impegno



Etica e trasparenza

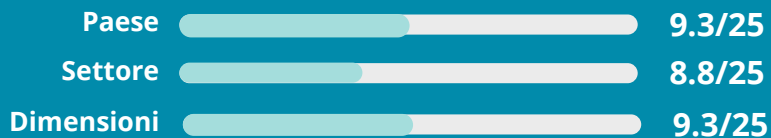


Missione - Business Model d'impatto



Secondo gli standard della certificazione B Corp valutati attraverso il B Impact Assessment (BIA), ci posizioniamo ad un livello più alto rispetto ai benchmark italiani, di settore e di dimensioni.

PUNTEGGIO GENERALE GOVERNANCE



I benchmark sono rappresentativi di tutte le aziende che hanno completato il BIA

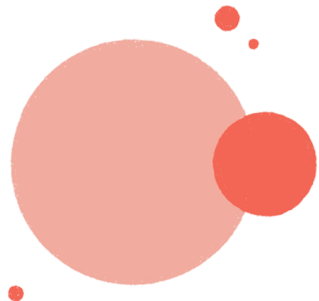
Il nostro proposito

In Peoplerise, **contribuiamo a dare nuova vita alle organizzazioni**, supportandole affinché si esprimano con coraggio e accolgano la sacralità degli esseri umani al loro interno. **Creiamo e supportiamo comunità** dove le persone possano svilupparsi in modo olistico e pieno. **Alchemizziamo conoscenza** per trovare e creare nuovi modi utili a ispirare e far evolvere l'esistente. **Co-creiamo il futuro** insieme ai nostri clienti, in modo innovativo. Siamo un fiume che scorre e che porta elementi salutarì per fruttificare le terre nelle quali andiamo. Lo sviluppo della compassione è un viaggio pieno di gioia.

Il nostro manifesto per il cambiamento

Siamo in cammino verso...

- ...una nuova economia, nella quale le aziende si prendono cura degli ecosistemi in cui operano
- ...persone. Non risorse umane. Collaboratori. Non dipendenti
- ...organizzazioni che possano riconoscersi come organismi viventi, in cui ogni livello è interconnesso e dove specializzazione e visione d'insieme coesistono
- ...persone autenticamente soddisfatte in ambienti di lavoro sani
- ...un proposito organizzativo che crei un senso condiviso di connessione, indispensabile per affrontare le sfide complesse dei nostri tempi
- ...il coraggio di sperimentare pratiche emergenti più che best practice consolidate
- ...aziende che guardino al successo in termini di impatto positivo sulle persone, sul pianeta e infine sul profitto
- ...lo sviluppo della flessibilità e delle responsabilità individuali
- ...una leadership diffusa, per liberare tutta l'energia presente nelle comunità di lavoro
- ...una qualità di dialogo che generi qualità nelle soluzioni
- ...una trasformazione capace di mantenere tutto ciò che è stato senza rinnegarlo, ma integrandolo con novità positive che portino all'evoluzione
- ...transizioni e processi efficaci, gentili, agili
- ...difficoltà interpretate come opportunità
- ...un approccio artistico che possa supportare le organizzazioni a sviluppare uno sguardo inedito su sé stesse e i propri clienti, attivando motivazioni profonde e innovazioni radicali
- ...la centralità delle persone, affinché possano costantemente svilupparsi a livello personale e professionale come suggerisce il nostro stesso nome People Rise



La Nostra Bussola: i valori



IMPATTO RIGENERATIVO

Ci impegniamo per contribuire ad un mondo (del lavoro) migliore. Vogliamo che le conseguenze delle nostre azioni diano un impulso rigenerativo, una forza positiva, per mitigare le tre fratture profonde (spirituale, sociale e ambientale) che minano l'equilibrio del nostro pianeta.

PIENEZZA

Il nostro approccio è centrato sull'essere umano. Desideriamo favorire l'espressione e lo sviluppo del potenziale autentico di ogni persona, per portare creatività e innovazione all'interno dell'organizzazione: sbloccare questa energia è garanzia di organizzazioni sane e performanti.

AMORE

Con cura creiamo spazi sicuri per i nostri clienti, aspirando all'assenza di giudizio, paura e cinismo. È l'ingrediente magico a cui tendere per superare momenti di crisi, blocchi personali e progettuali e apparenti incompatibilità e dare vita a un'innovazione che possa avere radici stabili e durature

COMMUNITY

Essere community significa riconoscere il valore che il lavoro ha nel reciproco sviluppo e nel sentirsi parte di un qualcosa che unisce e che fa star bene. Per questo cerchiamo costantemente di sviluppare il senso di comunità e in tal modo generare quella connessione che produce soddisfazione e performance.

ESPLORAZIONE

Osserviamo con sguardo dinamico, di meraviglia e apertura, la vitalità e l'incessante evoluzione degli elementi che ci circondano. Siamo curiosi e attivi nel processo di ricerca e apprendimento, che non può essere legato dalla continua sperimentazione e azione sul campo.

ALCHIMIA

Ciò che nasce da incroci di multiple provenienze è sempre qualcosa di nuovo, sorprendente, più della semplice somma delle parti. È la reazione portentosa di approcci, esperienze, sapere, relazioni e punti di vista diversi che genera nuova conoscenza e che portiamo nel nostro lavoro.

VISIONE INTEGRALE

Guardare alle strutture e ai processi insieme alla cultura in cui nascono, e alle nostre azioni come effetto delle nostre convinzioni, ci permette di avere una visione integrale dei fenomeni intorno a noi e una conseguente capacità di trasformarli in tutte le loro componenti.

APPROCCIO ECOSISTEMICO

Coinvolgiamo nelle fasi di processo i diversi attori che rappresentano un sistema, per poterlo far evolvere. Il nostro approccio multidisciplinare e transdisciplinare ci permette di valorizzare le interconnessioni presenti nel sistema, per affrontare la complessità in modo agile e flessibile.

CO-CREAZIONE

Più le persone contribuiscono allo sviluppo di un'idea, più combatteranno per portarla avanti e maggiore sarà l'intelligenza collettiva attivata.

Finalità di beneficio comune



Finalità di beneficio comune

Lo scopo ultimo e proposito è nella denominazione della società stessa: **PEOPLERISE, persone che crescono e si trasformano.**

Un **luogo felice** che punta all'essenziale e combatte eccesso e frenesia, in cui tutti gli Stakeholder connessi possano **svilupparsi nella loro libertà** contribuendo a dare nuovo impulso alle organizzazioni clienti e agli esseri umani che ne sono parte, sviluppando una maggiore visione eco-sistemica.

In qualità di Società Benefit e in rispondenza alla propria vocazione sociale, Peoplerise intende operare in modo **responsabile, sostenibile e trasparente** nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri stakeholder, e **ha per oggetto le specifiche finalità di beneficio comune:**

- la promozione, la diffusione e lo sviluppo di modelli di pensiero e operativi, di **leadership diffusa** e di sviluppo di organizzazioni che sostengano il **fiorire di nuovi paradigmi** a supporto degli odierni contesti sempre meno prevedibili e controllabili
- l'applicazione del modello di B Corp al proprio interno e la promozione e **diffusione della forma giuridica di Società Benefit e del modello B Corp** negli eco-sistemi nei quali la società opera
- l'ispirazione, l'ideazione e l'implementazione di **progetti di innovazione** economica e sociale rigenerativi e sostenibili nelle organizzazioni sul piano sociale, economico, umano e ambientale
- la diffusione di biografie, di approcci, di movimenti e di teorie che possano **ispirare il cambiamento** del paradigma economico dominante
- la **collaborazione e la sinergia** con organizzazioni educative e non profit, fondazioni e simili il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della società, per contribuire al loro sviluppo e amplificare l'impatto positivo del loro operato

Strategia di impatto positivo: I 6 mandati



I 6 mandati

Per mettere a terra le finalità di beneficio comune scritte a statuto, ci siamo posti **6 mandati** che ci guidano nell'operatività quotidiana. Mentre le finalità di beneficio comune scritte a statuto ci guidano ideologicamente, I 6 mandati ci mostrano cosa fare nel concreto. Questi 6 mandati vanno a toccare le aree (i capitali) che al momento sono più rilevanti e strategici per il nostro operato.

I 6 mandati sono:

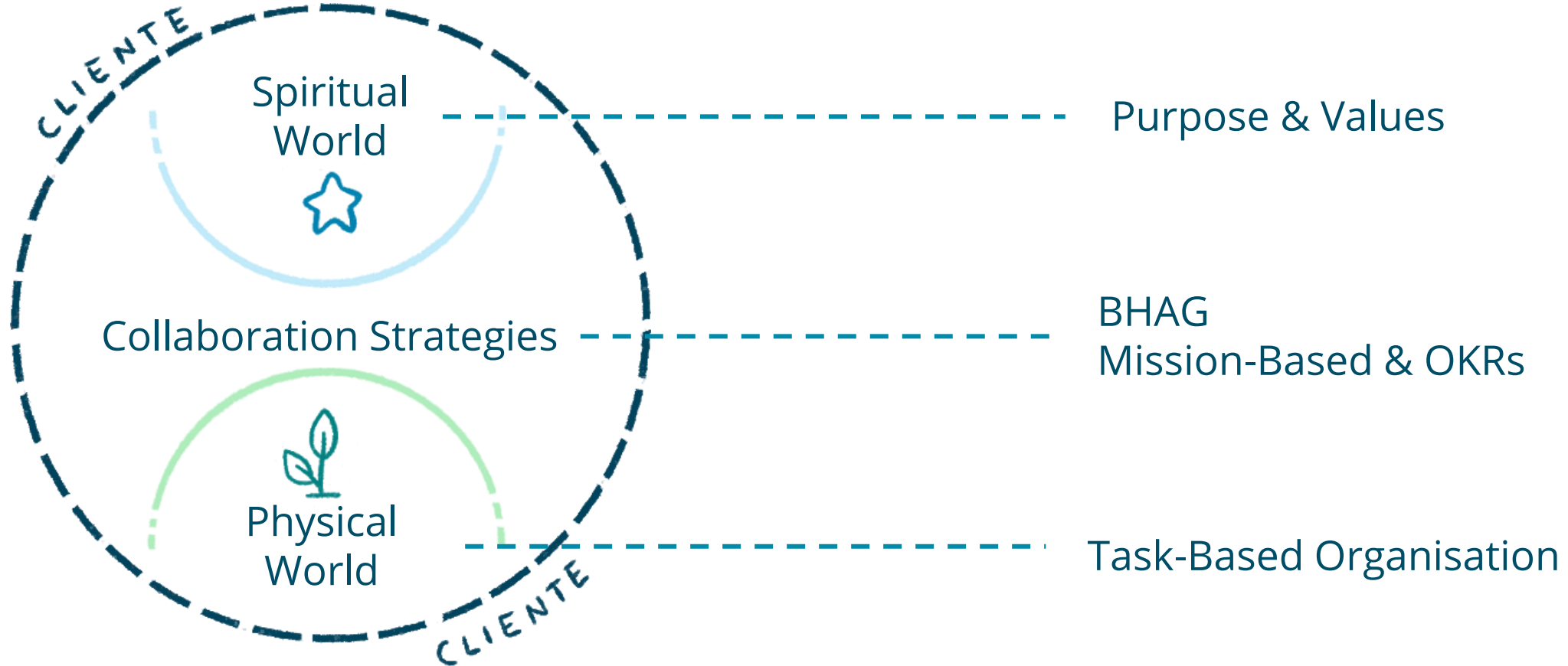
- **Sales and marketing:** si occupa dello sviluppo commerciale e della relazione con il mercato, promuovendo i servizi e costruendo connessioni di valore con clienti e partner. Presidia le attività di marketing, la qualità dell'esperienza cliente e le opportunità di crescita, traducendo la proposta di valore in azioni concrete.
- **Ricerca e Peoplerise Way:** sviluppa, cura e diffonde il modello distintivo di Peoplerise, trasformando pratiche ed esperienze in metodologia condivisa. Si occupa della sistematizzazione del know-how, della produzione di contenuti e della progettazione di iniziative chiave, contribuendo all'innovazione e alla coerenza dell'offerta.
- **People:** si dedica alla cura e allo sviluppo delle persone che collaborano con l'organizzazione, interne ed esterne. Gestisce i processi di selezione, crescita e accompagnamento, promuovendo spazi di ascolto, formazione e relazione per sostenere benessere, motivazione e allineamento.
- **Centro Culturale:** custodisce e promuove il proposito dell'organizzazione, traducendolo in iniziative culturali, formative e sociali. Si occupa della diffusione dei valori, della formazione collettiva e di progetti a impatto, contribuendo a generare senso, comunità e apertura verso l'esterno.

Strategia di impatto positivo: I 6 mandati



- **Centro Servizi:** garantisce il funzionamento solido ed efficiente dell'organizzazione, presidiando tutte le attività amministrative, finanziarie, legali e operative. Supporta le altre aree attraverso infrastrutture, processi e strumenti, assicurando compliance, continuità operativa e qualità nella gestione interna.
- **Strategia e Organizzazione:** guida la direzione strategica e lo sviluppo dell'organizzazione, integrando visione, crescita e benessere interno. Coordina i processi di evoluzione organizzativa, assicurando coerenza tra identità, obiettivi e pratiche quotidiane. Lavora in particolare in dialogo con il Centro Servizi e con Bcorp.

Il nostro framework



BHAG 2030

Cosa vogliamo portare nel mondo?

Ci dà una direzione operativa di lungo termine.

Peoplerise, insieme ai propri clienti, ha reso possibile l'emergere di culture, governance e modelli organizzativi sostenibili attivando le qualità innate di noi esseri umani.

Peoplerise è per questo motivo riconosciuta come attivatore di una riforma di quel capitalismo estrattivo virando verso un'economia rigenerativa per il pianeta, per lo spirito e per la socialità, in ascolto e risposta alle esigenze dell'epoca.

Misurazione dell'impatto: I 4 capitali

Se le **finalità di beneficio comune** scritte a statuto **sono atemporali**, i 6 mandate, invece, hanno una validità più limitata nel tempo e si rifanno ai 4 capitali, creando delle **sfide temporali di breve e medio periodo**.

- **Capitale umano:** Tutta la community Peoplerise avrà un unico e distintivo approccio ispirato all'Integral e all'innovazione del Sé attraverso l'arte
- **Capitale intellettuale:** Peoplerise pratica approcci innovativi che consentono lo sviluppo nostro, dei nostri clienti e del mondo
- **Capitale relazionale:** Peoplerise ha costruito una propria "fattoria sociale" che supporta iniziative *human-centered*
- **Capitale naturale:** Peoplerise si impegna a incarnare all'interno e a promuovere all'esterno valori e iniziative in linea con la cura e il rispetto dell'ecosistema naturale



Capitale Umano

Noi siamo peoplerisers

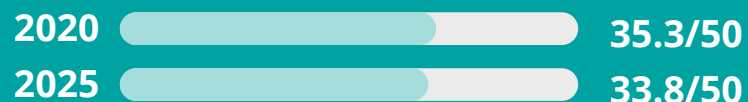
Siamo un insieme di diverse biografie personali e professionali, un gruppo di esseri umani alla ricerca di un **senso comune condiviso** in un mondo complesso. Siamo **facilitatori di processo**.

Siamo creativi e multidisciplinari, entusiasti e non convenzionali, imperfetti e vulnerabili, rivoluzionari gentili e coraggiosi, **in continua ricerca e azione**.

Cerchiamo di connetterci in modo profondo ai bisogni dei clienti, in esplorazione di modi utili **per trasformare l'esistente**, perché crediamo che ci siano sempre **nuovi modi di collaborare**.

Numeri di impatto: lavoratori

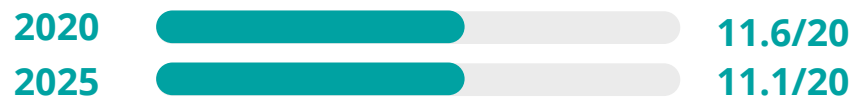
PUNTEGGIO GENERALE LAVORATORI



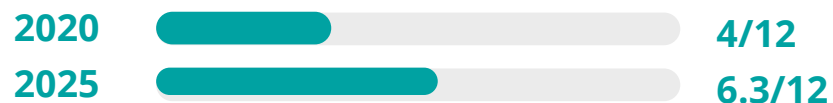
I benchmark sono rappresentativi di tutte le aziende che hanno completato il BIA

Lavoratori

Sicurezza finanziaria



Salute, benessere, sicurezza



Sviluppo professionale

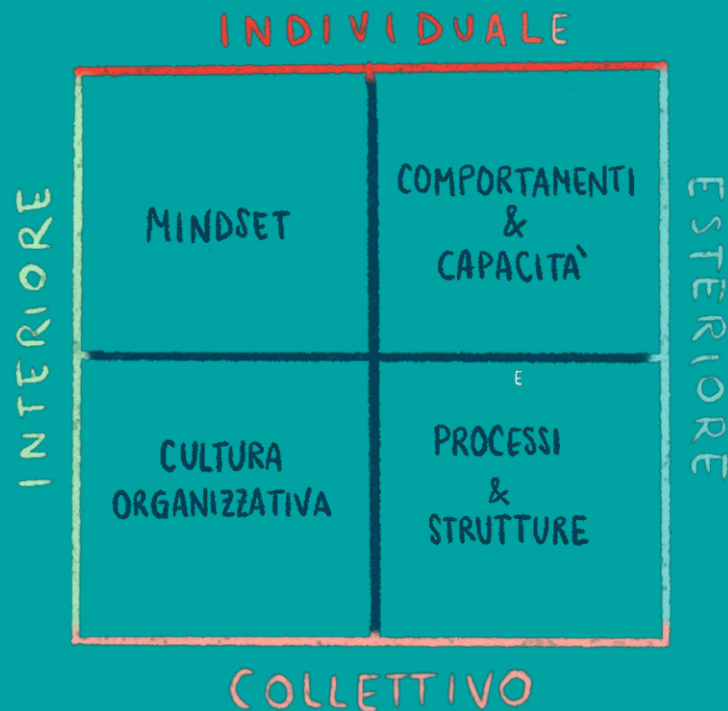


Livello di coinvolgimento e soddisfazione



Secondo gli standard della certificazione B Corp valutati attraverso il B Impact Assessment (BIA), ci posizioniamo ad un livello più alto rispetto ai benchmark italiani, di settore e di dimensioni.

La vita in Peoplerise



I Peoplerisers

La composizione aziendale della popolazione di Peoplerise è composta come segue:

CATEGORIA	N. PERSONE	di cui DONNE
Soci	5	2
Collaboratori a Partita Iva	5	4
Dipendenti	3	3
A tempo determinato	0	0
Stagisti	0	0
TOTALE	13	9

Sviluppo professionale

Per Peoplerise il continuo **sviluppo dell'Essere Umano** è centrale per raggiungere il proprio proposito. In Peoplerise esploriamo la nostra vocazione di Peopleriser attraverso una **scelta autonoma sulla formazione individuale**, avendo a disposizione un budget e del tempo dedicato. Allo stesso tempo, è prevista anche una **formazione collettiva** per crescere come persona e come professionista.

Nel 2022, le persone che sono entrate in Peoplerise da meno di tre anni hanno partecipato alla formazione online guidata da Otto Scharmer sulla Teoria U. La formazione collettiva si è concentrata sulle pratiche di embodiment connesse alla Teoria U – in particolare, sul Social Presencing Theatre.

La vita in Peoplerise



Wise Working

Non ci sono limiti di spazio, lavoriamo da dove ci è più comodo: a casa, in giardino o in ufficio. Sempre nel rispetto dei progetti su cui si lavora, abbiamo la possibilità di gestire la nostra agenda in **modalità auto-organizzata**.

Congedo parentale e Salute

In caso di un lieto evento, Peoplerise supporta il neo-genitore con **politiche di massima autonomia** e con un dialogo basato sulle proprie necessità.

I dipendenti Peoplerise possono accedere ad un piano di salute FondoEst / Unisalute per visite mediche specialistiche e altre spese sanitarie.

Partecipa ai risultati

Peoplerise valorizza l'ownership dei risultati, riconoscendo una **retribuzione variabile (bonus) trimestrale**, calcolata sulla base dei risultati aziendali.

Incontri 1:1 sulla performance

Per Peoplerise la performance è intesa come l'abilità di sviluppare, sentire ed agire il proposito, la metodologia e i clienti. Questa connessione viene dialogata attraverso incontri con gli Stewards – attivati al bisogno - durante i quali avviene un **processo di reciproco rispecchiamento ed advice**.

La vita in Peoplerise



Feedback da colleghi

Questi avvengono spesso in modo informale, **durante e dopo un progetto** in corso o tramite **survey disegnate ad hoc**. Inoltre, il processo di feedback è supportato in modo strutturato durante il retreat autunnale, in cui come community seguiamo un processo per dare e ricevere feedback reciprocamente.

La vita in Peoplerise



Ferie per ricaricare le energie

Il tempo in Peoplerise è libero, nel rispetto del tempo dei colleghi e dei clienti. Come indicazione disponiamo di **30 giorni di ferie l'anno**. Nell'ottica dello smart working, è anche possibile **prendersi in autonomia permessi** per far fronte a impegni personali contingenti.

Rituali collettivi

Per far evolvere continuamente la community, abbiamo delineato un **orologio degli incontri**, ossia **4 ritiri annuali** che seguono le stagioni:

- Inverno - Retreat di dreaming
- Primavera - Formazione collettiva
- Estivo - Retreat celebrativo con momenti d'ispirazione comunitari attraverso esperienze artistiche
- Autunno - Feedback e feedforward

Oltre ai quattro momenti annuali, il tempo in Peoplerise è scandito da:

- Tao Setting - due ore insieme ogni due settimane per aggiornarci su argomenti di interesse collettivo
- Incontri mission: ogni due settimane ogni mission si incontra per aggiornarsi sull'andamento dei propri obiettivi
- Mensilmente: Knowledge Sharing - due ore insieme per condividere esperienze, pratiche e strumenti relative ai progetti cliente
- Ogni due mesi: Holy Monday - giornate strutturate o non strutturate per stare insieme e costruire relazione tra di noi

Obiettivi e la nostra identità BCorp

Nel 2026 proseguiremo nel percorso di integrazione tra strategia operativa e finalità di beneficio comune, lavorando per rendere ancora più sistematico l'allineamento tra gli obiettivi delle aree e gli standard B Corp.

L'obiettivo è consolidare pratiche già presenti, aumentando coerenza, intenzionalità e capacità di monitoraggio.

Mission schooling: Review obiettivi 2025

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
Redesign organizzativo secondo il nuovo modello organizzativo «manzana»	Accompagnamento della comunità «ex Open Circle» all'integrazione nel nuovo modello organizzativo, attraverso conversazioni di senso	 60%

Mandato People: Obiettivi 2026

AREA DI FOCUS		OBIETTIVO
Monitorare il benessere delle persone nell'organizzazione, e come le persone si stanno integrando dentro al nuovo sistema		Attivazione dei colloqui 1:1 ogni quattro mesi, con tutte le persone nell'organizzazione
Accesso alla formazione individuale in coerenza con la lettera di interdipendenza		Esplorazione nei colloqui 1:1 della congruenza della proposta formativa individuale con la lettera di interdipendenza delle persone

Mission support: Review obiettivi 2025

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
Disporre di uno spazio comunitario virtuale co-costruito e vissuto che esprima chi siamo e come funzioniamo in PR	Pulire la parte obsoleta dell'attuale Playbook	0%
	Disegnare una bozza di processo relativa al Playbook.	60%
Redesign organizzativo secondo il nuovo modello organizzativo «manzana»	Implementazione del “Centro servizi” che aggregi i task delle mission, a support dell’attività della community	100%
Miglioramento della sicurezza dei sistemi informatici aziendali	Completare il ciclo di formazione sulla sicurezza con 6 incontri dedicati	0%
	Condividere nuovo regolamento informatico con community	50%

Mission support: Review obiettivi 2025

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
Miglioramento della sicurezza dei sistemi informatici aziendali	Attivare password manager	0%
Rafforzamento della compliance sulla privacy	Nominare responsabili esterni del trattamento dei dati personali i consulenti collaboratori di Peoplerise	50%

Mandato Centro Servizi: obiettivi 2026

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO
Disporre di uno spazio comunitario virtuale co-costruito e vissuto che esprima chi siamo e come funzioniamo in PR	Trovare il miglior ambiente integrato alla suite MS365 in cui trasferire il nostro Playbook per rivitalizzarlo
Redesign organizzativo secondo il nuovo modello organizzativo	Disegnare processi e strumenti che supportino l'implementazione del nuovo modello organizzativo
Miglioramento della sicurezza dei sistemi informatici aziendali	Individuare un partner operativo che possa supportarci nel disegnare l'IT strategico di Peoplerise
	Riflessioni sull'implementazione di strumenti AI in Peoplerise
	Analisi e individuazione di uno strumento di «password manager» per l'intera organizzazione
Rafforzamento della compliance sulla privacy	Aggiornamento delle nomine dei responsabili esterni del trattamento dei dati personali dei consulenti collaboratori di Peoplerise, in linea con il nuovo modello organizzativo

Capitale Intellettuale

L'innovazione, la ricerca e lo sviluppo

Per noi innovazione è interpretare i bisogni di sviluppo che nascono nelle organizzazioni e comprendere come possiamo supportare lo sviluppo umano in un'organizzazione che evolve.

L'innovazione è legata all'importanza di chiarire l'identità di un'organizzazione e a vedere meglio la propria architettura di business.

Progetti di Ricerca e Sviluppo

Ricerca-azione

Siamo costantemente alla ricerca del nuovo, **intercettiamo tendenze d'avanguardia su tematiche di leadership e processi sociali**. Creiamo connessioni e condividiamo esperienze a livello internazionale tramite la collaborazione in progetti di ricerca applicata.

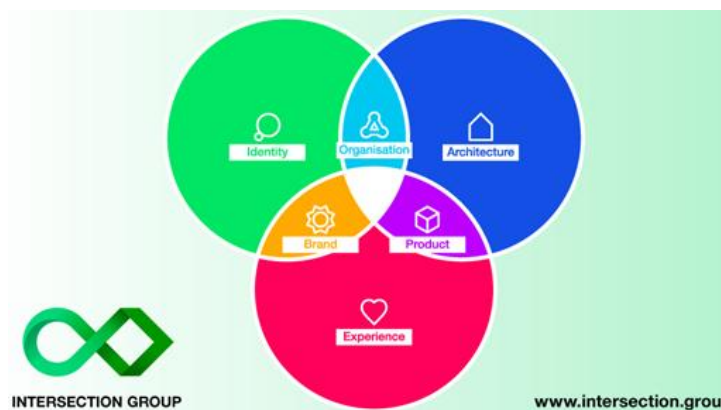
Anche il 2024 è stato un anno prospero dal punto di vista dei progetti di ricerca. Infatti, abbiamo dedicato **268 ore a attività di ricerca e sviluppo**.

Abbiamo attivato diverse collaborazioni che hanno portato a risultati concreti e innovativi. In particolare abbiamo **co-sviluppato 5 nuovi filoni di ricerca applicata ai nostri servizi**:

1. Exploring the enterprise

Questo filone di ricerca **esplora l'impresa come un ambiente da comprendere e influenzare** per facilitare il percorso che dai dati porta all'intuizione: approcci di ricerca qualitativi e quantitativi, strumenti per la valutazione, osservazione partecipante, e generazione di un modello condiviso dell'impresa da riprogettare sono gli ambiti di ricerca principali.

Portiamo avanti questo progetto con [Intersection Group](https://www.intersection.group).



2. Diversity, Equity and Inclusion (DEI)

Nel 2021, questo filone di ricerca si è concentrata su 2 tipologie di attività:

- creazione di un **gruppo di ricerca** che vuole stimolare conversazioni e riflessioni, anche con persone esterne a Peoplerise, con l'obiettivo di acquisire contenuti e nuovi punti di vista sulla DEI;
- **sviluppo di proposte per i clienti sulla DEI** che lavorano su diversi aspetti come 1)una lettura strategica e sistemica delle iniziative in corso nelle aziende, 2)creazione di un linguaggio inclusivo e come comunicare la DEI internamente, 3)far nascere le ERG (Employees Resource Groups) interne all'azienda e 4)approfondimenti tematici

Progetti di Ricerca e Sviluppo

3. Approccio biografico

In questo filone di ricerca-azione stiamo cercando di agevolare la fase di presencing (Teoria U) attraverso un **approccio profondamente biografico**. L'esplorazione della sequenza biografica dell'individuo in **modalità artistica** permetta poi di **estrarre l'essenza di ogni storia di vita** e di collegarla alla biografia aziendale e al futuro emergente dell'organizzazione.

Peoplerise negli ultimi 7 anni è stata riconosciuta come la società di consulenza che ha portato maggiormente la **Teoria U** (svilupata da Otto Scharmer all'MIT di Boston) nel mondo corporate.

Il viaggio ad U è un processo **di lasciar andare** (il nostro vecchio ego e il nostro sé) e **di lasciar venire** (la nostra più alta possibilità futura: il nostro Sé). L'essenza del presencing è che questi due sé – il nostro sé attuale e il nostro migliore sé futuro – si incontrano in fondo alla U e cominciano ad ascoltarsi e a risuonare l'uno con l'altro. Una volta che un gruppo attraversa questa soglia, niente rimane lo stesso. I singoli membri e il gruppo nel suo insieme cominciano ad operare con un livello accresciuto di energia e un senso di possibilità futura. Spesso iniziano a funzionare come un veicolo intenzionale per un futuro emergente.

Stiamo esplorando questa tematica insieme all'[Instituut voor Biografiek](#) olandese

4. Core insight sensemaking

L'obiettivo di questo filone di ricerca è **superare i problemi esistenti nella raccolta dei dati** convenzionale per affinare continuamente la comprensione delle caratteristiche del contesto organizzativo del cliente e co-costruire le opportunità trasformative.

Grazie alla **tecnologia Core Insight** stiamo migliorando un approccio che rispetti maggiormente la complessità ontologica di un sistema organizzato di esseri umani attraverso:

- Il racconto di esperienze individuali invece che di opinioni
- L'invito alla riflessione e all'interpretazione delle esperienze raccontate in relazione a temi chiave
- L'individuazione di ciò che sta effettivamente influenzando i comportamenti in un determinato contesto

In questo progetto di ricerca il nostro partner è il [Center for Transformation Leadership](#).

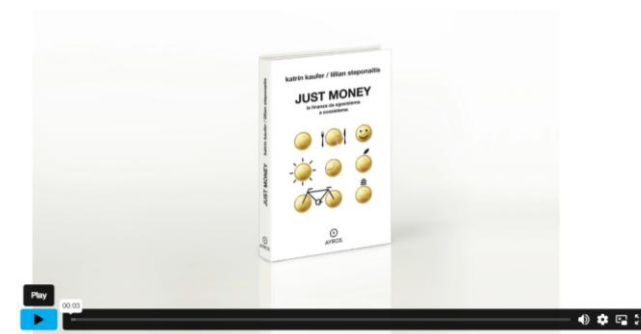
I nostri eventi

Evento di ricerca Thinking Partner

Come Peoplerise, negli ultimi anni stiamo guardando con grande interesse **all'approccio Agile**, perché risuona con la nostra visione di organizzazione orizzontale: **un luogo in cui è possibile sviluppare autonomia e responsabilità, per creare aziende più adatte alle sfide odierne**. In tal senso, come gli anni scorsi, anche nel 2021, abbiamo sponsorizzato l'evento **"Agile Business Day"** e partecipato come relatori di spicco per portare avanti questo approccio nelle aziende.

[Guarda la presentazione](#)

Cosa serve per costruire e gestire un'attività finanziaria orientata a uno scopo sociale? A quali condizioni il modello "just banking" è scalabile di fronte alla barriera sistemica? Soprattutto abbiamo introdotto la logica della finanza ecosistemica, in cui le decisioni aziendali si allineano con le esigenze della società. Ciò richiede qualcosa di più che la semplice introduzione di indicatori di impatto; richiede lo sviluppo di un nuovo modello di business.



Let's peoplerise with...



Abbiamo continuato questo ciclo di dirette con la volontà di portare e approfondire tematiche innovative legate allo sviluppo delle persone e delle organizzazioni. **Volevamo rendere accessibili a tutti dialoghi e domande che sarebbero rimasti intorno ad un tavolo per poche persone**, per poter ispirare una trasformazione positiva nelle organizzazioni e creare consapevolezza nei manager. Gli ospiti sono ricercatori, docenti, scrittori ed esperti e il tema al centro cambia ad ogni appuntamento.



Progetti di Ricerca e Sviluppo

5. Bridging Dialogues

Un format di eventi nato nel 2022, che **unisce ricerca, sperimentazione e dialogo con le imprese** per affrontare le sfide della trasformazione digitale, senza perdere il valore dell'umanità nel lavoro. Bridging Dialogues è un evento annuale di ricerca e innovazione, che si è affermato negli anni come uno **spazio unico di incontro tra ricercatori internazionali e leader aziendali**, dove teoria e pratica si fondono per esplorare il **futuro delle organizzazioni**.

Bridging Dialogues 2025

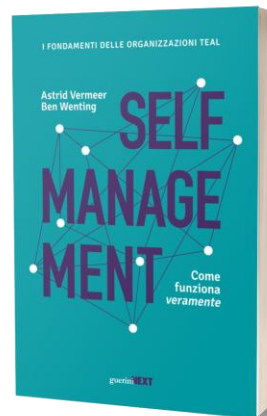
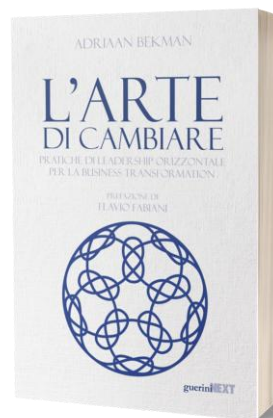
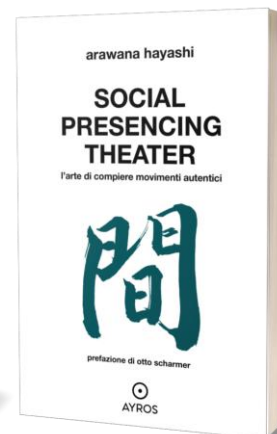
La quarta edizione (2025) ha affrontato il tema della rigenerazione sociale in ambienti sempre più digitalizzati, concentrandosi su come l'intelligenza artificiale sta cambiando le dinamiche di lavoro e le relazioni umane. L'evento si è articolato in due giornate che hanno combinato **momenti esperienziali, keynote speech** di esperti internazionali e **workshop pratici** con sessioni di co-creazione.



Linea editoriale

La libreria di Peoplerise

Ci siamo resi conto che molti dei libri dai quali traiamo ispirazione per il nostro lavoro non sono stati ancora tradotti in italiano. Da qui il nostro **impegno nelle traduzioni per rendere fruibile a tutti questa preziosa conoscenza.**



Linea editoriale

La libreria di Peoplerise

SETTE ABITUDINI QUOTIDIANE PER CAMBIARE IL MONDO Come trasformare la vita di tutti i giorni in un atto di rigenerazione

Nel 2025, abbiamo tradotto il libro di **Adam Kahane**, editore Guerini Next.

7 abitudini quotidiane per cambiare il mondo” di Adam Kahane ribalta l’idea che il cambiamento passi da grandi piani o riforme: **la vera trasformazione nasce dalle pratiche quotidiane** che ciascuno mette in campo nelle relazioni e nelle decisioni.

Attraverso sette abitudini concrete, il libro propone un approccio sistemico e accessibile, in cui **persone ordinarie possono generare impatti straordinari** agendo dentro la complessità, non fuori da essa.

L’innovazione sta nel passaggio dall’“**intervenire sui sistemi**” al “**trasformare il modo in cui partecipiamo ai sistemi**”, riconoscendo il nostro ruolo nel mantenerli o cambiarli. Kahane offre così una pratica quotidiana di responsabilità condivisa, ascolto e collaborazione tra attori diversi, anche in contesti conflittuali.

Il libro si inserisce pienamente in una lente rigenerativa: invita a coltivare abitudini che non solo risolvono problemi, ma rigenerano relazioni, fiducia e possibilità nel lungo periodo.

In questo senso, **il cambiamento non è un evento da implementare, ma una pratica viva**, diffusa e continua, che si costruisce insieme, giorno dopo giorno

“Lasciamo affondare la follia dell’odierno modello economico estrattivo. E avventuriamoci in un paradigma completamente nuovo. Quello dell’impresa rigenerativa.”
Frederic Laloux



Mission schooling (ricerca): Review obiettivi 2025

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
Creare, sperimentare e praticare nuovi approcci innovativi	Sviluppo di percorsi di LEADERSHIP INCLUSIVA che permettano la traduzione in ambito organizzativo di principi, processi ed azioni DEI nell'ambito dei nostri progetti	100%
	Sviluppo e test di nuovi processi e tool basati sull'approccio biografico	100%
	Formazione e testing piattaforma ATLAS per mappatura quantitativa Teal	70%
Contribuire alla riduzione del gap tra il mondo della ricerca e dei professionisti	Organizzazione dell'evento «Bridging Dialogues» 2025	100%

Mandato Centro Culturale: Obiettivi 2026

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO
Avviare in modo partecipato il centro culturale, impostandolo in relazione con l'ecosistema	Avviare due iniziative culturali più un progetto di formazione collettiva entro l'anno, e che almeno una di queste coinvolga anche gli esterni
	Fare emergere in modo bottom-up il tema della formazione collettiva
Fare in modo che il centro culturale ispiri la postura e la presenza con cui noi lavoriamo con il cliente	Portare l'attenzione culturale nei meeting di orologio incontri, in modo condiviso (cioè tutti partecipano)
Creare cultura condivisa su libri già tradotti o in traduzione	Avvio del book club aperto anche a persone esterne a Peoplerise

Mandato Centro Culturale: Obiettivi 2026

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO
Tenere attivo lo scouting di nuovi libri, con la finalità di trovare il prossimo libro da tradurre	Vagliare almeno quattro libri nel 2026

Mandato Ricerca e Peoplerise Way: Obiettivi 2026

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO
Leadership evolutiva	Scrivere un articolo su quali capacità, disposizioni interiori e pratiche caratterizzano i leader che riescono a tenere insieme orientamento e apertura in ambienti ipercomplessi e ipertecnologici.
Facilitazione come pratica generativa	Scrivere un articolo su cosa distingue la facilitazione che crea davvero condizioni di emergenza da quella che gestisce solo processi: quali competenze, presenze, design.
Sviluppo individuale come leva sistemica	Raccogliere almeno 5 articoli o letture sul rapporto tra trasformazione interiore del singolo e trasformazione dell'organizzazione — come si connettono, si amplificano, si bloccano reciprocamente.
Curare la diffusione della versione italiana del libro «Everyday habits for transforming systems» di Adam Kahane	Diffondere la versione italiana del libro attraverso i canali social, eventi dedicati e attraverso le dirette streaming «Let's Peoplerise with...»

Mandato Ricerca e Peoplerise Way: Obiettivi 2026

AREA DI FOCUS		OBIETTIVO
Contribuire alla riduzione del gap tra il mondo della ricerca e dei professionisti		Organizzazione dell'evento «Bridging Dialogues» 2026
		Estrarre almeno 3 insight dai practitioner, contestualizzarli in framework teorici e restituirli in forme utilizzabili internamente a Peoplerise.
Approfondire il rapporto tra AI e contributo umano nell'ambito organizzativo		Identificare principi per un utilizzo generativo e bilanciato dell'AI al fianco delle persone nei contesti organizzativi

Capitale Relazionale

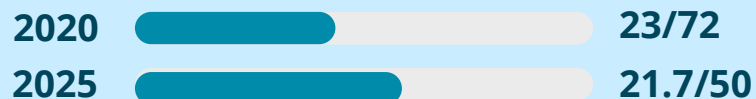
L'ecosistema di Peoplerise

Per noi "insieme" è più della somma delle singole parti.

Siamo un organismo vivente in simbiosi con le altre parti del sistema. Attraverso le partnership e le diverse collaborazioni vogliamo ottenere un impatto positivo sempre maggiore.

Numeri di impatto: comunità

PUNTEGGIO GENERALE COMUNITA'

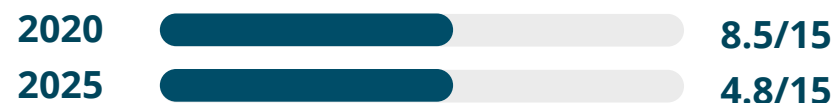


Comunità

Diversità, Equità e Inclusione



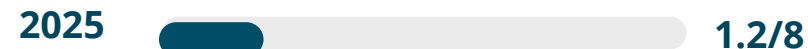
Impatto economico



Impegno civico e donazioni



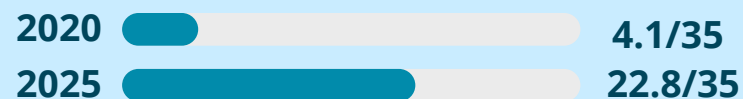
Gestione della catena di distribuzione e fornitura



Secondo gli standard della certificazione B Corp valutati attraverso il B Impact Assessment (BIA), ci posizioniamo ad un livello molto più alto rispetto ai benchmark italiani, di settore e di dimensioni nella sezione della comunità e clienti.

Numeri di impatto: clienti

PUNTEGGIO GENERALE CLIENTE



Cliente

Gestione del cliente

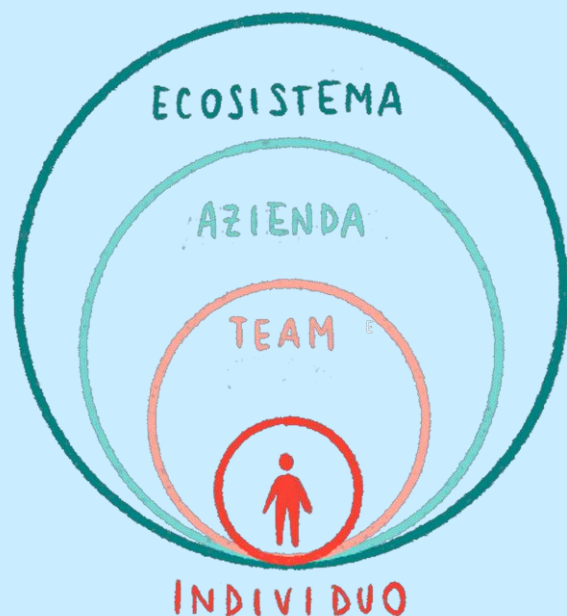


Formazione - Business Model d'impatto



Secondo gli standard della certificazione B Corp valutati attraverso il B Impact Assessment (BIA), ci posizioniamo ad un livello molto più alto rispetto ai benchmark italiani, di settore e di dimensioni nella sezione della comunità e clienti.

I numeri nelle nostre relazioni



Dove creiamo valore per i clienti

Il mondo del lavoro è sempre più complesso, i nostri percorsi hanno l'obiettivo di renderlo più semplice. Intervendiamo principalmente su 4 macro aree:

- sviluppo pensiero strategico per la complessità
- modelli organizzativi innovativi
- collaborazione anti-silos
- leadership diffusa

Il nostro impatto di sempre in numeri

200+
clienti
totali

500+
progetti
realizzati

15000+
persone
coinvolte

30+
paesi in cui
abbiamo lavorato

400+
ore di eventi
pubblici

4,69/5
media valutazione
cliente

Relazioni di valore



Collaborazioni preziose

Le affinità valoriali ci accomunano, diversità e complementarità ci consentono di offrire ai nostri clienti dei viaggi di trasformazione ancora più d'impatto.

KAOSPILOT

Kaospilot è una scuola di leadership creativa basata ad Aarhus (DK). Si rivolge a persone dai 20 anni in su, con l'obiettivo di formare changemaker e leader del futuro. Il modello educativo di Kaospilot si rifa al concetto danese di Højskole: percorsi educativi brevi rivolti ai giovani focalizzati sull'apprendimento di abilità di vita, più che conoscenze prettamente professionali

 **Arsenalia**

Arsenalia è un gruppo di respiro globale formato da 13 companies. Arsenalia lavora su temi legati alla trasformazione digitale e nuove tecnologie. Arsenalia e Peoplerise hanno fondato insieme la venture Oblics, che coniuga le competenze tipiche di Arsenalia con quelle di Peoplerise, legate allo sviluppo umano e a modelli organizzativi.

Relazioni di valore



Ipermare è uno dei progetti discografici della casa Emotion For Change.

Ipermare ha lo scopo di attivare il cambiamento rispetto alla crisi climatica stimolando emozioni positive, come per esempio lo stupore per la bellezza della natura e il senso di connessione con essa, piuttosto che la paura per il futuro.

Il progetto consiste in un album musicale che prende ispirazione da fenomeni naturali ed è accompagnato da un libretto artistico, in cui ogni brano è corredato da un'immagine appositamente disegnata.

<https://www.emotionforchange.org/it/ipermare/>



La Cooperativa Sociale Arca propone un percorso educativo quinquennale di stampo steineriano, unico nella città di Padova.

ARCA – nata per contenere il fenomeno della dispersione scolastica – offre ai ragazzi la possibilità di seguire il percorso di un Liceo delle Scienze Umane a indirizzo socio-economico, arricchendo l'offerta formativa con le attività previste dal piano di studi di una scuola superiore Steiner-Waldorf.

Il percorso è intitolato ad Adriano Olivetti, non solo in quanto imprenditore italiano illuminato, ma principalmente come uomo capace di trasformare alti ideali in idee e gode dell'approvazione della Fondazione Adriano Olivetti.

<https://www.arcascuola.it/>

Relazioni di valore



Il Master in Creativity and Design

Leadership di Elisava è un percorso annuale che forma professionisti capaci di guidare processi creativi e di innovazione in contesti complessi. Integra sviluppo personale e competenze manageriali, aiutando a definire il proprio stile di leadership e a gestire team e dinamiche collaborative. Attraverso un approccio pratico e teorico, affronta temi come pensiero creativo, design strategico e cultura organizzativa, concludendosi in un progetto su sfide reali. L'obiettivo è preparare figure in grado di facilitare il cambiamento e generare impatto in ambito creativo e progettuale, con attenzione alla dimensione internazionale e alla sostenibilità.

Master in Creativity and Design
Leadership - Elisava



L'Executive Master in Leadership & Business Transformation

ISTUD è un percorso rivolto a manager e professionisti che vogliono rafforzare la capacità di guidare il cambiamento nelle organizzazioni. Integra sviluppo della leadership e lettura dei contesti complessi, offrendo strumenti per prendere decisioni in situazioni di incertezza. Il programma combina workshop, sessioni online e coaching individuale, con un forte orientamento pratico: i partecipanti lavorano su una sfida reale da applicare nel proprio contesto. L'obiettivo è sviluppare una leadership capace di generare impatto, gestire team e accompagnare trasformazioni organizzative.

Executive Master in Leadership and
Business Transformation - ISTUD

Relazioni di valore



Viviferments ha l'obiettivo di diffondere la cultura della fermentazione. Produce concentrati di benessere: bevande e alimenti vivi, ricchi di batteri buoni e nutrienti che insieme a erbe, frutti e spezie creano un cibo "naturalmente potenziato".

#fermentati
www.viviferments.it

Relazioni di valore

Peoplerise Village

Nel 2021, i 5 soci di Peoplerise decidono di costituire una nuova realtà:

Peoplerise Village* è una **Società Benefit**, presto anche B Corp, attraverso la quale vogliamo **sostenere, non solo finanziariamente, gli impulsi imprenditoriali dei Peoplerisers e di nuovi founders** che vogliano proporci **progetti innovativi di qualità** e che credano in un **modo rigenerativo di fare economia**. Sostenibilità, rispetto dell'ambiente e riconoscimento del valore di tutti gli attori della filiera sono le nostre linee guida.

L'Azienda Yahm fa parte del peoplerise Village.



Yahm offre una pizza surgelata gourmet di alta qualità che diventa accessibile attraverso la distribuzione nei supermercati a un prezzo «popolare». Il prodotto nasce dall'idea che le persone vadano nutrite con cura e attenzione. Tutti i fornitori di Yahm provengono da filiera certificata per garantire la qualità e l'eticità dei prodotti e della filiera.

#homabakery
<https://www.yahm.it/>

Il Nostro Impegno per le Comunità



Donazione e Volontariato

Peoplerise è da sempre impegnata a diffondere nuovi modelli di leadership e spesso lo fa anche pro bono. In particolare, nel 2025 sono state donate:

18,5 ore di donazione in attività di volontariato dedicate al percorso di accompagnamento degli studenti dell'università statale Bowling Green (Ohio)

500 euro di donazioni per supportare la Casa Denominata Residenza di San Bartolomeo a Padova. Questa realtà è affiliata al Centro Antonianum che promuove iniziative culturali, di formazione e mette a disposizione spazi di aggregazione per giovani e giovani adulti

1500,00 euro Percorso educativo in scienze umane Adriano Olivetti Scuole superiori Padova

Come Peoplerisers **sosteniamo gli innovatori di domani** per la **costruzione di un mondo che lasci più spazio all'uomo, nella sua pienezza, ma anche all'ambiente e all'etica.**

Mission energy of the client: Review obiettivi 2025

AREA DI FOCUS		OBIETTIVO
Aumentare la numerica di clienti potenziali su cui presentare e attivare progetti di trasformazione	Costruire un offering che renda la proposta di Peoplerise e la narrazione di chi siamo più chiara a potenziali nuovi clienti e più fruibile dagli ambassador	70%
	Attivare un «Let's Peoplerise with» international per quadrimestre	50%
	Sostenere diffusione del libro L'impresa Rigenerativa: 2 post/articoli al mese	70%
Migliorare la relazione con il cliente in termini di attivazione, mantenimento, nutrimento e valutazione della performance e soddisfazione	Rendere la survey cliente catalizzatrice di un processo di ascolto che ci permetta di esercitare prossimità nei confronti dei clienti e di migliorare la qualità dei nostri servizi	100%
Migliorare la gestione dei progetti cliente	Creare un processo e una strumentazione a supporto degli economics di progetto e dello staffing	100%

Mandato Strategia e Organizzazione: obiettivi 2026

AREA DI FOCUS		OBIETTIVO
Sostenere il funzionamento efficace del nuovo sistema operativo		100% Business Case compilati in modo preciso
		Livelli di energia, engagement e rigenerazione migliorati
Rendere Peoplerise una organizzazione rigenerativa anche dal punto di vista economico con una visione multistakeholder		EBITDA > 15%
		Utile distribuito agli stewards, ai cittadini, in denaro di donazione, in reinvestimenti per lo sviluppo di Peoplerise

Mandato Strategia e Organizzazione: obiettivi 2026

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO
Dare priorità a rendere Peoplerise distintiva da un punto di vista di Centro Culturale e sviluppo della community	Budget del Centro culturale utilizzato al 100%
	Almeno 3 comunicazioni all'esterno che posizionano il nostro nuovo sistema operativo con la visione culturale di Peoplerise al centro
	Livello di soddisfazione dei cittadini rispetto alle attività del centro culturale oltre le aspettative

Mandato Sales & Marketing: Obiettivi 2026

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO
Aumentare la numerica di clienti potenziali su cui presentare e attivare progetti di trasformazione	Creare almeno 1 affondo chiaro legato alla nostra offering (capsule) a semestre [da collegare a case history – survey & retroseptive - let's peoplerise – articoli & linkedin]
	Definizione e attivazione di un processo sales sistematico, robusto e continuativo per nutrire la pipeline di nuovi clienti (prospect) entro il primo semestre
	Definizione piano comunicazione (calendario + processo di condiviso di uscite lato community su pagine istituzionale)
Migliorare la relazione con il cliente in termini di attivazione, mantenimento, nutrimento e valutazione della performance e soddisfazione	Sostenere il processo di restrospettiva, dando ritmo ai progetti
	Aumentare le numeriche delle survey che raccogliamo e rendere gli insights più actionable, affinché non rimangano una presentazione di pptx di fine anno

Mandato Centro Culturale: Obiettivi 2026

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO
Rendere B Corp ancora più integrata sia nelle decisioni strategiche di Peoplerise che nel day-by-day del nostro lavoro	Costruzione di un processo chiaro e condiviso, integrato nell'orologio incontri di Peoplerise, per rendere le finalità di beneficio comune e i principi Bcorp più vivi e conosciuti in azienda
	Accompagnamento di ogni mandato a definire i propri obiettivi per l'anno 2027 in modo strutturalmente integrato alle finalità di beneficio comune e ai principi Bcorp
Nutrire alleanze e lavoro di rete con le altre Bcorp del veneto	Lanciare un'iniziativa di volontariato collettiva, a cui possano partecipare altre Bcorp venete e che possa restituire valore al territorio

Capitale Naturale

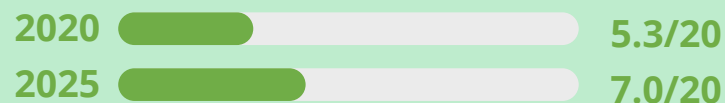
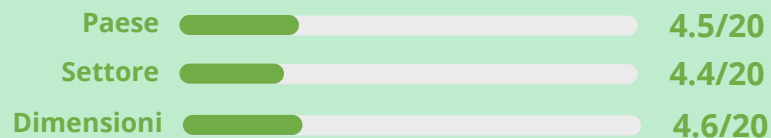
L'impronta di Peoplerise

Passare da una visione ego-centrica ad una visione eco-centrica, significa anche riconoscere che degradando la Natura vuol dire degradare Noi stessi.

L'Essere Umano non può essere visto separatamente dalla Natura, ma come parte interconnessa ad essa.

Numeri di impatto: ambiente

PUNTEGGIO GENERALE L'AMBIENTE



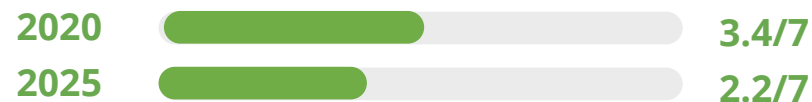
I benchmark sono rappresentativi di tutte le aziende che hanno completato il BIA

Ambiente

Management ambientale



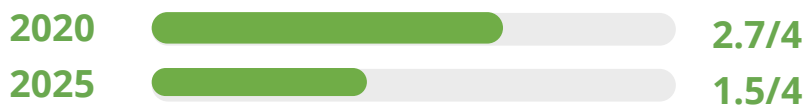
Aria e Clima



Acqua



Terra e Vita



Secondo gli standard della certificazione B Corp valutati attraverso il B Impact Assessment (BIA), ci posizioniamo ad un livello medio rispetto ai benchmark di settore e di dimensioni nella sezione dell'ambiente.

La nostra impronta



Le nostre emissioni CO2eq

Le emissioni di CO2eq. di Peoplerise derivano principalmente dai nostri spostamenti e dal consumo energetico dell'ufficio. Le emissioni derivanti dagli spostamenti possono essere sintetizzate come segue:

MEZZO DI TRASPORTO	ANNO	TOTALE KM	TOTALE KG di CO2eq
Autovettura a benzina - Cilindrata 1.4 - 2.0	2025	92.998,4	31.900
Voli aerei	2025	27.660	7.292
Treno	2025	Non tracciato	Non tracciato
Autovettura a benzina - Cilindrata 1.4 - 2.0	2024	87.558	30.000
Voli aerei	2024	12500	3638
Treno	2024	Non tracciato	Non tracciato

La fonte dei fattori di emissione CO2 per questi calcoli é:

[myclimate – Il vostro partner per la protezione del clima](#)

Mission strategy & sync: Review obiettivi 2025

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
Rendere B Corp ancora più integrata sia nelle decisioni strategiche di Peoplerise che nel day-by-day del nostro lavoro	Condividere in Tao-Setting il nuovo punteggio certificato B-Corp e cosa significa praticamente per PR	100%
	Individueremo obiettivi di miglioramento in base al BIA appena certificato, e stileremo un piano di evoluzione da qui al 2027 (data della prossima certificazione)	0%

Mandato Centro Culturale: Obiettivi 2026

AREA DI FOCUS	OBIETTIVO
Prepararci alla ricertificazione Bcorp secondo i nuovi standard pubblicati da Bcorp	Definizione obiettivi di miglioramento in base al nuovo BIA, e piano di evoluzione da qui al 2027 (data della prossima certificazione)

[illegible]

peoplerise