

Relazione di impatto 2022



Advancing Humanity s.r.l. Società Benefit (PHYD)

Lettera agli *stakeholder*

Quando abbiamo fondato **PHYD** eravamo pienamente consapevoli del fatto che il mercato del lavoro e le persone avessero bisogno di una realtà in grado di valorizzare il Capitale Umano in maniera continuativa e in una logica multigenerazionale. Le **persone** sono, infatti, **l'asset strategico** più importante per il Paese e per le sue imprese, che oggi sono chiamate ad affrontare un contesto competitivo, geopolitico e socioeconomico molto delicato. Con questa logica, continueremo a lavorare con l'obiettivo di creare percorsi personalizzati di crescita e di maturazione capaci di accrescere l'auto consapevolezza, in modo oggettivo e strutturato, su quelle che sono le competenze di ognuno, sulla capacità di ricoprire un determinato ruolo, e su tutti gli altri aspetti che permettono di essere a prova di futuro.

Quando abbiamo deciso di assumere la qualifica di **Società Benefit**, secondo il modello della legge 208/2015, lo abbiamo fatto con convinzione e serietà ed oggi la nostra missione è quella di **promuovere l'impatto positivo sulla società e l'ambiente**, oltre al raggiungimento dei nostri obiettivi di business.

Siamo orgogliosi di questo percorso intrapreso, che condivideremo con i nostri stakeholders e che renderemo con trasparenza.

Cosa sono le Società Benefit

Le **Società Benefit** (introdotte dalla L. 208/2015) sono imprese che “nell’esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse”.

La Società Benefit supera la contrapposizione tra impresa for profit e non profit, e consegna una nuova risposta: **aziende capaci di agire per perseguire il proprio profitto e al contempo un impatto positivo sulla società civile e sull’ambiente, anche sul lungo termine**. Anzi, le duplici finalità, sancite e protette nello Statuto sociale, sono addirittura sinergiche.

Le finalità di beneficio comune che la Società Benefit sceglie di perseguire, si traducono in obiettivi sui quali l’impresa misura il suo impatto e, annualmente, sono resi pubblici in modo trasparente attraverso una relazione da allegare al Bilancio.

Cosa sono le Società Benefit

Come stabilito nella L. 208/2015 istitutrice delle Società Benefit, il presente report intende illustrare e rendicontare agli stakeholder l'impegno di PHYD (Advancing Humanity s.r.l. Società Benefit), nel periodo di riferimento, in merito alle aree:

- **Governo d'impresa**, per valutare il grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione allo scopo della società, al livello di coinvolgimento dei portatori d'interesse, e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate dalla società;
- **Lavoratori**, per valutare le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro;
- **Altri portatori d'interesse**, per valutare le relazioni della società con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura;
- **Ambiente**, per valutare gli impatti della società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita.

Le finalità di beneficio condiviso indicate nello statuto di PHYD

1.

Contribuire, attraverso assessment, orientamento e un algoritmo di AI, alla **consapevolezza della persona rispetto al ruolo ricoperto o ambito**, e tramite formazione personalizzata, alla diffusione all'interno della società del concetto di **occupabilità**. Sviluppare **formazione continuata e continuativa** per poter dare alle persone di ogni classe e estrazione sociale la possibilità di conoscere le loro competenze attuali e aspirare a sempre nuovi ruoli ed essere occupabile il più a lungo possibile. Per le aziende avere un rapporto più maturo e flessibile con i propri dipendenti, conoscendoli meglio, posizionandoli al meglio, puntando sulla loro formazione continua e favorendo virtuosismi interni ed esterni.

Le finalità di beneficio condiviso indicate nello statuto di PHYD

2.

Collaborare con aziende e stakeholder nazionali come le PA alla costruzione, promozione e facilitazione di percorsi aziendali sulle tematiche di **sviluppo digitale** e **innovazione sostenibile di prodotto, processo e servizio**. Eliminare il **mismatch delle competenze** in modo da rispondere alle esigenze di domande delle aziende con persone con le giuste qualifiche nella posizione. Accrescere l'auto consapevolezza, in modo oggettivo e strutturato, su quelle che sono le proprie competenze e quindi quelle dei propri dipendenti, sulla capacità di ricoprire un determinato ruolo, e quali competenze aggiornare e ampliare per essere a prova di futuro.

Le finalità di beneficio condiviso indicate nello statuto di PHYD

3.

Perseguire la diffusione delle tematiche di **inclusion, diversity, gender gap** e **empowerment** tramite appuntamenti mensili, coinvolgendo Università del territorio nazionale, Fondazione Adecco e manager aziendali, per arrivare alla redazione di paper strutturati, operativi e volti a soluzioni fattuali da proporre anche al territorio locale e nazionale e attivare un impatto sociale evidente.



Chi è PHYD?

PHYD è un **progetto Phy-gital** di Advancing Humanity srl, una newco ideata e finanziata da The Adecco Group, che combina una **piattaforma digitale** e uno **spazio fisico**. Il suo obiettivo è la valorizzazione costante e continuativa – e in logica multigenerazionale – del “Capitale Umano”, considerato il vero e fondamentale asset strategico di ogni organizzazione e in particolare del Paese e delle sue imprese, che vivono in un contesto competitivo, geopolitico e socioeconomico, in evoluzione esponenziale.

PHYD, quale **Società Benefit**, si impegna in particolare a ridurre il mismatch delle competenze all'interno del mercato del lavoro, a perseguire la diffusione dei valori di inclusion, diversity e minimizzazione del gender gap, generando un **impatto sociale reale e percepibile**.

Gli stakeholder di PHYD



Clienti

Comunità

Fornitori tecnici e di contenuti

Enti certificazioni /associazioni

SDGs e Agenda ONU 2023

<https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

L'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** è un programma d'azione per le persone, il pianeta e il progresso.

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs** – da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il **2030**.

I 17 Goals prendono in considerazione le tre dimensioni dello **sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ambientale**.

Una sfida globale: gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura.

Una “call to action” che non ci ha lasciato indifferenti e che abbiamo declinato nella nostra visione di lungo periodo e nell'azione quotidiana.

Il contributo di PHYD agli SDGs



PHYD ha individuato quelli rispetto ai quali vuole portare il proprio concreto contributo, selezionando i **Goal 4, 8, 9 17**.

Goal



Target

4. Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti

8. Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti

9. Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

17. Rafforzare le modalità di attuazione e di rivitalizzare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile

La valutazione dell'impatto di PHYD

Phyd ha sottoposto a valutazione il proprio impatto attraverso lo standard **Benefit Impact Assessment (BIA)**, il quale valuta la performance sociale ed ambientale delle aziende.

Occorre precisare che il BIA è stato utilizzato quale standard di riferimento e non è stato oggetto, alla data di redazione del presente report, di certificazione dell'ente emittente.

Area di impatto	Punteggio di Phyd
persone	28.5
Sicurezza finanziaria	9.1
Salute benessere e sicurezza	4.6
Sviluppo professionale	6.0
Livello di coinvolgimento e soddisfazione	1.7
comunità	19.6
Diversità equità e inclusione	8.0
Impatto economico	8.2
Impegno civico e donazioni	2.9
Gestione catena di distribuzione	0.5
governance	14.4
Mission e impegno	1.1
Etica e trasparenza	4.8
Mission protetta	7.5
clienti	15.2
Gestione del cliente	2.9
Privacy e tutela consumatori	3.0
Risultati della formazione	1.6
ambiente	9.0
Management ambientale	3.5
Aria e clima	2.3
Acqua	0.2
Terra e vita	2.2

Nota metodologica

PHYD, con il presente documento, intende dar conto del proprio operato nel corso del 2022, primo anno da Società benefit, e presentare gli obiettivi di beneficio comune decisi dalla Società per l'anno 2023, che saranno oggetto della prossima relazione d'impatto annuale.

In attuazione di quanto previsto dalla normativa in tema di Società Benefit (Legge 208/2015), PHYD provvede alla pubblicazione della relazione di impatto generata con riferimento ai benefici comuni che essa ha inserito nel proprio Statuto al momento di trasformarsi in Società Benefit.

Lo standard utilizzato per la valutazione d'impatto dell'anno 2022 e la strutturazione del piano d'azione per il 2023 è il Theory of Change ("ToC" o Teoria del Cambiamento), il quale è uno standard internazionale che soddisfa quanto previsto dal comma 382 e dai relativi allegati n. 4 e 5 della Legge 208/2015.

L'impegno di PHYD nel **2022**

Nelle grafiche successive vengono indicate le progettualità che PHYD ha ideato, implementato e concluso al fine di generare impatto.

WOW

PHYD, con il presente documento, intende dar conto del proprio operato nel corso



Outcome:

creazione di eventi con i seguenti focus/workshop: personal branding; autoimprenditorialità; leadership.



Output:

realizzazione di 6 eventi (uno al mese, tra gennaio e giugno 2022) e produzione di un white paper (pubblicato a ottobre 2022).



Attività:

definizione di una linea editoriale coerente agli obiettivi; progettazione di eventi e coinvolgimento speaker; produzione dei contenuti (post social, speech, elaborazione dati); creazione di 6 campagne di promozione social e media.



Deadline:

per gli eventi: giugno 2022; per il white paper: novembre 2022.

Obiettivo:

offrire strumenti, informazioni e approcci per aiutare le donne a essere agenti di cambiamento sui temi del gender gap.



CV Check e Interview Warm Up

Accrescere l'auto consapevolezza, in modo oggettivo e strutturato, su quelle che sono le proprie competenze (lett. 0, art 2 dello Statuto)



Outcome:

attivazione di sessioni one-to-one in presenza e/o online con tutor di The Adecco Group nelle quali permettere ai singoli utenti di approfondire tutti gli aspetti connessi alla stesura del cv e alla gestione di un'intervista di lavoro.



Output:

realizzazione di: 291 sessione di Cv Check; 276 Interview Warm Up (Simula il colloquio di lavoro). Coinvolgimento di 12 tutor di The Adecco Group.



Attività:

Cv Check: analisi del cv esistente; ascolto dell'utente, del suo profilo e del suo percorso; professionale/personale; benchmarking sui diversi format di cv disponibili; indicazioni operative per il miglioramento del cv.

Interview Warm Up: focus sul ruolo dell'intervista nell'ambito di un processo di selezione; simulazione dell'intervista con successiva sessione di feedback rispetto alla performance dell'utente; condivisione di best practice da seguire per valorizzare messaggi e approccio.



Deadline:

questa attività si è svolta senza soluzione di continuità nel corso dell'intero 2022.

Obiettivo:

offrire un'azione di tutoring per aiutare chiunque ne avesse bisogno a redigere un cv efficace e mettersi alla prova in una simulazione dell'intervista di lavoro.



Integrazione sulla piattaforma digitale PHYD.com dei database competenziali Esco e O*net, del database salariale JobPricing e del flusso dinamico delle offerte di mercato

Contribuire, attraverso assessment, orientamento e un algoritmo di AI, alla consapevolezza della persona rispetto al ruolo ricoperto o ambito (lettera N, art. 2 Statuto)



Outcome:

realizzazione di una dashboard digitale con informazioni personalizzate per ogni singolo utente di PHYD.com relativamente al proprio livello di employability e di sviluppo delle competenze rispetto a specifiche posizioni professionali; attivazione di un profilo individuale per ogni singolo utente di PHYD.com scaricabile e condivisibile, ad integrazione del proprio cv personale.



Output:

integrazione del seguente patrimonio informativo: 2980 professioni archetipiche; 20.000 professioni correlabili (cosiddetti alias); 19.000 skills; 2980 livelli salariali, direttamente correlati alle professioni archetipiche.



Attività:

progetto di sviluppo articolato su 300 giornate di lavoro (per un totale di 2.400 h di attività); attivazione di un team dedicato composto da 5 figure professionali; 50 giornate di lavoro (per un totale di 400 h di attività) in area data science per allineamento database e algoritmi.



Deadline:

rilascio dell'aggiornamento della piattaforma e della dashboard a luglio 2022; completamente delle azioni di testing e correttive a settembre 2022.

Obiettivo:

offrire un'azione di tutoring per aiutare chiunque ne avesse bisogno a redigere un cv efficace e mettersi alla prova in una simulazione dell'intervista di lavoro.



L'impegno di PHYD nel **2023**

Nelle grafiche successive vengono indicate le progettualità che PHYD intende ideare, implementare e portare a termine al fine di generare impatto nel 2023.

PHYD 4 Inclusion

**Inclusion, diversity, contrasto al gender gap
(lettera P, art. 2 Statuto)**

Obiettivo:

offrire strumenti, informazioni e approcci per aiutare le donne ad essere agenti di cambiamento sui temi del gender gap.



Outcome:

creazione di eventi con i seguenti focus: finanza personale; inclusione lavorativa.



Output:

realizzazione di 4/6 eventi nel corso dell'anno.



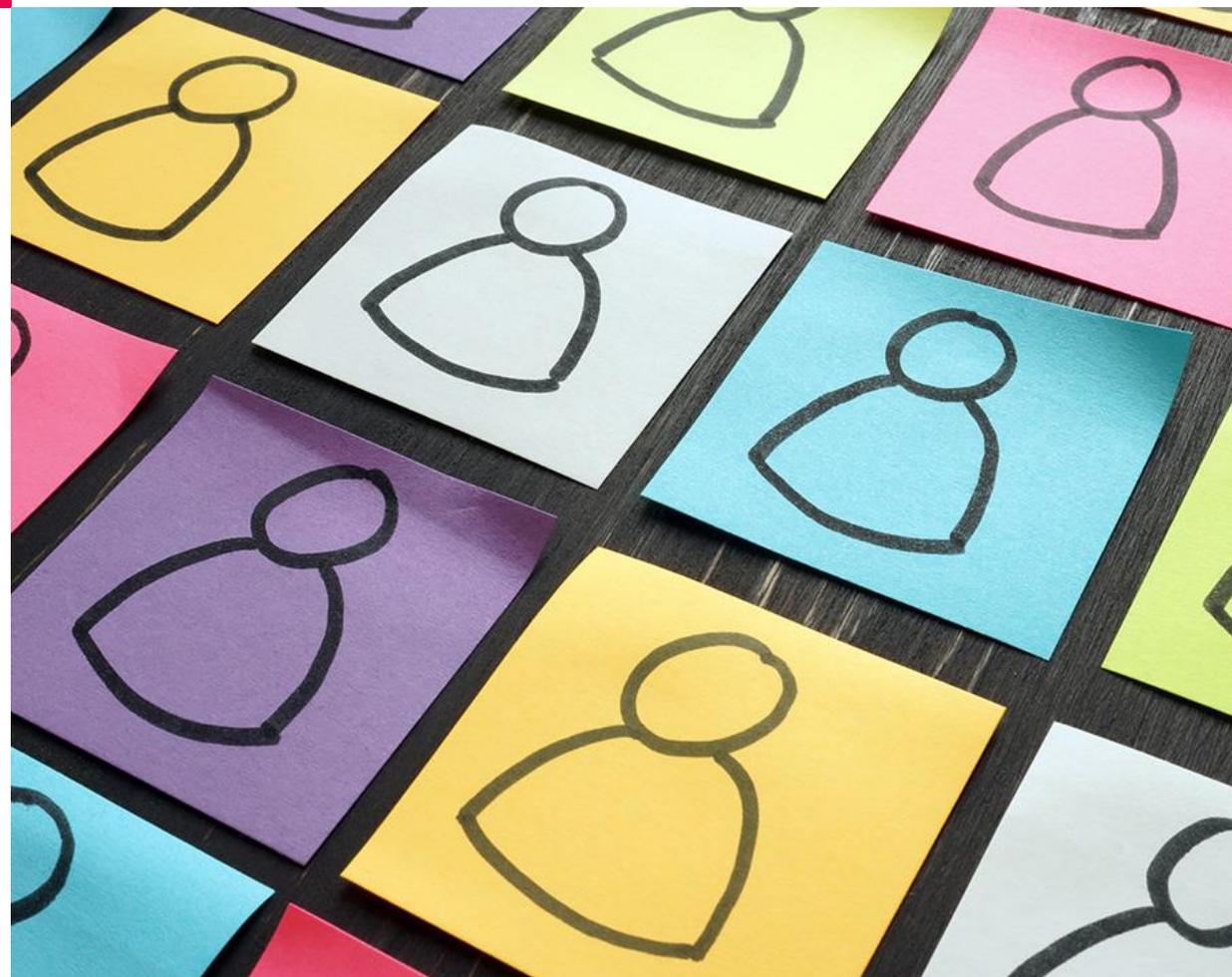
Attività:

definizione di una linea editoriale coerente agli obiettivi; progettazione di eventi e coinvolgimento speaker; produzione dei contenuti (post social, speech, elaborazione dati); creazione di 6 campagne di promozione social e media.



Deadline:

dicembre 2023



99elode

**Inclusion, diversity, contrasto al gender gap
(lettera P, art. 2 Statuto)**

Obiettivo:

percorso di formazione e orientamento sulle professioni più richieste nel mondo del lavoro per 99 neolaureate migliori in Italia.



Outcome:

accesso alla piattaforma digitale phyd.com per somministrazione assessment, raccolta dati e loro rielaborazione.



Output:

organizzazione di 99 colloqui one-to-one con tutor di The Adecco Group per restituzione feedback sull'esperienza condotta sulla piattaforma digitale phyd.com



Attività:

coordinamento con le altre realtà coinvolte nel progetto (Fastweb Digital Academy, Fondazione Adecco e RCS / IoDonna); produzione di contenuti di comunicazione a supporto dell'iniziativa; coordinamento con i tutor di The Adecco Group per l'attivazione dei colloqui.



Deadline:

marzo 2023



PHYD 4 CIMO

**Inclusion, diversity, contrasto al gender gap
(lettera P, art. 2 Statuto)**



Outcome:

accrescimento di competenze e consapevolezza rispetto al mercato del lavoro, attraverso attività di project work e momenti di confronto con i tutor di The Adecco Group.



Output:

Take Flight Programme/Phyd Content Lab: Phyd lancia agli studenti, suddivisi in gruppi, un brief con la richiesta di ideare un evento da tenersi presso Phyd Hub e in streaming, in linea con il target dell'azienda e dai contenuti funzionali allo sviluppo delle competenze dei ragazzi.

CV Check e Interview Warm up: Phyd offre agli studenti la possibilità di simulare un colloquio di lavoro (in italiano/inglese) con un tutor che fornirà anche consigli e suggerimenti su come valorizzare il proprio CV e presentarsi in maniera ottimale per una posizione lavorativa.

Open Your Future: Una mattina dedicata all'orientamento al lavoro in cui un rappresentante di Phyd illustra la figura professionale dell'event manager: attività, competenze e prospettive di evoluzione della professione.



Attività:

Ideazione e coordinamento delle attività con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; definizione dell'agenda per i colloqui offerti agli studenti; produzione di materiali e contenuti di comunicazione funzionali al supporto del progetto



Deadline:

maggio 2023

Obiettivo:

percorso di formazione per gli studenti del corso di laurea in Comunicazione per l'impresa, i media e le organizzazioni complesse (CIMO) dell'Università Cattolica di Milano.



Integrazione sulla piattaforma digitale PHYD.com del browser delle professioni

**Inclusion, diversity, contrasto al gender gap (lettera P,
art. 2 Statuto)**



Outcome:

Attivazione di un browser che abiliti gli utenti alle operazioni di ricerca relativamente al profilo delle singole professioni.



Output:

creazione di una funzionalità dedicata nella dashboard utente.



Attività:

progetto di sviluppo articolato su 100 giornate di lavoro (per un totale di 800 h di attività); attivazione di un team dedicato composto da 3 figure professionali.



Deadline:

rilascio completo del browser previsto per settembre/ottobre 2023.

Obiettivo:

offrire informazioni dinamiche e ad alto valore aggiunto agli utenti per permettere loro di orientarsi al meglio rispetto alle singole aspettative lavorative, di proiezione salariale e di sviluppo delle competenze, con particolare riferimento ai profili professionali del mercato del lavoro.



Integrazione sulla piattaforma digitale PHYD.com

Inclusion, diversity, contrasto al gender gap (lettera P,
art. 2 Statuto)



Outcome:

creazione di assessment dedicati accessibili direttamente sulla piattaforma digitale phyd.com.



Output:

2 nuovi assessment (situazionale; attitudinale/comportamentale)



Attività:

progetto di sviluppo articolato su 50 giornate di lavoro (per un totale di 400 h di attività); attivazione di un team dedicato composto da 3 figure professionali. È stato coinvolto anche il team di assessment solution con 2 persone.



Deadline:

rilascio degli assessment previsto per settembre.

Obiettivo:

ampliare il portfolio di strumenti di autovalutazione per gli utenti.



Il presente report, disponibile sul sito www.phyd.com, viene redatto da Advancing Humanity Srl Società Benefit con sede legale in Via Tolmezzo, 15 – Milano in adempimento dell'onere di rendicontazione annuale previsto dal comma 382, art. 1, della L. 28 dicembre 2015 n. 208 cui Advancing Humanity Srl Società Benefit deve attenersi quale Società Benefit.

Il presente Report è stato curato e redatto dall'Avv. Simona Cardillo, la quale ricopre il ruolo di Responsabile di impatto, sulla base delle indicazioni dei vertici aziendali, i quali hanno condiviso la decisione e l'impegno connessi all'assunzione della qualità di Società Benefit e hanno attivamente contribuito alla realizzazione del progetto di creazione di valore condiviso.

L'arco temporale di riferimento è l'anno solare 2022.

PH
YD

