

Bilancio del

BENE COMUNE

2022



Bilancio del

BENE COMUNE

IMPRESA INFORMAZIONI GENERALI

Nome dell'azienda: Indaco team

Settore: Consulenza alle organizzazioni

Numero collaboratori (equivalente a tempo pieno):

Fatturato 2021: € 420.000,00

Fatturato 2022: € 246.000,00

Sito: www.indacoteam.it

Anno di riferimento: 2021-2022

Persona di riferimento per il Bilancio del Bene Comune: Federica Valentini

Gruppo territoriale EBC di riferimento: GT Veneto

Consulenti EBC coinvolti: Dott.ssa Marta Avesani

Saluto

Nel 2020 ci siamo avvicinati al movimento dell'Economia del Bene Comune perché sentivamo forte in noi il desiderio di cogliere la sfida di **fare consulenza avendo un impatto positivo per lasciare il nostro contributo nel mondo, aziendale e non.**

Eravamo alla ricerca di un frame all'interno del quale inserire tutti gli aspetti e le caratteristiche che ci rendono una realtà diversa e in sperimentazione e che ci aiutasse a sviluppare una strategia coerente con la nostra ragione d'essere: nel Bilancio del Bene Comune abbiamo trovato un vero e proprio **filo conduttore di ogni scelta presente e futura!**

Il triennio 2017-2020 è stato quello della **riconcettualizzazione del modo di essere consulenti e di essere team**, con un focus su pratiche organizzative e relazionali, quali l'auto-organizzazione e la Comunicazione Empatica, in grado di rendere il tempo del lavoro un tempo di qualità e benessere.

A PARTIRE DAL 2020, IL BILANCIO DEL BENE COMUNE HA CONTRIBUTITO FORTEMENTE A FAR SPOSTARE L'ATTENZIONE DEL NOSTRO "CERVELLO" DI TEAM DAL DENTRO INDACO AL FUORI, DALLA PURA E SOLA GESTIONE DEL BUSINESS CONSULENZIALE ALLA CONSAPEVOLEZZA CHE GRAZIE ALLA NOSTRA MODALITÀ DI ESSERE CONSULENTI E AL NOSTRO LAVORO ALL'INTERNO DELLE ORGANIZZAZIONI AZIENDALI POSSIAMO INNESCARE IL VERO MIGLIORAMENTO CONTINUO: QUELLO PER IL BENE DI TUTTI, NON SOLO PER NOI INDACO O PER LE SINGOLE AZIENDE CHE INCONTRIAMO.

Grazie al nostro primo Bilancio del Bene Comune abbiamo avviato vari cantieri per il miglioramento del nostro impatto sul mondo e sul nostro benessere che possiamo ora raccontare in questa seconda edizione del Bilancio.

- Ci siamo dotati di una nuova **policy sugli acquisti responsabili** e possiamo notare una **effettiva riduzione di alcuni acquisti maggiormente impattanti** nel tempo
- Ci siamo dotati di una **policy sulla mobilità**, abbiamo iniziato a **misurare la nostra Carbon Footprint** dei trasporti e a **compensare**, con WowNature, le emissioni non evitabili
- Abbiamo **co-costruito la nostra Purpose "Romperle le regole per coltivare organizzazioni umane al servizio del Bene Comune"**, anche in virtù dell'accoglienza di 4 nuove persone nel team, e abbiamo **ridefinito i nostri servizi in modo fortemente legato alla Purpose e agli stimoli dati dalla Matrice EBC**
- Abbiamo redatto il nostro **Conscious Contract** per regolare i rapporti tra i membri di Indaco a partire da valori e visioni condivise a cui tornare sempre in caso di problemi
- Abbiamo istituito un **Indicatore di Felicità** su cui misurarci nel tempo
- Abbiamo cercato di dare un ritmo alla pratica del **Circolo Rigenerativo**
- Abbiamo disfatto e ricostruito il nostro **modello economico**, che resta in continua evoluzione, perché parte dall'ascolto dei bisogni e del desiderio di impatto di tutti i membri del team



Tanto abbiamo fatto, ma si sa, anche i consulenti non sono perfetti! A diversi altri obiettivi non siamo riusciti a dare seguito.

Come, ad esempio, riuscire a definire una modalità sostenibile per supportare economicamente il consulente che decide di donare le sue competenze o offrire tariffe ribassate a progetti ad alto impatto sociale, oppure a coinvolgere maggiormente i giovani attraverso il nostro ruolo "Burbe".

In altri casi ancora, il nostro impegno verso un'attenzione al benessere delle persone nel team e verso una consulenza ad alto impatto trasformativo è stato disatteso o non ha portato ai risultati sperati. Abbiamo visto alcuni aspetti del nostro Indicatore di Felicità andare in lieve peggioramento nel tempo e percepito il trade-off tra desiderio di alto impatto in modo diffuso e desiderio di un buon equilibrio tra tempo di lavoro e tempo per sé. Questo ci ha portato a maturare molte riflessioni (alcune ancora in atto!) e a trovare la forza per metterci nuovamente in discussione.

Una realtà molto connessa ai bisogni dei suoi membri non può che essere sempre in forte evoluzione. Di conseguenza, il rischio di obsolescenza di questo Bilancio, in termini di aggiornamento delle informazioni presenti, è piuttosto alto. Tuttavia, restano sempre veri i nostri valori, lo spirito e le fondamenta e crediamo abbia valore condividere con l'esterno i nostri tentativi, i nostri fallimenti, le nostre modifiche nel tempo, perché la nostra evoluzione continua possa essere di ispirazione per altri!

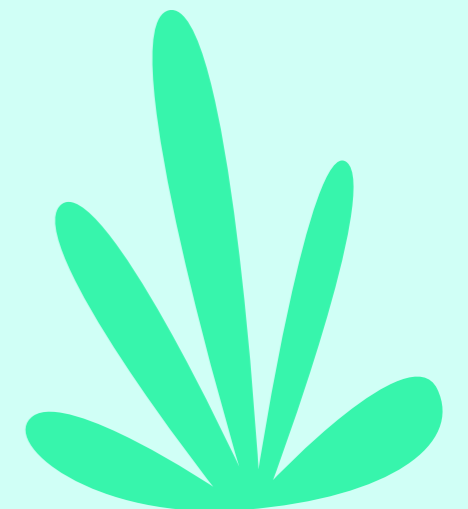
DESIDERIAMO INNANZITUTTO RINGRAZIARCI TRA NOI, MEMBRI DEL TEAM INDACO. PERCHÉ L'ESISTENZA E IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DI INDACO E DEI SUOI MEMBRI DIPENDONO SOLO DALLA PROATTIVITÀ DI CIASCUNO DI NOI.

Un ringraziamento va ai nostri compagni di viaggio delle validazioni Peer: Monteverde onlus, STL srl SB e Fundraiserperpassione srl SB per il confronto profondo, gli stimoli, la stima reciproca e l'amicizia che ormai lega le nostre realtà.

A tutti coloro che ci osservano, condividono la nostra Purpose e il nostro stile, ci danno feedback e ci spingono a non mollare, grazie!

Un grazie anche al movimento dell'Economia del Bene Comune e, in particolare, alla rete delle organizzazioni EBC a cui partecipiamo dal principio e che ci offre una comunità di pratica e bocciate di ossigeno per camminare sui passi della nostra Purpose.

Il team Indaco



Profilo dell'organizzazione

Indaco è un'idea che cresce ed evolve grazie all'impegno di un gruppo di persone che di lavoro fanno i consulenti aziendali. Questo è il modo più semplice di iniziare la presentazione...ma non rende del tutto l'idea.

Nel 2017 ci siamo ritrovati e abbiamo messo al centro del nostro "tavolo" un insieme di pensieri e riflessioni su come avremmo voluto far funzionare un'ipotetica società di consulenza, sulle competenze e i servizi che avremmo voluto offrire alle organizzazioni, sui progetti che avremmo voluto sostenere, su come avremmo voluto prenderci cura di noi come team...insomma abbiamo iniziato a pensare al tipo di consulenti che avremmo voluto diventare e al tipo di società che avrebbe potuto rispecchiare al meglio i nostri sogni.

Ne abbiamo tirato fuori Indaco: una non-società di consulenza che in 5 anni è passata da 4 a 8 membri, che stanno insieme perché guidati da una Purpose condivisa (Romperle le regole per coltivare organizzazioni umane al servizio del Bene Comune) e non perché legati da vincoli economici e obiettivi di profitto, attenti sempre e in ogni caso al benessere di tutti e al prendersi cura delle necessità del singolo, anche quelle legate agli aspetti di soddisfazione economica.

Per poter funzionare fin dall'inizio e tenere tutto in equilibrio (progetti dei clienti, progetti interni, vite personali, famiglie) abbiamo sperimentato le teorie organizzative, strategiche e relazionali che proponiamo nelle organizzazioni.

SIAMO INFATTI AUTORGANIZZATI FIN DALLA NOSTRA "NASCITA", PROVIAMO A RELAZIONARCI TRA DI NOI RISPETTANDO I PRINCIPI DELLA COMUNICAZIONE NON VIOLENTA, APPENA POSSIAMO SVOLGIAMO ATTIVITÀ OUTDOOR PER RIGENERARE L'ENERGIA DELLA MENTE E RICONNETTERCI ALLA NATURA, UTILIZZIAMO LEGO® SERIOUS PLAY® PER RIFLESSIONI STRATEGICHE E TATTICHE, SVILUPPIAMO PROGETTI INTERNI IN MODALITÀ AGILE E UTILIZZIAMO I PRINCIPI LEAN OVUNQUE SI POSSA.

VOLEVAMO CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO IN CUI IL BENESSERE DELL'INDIVIDUO FOSSE AL PRIMO POSTO...E CI STIAMO RIUSCENDO! COME? ROMPENDO TUTTE LE REGOLE E CREANDO IL SISTEMA PIÙ ADATTO A NOI.



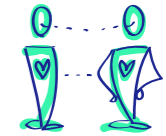
PURPOSE DRIVEN:

Siamo guidati da uno scopo più grande di noi



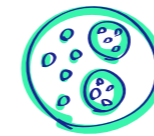
ECONOMIA DEL BENE COMUNE:

Siamo Soci e abbiamo un Bilancio che misura l'impatto che generiamo



COMUNICAZIONE EMPATICA:

Comunichiamo ispirandoci ai principi della comunicazione non violenta di M. Rosenberg



SELF MANAGEMENT:

Siamo auto organizzati fin dall'origine



CO-TUTTO:

Chiamateci partner, colleghi, foglie, co-founder. Siamo tutti allo stesso livello, tutti con competenze diverse



SEMPRE IN ON BOARDING:

Le nostre porte sono sempre aperte per accogliere nuove persone



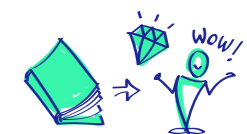
CONSCIOUS CONTRACT:

Il nostro contratto consapevole per i nostri rapporti interni



FEE FREE:

Il nostro modello economico privilegia l'impresa cliente e il progetto



FORMAZIONE INTERNA CONTINUA:

Condividiamo totalmente conoscenza, informazioni e dati per crescere ed essere aggiornati

Una delle regole più grosse che abbiamo rotto è stata proprio la scelta di non essere una società giuridica di stampo classico. E' una scelta nata dalla volontà di rispettare le esigenze dei membri, i loro sogni di autonomia e la necessità di sentirsi liberi ma connessi, impegnati in Indaco e contemporaneamente sempre stimolati dal "fuori".

Molti di noi sono liberi professionisti provenienti da esperienze di società che, a vari livelli, non hanno sempre tenuto in considerazione questi aspetti, pertanto è stato naturale scardinare anche il dogma della struttura societaria.

Il nostro pensiero però è sempre orientato alla soluzione migliore per noi. Il percorso di Conscious Contract è proprio un primo, importantissimo, mattoncino nella direzione della nostra forma societaria.



E INFINE COSA FACCIAMO?

ATTRAVERSO PERCORSI DI TRASFORMAZIONE, FORMAZIONE E MENTORING ACCOMPAGNIAMO LE ORGANIZZAZIONI NELL'ESPLORAZIONE DI QUELLA CHE, SECONDO NOI, È L'ORGANIZZAZIONE IDEALE, BASATA SU 7 PILASTRI:

- È GUIDATA DA UNO SCOPO
- È ORIENTATA AL BENE COMUNE
- SI CURA DELL'ORGANIZZAZIONE
 - SI IMPEGNA A MIGLIORARE
 - COLTIVA LE IDEE
 - DIFFONDE LA LEADERSHIP
- METTE LA PERSONA AL CENTRO

PROPONIAMO PERCORSI DI MIGLIORAMENTO E CRESCITA ORGANIZZATIVA, METTENDO ASSIEME METODOLOGIE, STRUMENTI E COMPETENZE CHE POSSONO SUPPORTARE IL CAMBIAMENTO E L'EVOLUZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI.



Eccoci!

FABIO COMACCHIO



FEDERICA LAGO



FEDERICA VALENTINI



MARTA AVESANI



MARTA DE GASPARI



MASSIMO LAVELLI



PIETRO ANTOLINI



ROBERTO VENEZIA



L'impresa ed il bene comune

Le imprese sono uno dei motori dell'economia ma molto spesso prendono energia dal sistema senza immetterne, o peggio, restituiscono impatto negativo. In Indaco abbiamo tutti percepito quanto **una buonissima consulenza, basata sui migliori principi ed eseguita nel migliore dei modi, sia sicuramente un buon modo per migliorare le performance aziendali, ma rimanga comunque fine a se stessa, confinata all'interno della singola realtà, se non incanalata in un quadro più ampio.** E sul lungo periodo questa percezione ci ha fatto sentire frustrati, inermi, non soddisfatti del nostro impatto.

Anche una stessa società di consulenza, seppur muovendosi nel mondo dell'intangibile, se concentrata solo sui servizi di consulenza e sui progetti interni finalizzati al business, rischia di essere vuota, senza un senso profondo, sicuramente remunerativa ma non soddisfacente per persone con valori e principi solidi, con il desiderio di migliorare il mondo e non di sfruttarne le possibilità.

E quindi ecco che siamo arrivati al dunque: **siamo interessati al Bene Comune perché siamo persone che hanno quello in testa, lo abbiamo respirato nella nostra vita personale e ce lo siamo portati dietro anche sul lavoro.** Anche se il nostro cammino ci ha portati ad avere a che fare specificatamente con il mondo imprenditivo, **abbiamo scelto di abbattere i muri che separano il bene della Società, delle Persone e dell'Ambiente dall'impresa e di creare un tutt'uno.**

E siccome non proponiamo mai a nessuno un percorso di miglioramento se prima non abbiamo fatto la nostra strada di consapevolezza...abbiamo iniziato togliendo tutti i muri in primis da noi.

Siamo uomini e donne, tutti egualmente coinvolti nella gestione di Indaco, tutti egualmente impegnati in molti progetti nelle organizzazioni con cui collaboriamo; siamo tutti persone con famiglie e non mettiamo mai in discussione le priorità della vita personale rispetto alle esigenze puramente lavorative, perché la sfera personale è per noi ricarica di energia e non problema da gestire. **Cerchiamo di rispettare l'ambiente** anche se il nostro impatto in tal senso è minimo, ma possiamo divulgare moltissimo diventando ambasciatori di ragionamenti critici nei posti che visitiamo per lavoro, anche grazie al peso che spesso le nostre parole possono avere, e da cui nasce un dovere. **Siamo aperti a collaborazioni** con società di consulenza da cui possiamo imparare e con cui possiamo creare valore; vogliamo inserirci sempre di più nelle dinamiche territoriali perché non vogliamo più essere sradicati e "sulla strada" ma appartenenti ad un luogo.

L'IMPATTO DI INDACO È UN IMPATTO CHE, PER AVERE PESO, DEVE AVERE DELLE CASSE DI RISONANZA, E PER FARLO INDACO DEVE ESSERE AGENTE DI "TRASPORTO" DEL BENE COMUNE.

NOTA METODOLOGICA

Questa rappresenta la seconda edizione del nostro Bilancio del Bene Comune.

CHE COS'È UN BILANCIO DEL BENE COMUNE

Un Bilancio del Bene Comune è uno strumento rendicontativo, strategico e trasformativo in grado di fornire un quadro completo dello stato dell'arte dell'impresa rispetto alla suo contributo al Bene Comune, guidando l'organizzazione nell'analisi e nella valutazione della qualità dell'applicazione dei valori fondamentali dell'Economia del Bene Comune (Dignità Umana, Solidarietà e Giustizia Sociale, Sostenibilità ambientale, Trasparenza e Co-determinazione democratica) nella relazione con tutti i gruppi di stakeholder: fornitori (sezione A), soci e partner finanziari (sezione B), collaboratori (sezione C), clienti e utenti (sezione D) e contesto sociale (sezione E).

Per ogni tema affrontato, il Bilancio del Bene Comune presenta:

- Una descrizione narrativa dello stato attuale dell'organizzazione evidenziando le principali politiche e azioni.
- Una serie di indicatori probanti, ove possibile quantitativi, a supporto di quanto descritto in forma narrativa.
- I possibili punti di miglioramento verso cui l'impresa desidera tendere.
- Un punteggio da 0 a 10 per ogni aspetto positivo o un punteggio da 0 a -200 per ogni aspetto negativo proposto dalla matrice dell'Economia del Bene Comune. Per ogni aspetto, sono proposti 2 diversi punteggi: il primo è la sintesi dell'auto-valutazione da parte del team di Indaco, il secondo è il punteggio definitivo confermato durante la validazione peer.
- Un punteggio complessivo finale dell'organizzazione per un massimo di 1000 punti.

IL PROCESSO DI SVILUPPO DEL BILANCIO DEL BENE COMUNE

Per questo bilancio abbiamo utilizzato come traccia la matrice e il manuale dell'Economia del Bene Comune per le imprese nella versione 5.0.

L'intero team Indaco, per un totale di 8 persone, è stato incluso nell'analisi dei diversi temi della matrice EBC e nelle relative auto-valutazioni. I dati sono stati raccolti da diversi ruoli a seconda delle accountabilities.

Le auto-valutazioni sono state validate durante l'incontro di valutazione di gruppo (peer) avvenuto insieme ad altre 3 organizzazioni in fase di bilanciamento (STL srl sb, Fundraiserperpassione srl sb e la Cooperativa Sociale Monteverde) e facilitato da 2 consulenti EBC.

COME SONO STATI ASSEGNATI I PUNTEGGI?

Gli aspetti positivi possono dare da 0 a 10 punti. Sebbene esistano descrizioni specifiche dei livelli di valutazione corrispondenti ad ogni punteggio per ogni aspetto analizzato, in generale, punteggi e livelli di valutazione seguono le logiche seguenti:

PUNTEGGI	LIVELLI	DESCRIZIONE
7-10	Esemplare	Il tema è alla base dell'identità e della strategia dell'impresa ed è trattato in modo creativo ed innovativo
4-6	Esperto	Le prime misure e sperimentazioni sul tema sono state tradotte in politiche e azioni stabili e sistematicamente adottate
2-3	Avanzato	Vengono attuate le prime misure / sperimentazioni sul tema
1	Primi passi	Il tema viene esaminato e vengono identificate delle strategie o dei possibili miglioramenti
0	Base	Rispetto delle norme vigenti in materia

Gli aspetti negativi possono dare da 0 a -200 punti. Il punteggio negativo è assegnato in caso siano presenti in azienda determinate pratiche illegali o impatti negativi gravi. In questo caso, un punteggio di 0 significa che non sono state riscontrate criticità in tale ambito e non vengono quindi assegnate penalità.

I punteggi dei singoli aspetti vengono aggregati in una somma ponderata che tiene conto delle dimensioni dell'ente, del settore, dei principali Paesi e settori di acquisto e vendita e di alcuni indicatori in ambito economico. Il punteggio complessivo massimo è di 1000 punti. In tabella si riporta una descrizione del profilo dell'azienda in tema di sostenibilità e orientamento al bene comune in base al punteggio raggiunto.

PUNTEGGI	LIVELLI	DESCRIZIONE
700-1000	Esemplare	Il bene comune e la sostenibilità sono alla base dell'identità e della strategia d'impresa e vengono trattati in modo creativo e innovativo.
300-699	Esperto	L'impresa ha tradotto sperimentazioni e prime misure in politiche stabili e sistematiche in diversi ambiti, al di là degli obblighi di legge
100-299	Avanzato	L'impresa ha avviato alcune sperimentazioni e adottate alcune prime misure di miglioramento in vari ambiti, al di là degli obblighi di legge
1-99	Primi passi	L'impresa è in fase di analisi e di identificazione di strategie di miglioramento in vari ambiti, al di là degli obblighi di legge
0	Base	L'impresa opera nel rispetto delle norme vigenti



IL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE DEL BILANCIO

Il nostro perimetro di rendicontazione è Indaco Team in quanto organizzazione. Questa scelta ha determinato delle difficoltà nell'affrontare alcuni aspetti della matrice con domande e indicatori pensati per organizzazioni con una forma giuridica, in particolare per quanto riguarda la maggior parte degli aspetti inerenti i proprietari e i partner finanziari (aspetti B), i collaboratori (C) e le imposte e gli oneri fiscali (E2.1). Diversi di questi aspetti sono stati quindi reinterpretati per adattarsi al nostro vestito e perché potessero diventare temi e indicatori davvero utili e stimolanti per farci progredire nel nostro cammino verso il Bene Comune. Le attività e i dati economici sono stati analizzati in forma aggregata in coerenza con il perimetro definito prendendo quindi in considerazione i soli acquisti fatti dai singoli per conto di Indaco e non gli acquisti personali, il fatturato generato dai singoli per progetti Indaco e non per propri progetti professionali personali, i contributi alla collettività offerti come Indaco e non quelli a titolo personale, e via dicendo.

In ogni caso, durante il percorso è emerso come Indaco rappresenti per tutti noi membri una comunità di pratica e uno spazio formativo in grado di stimolare riflessioni e cambiamenti nello stile di vita di tutti noi suoi membri, pur nella libertà di ognuno. Per questo motivo, lungo il bilancio si potranno trovare anche alcuni obiettivi di miglioramento relativi alla condivisione di buone pratiche e alla formazione sugli stili di vita sostenibili.

A. FORNITORI

INDACO È UNA REALTÀ “LEGGERA” CHE GENERA VOLUTAMENTE POCHE COSTI. ABBIAMO SEMPRE VOLUTO CREARE QUALCOSA CHE FUNZIONASSE CON POCO DENARO E MOLTO CAPITALE INTELLETTUALE, CON POCO SPRECO IN ACQUISTO DALL’ESTERNO E MOLTO ENGAGEMENT DELLE PERSONE COINVOLTE.

Ovviamente, alcuni costi di base ci sono e solamente grazie al percorso del Bilancio del Bene Comune ci siamo avvicinati al tema dell'acquisto consapevole di oggetti e servizi a noi utili che tengano in considerazione le condizioni di lavoro delle persone che li producono/ offrono e il loro impatto ambientale.

Di sicuro per l'acquisto di un bene essenziale per noi, quale la conoscenza (knowledge), poniamo seri vincoli:

- Selezioniamo partner e consulenti che abbiano valori condivisi con i nostri.
- Non poniamo mai il fornitore in situazione di stress personale o organizzativo al fine di ottenere un nostro maggiore tornaconto.
- Preferiamo la territorialità, nonostante per alcune tematiche sia per noi obbligatorio rivolgerci all'estero, almeno in questo momento.
- Appliciamo gli stessi valori e principi validi per il team interno anche per i partner strategici esterni.
- Coltiviamo l'approccio del fuori a flusso con il dentro, per ispirare ed essere ispirati da valori condivisi, oltre che modalità operative diverse ma con lo stesso scopo, quello di trasformare le organizzazioni in organizzazioni efficaci ed umane.



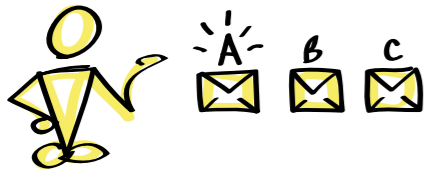
1 VALUTAZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO LUNGO LA FILIERA

A3- CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE LUNGO TUTTA LA FILIERA

A2- EQUITÀ SOCIALE E RELAZIONI COMMERCIALI EQUE LUNGO LE FILIERE

1 EQUA CONDIZIONI DI LAVORO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE PARTNER

SCELTA CONSAPEVOLE



NE SAPIAMO ANCORA POCO



A: FORNITORI

ACQUISTI CON ATTENZIONE AL TERRITORIO

es. CATERING LOCATIONS "...."

STRATEGICI CHIAVE = PARTNER



ALTRI

CANCELLERIA TECNOLOGIA "...."

COMUNICAZIONE E MARKETING

COMPLETANO LA NOSTRA OFFERTA DI VALORE

CI AIUTANO AD AVERE IMPATTO



- ★ VALORI CONDIVISI
- ★ BENESSERE PER ENTRAMBI
- ★ METTIAMO LA STESSA ATTENZIONE CHE ABBIAMO FRA DI NOI

1 NEGOZIAZIONE PER SODDISFAZIONE RECIPROCA

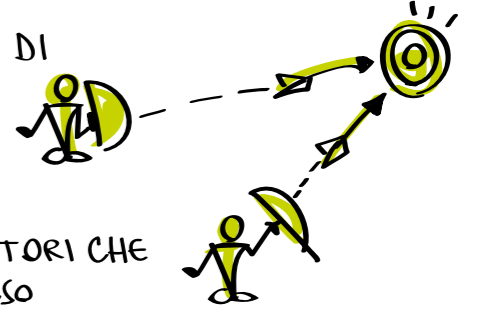


CAPACITÀ DI INVESTIMENTO DI INDACO

ESIGENZE ECONOMICHE DEL FORNITORE

INDACO ALTRO

NOI CERCHIAMO DI FARE DEL BENE



CERCHIAMO FORNITORI CHE VOGLIANO LO STESSO

A4- PROCESSI PARTECIPATIVI DI CONSULTAZIONE, COINVOLGIMENTO E DIALOGO LUNGO LA FILIERA

INCONTRI DI AGGIORNAMENTO COME I NOSTRI INCONTRI TATTICI

FEEDBACK CONTINUO

GOVERNANCE

1 PARTNER



CHIAREZZA e CONDIVISIONE OBIETTIVI/ASPETTATIVE



NUOVI RUOLI

PURPOSE e ACCOUNTABILITIES

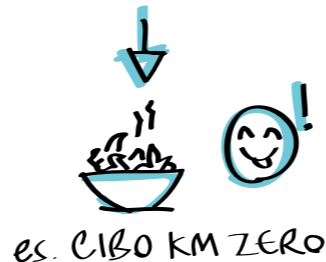
- Go! COORDINAMENTO LEGGERO
- AUTONOMIA
- LIBERTÀ DI ESECUZIONE



TUTTO DA IMMAGINARE

A3- IMPATTI E RISCHI AMBIENTALI LUNGO LA FILIERA

DOVE POSSIAMO PERÒ CE LA METTIAMO TUTTA!

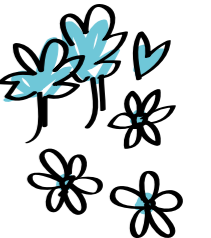


NO MERCHANDIZING INQUINANTE e INUTILE NO GADGET

SI REGALI DI FORMAZIONE, ALBERI...



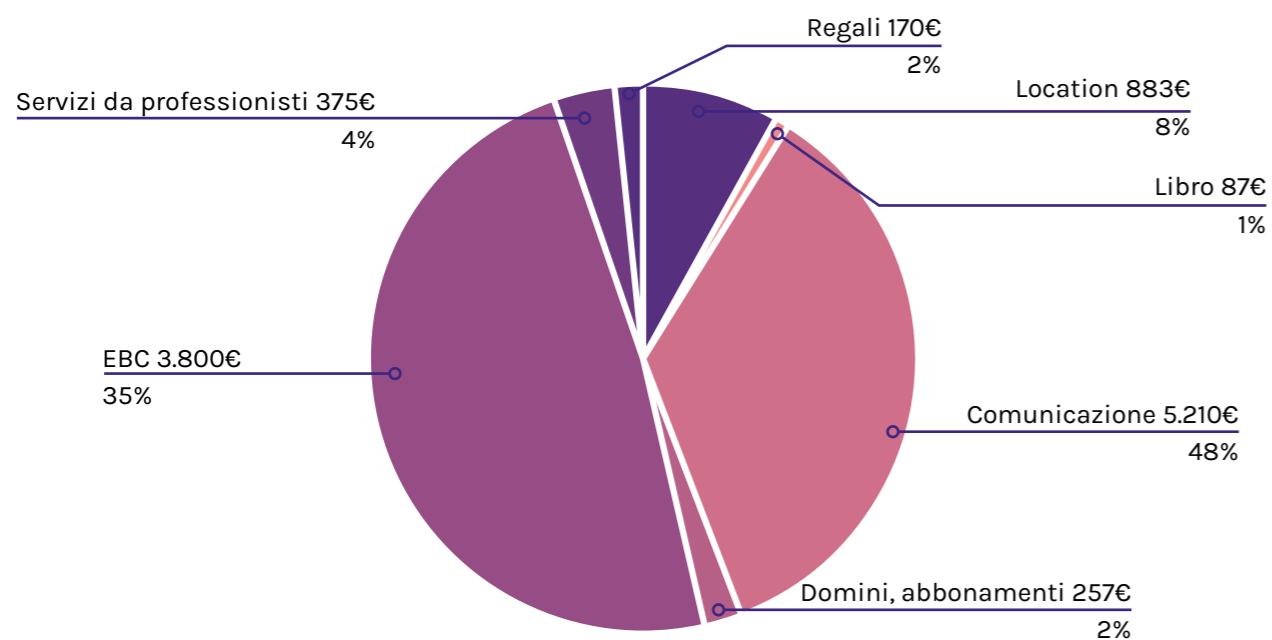
ONE PIECE FLOW!



CHISSÀ COSA C'È DIETRO...

ELENCO DEI PRODOTTI/SERVIZI ACQUISTATI E % DI OGNI VOLUME DI ACQUISTO SUL VOLUME COMPLESSIVO DEGLI ACQUISTI

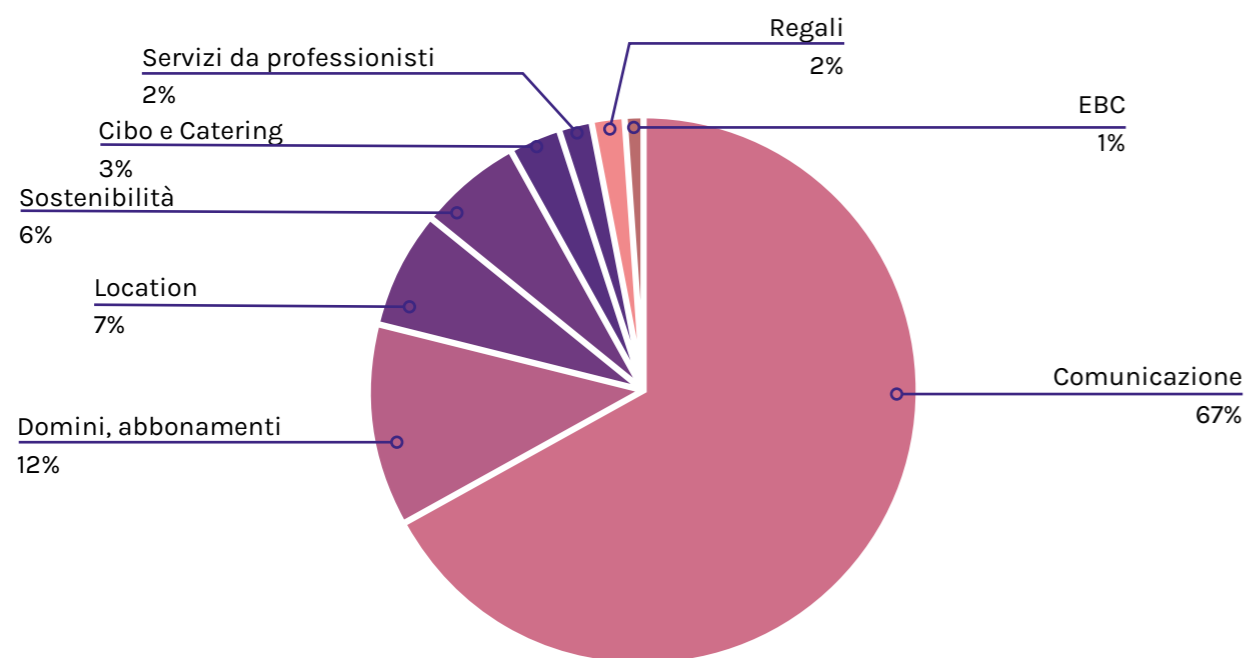
Acquisti per categorie 2021



Confronto dei prodotti/servizi acquistati 2021- 2022 per provenienza (volume - %)

Provenienza del bene/servizio	ANNO 2021		ANNO 2022	
	€	%	€	%
Veneto	6.637,57	62%	6.515,59	81%
Italia	3.887,00	36%	598,00	7%
Internazionale	256,64	2%	974,07	12%
Totale	10.781,21	100%	8.087,66	100%

Acquisti per categorie 2022



Confronto dei prodotti/servizi acquistati negli ultimi quattro anni: 2019- 2022 (volume - % - analisi delta)

Comunicazione		Nel 2019 e 2020 si sono sostenuti costi ridotti in quanto l'aggiornamento del sito e dei contenuti sono stati gestiti con lavoro interno volontario
Domini, abbonamenti		“Nel 2022 si sono decisi i seguenti investimenti tecnologici a favore di una comunicazione robusta con i fornitori: zoom, miro. Nel 2022 passaggio da Aruba a Google Workspace
Location		“Anno 2019: Evento Self Management Anno 2020-2021-2022 Affitto locali per coordinamenti Indaco. Abbiamo cercato progressivamente di spingere verso scelte di location più in linea con le policy di sostenibilità (utilizzo delle nostre case e di spazi a vocazione sociale)”
Sostenibilità		A partire dal 2022 abbiamo iniziato l'adozione di alberi per compensare l'emissione di CO ₂ 2021 (mobilità) con il partner wownature.eu
Cibo, catering		“2019: evento. Anni successivi: incontri e cene Indaco”
Servizi da professionisti		Servizi di supporto alla comunicazione (anno 2019 per evento, anno 2021 libro, anno 2022 sito)
Regali		“Abbiamo cercato di applicare le policy di acquisto regali: - Evitare gli sprechi - Spostare i dono da tangibili a intangibili (formazione)”
EBC		“Anno 2021: accompagnamento alla redazione e validazione peer del nostro primo Bilancio de Bene Comune Anno 2021: quote associative dei membri Indaco alla Federazione per L'economia del Bene Comune in Italia”
Libro		Pubblicazione libro nel 2020
Social, assicurazioni		La spesa è stata zero perché non ci sono stati eventi da promuovere
Cancelleria, flyer		“Abbiamo cercato di eliminare la carta superflua
Tecnologia		Non si sono fatti ulteriori investimenti negli anni successivi dopo il 2019



Spesa per Categoria	2019		2020		2021		2022	
Comunicazione	823	12%	2.953	28%	5.210	48%	5.405	67%
Domini, abbonamenti	70	1%	104	1%	257	2%	974	12%
Location	1.400	21%	1.054	10%	883	8%	572	7%
Sostenibilità		0%		0%		0%	498	6%
Cibo e catering	1.869	28%	374	4%		0%	270	3%
Servizi da professionisti	480	7%		0%	375	3%	144	2%
Regali	620	9%	630	6%	170	2%	125	2%
EBC		0%		0%	3.800	35%	100	1%
Libro		0%	5.051	48%	87	1%		0%
Social e assicurazioni	180	3%	120	1%		0%		0%
Cancelleria e Flyer	895	14%	172	2%		0%		0%
Tecnologia	250	4%		0%		0%		0%
	6.587	100%	10.458	100%	10.781	100%	8.088	100%

Nel 2021 abbiamo elaborato una policy sugli acquisti responsabili che richiede ai membri di Indaco di farsi una serie di domande prima di fare un nuovo acquisto. Le domande indagano dapprima la reale necessità di fare l'acquisto o la possibilità di procedere con un prestito o l'acquisto di un bene usato, per poi andare ad indagare l'impatto sociale e ambientale del prodotto / servizio da acquistare lungo l'intera filiera dalle materie prime al fine vita. Tale policy ci ha portato a ridurre notevolmente l'acquisto di regali fisici verso i clienti trasformandoli in caso in esperienze e formazione, ad esempio.

Nel 2023 desideriamo migliorare tale policy per supportare in modo più dettagliato i membri Indaco negli acquisti con attenzioni specifiche per le varie categorie di acquisto tipiche di Indaco.

A1 LA DIGNITÀ UMANA LUNGO LA FILIERA

Aspetto A1.1: Condizioni di lavoro e conseguenze sociali nella filiera

Come verrà ripreso nei vari sottocapitoli possiamo riassumere che per i fornitori non strategici, come per gli anni passati, (es: Acquisto pennarelli) non abbiamo nessuna informazione sui temi da approfondire in questa sezione.

Invece per i fornitori strategici (Es: comunicazione e formatori) abbiamo un buon processo di valutazione delle condizioni di lavoro all'interno di quelle realtà e riusciamo ad effettuare uno screening ed una scelta consapevole e responsabile di fornitori che condividono con noi valori e approcci a questi temi.

La policy sviluppata nel 2021 e descritta nell'introduzione alla sezione A guida i membri di Indaco nelle scelte migliori dal punto di vista del rispetto dei diritti umani.

Indicatori probanti

Quota percentuale dei prodotti/servizi acquistati e prodotti in condizioni di lavoro dignitose

2021: 48% (Social Media Manager, Bukò)

2022: 67% (Social Media Manager, Bukò; Comunicazione, Elena Fornasier)

Potenziale di miglioramento

Si veda introduzione sezione A.

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	2 PUNTI	3 PUNTI

Aspetto negativo A1.2: Violazione della dignità umana nella filiera

Indaco non acquista prodotti a rischio per quanto riguarda la violazione della dignità umana.

Potenziale di miglioramento

Si veda introduzione sezione A.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

A2 SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA SOCIALE NELLA FILIERA

Aspetto A2.1: Relazioni commerciali eque nei confronti dei fornitori diretti

Le buone pratiche di Indaco, coerenti con le policy in vigore, per stabilire relazioni eque con i fornitori strategici sono:

- Scelta dei fornitori in base a criteri di condivisione valoriale;
- Negoziazione delle fee per reciproca soddisfazione e non imposizione dall'alto e pressione affinché accettino.

In particolare dal 2021 e 2022 queste buone pratiche sono state messe in atto con i seguenti fornitori strategici:

- Social media manager;
- Agenzia di comunicazione;
- Location ospitanti i meeting Indaco.

Ad esempio, nella scelta della Social Media Manager:

- È stata fatta un'analisi delle sue esigenze lavorative
- Sono stati definiti in modo chiaro obiettivi, aspettative e modalità di coordinamento lasciando completa autonomia organizzativa
- Abbiamo fatto momenti di check mensili di coordinamento e di verifica sulla soddisfazione rispetto a quanto pattuito.

TOTALE ACQUISTI 2022*	8.088 €
FATTURATO	258.000 €
RAPPORTO CREAZIONE DI VALORE PER IL FORNITORE/FATTURATO	3 %

*NB: il valore degli acquisti preso in considerazione è quello degli acquisti istituzionali fatti come Indaco e non degli acquisti dei singoli professionisti del team. Questo spiega perché la quota di valore verso i fornitori sia estremamente bassa, sebbene gli acquisti nell'ambito dei servizi di consulenza non siano comunque alti.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	2 PUNTI	2 PUNTI

Indicatori probanti

Durata media della relazione commerciale con i fornitori

Premessa: Indaco non effettua molti acquisti e, di conseguenza, ha difficoltà a tessere relazioni stabili. Ciò nonostante, per i pochi professionisti strategici di cui ci avvaliamo, scelti a partire da una base valoriale condivisa, c'è il desiderio di intrecciare relazioni di lungo periodo. Infatti negli esercizi 2021 e 2022 si è rafforzata la partnership con il fornitore Bukò (fornitore Indaco da 3 anni), che incide per più del 50% degli acquisti.

Stima in termini economici della distribuzione del la creazione di valore lungo la filiera (Totale acquisti per ogni fornitore diretto (in euro) / totale fatturato (in euro) * 100)

Aspetto A2.2: Influssi positivi sulla solidarietà e la giustizia lungo l'intera filiera

Nella scelta del partner di comunicazione Indaco ha indagato e valutato la modalità di impiego delle risorse interne a Bukò, società specializzata in comunicazione con sede a Padova. Rispetto ad altre realtà del settore la formula organizzativa e l'approccio di gestione delle risorse umane di Bukò è molto in linea con i principi di Indaco.

In particolare, è stato valutato in modo positivo il tipo di contratto utilizzato dalla Società Bukò rispetto ai fornitori interni di art direction, social media management e sviluppo web: pur non essendo dipendenti per scelte dei professionisti stessi le risorse hanno una situazione lavorativa di assoluta sicurezza anche se non dedicate esclusivamente all'azienda Bukò. Questo perché l'obiettivo della società è avere persone che dedichino competenze e creatività a Bukò per "affezione" al brand e condivisione dei valori e non solo per puro contratto e profitto. All'interno del team, infatti, ogni persona definisce la modalità di collaborazione, negozia in modo trasparente la propria retribuzione e gestisce in completa autonomia il proprio tempo, in presenza o in modalità remota. La società inoltre finanzia la formazione delle singole professionalità, anche per percorsi di alto livello. L'obiettivo è di avere persone soddisfatte, competenti e sempre più vicine all'azienda.

Inoltre, nel 2021 e 2022 abbiamo svolto i nostri incontri di team (location e vitto) quasi esclusivamente in realtà gestite da cooperative sociali e enti di stampo sociale.

La policy sviluppata nel 2021 e descritta nell'introduzione alla sezione A guida i membri di Indaco nelle scelte migliori dal punto di vista della giustizia sociale.

Indicatori probanti

Percentuale di prodotti e materie prime acquistati con un'attenzione al valore della la solidarietà e l'equità lungo la filiera

2021: 64%

2022: 81% (location, comunicazione, EBC)

Percentuale di fornitori con cui è stato affrontato il tema del comportamento equo e solidale nei confronti di tutti gli stakeholder o che sono stati scelti su questa base

2021: 56%

2022: 74% (comunicazione, EBC)

Potenziale di miglioramento

Si veda introduzione sezione A.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	2 PUNTI	2 PUNTI

Aspetto negativo A2.3: Sfruttamento del potere di mercato nei confronti dei fornitori

Indaco non ha alcun potere di mercato rispetto ai suoi fornitori.

Valutazione

[Punti negativi, 0]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

A3 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE NELLA FILIERA

Aspetto A3.1: Impatti ambientali lungo la filiera

Indaco offre servizi per cui si basa principalmente sull'intangibile nella creazione di valore.

Sebbene la cultura ambientale sia uno dei principali valori delle persone coinvolte in Indaco, nel sistema di acquisti non si ottiene una prova di questa propensione per la bassa incidenza che questo tema ha rispetto a Indaco.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	2 PUNTI	2 PUNTI

La policy sviluppata nel 2021 e descritta nell'introduzione alla sezione A guida i membri di Indaco nelle scelte migliori dal punto di vista ecologico.

Indicatori probanti

Lista e percentuale di fornitori che contribuiscono a ridurre gli impatti ambientali negativi:

2021: 2% (pranzi bio e km0)

2022: 6% (adozione e piantumazione alberi)

Potenziale di miglioramento

Si veda introduzione sezione A.

Aspetto negativo A3.2: Conseguenze ambientali sproporzionatamente elevate lungo la filiera

Al momento non siamo consapevoli di impatti ambientali sproporzionatamente elevati nei nostri acquisti.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

A4 TRASPARENZA E CONDIVISIONE DELLE DECISIONI LUNGO LA FILIERA

Aspetto A4.1 Trasparenza e diritti di condivisione delle decisioni per i fornitori

Come già evidenziato nell'area riguardante le relazioni eque con i fornitori, Indaco ha pochi fornitori strategici che collaborano con il team interno instaurando relazioni totalmente alla pari.

Questo si evidenzia anche nella struttura organizzativa scelta da Indaco, ovvero una struttura in cui i ruoli hanno piena definizione e autonomia, che, in alcuni casi, viene utilizzata anche per definire il ruolo del fornitore strategico.

Ad esempio, sia la nostra Consulente per la comunicazione che la nostra Social Media Manager sono

figure esterne per le quali abbiamo comunque creato un ruolo apposito, con Purpose e Accountabilities definite e discusse con le rispettive figure. Tali figure vengono invitate nei momenti di tactical meeting mensili così che lo scambio di informazioni possa essere fatto in modo diretto, così come eventuali decisioni da prendere.

Nel caso dell'agenzia di comunicazione Bukò, è stato instaurato un rapporto di consulenza da parte loro nei confronti delle esigenze di comunicazione di Indaco totalmente fondato sulla condivisione dei nostri bisogni e di presa di decisione congiunta. Il processo si basa su riunioni periodiche in cui Bukò aggiorna il ruolo di riferimento Indaco sullo stato avanzamento dei progetti in corso.

Inoltre, viene di volta in volta fatto il punto sulla gestione economica dei progetti al fine di avere una stretta corrispondenza tra quanto effettivamente svolto e l'investimento correlato.

Grazie alla modalità di comunicazione instaurata tra Indaco e Bukò, vengono inoltre naturalmente effettuati dei momenti di feedback sull'operato di Bukò e su eventuali esigenze non rispettate da parte di Indaco, in ottica di un miglioramento della relazione e di raggiungimento degli obiettivi.

Potenziale di miglioramento

Nell'ottica di "partnership umane" si vogliono sviluppare nuove policy fornitori per il 2023 che prevedano in sintesi:

- Scambio merce
 - Scambio di conoscenze
 - Team estesi: il fuori che lavora a flusso con il dentro
- Integrazione policy di partnership 2023 che preveda, tra l'altro:
- L'invito dei fornitori agli incontri di coordinamento Indaco, come momento di crescita win-win
 - Raccolta strutturata di feedback da parte dei partner per cogliere spunti di miglioramento win-win

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	3 PUNTI	3 PUNTI

Aspetto A4.2 Influssi positivi sulla trasparenza e la condivisione delle decisioni lungo l'intera filiera

Si veda quanto descritto nell'aspetto A2.2

Indicatori probanti

Percentuale di prodotti e materie prime acquistati con un'attenzione al valore della trasparenza e della condivisione delle decisioni lungo la filiera

2021: Bukò 48% - EBC 35%

2022: Bukò 60%

Potenziale di miglioramento

Si veda introduzione sezione A.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

B. PROPRIETÀ E PARTNER FINANZIARI

INDACO HA UN FUNZIONAMENTO "SOCIETARIO" DI FATTO, SENZA ESSERE UNA VERA SOCIETÀ IN TERMINI GIURIDICI E FISCALI.

Questo, fin dalla sua fondazione, ha posto Indaco in una situazione sperimentale con l'obiettivo di permettere alla Purpose di Indaco di realizzarsi e ai membri del Team di mantenere la loro autonomia finanziaria e di profitto sentendosi contemporaneamente parte attiva e decisionale di Indaco. Si tratta di una sfida basata sulla sperimentazione per prove ed errori.

In particolare, la sfida più ampia è stata ed è tuttora il modello economico che sostiene Indaco.



B1 AUTOFINANZIAMENTO

OBIETTIVI ECONOMICI e LIVELLO DI GUADAGNO AUTODEFINITO DAI SINGOLI



INSIEME SI CONTRIBUISCE AD INDACO



INVESTIMENTI FORMATIVI ASSIEME

REALIZZAZIONE PERSONALE ATTRAVERSO COACHING e MENTORING

LIBERTÀ DAL FINANZIAMENTO DI TERZI



INSIEME SI CONDIVIDONO SOGNI e IDEE DI IMPATTO



MARKETING



MAGGIORE IMPATTO INSIEME!

TRIAL & ERROR e EVOLUZIONE



WHAT'S NEXT?

* LEGGEREZZA DELLA STRUTTURA DA MANTENERE



* BUDGET LEGATO A OBIETTIVI STRATEGICI (ALLA PURPOSE)



MANTENENDO EQUILIBRIO / CON CALMA / NELLA DIMENSIONE DI INDACO

B4 PROPRIETÀ e CONDIVISIONE DELLE DECISIONI

GOVERNANCE

GLI INCONTRI GOVERNANCE SONO OCCASIONI PER RESTARE ALLINEATI ALLA NOSTRA PURPOSE

CONSCIOUS CONTRACT

PURPOSE, VALORI, MODELLO ECONOMICO



ONBOARDING

(NO) PROPRIETARI (SI) CUSTODI



1 CONTATTO

2 ALLINEAMENTO FRA LE PARTI

3 SPERIMENTAZIONE e CONOSCENZA SUL CAMPO

4 ENTRATA

QUAL È LA TUA PURPOSE?



B2: APPROCCIO EQUO e SOLIDALE ALL'IMPIEGO DEGLI UTILI

USUAL PEOPLE



VS

PEOPLE



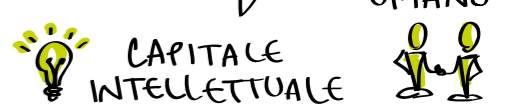
NON C'È UN'ENTITÀ CHE GUADAGNA, IL FATTURATO È DEI SINGOLI

LATO NEGATIVO

IL RISCHIO È DEI SINGOLI



CAPITALE NATURALE (TO BE)



INVESTIMENTI

CAPITALE INTELLETTUALE



FORMA (NON) SOCIETARIA (PER ORA)

* AUTONOMIA DEI SINGOLI (LIBERI PROFESSIONISTI)

* DECISIONI ASSIEME PER INDACO

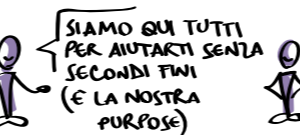
DISCLAIMER!

NON SIAMO "NORMALI"

(NO) FEE COMMERCIALI

(NO) PROPRIETÀ DEL CLIENTE

"IL CLIENTE È IL MIO TESSORO!"



LA PURPOSE DI INDACO

OGNUNO HA LA SUA PURPOSE

* ADEGUARSI ALLE NECESSITÀ DEL SINGOLO

- QUOTA INDACO NON PROPORZIONALE AL FATTURATO

* RISCHIO CALCOLATO (NO PAZZIE)

- BUDGET CO-COSTRUITO E REVISIONATO

* FLUSSO DI CASSA SOLO QUANDO SERVE (NO ACCANTONAMENTI INUTILI)

B3 INVESTIMENTI ORIENTATI AL BENE COMUNE

INDACO INVESTE! (NON IL SINGOLO)

PROGETTO DI RIFORESTAZIONE CON

VIAGGI VERSO I CLIENTI

Wow NATURE!



TARIFE RIDOTTE PER CONSULENZA A ENTI NO PROFIT O REALTÀ AD ALTO IMPATTO POSITIVO

Sono stati testati diversi modelli economici basati su posizioni diverse rispetto alle seguenti variabili:

- Partecipazione più o meno attiva alla vita Indaco (ruoli essenziali per il funzionamento societario, progetti interni per il lancio e la crescita di Indaco);
- Quota di finanziamento da parte del singolo verso Indaco stabilita in proporzione al fatturato generato;
- Redistribuzione di quanto generato da Indaco verso i singoli;
- Definizione del budget di spesa e sue modalità di copertura;
- Percentuali commerciali per il riconoscimento dell'attività di acquisizione e mantenimento clienti.

I modelli economici attivi fino al 2020 (seppure annualmente revisionati) erano basati su questo tipo di principi e hanno portato alla nascita di tensioni riguardanti:

- Le differenze di fatturazione dovute all'impegno del singolo (più tempo dedico alla consulenza, più ho quota di fatturato elevata);
- Le differenze in termini di tempo dedicato ai ruoli interni di Indaco e ai progetti di crescita (più tempo dedico alla consulenza meno tempo ho da dedicare a Indaco);
- Conseguenza del secondo punto, le differenze in termini di partecipazione al processo decisionale (più tempo dedico alla consulenza, più quota di fatturato avrò da versare, meno tempo riuscirò a dedicare al processo decisionale perché non potrò essere presente alle riunioni interne).

Con un importante giro di boa nel 2020 Indaco è passato dunque da un modello economico tipico di una tradizionale società di consulenza quali:

- Grande enfasi posta sul raggiungimento di fatturati personali pre-budgettizzati su cui si calcolavano le fee da versare alla società
- Molti controlli interni per definire la "proprietà" del cliente al fine di riconoscere le fee commerciali interne al team;
- Descrizione minuziosa delle aspettative rispetto ai ruoli "fondatore" e "non fondatore" al fine di delineare confini di diritti e doveri, sia in termini economici che di possibilità di partecipare al processo decisionale;
- A un modello economico basato sul riconoscersi in un progetto di "non-società" di consulenza completamente diverso dall'esistente e dal voler esserne parte attiva.

Si è pertanto lavorato in modo congiunto per testare un nuovo modello economico, ora attivo che prevede:

- Scollegamento tra il finanziamento di Indaco e il fatturato personale del singolo libero professionista, che in quanto libero può decidere il proprio obiettivo economico annuale senza dover rendere conto al resto del team;
- Azzeramento delle fee commerciali all'interno del team Indaco e quindi eliminazione totale del concetto di "proprietà" del cliente;
- Apertura e volontà di favorire l'entrata di nuove collaborazioni con diversi gradi di coinvolgimento nei ruoli interni e di impegno finanziario.

L'evoluzione importante di questo ultimo modello economico ha permesso una maggiore chiarezza sulla struttura di collaborazione che i membri vogliono promuovere e sostenere ma richiede ancora affinamento e miglie su un aspetto fondamentale:

- Definizione quote di finanziamento per le diverse figure più o meno coinvolte nella vita di Indaco (quando entro, che impegno economico ho nei confronti di Indaco? a fronte di cosa?);
- Monitoraggio della soddisfazione economica dei singoli per valutare azioni di supporto (Indaco vince se tutti vincono).

Nel corso del 2022 abbiamo generato una modifica al modello economico al fine di considerare il differente impegno e partecipazione delle persone alla vita di Indaco.

La sfida in questa evoluzione è mantenere alta l'attenzione alla soddisfazione economica del singolo senza ingessare il funzionamento di Indaco, porre attenzione al benessere di ognuno e nel contempo garantire finanziamento per i "sogni" e le attività routinarie.

B1 FINANZIAMENTO ETICO DELL'IMPRESA

Aspetto B1.1: Autonomia finanziaria attraverso l'autofinanziamento

Al momento Indaco è una non-società: non c'è un'impresa strutturata che guadagna grazie al contributo dei diversi "lavoratori" ma ci sono 8 liberi professionisti che decidono i propri obiettivi economici e il proprio livello di guadagno e poi decidono di investire in Indaco per raggiungere obiettivi di realizzazione professionale e di impatto più grandi di quanto potrebbero fare singolarmente.

Possiamo considerare quindi gli 8 liberi professionisti come finanziatori e anche allo stesso tempo proprietari o shareholder.

Sono molti e diversi i motivi per cui un libero professionista può valutare l'entrata in Indaco, e proviamo qui a riassumerne qualcuno:

- Supporto da parte di un team nello svolgere l'attività di consulente nel migliore dei modi grazie alla possibilità di imparare, confrontarsi, creare nuovi servizi, partecipare a progetti complessi e a maggiore impatto;
- Possibilità di avere coaching commerciale, coaching comunicativo, mentoring;
- Possibilità di avere un livellamento del carico di lavoro nei momenti di maggiore stress;
- Aumento di possibilità di visibilità grazie agli investimenti in marketing;
- Possibilità di portare all'interno della consulenza talenti personali inesperti per creare qualcosa di migliore e unico.

Il modello economico di Indaco è generato dalla Purpose e deve anche sostenerla, pertanto:

- Da un lato vediamo la grande potenzialità della struttura del modello economico che, proprio per il suo principio di diffusione e di coinvolgimento, permette di andare nella direzione voluta in modo molto veloce ed efficace;
- Dall'altro, essendo Indaco autofinanziato sulla base delle necessità e degli obiettivi personali di ogni membro del team, la realizzazione della Purpose potrebbe subire rallentamenti o essere guidata da continui compromessi.

L'autonomia finanziaria Indaco genera:

- Grande libertà (rispetto a strutture finanziate da enti terzi);
- Possibilità di rimanere molto aderenti agli scopi iniziali del progetto.

Comporta però alcuni lati da tenere monitorati:

- Può risultare autolimitante (meno investo meno posso realizzare i sogni);
- Prevede una compensazione di investimento in termini di tempo dedicato dai singoli per i progetti di sviluppo e la gestione interne (quote economiche annuali da versare basse a fronte di un impegno del singolo nel portare avanti ruoli interni non remunerati);
- Non genera rischi ma non c'è nemmeno spazio per slanci di grandi progetti indirizzati alla Purpose, ovvero i progetti quindi a più alto impatto ma anche tendenzialmente a più alto investimento.

L'attuale modello economico prevede la gestione del versamento delle "quote" di ogni partecipante a Indaco in base ad un budget correlato agli obiettivi strategici, rivisto diverse volte durante l'anno e discusso con tutto il team per approvazione.

Nel corso del 2022 abbiamo modificato in modo sostanziale il modello economico al fine di considerare il differente impegno e partecipazione delle persone alla vita di Indaco.

Abbiamo differenziato le figure di: Community, Inspired, Onboarding

Le 3 figure si differenziano per l'impegno economico, per la copertura o meno di ruoli all'interno della struttura, per lo spazio dedicato ad esse da Indaco nell'ambito della comunicazione.

- Community: viene considerata una quota stabilita a inizio anno in base al budget spese con una suddivisione paritaria fra tutti i membri community
- Inspired: viene considerata una quota fissa che al momento è stata decisa su base volontaria da parte degli inspired dopo visione del budget spese
- Onboarding: non viene previsto contributo economico

Sarà comunque comune e assolutamente indispensabile per tutte le figure la coerenza valoriale a quanto portato avanti da Indaco come riportato nel Conscious Contract.

Indicatori probanti

Quota di capitale proprio (%) 0

Quota media di capitale proprio del settore (%) N.D.

Potenziale di miglioramento

Mettere in atto e testare il modello economico e capire come mantenere equilibrio economico e relazione tra

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	1 PUNTI	1 PUNTI

Aspetto B1.2: Fonti di finanziamento esterne orientate al bene comune

Indaco è finanziato al 100%, dal suo team di membri che contribuisce completamente alla copertura delle spese.

Indicatori probanti

Quote per coprire le spese operative:

2021: raccolti e spesi € 10.781,21

2022: raccolti e spesi € 10.787,26

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
7 PUNTI	7 PUNTI	7 PUNTI

Aspetto B1.3: L'approccio etico di finanziatori esterni

In questo momento non consideriamo questo aspetto in quanto Indaco non ha partner finanziari e non ha un conto corrente come organizzazione. Se decideremo di aprire un conto corrente Indaco questa valutazione sarà da riconsiderare, ponendo la giusta attenzione nella scelta di una banca etica ad investimento sociale e ambientale positivo.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

B2 APPROCCIO EQUO E SOLIDALE ALL'IMPIEGO DEGLI UTILI

Aspetto B2.1: Impiego degli utili solidale e orientato al bene comune

Ogni membro del team Indaco ha piena facoltà di decidere quanto del suo tempo dedicare al lavoro e quali obiettivi economici porsi. Le situazioni economiche e patrimoniali dei soci non mettono a rischio Indaco poiché non c'è una correlazione, e viceversa Indaco non beneficia delle singole situazioni economico patrimoniali.

Nell'attuale modello economico, ogni membro procede a fatturare le proprie prestazioni ai clienti e copre una parte dell'ammontare delle spese di Indaco pagando direttamente alcuni fornitori in base ad un

budget definito in plenaria all'inizio di ogni anno. Pertanto Indaco non ha un guadagno come entità terza e di conseguenza non può avere utile né possono essere previsti dividendi.

Poiché siamo consapevoli della necessità di investire nella copertura economica delle attività Indaco abbiamo deciso di considerare una quota parte dell'incassato individuale come quota di utile da re-investire in Indaco, finalizzata ai diversi obiettivi strategici.

La quota attualmente va dal 3% al 15% circa (dipende da fatturato/obiettivo personale). Proprio in virtù del fatto che i singoli fatturati sono molto diversi abbiamo scelto di mantenere sempre molto bassa la quota di investimento richiesta così da non creare inequità.

Dal 2020 abbiamo infatti deciso di identificare le singole quote per la copertura delle spese in base ad un budget preventivo e quindi di arrivare in pareggio a fine anno senza raccogliere denaro superfluo e quindi senza restituzione.

Per gestire al meglio il processo è stato definito un ruolo specifico (Il budgettizzatore) che ad inizio anno costruisce il budget delle spese coordinandosi con gli altri ruoli e porta il budget preventivo alla discussione in plenaria. Gestisce inoltre tutte le modifiche al budget richieste durante l'anno e richiede spazio nell'agenda degli incontri qualora ritenga opportuno condividere aspetti essenziali o qualora qualche membro lo richieda. In questo modo la situazione economica è costantemente monitorata.

Indaco ha un rischio di indebitamento molto basso

che si verifica solo nel caso in cui un singolo membro non copra economicamente la quota di un progetto affidato ad un fornitore strategico. In quel caso la quota deve essere coperta dal resto del team. Quindi il rischio non è di Indaco ma collegato alla singola persona.

In ogni caso, per limitare ulteriormente tale rischio, dal 2022 abbiamo prestato maggiore attenzione alla ripartizione delle spese nel corso dell'anno così da non arrivare a disparità ed esposizioni eccessive tra i membri del team.

Indaco conta su immobilizzazioni di natura intangibile quali il capitale umano e intellettuale dei suoi membri e l'infrastruttura comunicativa e di marketing del brand Indaco (sito internet, newsletter, ...).

Indicatori Probanti

INVESTIMENTI STRATEGICI EFFETTUATI 2021-2022	VALORE (€)
Bilancio del Bene Comune	3.550,00 €
Compensazione delle emissioni di CO ₂ relative ai viaggi	498,00€
Revisione sito internet e comunicazione	1.0615,00€
Totale	14.663,00€

INVESTIMENTI FUTURI 2023-2024	VALORE (€)
Bilancio del Bene Comune	800,00€
Compensazione delle emissioni di CO ₂ relative ai viaggi	1000,00€
Nuova strategia di marketing e comunicazione e sua implementazione	16.000,00€

Potenziale di miglioramento

Per il 2023-24 prevediamo di investire nella ri-pubblicazione del nostro Bilancio del Bene Comune e nella definizione di una nuova strategia di marketing e comunicazione Indaco.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
7 PUNTI	7 PUNTI	7 PUNTI

Aspetto negativo B2.2: Distribuzione iniqua degli utili

Il nostro modello economico non prevede utile.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

B3 INVESTIMENTI SOCIO-AMBIENTALI E IMPIEGO DEGLI UTILI

Aspetto B3.1: Qualità ambientale degli investimenti

Indaco investe su immobilizzazioni di natura intangibile quali il capitale umano e intellettuale dei suoi membri e l'infrastruttura comunicativa e di marketing del brand Indaco (sito internet, newsletter, ...). Questo tipo di investimenti non porta ad un miglioramento diretto dell'impatto ambientale dell'organizzazione.

Inoltre, dal 2022, in seguito all'inizio dell'attività di monitoraggio dei viaggi di lavoro e delle ore di call (2021) con l'obiettivo di misura le emissioni di CO₂ prodotte, abbiamo deciso di procedere alla compensazione completa delle emissioni mediante il supporto al progetto WOW Nature (per maggiori informazioni consultare la sezione E3.1).

Indicatori probanti

Quota di investimenti ecologici sul totale degli investimenti effettuati: 3,4%

Potenziale di miglioramento

Verrà valutata una compensazione per l'utilizzo di strumenti informatici quali, pc, laptop, archiviazione dati, programmi utilizzati.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	1 PUNTI	1 PUNTI

Aspetto B3.2: Investimenti orientati al bene comune

Nel corso del 2021-22 si è deciso di definire una tariffa fortemente ridotta da applicare in caso di richieste di consulenza da parte di enti con finalità sociali e solidali.

Volontà di Indaco sarebbe di compensare la decurtazione di guadagno del singolo consulente, tutta o almeno in parte, con un fondo appositamente stanziato. Al momento, però, non è ancora stata attivata questa procedura.

La riduzione di tariffa definita dal ruolo Sales Coach e dal ruolo Tariffe corrisponde a:

- 30% in meno su tariffa giornaliera
- 23% in meno su tariffa mezza giornata

Indicatori probanti

Elenco dei progetti finanziati e loro valore: /

Elenco e ammontare degli investimenti in fondi: /

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

Aspetto negativo B3.3: Dipendenza da risorse con rilevante impatto ambientale

I consulenti Indaco Team sono ampiamente vincolati all'uso dell'automobile per raggiungere i propri clienti. La dipendenza da fonti fossili e il conseguente impatto ambientale della mobilità è in parte ridotto in quanto alcuni consulenti utilizzano automobili ibride o elettriche, ma questa è una sensibilità personale e i membri del team sono liberi di scegliere.

Nel 2022 si è osservato un peggioramento dell'indicatore "fatturato/km percorsi" che è passato da un valore di 6,9€/km a 6,0€/km.

L'utilizzo del lavoro in video-conferenza anziché in presenza per alcune fasi di progetto può essere considerata un'altra via per ridurre tale impatto.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

B4 PROPRIETÀ E CONDIVISIONE DELLE DECISIONI

Aspetto B4.1: Struttura della proprietà orientata al bene comune

Per la struttura non giuridica di Indaco non è possibile definire i membri di Indaco "proprietari", possiamo più che altro utilizzare il termine Custodi di Sogni: i sogni che ogni consulente come persona porta con sé quotidianamente nel suo lavoro, i sogni delle organizzazioni presso cui ognuno di noi dà il proprio contributo, il sogno di Indaco come realtà sperimentale e in continuo divenire.

Il team Indaco più che un team direzionale è custode di un progetto di aggregazione di competenze e passioni, messo anche al servizio di altre realtà. Chi si avvicina come consulente può percepire questo senso di cura e diventa a sua volta custode entrando nella casa di Indaco.

Grazie alla Purpose, al modello economico, ai principi organizzativi, alla dinamica di governance e, dal 2021, anche grazie al contratto interno Conscious

Contract, la condivisione delle informazioni e il coinvolgimento nella gestione di Indaco sono totali e aperti a tutti i membri.

Non esistono dunque delle vere quote societarie: all'interno di Indaco ogni persona può agire uno o più ruoli (nella definizione da noi scelta grazie al Self-management) e dedicare tempo e competenze al fine di essere ingaggiati nella co-costruzione del progetto Indaco.

Proprio per garantire questo tipo di ingaggio ci sono molti momenti appositi per valutare l'allineamento alla purpose e di conseguenza la singola volontà di investire economicamente e in termini di tempo dedicato.

L'allineamento può essere valutato dai singoli in base a molti parametri: standard commerciali, presa di decisioni, modello economico, ...

Durante il 2022 sono state appunto definite le figure Community e Inspired.

Il concetto di "proprietà" può essere applicato alle figure Community.

Con la suddivisione Community/Inspired si è andati maggiormente incontro alle diversità di esigenze di investimento in tempo e denaro delle singole persone, senza precludere la possibilità a nessuno di partecipare a una realtà in cui può esserci un allineamento in termini di purpose e valori.

Dal 2021 abbiamo creato il nostro conscious contract, un **“contratto consapevole” (Conscious Contract)**, redatto con un avvocato specializzato, che raccoglie e regola gli aspetti più importanti della relazione tra i partecipanti a Indaco, esplicitando anche i nostri valori imprescindibili e le modalità di gestione del conflitto in caso di necessità.

Grazie al percorso per costruirlo:

- Abbiamo creato maggiore chiarezza nel processo di entrata e uscita dal team Indaco codificando dunque un punto fermo per chi è già all'interno di Indaco e per chi vuole avvicinarsi, mantenendo sempre vivo il principio di autonomia del singolo che si avvicina ad un progetto condiviso e non ad una società “standard” (*vedere processo di onboarding descritto nella parte successiva”);
- Abbiamo creato un quadro “certo” in un contesto di ampia libertà e adattabilità dando voce ad una nostra necessità di innovazione in ambito societario e di modello di business rispondendo alla domanda “Ci sono altri modi oltre a quelli standard di strutturare una realtà che fa consulenza?”;
- Puntiamo a dimostrare che una struttura di consulenza può essere sostenibile anche per quanto riguarda il tema societario, staccandosi da modelli più orientati al “body rental” e allo sfruttamento del lavoro di figure junior non “titolari” e non ingaggiate nella gestione della realtà comune;
- Abbiamo dato integrità a Indaco creando una struttura che dia idea di cos'è Indaco e dei suoi principi fondanti, formalizzando ciò che è già attivo e che può essere fatto evolvere secondo principi sani e orientati all'impatto positivo.

*ABBIAMO DEFINITO UN PROCESSO DI ONBOARDING IN 4 FASI:

1) CONTATTO: avviene quando una persona al di fuori di Indaco contatta un membro interno perché dimostra un qualche interesse verso Indaco (attività o persone) o un membro di Indaco pensa che sia la persona “giusta” per unirsi al team;

- Si avvisa l'Onboarding Manager dell'interesse e si attiva una fase di “conoscenza” iniziale gestita dalla persona che ha ricevuto il contatto o, da altro membro interno (a seconda dei casi/campi/interessi) tramite chiacchierata informale su alcuni punti (es: che tipo di interessi ha nei confronti di Indaco? quali aspettative? presentazione di Indaco: chi siamo e come funzioniamo a grandi linee);
- Si condivide con la persona una “slide di roadmap” perché tutte le fasi dell'onboarding siano chiare e trasparenti dal principio.

Ruoli coinvolti: onboarding manager coordina e sostiene il processo, onboarding operativo tira le fila del processo e mantiene il ritmo delle fasi.

Al termine della fase 1: chiediamo alla persona di condividere la sua PURPOSE PERSONALE e una scheda professionale

Celebrazione: nel passaggio alla fase 2 la persona viene invitata al primo incontro di team. Durante il quale dedichiamo un momento “speciale” di check-in e accoglienza.

2) AVVICINAMENTO DELLE PARTI: si aprono le porte di Indaco attraverso un avvicinamento maggiore della persona e una conoscenza reciproca più approfondita. Con l'Onboarding Manager si definisce o si conferma un tutor che aiuterà la persona nel muoversi all'interno di Indaco in modo agevole.

Il tutor si impegna a condividere: CONSCIOUS CONTRACT, MODELLO ECONOMICO, AGENDA PER PARTECIPARE A INCONTRI DI TEAM

Ruoli coinvolti:

- L'onboarding manager coordina e sostiene il processo
- Onboarding operativo: procede alla condivisione delle informazioni di cui sopra e coordina l'agenda.

Al termine della fase 2: chiediamo alla persona di riflettere e condividere in modo franco con il team Indaco le sue percezioni rispetto a Conscious Contract e modello economico utilizzando lo schema di cui sotto.

ESTERNO

Quali impedimenti potrebbero esserci nel mettere in pratica insieme il modello economico e il conscious contract?	Quali cose tangibili vorrei che ci fossero nel modello economico e nel conscious contract?
VIA DA...	VERSO...
Quali sentimenti mi frenano personalmente nel seguire il modello economico e il conscious contract?	Cos'è importante per me? (valori legati alla gestione del modello economico e del conscious contract)

INTERNO

Celebrazione: sia in caso di proseguimento verso la terza fase sia in caso da entrambe le parti si capisca che non c'è un futuro insieme, condividiamo un momento di feedback.

3) SPERIMENTAZIONE E CONOSCENZA RECIPROCA SUL CAMPO: si attivano delle modalità di sperimentazione sul campo (lavoro assieme, affiancamento con consulente da cliente, sviluppo di knowledge condiviso)

4) “ENTRATA” (O DICHIARAZIONE DI NON INTERESSE): ingresso

Si permette accesso ai file della cartella Indaco, la persona entra in Chat “indaco team” e partecipa alle giornate Indaco

Potenziale di miglioramento

In seguito alla sperimentazione di alcuni onboarding a fine 2022, si presenta la necessità di rendere più chiari e trasparenti dal principio le fasi di onboarding identificate.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
10 PUNTI	10 PUNTI	10 PUNTI

Aspetto negativo B4.2: Scalata ostile

Dal momento che Indaco Team non è una società, non vi è alcun rischio di scalata ostile.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

C. COLLABORATORI



C1 CULTURA ORGANIZZATIVA BASATA SU RISPETTO, FIDUCIA, BENESSERE e INCLUSIONE

CONFLITTI ERRORI...
 AUTO!
 NON LASCIAMO CHE LE TENSIONI SI ACCUMULINO FRA DI NOI
 INDACO
 BENVENUTO! RACCONTACI I TUOI SOGNI
 QUI DOBBIAMO LAVORARE...
 ALLARME
 CNV!
 Nee Noo! Nee Noo!

C2 WELFARE e AUTODETERMINAZIONE

IL MIO LAVORO È RETRIBUITO IL GIUSTO €
 QUANTO VOGLIO DONARE A INDACO IN QUESTO PERIODO?
 IL TEMPO DEDICATO AL LAVORO DAL CLIENTE È MISURATO SULLE MIE FORZE
 EQUILIBRIO
 LA MIA VITA NON È SOLO TEMPO e DENARO
 MA ANCHE
 SPORT
 FAMIGLIA
 IMPATTO
 SPIRITUALITÀ
 GIOCO

SELFMANAGEMENT

ABBIAMO SCELTO L'ASSENZA DI GERARCHIA NESSUNO È SUPERIORE A NESSUN ALTRO

I MIEI RUOLI
 IL GIUSTO MIX NASCE DA CIÒ DI CUI C'È BISOGNO E DA CIÒ SU CUI VOGLIO CONTRIBUIRE

SENZA CAPI SERVE UN SACCO DI LEADERSHIP! LE COSE SUCCEDONO SOLO SE QUALCUNO SE NE FA CARICO

-MENTORING-

VORREI ARRIVARE A...
 IO HO GIÀ FATTO COSÌ IN PASSATO

ONBOARDING APERTO

WHOLENESS (INTERESSA)

LIBERTÀ

CONSCIOUS CONTRACT

L'AVVOCATO SERVE PER PRENDERCI CURA DELLE COSE CHE CI STANNO A CUORE E FARE IN MODO CHE LA NOSTRA RELAZIONE ABBAI BASI SOLIDE PER IL FUTURO

QUESTO MI APPASSIONA! LO GESTISCO IO!!!

TI AUTO
 BRAVO!

New! ★★

C: COLLABORATORI

C3 PROMOZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ PRESSO I COLLABORATORI

ACCESSIBILITÀ ALLE INFORMAZIONI AUTO-ORGANIZZAZIONE E DEMOCRAZIA INTERNA

TUTTO VISIBILE PER TUTTI
 INCONTRI TATTICI

MANGIA BENE CON IL GRUPPO → STAI BENE → LAVORI BENE

TUTTE COSE DEL NOSTRO ORTO!
 WOW!

DOBBIAMO PREOCCUPARCI PERCHÉ VIAGGIAMO TANTO
 HYBRID
 BICI
 ELETTRICO
 REMOTO

SAFE ENOUGH TO TRY
 QUELLO CHE RIGUARDA TUTTI LO DECIDIAMO ASSIEME

PERSONAL SUPER-POWER
 QUELLO CHE SO FARE IN AUTONOMIA SONO LIBERO DI FARLO

SOSTENIBILITÀ INTEGRALE
 VISIONE ECOSISTEMICA

ASSENSO GOVERNANCE MEETING
 NUOVI RUOLI
 NUOVE REGOLE
 ON BOARDING
 OUT BOARDING
 MODELLO ECONOMICO

SONO QUI PER AIUTARVI A FARE I BRAVI
 FACILITATORE
 NIENTE È TABÙ PER LA DECISIONE IN GRUPPO

ORGANIGRAMMA NON GERARCHICO
 RUOLO = PURPOSE
 RESPONSABILITÀ DOMINI
 RUOLO GUIDATO DA UNO SCOPO E CON GRANDE AUTONOMIA

IL NOSTRO CONTRATTO NON È SOLO FRA DI NOI! È ANCHE CON L'ECOSISTEMA!

"LA NOSTRA AZIONE VUOLE CONTRIBUIRE ALLA SOSTENIBILITÀ, OVVERO A REALIZZARE UN MONDO DOVE LE PERSONE SI SENTONO PARTE DI UN ECOSISTEMA - CASA COMUNE - DA CUSTODIRE IN COMUNITÀ GENERANDO VALORE CONDIVISO".
 DALLA NOSTRA TOUCH STONE

C1 LA DIGNITÀ UMANA SUL POSTO DI LAVORO

Aspetto C1.1: Cultura organizzativa orientata ai lavoratori

Indaco è un'organizzazione basata fin dalla sua nascita sui principi del Self-management.

Cos'è il Self management?

Pur non essendoci una definizione univoca Indaco intende il Self-management come un insieme di principi organizzativi e di valorizzazione delle persone che operano all'interno delle organizzazioni basati sull'equilibrio tra libertà, responsabilità individuale, iniziativa proattiva e coinvolgimento di coloro che sono impattati dalle nostre azioni e decisioni.

Il self-management punta a far evolvere la tipica struttura organizzativa top-down in cui un capo o molti capi prendono decisioni su differenti questioni aziendali, a volte senza avere tutti gli elementi necessari per farlo al meglio, incidendo quindi pesantemente sulla modalità lavorativa delle persone "sottoposte". La struttura gerarchica per noi non è più attuale perché non è in grado di rispondere alle complessità del mondo odierno e non è più adatta a garantire engagement sul posto di lavoro, gioia nel partecipare, crescita delle persone, e, in ultima analisi, evoluzione positiva del mondo.

Abbiamo scelto il self-management perché mette in secondo piano tutte le classificazioni gerarchiche e organizzative (manager, team, dipartimento, ...) per riportarci alla realtà ultima di un'organizzazione: le persone. E' una strada da percorrere per liberare il talento e la passione dai vincoli della gerarchia e del potere esercitato malamente.

Da questi spunti è nato tutto: la nostra auto-organizzazione, il nostro funzionamento, la nostra modalità di interazione con le aziende clienti, la scelta dei contenuti che portiamo alle organizzazioni con cui collaboriamo. In definitiva, è nata Indaco.

Ecco i principali punti fermi della nostra cultura organizzativa:

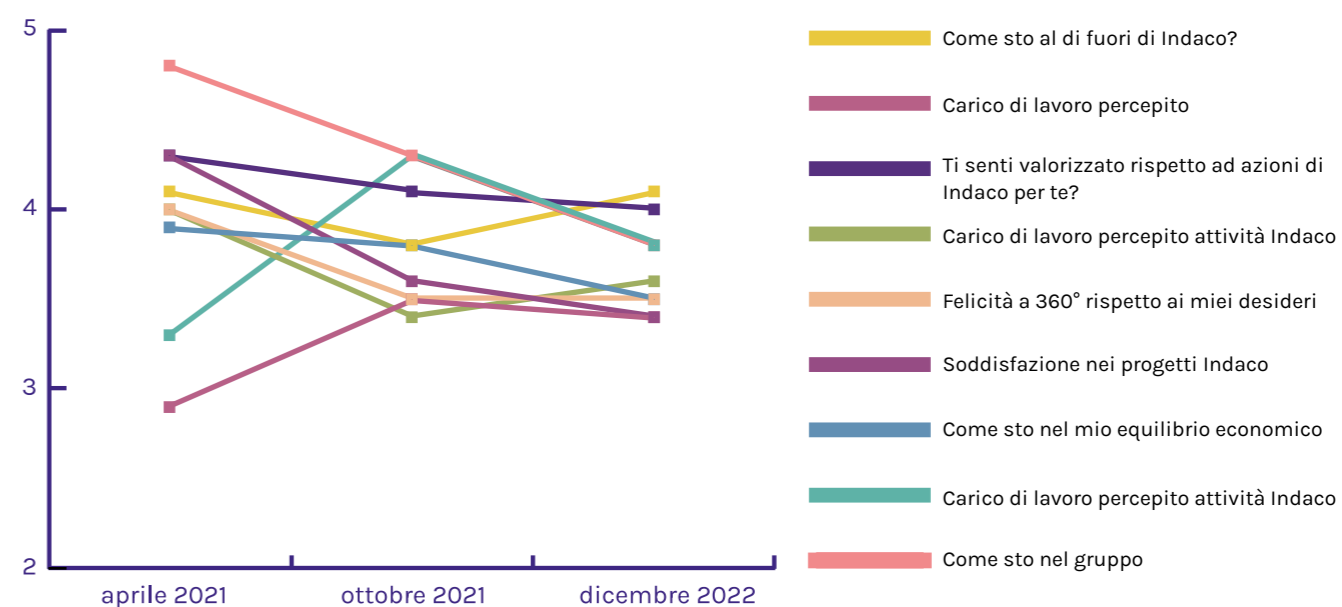
- La realtà Indaco è una realtà attivante: nulla accade in Indaco se nessuno lo desidera;
- Quando sentiamo una tensione nel realizzare qualcosa lo possiamo sempre fare, e se ci si attiva si trova sempre uno spazio di accoglienza e realizzazione;
- Proprio per questo vogliamo aiutare le persone che collaborano in Indaco a fare le cose che le fanno stare bene, prendendoci in carico reciprocamente la responsabilità della nostra realizzazione;
- Abbiamo scelto questo tipo di organizzazione perché desideriamo che le persone possano portare ciò che più le appassiona perché sentono che c'è possibilità di alimentare i loro sogni di crescita;
- Per supportare questa possibilità di realizzazione personale abbiamo deciso di attivare un Ruolo dedicato al mentoring per capire quali necessità interne ci possono essere sul tema;
- Per supportare l'organizzazione Indaco in questo cammino organizzativo è da sempre attivo il Ruolo "Coach dell'organizzazione - Self Management";
- Gestiamo conflitti ed errori attraverso alcuni strumenti e strategie che danno la possibilità e creano lo spazio per dialogare in modo chiaro e onesto sulle difficoltà che stiamo vivendo per prenderci cura dei momenti difficili di ognuno. Grazie alla disponibilità di un membro del team, coach certificato del centro Nonviolent Communication di M. Rosenberg, ogni membro Indaco ha almeno una formazione base sul tale modalità comunicativa che abbiamo ufficialmente scelto per affrontare feedback e conflitti. Inoltre, ci siamo impegnati ad utilizzare lo strumento del Circolo Rigenerativo almeno 2 volte all'anno. In questi momenti, le persone sono libere di far emergere i propri sentimenti, bisogni e richieste verso altri membri del team nell'ascolto reciproco;
- Nel nostro Conscious contract abbiamo tracciato la strada per una mediazione in caso di conflitto, prima interna e poi supportata dall'esterno;
- Su questi temi continuiamo a formarci anche per poterli applicare al meglio presso le organizzazioni con cui collaboriamo.

Nel 2021 abbiamo sviluppato e attivato un indicatore di felicità autocostruito con l'intento di misurare come stiamo e verificare l'andamento. Abbiamo individuato 9 domande relative al benessere di ogni persona del team e alla sua soddisfazione lavorativa, economica e di conciliazione vita-lavoro:

- Come sto nel gruppo (tensioni irrisolte con i colleghi)
- Carico di lavoro percepito (complessivo di tutte le attività)
- Come sto nel mio equilibrio economico
- Soddisfazione nei progetti Indaco (interni e da cliente)
- Felicità a 360° rispetto ai miei desideri
- Come sta Indaco?
- Ti senti valorizzato rispetto ad azioni di Indaco per te?
- Carico di lavoro percepito attività Indaco
- Come sto al di fuori di Indaco?

INDICATORE DI FELICITÀ

Trend dei 9 aspetti sulle 3 misurazioni 2021- 2022



Abbiamo monitorato l'indicatore di felicità 2 volte nel 2021 e 1 volta nel 2022. Osserviamo un leggero peggioramento su alcuni aspetti, in particolare sul tema "come sto nel gruppo" e "soddisfazione nei progetti Indaco", mentre sono lievemente migliorati i 2 indicatori relativi al carico di lavoro. Vediamo spazi di miglioramento nell'affrontare le tensioni.

A causa del lieve peggioramento dell'indicatore di felicità abbiamo scelto di abbassare di un punto la valutazione di questo aspetto rispetto all'edizione precedente.

Indicatori probanti

Tasso di turnover del personale

2021: 0 usciti - 0 onboarding

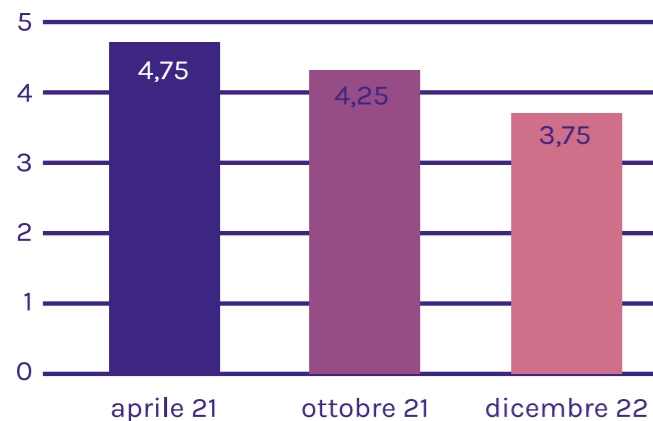
2022: 0 usciti - 2 onboarding

Durata media del rapporto di lavoro con l'impresa: 4,2 anni (esclusi onboarding)

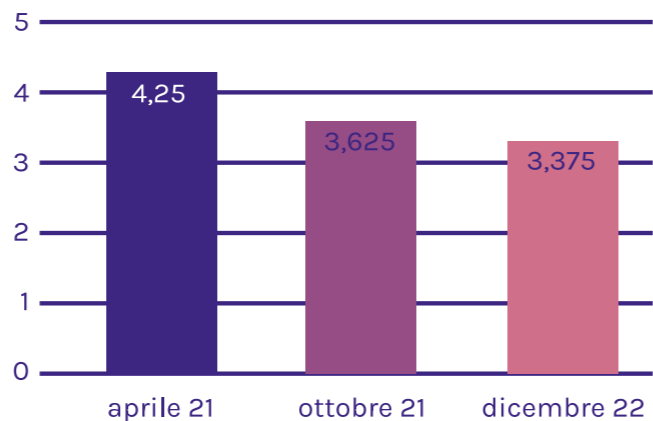
Numero e frequenza delle indagini sulla soddisfazione sul luogo di lavoro, sul clima aziendale e cultura organizzativa:

Frequenza indicatore di felicità: 2021: 2 volte; 2022: 1 volta.

INDICATORE DI FELICITÀ Come sto nel gruppo



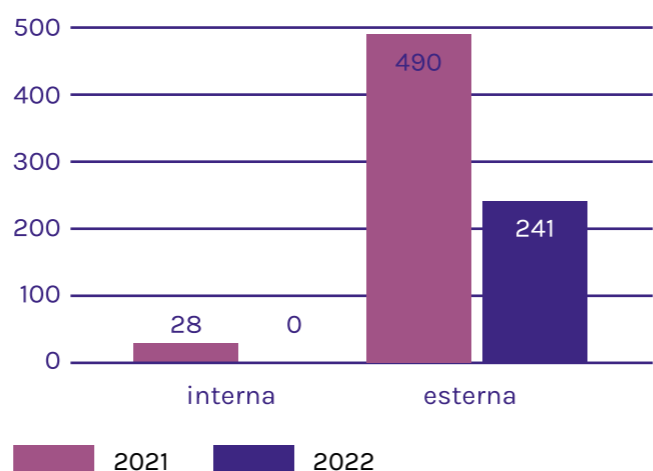
INDICATORE DI FELICITÀ Soddisfazione nei progetti Indaco



Opportunità di sviluppo (professionale e personale) offerte e utilizzate dai collaboratori, espresse in ore, per collaboratore:

Nel 2021 i membri di Indaco si sono donati vicendevolmente formazione per un totale di 28 ore di formazione interna. Inoltre, 6 membri su 8 hanno partecipato ad occasioni formative esterne in maniera autonoma, per un totale di 490 ore; ha inciso fortemente un corso specifico di due componenti per un totale di 112 ore.

FORMAZIONE ore 2021-2022



Potenziale di miglioramento

- Consolidare l'indicatore di felicità e continuare a monitorarlo con costanza 2 volte l'anno grazie ad una pianificazione annuale delle attività
- Proseguire l'esperienza di condivisione dei progetti e delle esperienze per contaminarci e promuovere una visione di INDACO
- Con la nuova organizzazione di Indaco abbiamo già fatto un planning delle attività annuale in modo da riuscire ad essere fedeli all'impegno di aggiornare l'indicatore di felicità 2 volte all'anno con costanza.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
9 PUNTI	7 PUNTI	7 PUNTI

Aspetto C1.2: Promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro

Abbiamo rilevato alcuni rischi correlati alla nostra professione:

- Rischio collegato ai trasferimenti in auto;
- Rischio di sovraccarico e stress lavoro-correlato;
- Orari non compatibili con la vita della famiglia o di altri impegni;
- Rischio di stress da utilizzo degli strumenti informatici;
- Rischi correlati alle aziende presso cui lavoriamo
- Rischio di esposizione a Covid per le giornate di consulenza presso Cliente.

A questo proposito, i nostri incontri diventano momenti di scambio di buone pratiche: dalle auto più sicure alle innovazioni per quanto riguarda l'ergonomia (standing desk, ...) ai modi di vivere le pause pranzo o alle modalità lean di gestione dei progetti per essere efficienti, efficaci e sereni.

Chiaramente, il recepimento di queste pratiche è lasciato poi alla libertà di ogni membro.

Inoltre, i momenti di check-in all'inizio dei nostri incontri di team e gli aggiornamenti commerciali diventano tempo di ascolto e presa in carico reciproca che possono generare equilibrio nei carichi di lavoro e benessere.

Non sono state fatte attività specifiche per la gestione di tali rischi.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
4 PUNTI	4 PUNTI	3 PUNTI

Aspetto C1.3: Pari opportunità e diversità

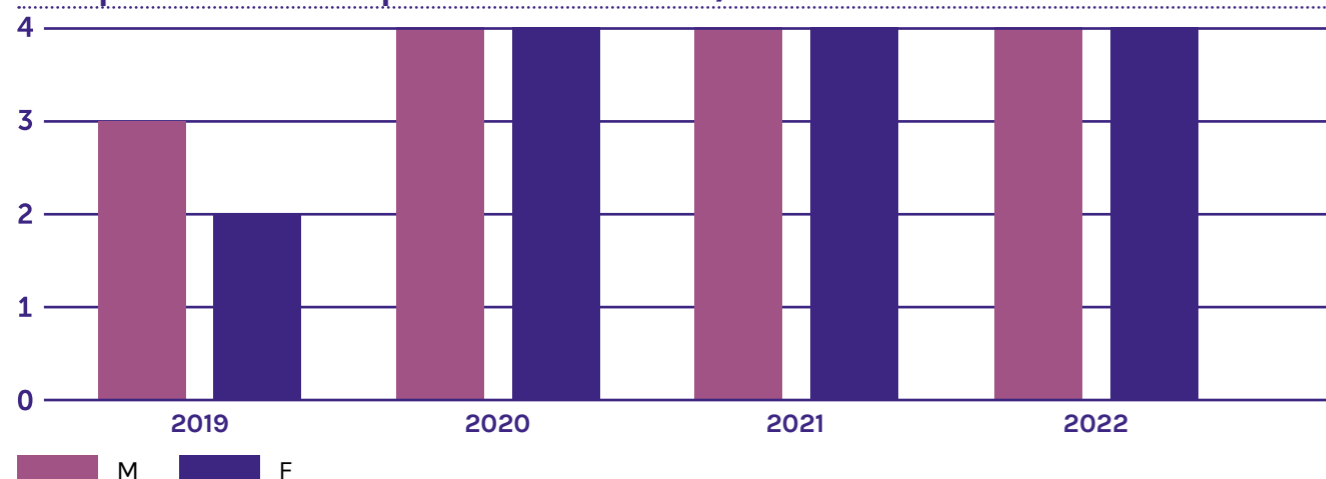
In Indaco siamo 4 uomini e 4 donne ben distribuiti anche in termini di età. Il modello di lavoro di Indaco basato sull'equilibrio vita-lavoro (descritto nelle sezioni C2.2 e C2.3) ben si presta per chi, uomo o donna, desidera portare avanti con soddisfazione la professione senza vivere con frustrazione il proprio ruolo di cura in famiglia.

Ci siamo domandati se chi si avvicina a noi per lavorare nel team venga correttamente supportato. Nel nostro processo di onboarding facciamo notare i punti positivi e quelli potenzialmente meno positivi della nostra organizzazione sia dal punto di vista di approccio commerciale che dal punto di vista lavorativo ed economico, ma riteniamo che potrebbe esserci ancora più chiarezza.

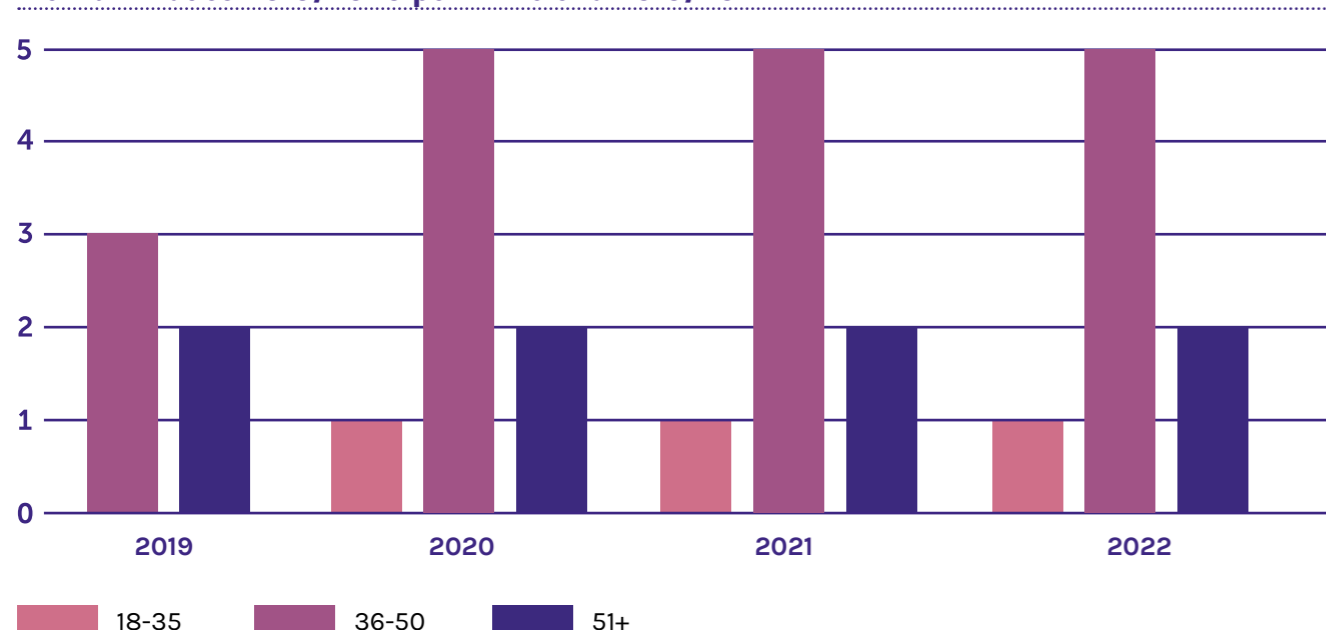
In particolare, ci siamo anche domandati come possiamo essere di supporto ai più giovani che si affacciano al mondo del lavoro, consapevoli del ruolo che possiamo avere nel mostrare fin da subito un modello di lavoro umano e orientato al bene comune, diverso da quello predominante. In tal senso, abbiamo creato un ruolo interno che ha lo scopo di "Creare per i giovani uno spiraglio per fargli vedere e vivere il mondo "nuovo" che Indaco sostiene e creare per Indaco un flusso di nuova vitalità". Il ruolo ha la responsabilità di accompagnare il team nella riflessione sul coinvolgimento dei giovani e definire un modello di business adeguato. Purtroppo, pur avendo creato il ruolo, questo risulta ancora dormiente in quanto abbiamo deciso di dare priorità all'organizzazione interna.

Indicatori probanti

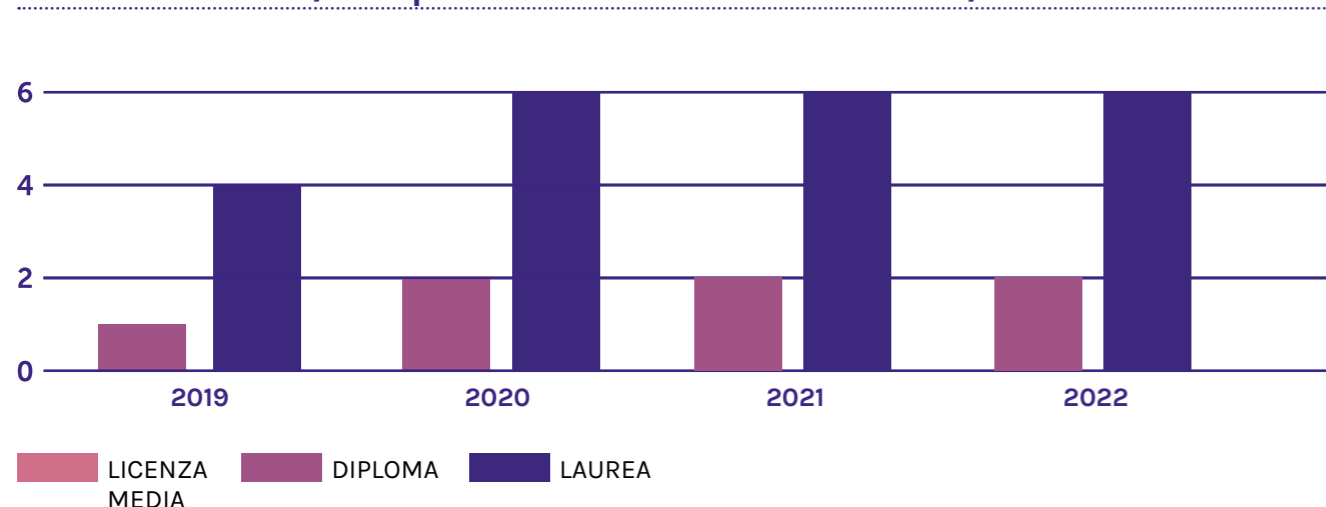
Scomposizione del team per GENERE trend 2019/2022



Membri Indaco 2019/2020 per ETÀ trend 2019/2022



Membri Indaco 2019/2020 per LIVELLO DI ISTRUZIONE trend 2019/2022



Potenziale di miglioramento

- Rilanciare il ruolo dedicato ai giovani
- Essere più chiari nel processo di onboarding nei confronti di chi si avvicina.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
8 PUNTI	3 PUNTI	3 PUNTI

Aspetto negativo C1.4: Condizioni di lavoro inadeguate

Siamo tutti liberi professionisti liberamente parte di Indaco team. Tale rischio non sussiste.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

C2 WELFARE AZIENDALE, RETRIBUZIONE E ORGANIZZAZIONE

Aspetto C2.1: Strutturazione della retribuzione

La retribuzione che paga il cliente per la consulenza (a giornata, mezza giornata, ora, forfettaria...) non è imposta ai singoli consulenti, ma co-definita come tariffa Indaco e negoziata con il cliente, e quindi autodeterminata secondo le necessità dei membri del team.

Le indicazioni di tariffa decise in Indaco sono costruite tenendo in considerazione i valori di mercato della consulenza e la possibilità di guadagno per i singoli consulenti sulla base del costo della vita nell'area di operatività di Indaco, così da garantire il sostentamento e la possibilità di autorealizzazione.

Lo spirito imprenditoriale del singolo gioca un ruolo fondamentale nell'individuare quello che vuole, capirne la fattibilità sul mercato e coinvolgere gli altri nel provare e nell'offrire nuovi servizi ai clienti. Indaco, infatti, non ha una struttura che raccoglie progetti per conto del singolo a seconda del suo fatturato desiderato.

Proprio per quanto detto sopra, ovvero uno scollamento tra la quota versata in Indaco e il fatturato generato non c'è un'entità Indaco che si arricchisce in base al lavoro del singolo consulente, ma c'è una negoziazione sulla quota da versare, annualmente, rispetto al budget co-costruito con il team e gestito

da un Ruolo dedicato.

Al fine di garantire un trattamento giusto nella gestione delle spese, nel 2022 abbiamo anche adottato una politica di rendicontazione senza IVA che equipara nel modo corretto le persone con partita IVA a regime ordinario e forfettari.

Il nostro modello economico inoltre generalmente non retribuisce le ore dedicate ad Indaco come lavoro "interno", fatta eccezione per alcuni casi preventivamente messi a budget ad inizio anno perché ritenuti importanti progetti portati avanti da qualche membro del team. In generale, per i progetti interni si ha fiducia reciproca che venga donato il giusto tempo alla gestione di Indaco.

Dal 2021, attraverso l'Indicatore di Felicità monitoriamo il nostro livello di soddisfazione economica e il carico di lavoro per Indaco.

Potenziale di miglioramento

Migliorare nel monitoraggio degli aspetti relativi alla soddisfazione economica e del carico di lavoro interno al fine di garantire la giusta attenzione ai vari membri di Indaco, anche capendo che funzione possa giocare in questo il ruolo del "Gomitato".

Desideriamo inoltre entro il 2025 definire un momento di revisione delle tariffe congiunto e strutturato al fine di arrivare a rivedere tutto il tariffario Indaco.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
6 PUNTI	6 PUNTI	6 PUNTI

Aspetto C2.2: Organizzazione dell'orario di lavoro

Il carico di lavoro di ogni persona è completamente autodeterminato e riteniamo la nostra squadra ad un buon livello di auto-organizzazione interna. Tuttavia possiamo migliorare nel condividere i nostri risultati affinché siano di stimolo per altre realtà.

Il tempo dedicato al lavoro e le modalità sono totalmente autodeterminati in maniera autonoma da ogni membro del team. Nel nostro team ci sono madri e padri che decidono di dedicare alcuni momenti della giornata o specifici giorni alla cura della famiglia, come anche sportivi agonisti che dedicano tempo consistente all'allenamento o ancora persone con ruoli in associazioni a cui dedicano una parte del loro tempo.

Potenziale di miglioramento

Condividere esternamente e promuovere il nostro modello organizzativo rispetto al tema della qualità della vita attraverso la nostra comunicazione

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
6 PUNTI	6 PUNTI	7 PUNTI

Aspetto C2.3: Organizzazione del rapporto di lavoro e Work-Life-Balance

Nell'ultimo biennio, abbiamo maturato la consapevolezza che rischia di esserci uno scostamento tra il tempo necessario da dedicare a Indaco per riuscire ad avere l'impatto che desideriamo avere e il nostro reale tempo a disposizione, anche in virtù dell'importanza che gioca il principio della conciliazione vita-famiglia-lavoro per tutti noi. Nel 2022, abbiamo lavorato ad una ridefinizione del modello organizzativo finalizzata anche a tentare di rafforzare la nostra capacità di impatto redistribuendo al meglio i carichi di lavoro interno ponendo attenzione tanto alla disponibilità di tempo dei singoli quanto all'importanza di arrivare ad un risultato in tempi sensati. Per questo, abbiamo istituito il "Gomitato", un organo di coordinamento eletto dal team a rotazione annuale che agisce in maniera esecutiva sulla base delle linee strategiche decise dal team, lavorando direttamente a progetti o attivando e supportando di volta in volta i ruoli necessari così da raggiungere i risultati nei tempi stabiliti.

Potenziale di miglioramento

Si veda C2.1.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
10 PUNTI	10 PUNTI	10 PUNTI

Aspetto negativo C2.4: Contratti di lavoro ingiusti

Siamo tutti liberi professionisti liberamente parte di Indaco team. Non esistono forme contrattualizzate di lavoro. Tale rischio non sussiste.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

C3 PROMOZIONE DEL COMPORTAMENTO ECOLOGICO DEI DIPENDENTI

Aspetto C3.1: Alimentazione in orario di lavoro

Ogni consulente Indaco gestisce in autonomia i pasti. Sul tema dell'alimentazione e della provenienza degli alimenti ci sono sensibilità diverse e, pur essendo un tema di stimolo e confronto di gruppo, non possiamo affermare che questo approccio sia una vera e propria materia "praticata" quotidianamente.

Sicuramente, quando ci incontriamo di team diamo la nostra preferenza a ristoranti vegetariani/vegani e fortemente legati al territorio e all'agricoltura biologica/biodinamica, o a realtà ad impatto sociale. Ad esempio, per la cena di Natale 2022 abbiamo mangiato presso il ristorante "Il Mangiabottoni" gestito dalla Cooperativa Sociale "Officine dell'AIAS".

Quando invece mangiamo con i clienti la scelta è fatta in relazione alle loro abitudini e alla nostra scarsa conoscenza del territorio. Tuttavia, ci rendiamo conto che Indaco potrebbe essere ispiratore nei confronti dei suoi membri, ma su questo viene al momento lasciata libertà al singolo.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	1 PUNTI	1 PUNTI

Nel 2022, per i nostri incontri mensili, ci siamo sempre incontrati o a casa di un membro del team mangiando cose preparate da noi in condivisione, oppure presso il Monastero del Bene Comune di Sezano a Verona. In questo secondo caso, i pasti vengono preparati da una cucina esterna per incapacità della struttura di gestire grandi numeri nell'accoglienza. Purtroppo non siamo a conoscenza della provenienza di tali alimenti. Inoltre, in un'occasione abbiamo dovuto disdire con poco preavviso l'incontro e il cibo ordinato dalla struttura ha rischiato di essere sprecato.

Indicatori probanti

Quota cibo biologico consumato durante pasti ed eventi del team Indaco* 0%

*Sono esclusi i consumi dei singoli professionisti durante il tempo di lavoro e i pranzi di lavoro dei singoli con i clienti.

Potenziale di miglioramento

Sperimentare di portare il cibo da casa e dividerlo così da evitare sprechi anche quando ci troviamo presso il Monastero del Bene Comune di Sezano.

Aspetto C3.2: Mobilità verso il posto di lavoro

I consulenti Indaco Team sono ampiamente vincolati all'uso dell'automobile per raggiungere i propri clienti. L'impatto ambientale della mobilità è in parte ridotto in quanto alcuni consulenti utilizzano automobili ibride o elettriche, ma questa è una sensibilità personale e i membri del team sono liberi di scegliere. L'utilizzo del lavoro in video-conferenza anziché in presenza per alcune fasi di progetto può essere considerata un'altra via per ridurre tale impatto.

Dal 2021 è stato attivato un sistema di monitoraggio dei viaggi da clienti e per gli incontri di team con dettaglio delle ore di lavoro, dei chilometri percorsi, del tipo di mezzo di trasporto e se il viaggio è stato condiviso con un collega. Inoltre abbiamo monitorato anche le ore di incontro con cliente e di team svolte online anziché in presenza.

Dall'analisi dei dati raccolti per il biennio 2021-2022 emerge una riduzione di fatturato e chilometri tra un anno e l'altro. In proporzione, nel 2021 abbiamo fatturato di più facendo meno chilometri, molto probabilmente anche grazie alla pandemia ancora in corso.

In ogni caso, i membri storici di Indaco dichiarano che i chilometri percorsi negli anni precedenti alla pandemia (e alla creazione del sistema di monitoraggio) erano di gran lunga maggiori rispetto a quelli attuali, con una riduzione di quasi il 50%. Sembra quindi possibile che la pandemia abbia in ogni caso spinto ad un cambio di comportamento.

In questi 2 anni ci sono stati tentativi di utilizzo dei mezzi pubblici o bici ma questo non ha superato la soglia del 3% evidenziando una grossa difficoltà a livello logistico e di tempi.

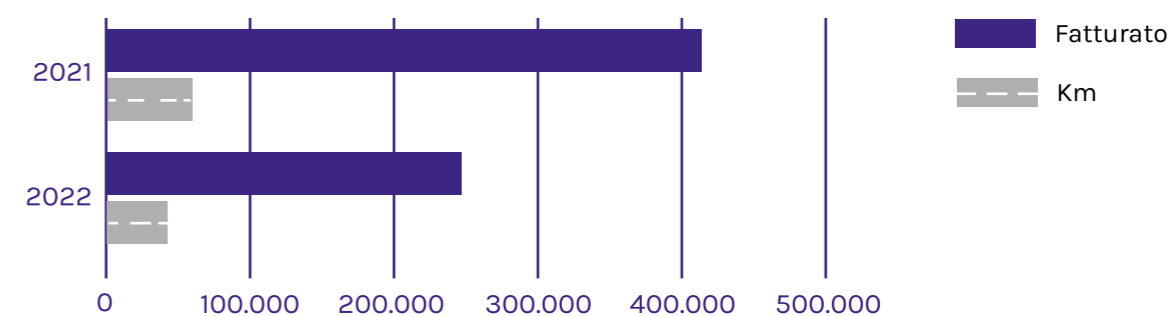
Indicatori probanti

Percentuale viaggi in automobile, mezzi pubblici, bici, piedi

	2021	2022
FATTURATO	420.903,00 €	246.667,00 €
KM	61740	41419
KG CO₂EQ	7117	5402
ORE PRESENZA	2683	1795
ORE REMOTO	967	664
KM IN AUTO	53800	37523
KM AUTO COLLEGA	6420	2424
KM MEZZI PUBBLICI	1520	1386

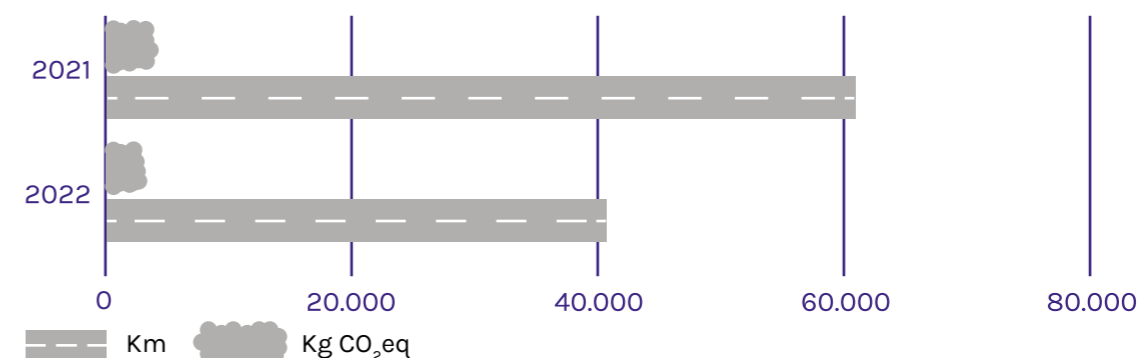
Fatturato Indaco aggregato e Chilometri percorsi negli anni 2021 e 2022 a confronto

Fatturato -41% km -33%



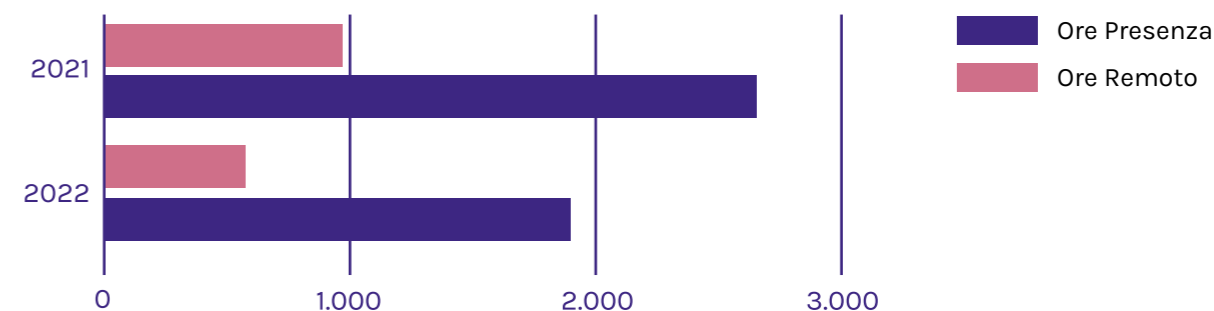
Chilometri percorsi e Emissioni di CO₂ generate negli anni 2021 e 2022 a confronto

Km -33% CO₂ -24%



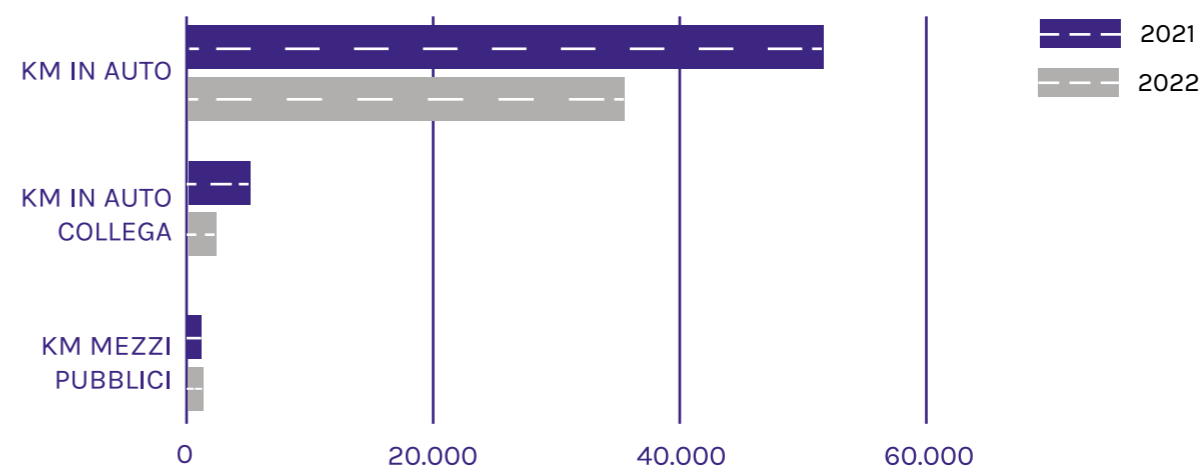
Ore di consulenza/formazione in presenza e da remoto negli anni 2021 e 2022 a confronto

Presenza -33% ore remoto -31%



Chilometri percorsi da soli o con car pooling negli anni 2021 e 2022 a confronto

Km da soli da 87 a 91%, con collega da 10 a 6%, mezzi pubblici da 2 a 3%



C4 CONDIVISIONE DELLE DECISIONI E TRASPARENZA IN AZIENDA

Aspetto C4.1: Trasparenza nell'organizzazione

Come definito nel nostro Conscious Contract, tutti i dati Indaco sono accessibili a tutti i membri Indaco, anche a coloro che sono in fase di onboarding avanzato, attraverso una cartella condivisa in drive.

Riteniamo che in Indaco esista molta trasparenza e libertà di accesso ad ogni tipo di informazione.

Indicatori probanti

Grado di trasparenza dei dati critici e fondamentali: 100%

Potenziale di miglioramento

Mantenere il file "orientarsi in Indaco" attraverso un ruolo dedicato esplicitando in esso anche i file disponibili verso le persone in onboarding.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
8 PUNTI	8 PUNTI	8 PUNTI

Aspetto C4.2: Legittimazione del management

In Indaco non ci sono figure dirigenziali o titolari, così come non è presente un organigramma di stampo classico, pertanto affrontiamo questo aspetto parlando dei ruoli interni.

In Indaco tutto ruota attorno ai Ruoli. I Ruoli sono decisi dal team attraverso incontri di Governance ispirati ad Holacracy durante i quali è sempre possibile proporre l'istituzione di nuovi ruoli utili all'evoluzione di Indaco.

Holacracy è un modello di organizzazione basato sull'individuazione di molti piccoli ruoli. Ogni persona ha modo di prenderne in carico diversi a seconda delle sue competenze, carico di lavoro e volontà di crescita.

Questo organismo complesso, che può avere anche diversi livelli, viene gestito con due tipi di incontri periodici:

- **Tattici:** per misurare i risultati, mantenere allineamento, assegnare task
- **Governance:** per lavorare assieme sull'organizzazione andando a migliorare i ruoli e le regole interne di funzionamento.

I principi cardine sono la trasparenza, la responsabilità e il valore della competenza.

Il capo dell'organizzazione è la purpose e tutti devono rispettare una costituzione fatta di regole base comuni.

In particolare gli incontri di governance utilizzano un processo decisionale che si basa sull'assenso (assenza di obiezioni; un metodo che per noi rappresenta il giusto equilibrio fra efficienza, efficacia e attenzione alla voce di tutti (privilegiando chi ha maggiore competenza).

Rispetto al metodo Holacracy standard inoltre, abbiamo scelto di eliminare la figura del lead link (una sorta di coordinatore con poteri ridotti rispetto alle organizzazioni tradizionali). Per far questo abbiamo definito una serie di processi partecipativi che risolvono i casi in cui una decisione sarebbe demandata ad un livello gerarchico superiore.

I Ruoli hanno sempre una purpose, delle responsabilità e possono definire dei confini entro cui operare. I Ruoli non sono la trasposizione dei job title a cui normalmente le organizzazioni fanno riferimento, anzi, ne sono l'esatto opposto. Generalmente un job title ha una definizione ampia al cui interno possono essere racchiuse moltissime funzioni e competenze, tanto che a volte vengono raccontate in mansionari e job description molto lunghe e generalmente statiche. Invece i Ruoli hanno un raggio più ristretto e si fanno carico del bisogno di Indaco in modo molto parcellizzato e diretto.

EBC e Sostenibilità

Ecco uno screenshot della piattaforma Glassfrog che registra i nostri ruoli:



Planner

Overview Policies Notes Projects Checklists Metrics History +

PURPOSE

FILLED BY

- Dare spazio nei nostri incontri a tutte le cose che riteniamo importanti

Massimo Lavelli

DOMAINS

DEFINED BY INDACO GCC

- Agenda degli incontri interni 0 Policies

ACCOUNTABILITIES

- Checking: periodica revisione in team del carico di lavoro

Proprio per la loro parcellizzazione più ruoli possono essere assegnati alla stessa persona.

L'assegnazione dei ruoli avviene per libera auto-candidatura o per etero-candidatura e poi si procede con votazione democratica.

Le persone etero-candidate sono sempre libere di non accettare l'assegnazione del ruolo, anche se generalmente il meccanismo di governance meeting previene situazioni di questo genere andando ad ascoltare tutte le parti interessate al fine di procedere alla votazione avendo sentito tutte le necessità. Il Ruolo assegnato può essere attivato liberamente dalla persona che lo ottiene, la quale lo interpreta nella piena libertà delle sue competenze e volontà.

Il ruolo dà evidenza del suo operato, quando ritenuto da lui necessario, durante i tactical meeting del team.

La persona è sempre libera di dimettersi dall'incarico del Ruolo, comunicandolo nel primo Governance Meeting disponibile e di conseguenza il team deciderà se ri-assegnare il ruolo o se lasciarlo non assegnato. In ogni momento ed in modo formale durante alcune sezioni del Governance Meeting è inoltre possibile dare feedback sull'interpretazione del ruolo svolta da un membro del team. I feedback possono porta-

re a diverse decisioni e proposte, tra cui anche l'auto-de-candidatura da un ruolo, ovvero una persona può decidere, alla luce di feedback ricevuti, di lasciare il ruolo ricoperto. Questo è un meccanismo che compensa l'assenza di destituzione da un ruolo da parte di terzi.

Nel 2022 è nato un ruolo chiamato "Gomitato" ricoperto da tre persone. Questa scelta è stata uno dei risultati di una riflessione su alcune mancanze in termini di capacità di portare avanti azioni di miglioramento e garantire alcuni processi importanti di Indaco, oltre che un aiuto verso la figura del Planner che rischiava di trovarsi sovraccarico per dover gestire anche le decisioni di medio periodo legate alla prioritizzazione di progetti e azioni. La scelta è stata quella di creare un organo di gestione e coordinamento senza togliere democraticità e rimanendo nelle logiche elettive e di riassegnazione periodica (annuale).

Potenziale di miglioramento

Monitorare il funzionamento del "Gomitato" e la sua efficacia.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
9 PUNTI	9 PUNTI	9 PUNTI

Aspetto C4.3: Coinvolgimento dei lavoratori

La condivisione delle decisioni è molto ampia in Indaco ma anche molto "normata", in quanto non è nostro desiderio creare una condivisione totale di ogni singola decisione, processo che creerebbe lentezza e molto stress organizzativo.

Le questioni che richiedono condivisione con il team sono:

- Creazione di nuovi ruoli
- Creazione di policy interne
- Modifiche al modello economico
- Onboarding di nuovi membri
- Uscita di membri

In questi casi, ci ispiriamo a tutte le pratiche tipiche della Governance per assenso, ovvero di presa di decisioni tramite dibattito e obiezioni portate dai Ruoli coinvolti e che portano ad una decisione co-costruita. In ultima istanza dunque la decisione non viene presa per votazione e maggioranza, ma per mancanza di ulteriori obiezioni e quindi, forte di una piena

conoscenza di tutti gli elementi importanti da parte di tutti e non "ingessata" da un voto.

In particolare per le ultime tre voci si procede anche ad una votazione per maggioranza a piena partecipazione dei membri, sempre preceduta da un processo per assenso.

Per le questioni di tipo tattico e operativo invece il detentore del ruolo ha pieno potere decisionale in quel determinato ambito e, attraverso momenti informali e formali di consultazione, arriva ad una proposta e ad una decisione finale che può appunto tenere conto delle istanze portate dalle persone consultate, oppure no.

Indicatori probanti

% Decisioni prese mediante audizione / partecipazione / condivisione delle decisioni
100% delle decisioni riguardanti il team

Potenziale di miglioramento

Garantire la regolarità degli incontri di governance.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
9 PUNTI	9 PUNTI	9 PUNTI

Aspetto negativo C4.4: Impedimento della rappresentanza sindacale

Questo aspetto non si applica alla nostra organizzazione.

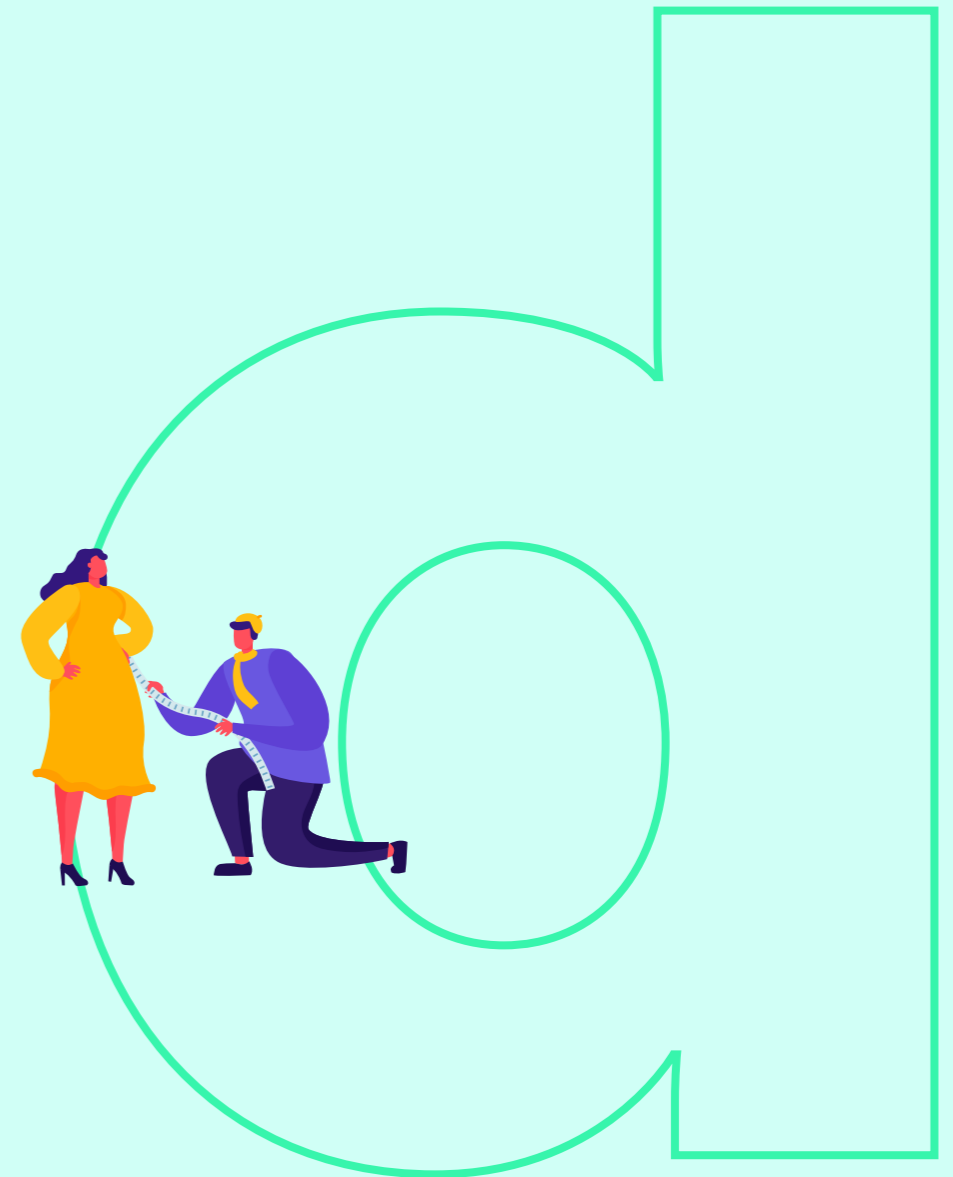
Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI



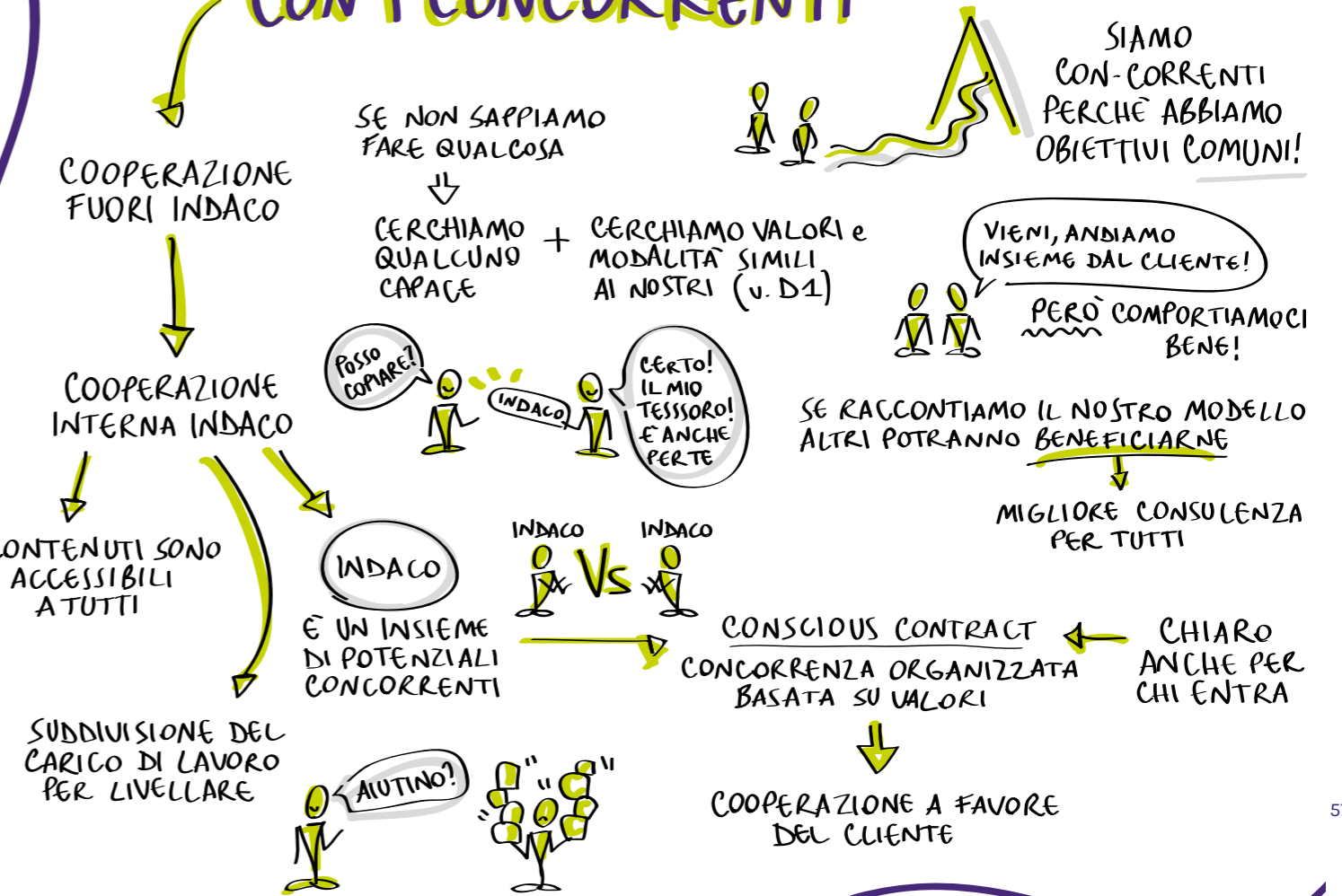
D. CLIENTI E CONCORRENTI



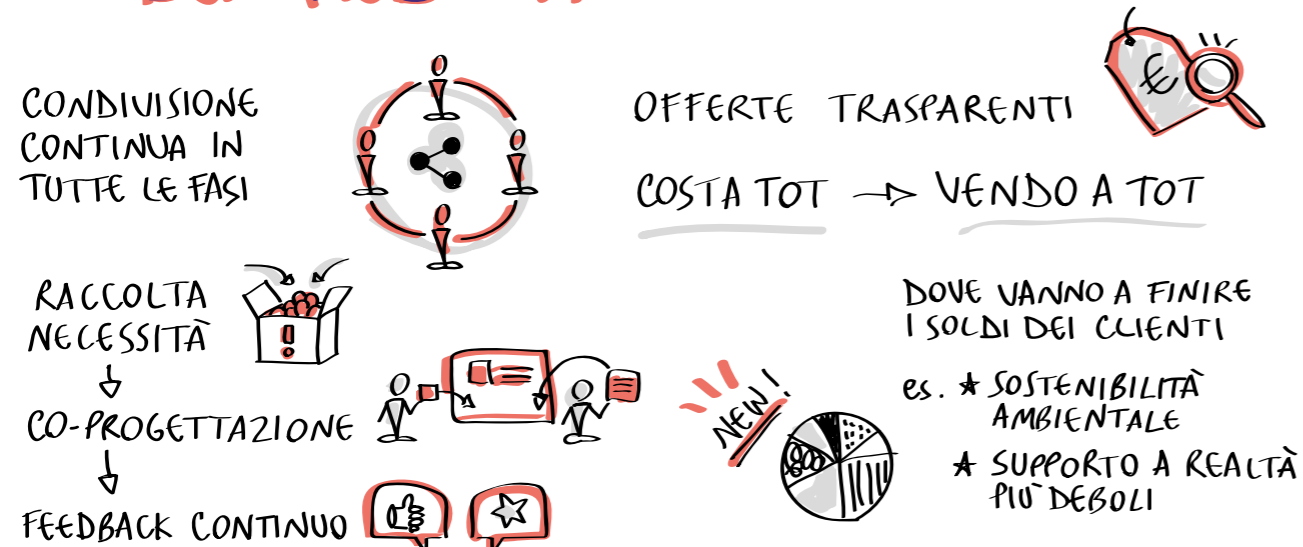
D1 RELAZIONI ETICHE CON I CLIENTI



D2 COOPERAZIONE e SOLIDARIETÀ CON I CONCORRENTI

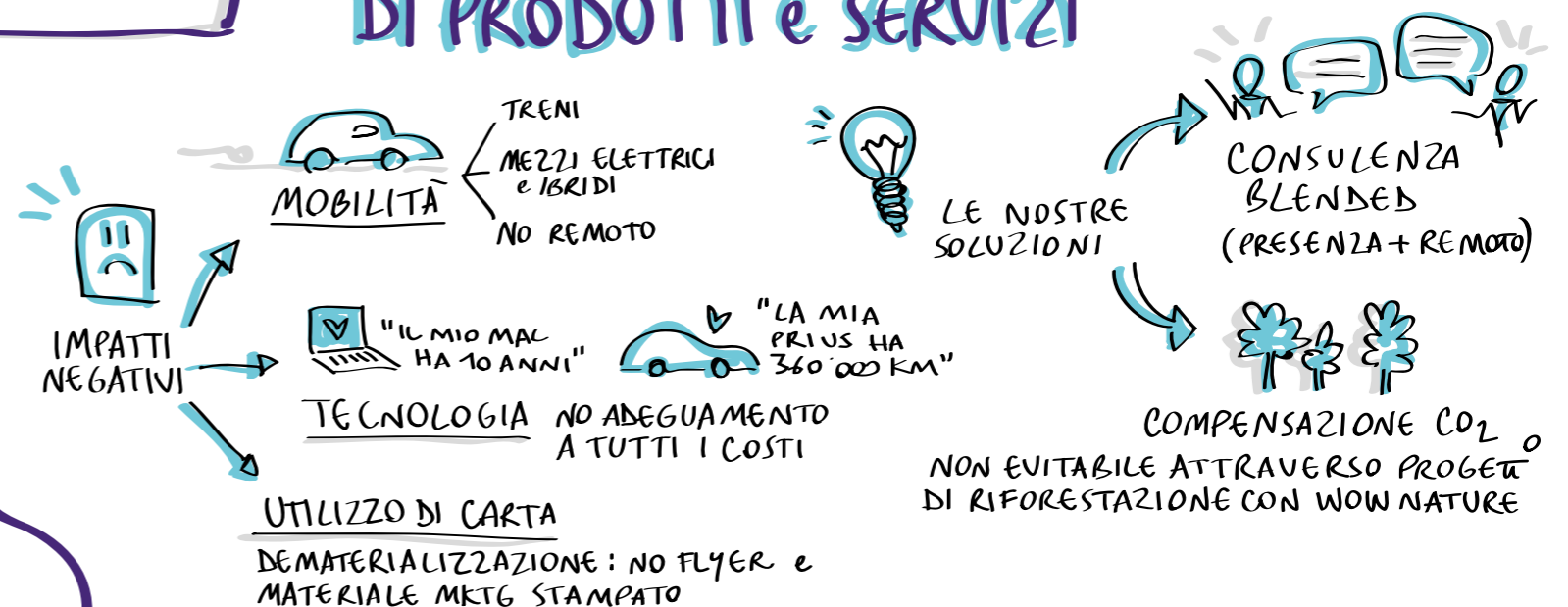


D4 PARTECIPAZIONE DEI CLIENTI e TRASPARENZA DEI PRODOTTI



D: CLIENTI e CONCORRENTI

D3 IMPATTO AMBIENTALE DELL'UTILIZZO e DEL FINE VITA DI PRODOTTI e SERVIZI



D1 RELAZIONI ETICHE CON I CLIENTI

Aspetto D1.1: Comunicazione etica con i clienti

Generalmente le nuove possibilità di collaborazione con i Clienti vengono acquisite per:

- Passaparola da parte di clienti attivi;
- Contatti personali;
- Marketing: visibilità sui social media e sul sito web Indaco; newslettering su database proprio e non acquistato
- Networking e collaborazioni con altre società di consulenza.

Per Indaco un buon progetto è la migliore pubblicità possibile quindi dedichiamo molta attenzione alla qualità di tutto il processo di consulenza affinché sia il miglior biglietto da visita per altre opportunità commerciali.

A tal proposito, possiamo riassumere che la comunicazione con i clienti attivi passa attraverso alcuni passaggi ritenuti da tutti fondamentali:

- **Ascolto dei bisogni** - una progettazione condivisa e attiva dell'intervento consulenziale e formativo per arrivare ad una co-costruzione del percorso
- **Kick off e celebrazione dell'avvio** - un avvio del progetto chiaro e che coinvolge il team dell'organizzazione
- **Momenti di feedback continuativi** durante il progetto al fine di raccogliere necessità disattese e volontà di riprogettazione
- **Invito di colleghi Indaco** per creare valore per il cliente, se possibile, in compresenza o altrimenti in feedback estemporaneo

Indaco non ha un modello di business "piramidale" in cui alcuni consulenti senior possono guadagnare sul lavoro di altri consulenti junior. Il nostro modello economico privilegia l'impresa cliente e il progetto poiché il progetto firmato dall'organizzazione in fase di acquisto della consulenza verrà sempre svolto dal consulente/dai consulenti con cui è stato costruito e negoziato, ad un costo giornata equo e secondo tariffe di mercato.

Dal 2020 il modello economico ha inoltre abolito la remunerazione commerciale e la "Proprietà" del cliente pertanto non sono previsti pagamenti per lo sviluppo commerciale e per il primo aggancio del cliente poi curato da altri consulenti del team. Abbiamo definito

questa modalità con il termine "fee-free".

Questa scelta è stata fatta alla luce di numerose revisioni del modello economico al fine di rendere coerente i valori di collaborazione espressi anche nel Conscious Contract formato dai componenti Indaco.

Oltre a questo, il cliente viene garantito anche dalle seguenti pratiche:

- Trasparenza nel budget del preventivo grazie alla progettazione a giornata strettamente collegata agli obiettivi del progetto: non proponiamo pacchetti di giornate senza obiettivi dichiarati
- Principio dell'Intervento "minimalista": fare ciò di cui il cliente ha bisogno senza vendere a tutti i costi interventi di cui l'organizzazione non ha bisogno nel momento in cui si lavora assieme (policy non scritta ma attiva per tutti i membri del team)
- Coordinamento con altri consulenti presenti nell'azienda sia in fase di progettazione dell'intervento (quando necessario) che durante l'erogazione
- Gratuità di diversi momenti di coordinamento e supporto

Indicatori probanti

Panoramica del budget destinato a marketing, vendita e pubblicità: spese per misure o campagne

Nel corso del 2021:

Marketing: 5.585€ , ovvero il 51% delle spese totali così suddivise per ordine di importanza:

- Spese per agenzia di comunicazione correlate al sito e alle newsletter informative

Nel corso del 2022:

Marketing: 5.549€ , ovvero il 68% delle spese totali così suddivise per ordine di importanza:

- Spese per agenzia di comunicazione correlate al sito e alle newsletter informative

Riassumendo il trend 2019-2022

ANNO	2019	2020	2021	2022
Acquisti marketing e valore	4.149,00 €	5.876,00 €	5.585,00 €	5.549,00 €
% Sul totale acquisti	63 %	63,40 %	51 %	68 %
% Sul totale del fatturato annuo	1,03 %	2,28 %	1,33 %	2,25 %

Tipo di pagamento dei collaboratori addetti alla vendita: elementi fissi e componenti variabili in base al fatturato in %

Dal 2022 è iniziata la collaborazione con una figura consulenziale esterna che funge da supporto alla pianificazione di tutte le attività marketing e al coordinamento dei fornitori esterni relativi a quest'area. La sua remunerazione è stata negoziata con un fisso mensile e nessuna componente variabile poiché non c'è al momento diretto collegamento e monitoraggio condiviso tra la sua attività e il numero di prospect o clienti acquisiti.

Direttive interne di fatturato da parte dell'impresa: sì/no

No (vedere tutta l'area B del Bilancio per i dettagli)

Potenziale di miglioramento

Desideriamo realizzare entro il 2025 un sistema che ci porti al miglioramento continuo e all'esplicitazione delle nostre pratiche per mezzo di policy scritte, comportamenti codificati e indicatori.

La strada identificata è:

- Integrare il Conscious Contract con le policy inerenti i clienti;
- Integrare il Conscious Contract con l'esplicitazione del processo commerciale e delle tariffe differenziate;
- Costruzione indicatori: clienti acquisiti/persi/mantenuti per monitorare l'efficacia delle policy

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
5 PUNTI	5 PUNTI	5 PUNTI

Aspetto D1.2: Assenza di barriere

Ad oggi, riscontriamo:

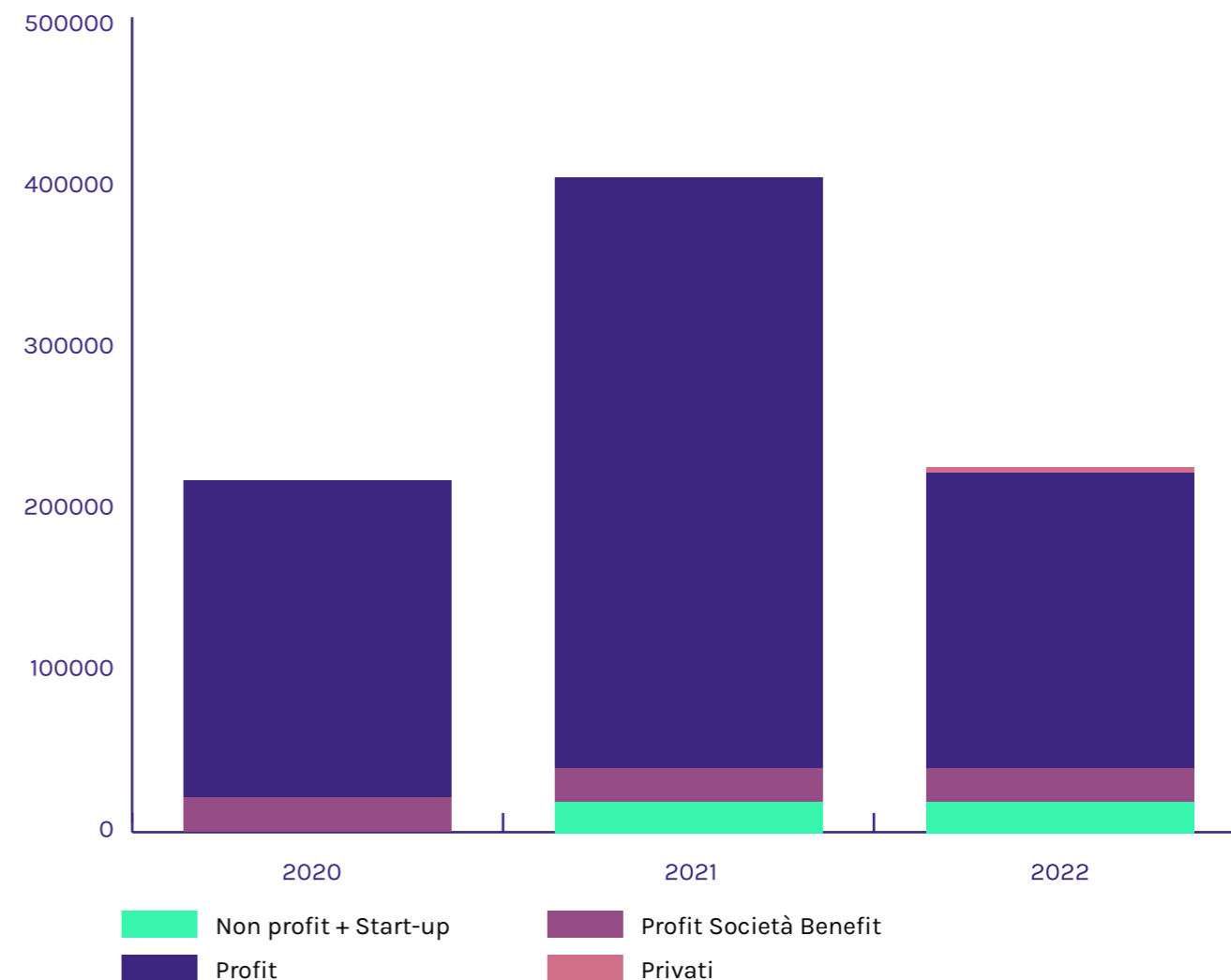
- Barriere d'entrata dovute al costo della consulenza
 - Barriere geografiche (lontananza)
 - Barriere temporali: team piccoli soffrono la presenza del consulente per molte ore poiché blocca le attività quotidiane
 - Barriere nella modalità di erogazione della consulenza: mancanza di pacchetti agili per facilitare clienti "svantaggiati" (giornata intera e mezza giornata non sempre economicamente sostenibili)
 - Barriere di visibilità: non ci conoscono
- Consideriamo "svantaggiati" i seguenti gruppi target:
Cooperative sociali
Micro-aziende con attività coerenti alla purpose
Start-up coerenti con la purpose

Per facilitare l'accesso ai nostri servizi a clienti "svantaggiati" offriamo:
Offerte molto contenute in termini di giornate dedicate
Gratuità di alcuni momenti di consulenza e supporto
Possibilità di usufruire di finanziamenti
Flessibilità nella proposta di fee giornaliere "ribassate" per clienti "svantaggiati"
Differenziazione delle tariffe: attività consulenza/attività di preparazione/attività on-line/attività in supporto di altro consulente
Consulenza on-line con slot temporali brevi (1-2-3 ore)

Indicatori probanti

Quota di fatturato in % del portafoglio di prodotti acquistato dai gruppi di clienti svantaggiati

ANNO	2020 (€ / %)	2021 (€ / %)	2022 (€ / %)
Non profit	0 € / 0%	17.761,00 € / 4,4 %	13.161,84 € / 5,8 %
Start-up	0 € / 0%	1.514,00 € / 0,4 %	5.822,00 € / 2,6 %
Profit Società Benefit	21.500,00 € / 9,8 %	20.408,92 € / 5,0 %	21.325,00 € / 9,4 %
Profit	197.003,00 € / 90,2 %	366.905,81 € / 90,2 %	183.238,89 € / 80,9 %
Privati	0 € / 0%	281,07 € / 0,1 %	2.970,00 € / 1,3 %



Nel corso del 2020, a causa anche della Pandemia COVID, non abbiamo avuto possibilità di lavorare con clienti "svantaggiati".

Le percentuali di fatturato con clienti svantaggiati sul totale sono aumentate ma è da tenere in considerazione che il fatturato sviluppato complessivamente dai membri Indaco (a brand Indaco) si è ridotto del 44%, quindi, a valore, il fatturato totale pervenuto da realtà svantaggiate è rimasto sostanzialmente stabile dal 2021 al 2022 e ha riguardato 8 progetti nel 2021 e 9 progetti nel 2022.

Potenziale di miglioramento

- Entro il 2025 progettare percorsi formativi brevi adatti a questo target per garantire accessibilità alla formazione;

- Progettare mini percorsi (anche di gruppo tra imprese) più adatti a realtà "svantaggiate" perché in condivisione dei costi;
- Sarà necessario definire nel dettaglio come Indaco cerca di supportare il membro che si espone finanziariamente con un'offerta di questa tipologia. In particolare sarà necessario definire:
 - Monte ore che ognuno devolve all'anno
 - Budget Indaco compensatorio definito per le varie persone
 - Modalità di finanziamento (ad esempio, creazione di un fondo o finanziamento da parte di Indaco di un intervento all'anno)
 - Integrare il Conscious Contract con l'esplicitazione delle tariffe differenziate e con le linee guide così da costruire offerte chiare e omogenee.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	2 PUNTI	2 PUNTI

Aspetto negativo D1.3: Misure pubblicitarie non etiche

Non utilizziamo strumenti di comunicazione e marketing non etiche.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

D2 COOPERAZIONE E SOLIDARIETÀ CON I CONCORRENTI

Aspetto D2.1: Cooperazione con i concorrenti

LA COOPERAZIONE CON SOGGETTI ESTERNI AD INDACO

Rispetto al nostro rapporto con altre imprese di consulenza o professionisti possiamo riassumere che:

- Da sempre facciamo un passaggio dei “lavori” quando l’esigenza del cliente non è coperta da noi in modo altamente professionale;
- Aiutiamo attivamente i nostri clienti a trovare il supporto adeguato in aree di consulenza adiacenti alle nostre, ponendo sopra di tutto le loro necessità.

Nell’avvicinare un possibile nostro concorrente sottolineiamo una certa preoccupazione/tensione perché può essere una realtà guidata da valori diversi da quelli Indaco: cooperazione tra consulenti, modalità di fare il consulente che non cerca di vendere giornate al cliente, consulente non in ascolto dei reali bisogni.

Cerchiamo quindi sempre di comprendere a fondo l’allineamento valoriale prima di collaborare, a beneficio del cliente.

Per ridurre questa preoccupazione raccontiamo e condividiamo il nostro modello di Self-Management. In altri casi abbiamo trasferito parte del nostro operato a con-correnti parziali al fine di ottimizzare l’investimento del cliente e co-costruire modalità di lavoro migliori.

Ciò che ci guida è il pensiero che più gli altri sanno come lavoriamo, più avviene un cambio/evoluzione culturale che porterà verso il Bene Comune.

Non c’è ad oggi una policy scritta per la collaborazione con concorrenti “esterni” al team Indaco.

Nel 2022 abbiamo dato vita alla posizione Indaco “Inspired”: una modalità di partecipazione ad Indaco

per liberi professionisti autonomi e con una propria rete di clienti e network che però desiderano collaborare con Indaco condividendone valori, purpose, modalità di lavoro e momenti di formazione e pensiero. Il ruolo è maggiormente descritto nelle sezioni B1 e B4 di questo bilancio.

LA COOPERAZIONE TRA PROFESSIONISTI DI INDACO TEAM

La struttura di Indaco è pensata fin dall’inizio per mettere assieme competenze complementari o anche sovrapponibili, guidate da una purpose condivisa.

Di fatto, potremmo dire che Indaco è un insieme di potenziali concorrenti.

Infatti, ci sono alcune aree di competenza all’interno di Indaco coperte da diversi consulenti, potenzialmente in concorrenza. (es: Lean Management; Organizzazione; Operations).

Se teniamo questo punto di vista potremmo darci un’ottima valutazione visto che Indaco funziona e riesce a far collaborare continuamente concorrenti reali.

La scrittura del Conscious contract tra membri Indaco è un esempio pratico di strutturazione di questa “concorrenza” ed è un modo anche per divulgare a potenziali nuovi collaboratori il modo valoriale in cui collaboriamo e con-corriamo.

Tra i membri di Indaco:

- C’è una reale suddivisione del carico di lavoro nei momenti di “picco” o di difficoltà di qualcuno
- Vige in assoluto il principio della cooperazione a favore del cliente
- C’è condivisione totale dei contenuti di consulenza, accessibili a tutti
- Vengono valorizzati i “passaggi di palla” ad altro consulente nel quadro dei progetti, guidati da alcune domande: “cosa alimenta la mia relazione con il cliente?”, “dove voglio andare con questo progetto?”, “Chi mi può aiutare?”, “il mio bisogno di proprietà del cliente è sano e sensato?”.

Indicatori probanti

Nel 2021 sono stati realizzati progetti che coinvolgevano almeno 2 consulenti Indaco in 21 organizzazioni. Nel 2022 in 9 organizzazioni.

Potenziale di miglioramento

A partire dal 2023 ci impegniamo a:

- Monitorare la nostra compresenza presso i clienti integrando anche il nome dei concorrenti eventualmente coinvolti
- Dare supporto ai membri Indaco che lo richiedono in termini di comunicazione e marketing, con la corretta priorità, al fine di dare reale aiuto a ribilanciare l’agenda lavorative (visibile nel file “Piano editoriale”)

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
6 PUNTI	8 PUNTI (interno) 4 PUNTI (esterno) MEDIA: 6	6 PUNTI

Aspetto D2.2: La solidarietà con i concorrenti

SOLIDARIETÀ CON SOGGETTI ESTERNI AD INDACO

“In generale, siamo aperti alla solidarietà verso concorrenti esterni. Nello scorso bilancio abbiamo portato un esempio concreto di come questo sia avvenuto. Negli ultimi 2 anni non abbiamo avuto altre occasioni di applicare il principio della solidarietà in questo contesto.”

SOLIDARIETÀ TRA I PROFESSIONISTI DI INDACO

Rispetto alla situazione di collaborazione interna, l’attenzione è posta alla saturazione delle ore lavorative secondo i desideri di ciascuno.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
5 PUNTI	6 PUNTI (interno) 4 PUNTI (esterno) MEDIA: 5	5 PUNTI

Ci impegniamo inoltre entro il 2025 a:

- Chiarire con che strategia ci orientiamo nella ricerca dei con-correnti inserendola nel Conscious Contract e definire le fasi di avvicinamento ad una società concorrente (condivisione con il gruppo, definizione delle aree di comunanza a livello valoriale)
- Continuare a raccontarsi meglio e di più per attrarre già chi è valorialmente più allineato (strategia di comunicazione già in atto)
- Inserire un indicatore del cross-selling per migliorare la qualità della cooperazione interna.

Ovvero, quando un membro del team percepisce di essere non sufficientemente saturo di lavoro, il team orienta gli sforzi commerciali per dare pieno supporto alla situazione.

All’interno della valutazione riportata nel nostro “indicatore di felicità” c’è una voce inerente la soddisfazione rispetto alle ore lavorate.

Potenziale di miglioramento

Ci impegniamo inoltre a:

- Integrare il nostro “indicatore di felicità” con una valutazione della parte commerciale
- Strutturare entro il 2025 un sistema di lead generation per dare continuità e sistematizzazione alla saturazione delle risorse

Aspetto negativo D2.3: Abuso del potere di posizionamento sul mercato nei confronti dei concorrenti

Indaco team è una piccola realtà e non corre questo rischio.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

D3 IMPATTO AMBIENTALE DELL'UTILIZZO E DEL FINE VITA DI PRODOTTI E SERVIZI

Aspetto D3.1: Rapporto costi/ benefici ambientali di prodotti e servizi (efficienza e circolarità)

Come organizzazione che offre servizi, l'impatto ambientale è piuttosto ridotto. Per lavorare utilizziamo:

- Auto elettrica, ibrida, benzina e treno
- PC/cellulare/tablet
- Stampe
- Quaderni di carta
- Post-it
- Pennarelli
- Borse porta PC
- Scarpe antinfortunistiche
- Mascherine e guanti

Ad oggi, l'attenzione è posta in particolare su alcuni aspetti correlati direttamente al lavoro di consulenza:

- Impatto della mobilità
- Utilizzo inutile di carta (stampe e quaderni)
- Tecnologia

Per quanto riguarda l'uso di stampe, il livello è già basso in partenza e in continua diminuzione. Nessun meeting di Indaco prevede l'uso di carta e anche presso il cliente la digitalizzazione ha completamente sostituito la stampa di qualsiasi documento.

Per quanto riguarda l'utilizzo dell'auto, nel team incentiviamo l'acquisto di mezzi elettrici o ibridi e, ove possibile, l'utilizzo del treno, l'ottimizzazione dei viaggi in team o gli incontri in zoom anziché in presenza (sia con clienti sia per incontri di team).

Monitoriamo inoltre i nostri spostamenti calcolando i chilometri percorsi e quelli non percorsi grazie all'utilizzo delle video call. Inoltre, calcoliamo la nostra impronta a carbonio relativa agli spostamenti e la compensiamo attraverso la partecipazione al progetto WOW Nature di Etifor (si veda la sezione E3.1 per approfondimento).

Potenziale di miglioramento

Proseguire con:

- Il monitoraggio dei viaggi, con il calcolo dell'impronta a carbonio,
- La policy di preferenza per il car sharing e per i mezzi pubblici o la bicicletta, ove possibile,
- L'utilizzo delle call anziché degli spostamenti in caso di incontri dove la presenza avrebbe un basso valore aggiunto,
- La compensazione delle emissioni residuali.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	3 PUNTI	3 PUNTI

Aspetto D3.2: Utilizzo moderato di prodotti e servizi (sufficienza)

Indaco si promuove per mezzo di un sito web, rinnovato nel 2021, non esistono materiali cartacei o merchandising, ma solo PDF e presentazioni ppt.

Il Piano di marketing/sales Indaco è ridotto al minimo e molto centrato sulle persone e sui contenuti di valore e non sulle "cose da produrre" e "Stampare".

Cerchiamo di essere senza "surplus" a partire dal modello economico che si fonda su un principio di copertura delle esigenze "vive" e dei progetti legati alla Purpose e non su principi di accumulo e investimento lucrativo, fino ad arrivare all'erogazione della consulenza.

Durante il 2021 si è concluso il progetto interno destinato a strutturare l'attuale offerta di servizi. Nel farlo il team ha mantenuto vive solo i servizi a valore aggiunto per l'attuale situazione di mercato.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
3 PUNTI	3 PUNTI	3 PUNTI

Aspetto negativo D3.3: Accettazione consapevole dell'impatto ecologico spropositato

Indaco non incentiva l'obsolescenza programmata e non propone ai clienti prodotti e servizi di cui non hanno bisogno.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

D4 PARTECIPAZIONE DEI CLIENTI E TRASPARENZA DEI PRODOTTI

Aspetto D4.1: Partecipazione dei clienti, sviluppo comune dei prodotti e ricerca di mercato

La possibilità di confronto e di condivisione delle decisioni tra noi e i nostri clienti è molto ampia: cerchiamo di progettare con il cliente in un contesto alla pari e il più possibile trasparente.

Operiamo una condivisione continua con il cliente che parte dalla raccolta delle sue necessità e che prevede, in ogni momento, la possibilità di costruire nuovi percorsi con altri consulenti se non è possibile sviluppare con noi qualche sua idea.

In particolare la consulenza è sempre progettata per essere sufficiente e ben calibrata e non per generare introiti non giustificati da bisogni inesistenti del cliente. I progetti di consulenza sono pensati affinché le persone crescano e siano autonome per poter "sganciare" il consulente appena il progetto lo permette.

Potenziale di miglioramento

Ci impegniamo a partire sempre dall'analisi di mercato e di contesto per ragionare sul concetto di sufficienza nello sviluppo di prodotti e servizi futuri, per non generare servizi inutili o senza impatto positivo.

Ci impegniamo inoltre entro il 2025 a:

- Definire, ove possibile, percorsi "prodottizzati" con una definizione precisa di quante ore verranno erogate (on-line e in presenza) così da vendere una proposta sufficiente e chiara per il cliente
- Diffondere il concetto di sufficienza tramite i mezzi (social, dem) soprattutto correlata ad alcuni temi come il marketing

Ci chiediamo, però, se c'è sempre chiarezza su quello che facciamo e se c'è una vera condivisione dei benefici apportati dai progetti anche da parte dei clienti. A volte, infatti, non c'è una vera esplicitazione di tutti gli effetti secondari dei nostri interventi di consulenza. Questo accade o perché come consulenti non sempre dedichiamo il tempo a farlo o perché non c'è un dialogo allenato e strutturato con i decisori.

Sul tema sviluppo prodotto con scopo sociale e ambientale: solitamente siamo noi che suggeriamo prodotti e servizi sostenibili ai nostri clienti. Difficilmente avviene il contrario. Grazie al Bilancio del Bene Comune abbiamo compreso il nostro ruolo nello stimolare nei nostri clienti evoluzioni in tal senso.

Potenziale di miglioramento

Entro il 2025:

- Vorremmo sviluppare un format di raccolta di feedback da cliente
- Unire il tema feedback con la progettazione: definire momenti di workshop con il cliente per co-progettare realmente qualcosa con loro
- Dare impulso alla community self-management sempre con scopo di raccolta feedback e co-progettazione

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
3 PUNTI	2 PUNTI	4 PUNTI

Aspetto D4.2: Trasparenza dei prodotti

Durante il 2020 abbiamo lavorato sul nostro listino prezzi e le condizioni sono esplicitate sia in fase di offerta che nel contratto finale con il Cliente.

Dal 2021 vengono esplicitate in fase di offerta le finalità della quota richiesta:

- Coprire le spese di Indaco quali gli eventi gratuiti per rendere le persone coscienti di alcune tematiche;
- Coprire ore dedicate a realtà svantaggiate;
- Compensare l'impronta a carbonio della giornata di consulenza
- Formazione per il consulente.

Indicatori probanti

Quota prodotti/servizi con componenti di prezzo pubblicate (% fatturato):

Tutte le offerte presentano tariffe chiare, spesso anche con scorporazione delle diverse fasi di progetto, delle ore con il cliente e di lavoro in back-office. Non è ancora esplicita una scorporazione del prezzo rispetto agli usi del denaro.

Entità costi esternalizzati di prodotti/servizi: ND

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	3 PUNTI	3 PUNTI

Aspetto negativo D4.3: Mancata indicazione di sostanze pericolose

L'impresa non offre prodotti con sostanze nocive.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

E. AMBIENTE E CONTESTO SOCIALE



E1- SENSO e IMPATTO DEI PRODOTTI e SERVIZI SULLA SOCIETA'

→ I SERVIZI INDACO A SUPPORTO DELL'AGENDA 2030

- ★ FORMAZIONE - COMUNICAZIONE EMPATICA
- ★ LEGO SERIOUS PLAY PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI
- ★ TRAINING ON THE JOB
- ★ FORMAZIONE SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE E LA SOSTENIBILITA' D'IMPRESA



OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

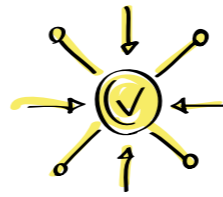


- ★ LEAN OPERATIONS
- ★ LEAN OFFICE
- ★ SVILUPPO PRODOTTI
- ★ DEFINIZIONE MODELLO DI BUSINESS
- ★ LEAN OPERATIONS
- ★ LEAN OFFICE
- ★ PERCORSI DI SUPPORTO ALLA REDAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

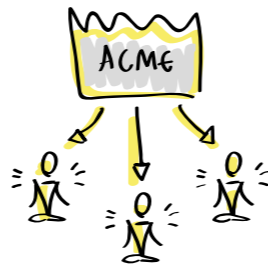


- ★ SUPPORTO AL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO IN CHIAVE SELF-MANAGEMENT
- ★ FORMAZIONE SULLA COMUNICAZIONE EMPATICA E NON VIOLENTA PER PRIVATI E IN AZIENDA
- ★ FACILITAZIONE DEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO
- ★ SUPPORTO NEL COINVOLGIMENTO E NELLA PARTECIPAZIONE ALLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO DELL'AZIENDA

IL NOSTRO IMPATTO POSITIVO È LEGATO A CIÒ CHE FANNO I NOSTRI CLIENTI



ALCUNI NOSTRI SERVIZI HANNO IMPATTO NON SOLO SULL'AZIENDA MA ANCHE SUI LAVORATORI IN QUANTO CITTADINI



- ★ SOSTENIBILITA'
- ★ FACILITAZIONE PROCESSI TRASFORMATIVI
- ★ PROCESSI PARTECIPATIVI
- ES. SELF MANAGEMENT CNV PURPOSE ORGANIZZATIVA

E2- CONTRIBUTI VOLONTARI PER RAFFORZARE LA COLLETTIVITA'

IL TEAM SUPPORTA, INCORAGGIA, AIUTA



IL SINGOLO È LA CHIAVE



- ★ CONTENUTI GRATUITI e CONTENUTI ACCESSIBILI



- CONTENUTI ON LINE
- WEBINAR
- WORKSHOP

E: AMBIENTE e CONTESTO SOCIALE

E3- RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE

E4- TRASPARENZA e CONDIVISIONE SOCIALE DELLE DECISIONI

1' EDIZIONE PUBBLICA DEL BILANCIO DEL BENE COMUNE



CIAO! POSSO CHIEDERVI UNA COSA?

CERTO!



SCAMBIO e INTERAZIONE FACILE CON NOI ANCHE PER CHI NON CI CONOSCE (SOCIAL, CALL, ecc ecc)



NON ABBIAMO UNA SEDE PER TENERLA VUOTA



UTILIZZIAMO LE NOSTRE ABITAZIONI e COWORKING

MENO USO DI SUOLO



MENO INQUINAMENTO PER MOBILITÀ e RISCALDAMENTO



E1 SENSO E IMPATTO DEI PRODOTTI E SERVIZI SULLA SOCIETÀ

Aspetto E1.1: Prodotti e servizi soddisfano le necessità di base funzionali per una buona vita

IL NOSTRO SCOPO

In Indaco, ci unisce il desiderio di avere un impatto positivo sul mondo. Per questo, nel 2021, ci siamo regalati un percorso interno di ridefinizione della nostra Purpose, a partire dai nostri scopi personali, che potesse guidare la nostra strategia.

“Rompere le regole per coltivare organizzazioni umane al servizio del Bene Comune” è il nostro senso di esistere! Messo a fuoco il perché, abbiamo iniziato a riflettere criticamente sul nostro modello di lavoro ed economico alla luce del nostro desiderio di impatto positivo e li abbiamo rivisitati.

Nel 2022 abbiamo quindi pensato di rendere più chiaro il collegamento tra i nostri servizi e il Bene Comune collegandoli alle celle della matrice dell'Economia del Bene Comune, nostro faro, e pubblicandolo come sezione del nostro nuovo sito web.

Inoltre, dal 2021 abbiamo ampliato i nostri servizi orientati al Bene Comune e con contributo positivo all'Agenda 2030, e in particolare ai target 4.7 e 12.6, grazie all'inserimento nel team di una consulente e formatrice sui temi della sostenibilità e dell'Economia del Bene Comune. Grazie a questa nuova professionalità nel 2021 abbiamo accompagnato 2 imprese nel loro bilancio di sostenibilità e 5 in percorsi formativi su questi temi, mentre nel 2022 i Bilanci sono stati 3 come anche i percorsi formativi. Inoltre, anche gli altri membri del team hanno iniziato a promuovere questi servizi generando un nuovo cliente.

SENSO E IMPATTO DEI NOSTRI SERVIZI

A partire dal 2021, abbiamo analizzato il senso e l'impatto dei nostri servizi sotto le lenti di due categorizzazioni a cui ci ispiriamo:

- Rosa dei bisogni umani dell'Economista Max-Neef basata sulla classificazione dei bisogni di Marshall Rosenberg, ideatore della Comunicazione Empatica e Non Violenta
- Target degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

BISOGNO (Rosemberg)	COME VIENE AFFRONTATO DA INDACO	SERVIZI DI FORMAZIONE E CONSULENZA OFFERTI
Bisogno di senso	Accompagnamento dell'azienda nel capire il suo senso e il senso del lavoro delle persone che ne fanno parte	Definizione della purpose organizzativa Percorso purpose personale
Bisogno di partecipazione	Coinvolgimento delle persone agli obiettivi aziendali e alla vita aziendale in genere	<ul style="list-style-type: none"> Supporto al cambiamento organizzativo in chiave Self-Management Facilitazione dei processi di cambiamento Supporto nel coinvolgimento e nella partecipazione allo sviluppo organizzativo dell'azienda
Bisogno di protezione e sicurezza	Supportare e strutturare l'azienda perché sia a prova il futuro	Definizione strategia Strutturazione processi interni
Bisogno di benessere	Agire in azienda per far stare bene	<ul style="list-style-type: none"> Comunicazione empatica e non violenta Supporto al cambiamento organizzativo in chiave Self-Management
Bisogno di comprensione	Pratica dell'ascolto continuo	Comunicazione empatica e non violenta
Bisogno di creatività	Lancio di nuovi progetti, ricerca di nuovi modi e migliori di fare le cose	Servizi in area lean operations e lean office Progettazione marketing

I servizi Indaco offerti nel 2021 e 2022 come contributo ai target degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite

OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE	TARGET DELL'OBIETTIVO	SERVIZI DI FORMAZIONE E CONSULENZA OFFERTI DA INDACO
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p>4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale</p> <p>4.7 Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formazione su comunicazione empatica e non violenta Attiviamo le competenze trasversali attraverso la metodologia Lego Serious Play (LSP) Training on the job come modalità di consulenza Formazione sullo sviluppo sostenibile e la sostenibilità d'impresa
 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	<p>8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera</p> <p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari</p> <p>8.4 Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i Paesi sviluppati che prendono l'iniziativa</p> <p>8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lean operations Progetti su sicurezza e qualità in ottica lean Lean office Sviluppo prodotti Definizione modello di business
 <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p>	<p>9.4 Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i Paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lean operations e lean office In particolare progetti di riduzione degli scarti
 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>	<p>12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali</p> <p>12.5 Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Progetti di riduzione degli scarti in ambito lean operations e lean office Percorsi di supporto alla redazione del Bilancio di Sostenibilità

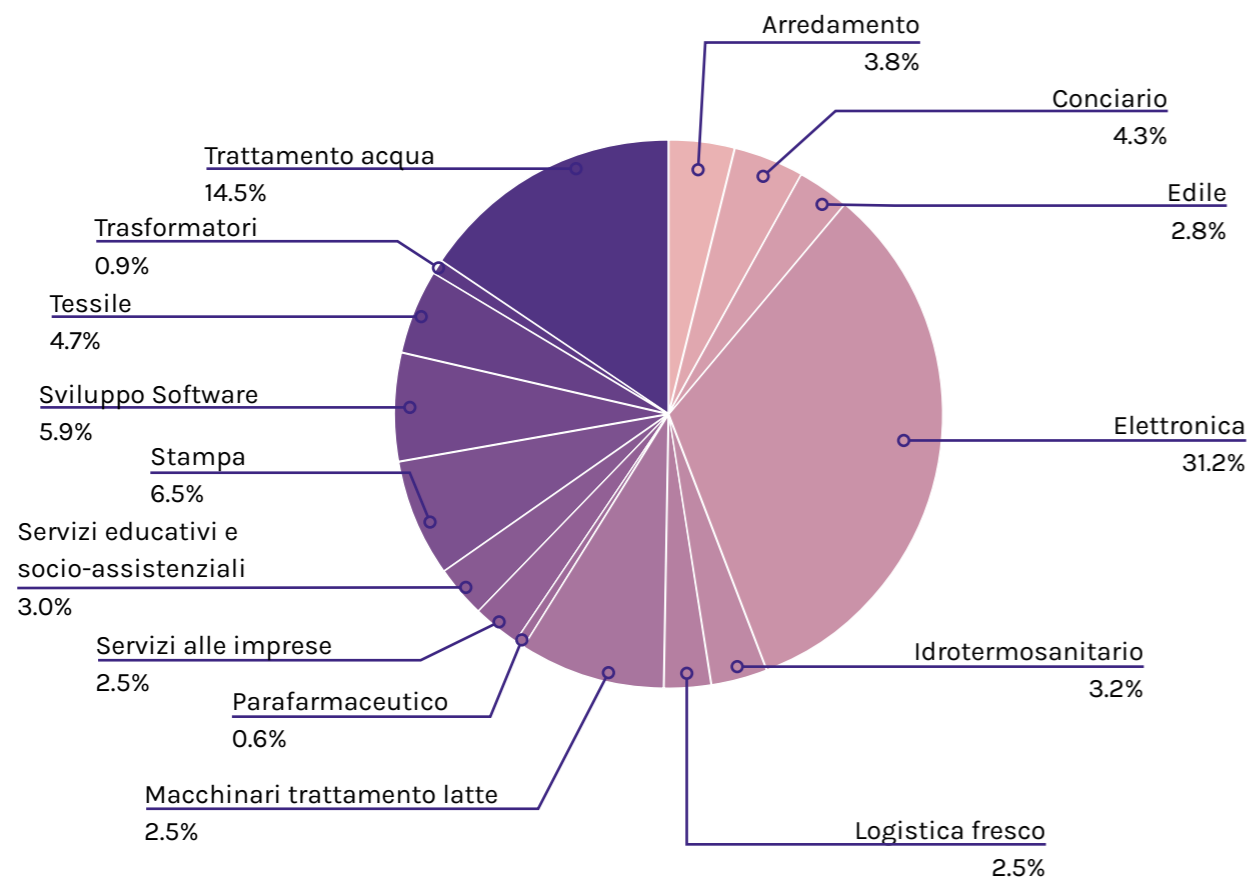
OBIETTIVO DI SVILUPPO SOSTENIBILE	TARGET DELL'OBIETTIVO	SERVIZI DI FORMAZIONE E CONSULENZA OFFERTI DA INDACO
	16.7 Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli	<ul style="list-style-type: none"> Supporto al cambiamento organizzativo in chiave Self-Management Formazione sulla Comunicazione Empatica e non violenta per privati e in azienda Facilitazione dei processi di cambiamento Supporto nel coinvolgimento e nella partecipazione allo sviluppo organizzativo dell'azienda

INDACO COME CONTRIBUTORE AL VALORE CREATO DAI NOSTRI CLIENTI

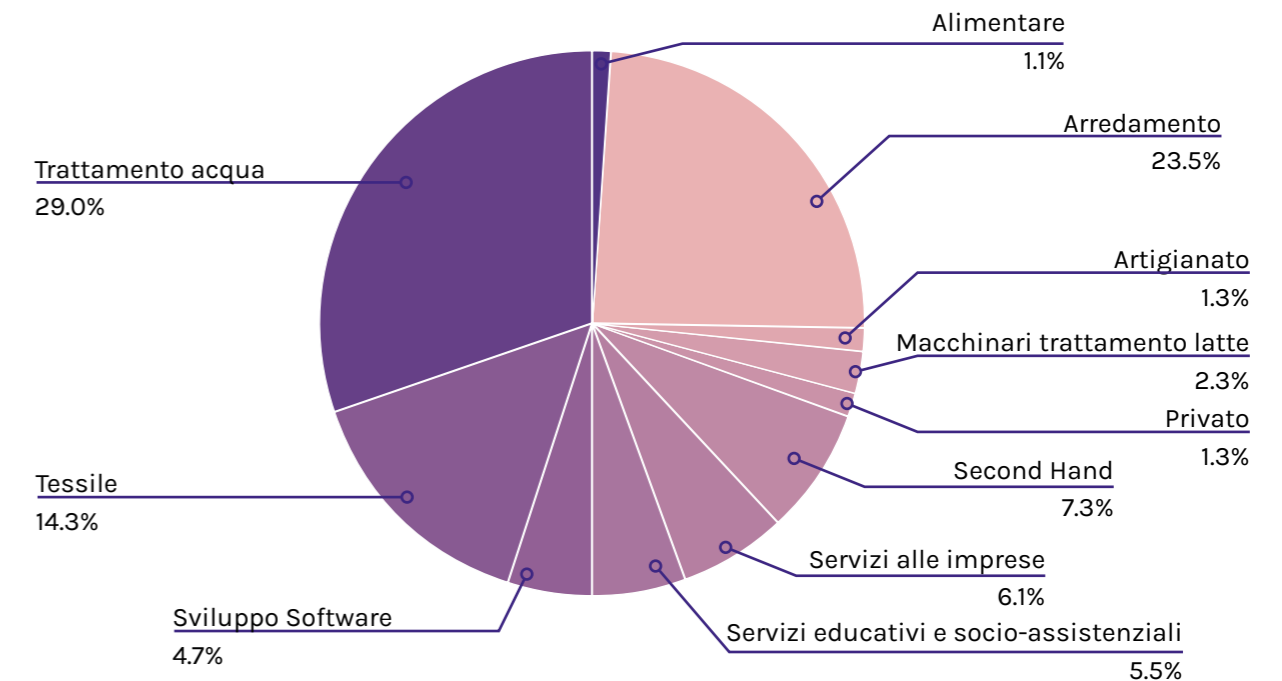
Siamo consapevoli che la capacità della consulenza di creare valore ed impatto positivo è intrinsecamente legata alla tipologia di cliente e settore che essa va a supportare.

Di seguito esplicitiamo quali sono i settori a cui abbiamo offerto la nostra consulenza nel 2021 e 2022. Se tutti sicuramente offrono un contributo positivo al soddisfacimento dei bisogni umani (si pensi all'edilizia, all'alimentare, al trattamento acque, all'idrotermosanitario, all'occhialeria, all'antinfortunistica, ...), alcuni sono sicuramente sfidanti dal punto di vista dell'impatto ambientale che possono generare (ad esempio, il settore conciario, idrotermosanitario o elettronico).

Fatturato per settore 2021

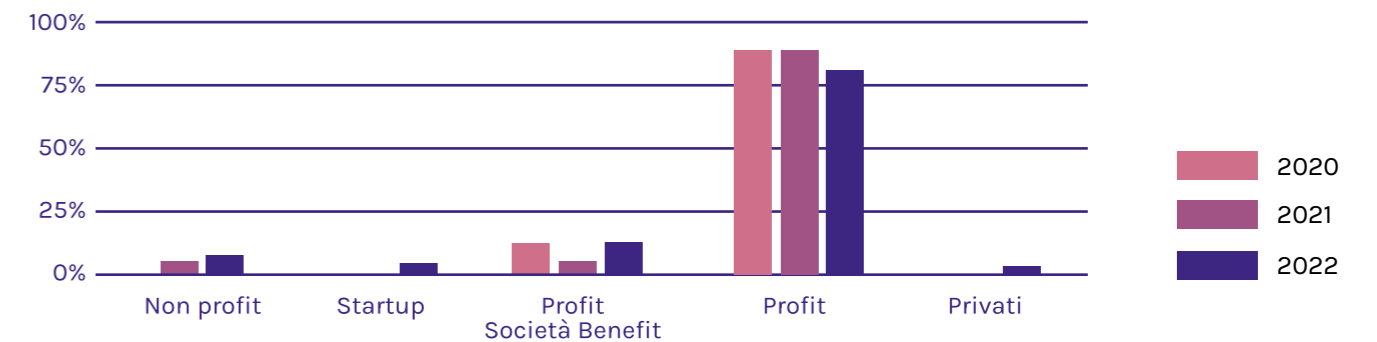


Fatturato per settore 2022



Inoltre, al di là dei settori di riferimento, come descritto anche nell'aspetto D1.2, desideriamo dedicare sempre più attenzione alle imprese in cammino verso un impatto positivo sulle persone, sull'ambiente e sul bene comune. A tal proposito, rispetto al 2020 è leggermente aumentato il fatturato ottenuto collaborando con organizzazioni non profit (da 0 del 2020 al 4,4% del 2021 e al 5,8% del 2022) e start-up (da 0 del 2020 al 2,6% del 2022), mentre resta stabile intorno al 9% quello relativo alle Società Benefit.

Trattamento della quota di fatturato per aggregazione di forme giuridiche 2020-2022



Potenziale di miglioramento

Per il biennio 2023-2024 ci impegniamo a:

- Definire una modalità per fotografare in entrata e in uscita i bisogni toccati durante gli interventi presso i clienti in modo da comprendere ed analizzare in maniera più precisa come impattano i nostri progetti all'interno dell'azienda (indicatori di impatto)
- Continuare a stimolare in modo attivo i nostri clienti sui temi della sostenibilità e a misurarsi con il Bilancio del Bene Comune come strumento strategico, valutativo e rendicontativo.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
3 PUNTI	3 PUNTI	4 PUNTI

Aspetto E1.2: Impatto dei prodotti e servizi sulla società

Crediamo che la vera Responsabilità Sociale d'Impresa si ha quando l'impresa è di esempio e supporto al lavoratore nell'essere un buon cittadino. Alcuni specifici servizi formativi e consulenziali che offriamo alle imprese aiutano in modo particolare lo sviluppo personale del lavoratore-cittadino supportandolo nel rafforzare le sue competenze socio-relazionali, civiche e quindi di cittadinanza.

Ad esempio:

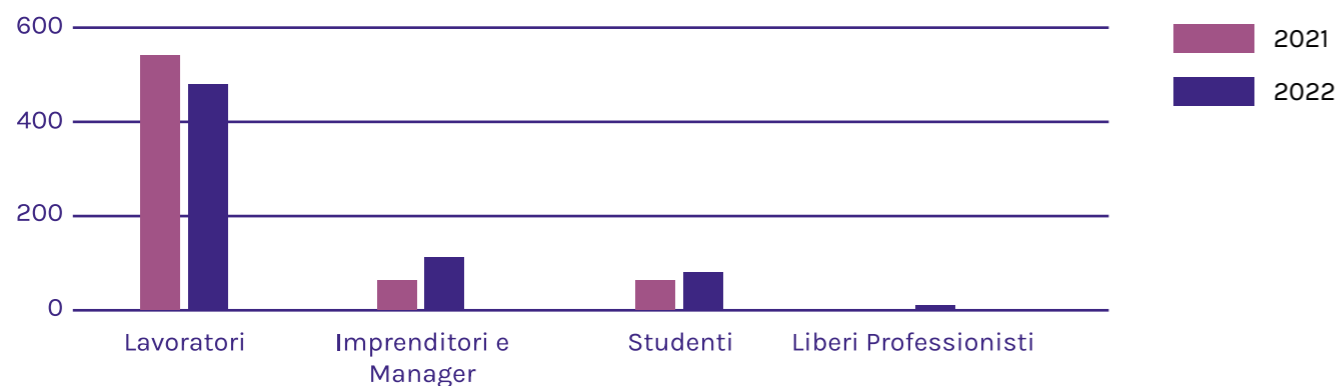
- La pratica della **Comunicazione empatica** e non violenta aiuta la persona ad ascoltare e comprendere i propri sentimenti e bisogni e quelli altrui, a praticare quindi l'(auto)empatia, a formulare richieste chiare ed oneste e a gestire quindi tensioni e conflitti in maniera rispettosa e generativa. Questa competenza è tanto importante sul lavoro quanto in termini di salute psicologica della persona, quanto nella vita privata, in famiglia, con gli amici o nelle altre comunità di riferimento.
- Il **Self-Management** è una modalità organizzativa che permette alle persone di sentirsi partecipi, utili, ascoltati, meritevoli di fiducia, liberi, tutti aspetti che supportano lo sviluppo di una sana autostima. Inoltre educano alla responsabilità e all'iniziativa proattiva per la cura del bene comune. Queste competenze sono importantissime sia in termini di salute psicologica, sia in termini di attivazione civica e partecipazione democratica.
- Le attività di sviluppo della **purpose organizzativa** portano inevitabilmente a domandarsi, anche a livello individuale, qual è il proprio scopo personale e a che cosa si desidera contribuire con il proprio lavoro. Questa domanda è importantissima sia a livello personale per orientare la propria vita verso l'autorealizzazione e la pienezza in ogni momento, sia perché anche attraverso il lavoro la persona può mettere a disposizione talenti e competenze per contribuire a superare sfide globali e a lasciare il mondo migliore di come l'ha trovato.
- La formazione sulla **sostenibilità e i percorsi di Bilancio**, in special modo del Bene Comune, portano i lavoratori coinvolti non solo a riflettere sull'impatto dell'organizzazione e sul loro ruolo in essa, ma anche sul loro impatto come persone e cittadini.

Infine, attraverso la traduzione del libro "Beyond Empowerment" di Doug Kirkpatrick, avvenuta nel 2020, Indaco ha voluto dare il suo contributo concreto nella divulgazione del Self-Management ad un pubblico più vasto rispetto ai propri clienti.

Indicatori probanti

Numero di persone raggiunte 2021-2022

	2021	2022
LAVORATORI	544	485
IMPRENDITORI E MANAGER	54	84
STUDENTI	60	70
LIBERI PROFESSIONISTI	0	3



Potenziale di miglioramento

Definire uno strumento di monitoraggio nel tempo del cambiamento delle singole persone incontrate anche nella propria sfera personale di cittadini. Nel 2023 inizieremo con una sperimentazione per un paio dei nostri servizi. Se questa risulterà efficace potremo proseguire con un allargamento ad altri servizi in futuro.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
4 PUNTI	4 PUNTI	4 PUNTI

Aspetto negativo E1.3 Prodotti e servizi disumani

Non si evidenziano prodotti e servizi disumani. Essendo consapevoli che la capacità della consulenza di creare valore ed impatto positivo è intrinsecamente legata alla tipologia di cliente e settore che essa va a supportare, nel 2021 abbiamo anche sviluppato una policy scritta che mira, da un lato, ad essere chiari con prospect e clienti rispetto alla nostra purpose, dall'altro a darci un indirizzo relativamente ai nostri progetti commerciali: "Come Indaco, consapevoli che la sostenibilità non si raggiunge dall'oggi al domani e che è necessario un cammino fatto di consapevolezza, strategia e azione, siamo aperti a lavorare con una vasta gamma di organizzazioni e settori chiarendo dal principio la nostra purpose e con l'intenzione di seminare e instillare l'idea che un altro modo di fare impresa sia possibile.

Se nella relazione con un cliente emerge un consapevole rifiuto di camminare verso la sostenibilità e il bene comune (rispetto ai rischi specifici della sua attività), seppure nel rispetto dei tempi e dei modi caratteristici di ogni organizzazione, siamo disposti a fare un passo indietro in quanto il nostro lavoro non servirebbe più la nostra purpose organizzativa.

Infine, rifiutiamo di lavorare con organizzazioni che provocano conclamati danni sociali e/o ambientali, che agiscono in maniera lesiva dei diritti umani e del lavoro e che non stanno facendo nulla per una trasformazione sostenibile."

Indicatori probanti

Quota fatturato P/S non etici: 0

Quota clienti che producono e vendono a loro volta prodotti di questo genere: N.D.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

E2 CONTRIBUTO PER LA COLLETTIVITÀ

Aspetto E2.1: Imposte e oneri sociali

Indaco non ha una forma legale e non fa profitto. I consulenti, come liberi professionisti, gestiscono in autonomia la loro fiscalità. Il tema non è quindi applicabile.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

Aspetto E2.2: Contributi volontari per rafforzare la collettività

Per la nostra struttura, è difficile identificare la linea di demarcazione tra l'operato della persona a titolo individuale e quanto fatto a nome Indaco.

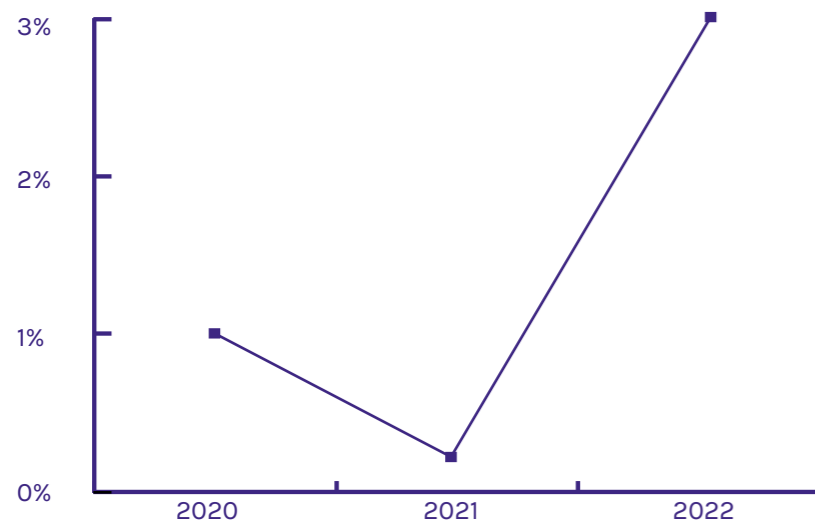
Le persone che operano a nome Indaco dedicano tempo e risorse personali ad attività che hanno impatto sulla società poiché il modello economico lascia ampio spazio ai collaboratori per dedicarsi a progetti ad impatto culturale, sociale e ambientale. Tale pratica è fortemente incentivata e supportata da tutto il team e durante gli incontri si trova sempre spazio per condividere e celebrare l'attivazione dei membri verso la comunità a vario titolo e in varie modalità. Desideriamo comunque tentare di misurare per lo meno il tempo formalmente investito come "Indaco", ovvero il tempo donato per la formazione e la consulenza gratuite, spesso presso enti quali scuole, università o associazioni.

In particolare, nel 2021 e 2022 abbiamo:

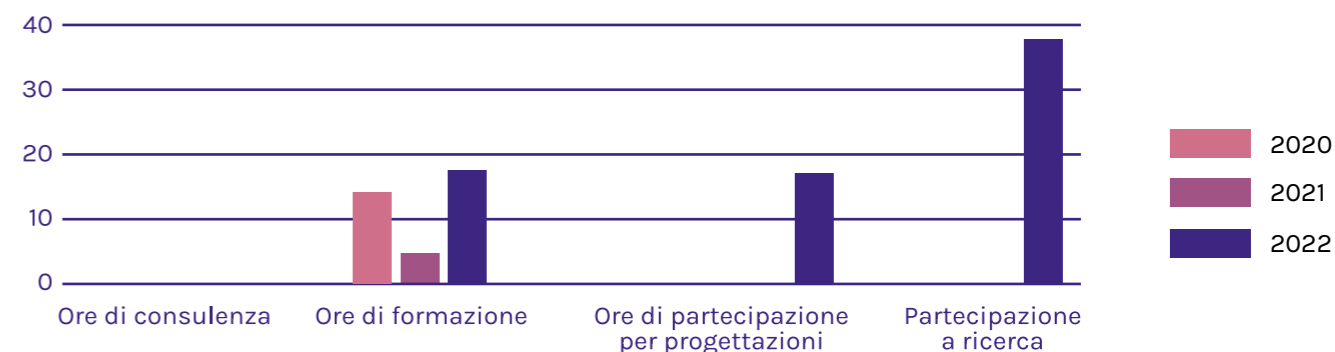
- Collaborato gratuitamente ad un progetto di ricerca del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Padova sulla relazione tra modelli organizzativi basati sul self-management e benessere del lavoratore offrendo le competenze di 3 membri Indaco
- Offerto il nostro contributo ad una tesi di laurea sull'auto-organizzazione
- Erogato formazione in ambito organizzativo e Comunicazione Non Violenza in contesto Scout
- Erogato formazione in ambito organizzativo a Confcooperative, all'ENAIP e ad un corso di psicologia presso l'Università degli Studi di Padova
- Accompagnato il direttivo dell'associazione Verso in un percorso di revisione della propria organizzazione
- Partecipato ai gruppi di lavoro della rete delle organizzazioni EBC portando le nostre competenze.

Indicatori probanti

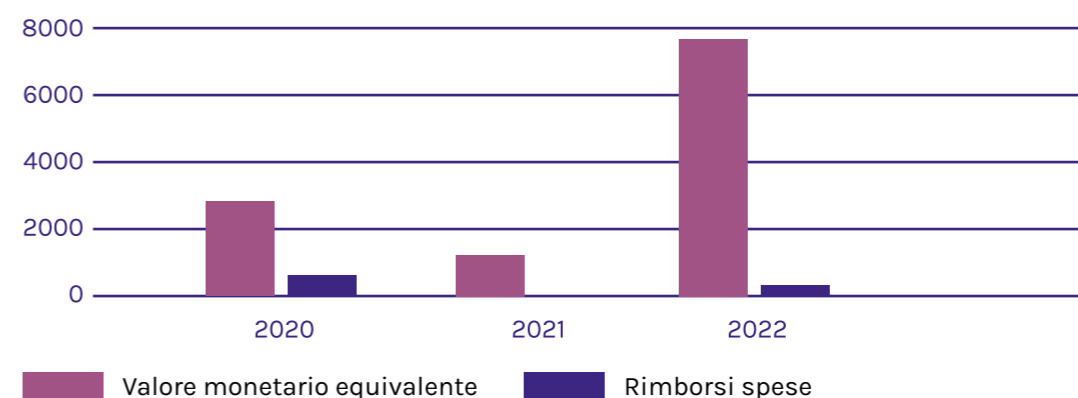
% Dono sul fatturato Indaco



Ore Pro bono 2020, 2021 e 2022



Stima valore monetario equivalente se le attività fossero state pagate e Rimborsi spese reali



Potenziale di miglioramento

Non si evidenziano obiettivi di miglioramento.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
2 PUNTI	2 PUNTI	2 PUNTI

Aspetto negativo E2.3: Evasione ed elusione fiscale

Indaco non ha una forma legale e non fa profitto. I consulenti, come liberi professionisti, gestiscono in autonomia la loro fiscalità. Il tema non è quindi applicabile.

Indicatori probanti

Indaco non appartiene ad alcun gruppo internazionale.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

Aspetto negativo E2.4: Mancata prevenzione della corruzione

Non evidenziamo elementi di rischio legati alla corruzione in Indaco.

Indicatori probanti

Donazioni a partiti: assenti
Attività di lobbying: assenti

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

E3 RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE

Aspetto E3.1: Impatti assoluti e strategie di gestione

Come accennato anche nella sezione D3 il settore della consulenza non utilizza grandi quantità di risorse naturali, né di energia, pertanto le emissioni e le altre forme di inquinamento sono ridotte.

Inoltre, per scelta Indaco non ha una propria sede e utilizziamo spazi di coworking o le nostre abitazioni per lavorare, evitando così i relativi costi ambientali legati a riscaldamento e raffreddamento dei locali e uso di suolo.

Non c'è spinta all'adeguamento tecnologico dei device elettronici e delle automobili a tutti i costi poiché vige la domanda guida "Ne abbiamo veramente bisogno?". Utilizziamo tutti thermos e borracce anziché bottiglie di plastica.

Infine, per scelta Indaco non ha una propria sede e utilizziamo spazi di coworking o le nostre abitazioni per lavorare, evitando così i relativi costi ambientali di manutenzione e utilizzo.

Come già ampiamente descritto negli aspetti C3.2 e D3.1 l'unico impatto ambientale rilevante è legato alla mobilità dei consulenti verso i clienti. Non essendo al momento possibile lavorare ad un'ulteriore riduzione dei viaggi, a partire dal 2021 abbiamo deciso di procedere alla compensazione delle emissioni generate nell'anno. Di fronte all'emissione di 7117 kg di CO₂eq, Ci siamo quindi rivolti al progetto Wow Nature di Etifor srl Società Benefit per l'adozione di 8 alberi già esistenti presso il Parco di Villa Bedin Aldigheri, ognuno in grado di conservare 1000 kg di CO₂ per un totale di 8000 kg di CO₂ compensati.

In aggiunta, abbiamo anche deciso di contribuire all'aumento della capacità di assorbimento delle emissioni con la piantumazione di 15 nuovi alberi che, da adulti, saranno in grado di assorbire 495 kg di CO₂ all'anno. I viaggi del 2022 hanno prodotto 5402 kg di CO₂eq che procederemo a compensare nel corso del 2023.

Indicatori Probanti

	2021	2022
Viaggi membri Indaco da cliente e per incontri team (km)	61.740	41.419
Chilometri su fatturato (km/€)	0,27	0,1
Emissioni CO ₂ eq (kg)	7.117	5.402
Emissioni su fatturato (kg/€)	0,03	0,01

PER COMPENSAZIONE - ADOZIONE ALBERO ESISTENTE			
Dove: Villa Bedin Aldigheri (VI)			
Link: www.wownature.eu/areewow/parco-di-villa-bedin-aldighieri			
Tipo albero	Quantità	CO ₂ stoccata / albero (ton)	CO ₂ totale (ton)
Quercia	2	1	2
Olmo	2	1	2
Frassino	2	1	2
Bagolaro	2	1	2
TOTALE	8		8

ADOZIONE PIANTUMAZIONE NUOVI ALBERI			
Dove: Parco Fiume Brenta (VI)			
Link: https://www.wownature.eu/areewow/parco-fiume-brenta/			
Tipo albero	Quantità	CO ₂ / albero adulto / anno (ton)	CO ₂ totale / albero adulto / anno (ton)
Pioppo	4	0,033	0,132
Ontano	4	0,033	0,132
Salice	4	0,033	0,132
Tiglio	1	0,033	0,033
Olmo	1	0,033	0,033
Frassino	1	0,033	0,033
TOTALE	15		0,495

Potenziale di miglioramento

2023: Proseguire con la compensazione della CO₂ emessa.

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	3 PUNTI	3 PUNTI

Aspetto E3.2: Impatti ambientali relativi

Non abbiamo informazioni rispetto agli standard ambientali di settore. Possiamo immaginare che la maggior parte delle agenzie di consulenza abbiano una sede fisica con gli impatti ambientali correlati. Per quanto riguarda l'utilizzo dell'auto, difficilmente nel settore si riesce a farne a meno.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

Aspetto negativo E3.3: Violazioni dei requisiti ambientali e impatto inadeguato sull'ambiente

Valutazione

[Punti negativi, 0..-200]

Indaco team non è vincolata a specifiche leggi in materia ambientale.

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

E4 TRASPARENZA E CONDIVISIONE SOCIALE DELLE DECISIONI

Aspetto E4.1: Trasparenza

Il bilancio del Bene Comune è un documento di trasparenza e risponde alla volontà di raccontare Indaco per dare spunti a chi voglia prendere ispirazione e provare a svolgere lo stesso percorso. Questa è la seconda edizione del nostro Bilancio del Bene Comune, pubblicato per la prima volta nel 2021 a seguito della validazione peer.

Inoltre, dal 2021 abbiamo iniziato ad inviare DEM al bisogno.

Nel 2022 abbiamo sviluppato e pubblicato il nostro

nuovo sito, finalizzato a far comprendere la nostra purpose, a ispirare, ad aiutare gli stakeholder a comprendere meglio la nostra complessità e i nostri servizi.

Inoltre, abbiamo deciso di investire in 2 figure professionali in ambito comunicazione, una content strategist e una Social Media Manager, con l'obiettivo di creare cultura, ispirare e far capire come possiamo essere utili al mondo. Tali figure sono state attivate a fine 2022 inizio 2023.

Potenziale di miglioramento

2023: Invio newsletter mensile

2023: implementazione della nuova strategia di comunicazione

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
1 PUNTI	3 PUNTI	5 PUNTI

Aspetto E4.2: Condivisione sociale delle decisioni

Al di là della relazione con fornitori, clienti e concorrenti già descritta nelle sezioni precedenti, Indaco è presente sui social Facebook e LinkedIn dove cerca di raccontare il suo lavoro e dove è possibile avere uno scambio con chiunque voglia interagire.

Le forme di coinvolgimento sono l'informazione e il dialogo, ma non vengono prese decisioni condivise con il pubblico generico.

Nel 2022 abbiamo aderito con entusiasmo alla rete delle organizzazioni EBC a cui partecipiamo con costanza e che interpretiamo anche come un momento di ascolto e dialogo verso le altre imprese.

Potenziale di miglioramento

Nel prossimo biennio desideriamo provare ad aprire nuove finestre di dialogo con associazioni imprenditoriali e manageriali o altri soggetti in grado di aiutarci a comprendere più profondamente i bisogni di imprese, imprenditori e lavoratori per evolvere verso il Bene Comune.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	1 PUNTI	1 PUNTI

Aspetto negativo E4.3: Promozione di poca trasparenza e informazioni consapevolmente errate

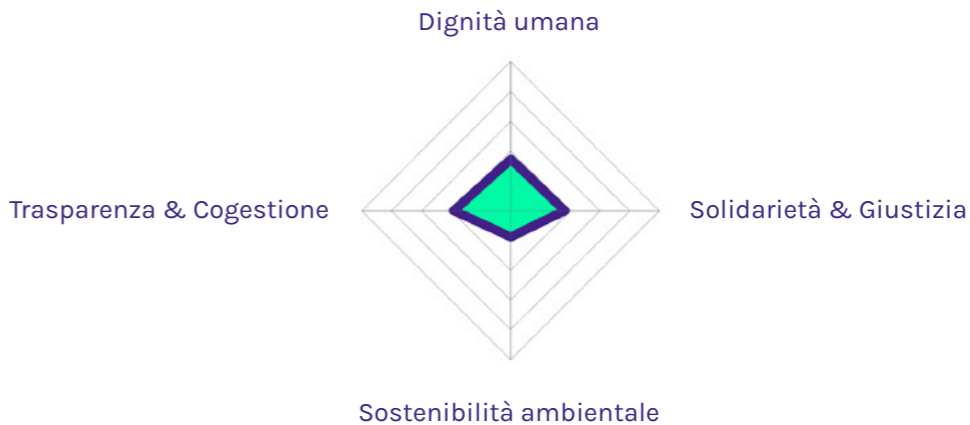
Indaco ricerca la trasparenza e non pubblica informazioni consapevolmente errate.

Valutazione

[Punti negativi, 0..-200]

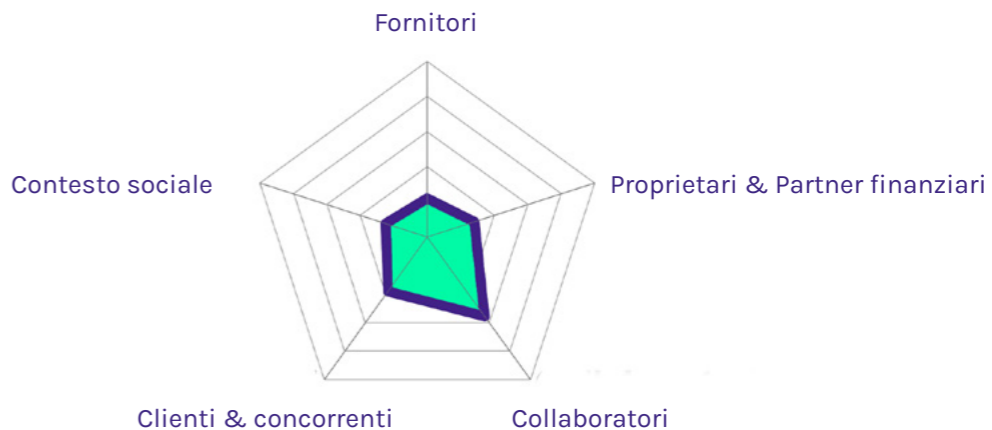
VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	VALUTAZIONE PEER 2023
0 PUNTI	0 PUNTI	0 PUNTI

Analisi per Valore



Categoria	Punteggio	Percentuale
Dignità umana	95,7 di 274	35%
Solidarietà e giustizia	82,8 di 226	37%
Sostenibilità ambientale	51,9 di 290	18%
Trasparenza e cogestione	80,9 di 210	39%
SOMMA	311 di 1000	31%

Analisi per Stakeholder



Categoria	Punteggio	Percentuale
Fornitori	75,0 di 339	22%
Proprietari e partner finanziari	22,8 di 81	28%
Collaboratori	53,8 di 97	56%
Clienti e concorrenti	111,3 di 290	38%
Contesto sociale	48,4 di 194	25%
SOMMA	311 di 1000	31%

together.believe.realize.

Group evaluation MATRICE 5.0 (Valutazione in gruppo peer)

Organizzazione: Indaco Team - www.indacoteam.it
 Altri partecipanti: STL Srl Società Benefit, Monteverde Cooperativa Sociale di solidarietà onlus, Fundraisersperpassione Srl Società Benefit
 Facilitatori: dott.ssa Maria Fabiana Laruccia per STL Srl SB e Indaco Team - dott.ssa Stella Catto per Monteverde Cooperativa Sociale di Solidarietà onlus e Fundraisersperpassione Srl SB



Il presente documento attesta il risultato e l'avvenuta valutazione reciproca tra un gruppo di organizzazioni, partendo da un'auto-valutazione. Ai fini di questa attestazione non vengono richiesti documenti probanti: le organizzazioni partecipanti alla valutazione di gruppo hanno validato reciprocamente i risultati delle autovalutazioni di ciascuna organizzazione, in un processo di raffronto delle proprie politiche e azioni orientate al Bene Comune. Il facilitatore fa da garante per una valutazione coerente. Si precisa che i risultati della valutazione tra pari possono differire da quelli risultanti da un audit esterno.
 Per ulteriori informazioni sulla matrice, sui temi ed aspetti e sul sistema audit si consulti: www.febce.eu o www.economia-del-bene-comune.it

Valore	Dignità umana	Solidarietà & giustizia	Sostenibilità ecologica	Trasparenza & condivisione delle decisioni	Punteggio complessivo per PORTATORE DI INTERESSE
A) Fornitori	A1 La dignità umana lungo la filiera Punteggio 29/97 -> 30%	A2 Solidarietà e giustizia nella filiera Punteggio 19/97 -> 20%	A3 Sostenibilità ecologica nella filiera Punteggio 19/97 -> 20%	A4 Trasparenza e condivisione delle decisioni lungo la filiera Punteggio 7/48 -> 15%	Punteggio 75/339 -> 22%
B) Proprietari & partner finanziari	B1 Atteggimento etico nell'impiego del denaro Punteggio 4/16 -> 27%	B2 Atteggimento sociale nell'impiego del denaro Punteggio 0/0	B3 Investimenti socio-ecologici e impiego del denaro Punteggio 2/48 -> 5%	B4 Proprietari e condivisione delle decisioni Punteggio 16/16 -> 100%	Punteggio 23/81 -> 28%
C) Collaboratori	C1 La dignità umana sul posto di lavoro Punteggio 14/32 -> 43%	C2 Welfare aziendale, retribuzione e organizzazione del lavoro Punteggio 25/32 -> 77%	C3 Promozione del comportamento ecologico dei collaboratori Punteggio 1/16 -> 7%	C4 Condivisione delle decisioni e trasparenza in azienda Punteggio 14/16 -> 87%	Punteggio 54/97 -> 56%
D) Clienti & concorrenti	D1 Relazioni etiche con la clientela Punteggio 23/65 -> 35%	D2 Cooperazione e solidarietà con i concorrenti Punteggio 35/65 -> 55%	D3 Impatto ecologico dell'utilizzo e dello smaltimento di prodotti e servizi Punteggio 19/65 -> 30%	D4 Partecipazione dei clienti e trasparenza dei prodotti Punteggio 34/97 -> 35%	Punteggio 111/290 -> 38%
E) Contesto sociale	E1 Senso e impatto dei prodotti e servizi sulla società Punteggio 26/65 -> 40%	E2 Contributo per la collettività Punteggio 3/32 -> 10%	E3 Riduzione dell'impatto ecologico Punteggio 10/65 -> 15%	E4 Trasparenza e condivisione sociale delle decisioni Punteggio 10/32 -> 30%	Punteggio 48/194 -> 25%
Punteggio complessivo per VALORE	Punteggio 96/274 -> 35%	Punteggio 83/226 -> 37%	Punteggio 52/290 -> 18%	Punteggio 81/210 -> 39%	Somma 311/1000

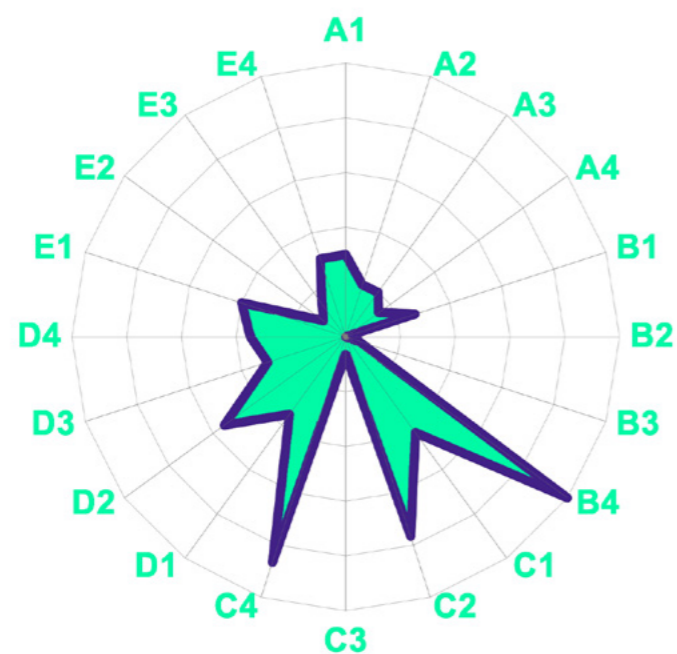
Federazione per l'Economia del Bene Comune in Italia
 Il Presidente pro tempore: dott.ssa Lidia Di Vece

Lidia Di Vece

Facilitatore:

Maria Fabiana Laruccia

Analisi per Tema



PER DOMANDE E FEEDBACK SCRIVI
A INFO@INDACOTEAM.IT



QUADRO DEL BILANCIO

A1	29,0 di 97	30 %
A2	19,4 di 97	20 %
A3	19,4 di 97	20 %
A4	7,3 di 48	15 %
B1	4,3 di 16	27 %
B2	0,0 di 0	0 %
B3	2,4 di 48	5 %
B4	16,1 di 16	100 %
C1	14,0 di 32	43 %
C2	24,7 di 32	77 %
C3	1,1 di 16	7 %
C4	14,0 di 16	87 %
D1	22,6 di 65	35 %
D2	35,5 di 65	55 %
D3	19,4 di 65	30 %
D4	33,9 di 97	35 %
E1	25,8 di 65	40 %
E2	3,2 di 32	10 %
E3	9,7 di 65	15 %
E4	9,7 di 32	30 %

