

Bilancio del

BENE COMUNE

2024



Bilancio del

BENE COMUNE

IMPRESA INFORMAZIONI GENERALI

Nome dell'azienda: Indaco team

Settore: Consulenza alle organizzazioni

Numero collaboratori (equivalente a tempo pieno): 7

Fatturato 2023: €113.227 €

Fatturato 2024: €107.233 €

Sito: www.indacoteam.it

Anno di riferimento: 2023-2024

Persona di riferimento per il Bilancio del Bene Comune: Marta Avesani

Gruppo territoriale EConGOOD di riferimento: GT Veneto

Consulenti EConGOOD coinvolti: Dott.ssa Marta Avesani

Saluto

Siamo una non-società, un'organizzazione dinamica, sempre in evoluzione. Anche il biennio 2023-2024 ha avuto queste caratteristiche.

In questi 2 anni **abbiamo salutato** e augurato buona strada a **2 membri del team**, desiderosi di sperimentare altri modi di lavorare, abbiamo avviato 3 onboarding, di cui 1 è andato a buon fine e **siamo felici oggi di camminare anche insieme a Luana Giurbino!**

Abbiamo strutturato nuovi processi di cura per stare bene insieme e superare le difficoltà emerse nel biennio precedente.

Abbiamo lavorato in modo creativo per rendere i nostri servizi maggiormente accessibili per le realtà non profit e le start-up, raggiungendo una quota di circa il 25% del nostro fatturato complessivo dedicato a queste realtà ad alto impatto.

Infine, **abbiamo dato avvio a mappartner**: un progetto finalizzato ad aumentare le nostre possibilità di creare impatto coltivando organizzazioni umane e orientate al Bene Comune coinvolgendo una rete di partner allineati.

Le nostre **sfide principali** per il prossimo biennio restano:

- **l'ampliamento della nostra capacità di ispirare e trasformare**, sempre in tensione con il nostro equilibrio tra vita professionale e familiare, anche per mezzo del processo "mappartner"
- **il miglioramento del processo di feedback da parte dei clienti** unitamente alla predisposizione di progetti pilota finalizzati alla **misurazione dell'impatto generato**
- **la cura e la condivisione interna**
- **il lavoro per limitare la nostra impronta carbonica anche di fronte alla digitalizzazione dei nostri strumenti di lavoro**

Profilo dell'organizzazione

INDACO NASCE NEL 2017 DA UN GRUPPO DI CONSULENTI UNITI DAL DESIDERIO DI CREARE UN MODO NUOVO DI LAVORARE INSIEME: PIÙ UMANO, SOSTENIBILE E ORIENTATO AL BENE COMUNE.

NE ABBIAMO TIRATO FUORI INDACO: UNA NON-SOCIETÀ, UNA RETE DI CONSULENTI GUIDATI DA UNA PURPOSE CONDIVISA: "ROMPERE LE REGOLE PER COLTIVARE ORGANIZZAZIONI UMANE AL SERVIZIO DEL BENE COMUNE."

Per poter funzionare 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. Abbiamo quindi scelto l'autorganizzazione, la comunicazione non violenta, l'Agile, la Lean e la connessione con la natura come strumenti quotidiani per prenderci cura di noi e dei clienti. La regola più grande che abbiamo rotto è proprio legata alla scelta di non essere una **società**, ma un **sistema costruito su misura grazie ad un Conscious Contract, dove benessere personale, autonomia e collaborazione coesistono.**



PURPOSE DRIVEN:

Siamo guidati da uno scopo più grande di noi



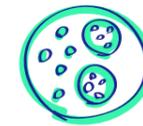
ECONOMIA DEL BENE COMUNE:

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

COSA FACCIAMO? ACCOMPAGNIAMO LE ORGANIZZAZIONI IN PERCORSI DI TRASFORMAZIONE, FORMAZIONE E MENTORING, AIUTANDOLE A EVOLVERSI VERSO MODELLI PIÙ CONSAPEVOLI E SOSTENIBILI, FONDATI SU 7 PILASTRI: SCOPO, BENE COMUNE, CURA, MIGLIORAMENTO CONTINUO, CREATIVITÀ, LEADERSHIP DIFFUSA E CENTRALITÀ DELLA PERSONA.



Ecco il team

FABIO COMACCHIO



FEDERICA LAGO



FEDERICA VALENTINI



MARTA AVESANI



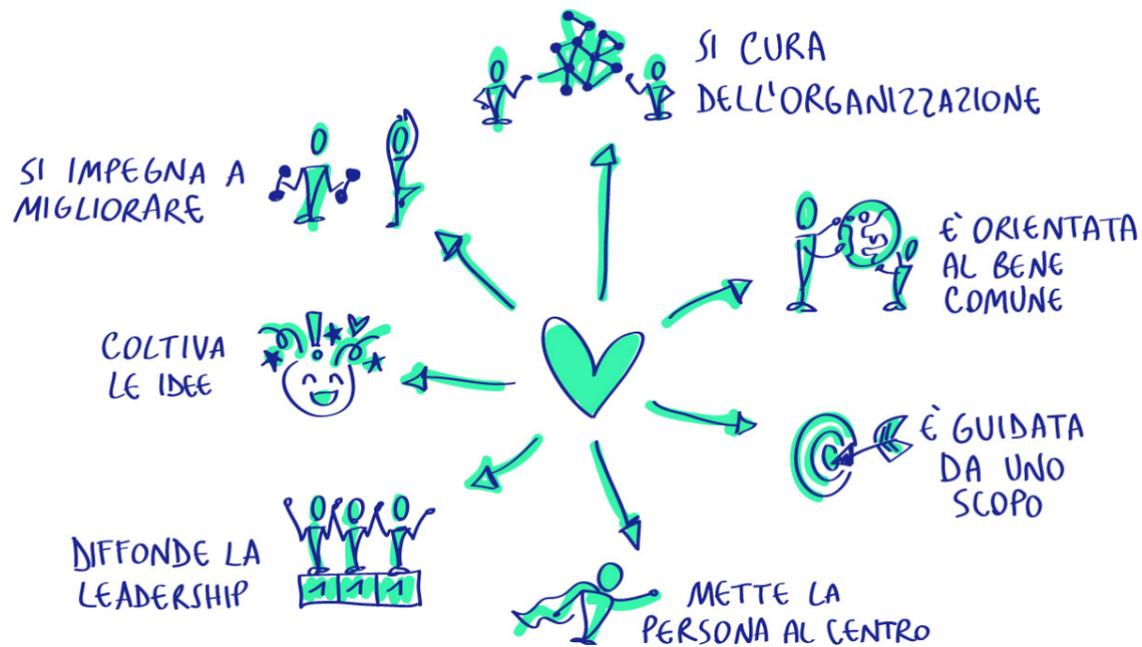
LUANA GIURBINO



MASSIMO LAVELLI



PIETRO ANTOLINI



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 terza 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 di verifica, 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 ECONGOOD. 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 7 persone, è stato incluso nell'analisi dei diversi temi della matrice ECONGOOD 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 2 organizzazioni in fase di bilanciamento (STL srl sb e CAES) e facilitato da 2 consulenti ECONGOOD.

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
POCHI 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.**



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

SCELTA CONSAPEVOLE



NE SAPIAMO ANCORA POCO



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



- Go! COORDINAMENTO LEGGERO
- AUTONOMIA
- LIBERTÀ DI ESECUZIONE

A: FORNITORI

ACQUISTI CON ATTENZIONE AL TERRITORIO



es. CATERING LOCATIONS "...."

STRATEGICI CHIAVE = PARTNER

COMUNICAZIONE e MARKETING

ALTRI

CANCELLERIA TECNOLOGIA "...."

SI FRUGALITÀ

POCO DENARO

NO SPRECO

TANTO CAPITALE INTELLETTUALE ENGAGEMENT

NUOVA POLICY!

VADEME CUM

- * MI SERVE DAVVERO?
- * PROPRIETÀ o CONDIVISIONE?
- * SECOND HAND?
- * ALTERNATIVE PIÙ SOSTENIBILI?

- A1
- A2
- A3
- A4

NUOVO RUOLO INDACO

"EBC e SOSTENIBILITÀ"

FORMAZIONE INTERNA



TUTTI A SCUOLA DI SOSTENIBILITÀ

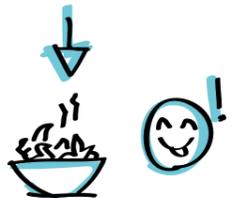
NUOVI RUOLI

PURPOSE e ACCONTABILITIES

TUTTO DA IMMAGINARE

A3- IMPATTI E RISCHI AMBIENTALI LUNGO LA FILIERA

DOVE POSSIAMO PERÒ CE LA METTIAMO TUTTA!



es. CIBO KM ZERO

NO

MERCHANDIZING INQUINANTE e INUTILE

NO GADGET

SI REGALI DI FORMAZIONE, ALBERI...



ONE PIECE FLOW!



CHISSÀ COSA C'È DIETRO...

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

1 NEGOZIAZIONE PER SODDISFAZIONE RECIPROCA



CAPACITÀ DI INVESTIMENTO DI INDACO

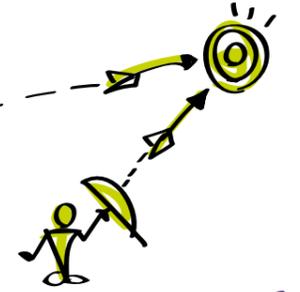
INDACO ALTRO

ESIGENZE ECONOMICHE DEL FORNITORE

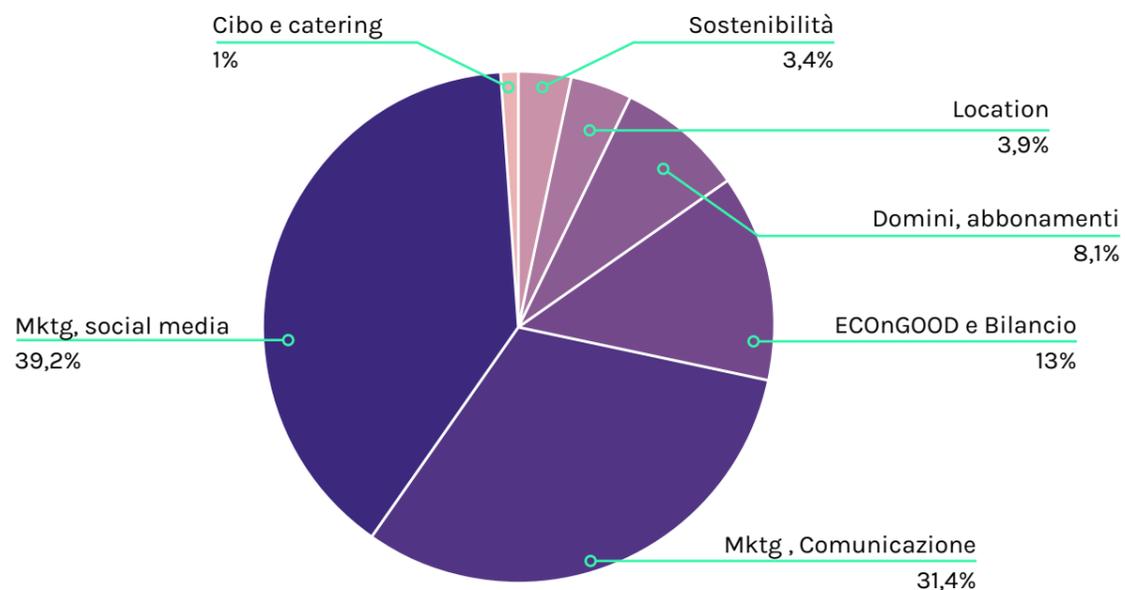
NOI CERCHIAMO DI FARE DEL BENE



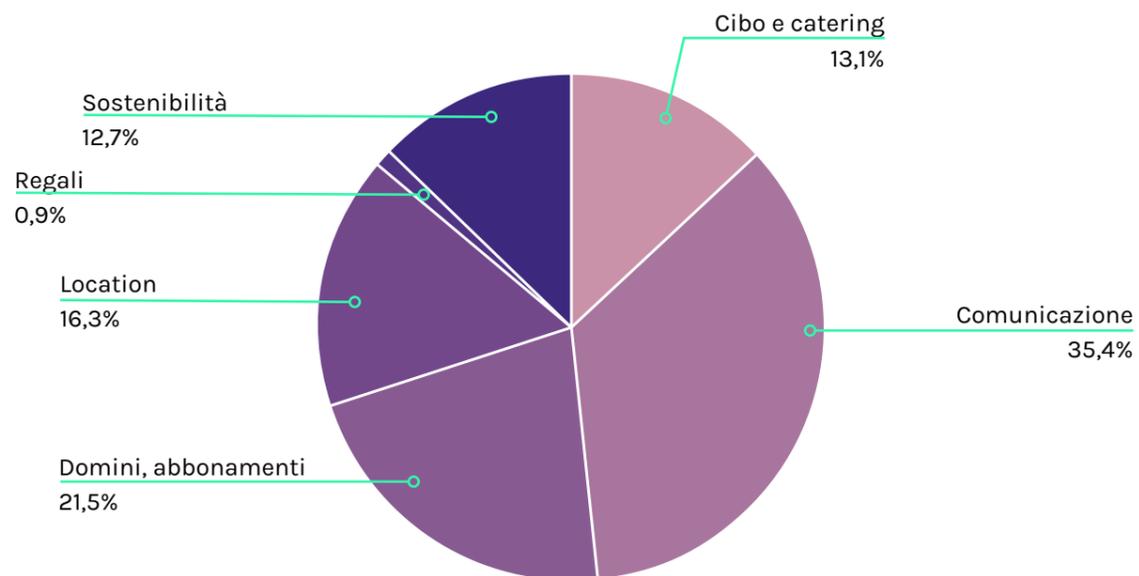
CERCHIAMO FORNITORI CHE VOGLIANO LO STESSO



Volume di acquisto per categoria - 2023



Volume di acquisto per categoria - 2024



Confronto dei prodotti/servizi acquistati negli ultimi sei anni: 2019- 2024

(volume - % - analisi delta)

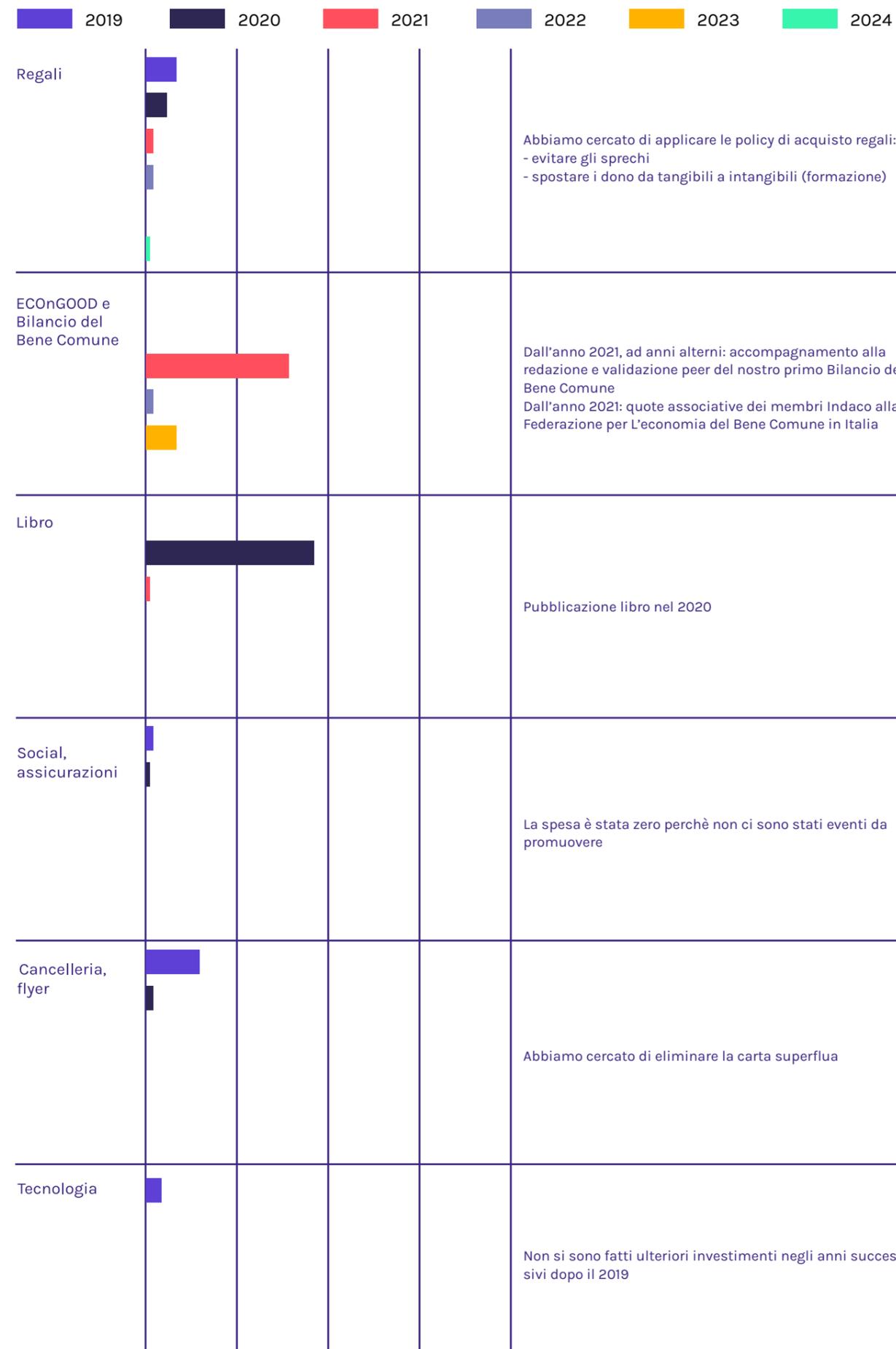
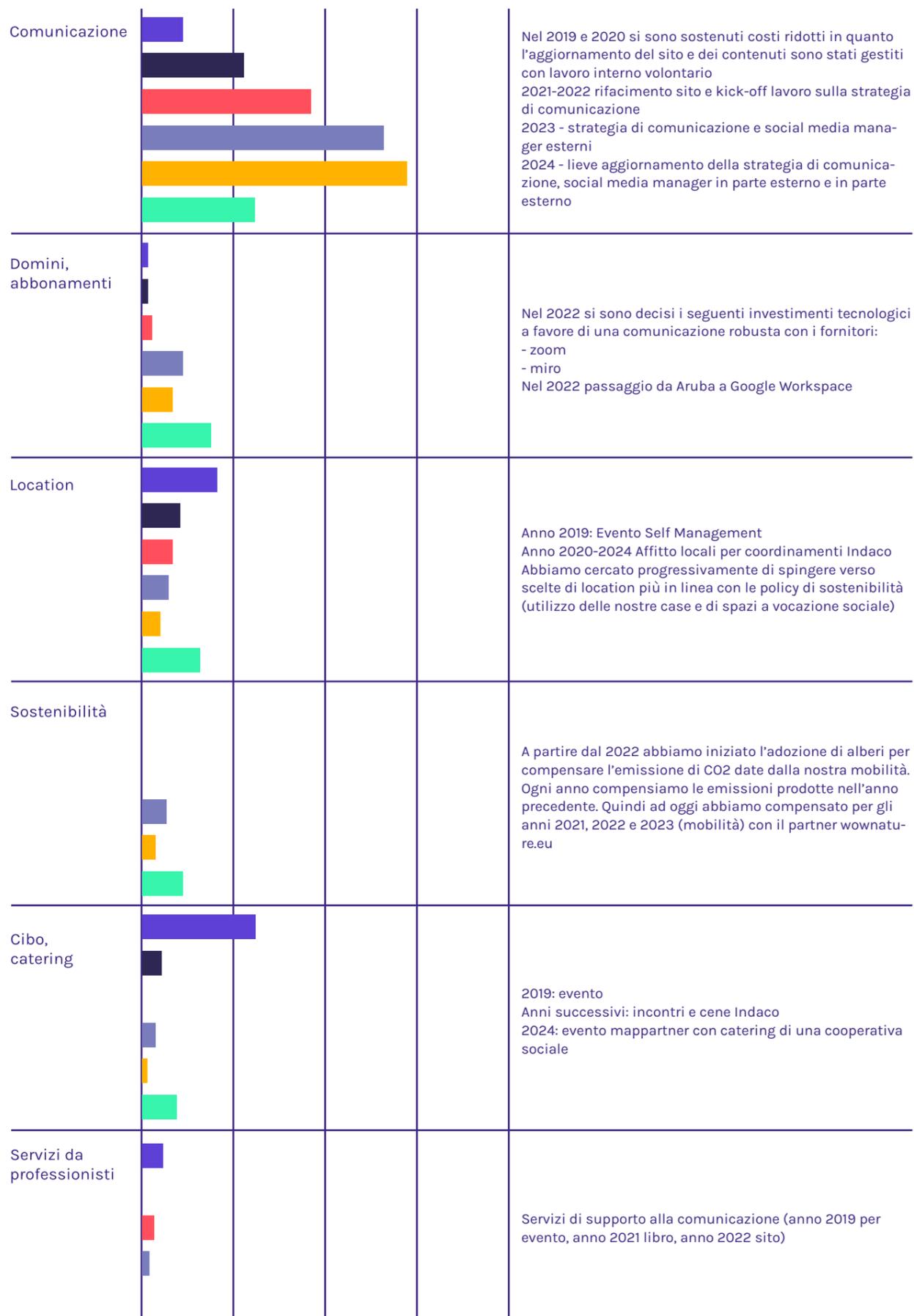
Spesa per Categoria	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
Comunicazione	823	12%	2.953	28%	5.210	48%	5.405	67%	10.488	71%	1621	36%
Domini, abbonamenti	70	1%	104	1%	257	2%	974	12%	1202	8%	986	20%
Location	1.400	21%	1.054	10%	883	8%	572	7%	583	4%	747	17%
Sostenibilità		0%		0%		0%	498	6%	502	3%	482	13%
Cibo e catering	1.869	28%	374	4%		0%	270	3%	147	1%	600	13%
Servizi da professionisti	480	7%		0%	375	3%	144	2%		0%		0%
Regali	620	9%	630	6%	170	2%	125	2%		0%	4	1%
ECONGOOD e Bilancio del Bene Comune		0%		0%	3.800	35%	100	1%	1926	13%	100	0%
Libro		0%	5.051	48%	87	1%		0%		0%		0%
Social e assicurazioni	180	3%	120	1%		0%		0%		0%		0%
Cancelleria e Flyer	895	14%	172	2%		0%		0%		0%		0%
Tecnologia	250	4%		0%		0%		0%		0%		0%

Confronto dei prodotti/servizi acquistati 2021- 2024 per provenienza

(volume - %)

Provenienza del bene/servizio	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024	
	€	%	€	%	€	%	€	%
Veneto	6.637,57	62%	6.515,59	81%	12.103,35	82%	3.490	76%
Italia	3.887,00	36%	598,00	7%	1.489,52	10%	100	2%
Internazionale	256,64	2%	974,07	12%	1.256,13	8%	986	22%
Totale	10.781,21	100%	8.087,66	100%	14.849	100%	4.575	100%

Confronto dei prodotti/servizi acquistati negli ultimi sei anni: 2019 - 2024



Grazie al percorso del Bilancio del Bene Comune ci siamo avvicinati al tema dell'acquisto consapevole di oggetti e servizi sia dal punto di vista sociale che 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;
- applichiamo 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.

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.

A1 LA DIGNITÀ UMANA LUNGO LA FILIERA

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

Per i fornitori non strategici, come per gli anni passati, non abbiamo nessuna informazione relativa alle condizioni di lavoro e alla dignità umana.

Per i fornitori strategici, invece, abbiamo un buon processo di valutazione e riusciamo ad effettuare uno screening ed una scelta consapevole e responsabile di fornitori che condividono con noi valori e approcci a questi temi. Ad esempio, ogni anno contribuiamo a progetti di gestione forestale e riforestazione con Etifor, una società benefit che investe nel benessere dei propri collaboratori, anche attraverso ruoli interni dedicati. Per location e catering ci rivolgiamo ad associazioni e cooperative sociali che condividono e applicano i valori dell'Economia del Bene Comune. In generale, il presidio di tale aspetto risulta piuttosto facile con la scelta di fornitori e partner locali, per la maggior parte.

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	2022	2023	2024
48%	67%	55%	67%

Potenziale di miglioramento

Non si evidenziano obiettivi di miglioramento.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	3 PUNTI	3/4 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. Non si evidenziano obiettivi di miglioramento.

Valutazione

[Punti negativi, 0..-200]

Potenziale di miglioramento

VALUTAZIONE PEER 2021	AUTOVALUTAZIONE 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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 2023 e 2024 queste buone pratiche sono state messe in atto con i seguenti fornitori strategici:

- social media manager e communication strategist;
- 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

Con i nostri fornitori strategici intessiamo relazioni di lungo periodo, mentre per il resto si tratta di abbonamenti e acquisti saltuari al bisogno.

Indicatori probanti

Durata media della relazione commerciale con i fornitori: 1,5 (considerando tutti i fornitori, anche quelli occasionali)

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

	2022	2023	2024
TOTALE ACQUISTI*	8.088 €	14.849 €	4.575 €
FATTURATO	258.000 €	113.227 €	107.233 €
RAPPORTO CREAZIONE DI VALORE PER IL FORNITORE/ FATTURATO	3%	13%	4%

*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 perchè 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	2 PUNTI	2/3 PUNTI

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

Nella scelta delle location, del catering e del partner per le attività di gestione forestale e riforestazione ci rivolgiamo ad associazioni, cooperative sociali e società benefit che condividono e applicano il valore della solidarietà e della giustizia sociale.

Per quanto riguarda i servizi di marketing e comunicazione, nel rivolgerci a Bukò, abbiamo indagato e valutato la modalità di impiego delle risorse interne. 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.

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	2022	2023	2024
48%	67%	55%	67%

Potenziale di miglioramento: /

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	2 PUNTI	2/2 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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 agli acquisti di servizi, quali, ad esempio, i professionisti esterni che ci supportano in ambito comunicazione o gli abbonamenti ai tool informativi.

Nel tempo abbiamo scelto Etifor come partner per le attività di gestione forestale e di riforestazione per il loro approccio serio e science-based ad una tematica ad altissimo rischio di green-washing.

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	2022	2023	2024
2%	6%	8%	29%

Potenziale di miglioramento: /

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	2 PUNTI	2/3 PUNTI

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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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, abbiamo pochi fornitori strategici che collaborano con il nostro 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 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 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: /

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	3 PUNTI	3/3 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	2022	2023	2024
83%	60%	15%	29%

Potenziale di miglioramento: /

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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.



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!

B: PROPRIETARI e PARTNER FINANZIARI

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

LATO NEGATIVO

IL RISCHIO È DEI SINGOLI



CAPITALE NATURALE

CAPITALE INTELLETTUALE

CAPITALE UMANO

INVESTIMENTI

TRIAL & ERROR e EVOLUZIONE



WHAT'S NEXT?



DISCLAIMER!

NON SIAMO "NORMALI"

FORMA (NON) SOCIETARIA (PER ORA)

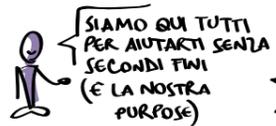
* AUTONOMIA DEI SINGOLI (LIBERI PROFESSIONISTI)

* DECISIONI ASSIEME PER INDACO

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 PAZIE)

- BUDGET CO-COSTRUITO E REVISIONATO

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

* LEGGEREZZA DELLA STRUTTURA DA MANTENERE



* BUDGET LEGATO A OBIETTIVI STRATEGICI (ALLA PURPOSE)

PIÙ IMPATTO

PIÙ INVESTIMENTO

MANTENENDO EQUILIBRIO / CON CALMA / NELLA DIMENSIONE DI INDACO

B3 INVESTIMENTI ORIENTATI AL BENE COMUNE

B4 PROPRIETÀ e CONDIVISIONE DELLE DECISIONI

(NO) PROPRIETARI (SI) CUSTODI

PORTA SEMPRE APERTA!

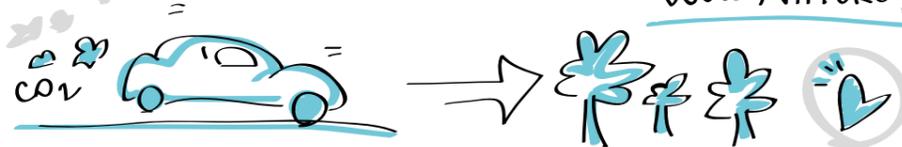


INDACO INVESTE! (NON IL SINGOLO)

PROGETTO DI RIFORESTAZIONE CON

VIAGGI VERSO I CLIENTI

Wow NATURE!



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

GOVERNANCE

GLI INCONTRI GOVERNANCE SONO OCCASIONI PER RESTARE ALLINEATI ALLA NOSTRA PURPOSE



ONBOARDING → 1 CONTATTO

2 ALLINEAMENTO FRA LE PARTI

3 SPERIMENTAZIONE e CONOSCENZA SUL CAMPO

4 ENTRATA



CONSCIOUS CONTRACT

PURPOSE, VALORI, MODELLO ECONOMICO



FINO AL 2020

MODELLO ECONOMICO

Partecipazione: ruoli essenziali per il funzionamento societario, progetti interni per il lancio e la crescita di Indaco

Membership fee: proporzionale al fatturato generato

Budget: definizione ex ante degli obiettivi personali di fatturato e quindi delle spese da sostenere

Fee commerciale: per il riconoscimento dell'attività di acquisizione e mantenimento clienti

CONSEGUENZE

Differenze di impegno interno e fatturato tra membri del team (+ fatturato, - lavoro interno e viceversa)

+ consulenza = + fatturato = quota maggiore da versare ma anche meno tempo per partecipare al processo decisionale

Molti tempo per definire la "proprietà" del cliente al fine di riconoscere le fee commerciali

Descrizione minuziosa delle aspettative rispetto ai ruoli "fondatore" e "non fondatore" al fine di delineare confini di diritti e doveri

2023

MODELLO ECONOMICO

Viene confermato il modello 2020-2022 con 2 modifiche:

Viene introdotta una distinzione tra 2 diverse posizioni in Indaco, come tentativo di considerare il differente impegno e partecipazione delle persone alla vita di Indaco:

Community: ricopre ruoli interni non remunerati, partecipa al decision-making, versa una membership fee pari al budget diviso per i membri

Inspired: non ricopre ruoli interni, può partecipare agli incontri senza diritti decisionali, versa una fee volontaria e autodefinita

CONSEGUENZE

Si allentano le tensioni relative al diverso livello di impegno messo dai membri del team per progetti interni e si crea chiarezza rispetto alle intenzioni e ai bisogni di ognuno

In ogni caso, chi passa alla posizione di "Inspired" per lo scarso tempo da dedicare al team resta comunque disponibile ad assumersi dei ruoli e il desiderio di essere parte del team a tutto tondo resta forte

2020-2022

MODELLO ECONOMICO

Partecipazione: ruoli essenziali per il funzionamento societario, progetti interni per il lancio e la crescita di Indaco

Membership fee: uguale per tutti i membri del team

Budget: 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

Fee commerciale: azzerata, quindi eliminato anche il concetto di "proprietà del cliente"

CONSEGUENZE

Il team diventa altamente attrattivo per professionisti che desiderano sperimentare modelli di consulenza nuovi e più liberi

Lo sviluppo di Indaco si basa sul lavoro interno e non remunerato dei singoli (modello poco costoso, ma che rischia di impegnare molto tempo che viene tolto all'attività remunerativa di consulenza)

Semplificazione e uso più efficiente del tempo relativo al controllo sulla proprietà del cliente e per il calcolo delle fee commerciali

Ogni membro del team è considerato co-founder

2024

MODELLO ECONOMICO

Ritorno al modello 2020-2022

Introduzione di mappartner per riuscire ad avere impatto maggiore nonostante il tempo limitato e le forze limitate

B1 FINANZIAMENTO ETICO DELL'IMPRESA

Aspetto B1.1: Autonomia finanziaria attraverso l'autofinanziamento

Indaco non ha un suo capitale proprio. Indaco non guadagna grazie al contributo dei diversi "lavoratori" ma è una non-società, ovvero un tam informale di 8 liberi professionisti con un loro fatturato individuale che decidono di investire in Indaco, coprendone i costi strutturali co-determinati, 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.

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.

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.

Valutazione

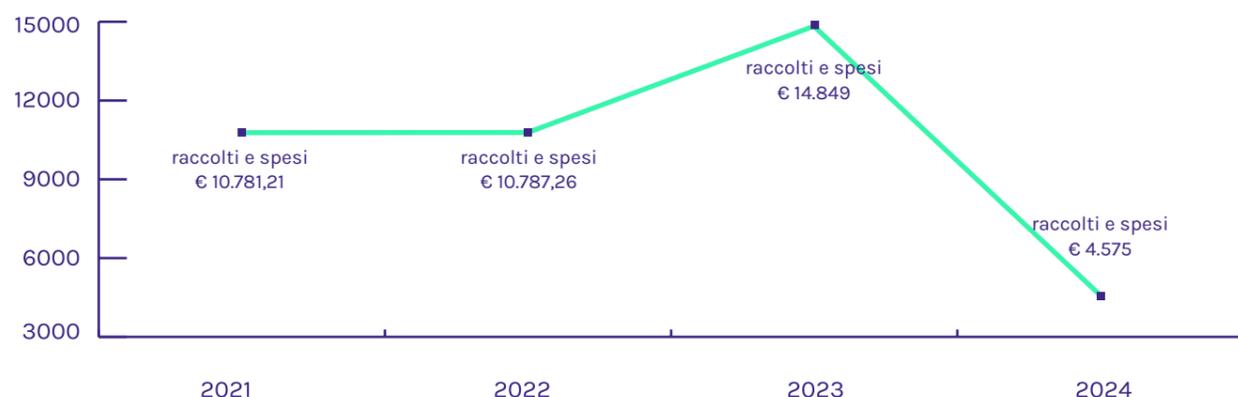
VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	1 PUNTI	1/1 PUNTI

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.

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.

Indicatori probanti



Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
7 PUNTI	7 PUNTI	7/7 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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 nè 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.

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 iniquità. 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 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, ...). Nel biennio 2023-2024 abbiamo proseguito il nostro investimento in nuovi alberi e nella gestione forestale sostenibile del capitale naturale esistente, oltre che in marketing e comunicazione.

Indicatori Probanti

INVESTIMENTI FATTI	ANNO 2023	ANNO 2024
Mkt e Comunicazione	€ 10.488	€ 1.621
Alberi	€ 502	€ 482
Totale Investimenti	€ 10.990	€ 2.303
% Investimenti sul totale degli acquisti	76%	24%

INVESTIMENTI PROGRAMMATI (2025)	
Revisione strategia di marketing e comunicazione	€ 6.610
Alberi	€ 500
Totale	€ 7.110

Potenziale di miglioramento

Per il 2025 prevediamo di investire nella definizione di una nuova strategia di marketing e comunicazione Indaco, oltre che proseguire nella piantumazione di alberi e nella gestione forestale sostenibile dell'esistente.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
7 PUNTI	7 PUNTI	7/7 PUNTI

Aspetto negativo B2.2: Distribuzione iniqua degli utili

Il nostro modello economico non prevede utile.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

B3 INVESTIMENTI SOCIO-AMBIENTALI E IMPIEGO DEGLI UTILI

Aspetto B3.1: Qualità ambientale degli investimenti

Tra gli investimenti fatti (cfr. tabella B2.1), dal 2022, ogni anno riserviamo una quota degli investimenti alla protezione di foreste e alla piantumazione di nuovi alberi. Questo, in seguito all'inizio dell'attività di monitoraggio dei viaggi di lavoro e delle ore di call (2021) con l'obiettivo di misurare le emissioni di CO2 prodotte, così da procedere alla compensazione completa delle emissioni mediante il supporto al progetto WOW Nature (per maggiori informazioni consultare la sezione E3.1).

Indicatori probanti

INVESTIMENTI AD IMPATTO AMBIENTALE	ANNO 2023	ANNO 2024
Alberi	€ 502	€ 482
% investimenti ad impatto ambientale positivo sul totale degli investimenti*	5%	45%

* cfr tabelle in sezione B2.1 per conoscere il totale degli investimenti fatti programmati.

Potenziale di miglioramento

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

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	1 PUNTI	1/2 PUNTI

Aspetto B3.2: Investimenti orientati al bene comune

Al momento Indaco non sta investendo in progetti esterni orientati al Bene Comune.

Indicatori probanti

Elenco dei progetti finanziati e loro valore: /

Elenco e ammontare degli investimenti in fondi: /

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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.

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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

B4 PROPRIETÀ E CONDIVISIONE DELLE DECISIONI

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

“CO-TUTTO: CHIAMATECI PARTNER, COLLEGHI, FOGLIE, CO-FOUNDER. SIAMO TUTTI ALLO STESSO LIVELLO, TUTTI CON COMPETENZE DIVERSE”.

Il concetto di “proprietà” può essere esteso a tutti i membri di Indaco con gli stessi diritti e doveri, indipendentemente dal tempo in cui sono nel team. Abbiamo deciso di chiamarci tutti “co-founder”, anche se non abbiamo tutti partecipato all'ideazione iniziale di Indaco, proprio per sottolineare come ogni membro investe nel team e vi porta qualcosa di unico che rende Indaco sempre nuova e in evoluzione continua.

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.

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”;
- 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 **è possibile un modello di organizzazione della consulenza non orientata 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.

Il nostro processo di onboarding

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.

Abbiamo definito un processo di onboarding in 4 fasi:

1. CONTATTO

OBIETTIVO

Conoscenza reciproca e indagine dell'effettivo interesse ad iniziare un processo di onboarding

AZIONI

1. Definizione di un ruolo di Onboarding operativo che segue il contatto con la persona;
2. Chiacchierata/e informale/i per introdurre Indaco e le esperienze dei membri e per conoscere la persona interessata;
3. Riporto al team in caso di concreto interesse di avvicinamento

CELEBRAZIONE

In caso di conferma dell'interesse, la persona viene invitata ad un incontro di team in cui viene riservato un momento speciale di check-in e accoglienza.

2. AVVICINAMENTO

OBIETTIVO

Conoscenza più approfondita tra le parti e riflessione sul tipo di relazione che si desidera instaurare

AZIONI

1. L'onboarding leader spiega preventivamente come avviene un incontro Indaco (agenda, struttura, strumenti) per mettere a proprio agio la persona durante il primo incontro
2. Durante il primo incontro con il team la persona si presenta condividendo la sua Purpose personale e una scheda professionale;
3. L'Onboarding Operativo condivide le principali informazioni e documenti per comprendere Indaco (purpose, conscious contract, organizzazione, modello economico, CNV, EBC, ...);
4. La persona condivide in modo franco con il team le sue impressioni rispetto al Conscious Contract e al Modello Economico (alcuni possibili strumenti nelle pagine seguenti)

CELEBRAZIONE

Sia in caso di prosieguo che non, condividiamo un momento di feedback.

3. SPERIMENTAZIONE SUL CAMPO

OBIETTIVO

Conoscenza reciproca attraverso progetti concreti per testare l'armonia nelle modalità di lavoro

AZIONI

1. Definire una durata chiara del periodo di sperimentazione sul campo;
2. Lavoro congiunto sul campo (progetto condiviso, affiancamento, ...);
3. Condivisione di tutte le info e i materiali necessari per la buona riuscita del lavoro

CELEBRAZIONE

Sia in caso di proseguimento verso la fase successiva, sia in caso di rinuncia a continuare un percorso assieme, condividiamo un momento di feedback.

4. INGRESSO

OBIETTIVO

Accoglienza della persona come parte integrante del team Indaco e messa nelle condizioni di lavorare

AZIONI

1. Condivisione della Cartella Drive Indaco;
2. Attivazione dell'indirizzo email;
3. Inserimento nella chat Indaco;
4. Definizione dell'accordo economico rispetto alla quota di partecipazione
5. Avvio dell'attività di mentoring per il periodo necessario all'inserimento (3-6 mesi)

CELEBRAZIONE

Momento di festa al primo incontro in presenza.

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

In seguito ai feedback ricevuti durante gli ultimi processi di onboarding, nel 2024 abbiamo rivisto il processo e l'abbiamo reso più chiaro e curato.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
10 PUNTI	10 PUNTI	10/10 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

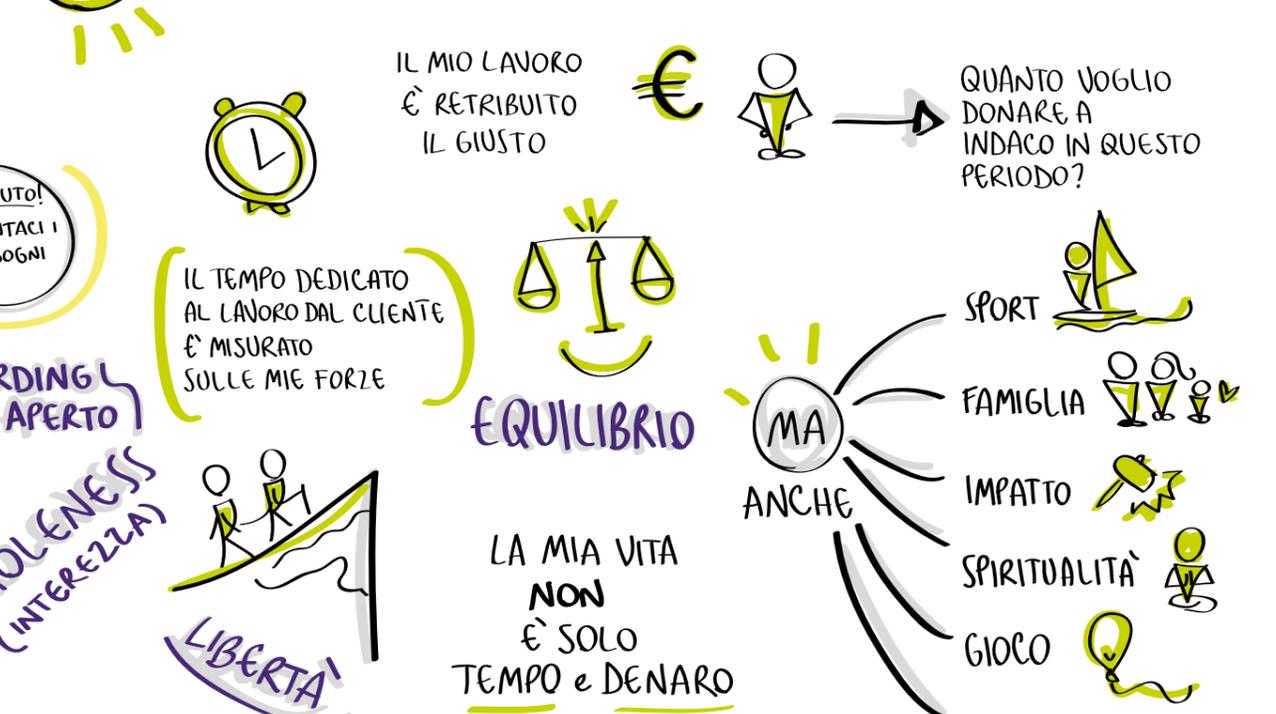
C. COLLABORATORI



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



C2 WELFARE e AUTODETERMINAZIONE



SELFMANAGEMENT

I MIEI RUOLI

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

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

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

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

QUESTO MI APPASSIONA! LO GESTISCO IO!!!

-MENTORING-

VORREI ARRIVARE A...

IO HO GIÀ FATTO COSÌ IN PASSATO

TI AIUTO

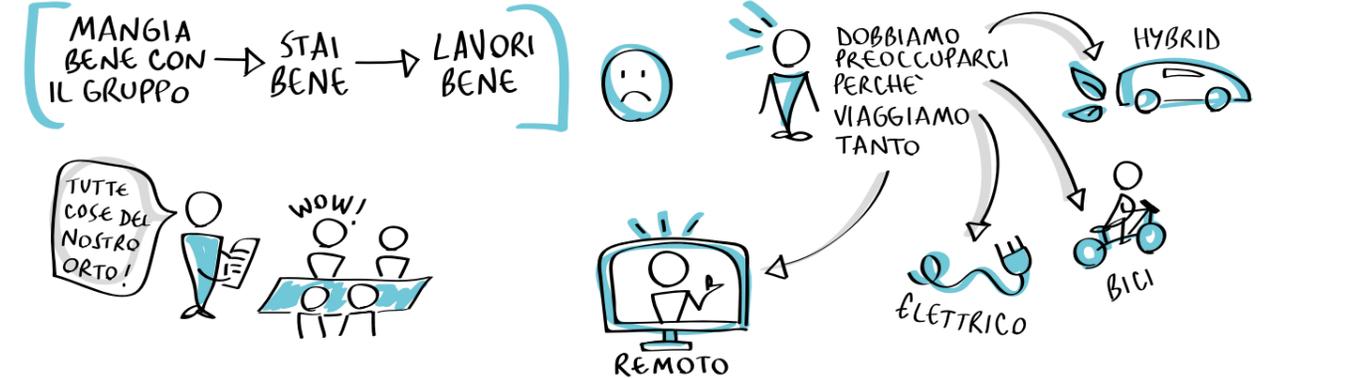
BRAVO!

New! ★★

C: COLLABORATORI

C3 PROMOZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ PRESSO I COLLABORATORI

ACCESSIBILITÀ ALLE INFORMAZIONI, AUTO-ORGANIZZAZIONE e DEMOCRAZIA INTERNA



C1 LA DIGNITÀ UMANA SUL POSTO DI LAVORO

Aspetto C1.1: Cultura organizzativa orientata ai lavoratori

Lavoriamo e ci confrontiamo quotidianamente con l'idea che la persona debba essere il centro di qualsiasi organizzazione. Tra i principi fondativi e gli strumenti che ci permettono di camminare in questo senso troviamo la comunicazione empatica e il self-management. Inoltre, con il tempo ci siamo dotati di un indicatore di felicità e di un circolo rigenerativo periodico.

Gestione di tensioni, errori e conflitti

Quando sentiamo una tensione nel realizzare qualcosa lo possiamo sempre manifestare, e se ci si trova sempre uno spazio di accoglienza e realizzazione. In ogni caso, utilizziamo alcuni strumenti, strategie e processi concreti per la gestione di tensioni, errori e conflitti, 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

- **Comunicazione empatica (o non violenta).** 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 su tale modalità comunicativa che abbiamo ufficialmente scelto per affrontare feedback e conflitti. Su questi strumenti continuiamo a formarci anche per poterli applicare al meglio presso le organizzazioni con cui collaboriamo.
- **Circolo rigenerativo.** Grazie a questo spazio le persone sono libere di far emergere i propri sentimenti, bisogni e richieste o celebrare verso altri membri del team nell'ascolto reciproco. Inizialmente ci siamo impegnati ad utilizzare lo strumento del Circolo Rigenerativo almeno 2 volte all'anno, ma dal 2024 siamo riusciti ad aumentare la frequenza fino a renderla una pratica bimestrale.
- **Il nostro Conscious contract include anche una "Clausola di armonia"** finalizzata a gestire i cambiamenti e i conflitti e che prevede vari ruoli e strumenti progressivi, a seconda del numero di persone coinvolte e dell'entità del conflitto in atto, inclusi mediatori interni ed esterni.

La persona protagonista con il self-management

La realtà Indaco è una realtà attivante: nulla accade in Indaco se nessuno lo desidera. Abbiamo scelto questo tipo di organizzazione perché desideriamo che le persone possano portare ciò che più le appassiona, perché sentono che c'è la possibilità di alimentare i loro sogni di crescita. Indaco è un'organizzazione basata fin dalla sua nascita sui principi del 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.

Per supportare l'organizzazione Indaco in questo cammino organizzativo è da sempre attivo il Ruolo "Coach dell'organizzazione - Self Management".

L'indicatore di felicità

Nel 2021 abbiamo sviluppato e attivato un indicatore di felicità autocostruito con l'intento di misurare come stiamo e verificare l'andamento nel tempo.

Ma ormai l'avrete capito, Indaco è in sperimentazione continua, e anche il nostro Indicatore è quindi evoluto con noi!

Inizialmente, avevamo individuato 9 aspetti relativi al benessere di ogni persona del team e alla sua soddisfazione lavorativa, economica e di conciliazione vita-lavoro su cui misurarci periodicamente:

- 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 Inaco (interni e da cliente)
- Felicità a 360° rispetto ai miei desideri
- Come sta Indaco?
- Carico di lavoro percepito attività Indaco

- Ti senti valorizzato rispetto ad azioni di Indaco per te?
- Come sto al di fuori di Indaco?

Dopo 3 anni di misurazione, grazie ai momenti di riscontro e di feedback che ci siamo dati, abbiamo capito che la nostra felicità è frutto del soddisfacimento dei nostri bisogni individuali. Ma i bisogni non sono gli stessi per tutti e, per di più, sono in continua evoluzione in ognuno di noi! Allora perché basare l'indicatore di felicità su degli aspetti standard?

Dal 2024 abbiamo iniziato a sperimentare e con il tempo affinare un nuovo modo di misurare la nostra felicità. Ogni altro incontro ci dedichiamo un'ora di tempo così suddivisa:

1. Momento personale di ascolto e presa di contatto con i propri principali bisogni che vengono annotati su un diario condiviso
2. Assegnazione di un punteggio 1-5 per ogni bisogno in base a quanto è soddisfatto
3. Momento di condivisione con il team

INDICATORE DI FELICITÀ (media di tutti i membri)



Il grafico rappresenta il trend dell'indicatore di felicità Indaco per le rilevazioni fatte nel biennio 2023-2024. Il valore rappresentato è una media di tutti i membri di Indaco. Il valore espresso per ogni membro Indaco è a sua volta una media del punteggio dato ad ogni singolo bisogno espresso da ogni membro del team.

A titolo esemplificativo, tra i bisogni espressi dai singoli membri per cui hanno valutato il livello di soddisfazione troviamo:

- senso di ciò che faccio
- senso di appartenenza
- soddisfazione nel lavoro
- serenità personale e nel team
- sicurezza
- crescita
- connessione
- divertimento / leggerezza
- autenticità
- aiuto nel gestire opportunità più grandi di me
- desiderio di impatto
- stimoli / ispirazione
- concretezza
- corresponsabilità
- conciliazione / tempo per la famiglia
- stabilità del team
- condivisione di competenze e co-costruzione
- ...

Questa nuova modalità, sebbene meno comunicabile esternamente, si è rivelata più efficace internamente in ottica di connessione con sé e con il team. Abbiamo anche fatto le rilevazioni con maggiore costanza e frequenza rispetto agli anni precedenti.

Mentoring e condivisione

Infine, per supportare i membri del team nel proprio sviluppo professionale e nella propria realizzazione personale abbiamo deciso di:

- attivare un Ruolo dedicato al mentoring per capire quali necessità interne ci possono essere sul tema;
- proseguire l'esperienza di condivisione dei progetti commerciali e delle esperienze per contaminarci e promuovere una visione di Indaco.

Indicatori probanti

Tasso di turnover del personale

2021:	2022:	2023:	2024:
0 usciti - 0 onboarding	0 usciti - 2 onboarding	2 usciti - 1 entrato	1 uscito - 0 entrati

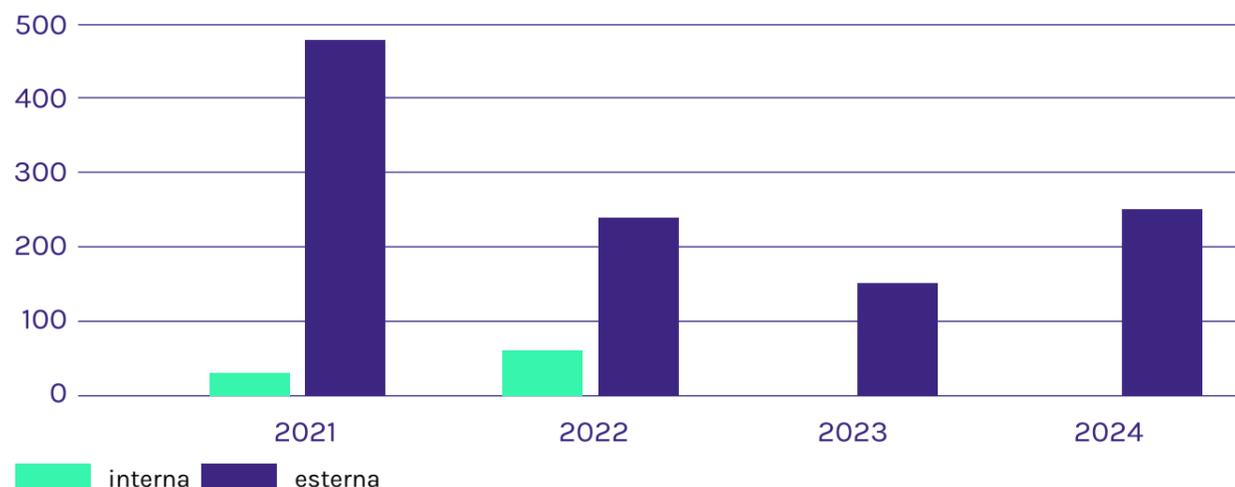
Durata media del rapporto di lavoro con l'impresa: 5,7 anni (esclusi onboarding)

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; 2023: 1 volta; 2024: 5 volte

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

FORMAZIONE ore 2021-2022



Nel 2021, ha inciso fortemente un corso specifico di due componenti per un totale di 112 ore.

Potenziale di miglioramento

- 2025: Desideriamo migliorare ulteriormente il processo dell'indicatore di felicità dedicando uno spazio finale all'eventuale definizione di un piano di azione da parte del team in caso di insoddisfazioni su cui Indaco ha un potere in ottica migliorativa.
- 2025: Desideriamo migliorare il momento di condivisione relativo ai progetti commerciali "progetti-progetti-progetti" con l'obiettivo di agganciare il momento di condivisione ad una fase di concretezza in caso di condivisione di una problematica o difficoltà con il cliente.
- 2025: Desideriamo riprendere i momenti di formazione interna con un momento formativo dedicato al feedback.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
9 PUNTI	7 PUNTI	8/8 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 o altre malattie infettive 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 il momento di aggiornamento commerciale "progetti-progetti-progetti", che avvengono ad ogni incontro mensile, diventano tempo di ascolto e presa in carico reciproca che possono generare equilibrio nei carichi di lavoro e benessere. Inoltre, nel 2024 abbiamo avviato la pratica pilota del mentoring 1:1.

Potenziale di miglioramento

2025: desideriamo strutturare meglio il mentoring.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
4 PUNTI	3 PUNTI	3/4 PUNTI

Aspetto C1.3: Pari opportunità e diversità

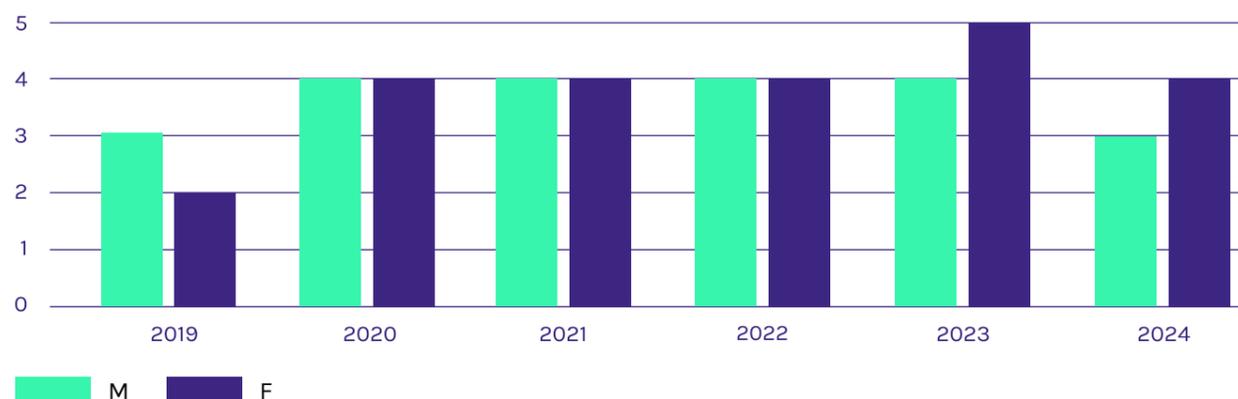
In Indaco siamo ben distribuiti sia per età che per genere. Il modello di lavoro di Indaco basato sull'equilibrio vita-lavoro (descritto nelle sezioni C2.2 e C2.3) ben si presta per chi, uomo o donna, desidera portare avanti con soddisfazione la professione senza vivere con frustrazione il proprio ruolo 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. Nel 2024 abbiamo cercato di rendere ancora più chiari tali aspetti revisionando il processo di onboarding.

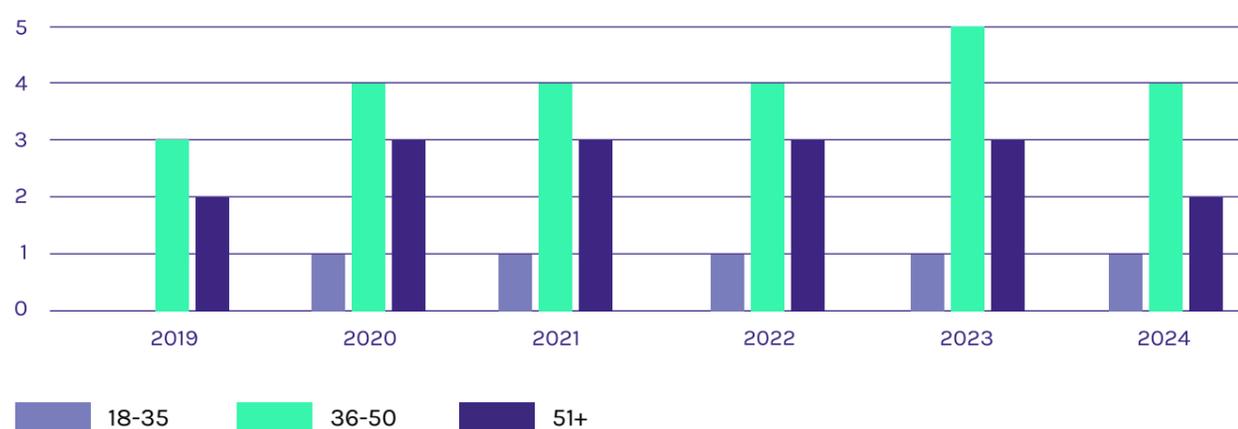
Ci siamo anche domandati come possiamo essere di supporto ai più giovani che si affacciano al mondo del lavoro, consapevoli del ruolo che possiamo avere nel mostrare fin da subito un modello di lavoro umano e orientato al bene comune, diverso da quello predominante. In tal senso, abbiamo creato un ruolo 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 dato priorità all'organizzazione interna e allo sviluppo della rete dei partner.

Indicatori probanti

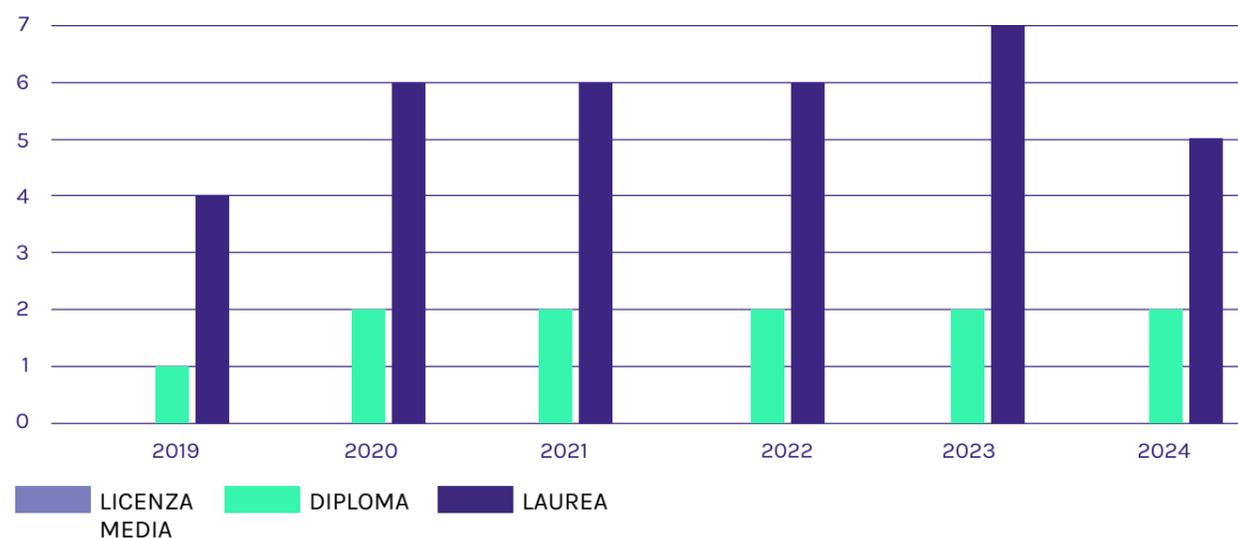
Scomposizione del team per GENERE trend 2019/2024



Scomposizione del team per ETÀ trend 2019/2024



Scomposizione del team per LIVELLO DI ISTRUZIONE trend 2019/2024



Potenziale di miglioramento

2025: Desideriamo rilanciare il ruolo dedicato ai giovani.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
8 PUNTI	3 PUNTI	3/3 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

C2 WELFARE AZIENDALE, RETRIBUZIONE E ORGANIZZAZIONE

Aspetto C2.1: Strutturazione della retribuzione

Co-determinazione delle tariffe - 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. In tal senso, nel 2024 abbiamo aggiornato le tariffe.

Revisione della modalità di conteggio delle spese Indaco e quindi di contributo economico - 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 scollegamento 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 delle spese sostenute senza IVA che equipara nel modo corretto le persone con partita IVA a regime ordinario e forfettari.

Lavoro interno per Indaco non remunerato - Il nostro modello economico generalmente non retribuisce le ore dedicate ad Indaco come lavoro "interno". In generale, per i progetti interni si ha fiducia reciproca che venga donato il giusto tempo alla gestione di Indaco. Nel 2023, diversi membri del team hanno manifestato una crescente fatica a dedicare troppo tempo per gli incontri di team e per la nostra gestione interna. Di fronte anche ad un aumento delle dimensioni del team, abbiamo deciso di costituire il ruolo del "Gomitato": un team ristretto di tipo elettivo e di durata annuale con compiti di gestione. Questo ruolo è però stato smantellato a partire dal 2024 in seguito ad una riduzione del numero di membri del team e ad una ristrutturazione degli obiettivi strategici.

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

Potenziale di miglioramento

2025: In seguito alla manifestazione di un bisogno di maggiore equità interna, a partire dal 2025 prevederemo la compensazione economica dei viaggi per gli incontri di team per i membri più lontani.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
6 PUNTI	6 PUNTI	6/6 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. 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.

Nel 2024 abbiamo iniziato a condividere maggiormente le nostre pratiche in tal senso nel nostro piano di comunicazione, affinché siano di stimolo per altre realtà.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
6 PUNTI	7 PUNTI	7/7 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. Tale ruolo è però stato dismesso nel 2024 in quanto le dimensioni ridotte del team e la revisione degli obiettivi strategici non lo rendevano più necessario.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
10 PUNTI	10 PUNTI	10/10 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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.

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.

Nel 2023, in seguito ad un'occasione in cui abbiamo dovuto disdire un incontro all'ultimo momento causando uno spreco di cibo alla struttura che ci avrebbe ospitati, abbiamo deciso di ritornare alla policy "Bring Your Own Food".

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.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	1 PUNTI	1/1 PUNTI

Aspetto C3.2: Mobilità verso il posto di lavoro

Molto spesso siamo ampiamente vincolati all'uso dell'automobile per raggiungere i nostri clienti. L'impatto ambientale della mobilità è in parte ridotto in quanto alcuni di noi 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 fino ad oggi 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 a causa della 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.

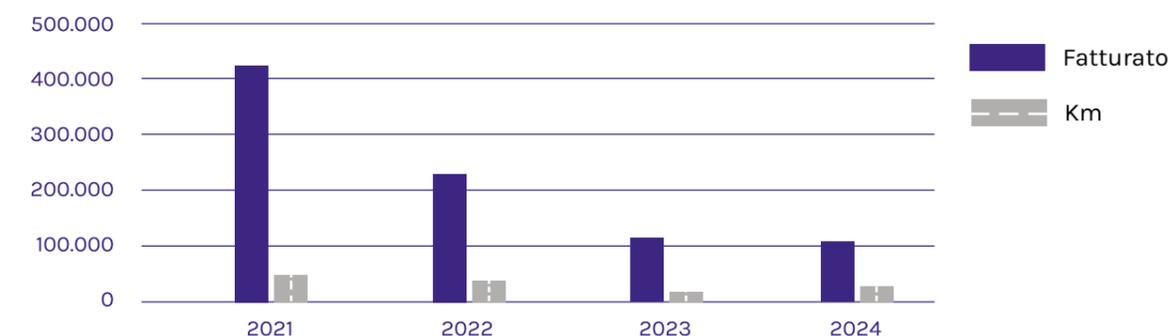
In questi 4 anni di monitoraggio ci sono stati tentativi di utilizzo dei mezzi pubblici o bici e abbiamo visto un incremento dal 3% sul totale dei km percorsi del 2022 al 5% del 2024. Resta una grossa difficoltà a livello logistico e di tempi.

Indicatori probanti

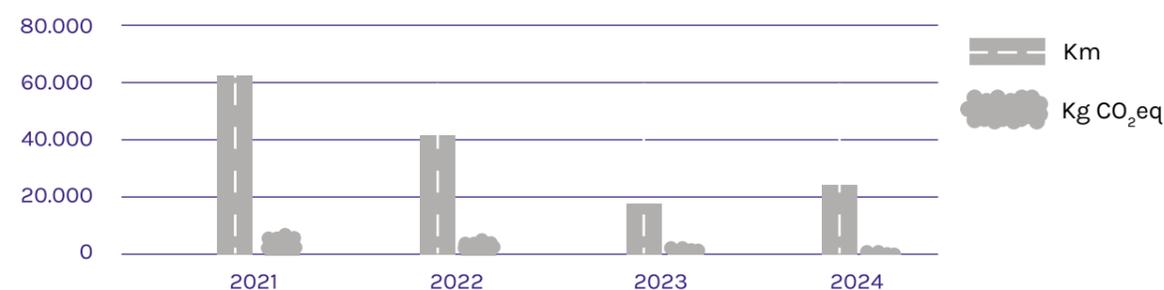
Percentuale viaggi in automobile, mezzi pubblici, bici, piedi

	2021	2022	2023	2024
FATTURATO	406.871 €	226.518 €	113.227 €	107.233 €
KM	61.740 km	41.419 km	18.827 km	24.007 km
Km / fatturato	0,15	0,18	0,17	0,22
kg CO2eq	7.117 kg	5.402 kg	2.345 kg	1.789 kg
kg CO2eq / fatturato	0,02	0,02	0,02	0,02
ORE PRESENZA	2.683 h	1.795 h	875 h	962 h
ORE REMOTO	967 h	664 h	206 h	196 h
KM IN AUTO	53.800 km	3.7523 km	18.525 km	19.107 km
KM AUTO COLLEGA	6420 km	2424 km	302 km	3.924 km
KM MEZZI PUBBLICI	1520 km (2%)	1356 km (3%)	0 km	976 km (4%)

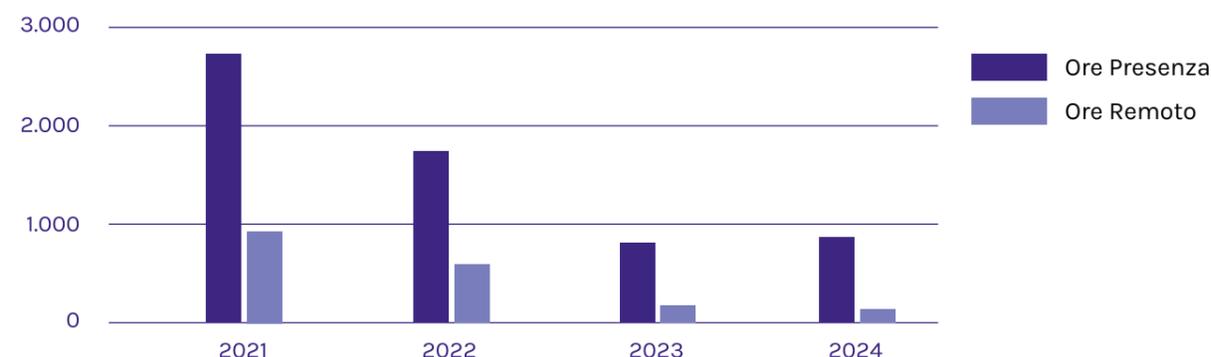
Fatturato Indaco aggregato e Chilometri percorsi negli anni 2021/2024 a confronto



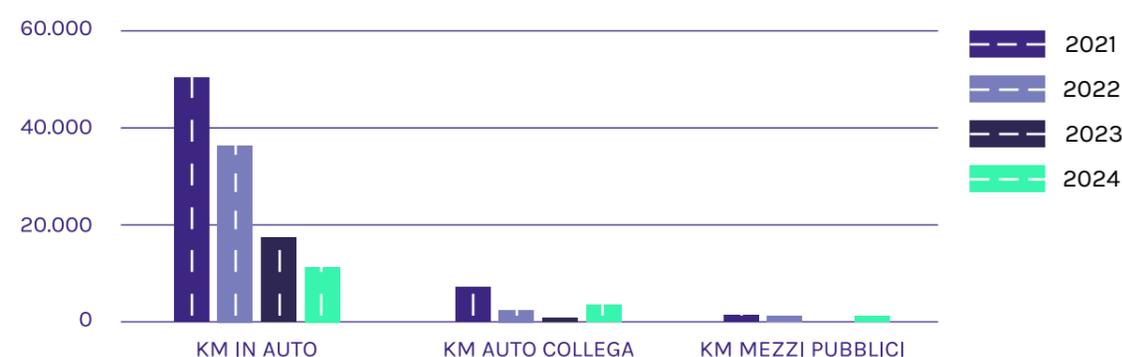
Chilometri percorsi e Emissioni di CO₂ generate negli anni 2021/2024 a confronto



Ore di consulenza/formazione in presenza e da remoto negli anni 2021/2024 a confronto



Chilometri percorsi da soli o con car pooling negli anni 2021/2024 a confronto



Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	1 PUNTI	1/1 PUNTI

Aspetto C3.3: Cultura organizzativa basata sulla consapevolezza di un approccio ecologico

Non esiste una policy sul comportamento ambientale, ma il nostro Conscious Contract, scritto in accordo da tutti i membri del team, contiene nella touchstone una dichiarazione valoriale che include aspetti legati alla sostenibilità integrale con una visione ecosistemica.

“Il nostro impegno in Indaco si basa sui seguenti principi e valori:

- tutti noi riconosciamo che viviamo in un mondo fatto di interconnessioni
- ogni nostra azione si riflette nel mondo che ci circonda

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.”

Ad oggi la cultura aziendale sugli aspetti ambientali è basata sulla cultura personale dei singoli membri. In ogni caso i temi ambientali e gli stili di vita sono spesso occasione di confronto nel gruppo, in modo informale.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

Aspetto negativo C3.4: Sprechi e pratiche dannose per l'ambiente

Non si evidenzia alcuno dei comportamenti ad impatto ambientale negativo proposto.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

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 uno spazio drive condiviso. Nel 2021 abbiamo sviluppato un documento chiamato “Orientarsi in Indaco” utile ai membri del team per rendere tutta la documentazione ancora più accessibile, ordinata e a portata di mano. 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

2025: Desideriamo creare un documento “Orientarsi in Indaco” specifico per gli onboarding e creare un’infografica a disposizione di chi inizia l’onboarding così da rendere il processo più chiaro e trasparente.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
8 PUNTI	8 PUNTI	8/8 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 l’allineamento, assegnare task
- governance: per lavorare assieme sull’organizzazione andando a migliorare i ruoli e le regole interne di funzionamento.

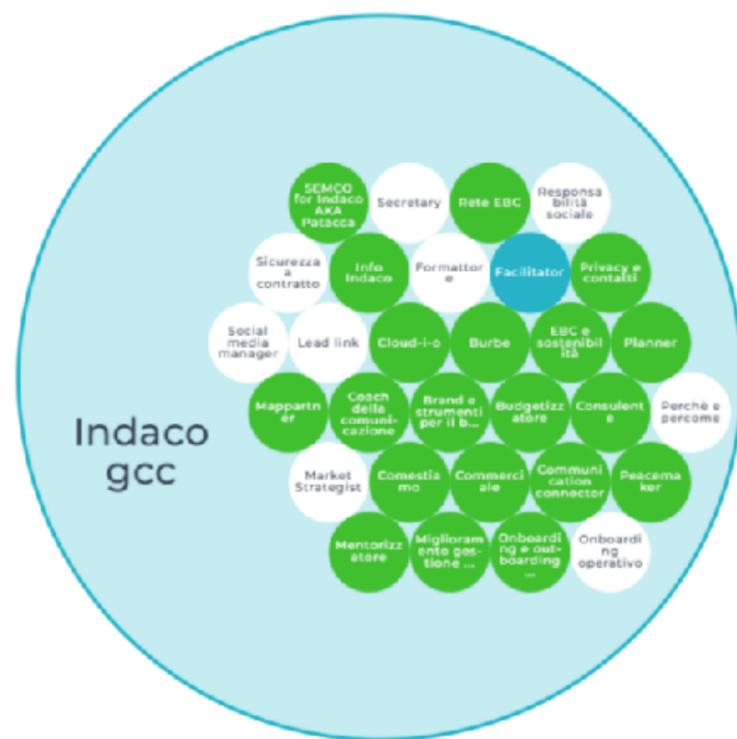
I principi cardine sono la trasparenza, la responsabilità e il valore della competenza. Il capo dell’organizzazione è la purpose e tutti devono rispettare una costituzione fatta di regole base comuni.

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 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.

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



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 decide 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 portare 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). Nel 2023, per una riduzione delle dimensioni del team e per un cambio negli obiettivi strategici tale ruolo non si è più reso necessario ed è stato chiuso a favore di un ruolo "planner" rinforzato, coperto da 2 persone insieme.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
9 PUNTI	9 PUNTI	9/9 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 pre-

sa 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

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
9 PUNTI	9 PUNTI	9/9 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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 **relazione 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
- **Coinvolgimento di altri colleghi Indaco** solamente se a valore per il cliente, se possibile, in compresenza oppure per fasi di progetto successive.

Nel 2023 abbiamo lavorato per armonizzare ancora di più il processo commerciale identificando uno stile "Indaco" che lasci però la giusta autonomia ad ogni singolo consulente.

Il nostro modello "fee-free"

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 poichè 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 nostro Conscious Contract.

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
- **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.**

Dal 2022 è iniziata una collaborazione esterna per il supporto alla pianificazione di tutte le attività marketing. La remunerazione delle collaborazioni esterne non ha nessuna componente variabile poichè non c'è collegamento e monitoraggio condiviso tra l'attività di comunicazione e marketing e il numero di prospect o clienti acquisiti.

Indicatori probanti

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

ANNO	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Acquisti marketing e valore	4.149,00 €	5.876,00 €	5.585,00 €	5.549,00 €	10.488,00 €	596,00 €
% Sul totale acquisti	63 %	63,40 %	51 %	68 %	72%	13%
% Sul totale del fatturato annuo	1,03 %	2,28 %	1,33 %	2,25 %	9%	1%

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

tutti i membri del team svolgono il ruolo di "commerciale" senza ricevere riconoscimenti economici per l'acquisizione di nuovi clienti, come da policy interna "fee-free"

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

No (si veda la sezione B)

Potenziale di miglioramento

2025: Integrare il Conscious Contract con le policy inerenti i clienti.

2025: Integrare il Conscious Contract con l'esplicitazione del processo commerciale e delle tariffe differenziate.

2025: Costruzione indicatori: clienti acquisiti/persi/mantenuti per monitorare l'efficacia delle policy.

2025: Ri-revisione della strategia di comunicazione e sua organizzazione.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
5 PUNTI	5 PUNTI	5/6 PUNTI

Aspetto D1.2: Assenza di barriere

Nel 2020 abbiamo mappato le principali barriere di accesso ai nostri servizi e li abbiamo identificati in:

- 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 siamo conosciuti)

Consideriamo "svantaggiati" i seguenti gruppi target:

- Cooperative sociali
- Micro-aziende con attività coerenti alla purpose
- Start-up coerenti con la purpose

Per abbassare le barriere e facilitare l'accesso ai nostri servizi per clienti "svantaggiati" nel tempo abbiamo:

- iniziato a strutturare offerte agili e molto contenute in termini di giornate, preferendo piuttosto progetti brevi che permettano di attivare o meno nuove fasi successive
- iniziato a offrire anche slot di consulenza brevi (1-2-3 ore) online, invece che le intere giornate
- offerto la gratuità di alcuni momenti di consulenza e supporto
- deciso di accettare anche di lavorare per mezzo di formazioni e consulenze finanziate (che richiedono spesso una flessibilità del consulente, soprattutto dal punto di vista dei tempi di pagamento e, talvolta del valore economico dato all'intervento)
- nel 2021 abbiamo introdotto tariffe differenziate per attività di preparazione o di affiancamento di un altro consulente, rispetto a quelle di consulenza
- nel 2021 abbiamo introdotto un sistema di tariffe ribassate per enti del terzo settore e start-up.

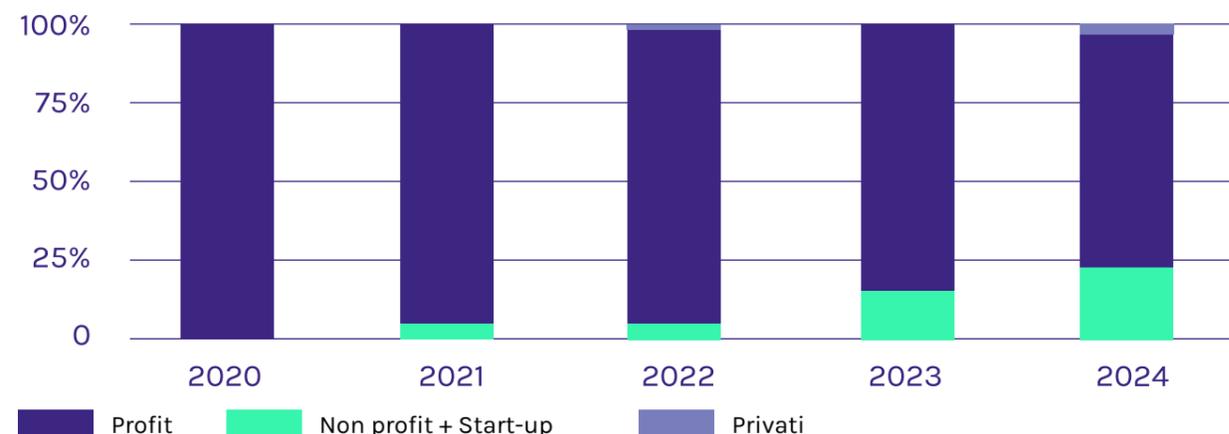
Inoltre, nel 2024 è iniziata una collaborazione sistematica con alcune associazioni di categoria a livello locale e regionale per quanto riguarda la formazione, anche a tariffa più bassa rispetto a quella che normalmente riserviamo al terzo settore e senza mettere in conto i costi di progettazione, rendendola quindi più accessibile.

Indicatori probanti

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

ANNO	2020 (€ / %)	2021 (€ / %)	2022 (€ / %)	2023 (€ / %)	2024 (€ / %)
Non profit + start-up	0 € / 0%	19.275,00 € / 5%	18.984,04 € / 8%	14.919,55 € / 13%	20.139,22 € / 19%
Profit	218.503,00 € / 100%	388.828,73 € / 96%	210.386,09 € / 93%	96.321,99 € / 85%	80.577,44 € / 75%
Privati	0 € / 0%	281,07 € / 0%	2.970,00 € / 1%	0,00 € / 0%	2.100,00 € / 2%

Quota di fatturato generata per macro-tipologie di beneficiari (trend 2020/2024)



A dimostrazione dell'efficacia delle misure intraprese, le percentuali di fatturato con clienti svantaggiati sul totale sono aumentate.

Trend 2020-2024 del fatturato generato da organizzazioni non profit e startup



Potenziale di miglioramento

2025: Integrare il Conscious Contract con l'esplicitazione delle tariffe differenziate e con le linee guide così da costruire offerte chiare e omogenee

2026: Bando Indaco con mappartner

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	2 PUNTI	4/5 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
5 PUNTI	6 PUNTI (INTERNO) 4 PUNTI (ESTERNO) MEDIA: 5	5/5 PUNTI

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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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
- quaderni di carta
- post-it
- pennarelli
- borse porta pc
- scarpe antinfortunistiche

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 di carbonio e con la compensazione delle emissioni residuali.

Aggiungere anche il monitoraggio e la compensazione per gli impatti ambientali digitali (call, utilizzo IA, ...)

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	3 PUNTI	3/3 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 de-

stinato 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. 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

2025: Diffondere il concetto di sufficienza tramite i mezzi (social, dem) soprattutto correlata ad alcuni temi come il marketing.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
3 PUNTI	3 PUNTI	3/3 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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. 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.

Nel 2024 abbiamo anche lavorato con l'obiettivo di 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. In tal senso, in particolare, siamo stati scelti per organizzare la Scuola per l'Imprenditoria: un percorso formativo annuale per imprenditori e manager promosso dalle sezioni giovani di associazioni di categoria e ordini professionali di Verona. Inoltre, abbiamo iniziato a collaborare con diverse associazioni di categoria.

Potenziale di miglioramento

- 2025: Sviluppare un format di raccolta feedback da cliente, con l'idea di avere anche informazione sistematizzate
- 2025: Unire il tema feedback con la progettazione: definire momenti di workshop con il cliente per co-progettare insieme
- 2026: Valutare l'organizzazione di una giornata di feedback con i clienti, accompagnata dall'offerta di un contenuto formativo

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
3 PUNTI	4 PUNTI	5/5 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. Dal 2022 abbiamo integrato nella nostra offerta stanza un paio di slide che spiegano il perchè delle nostre tariffe specificando che vengono in parte reinvestite in formazione, compensazione delle emissioni e per progetti a tariffa ribassata o probono.

Entità costi esternalizzati di prodotti/servizi: ND

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	3 PUNTI	3/4 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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

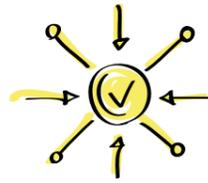


- ★ LEAN OPERATIONS
- ★ LEAN OFFICE
- ★ SVILUPPO PRODOTTI
- ★ DEFINIZIONE MODELLO DI BUSINESS
- ★ LEAN OPERATIONS
- ★ LEAN OFFICE
- ★ PERCORSI DI SUPPORTO ALLA REDAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'
- ★ ANALISI e SVILUPPO MODELLI DI BUSINESS CIRCOLARI e SOSTENIBILI



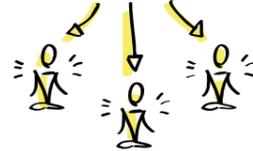
- ★ SUPPORTO AL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO IN CHIAVE SELF-MANAGEMENT
- ★ FORMAZIONE SULLA COMUNICAZIONE EMPATICA E NON VIOLENTA PER PRIVATI E IN AZIENDA
- ★ FACILITAZIONE DEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO
- ★ SUPPORTO NEL COINVOLGIMENTO E NELLA PARTECIPAZIONE ALLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO DELL'AZIENDA

IL NOSTRO IMPATTO POSITIVO E' LEGATO A CIO' 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
- FORMAZIONE SU SOSTENIBILITA' e COACHING INDIVIDUALE



E2- CONTRIBUTI VOLONTARI PER RAFFORZARE LA COLLETTIVITA'

IL TEAM SUPPORTA, INCORAGGIA, AIUTA



IL SINGOLO E' 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



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 MOBILITA' 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.

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.

I SERVIZI INDACO COME RISPOSTA AI BISOGNI UMANI

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	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione della purpose organizzativa • Percorso purpose personale
Bisogno di partecipazione	Coinvolgimento delle persone negli obiettivi e nella 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione empatica e non violenta
Bisogno di creatività	Lancio di nuovi progetti, ricerca di nuovi modi e migliori di fare le cose	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi in area lean operations e lean office • Progettazione marketing

I SERVIZI INDACO 2023-2024 CHE CONTRIBUISCONO 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> <p>12.6 Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche</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

Nel 2022 abbiamo anche 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.

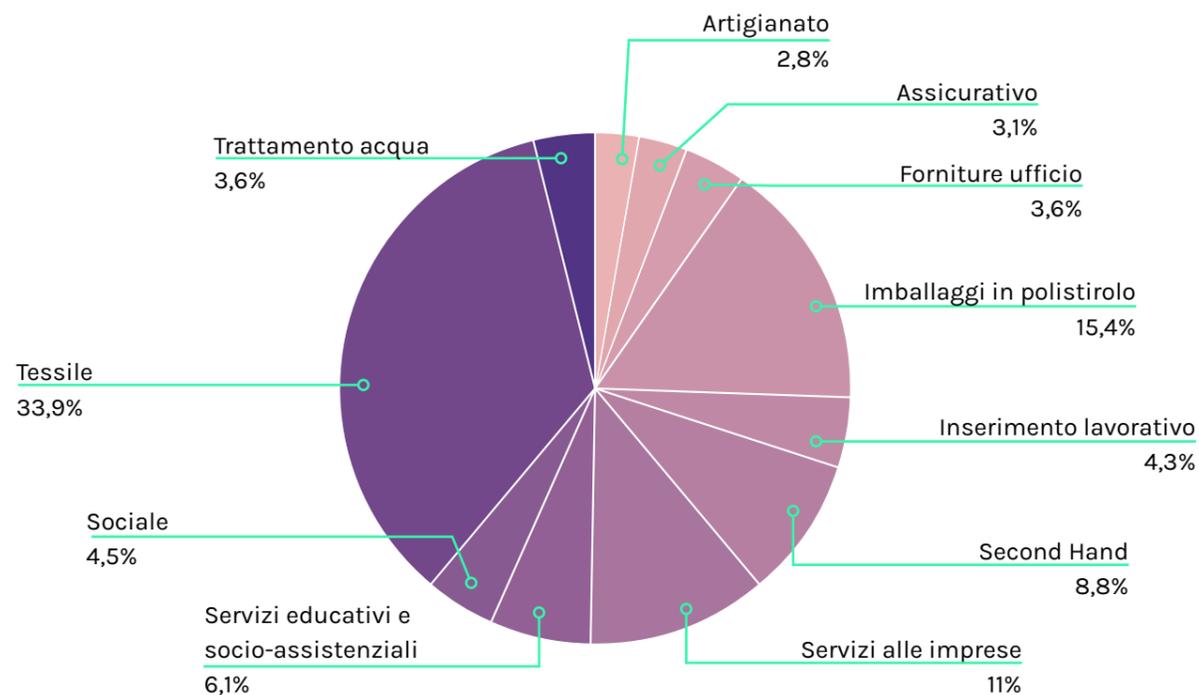
Nel 2024 abbiamo avviato una partnership strategica con un nostro partner per essere in grado di proporre ai nostri clienti percorsi correlati ai nostri verso la sostenibilità, grazie alla misurazione dell'LCA.

INDACO COME CONTRIBUTORE AL VALORE CREATO DAI NOSTRI CLIENTI

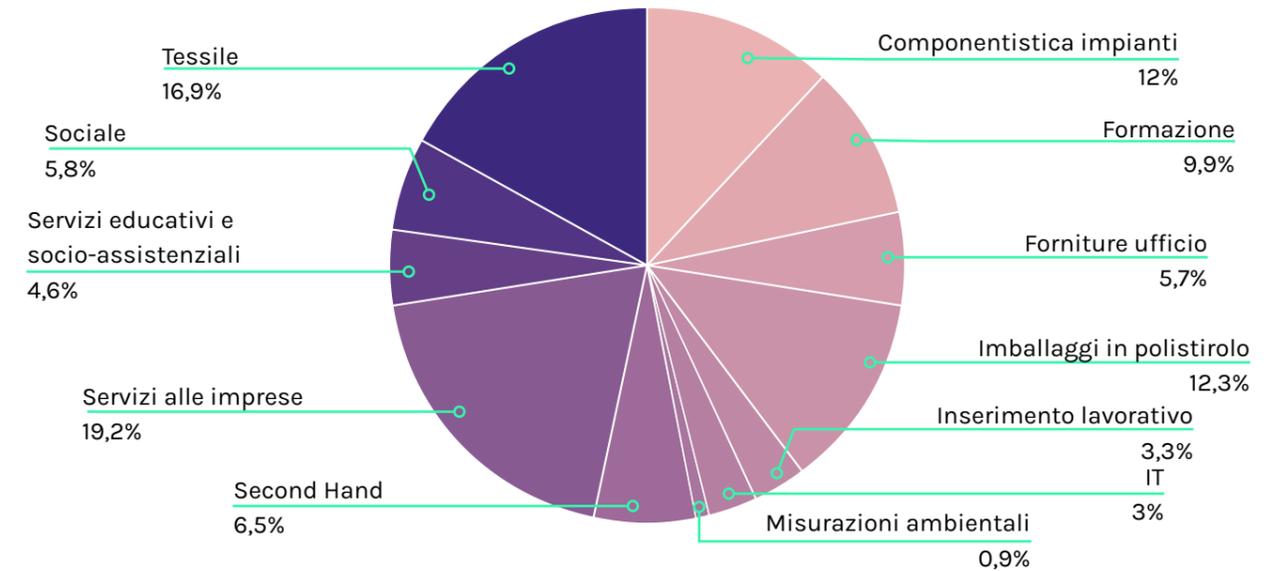
Siamo consapevoli che la capacità della consulenza di creare valore ed impatto positivo è intrinsecamente legata alla tipologia di cliente e settore che essa va a supportare.

Di seguito esplicitiamo quali sono i settori a cui abbiamo offerto la nostra consulenza nel 2023 e 2024. Se tutti sicuramente offrono un contributo positivo al soddisfacimento dei bisogni umani (si pensi al sociale, ai servizi educativi e socio-assistenziali, al tessile, al trattamento acque, all'inserimento lavorativo, ...), alcuni sono sicuramente sfidanti dal punto di vista dell'impatto ambientale che possono generare (ad esempio, il settore tessile e degli imballaggi in polistirolo).

Fatturato per settore 2023

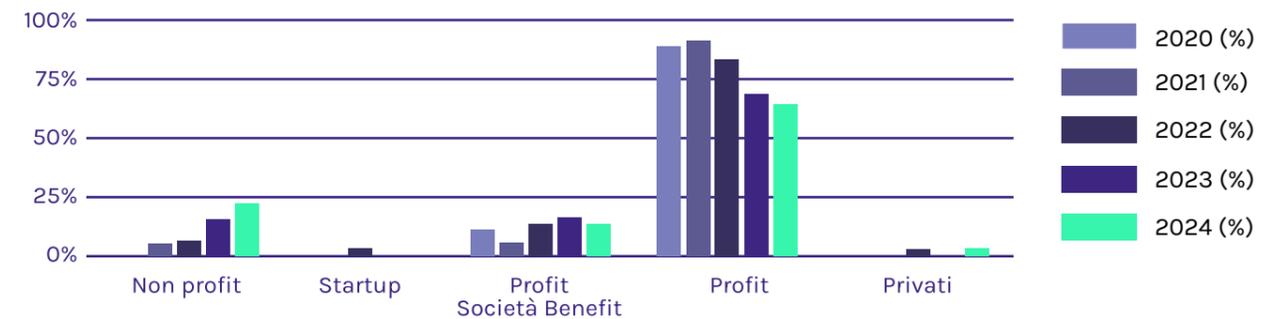


Fatturato per settore 2024



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 startup (da 0 del 2020 al 2,6% del 2022), mentre resta stabile intorno al 9% quello relativo alle Società Benefit.

Quota di fatturato generato da diverse tipologie di organizzazione (trend 2020-2024)



Potenziale di miglioramento

2025: in offerta specificare come i nostri servizi possono avere un impatto sul mondo e sul bilancio di sostenibilità del cliente

2025: 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), questo da combinare anche con l'obiettivo relativo al feedback da clienti (D4.1), creando appuntamenti periodici con clienti attivi

2025: 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

2025: Proporre Bilancio di sostenibilità e monitorare a quante aziende riusciamo a proporlo

2025: Riprendere a inviare newsletter anche ogni 2-3 mesi con opportunità formative nostre (non per forza organizzate ad hoc) e dei partner.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
3 PUNTI	3 PUNTI	4/4 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.

Inoltre, nel 2023 abbiamo accolto nel nostro team una coach certificata che ci ha permesso di ampliare i nostri servizi in grado di generare cambiamento nelle persone.

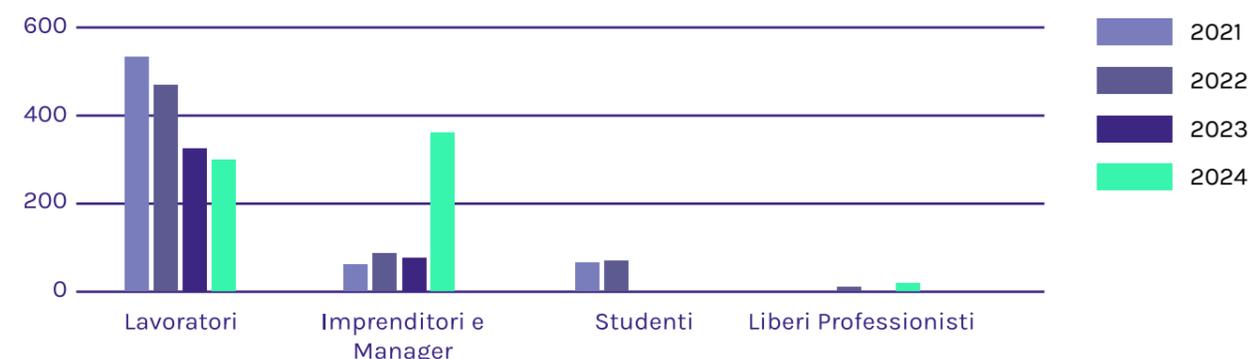
- Il **Coaching** ha un impatto trasformativo sulla persona; la accompagna a raggiungere obiettivi e, attraverso il dialogo, l'ascolto attivo e le domande potenti, favorisce una maggiore consapevolezza e fiducia di sé, dei propri valori, capacità e delle proprie aspirazioni. La persona impara così a riconoscere e valorizzare le proprie capacità, a superare i limiti autoimposti e a vedere nuove possibilità e dove prima c'erano solo ostacoli. Di conseguenza il coaching migliora l'autonomia decisionale, la responsabilità personale e la motivazione intrinseca, portando a un miglioramento concreto sia nella vita professionale che in quella personale.

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 2021-2024

	2021	2022	2023	2024
LAVORATORI	544	471	325	304
IMPRENDITORI E MANAGER	54	85	81	375
STUDENTI	60	70	0	0
LIBERI PROFESSIONISTI	0	3	0	15



Potenziale di miglioramento

2026: Sperimentazione. Definire strumento di monitoraggio nel tempo del cambiamento delle singole persone incontrate anche nella propria sfera personale di cittadini (es: CNV --> consapevolezza e scelte di consumo critico, attivazione, ...) (milestones, es: 2025 sperimentazione solo per un paio di servizi, ...)

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
4 PUNTI	4 PUNTI	4/4 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	NA/NA

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.

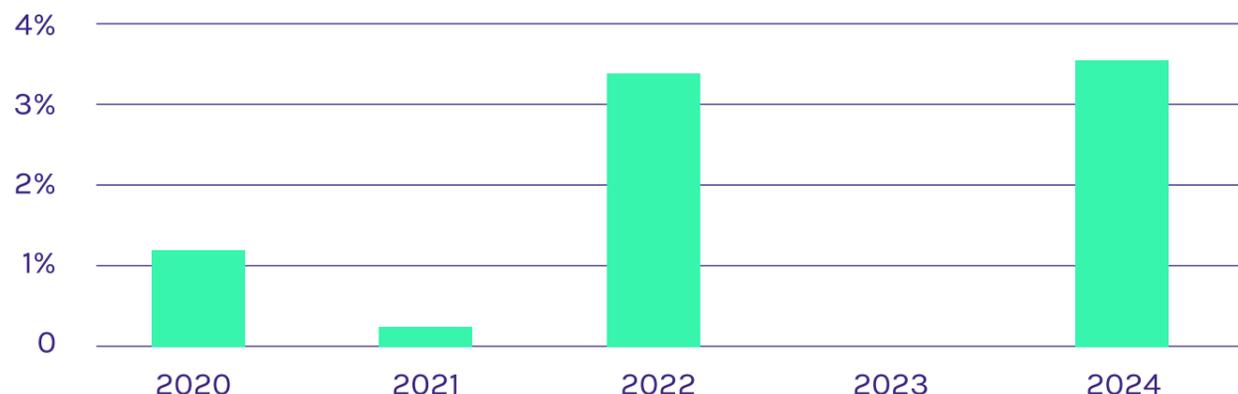
Le persone che operano a nome Indaco dedicano tempo e risorse personali ad attività che hanno impatto sulla società poiché il modello economico lascia ampio spazio ai membri del team per dedicarsi a progetti ad impatto culturale, sociale e ambientale. Tale pratica è fortemente incentivata e supportata 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 biennio 2023 e 2024 abbiamo:

- erogato 4h di formazione gratuita a EcoLoop: un partner in fase di start-up
- Supportato gratuitamente la startup Sportfulness rispetto allo sviluppo organizzativo
- Proseguito gratuitamente il supporto allo sviluppo organizzativo dell'associazione Villa Buri, una volta terminato il progetto che permetteva di finanziare la consulenza pagata.

Indicatori probanti

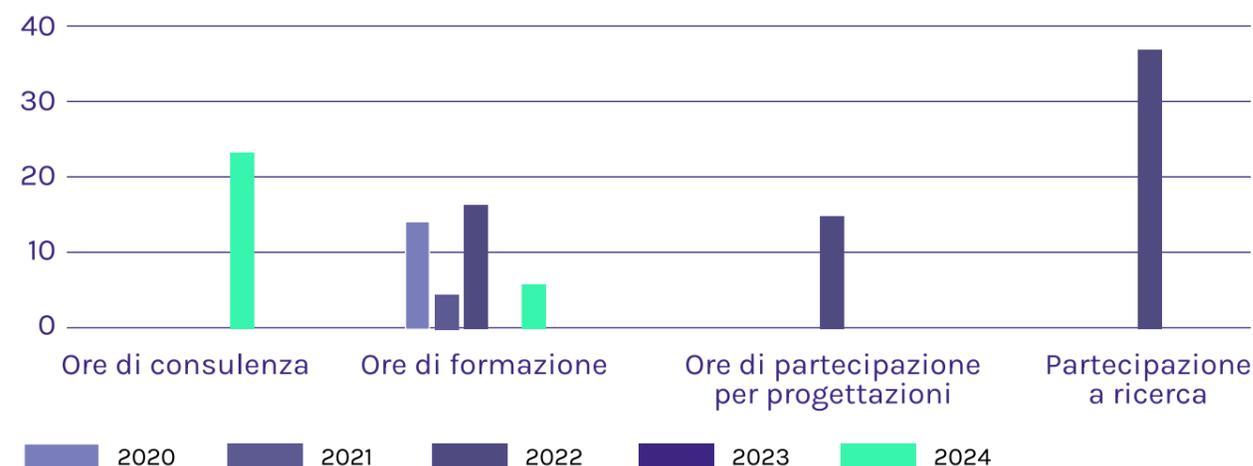
% Dono sul fatturato (2020-2024)



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



Ore Pro bono 2020-2024



Potenziale di miglioramento

Non si evidenziano obiettivi di miglioramento.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
2 PUNTI	2 PUNTI	2/2 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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, nè di energia, pertanto le emissioni e le altre forme di inquinamento sono ridotte.

Inoltre, per scelta, non abbiamo una 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 all'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.

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. Ogni anno provvediamo alla compensazione delle emissioni fatte nell'anno precedente sostenendo progetti di protezione forestale Wow Nature con Etifor srl sb.

ANNO DI EMISSIONE	EMISSIONI PRODOTTE	ANNO DI COMPENSAZIONE	COMPENSAZIONE	NOTE
2021	7.117 kg CO2eq	2022	8.000 kg CO2eq	"Villa Bedin Aldigheri (VI) protette 2 querce; 2 olmi; 2 frassini; 2 bagolari"
2022	5.402 kg CO2eq	2023	7.940 kg CO2eq	"Bosco Villa Roberti (PD) protetti 200 m2 di foresta protetta"
2023	2.345 kg CO2eq	2024	7.940 kg CO2eq	"Bosco Villa Roberti (PD) protetti 200 m2 di foresta protetta"
2024	1.789 kg di CO2eq	2025	Ancora da fare	

In aggiunta, abbiamo anche deciso di contribuire all'aumento della capacità di assorbimento delle emissioni attraverso nuove piantumazioni che andiamo ad aggiungere ogni anno.

ANNO	PROGETTO	ALBERI PIANTATI
2022	Parco dell'Amicizia, Fiume Brenta (VI)	4 pioppi 4 ontani 4 salici 1 tiglio 1 olmo 1 frassino
2023	Parco dell'Amicizia, Fiume Brenta (VI)	8 frassini 4 carpini bianchi
2024	Arcugnano (VI)	4 frassini 6 olmi

Potenziale di miglioramento

2025: Proseguire con la compensazione della CO₂ emessa.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	3 PUNTI	3/3 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	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

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

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

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 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 terza 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 a partire dal 2023 abbiamo implementato una nuova strategia di comunicazione e investito la gran parte del nostro budget annuale in supporto professionale in ambito comunicazione, con l'obiettivo di creare cultura, ispirare e far capire come possiamo essere utili al mondo.

Potenziale di miglioramento

2025: Ripresa dell'invio cadenzato di una newsletter.

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
1 PUNTI	3 PUNTI	5/5 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.

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

Valutazione

VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	1 PUNTI	1/1 PUNTI

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

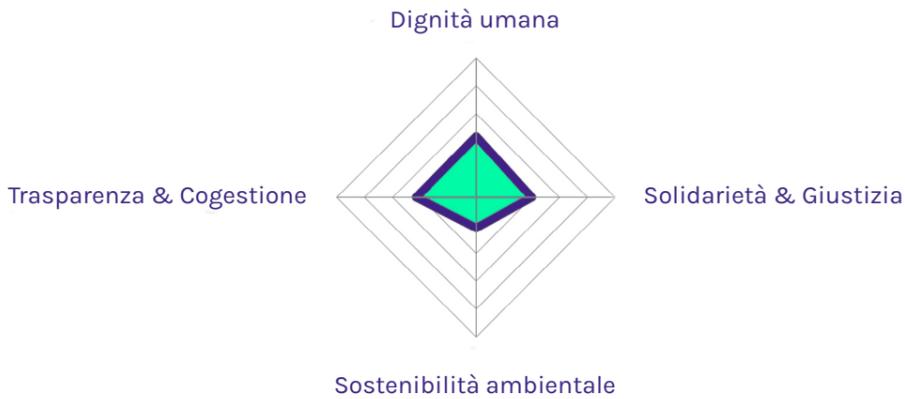
Indaco ricerca la trasparenza e non pubblica informazioni consapevolmente errate.

Valutazione

[Punti negativi, 0.-200]

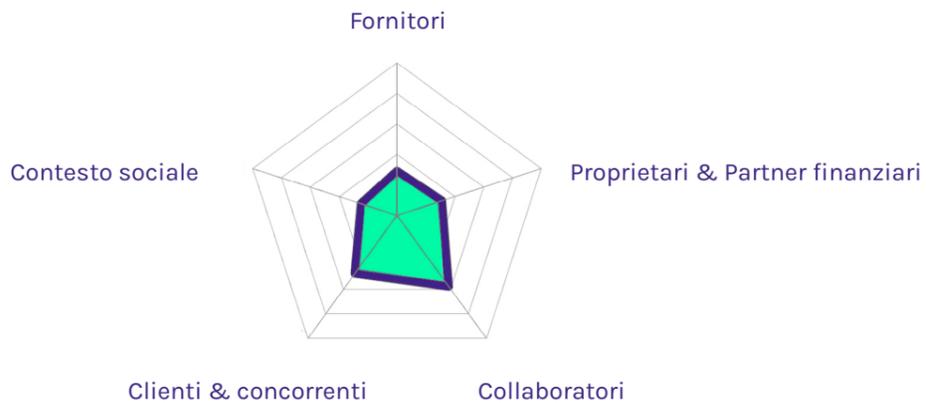
VALUTAZIONE PEER 2021	VALUTAZIONE PEER 2023	AUTOVALUTAZIONE PEER 2025
0 PUNTI	0 PUNTI	0/0 PUNTI

Analisi per Valore



Valore	Punteggio	Obiettivo	Percentuale
Dignità umana	120,4	274	44%
Solidarietà e giustizia	90,9	226	40%
Sostenibilità ambientale	64,0	290	22%
Trasparenza e cogestione	90,6	210	43%
SOMMA	366	1000	37%

Analisi per Stakeholder



Stakeholder	Punteggio	Obiettivo	Percentuale
Fornitori	99,2	339	29%
Proprietari e partner finanziari	25,3	81	31%
Collaboratori	55,9	97	58%
Clients e concorrenti	137,1	290	47%
Contesto sociale	48,4	194	25%
SOMMA	366	1000	37%

together.believe.realize.

Group evaluation MATRICE 5.0 (Valutazione in gruppo peer)

Organizzazione: **INDACO TEAM**

Altri partecipanti: STL Srl SB, Consorzio Assicurativo Elico Solidale CAES

Facilitatori: dott.ssa Lidia Di Vece, dott.ssa Stella Catto, dott.ssa Fabiana Laruccia per CAES, Maria Avesani per Indaco Team e STL 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 la dà garante per una valutazione coerente. Si predesa 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.economiazedelbene.comune.it

Punteggio complessivo group evaluation:
(366 di 1000) → **36 %**
Attestato valido fino al: 01/06/2027

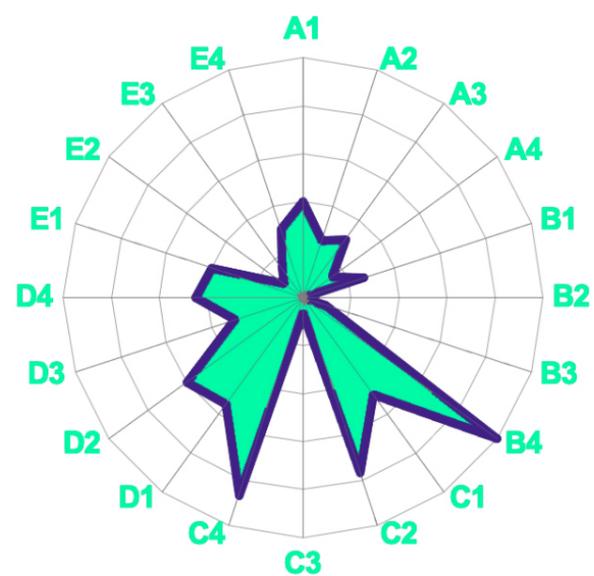
Valore	Dignità umana	Solidarietà & giustizia	Sostenibilità ecologica	Trasparenza & condivisione delle decisioni	Punteggio complessivo per PORTATORE DI INTERESSE
A) Fornitori Portatore d'interesse	A1 La dignità umana lungo la filiera Punteggio (99 di 97) → 40 %	A2 Solidarietà e giustizia nella filiera Punteggio (24 di 97) → 30 %	A3 Sostenibilità ecologica nella filiera Punteggio (29 di 97) → 30 %	A4 Trasparenza e condivisione delle decisioni lungo la filiera Punteggio (7 di 49) → 20 %	Punteggio (99,2 di 339) → 29 %
B) Proprietari & partner finanziari	B1 Atteggiamnto etico nell'impiego del denaro Punteggio (4 di 16) → 30 %	B2 Atteggiamnto sociale nell'impiego del denaro Punteggio (0 di 0) → 0 %	B3 Investimenti socio-ecologici e impiego del denaro Punteggio (5 di 49) → 10 %	B4 Proprietà e condivisione delle decisioni Punteggio (16 di 16) → 100 %	Punteggio (25,3 di 81) → 31 %
C) Collaboratori	C1 La dignità umana sul posto di lavoro Punteggio (16 di 32) → 50 %	C2 Welfare aziendale, retribuzione e organizzazione del lavoro Punteggio 25 di 32 → 80 %	C3 Promozione del comportamento ecologico dei collaboratori Punteggio (1 di 16) → 10 %	C4 Condivisione delle decisioni e trasparenza in azienda Punteggio (14 di 16) → 90 %	Punteggio (55,9 di 97) → 58 %
D) Clienti & concorrenti	D1 Relazioni etiche con la clientela Punteggio (35 di 65) → 60 %	D2 Cooperazione e solidarietà con i concorrenti Punteggio (39 di 65) → 60 %	D3 Impatto ecologico dell'utilizzo e dello smaltimento di prodotti e servizi Punteggio (19 di 65) → 30 %	D4: Partecipazione dei clienti e trasparenza dei prodotti Punteggio (44 di 97) → 50 %	Punteggio (137,1 di 290) → 47 %
E) Contesto sociale	E1 Senso e impatto dei prodotti e servizi sulla società Punteggio (26 di 65) → 40 %	E2 Contributo per la collettività Punteggio (3 di 32) → 10 %	E3 Riduzione dell'impatto ecologico Punteggio (10 di 65) → 20 %	E4 Trasparenza e condivisione sociale delle decisioni Punteggio (10 di 32) → 30 %	Punteggio (48,4 di 194) → 25 %
Punteggio complessivo per VALORE	Punteggio (120,4 di 274) → 44 %	Punteggio (90,9 di 226) → 40 %	Punteggio (64,0 di 290) → 22 %	Punteggio (90,6 di 210) → 43 %	

Federazione per l'Economia del Bene Comune in Italia

Il presidente pro tempore: Lidia Di Vece

Facilitatore: dott. **Graziano Tolve**





QUADRO DEL BILANCIO

A1	38,7 di 97	40 %
A2	24,2 di 97	25 %
A3	29,0 di 97	30 %
A4	7,3 di 48	15 %
B1	4,3 di 16	27 %
B2	0,0 di 0	0 %
B3	4,8 di 48	10 %
B4	16,1 di 16	100 %
C1	16,1 di 32	50 %
C2	24,7 di 32	77 %
C3	1,1 di 16	7 %
C4	14,0 di 16	87 %
D1	35,5 di 65	55 %
D2	38,7 di 65	60 %
D3	19,4 di 65	30 %
D4	43,5 di 97	45 %
E1	25,8 di 65	40 %
E2	3,2 di 32	10 %
E3	9,7 di 65	15 %
E4	9,7 di 32	30 %
SOMMA	366 di 1000	37 %

PER DOMANDE E FEEDBACK SCRIVI
A INFO@INDACOTEAM.IT



