

# VERSO LA PEOPLECOLOGY

---

Report di Impatto 2023



“L’essenza di un gruppo  
 non è il grado di  
 somiglianza o differenza dei  
 suoi componenti.

Ma la loro  
**INTERDIPENDENZA”**

*K. Lewin*

I grandi eventi degli ultimi tre anni  
 hanno reso evidenti **due paradigmi**:

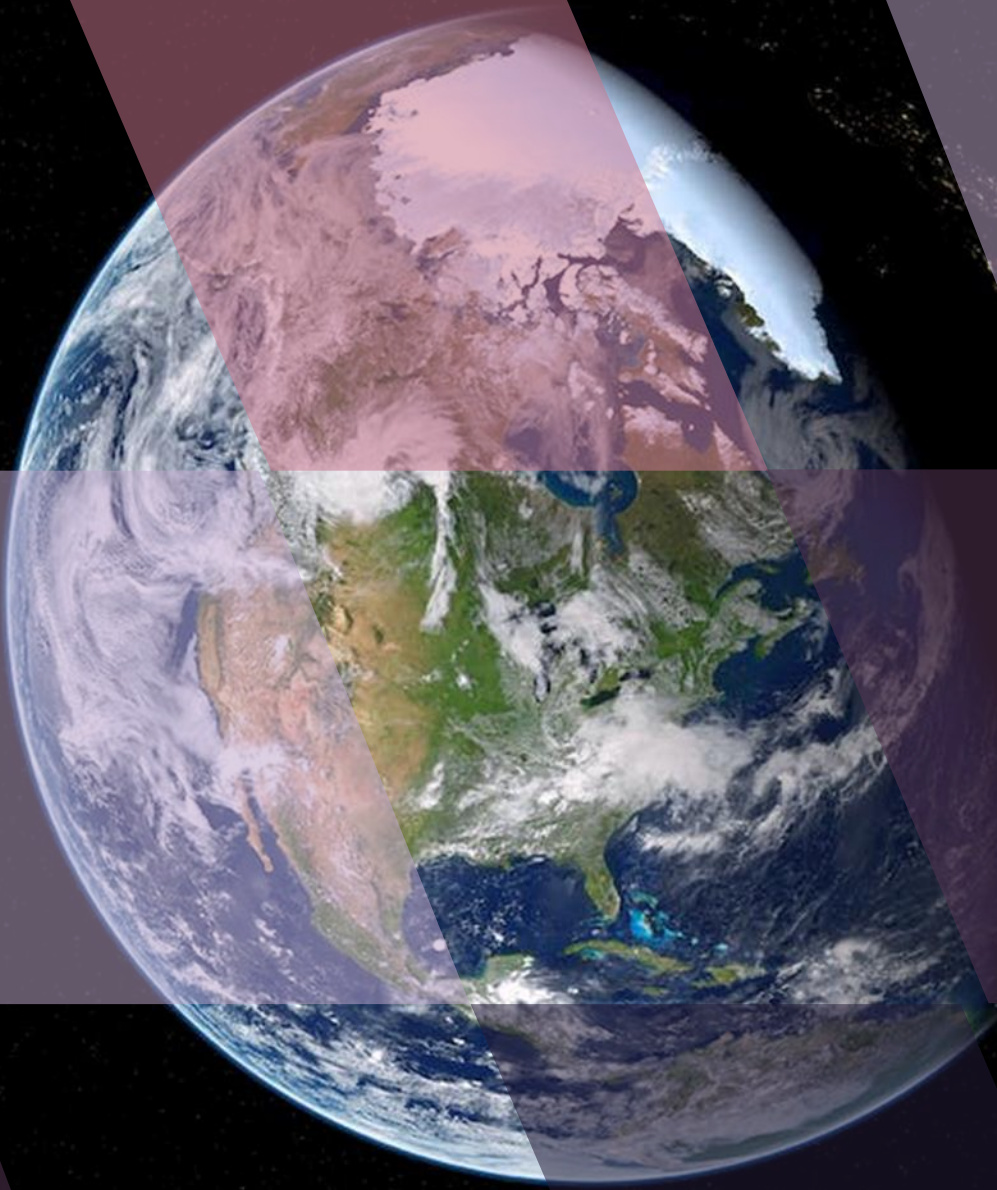
1. *viviamo in un sistema di interdipendenze*
2. *siamo seduti su una fragilità che spesso tendiamo a rimuovere*

Il mondo che abbiamo costruito ha superato il peso di tutte le biomasse del pianeta: «l'acciaio, il cemento, le costruzioni, la plastica... pesano più dei miliardi di alberi, animali, funghi e ciò che esiste in natura».

Per **RIGENERARE** sistemi di **crescita sostenibile** MIDA promuove una visione di

**INTERDIPENDENZA FUNZIONALE\***  
 tra persone, sistemi e tecnologie.





## LA NOSTRA PARTE PER IL FUTURO

Lettera del Presidente

## INTERDEPENDENZE DAY

Introduzione

## IL NOSTRO MANIFESTO

Un nuovo Statuto di Società Benefit

## QUALE IMPATTO ABBIAMO GENERATO

B-Corp score

Finalità specifiche e generali di beneficio comune

## LA NOSTRA AMBIZIONE 2023

Verso la PeopleEcology

# LA NOSTRA PARTE PER IL FUTURO

Viviamo un tempo complesso e straordinario nel quale, per la prima volta, in tutta la lunga storia dell'umanità, è presente la possibilità concreta e scientificamente provata di **UNA TRASFORMAZIONE RADICALE** e drammatica della vita del pianeta.

**E' un tempo che chiama tutti quanti ad una nuova coscienza ecologica e a nuove e non più procrastinabili responsabilità.**

Il pensiero della sostenibilità e l'idea di nuovi modelli di sviluppo costituisce un orizzonte di senso realistico che alimenta speranze, mobilita energie e genera proposte innovative in tutti i campi dell'azione umana.

MIDA ha abbracciato felicemente questa prospettiva come evoluzione naturale di una lunga storia aziendale fondata sulla piena valorizzazione dell'umano al lavoro.

**NEL 2022 SIAMO DIVENTATI SOCIETÀ BENEFIT E ABBIAMO OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE B CORP.**

Contemporaneamente abbiamo ridefinito la nostra strategia orientando la nostra offerta, le nostre competenze nella direzione di una consulenza che favorisca l'evoluzione sostenibile delle aziende.

Abbiamo messo al centro della nostra attività i grandi temi della sostenibilità del lavoro, del wellbeing, dell'inclusione, della relazione positiva con le nuove tecnologie.

Per noi **LA SOSTENIBILITÀ È PRIMA DI TUTTO UN NUOVO MODO DI PENSARE** centrato sull'idea della rigenerazione e non del consumo di tutte le risorse, incluse quelle cognitive, emotive e relazionali e su un'azione che oltrepassi il perimetro stretto del profitto per produrre impatti di beneficio sociale.

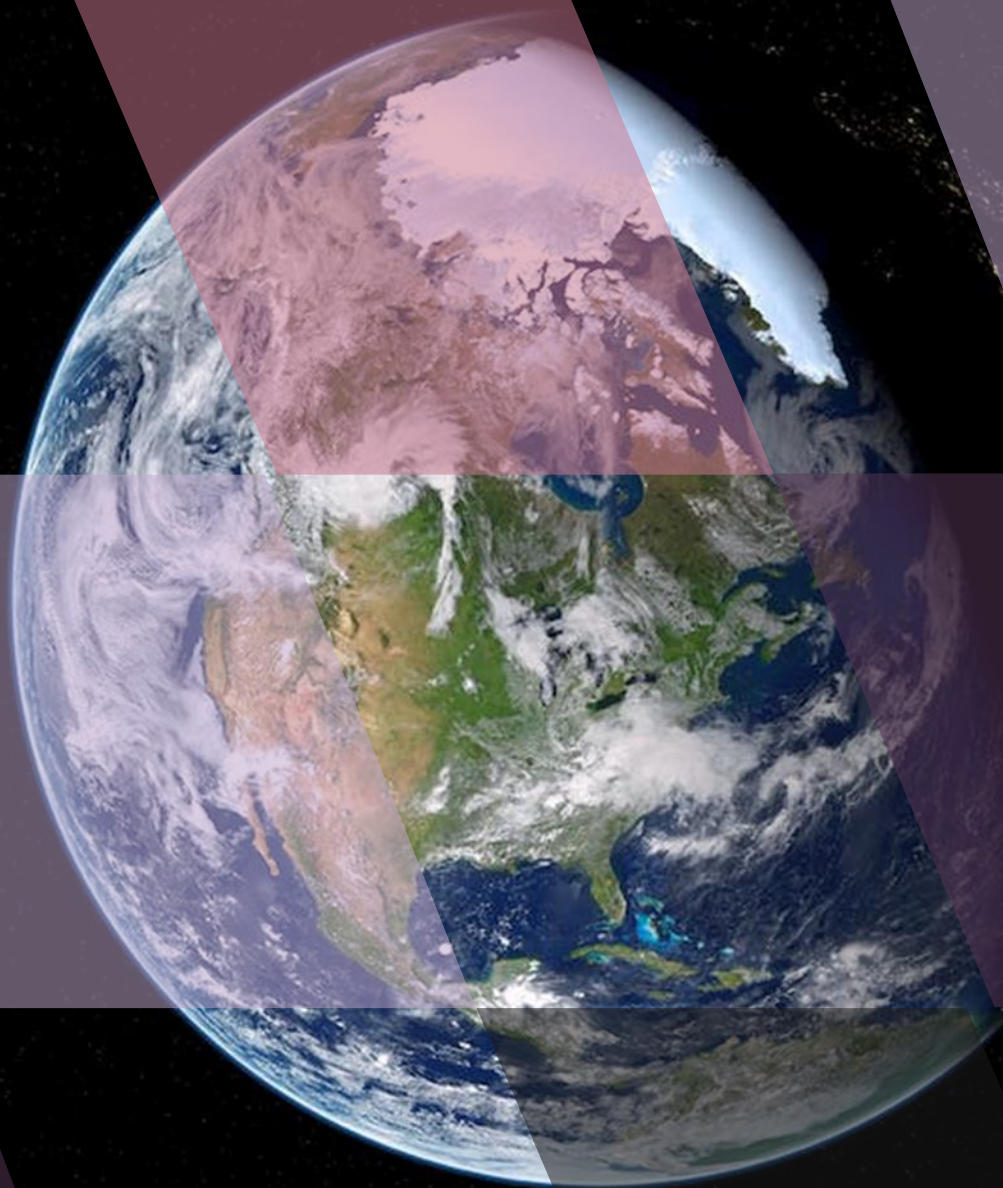
Con queste scelte desideriamo essere parte di un grande movimento planetario e **FARE LA NOSTRA PARTE PER IL FUTURO DEL MONDO.**



**Marco Poggi**

*Presidente MIDA SB spa*





## LA NOSTRA PARTE PER IL FUTURO

Lettera del Presidente

## INTERDEPENDENZE DAY

Introduzione

## IL NOSTRO MANIFESTO

Un nuovo Statuto di Società Benefit

## QUALE IMPATTO ABBIAMO GENERATO

B-Corp score

Finalità specifiche e generali di beneficio comune

## LA NOSTRA AMBIZIONE 2023

Verso la PeopleEcology

# INTERDEPENDENCE DAY

Introduzione

*«L'interdipendenza offre opportunità e sfide significative a qualsiasi organismo. Ciò è particolarmente vero per gli esseri umani, data la ricchezza della nostra vita sociale.*

*Recenti prospettive biologiche sul comportamento sociale suggeriscono che l'interdipendenza - il modo cioè in cui il comportamento di ogni essere umano impatta i risultati per sé e per gli altri - può fornire approfondimenti chiave su come gli organismi si adattano all'ambiente sociale\*»*

Se c'è una lezione chiara che abbiamo imparato negli ultimi anni di sconvolgimenti sanitari, economici, ecologici e geopolitici è che non possiamo più pensare di farcela da soli.

**Il punto di equilibrio del POTERE si è spostato**

**Dal profitto alla prosperità reciproca**

**Dalla bulimia di estrarre alla capacità di rigenerare**

**Dalla competizione, all'interdipendenza**

**Da «ME» a «WE»**

In azienda: dalle Organizzazioni alle Persone.

Doversi trasformare, con una velocità e una frequenza inimmaginabili nel recente passato, è diventato l'unico mantra possibile per le aziende che intendono tenere testa alle sfide lanciate dal mare agitato dei mercati e del pianeta.

\*(Roberts, 2006; Tomasello, Melis, Tennie, Wyman, & Herrmann, 2012; Tooby & Cosmides, 1996).

**Alessia Mistretta**

**Partner MIDA SB spa  
Responsabile dell'Impatto**





# INTERDEPENDENCE DAY

Introduzione

E come fare se non puntando (o ri-puntando) sul fattore competitivo più sostanziale, cioè il *fattore Umano*?

Lo studio «**Transformative Leadership**» realizzato a quattro mani da EY e dall'Università di Oxford, "prevede che il tasso di successo delle grandi trasformazioni aziendali più che raddoppia (2,6x) quando le persone vengono messe al centro di ogni decisione e sullo stesso livello della tecnologia e dei processi"

Il mondo della **Human Behavioral Ecology**, delle **Neuroscienze** e della **Psicologia Sociale** stanno offrendo prospettive super interessanti rispetto a quale possa essere la risposta ad una domanda fondamentale sugli organismi biologici interdipendenti:

**IN CHE MODO LA SELEZIONE FAVORISCE GLI ADATTAMENTI CHE MOTIVANO GLI ORGANISMI A COOPERARE E QUINDI SOSTENERE COSTI PER GENERARE BENEFICI AGLI ALTRI?**

Il passaggio non può essere solo cognitivo. Affinché le persone siano acceleratori piuttosto che inibitori delle trasformazioni, sono necessarie nuove visioni, nuove capacità di leadership e nuovi archetipi a cui ispirarsi e in cui credere, per creare sistemi di economie circolari capaci di orientare significato e scopo comuni tra le esperienze personali, le sfide del business e le urgenze ambientali.

Come fare?

Alessia Mistretta

Partner MIDA SB spa  
Responsabile dell'Impatto



# INTERDEPENDENCE DAY

Introduzione

Ci conviene **INTERDIPENDERE** e farlo **RIGENERATIVAMENTE**.  
E iniziare subito.

Senza cioè poter più consumare risorse *ad libitum*, ma impegnandoci a restituirne più di quelle che estraiamo ogni giorno, ridando al sistema più valore di quello che utilizziamo negli scambi quotidiani:  
**PERSONALI, RELAZIONALI,  
DI BUSINESS, COL PIANETA.**

E ci conviene farlo iniziando a fare pulizia.  
Anche il paradigma di dover salvare il pianeta  
**è fuorviante.**

Possiamo giusto provare a salvare noi stessi, perché il pianeta continuerà ad esistere e salvarsi indipendentemente da noi.

Questo è il motivo per cui siamo diventati B Corp: per impegnarci e giocare la partita, essendo sfidati, misurati, osservati ogni giorno. Innanzi tutto da noi stessi.

Vogliamo diventare protagonisti nel costruire **reti umane aumentate dalla tecnologia** e **in grado di creare sistemi sostenibili**, che ci permettano di pensare sempre più a progetti coerenti con l'ambizione di

**COSTRUIRE UN'IMPRESA,  
CHE PUÒ ESSERE SOLO SE È COMUNE.**

Alessia Mistretta

Partner MIDA SB spa  
Responsabile dell'Impatto





# INTERDEPENDENCE DAY

Introduzione

La nostra ricerca continua sul **BENESSERE**, sui suoi presupposti **neuroscientifici** e il suo dialogo sempre più florido con le tecnologie positive.

L'osservatorio scientifico permanente sui temi di **DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE**, che partendo dalla comprensione delle rappresentazioni ambisce a costruire realtà evolute.

Il confronto scientifico internazionale, le metodologie proprietarie e la misurazione costante di quanto impatto siano in grado di generare i nostri progetti di **CAMBIAMENTO SOSTENIBILE**.

Queste sono alcune tra le principali aree di azione e di ambizione per «**fare la nostra parte per il futuro**», come dice il nostro Presidente.

E provare a farlo davvero. Sbagliando tanto e potenziando di più.

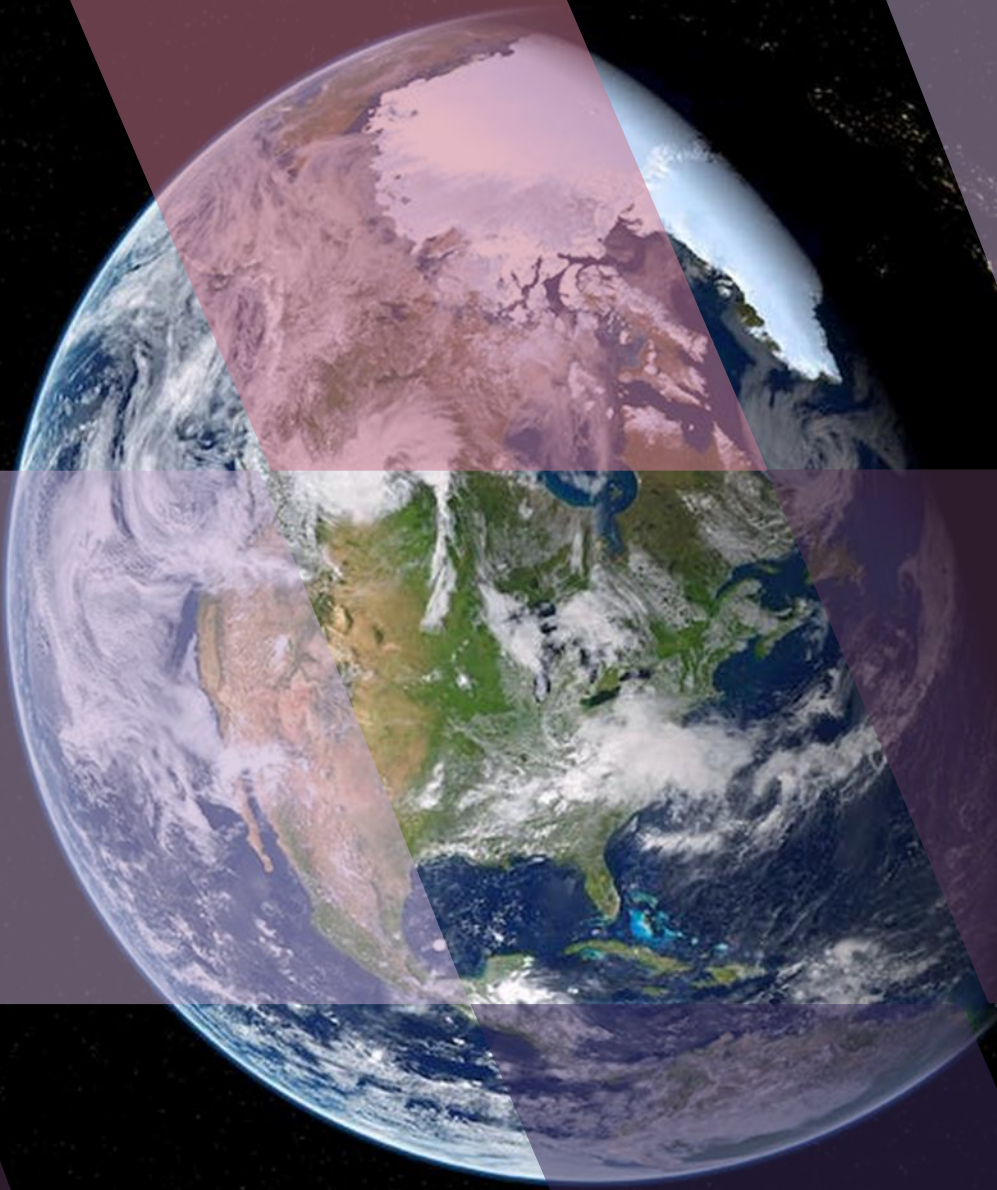
Ricostruire un'economia sostenibile, fondata sulla **PEOPLECOLOGY**, che dia l'opportunità alle persone di rimanere sé stesse e perciò libere, in un nuovo equilibrio fondato sulla responsabilità, il rispetto, la reciprocità e un intento comune, interdipendente, più grande di qualunque **SE**

**E DI QUALUNQUE SE....**

Alessia Mistretta

Partner MIDA SB spa  
Responsabile dell'Impatto





## LA NOSTRA PARTE PER IL FUTURO

Lettera del Presidente

## INTERDIPENDECE DAY

Introduzione

## IL NOSTRO MANIFESTO

Un nuovo Statuto di Società Benefit

## QUALE IMPATTO ABBIAMO GENERATO

B-Corp score

Finalità specifiche e generali di beneficio comune

## LA NOSTRA AMBIZIONE 2023

Verso la PeopleEcology



# IL NOSTRO MANIFESTO

un nuovo statuto di Società Benefit

## LAVORI AMO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

 del Mondo, delle Aziende  
e delle Persone

## CREDI AMO

che la scienza,  
la tecnologia,  
la bellezza e  
l'espressione  
libera e creativa  
delle persone  
siano il fulcro  
dell'evoluzione  
umana e della  
progettazione  
di futuri

## COLLABORI AMO IN PARTNERSHIP

con i nostri clienti alla realizzazione  
di ecosistemi lavorativi inclusivi,  
creativi, fondati sul benessere  
diffuso e sulle performance felici

## ABBRACCI AMO UN'IDEA DI VALORE

che tiene insieme  
la crescita  
di lungo periodo,  
la responsabilità  
sociale, la cura  
dell'ambiente e  
dei luoghi di  
lavoro, il profitto  
economico e  
la fioritura delle  
persone



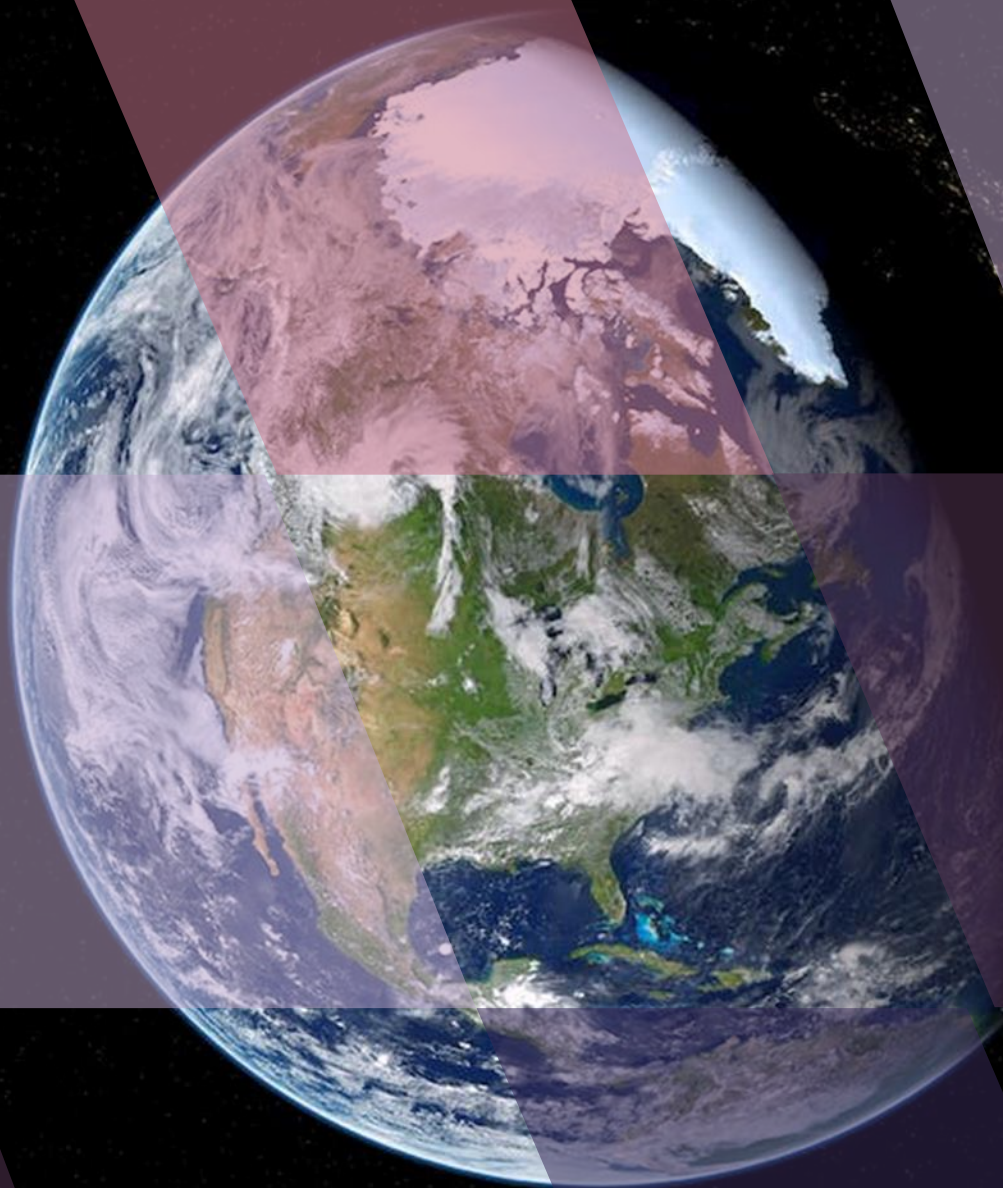
## COLTIVI AMO L'AMBIZIONE

di misurare l'impatto  
dei nostri interventi  
sviluppando know-how  
e costruendo strumenti  
che rendano visibile  
il miglioramento ottenuto

## CI IMPEGNI AMO A CREARE

nella nostra stessa azienda,  
un contesto in cui ciascuno  
possa realizzare la sua vocazione  
e il suo talento, in equilibrio,  
salute e sicurezza





## LA NOSTRA PARTE PER IL FUTURO

Lettera del Presidente

## INTERDIPENDECE DAY

Introduzione

## IL NOSTRO MANIFESTO

Un nuovo Statuto di Società Benefit

## QUALE IMPATTO ABBIAMO GENERATO

B-Corp score

Finalità specifiche e generali di beneficio comune

## LA NOSTRA AMBIZIONE 2023

Verso la PeopleEcology



# B-CORP SCORE

1 VIAGGIO IN 5 TAPPE  
 PER DARE GAMBE  
 AL NUOVO STATUTO

## PUNTEGGIO GENERALE 98,6

*«In qualità di **Società Benefit**, MIDA intende perseguire una o più finalità di beneficio comune ed operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, ed ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti ed associazioni ed altri portatori di interesse».*

### 01 GOVERNANCE 18,3

*grazie* soprattutto alle voci «*protezione della missione*», con la modifica dello statuto in Società Benefit e «*buona governance interna*», col coinvolgimento delle persone nella predisposizione delle decisioni di governance

### 02 LAVORATORI 36,9

*grazie* soprattutto alla voce «*sviluppo professionale*» per creare sistemi di valutazione e crescita e alla voce «*sicurezza finanziaria*» per generare consapevolezza rispetto ai sistemi retributivi

# B-CORP SCORE

1 VIAGGIO IN 5 TAPPE  
 PER DARE GAMBE  
 AL *NUOVO* STATUTO

**PUNTEGGIO GENERALE 98,6**

03

## **AMBIENTE 9**

*grazie* soprattutto alla voce «*management ambientale*» sviluppando cura e protezione anche del lavoro virtuale

04

## **COMUNITÀ 20,8**

*grazie* soprattutto alla voce «*impatto economico*» (numero investitori non accreditati) e alla voce «*diversità, equità e inclusione*» (ambienti e sistemi gestionali inclusivi)

05

## **CLIENTI 13,5**

*grazie* soprattutto alla voce «*business model di impatto*» (misurazione risultati) sui prodotti/servizi prestati ai clienti



# FINALITA' SPECIFICHE

---

## DI BENEFICIO COMUNE

### PRIMA AREA DI IMPATTO

# #1

*Promuovere la ricerca scientifica e tecnologica per sviluppare il progresso sociale ed ambientale e abilitare l'espressione libera e creativa delle persone.*

### SFIDE

- 1 RENDERE SEMPRE PIÙ SOSTENIBILE L'EQUILIBRIO TRA PERSONE E TECNOLOGIA
- 2 ABILITARE SEMPRE PIU' PERSONE A BENEFICIARE DELLA CONOSCENZA E DEGLI STRUMENTI DELLA RICERCA
- 3 GENERARE UN IMPATTO CONCRETO NELLA VITA QUOTIDIANA

### AZIONI

Ricerca Università di Trento su *Wellbeing e Smart Working*

Ricerca Università di Trento su *Realtà Virtuale e Teamwork*

Restituzione dei risultati della ricerca su *Osservatorio Inclusion*

# AREA DI IMPATTO #1

*Promuovere la ricerca scientifica e tecnologica per sviluppare il progresso sociale ed ambientale e abilitare l'espressione libera e creativa delle persone*

## INIZIATIVA

**Progetto di ricerca con l'Università di Trento: wellbeing e smart working**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Validare un protocollo scientifico di comportamenti da mettere in atto in un contesto di lavoro ibrido che possano generare benessere e performance efficaci

## KR 2022

- Comunicazione della ricerca
- Sperimentazione
- Raccolta e analisi dei dati
- Presentazione dei primi risultati alle aziende partecipanti

## DESCRIZIONE

Hanno partecipato alla ricerca 11 aziende per un totale di 490 persone, suddivise in gruppo sperimentale (che ha fruito del protocollo di comportamenti) e di controllo. Il gruppo sperimentale ha mostrato interessanti risultati in termine di efficacia del protocollo in particolare su tre aree: emotiva, cognitiva e relazionale.

1

Publicazione scientifica

2

Azioni volte alla diffusione del protocollo:

- *Campagna di comunicazione per informare e sensibilizzare sull'efficacia e sull'utilizzo del protocollo*
- *Realizzazione di una DLXP che formi all'utilizzo del protocollo*

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

COS'ABBIAMO FATTO

# AREA DI IMPATTO #1

*Promuovere la ricerca scientifica e tecnologica per sviluppare il progresso sociale ed ambientale e abilitare l'espressione libera e creativa delle persone*

## INIZIATIVA

**Progetto di ricerca con l'Università di Trento: realtà virtuale e team work**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Esplorare come la VR, utilizzata sul luogo di lavoro, influenza le dinamiche di team, le capacità creative del singolo e del gruppo, la percezione di sé rispetto a modalità "tradizionali" di lavoro in Teams e in presenza

## KR 2022

- Ingaggio del campione
- Sperimentazione
- Raccolta e analisi dei dati
- Restituzione dei risultati all'azienda partecipante alla ricerca

## DESCRIZIONE

Hanno partecipato alla ricerca 10 gruppi di 4 persone appartenenti alla medesima azienda, che hanno svolto un'attività in tre diversi contesti: in presenza, in Teams e in realtà virtuale. La ricerca ha permesso di trarre conclusioni sul diverso impatto del setting su:

- creatività nella generazione di idee
- differenza tra la percezione di stanchezza e affaticamento tra le condizioni di realtà virtuale, videoconferenza e in presenza
- identificazione sociale con il proprio gruppo
- stato di flow percepito
- dinamiche di gruppo
- percezione di produttività
- decision making

COS'ABBIAMO FATTO

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

1

Publicazione scientifica

2

Applicazione delle scoperte per orientare al miglior setting/strumento (VR, Teams, «in presenza»)



# AREA DI IMPATTO #1

Promuovere la ricerca scientifica e tecnologica per sviluppare il progresso sociale ed ambientale e abilitare l'espressione libera e creativa delle persone

## INIZIATIVA

**Progetto di ricerca con l'Università Cattolica del Sacro Cuore: «Valorizzare le differenze in azienda»**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Mappare le variabili organizzative che valorizzano le *differenze* e *l'inclusione* per progettare interventi mirati, comprendendo le rappresentazioni aziendali sul tema della «differenza» e promuovendo un confronto tra vari stakeholder.

## KR 2022

- Report ed evento di restituzione dei risultati con le aziende partecipanti al progetto di ricerca
- Campagna di comunicazione sui risultati
- Restituzione individuale dei risultati specifici alle aziende che hanno partecipato anche alla Survey
- Presentazione dei risultati quantitativi durante il convegno AIP (Associazione Italiana Psicologia)

## DESCRIZIONE

Valorizzare le differenze in azienda è il Progetto di Ricerca lanciato da MIDA in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore nato anche per aiutare le aziende a rispondere alla domanda: *la direzione che stanno prendendo le aziende sulle strategie DE&I è al passo con i tempi e con il contesto aziendale italiano?*

I risultati sono stati condivisi con le aziende dell'Inclusion Advisory Board: BNL, Capgemini, Engie, ENI, Groupama, IKEA, Mondelēz, Pirelli, Freeda e presentati alle 50 aziende coinvolte. I dati (in forma anonima e aggregata) raccolgono preziosi insight provenienti da aziende di diverse dimensioni e da vari market segment

I risultati del Progetto di Ricerca "Valorizzare le differenze in azienda" raccolgono più di 3.000 questionari e 700.000 data point analizzati.

1

Publicazione dei risultati su riviste scientifiche (2023)

2

Avvio di un Corso di Alta Formazione per responsabili HR e D&I, in partnership con l'Università Cattolica (2023)

# FINALITA' SPECIFICHE

---

# DI BENEFICIO COMUNE

## SECONDA AREA DI IMPATTO

# #2

*Realizzare con i clienti ecosistemi lavorativi inclusivi, creativi, fondati sul benessere diffuso e sulle performance felici*

## SFIDE

1

PASSARE DA UNA LOGICA DI «SOLVING ON DEMAND» AD UN APPROCCIO DI PARTNERSHIP DI MEDIO-LUNGO PERIODO, PER VALORIZZARE LA SOSTENIBILITA' DEGLI INTERVENTI

2

ASSICURARE UN PROCESSO DI CERTIFICAZIONE DELLA QUALITA' E DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO

## AZIONI

Progetto per **COSTRUIRE LA TRANSIZIONE CULTURALE** a supporto della Transizione Energetica di una delle principali aziende partecipate italiane.

Certificazioni ISO

# AREA DI IMPATTO #2

Realizzare con i clienti ecosistemi lavorativi inclusivi, creativi, fondati sul benessere diffuso e sulle performance felici

## INIZIATIVA

**Alla ricerca del meglio: certificazione ISO 9001:2015**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Certificare il sistema di gestione per la Qualità per lavorare in modo concreto sul miglioramento continuo, garantire un sistema di feedback da parte dei clienti funzionale all'innovazione, evitare l'autoreferenzialità

## KR 2022

- Media delle valutazioni dei programmi erogati: (media dell'NPS 2022 = 9,7)
- Reputazione MIDA (repeat business negli anni, sugli stessi clienti)
- Set up di un processo di After Action Review interno (in versione pilota)

## DESCRIZIONE

E' la certificazione di qualità aziendale e specifica i requisiti necessari affinché un'organizzazione possa dimostrare la propria capacità di fornire con regolarità prodotti o servizi che soddisfano i requisiti del cliente e l'aumento della soddisfazione del cliente mediante il miglioramento del sistema stesso.

In particolare, la Certificazione ISO 9001, certifica la qualità rispetto ad attività di: progettazione e realizzazione di processi formativi, servizi di consulenza direzionale, organizzativa e nell'ambito delle risorse umane.

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

**1**

Attivazione del sistema di certificazione per la 231

**2**

Scale Up del processo di After Action Review interno sulla base dei feedback

**3**

Percorso di adeguamento alla certificazione del sistema di gestione dell'innovazione ISO 56001

COS'ABBIAMO FATTO



# AREA DI IMPATTO #2

Realizzare con i clienti ecosistemi lavorativi inclusivi, creativi, fondati sul benessere diffuso e sulle performance felici

## INIZIATIVA

**Costruire la Transizione Culturale a supporto della Transizione Energetica**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Traguardare la Transizione Energetica accelerando la Transizione Culturale dell'azienda e delle sue persone, con approccio *Human Centered* per abilitare comportamenti e performance misurabili, capaci di includere wellbeing e ingaggio

## KR 2022

- Costruire un nuovo Modello di Leadership e una nuova cultura del modo di lavorare, attenta a: *performance, wellbeing ed ingaggio di tutti*
- Creare un sistema di architettura sociale a supporto del cascading e della sostenibilità nel tempo dei nuovi comportamenti
- Guidare l'operazione di change da progetto a processo organizzativo

## DESCRIZIONE

Il progetto, durato due anni, ha avuto come «core» la creazione di un nuovo Manifesto della Leadership, capace di ispirare, indirizzare, guidare e tradurre in concreto il cambiamento culturale necessario per guidare l'azienda verso la propria leadership nella realizzazione delle sfide del piano industriale. Attraverso un disegno capillare, sinergico e sistemico e la costruzione di un'ingegneria di rituali per disegnare e monitorare le nuove azioni manageriali, è stato possibile generare e misurare gli impatti dell'intervento.

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

1

Sistema di manutenzione e innovazione continua dei rituali manageriali

2

Embedding dei comportamenti e delle best practice nei processi organizzativi

COS'ABBIAMO FATTO

# FINALITA' SPECIFICHE

---

## DI BENEFICIO COMUNE

### TERZA AREA DI IMPATTO

# #3

*Creare in seno all'azienda un contesto in cui ciascuno possa realizzare la sua vocazione e il suo talento, in equilibrio, salute e sicurezza.*

### SFIDE

1

DEFINIRE PERCORSI DI SVILUPPO PER I CONSULENTI DI MIDA BASATI SU UN SISTEMA DI *EMPLOYEE VALUE PROPOSITION PURPOSE DRIVEN*, COERENTI CON I VALORI DELLE PERSONE

2

ASSICURARE PRATICHE DI FLESSIBILITA' E SMART WORKING A TUTTI I DIPENDENTI, «SFRUTTANDOLA» ANCHE COME TEST DI SOLUZIONI E INSIGHT INTEGRABILI NELLE PROPOSTE AI CLIENTI

### AZIONI

Supportare i **PERCORSI DI SVILUPPO IN MIDA** con attività strutturate di coaching e mentoring

Smart working per tutti i dipendenti

# AREA DI IMPATTO #3

Creare in seno all'azienda un contesto in cui ciascuno possa realizzare la sua vocazione e il suo talento, in equilibrio, salute e sicurezza.

## INIZIATIVA

**Smart working per tutti come diritto e come campo di ricerca continua**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità «lavoro agile» ex artt. 18 e ss legge 22 maggio 2017, n. 81

## KR 2022

- Attivazione delle politiche di smart working su tutti i dipendenti MIDA
- Applicazione e garanzia delle deroghe ai dipendenti con figli minori

## DESCRIZIONE

Il lavoro agile consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali



# AREA DI IMPATTO #3

Creare in seno all'azienda un contesto in cui ciascuno possa realizzare la sua vocazione e il suo talento, in equilibrio, salute e sicurezza.

## INIZIATIVA

**MY development is OUR development: percorsi di crescita rivolti ai consulenti MIDA**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Creare un ecosistema per accompagnare la crescita delle persone, fondato sul principio che tutti hanno «talenti», che possono generare valore in un sistema di interdipendenze capaci di potenziarli

## KR 2022

- Creare una struttura organizzativa agile e progressiva, skill based e talent driven
- Attivare un pool di people manager (4 principles), per supportare i colleghi nel proprio sviluppo
- Mentoring e coaching on demand a scelta libera

## DESCRIZIONE

Grazie ad un numero di focus group, statisticamente significativo e rappresentativo della popolazione interna, sono stati intercettati bisogni, preferenze, pain delle persone che hanno permesso di:

1. creare una nuova organizzazione interna secondo i vari livelli di expertise/competenza e una pipeline di sviluppo garante di un'employee experience coerente e sostenibile per tutti
2. attivare un workshop di idea generation, sui principali *pain* emersi e relativo design dei *solving*
3. promuovere un Team di principle con l'obiettivo di garantire supporto ai piani di sviluppo di ogni consulente
4. attivare percorsi di mentoring e peer coaching

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

1

Connessione tra il piano di sviluppo e i green behavior sostenuti da MIDA

2

Costruzione di un workflow sostenibile

COS'ABBIAMO FATTO

# FINALITA' SPECIFICHE

---

## DI BENEFICIO COMUNE

### QUARTA AREA DI IMPATTO

# #4

*Coltivare l'ambizione di misurare l'impatto dei nostri interventi sviluppando Know How e costruendo strumenti che rendano visibile il miglioramento ottenuto*

### SFIDE

1

REALIZZARE UN HYBRID WORK INDEX PER MISURARE LA SOSTENIBILITA' DELLA «HYBRID WORK EXPERIENCE»

2

ABILITARE OGNI SINERGIA POSSIBILE TRA COMPETENZE, SOLUZIONI E METODOLOGIE SVILUPPATE INTERNAMENTE

### AZIONI

Realizzare un progetto per rendere virtuoso L'HYBRID WORKING, grazie allo sviluppo e al test di un indice di misurazione chiamato **HYBRID WORK INDEX**.

Attivazione di un processo di **KNOWLEDGE SHARING** e **INFO SHARING** a disposizione dei consulenti

# AREA DI IMPATTO #4

Coltivare l'ambizione di misurare l'impatto dei nostri interventi sviluppando Know How e costruendo strumenti che rendano visibile il miglioramento ottenuto.

## INIZIATIVA

**Sostenibilità nel day by day: Hybrid in Practice**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Sviluppare un tool di misurazione e adozione di buone pratiche per la sostenibilità dell'employee experience, co-progettando modalità di lavoro ibrido sostenibile, con modalità human-centered

## KR 2022

- Co-disegnare 1 Hybrid Work Index per generare e misurare una sustainable hybrid work experience
- Co-progettare, prototipare e validare strumenti per superare le sfide in termini di *inclusione, performance e benessere*
- Produrre 1 pillola formativa

## DESCRIZIONE

Abbiamo co-disegnato, con gli stakeholder, un indice per misurare la sostenibilità del lavoro ibrido su tre dimensioni e sulle loro sfide: *inclusione, benessere e produttività*. 3 gruppi internazionali di dipendenti di una multinazionale hanno poi mappato frizioni e opportunità del lavoro ibrido, nella pratica giornaliera. I risultati hanno abilitato un processo di design thinking per progettare, sperimentare e validare un set di tool per affrontare le sfide identificate, il cui know how è stato condensato in una digital pill per tutta l'azienda. L'**Hybrid Work Index** è stato usato 3 volte a settimana in orario lavorativo per generare apprendimenti e soluzioni a supporto dell'adozione di best practice.

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

1

Embedding del tool nell'employee experience specifica di team diversi

2

Applicazione e scale-up dell'Hybrid Work Index

COS'ABBIAMO FATTO



# AREA DI IMPATTO #4

*Coltivare l'ambizione di misurare l'impatto dei nostri interventi sviluppando Know How e costruendo strumenti che rendano visibile il miglioramento ottenuto.*

## INIZIATIVA

***Crescere insieme: Knowledge Sharing MIDA***

## OBIETTIVO STRATEGICO

Garantire un processo di conoscenza, condivisione e apprendimento continuo tra i consulenti di MIDA, con l'obiettivo di aumentare le sinergie interne, accelerare la scalabilità delle soluzioni e del know how, generare allineamento e innovazione su metodologie e contenuti.

## KR 2022

- 4 incontri di Knowledge Sharing l'anno, di 8h
- 4 momenti di Info Sharing l'anno, di 1h, per comunicazioni veloci
- garantire la rappresentatività di tutta la linea di offerta (stessi slot garantiti ad ogni tribe)
- attivare la candidatura di case study in modalità bottom up, garantendo coerenza col palinsesto
- Creare un palinsesto ricco, divertente e interattivo

## DESCRIZIONE

I Knowledge sharing sono momenti organizzati di plenaria, durante i quali viene garantito un palinsesto di condivisione delle conoscenze, soluzioni, metodologie, case study, progetti più significativi e innovativi, generati nel corso dell'ultimo trimestre, dai consulenti di MIDA. Abilitare una cultura della conoscenza, in cui i colleghi sono incoraggiati a condividere ciò che sanno con gli altri invece di accumularlo è un indicatore di benessere, di crescita e di potenziamento dell'asset principale di MIDA: le persone e il loro know how

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

**1**

Creazione di una library ad hoc sulle soluzioni e metodologie condivise

**2**

Miglioramento del sistema di knowledge management interno

COS'ABBIAMO FATTO

# FINALITA' SPECIFICHE

---

## DI BENEFICIO COMUNE

### QUINTA AREA DI IMPATTO

# #5

*Costruire un'idea di valore che tenga insieme la crescita di lungo periodo, la responsabilità sociale, la cura dell'ambiente e dei luoghi di lavoro, il profitto economico e la fioritura delle persone. Lavorare per lo sviluppo sostenibile del Mondo, delle Aziende e delle Persone.*

### SFIDE

1

WALK THE TALK: SCENDERE IN CAMPO IN PRIMA PERSONA, AGENDO PER COSTRUIRE UN MONDO MIGLIORE, PIÙ EQUO, UMANO E SOSTENIBILE PER TUTTI, GENERANDO «GIVE BACK»

2

CREARE UN LINK SEMPRE PIÙ QUALIFICANTE, FLUIDO E DI VALORE TRA PERCORSO DI STUDI E MONDO DEL LAVORO.

### AZIONI

ENDEAVOR: supporto ad imprenditori ad alto potenziale per abilitare l'impatto sull'ecosistema imprenditoriale italiano

PWN Rome. Progetto volunteer-based, basato su logiche no-profit, per il supporto e il mentoring di donne ad altre donne, su percorsi professionali e di vita

Programma MIDA di tirocini e avviamento al mondo del lavoro

# AREA DI IMPATTO #5

Costruire un'idea di valore che tenga insieme la crescita di lungo periodo, la responsabilità sociale, la cura dell'ambiente e dei luoghi di lavoro, il profitto economico e la fioritura delle persone. Lavorare per lo sviluppo sostenibile del Mondo, delle Aziende e delle Persone.

## INIZIATIVA

**Accelerare la leadership in un sistema di give back**

## OBIETTIVO STRATEGICO

Progetto volunteer-based, basato su logiche di give back, per supportare imprenditori e C-Level delle aziende Endeavor a sviluppare leadership e modalità innovative di people management

## KR 2022

- Progettazione ed erogazione del workshop di empowerment **UNDERPRESSURE: NEUROLEADERSHIP PER ACQUE TURBOLENTE**
- Messa a punto di una piattaforma per la scelta e la pianificazione di percorsi di Sprint Coaching con coach MIDA

## DESCRIZIONE

Il workshop è stata un'esperienza accelerata di potenziamento che ha consentito a 40 C-Level di esplorare i propri meccanismi di funzionamento e di riposta in situazioni di forte pressione, approfondire i processi di funzionamento neuro cognitivi e neuro fisiologici collegati con le performance sotto pressione, sperimentare tecniche di mindfulness per aumentare la propria centratura e il proprio equilibrio, apprendere strategie di intelligenza emotiva per guidare i team, condividere un nuovo approccio alla leadership sostenibile che coniuga l'eccellenza delle performance e il wellbeing.

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

1

Attivazione dei percorsi di Sprint Coaching 2023

2

Una nuova edizione del Workshop UNDER PRESSURE per «Elevator»

COS'ABBIAMO FATTO



# AREA DI IMPATTO #5

Costruire un'idea di valore che tenga insieme la crescita di lungo periodo, la responsabilità sociale, la cura dell'ambiente e dei luoghi di lavoro, il profitto economico e la fioritura delle persone. Lavorare per lo sviluppo sostenibile del Mondo, delle Aziende e delle Persone.

## INIZIATIVA

***Build the Future: Professional Women's Network***

## OBIETTIVO STRATEGICO

Progetto volunteer-based, di mentoring, basato su logiche no-profit, per il supporto a donne ad altre donne che desiderano ricollocarsi e/o indirizzarsi su percorsi professionali e progetti di vita.

## KR 2022

- 1 programma di mentoring attivato e concluso nell'anno
- Colloquio finale per valutare l'efficacia del percorso con mentee e *mentoring angel* e rinnovare per il 2023

## DESCRIZIONE

Il programma (PWN – ROME) ha avuto l'obiettivo di mettere al centro la mentee, valorizzandone la possibilità di crescita autonoma attraverso una relazione significativa con la mentor, che assume il ruolo di facilitatore del processo di apprendimento. L'apprendimento diventa allora il risultato della qualità della relazione e della conseguente qualità del processo di comunicazione facendo leva su:

- ascolto empatico
- riformulazione (restatement)
- feedback puntuali e riflessivi

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

1

Ricandidatura per il 2023

2

Estensione alla partecipazione al network ad altre consulenti MIDA

COS'ABBIAMO FATTO

# AREA DI IMPATTO #5

*Costruire un'idea di valore che tenga insieme la crescita di lungo periodo, la responsabilità sociale, la cura dell'ambiente e dei luoghi di lavoro, il profitto economico e la fioritura delle persone. Lavorare per lo sviluppo sostenibile del Mondo, delle Aziende e delle Persone.*

## INIZIATIVA

***Domani è già qui: percorsi di tirocini e avviamento al mondo del lavoro***

## OBIETTIVO STRATEGICO

Offrire a persone che stanno facendo un percorso di studi universitari in diversi ambiti (psicologia, educazione degli adulti, economia, gestione risorse umane) la possibilità di completare il proprio percorso e l'opportunità di sperimentarsi in un contesto professionale

## KR 2022

- 11 tirocini avviati nel corso del 2022
- 2 tirocinanti inserite come consulenti junior in MIDA

## DESCRIZIONE

Per ciascun tirocinio abbiamo definito un progetto formativo ad hoc e assegnato un/una tutor dedicato/a. Abbiamo posto attenzione sia a valorizzare le competenze del/della tirocinante, assegnando compiti progressivamente più rilevanti e complessi, sia alla sua inclusione, coinvolgendolo/a nei momenti più importanti della nostra community

COSA VOGLIAMO FARE  
**DOMANI**

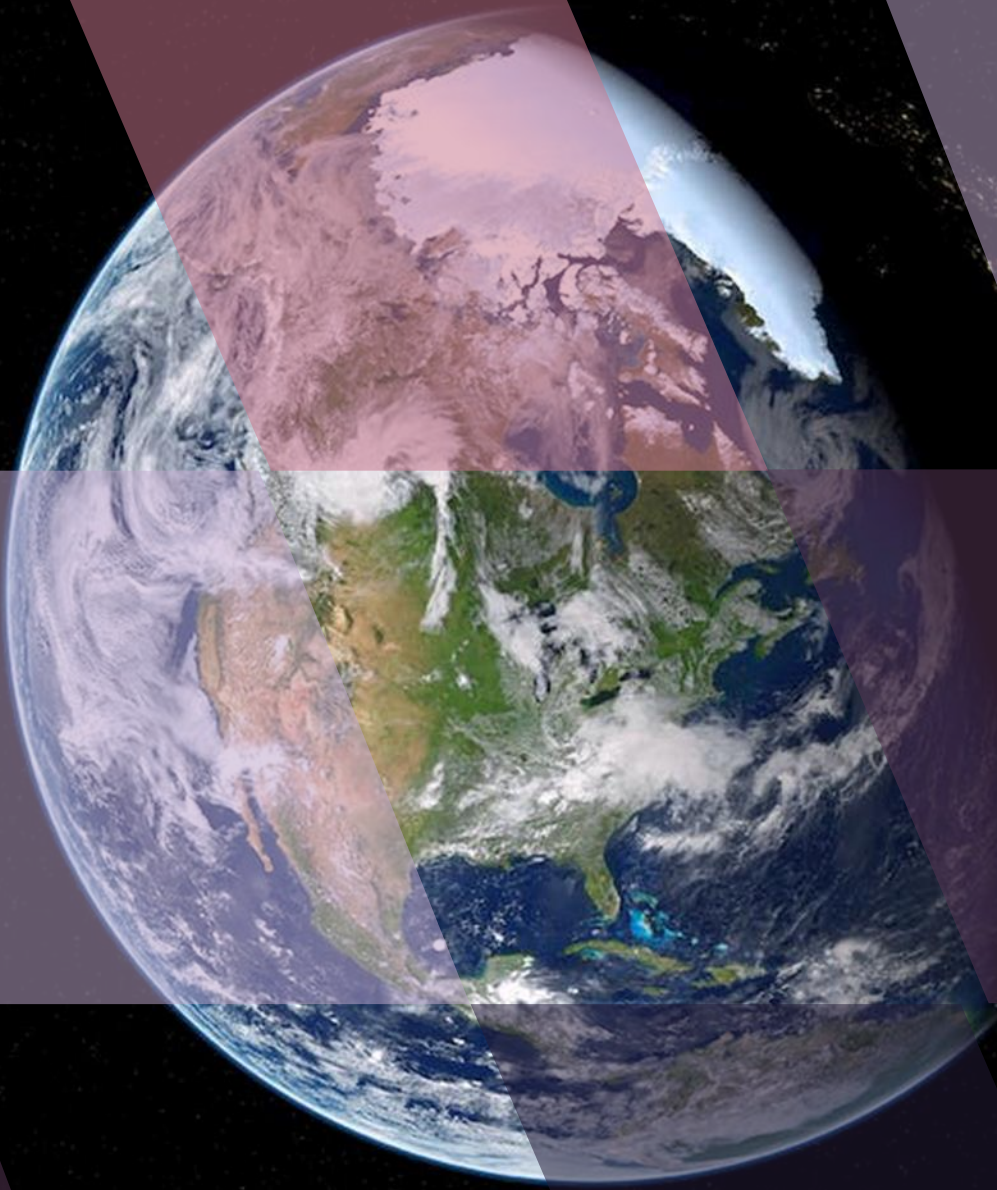
1

Offerta di 10-12 nuove opportunità di tirocinio

2

Inserimento di 2 tirocinanti come consulenti junior in MIDA

COS'ABBIAMO FATTO



## LA NOSTRA PARTE PER IL FUTURO

Lettera del Presidente

## INTERDEPENDENZE DAY

Introduzione

## IL NOSTRO MANIFESTO

Un nuovo Statuto di Società Benefit

## QUALE IMPATTO ABBIAMO GENERATO

B-Corp score

Finalità specifiche e generali di beneficio comune

## LA NOSTRA AMBIZIONE 2023

Verso la PeopleEcology



# LA NOSTRA AMBIZIONE 2023

---

1

*La nostra Ambizione è diventare la prima società di Management Consulting con un'identità fondata al 100% sui comportamenti ad alto impatto positivo sulla società e sull'ambiente*

2

*Ambiamo a sviluppare un modello di sviluppo sostenibile e di change management per le organizzazioni, basato sull'interdipendenza tra persone, tecnologie, processi e comunità: la PeoplEcology.*

3

*Lo vogliamo divulgare attraverso una pubblicazione ad-hoc in un giornale di prestigio affinché diventi un modello guida per l'evoluzione organizzativa, divulgando il know-how costruito in 50 anni di storia MIDA.*

*A Jacopo  
«In the direction of love».*