

Società Benefit

Certified



Corporation



*pensare bene
per generare valore
per tutti*

Focus sulle imprese:
ascoltare il sistema,
accompagnare l'evoluzione,
generare 'senso'



Chi siamo

Bottega Filosofica è una *boutique consulting company* - società benefit, certificata B Corp – che si rivolge a organizzazioni, imprese e persone che vedono nella *compliance* ESG un traguardo ma anche un trampolino di lancio.

Per loro, sostenibilità e impatto positivo non sono solo obblighi, ma opportunità per crescere, innovare e creare valore.

Insieme costruiamo e realizziamo un percorso strategico, partecipativo e rigenerativo, affinché possano essere 'migliori per sé e per il mondo'.

Il **nostro purpose**

Crediamo in un **futuro possibile** di bellezza e abbondanza per tutti.

Per questo diamo **vita ai principi ESG**.

Con la filosofia e il coaching aiutiamo le persone e le organizzazioni a trasformarli in **visioni, strategie, processi, pratiche e relazioni** capaci di dare forma a **sistemi economici rigenerativi** e **società più sane**.

La **nostra mission**

Portiamo **metodo** e **immaginazione** per sviluppare **innovazione sostenibile** e **prosperità** con le persone e le organizzazioni che vogliono avere un **impatto positivo** sul loro **ecosistema**.



Il nostro approccio peculiare

C'è un modo nuovo ed estremamente efficace di offrire **consulenza strategica** all'organizzazione: **l'approccio di coaching**.

Accanto e oltre il coaching individuale o di team, il **coaching organizzativo*** rappresenta un approccio consulenziale capace di accompagnare imprese e gruppi di imprese nei contesti **complessi e in trasformazione**.

Partendo dalle risorse già presenti nell'organizzazione, le fa emergere e le valorizza al fine di co-costruire percorsi evolutivi integralmente sostenibili per le persone e per il sistema.

Non si limita a trasferire competenze, ma agisce sulle dimensioni culturali, relazionali e strategiche dell'organizzazione, sostenendo le persone e i sistemi nel generare senso, direzione e impatto positivo.

Funziona perché

- è **sistemico**: guarda all'organizzazione come a un insieme interconnesso di persone, relazioni e processi
- è **situato**: lavora sul contesto reale, concreto, attuale dell'organizzazione
- è **partecipativo**: valorizza le risorse interne e stimola l'intelligenza collettiva
- è **generativo**: crea nuove possibilità, significati e prospettive d'azione
- è **rigenerativo**: attiva processi che rinnovano le relazioni, il senso e la vitalità del sistema e genera valore sostenibile nel tempo

* Bottega Filosofica è pioniera nella sistematizzazione, pratica e diffusione del coaching organizzativo in Italia e co-autrice di un libro dedicato dal titolo "*Coaching Organizzativo. Quando l'organizzazione diventa coachee, 2024*".



Come funziona

Il **coaching organizzativo** guarda alle organizzazioni come **sistemi viventi**, complessi e in costante trasformazione. È un'architettura di accompagnamento che unisce visione consulenziale e approccio di coaching per sostenere l'evoluzione dell'organizzazione in maniera **sostenibile** e **integrata**.

Non si tratta di applicare modelli standardizzati, ma di individuare, di volta in volta, i passi giusti – quelli adeguati a quel contesto, in quel preciso momento – e accompagnarli con cura e rispetto nell'ordine più opportuno per ogni realtà.

Il **coaching organizzativo** è uno strumento strategico per la **buona gestione** dell'impresa, soprattutto nei contesti caratterizzati da forti pressioni esterne e interne. Aiuta l'organizzazione a dialogare, dentro e fuori di sé, per co-costruire risposte consapevoli: dalla resilienza, per affrontare e assorbire l'impatto del cambiamento, all'antifragilità, per trasformarlo in opportunità di crescita e sviluppo.

Grazie al suo **sguardo sistemico** e alla profonda attenzione alla trasformazione culturale – vera leva di ogni cambiamento autentico – il **coaching organizzativo** si rivela particolarmente efficace in tutti quei processi che implicano un'evoluzione del **mindset**, dei comportamenti e delle relazioni, nonché l'acquisizione di nuove competenze e prospettive.

Poiché agisce sull'organizzazione attraverso le sue persone, il **coaching organizzativo** è lo strumento più adatto a stimolare e accompagnare processi di cambiamento culturale e di **sense making** individuale e collettivo.

In questa prospettiva, porta valore anche in processi più connessi all'evoluzione di strutture e infrastrutture organizzative e produttive: il suo contributo sta proprio nella **capacità di integrarsi** con le componenti più tecniche e sistemiche, contribuendo in modo decisivo alla riuscita degli interventi.





70 domande su

- **Innovazione**
- **Digitalizzazione**
- **Internazionalizzazione**
- **Miglioramento delle produttività**
- ***Attraction e retention* di giovani di talento**
- **Benessere organizzativo e sicurezza del lavoro**
- **Adozione di criteri ESG**
- **Nuovi modelli di business**
- **Fusioni e acquisizioni**
- **Imprese familiari**
- **Passaggi generazionali**
- **Società Benefit e B Corp**
- **"Buona Impresa"**
- **Gruppi di imprese**



per l'innovazione



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo sviluppare maggiore consapevolezza del bisogno di innovare, anche quando "tutto sembra andare bene"?**
 - Stimoliamo il mindset riflessivo e sistemico necessario per cogliere segnali deboli e intuire il potenziale del cambiamento prima che diventi un'urgenza
- 2. In che modo possiamo leggere meglio un contesto che cambia rapidamente e trasformare l'incertezza in opportunità?**
 - Grazie a domande generative e alla co-costruzione di senso, aiutiamo a interpretare i cambiamenti come spazi di possibilità e non solo come minacce
- 3. Come possiamo ripensare e innovare il nostro modello di business e operativo senza perdere il nostro DNA?**
 - Lavoriamo con l'identità e i valori dell'organizzazione per facilitare trasformazioni che siano evolutive e sostenibili, non imposte o artificiali
- 4. Come possiamo diventare più agili e capaci di adattamento, senza andare in affanno ogni volta che il mercato cambia?**
 - Promuoviamo leadership diffusa, collaborazione e autonomia per rafforzare la capacità di apprendere e adattarsi
- 5. Come possiamo superare la frammentazione interna e la logica a silos, che rallenta ogni tentativo di innovare?**
 - Con il nostro approccio sistemico favoriamo la visione d'insieme e promuoviamo la co-creazione tra team e livelli diversi favorendo una migliore comunicazione interfunzionale



per la digitalizzazione



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo adottare tecnologie digitali senza perdere di vista le persone e la cultura organizzativa?**
 - Evitiamo che il cambiamento sia percepito come imposto o disumanizzante integrando opportunamente l'innovazione tecnologica con l'identità e i valori aziendali
- 2. Come possiamo trasformare i nostri processi operativi senza generare blocchi o resistenze?**
 - Con il nostro approccio sistemico e partecipativo coinvolgiamo attivamente le persone, favorendo l'accettazione del cambiamento e la co-creazione delle nuove pratiche operative
- 3. Come possiamo stimolare una cultura digitale nella quale sia possibile apprendere e adattarsi in tempi rapidi?**
 - Lavoriamo sulla mentalità e sulle abitudini, sviluppando capacità di apprendimento continuo, flessibilità e apertura all'innovazione
- 4. Come possiamo migliorare la comunicazione e la cooperazione interna in un contesto sempre più digitale e distribuito?**
 - Promuoviamo una leadership diffusa e facilitiamo nuovi linguaggi e modalità di relazione per rafforzare i legami tra team e funzioni nel contesto ibrido e virtuale
- 5. Come possiamo generare senso in un momento in cui la tecnologia cambia ruoli, competenze e relazioni?**
 - Attraverso il lavoro sul sense making individuale e collettivo, aiutiamo a dare significato ai cambiamenti, riducendo incertezza e spaesamento.





per
l'internazionalizzazione



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo prepararci ad affrontare nuovi mercati senza perdere coesione interna e identità?**
 - Con il nostro approccio partecipativo aiutiamo a mantenere allineamento culturale e chiarezza di visione anche quando l'azienda si espande in contesti diversi
- 2. Come possiamo valorizzare le differenze culturali come risorsa e non come ostacolo?**
 - Adottiamo un approccio inclusivo e dialogico che, attraverso l'esperienza, stimola l'integrazione di prospettive, pratiche e abitudini differenti
- 3. Come possiamo sviluppare la flessibilità necessaria per adattarci a nuovi contesti economici e istituzionali?**
 - Lavoriamo sulla capacità di lettura del contesto e sull'adattamento strategico, rafforzando la resilienza e l'apertura al nuovo
- 4. Come possiamo ridurre le resistenze interne legate all'incertezza e alla paura del cambiamento?**
 - Accompagniamo i team nel dare senso al processo di internazionalizzazione favorendo una transizione più fluida e partecipata
- 5. Come possiamo costruire una cultura aziendale globale che tenga conto delle specificità locali?**
 - Supportiamo la costruzione di una cultura condivisa che non cancella le differenze ma le armonizza in una visione comune





per il miglioramento
della produttività



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

1. Come possiamo aumentare la produttività senza compromettere la qualità del lavoro o il benessere delle persone?

- Promuoviamo un miglior equilibrio tra risultati e benessere stimolando in tutti gli attori del sistema e a tutti i livelli una cultura della responsabilità sostenibile

2. Come possiamo rendere più efficienti i processi senza cadere in logiche puramente meccanicistiche?

- Nei processi di ottimizzazione coinvolgiamo le persone sin dall'inizio per valorizzarne l'intelligenza operativa e sosteniamo la capacità di innovazione distribuita

3. Come possiamo stimolare una motivazione profonda e duratura nel lavoro quotidiano?

- Lavoriamo sul senso del ruolo e sulla connessione con la visione aziendale per rafforzare l'engagement e il contributo attivo

4. Come possiamo rendere davvero efficace la formazione e lo sviluppo delle competenze?

- Facilitiamo l'apprendimento situato e personalizzato, integrandolo nei flussi reali del lavoro e dei processi aziendali

5. Come possiamo promuovere una cultura della valutazione e del miglioramento continuo senza generare ansia o controllo eccessivo?

- Orientiamo verso una cultura di feedback costruttivo, autonomia e apprendimento costante, sostenendo la costruzione e il mantenimento di un clima di fiducia e collaborazione

THINK
CREATIVE,
WORK
EFFECTIVE





per attrarre e trattenere
giovani di talento



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

1. Come possiamo attrarre giovani talenti in cerca di senso, autonomia e crescita?

- Aiutiamo l'impresa a sviluppare una cultura del lavoro più aperta, dialogica e centrata sul *purpose*, rendendola naturalmente più attrattiva per le nuove generazioni

2. Come possiamo rendere l'esperienza lavorativa stimolante e coinvolgente fin dai primi mesi?

- Favoriamo l'integrazione attiva dei nuovi arrivati, creando spazi di ascolto e co-progettazione del ruolo che aumentano motivazione e partecipazione

3. Come valorizziamo il potenziale dei giovani, evitando che si sentano incastrati in ruoli rigidi o poco significativi?

- Stimoliamo l'autonomia, la responsabilità e l'apprendimento continuo, facilitando percorsi di crescita personalizzati e autentici

4. Come possiamo trattenere i giovani talenti, creando condizioni che generino fiducia e desiderio di restare?

- Lavoriamo sulla qualità delle relazioni, della leadership e del clima interno, elementi chiave nella decisione di restare o andare via

5. Come trasformiamo la presenza dei giovani in una risorsa per l'evoluzione dell'organizzazione?

- Aiutiamo a valorizzare il contributo generazionale come leva di rinnovamento culturale, stimolando scambio, contaminazione positiva e innovazione





per il benessere
organizzativo e la
sicurezza del lavoro



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo promuovere un clima di benessere autentico, che non sia solo un'iniziativa HR ma un modo di essere organizzativo?**
 - Favoriamo lo sviluppo di una cultura di benessere diffuso e supportiamo la creazione di un ambiente di lavoro nel quale prendersi cura delle persone costituisce una responsabilità condivisa ed è parte integrante della strategia aziendale
- 2. Come migliorare il dialogo e la qualità delle relazioni per ridurre stress, conflitti e malessere diffuso?**
 - Attiviamo processi di ascolto e confronto autentico tra le persone, contribuendo a costruire ambienti relazionali più sani, empatici e collaborativi
- 3. Come possiamo integrare sicurezza, attenzione ai rischi e cultura della prevenzione nel quotidiano lavorativo?**
 - Aiutiamo a sviluppare consapevolezza, responsabilità condivisa e comportamenti coerenti con la cura e la sicurezza delle persone e dei contesti integrando gli elementi tecnici e normativi in una cornice più ampia e in una prospettiva di impegno personale per sé e per gli altri
- 4. Come possiamo sostenere il benessere psicologico, soprattutto in contesti incerti, intensi o in trasformazione?**
 - Offriamo spazi riflessivi in cui le persone possono rielaborare vissuti, rafforzare la propria resilienza e ritrovare centratura e motivazione
- 5. Come possiamo favorire un equilibrio sostenibile tra performance, obiettivi e qualità della vita lavorativa?**
 - Supportiamo l'adozione di modelli di leadership e di gestione attenti all'aspetto umano, capaci di tenere insieme risultati e benessere, efficienza e cura





per la generazione di
maggior valore
nell'adesione ai criteri ESG

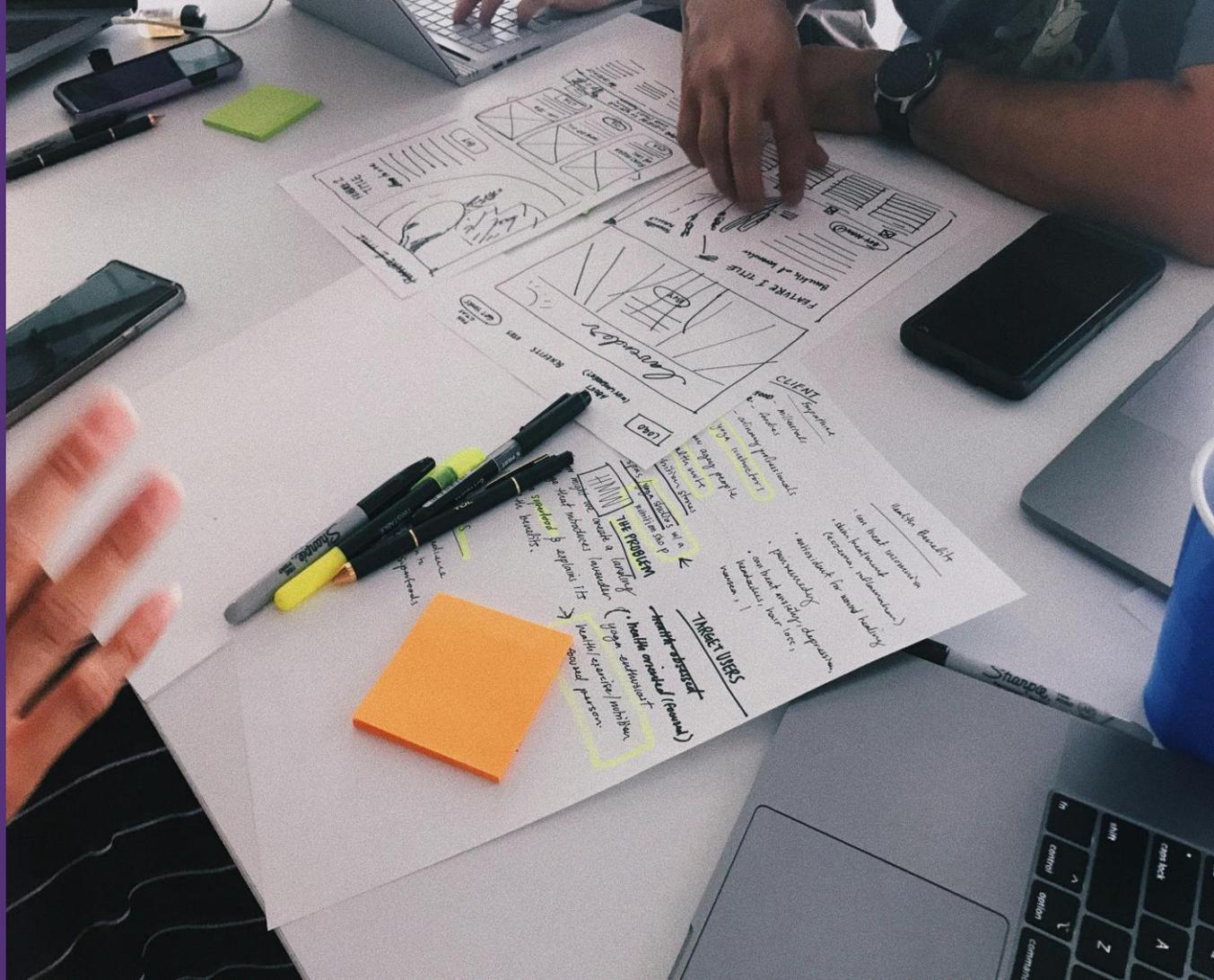


5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo abbracciare la sostenibilità come leva strategica, e non solo come obbligo normativo?**
 - Aiutiamo il sistema a tutti i livelli a sviluppare consapevolezza rispetto ai nuovi valori che guidano il cambiamento e a cogliere l'opportunità trasformativa dei criteri ESG
- 2. Come possiamo innovare il modello di business e operativo in chiave sostenibile, senza perdere competitività?**
 - Supportiamo l'integrazione di nuove logiche di valore e facilitiamo il rinnovamento con attenzione all'identità, alla coerenza e all'impatto
- 3. Come possiamo allineare cultura, governance e processi ai nuovi paradigmi ESG mantenendo uno sguardo strategico anche sui risultati di business?**
 - Lavoriamo in profondità sul mindset organizzativo, e, facilitando il passaggio da logiche estrattive a logiche rigenerative, aiutiamo il sistema ad aumentare il valore generato per tutti gli stakeholder
- 4. Come possiamo attivare un cambiamento culturale autentico verso l'inclusione, la responsabilità sociale e la trasparenza?**
 - Sosteniamo l'evoluzione della cultura aziendale verso valori condivisi per aumentare il senso di appartenenza e la responsabilità diffusa
- 5. Come possiamo affrontare le resistenze interne legate alla transizione ecologica e sociale?**
 - Attraverso processi partecipativi e riflessivi, aiutiamo a ridurre le barriere al cambiamento e stimoliamo engagement e collaborazione



per nuovi
modelli di business



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo reinventare il nostro modello di business per rispondere ai nuovi scenari economici, sociali e ambientali?**
 - Accompagniamo l'esplorazione di nuove possibilità strategiche e sosteniamo processi decisionali condivisi e creativi
- 2. Come possiamo stimolare l'innovazione senza perdere coerenza con la nostra identità organizzativa?**
 - Lavoriamo sull'allineamento tra scopo, valori e scelte operative per favorire l'adozione e lo sviluppo di modelli sostenibili, autentici e capaci di generare valore nel lungo termine
- 3. Come possiamo affrontare meglio l'incertezza e l'ambiguità che accompagnano l'evoluzione dei modelli di business?**
 - Aiutiamo a sviluppare capacità di navigazione strategica, senso critico e pensiero sistemico, essenziali nei contesti complessi
- 4. Come possiamo coinvolgere attivamente le persone nei processi di innovazione del modello di business?**
 - Attiviamo le energie creative dell'intera organizzazione per promuovere una cultura della partecipazione e della responsabilità diffusa
- 5. Come possiamo tradurre la visione in azioni concrete e coerenti nel tempo?**
 - Attraverso un accompagnamento strutturato ma flessibile, aiutiamo a trasformare l'aspirazione strategica in processi sostenibili, iterativi e misurabili.



per fusioni e acquisizioni



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo affrontare un processo di fusione o acquisizione senza perdere identità, motivazione e senso?**
 - Lavoriamo sulla gestione delle transizioni aiutando le persone a dare significato ai cambiamenti e a ritrovare un allineamento anche nella nuova realtà
- 2. Come possiamo favorire l'integrazione culturale tra organizzazioni con storie, stili e valori differenti?**
 - Facilitiamo l'ascolto reciproco e il dialogo, creando uno spazio sicuro in cui costruire insieme una nuova cultura condivisa
- 3. Come possiamo gestire le inevitabili tensioni, insicurezze e resistenze che emergono nei team?**
 - Aiutiamo a trasformare i conflitti in occasioni di apprendimento e coesione promuovendo consapevolezza, fiducia e collaborazione
- 4. Come possiamo garantire continuità operativa e produttività durante un momento di forte cambiamento?**
 - Supportiamo individualmente e collettivamente i/le leader nell'accompagnare i team rafforzandone la resilienza e la capacità di 'navigare' l'incertezza
- 5. Come possiamo trasformare un'operazione di M&A in un'opportunità evolutiva per l'intero sistema?**
 - Attraverso un approccio sistemico, aiutiamo a rileggere l'operazione non solo come fusione di asset, ma come occasione per generare un'identità rinnovata e una visione condivisa





per le imprese familiari



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo gestire la sovrapposizione tra relazioni familiari e dinamiche aziendali in modo costruttivo?**
 - Aiutiamo a creare spazi di ascolto e dialogo dove è possibile riconoscere i diversi ruoli e punti di vista per prevenire i conflitti e favorire chiarezza relazionale e organizzativa
- 2. Come possiamo rafforzare la governance familiare senza sacrificare nè professionalità nè partecipazione?**
 - Stimoliamo la crescita delle competenze decisionali e relazionali nei membri della famiglia, sostenendo un equilibrio tra continuità e innovazione
- 3. Come possiamo favorire una cultura aziendale condivisa, nonostante il peso delle dinamiche familiari?**
 - Lavoriamo sulla costruzione di una visione comune e inclusiva, che tenga conto di tutte le persone coinvolte nell'impresa, familiari e non
- 4. Come possiamo governare le aspettative implicite che influenzano ruoli, responsabilità e scelte strategiche?**
 - Aiutiamo il sistema a portare alla luce i non detti per favorire trasparenza e decisioni più consapevoli, basate su esigenze reali e non solo su tradizioni o aspettative familiari
- 5. Come possiamo prendere decisioni più condivise e coerenti, evitando rigidità ed eccessivo accetramento di potere e responsabilità?**
 - Supportiamo l'evoluzione verso modelli decisionali più partecipati e sostenibili in grado di mantenere l'identità familiare ma anche di consentire l'apertura a nuove prospettive





per i passaggi
generazionali nelle
imprese familiari



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo progettare un passaggio generazionale che sia realmente sostenibile e non solo formale?**
 - Aiutiamo a costruire un percorso condiviso, che tenga conto della storia dell'impresa, delle aspirazioni dei successori e delle esigenze del sistema nel suo complesso
- 2. Come possiamo preparare il terreno per una nuova leadership senza creare fratture interne?**
 - Facilitiamo il confronto tra generazioni, valorizzando le eredità ma anche le necessità di rinnovamento, per una transizione armonica
- 3. Come possiamo coinvolgere l'intera organizzazione nel passaggio, evitando che venga vissuto come "una questione privata"?**
 - Promuoviamo processi partecipativi e trasparenti, coinvolgendo collaboratori e stakeholder interni (e se necessario, esterni) nella costruzione del nuovo assetto
- 4. Come possiamo affrontare le fasi più critiche e instabili della transizione generazionale?**
 - Offriamo un accompagnamento continuo nei momenti di disallineamento per facilitare l'emersione di nuove visioni e assetti organizzativi più adatti alla fase che si apre
- 5. Come possiamo trasformare il passaggio generazionale in un'opportunità di evoluzione culturale e strategica per l'impresa?**
 - Attraverso una lettura sistemica del cambiamento, aiutiamo l'impresa a rilanciarsi con maggiore coesione, visione e capacità adattiva





per le Società Benefit e
le B Corp



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Ci stiamo chiedendo se diventare una Società Benefit riguardi solo lo scopo dell'impresa e le sue attività di responsabilità sociale o comporti un vero e proprio cambio di paradigma**
 - Accompagniamo a comprendere cosa significa davvero diventare Società Benefit: le implicazioni culturali, organizzative e strategiche di una scelta che va ben oltre la forma giuridica. Offriamo percorsi di esplorazione e confronto per aiutare a decidere in modo consapevole e allineato ai propri valori
- 2. Abbiamo deciso di diventare una Società Benefit, ma non sappiamo da dove cominciare**
 - Supportiamo passo dopo passo il percorso di transizione: dalla definizione delle finalità di beneficio comune alla modifica dello Statuto, fino alla progettazione del modello di governance e all'organizzazione del processo di rendicontazione annuale
- 3. Come possiamo integrare concretamente le finalità di beneficio comune nella nostra strategia e nella vita quotidiana dell'organizzazione?**
 - Facilitiamo processi partecipativi per far emergere l'identità di Società Benefit e co-creare strategie, pratiche e strumenti che rendano vive e operative le finalità di beneficio comune all'interno della propria cultura organizzativa
- 4. Come possiamo misurare e rendicontare in modo autentico il nostro impatto sociale e ambientale?**
 - Aiutiamo a individuare gli indicatori più coerenti con la propria identità e i propri obiettivi, a impostare una rendicontazione chiara e trasparente e a usare il report come strumento di apprendimento, miglioramento e comunicazione responsabile
- 5. Come possiamo raccontare il nostro essere Società Benefit in modo credibile e generativo, dentro e fuori l'organizzazione?**
 - Lavoriamo insieme su una narrazione autentica, che parta dall'ascolto profondo della storia e degli intenti dell'impresa. Forniamo supporto nel costruire messaggi e strumenti comunicativi coerenti con il proprio posizionamento valoriale e capaci di attivare relazioni di fiducia





per la "*Buona Impresa*"



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. *Ci interroghiamo su come conciliare il successo economico con un impatto sociale positivo e attuare un percorso di crescita sostenibile e armonioso per la nostra organizzazione***
 - Accompagniamo nell'esplorazione del paradigma della Buona Impresa, aiutando a comprendere come l'attività imprenditoriale possa armonizzare obiettivi economici e benefici per la società e analizzando insieme le implicazioni culturali e strategiche di questo approccio, ispirato a figure come Adriano Olivetti e Luigi Einaudi
- 2. *Abbiamo scoperto il modello della Buona Impresa e vogliamo applicarne i cinque pilastri nella nostra organizzazione, ma non sappiamo da dove iniziare***
 - Offriamo un percorso strutturato per integrare i cinque pilastri - buoni prodotti/servizi, buon lavoro per le persone, creazione e condivisione di valore economico, responsabilità verso l'ambiente e la comunità, governance trasparente - nella propria strategia aziendale. Supportiamo l'implementazione pratica di ciascun pilastro, adattandoli alle specificità dell'impresa
- 3. *Come possiamo misurare e comunicare l'impatto sociale ed economico della nostra impresa secondo il modello della Buona Impresa?***
 - Forniamo assistenza nell'utilizzo di strumenti di autovalutazione, come il SABI (Strumento di Autovalutazione del Buon Impatto), per monitorare e rendicontare l'impatto delle proprie attività, nella creazione di report trasparenti e nella comunicazione efficace dei risultati agli stakeholder
- 4. *Desideriamo migliorare la qualità del lavoro e il benessere dei nostri dipendenti in linea con i principi della Buona Impresa***
 - Aiutiamo a individuare gli indicatori più coerenti con l'identità e gli obiettivi dell'impresa, a impostare una rendicontazione chiara e trasparente e a usare il report come strumento di apprendimento, miglioramento e comunicazione responsabile
- 5. *Come possiamo rafforzare la nostra responsabilità verso l'ambiente e la comunità locale, seguendo il Modello della Buona Impresa?***
 - Aiutiamo a identificare e implementare azioni concrete per agire responsabilmente nei confronti dell'ambiente e della comunità. Questo include l'adozione di pratiche sostenibili, il coinvolgimento attivo nella comunità locale e lo sviluppo di iniziative che contribuiscano al benessere collettivo





per i gruppi di imprese
(associazioni, distretti,
reti, consorzi, ...)



5 domande alle quali, insieme, possiamo rispondere

- 1. Come possiamo costruire o ricostruire una visione comune in contesti composti da attori diversi e autonomi?**
 - Facilitiamo il dialogo tra imprese, promuoviamo l'ascolto reciproco e la co-creazione di obiettivi condivisi che rispettano le specificità di ciascun attore
- 2. Come si può esercitare una leadership efficace in assenza di una gerarchia formale o centralizzata?**
 - Adottando un approccio sistemico e partecipativo, aiutiamo a sviluppare una leadership diffusa e riconosciuta, basata sulla fiducia, sulla reputazione e sulla capacità di generare valore per tutti i partecipanti
- 3. Come possiamo rafforzare la collaborazione in reti spesso caratterizzate da dinamiche competitive o da relazioni asimmetriche?**
 - Lavoriamo sullo sviluppo di un'autentica cultura della cooperazione per aiutare le imprese a spostarsi da logiche di difesa a logiche di alleanza strategica
- 4. Come possiamo gestire l'innovazione in modo condiviso e non frammentato?**
 - Stimoliamo approcci sistemici e partecipativi all'innovazione per generare progettualità comuni che rispondano ai bisogni dell'intero ecosistema
- 5. Come possiamo valorizzare le competenze diffuse e sostenere lo sviluppo manageriale in realtà spesso poco strutturate?**
 - Aiutiamo a rafforzare le capacità di leadership, visione e gestione del cambiamento nei diversi attori, senza imporre modelli esterni ma facendo emergere le risorse già presenti per consentire all'ecosistema generare tutto il suo potenziale di valore

Contatti



Bottega Filosofica s.r.l. Società Benefit

Via Carlo Denina, 72 - 00179 Roma

Via privata della Braida, 5 - 20122 Milano

www.bottegapilosophica.net – info@bottegapilosophica.it

