

Società Benefit

Relazione di impatto

Anno 2025



Indice

1. Lettera dell'amministratore
2. Il quadro di riferimento: le Società Benefit
3. Oggetto sociale: l'impegno per il beneficio comune
4. Progetti e obiettivi 2023-2025: consuntivo di fine triennio
5. Conclusioni e relazione programmatica 2026-2027

1. Lettera dell'amministratore

Gentili collaboratori, clienti e stakeholder,

presentare il nostro Bilancio di Impatto 2025 significa fermarsi un momento e guardare con lucidità il percorso fatto. Questo è per noi un passaggio importante. Si conclude il primo triennio di INNER come Società Benefit e, allo stesso tempo, si apre una fase nuova, più consapevole e più ambiziosa.

Tre anni fa abbiamo scelto di formalizzare un impegno che sentivamo già profondamente nostro. Oggi possiamo dire che quella scelta ha preso forma concreta. Non è più una direzione dichiarata, ma un modo di operare che si riflette nei progetti realizzati, nelle relazioni costruite e nei risultati ottenuti.

In questo triennio abbiamo maturato la convinzione chiara che il valore economico e l'impatto sulle persone non sono dimensioni separate, ma parti dello stesso processo. Lavorare sulle organizzazioni significa lavorare sulla qualità delle relazioni, sulla chiarezza dei ruoli e sulla capacità delle persone di esprimere il proprio potenziale all'interno dei contesti in cui operano.

Il nostro impegno si è quindi concentrato nel portare la consulenza, la formazione e il coaching sempre più vicino alla realtà delle aziende, trasformando gli interventi da momenti isolati a percorsi strutturati e continuativi.

Abbiamo scelto di privilegiare esperienze concrete, capaci di incidere sulla quotidianità lavorativa, favorendo lo sviluppo di una cultura organizzativa più consapevole, responsabile e sostenibile.

Allo stesso tempo, abbiamo rafforzato il nostro ruolo nel territorio, collaborando con enti e istituzioni per supportare i giovani nei loro percorsi di orientamento e crescita. Crediamo che il futuro del lavoro si costruisca creando connessioni reali tra formazione e impresa, offrendo strumenti che aiutino le persone a trovare direzione e significato nel proprio percorso professionale.

Essere una Società Benefit per noi significa assumersi una responsabilità operativa, ogni giorno. Non si tratta di dichiarare valori, ma di tradurli in scelte, azioni e modelli che possano generare un impatto concreto e misurabile.

Questo documento racconta proprio questo percorso fatto di adattamenti, scelte e apprendimenti, che ci ha portato a definire con maggiore chiarezza il nostro ruolo. INNER non è un semplice erogatore di contenuti, ma un facilitatore di trasformazione organizzativa, capace di accompagnare persone e aziende in un processo di crescita reale.

Desidero ringraziare tutte le persone che hanno reso possibile questo percorso. La fiducia dei nostri clienti, l'impegno del team e il contributo degli stakeholder sono stati elementi determinanti per arrivare fino a qui.

Concludiamo questo primo ciclo con maggiore consapevolezza e con una direzione più definita. Sappiamo che il lavoro da fare è ancora ampio, ma abbiamo costruito basi solide su cui continuare a sviluppare il nostro impatto.

Grazie per essere parte di questo percorso.

Con stima,

Stefano Pasqualetto

2. Il quadro di riferimento: le Società Benefit

Le Società Benefit (SB) costituiscono un'evoluzione del modello d'impresa tradizionale. Introdotte nell'ordinamento italiano con la Legge n. 208/2015, entrata in vigore nel 2016, rendono l'Italia il primo Stato europeo e il primo Paese al mondo, dopo gli Stati Uniti, a dotarsi di una specifica cornice legale per questo tipo di entità.

Definizione e finalità

A differenza delle imprese for-profit convenzionali, le Società Benefit integrano nel proprio oggetto sociale, oltre allo scopo di divisione degli utili, la finalità di beneficio comune. Questo si traduce nell'impegno a operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni.

Non si tratta di imprese non-profit o di un'evoluzione della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) intesa come attività accessoria, ma di un modello di governance nativo che vincola l'amministrazione al bilanciamento tra l'interesse dei soci e il perseguimento del bene collettivo.

Evoluzione e struttura organizzativa

L'adozione di questa forma giuridica comporta modifiche sostanziali nei processi interni:

- **Responsabile dell'Impatto:** le SB hanno l'obbligo di individuare il soggetto o i soggetti responsabili a cui affidare funzioni e compiti volti al perseguimento del beneficio comune.
- **Relazione Annuale di Impatto:** l'azienda è tenuta a redigere annualmente una relazione da allegare al bilancio d'esercizio, che includa la descrizione degli obiettivi perseguiti, la valutazione dell'impatto generato (utilizzando standard di valutazione esterni e terzi) e la definizione dei nuovi obiettivi per l'anno successivo.
- **Trasparenza:** la relazione di impatto deve essere resa pubblica, garantendo a tutti gli stakeholder la possibilità di verificare la coerenza tra gli impegni statutari e le azioni intraprese.

Il contesto attuale

Al 2025, il panorama delle Società Benefit in Italia ha raggiunto una massa critica significativa, con migliaia di imprese che hanno effettuato la trasformazione. Questo modello si è dimostrato una leva di differenziazione strategica, migliorando l'accesso al credito (grazie ai criteri ESG) e l'attrattività nei confronti dei talenti, nonostante l'assenza di incentivi fiscali diretti.

Le Società Benefit operano quindi come agenti di innovazione economica, dimostrando che la sostenibilità può essere integrata nel core business senza gravare sulle risorse pubbliche, ma generando externalità positive per il sistema Paese.

3. Oggetto sociale: l'impegno per il beneficio comune

INNER integra nel proprio modello di business il perseguimento di finalità di beneficio comune, operando secondo standard di responsabilità, sostenibilità e trasparenza. La missione aziendale evolve dal tradizionale scopo di lucro verso un modello a duplice finalità, in cui la generazione di valore economico è funzionale e strettamente interconnessa alla creazione di impatto positivo sulla collettività.

Il modello di governance e bilanciamento

La gestione aziendale è orientata al bilanciamento sistemico tra l'interesse dei soci e l'interesse degli stakeholder (persone, comunità e ambiente). INNER adotta un processo di valutazione continua per garantire che le attività economiche non solo rispettino criteri di sostenibilità finanziaria, ma agiscano come leva di miglioramento del benessere sociale.

Soggetti beneficiari

L'impatto sociale di INNER si rivolge prioritariamente a individui in fasi di transizione o evoluzione, con particolare attenzione a:

- **Studenti e giovani** in fase di orientamento scuola-lavoro.
- **Lavoratori in transizione** professionale o in cerca di riposizionamento.
- **Aziende** che necessitano di strumenti per la valorizzazione del talento e il miglioramento del benessere lavorativo.

Aree di attività e finalità benefit

L'oggetto sociale si articola in due direttrici integrate:

- **A. Attività Core (Profit):** servizi di consulenza e formazione orientati alla crescita e alla sostenibilità dell'impresa sul mercato.
- **B. Attività di Beneficio Comune (Impact):** iniziative volte a favorire l'inclusione lavorativa e la realizzazione professionale, declinate attraverso i seguenti pilastri operativi:
 - **Orientamento e Bilancio di Competenze:** analisi strutturata del potenziale individuale per favorire scelte professionali consapevoli e ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.
 - **Formazione e Valorizzazione:** programmi finalizzati all'aggiornamento delle competenze (reskilling/upskilling) in risposta alle evoluzioni del mercato.
 - **Coaching e Supporto alla Transizione:** percorsi individuali e di gruppo volti a potenziare la leadership, la resilienza professionale e la gestione del cambiamento.

- **Supporto Scuola-Lavoro:** progetti di orientamento scolastico per facilitare l'ingresso dei giovani nel contesto produttivo, integrando il percorso educativo con le competenze relazionali richieste.

Visione di insieme

Per INNER, il beneficio comune non è un'attività accessoria, ma la modalità stessa attraverso cui l'azienda sceglie di stare sul mercato. Ogni servizio erogato è progettato per produrre esternalità positive, contribuendo alla creazione di un mercato del lavoro più umano, equo e orientato alla realizzazione del potenziale individuale.

4. Progetti e obiettivi 2023-2025: consuntivo di fine triennio

Il 2025 segna la conclusione del primo ciclo triennale di INNER come Società Benefit. Gli obiettivi prefissati nel piano strategico 2023-2025 sono stati pienamente confermati, validando la solidità della nostra missione: generare un impatto positivo e misurabile attraverso la promozione del benessere individuale e collettivo.

Durante il percorso, in un'ottica di miglioramento continuo, alcune azioni sono state rimodulate in corso d'opera. Questo adattamento dinamico ha permesso di rispondere con maggiore efficacia alle mutate esigenze del mercato del lavoro e alle nuove sfide dei contesti organizzativi, garantendo che l'impatto generato fosse sempre aderente alla realtà e di alto valore per i beneficiari.

La nostra strategia si è articolata su tre pilastri fondamentali, consolidati nell'ultimo anno:

- Benessere Organizzativo Aziendale.
- Formazione e Collaborazioni Istituzionali (Scuole, Università, percorsi post-laurea).
- Politiche Interne di Benessere e Parità.

1. Benessere Organizzativo Aziendale: adattamento strategico e impatto

In quest'area, il 2025 ha visto la conferma dei volumi di intervento e il superamento dei target di partecipazione previsti all'inizio del triennio.

Rispetto alla pianificazione iniziale del 2023, INNER ha operato una scelta di campo significativa. Se nella prima fase del triennio la sensibilizzazione passava attraverso canali digitali e dirette social, nel 2024 e nel 2025 abbiamo scelto di trasferire il baricentro dal virtuale al contesto fisico e aziendale.

Questa modifica in corso d'opera è stata dettata dalla consapevolezza che il benessere relazionale necessita di una presenza reale per essere trasformativo. Abbiamo quindi privilegiato:

- **Workshop immersivi** (es. il format "Oltre i muri relazionali");
- **Incontri fisici** focalizzati sulla gestione empatica del feedback e sulla trasformazione dei conflitti;
- **Esperienze dirette** che hanno trasformato la comunicazione da semplice contenuto informativo a pratica umana e generativa.

Questa transizione ha permesso a INNER di aumentare l'efficacia degli interventi, portando la formazione direttamente dove nascono le dinamiche relazionali, ottenendo un impatto più profondo sulla cultura organizzativa dei clienti.

Rendicontazione di fine triennio: l'evoluzione verso l'esperienza immersiva

Al termine del triennio 2023-2025, INNER conferma il raggiungimento dei propri obiettivi di impatto, operando una significativa rimodulazione tattica. L'ascolto delle esigenze dei clienti e l'analisi del mercato ci hanno spinto a preferire occasioni di incontro più estese nel tempo e profonde nella partecipazione, superando la logica degli eventi brevi o puramente digitali a favore di percorsi trasformativi.

Azione 1: sensibilizzazione su qualità e benessere organizzativo

In quest'area, la strategia è evoluta verso la creazione di percorsi intensivi. Sebbene alcune attività brevi siano state numericamente inferiori alle intenzioni iniziali, sono state sostituite da workshop di maggiore durata e impatto operativo.

Attività	Indicatore	Target 2023-2025	Stato a fine 2025
Workshop per aziende/HR	Numero eventi	25	65% (Rimodulati in corsi estesi)
Dirette social (Digital)	Numero eventi	10	30% (Sostituite da eventi in presenza)

Nota di aggiornamento 2025

Il minor numero di workshop brevi è stato compensato dalla creazione di format più ampi, come il corso di due giornate "Lavorare Leggeri", svolto a giugno 2025. Partendo dal presupposto che passiamo circa un terzo della vita a lavoro, abbiamo strutturato questo percorso convinti che prendersi cura della qualità di questo tempo sia fondamentale per migliorare il rendimento professionale, sviluppare relazioni equilibrate e, soprattutto, aumentare il benessere personale e la propria felicità. Durante il corso abbiamo esplorato i meccanismi necessari per vivere l'ambiente di lavoro con una leggerezza che non sia banalità, offrendo strategie e strumenti quotidiani per affrontare le sfide in maniera equilibrata, anche quando i fattori esterni - come capi, colleghi o clienti - non corrispondono alle proprie aspettative.

Parallelamente, abbiamo scelto di trasferire l'energia dalle dirette social a eventi fisici esperienziali gratuiti come "Inside Out", realizzato in collaborazione con Studio Idee Materia. Questa scelta risponde al bisogno di contatto e confronto reale manifestato dai professionisti. "Inside Out" è nato come l'evento capace di mettere in dialogo comunicazione interna ed esterna, mostrando quanto queste influenzino la percezione, la scelta e la fiducia verso l'azienda, dai collaboratori fino a chi la incontra per la prima volta. Abbiamo lavorato sull'idea che il valore trasmesso dipenda dall'allineamento tra strategia e creatività, visione e azione, poiché sapersi raccontare correttamente è una vera opportunità di business.

Eventi chiave del 2025

- **"Oltre i muri relazionali" - 2 edizioni Base e 1 Advanced.** Un percorso sequenziale sulla gestione dei conflitti progettato per allenare la capacità di gestire il feedback e le dinamiche critiche in modo efficace. Attraverso casi studio, role playing e condivisione di esperienze, i partecipanti hanno potuto confrontarsi e crescere in competenze strategiche fondamentali dal punto di vista manageriale.
- **"Tra cuore e algoritmo".** Un workshop gratuito sull'integrazione tra umano e tecnologico. Sebbene l'intelligenza artificiale stia rivoluzionando il lavoro, la nostra analisi evidenzia che il problema non è la tecnologia, ma la mancanza di consapevolezza ed equilibrio tra AI e intelligenza emotiva. Abbiamo esplorato il confine tra emozioni e algoritmi, analizzando l'AI Act e la necessità di un'alfabetizzazione obbligatoria per tutelare dignità e diritti. Le aziende devono creare un ambiente in cui la tecnologia sia governata con intelligenza emotiva. Abbiamo approfondito come policy aziendali e leadership possano trasformare l'AI in un vantaggio competitivo attraverso una vera "Emotional Tech Governance".
- **"Leadership in azione".** Una masterclass concepita come palestra immersiva per lo sviluppo manageriale. In un mondo in trasformazione, molti leader si sentono soli nel prendere decisioni e gestire conflitti. Questo intervento ha offerto un contesto reale in cui mettersi alla prova tra natura, esercizi pratici e confronto, trasformando l'esperienza in apprendimento. Non si è trattato di teoria o ricette predefinite, ma di un allenamento volto a trasformare la leadership in uno spazio di crescita condivisa capace di lasciare un segno nella cultura organizzativa.

Azione 2: evoluzione e consolidamento del format "Light in Job"

Nel 2025, INNER ha portato a piena maturazione il metodo Light in Job. L'approccio, nato per integrare rigore scientifico e creatività esperienziale, è stato affinato per rispondere alla crescente richiesta di "sicurezza psicologica" nei team.

La metodologia si è evoluta verso una maggiore personalizzazione. Workshop, team-building e sessioni di coaching non sono stati semplici pacchetti formativi, ma percorsi di trasformazione reale. Il focus si è spostato sulla rimozione delle barriere relazionali per favorire una comunicazione autentica, elemento che il mercato oggi riconosce come driver fondamentale di produttività e retention dei talenti.

Il format proprietario per la sicurezza psicologica ha ampiamente superato i target triennali, confermandosi la leva principale di crescita e networking.

Attività	Indicatore	Target 2023-2025	Stato a fine 2025
Presentazione Light in Job	Numero eventi	5	120% (Target superato)
Eventi networking clienti	Numero eventi	3	133% (Target superato)

Nota di aggiornamento 2025

La risposta del mercato a eventi come "L'aroma delle connessioni" ha dimostrato l'efficacia di unire l'esperienza sensoriale al networking professionale. Come un buon caffè, anche la fiducia si costruisce nel tempo con gesti costanti e cura dei dettagli. Questo evento gratuito è stato il nostro dono per chi ha condiviso con noi fiducia e collaborazione, un rito per ritrovare l'essenza che unisce persone, generazioni e idee, creando connessioni che aprono nuove prospettive.

Allo stesso modo, i workshop gratuiti "Il potere del coinvolgimento" (uno dei quali ospitato presso Seld Hub) hanno permesso di scoprire il segreto delle organizzazioni che creano valore. Abbiamo mostrato come un team coinvolto non sia solo più produttivo, ma rappresenti il cuore pulsante di un'azienda che innova e ispira, analizzando come costruire un ambiente in cui le persone si sentano veri ambasciatori del proprio brand.

Azione 3: testimonianza e cultura sul territorio

La partecipazione ad eventi esterni è stata mantenuta in linea con le aspettative, privilegiando sinergie istituzionali per promuovere la cultura della sicurezza psicologica.

Attività	Indicatore	Target 2023-2025	Stato a fine 2025
Partecipazione eventi terzi	Numero eventi	10	100% (In linea con il target)

Nota di aggiornamento 2025

Particolare rilevanza ha assunto la collaborazione con Banca Annia per l'evento gratuito "Intrecciare generazioni, generare valore". Abbiamo esplorato come le imprese più solide attraversino le generazioni senza perdere la rotta, affrontando il ricambio generazionale non come una mera questione familiare, ma come una sfida culturale e strategica. L'obiettivo è stato mostrare come creare le condizioni affinché le nuove generazioni possano esprimersi e guidare il cambiamento, garantendo continuità e valore nel tempo.

Questa iniziativa ha permesso di declinare i temi del benessere organizzativo su una sfida cruciale per il territorio: l'integrazione generazionale come leva di sostenibilità aziendale.

Sintesi dell'impatto triennale

Il triennio 2023-2025 si chiude con la consapevolezza che il benessere organizzativo non è un obiettivo "una tantum", ma un processo che richiede tempo. La scelta di INNER di offrire meno eventi isolati e più percorsi strutturati è stata premiata dai partecipanti con un livello di coinvolgimento superiore, ponendo le basi per una relazione di lungo periodo con le aziende del territorio.

2. Formazione e collaborazioni: sviluppo delle soft skills e inserimento lavorativo

Il triennio si chiude con il consolidamento del ruolo di INNER come ponte tra il mondo dell'educazione e quello del lavoro. Le docenze, i tirocini e gli stage attivati sono stati strumenti concreti per trasmettere ai giovani non solo competenze tecniche, ma soprattutto quella consapevolezza relazionale necessaria per affrontare un mercato in continua evoluzione.

Al termine del triennio 2023-2025, l'area dedicata alle nuove generazioni evidenzia un risultato di grande rilievo, con un ampio superamento degli obiettivi nelle aree a maggior valore formativo. INNER ha scelto strategicamente di concentrare le proprie energie sulle attività di docenza diretta, ritenute lo strumento più efficace per generare un impatto profondo e duraturo sulle competenze dei giovani.

Attività	Indicatore	Target 2023-2025	Stato finale 2025
Docenze Soft Skills	Ore erogate	60 ore	170% (Target ampiamente superato)
Stage e Tirocini	N. convenzioni	4	125% (Obiettivo raggiunto)
Progetti con Scuole	Numero eventi	8	50% (Rimodulazione strategica)

Analisi delle attività e scelta di campo

Nel corso del triennio, e in particolare nel 2025, abbiamo operato una rimodulazione delle risorse. Pur confermando l'impegno verso il mondo scolastico e universitario, abbiamo scelto di privilegiare la docenza strutturata rispetto agli eventi di ampio respiro.

Questa scelta è stata guidata dalla volontà di non limitarsi a una sensibilizzazione generica, ma di entrare nel cuore dei percorsi formativi con interventi tecnici e continuativi, capaci di trasformare realmente il mindset degli studenti.

Il superamento del target delle docenze (170%) testimonia l'intensità della nostra collaborazione con enti come la Fondazione ITS Digital Academy "Mario Volpato". Qui, INNER ha progettato ed erogato percorsi come "Teamworking e Leadership", offrendo strumenti concreti ai diplomati che cercano un inserimento lavorativo qualificato.

La collaborazione si è estesa anche al supporto del personale docente (es. Istituto Bernardi), agendo così su tutta la filiera educativa per diffondere una cultura delle soft skills che parta dall'alto.

Ponti concreti: stage e tirocini

Abbiamo consolidato il legame con il territorio superando il target delle convenzioni (125%). L'attivazione di percorsi come lo Stage in Comunicazione Cross Mediale (200 ore) ha

permesso di accogliere allievi all'interno della nostra struttura, offrendo loro un'esperienza immersiva nelle dinamiche aziendali reali.

Sintesi dell'impatto

INNER ha scelto di essere meno "vetrina" e più "officina". Concentrare le energie sulle docenze ci ha permesso di intercettare il bisogno reale di orientamento dei giovani, accompagnandoli nello sviluppo di pensiero critico, gestione delle relazioni e flessibilità. Questo approccio ha trasformato l'obiettivo iniziale in una missione di trasferimento di valore, rendendo i beneficiari più preparati e consapevoli delle sfide del mercato del lavoro attuale.

3. Politiche interne: benessere, parità e cultura organizzativa

Tutti i target relativi al benessere del team interno sono stati confermati e stabilizzati, rendendo INNER un laboratorio vivente del proprio metodo.

Sintesi dei risultati del triennio 2023-2025

Il triennio si chiude con il completamento delle attività previste dal piano di impatto. I dati raccolti confermano il mantenimento degli standard di benessere organizzativo e inclusione fissati al momento della trasformazione in Società Benefit.

Attività	Indicatore	Target triennale	Stato a fine 2025
Smart Working	Tasso di adozione	Accesso alla flessibilità	100% dei collaboratori
Team Building	N. attività / partecipazione	6 eventi / 100% presenza	Target raggiunto
Well-being	% dipendenti coinvolti	100% su base annuale	100%
Parità di Genere	Presenza femminile	> 42,8% (media nazionale)	80% della forza lavoro
Ticket Restaurant	Copertura buoni pasto	Estensione a tirocinanti/stagisti	Copertura totale
Partecipazione	Definizione obiettivi	Coinvolgimento dei collaboratori	Processo consolidato

Descrizione delle attività e dei processi interni

L'impegno di INNER nell'area del benessere e della parità si è articolato attraverso processi strutturati volti a garantire stabilità e trasparenza organizzativa.

Sono stati consolidati spazi di confronto periodici dedicati all'aggiornamento sull'andamento aziendale e allo scambio di competenze tecniche. L'adozione di riunioni regolari ha permesso di mantenere una comunicazione uniforme, favorendo una gestione condivisa dei flussi di lavoro e degli obiettivi di periodo.

L'organizzazione ha mantenuto l'operatività dello smart working come modalità ordinaria di gestione della prestazione lavorativa, finalizzata alla conciliazione dei tempi vita-lavoro. Parallelamente, sono stati confermati i sistemi di wellbeing e la distribuzione dei ticket restaurant, estesi sistematicamente anche alle figure in formazione (tirocinanti e stagisti) per garantire omogeneità di trattamento.

La rilevazione a fine triennio evidenzia una prevalenza della componente femminile (80% del personale contrattualizzato). Il monitoraggio di questo dato risponde alla volontà di garantire una distribuzione equa dei ruoli e di sostenere un ambiente di lavoro inclusivo, in linea con i requisiti di impatto sociale previsti dallo statuto.

Il modello di gestione adottato prevede la partecipazione dei collaboratori alla definizione dei target aziendali. Questo processo di pianificazione condivisa è finalizzato ad allineare la visione strategica di INNER con le mansioni operative, promuovendo un approccio basato sulla responsabilità individuale e sulla chiarezza dei risultati attesi.

Tali iniziative costituiscono l'architettura gestionale su cui si è basata l'operatività di INNER nel primo triennio come Società Benefit, definendo uno standard di riferimento per i futuri cicli di pianificazione.

5. Conclusioni e relazione programmatica 2026-2027

Si conclude un triennio di fondamentale importanza per INNER, che segna il passaggio da intenzione a realizzazione concreta del modello di Società Benefit. I risultati raggiunti non si esauriscono nel pieno conseguimento dei target quantitativi, ma trovano il loro valore più significativo nella qualità delle scelte effettuate lungo il percorso.

Il triennio 2023-2025 è stato infatti caratterizzato da una capacità di adattamento strategico che ha permesso di superare una logica puramente esecutiva degli obiettivi iniziali. La rimodulazione delle attività, dal digitale alla presenza, dagli eventi brevi a percorsi strutturati, dalla sensibilizzazione alla formazione profonda, ha reso l'impatto generato più coerente con i bisogni reali di aziende, persone e territorio.

Abbiamo consolidato un posizionamento chiaro. INNER non è un erogatore di contenuti, ma un facilitatore di trasformazione. Questo è emerso in modo evidente:

- nell'evoluzione dei percorsi di benessere organizzativo, dove l'esperienza immersiva ha sostituito la logica dell'intervento puntuale;
- nella crescita del metodo "Light in Job", che si è affermato come leva concreta per lo sviluppo della sicurezza psicologica e della qualità relazionale;
- nella scelta di investire sulla docenza strutturata per i giovani, privilegiando profondità e continuità rispetto alla visibilità;
- nella coerenza interna, dove le politiche di benessere, partecipazione e parità hanno reso l'azienda un laboratorio vivo del proprio modello.

Questo insieme di azioni ha generato un apprendimento chiave: il cambiamento organizzativo autentico non è immediato né superficiale, ma richiede tempo, contesto e intenzionalità. La qualità delle relazioni si conferma come infrastruttura invisibile ma determinante per la sostenibilità delle organizzazioni.

Allo stesso tempo, il contesto esterno evidenzia quanto questo lavoro sia ancora necessario. I dati disponibili sul benessere lavorativo e sulla sicurezza psicologica indicano un divario significativo tra consapevolezza e pratica. È proprio in questo spazio che INNER intende rafforzare il proprio ruolo.

Visione strategica 2026-2027: dalla sperimentazione alla scalabilità

Il prossimo biennio rappresenta una fase di consolidamento e ampliamento. INNER si propone di evolvere da realtà che genera impatto puntuale a partner capace di accompagnare trasformazioni sistemiche e durature.

L'obiettivo è rendere replicabile e scalabile il modello costruito nel triennio, mantenendo al centro la qualità dell'esperienza e l'efficacia degli interventi. In questo senso, il passaggio chiave sarà trasformare metodologie e pratiche in veri e propri sistemi adottabili dalle organizzazioni.

Le direttrici strategiche si sviluppano in continuità con quanto già realizzato:

- **Radicamento della cultura organizzativa:** lavorare non solo sui singoli individui, ma sui sistemi di comportamento, affinché i valori dichiarati trovino riscontro nelle pratiche quotidiane.
- **Strutturazione della qualità relazionale:** rendere la comunicazione efficace, il feedback e la gestione dei conflitti competenze diffuse e allenate.
- **Sviluppo manageriale evoluto:** accompagnare leader e team attraverso percorsi continuativi, integrando formazione, coaching e osservazione sul campo.
- **Autonomia delle organizzazioni:** trasferire strumenti e competenze affinché le aziende possano sostenere internamente il proprio sviluppo.

Direttrici operative

In coerenza con queste linee, INNER lavorerà su tre asset principali:

- **Consulenza e assessment:** evoluzione degli strumenti diagnostici per offrire alle aziende letture sempre più precise e operative delle proprie dinamiche interne.
- **Metodo "Light in Job":** ulteriore sviluppo della componente esperienziale, mantenendo la leggerezza come leva per affrontare temi complessi in modo accessibile ed efficace.
- **Coaching e Academy:** costruzione di percorsi strutturati e continuativi, con l'obiettivo di creare competenze stabili e diffuse all'interno delle organizzazioni.

Impegno di impatto

Il prossimo biennio sarà guidato da una logica di sostenibilità del cambiamento. Non interventi isolati, ma processi che lascino tracce durature. INNER continuerà a operare affinché il benessere organizzativo non venga percepito come elemento accessorio, ma come scelta strategica capace di generare valore economico e sociale.

In questa prospettiva, il ruolo di Società Benefit si conferma non solo come forma giuridica, ma come responsabilità operativa quotidiana: mantenere coerenza tra ciò che si dichiara e ciò che si realizza.

Concludiamo questo primo ciclo con maggiore consapevolezza, una direzione più chiara e strumenti più solidi. Il percorso intrapreso ha dimostrato che è possibile coniugare crescita economica e impatto positivo, a condizione di accettare la complessità del cambiamento e di lavorare con continuità.

INNER è pronta ad affrontare questa nuova fase, con l'obiettivo di amplificare il valore generato e contribuire alla costruzione di contesti di lavoro più umani, consapevoli e sostenibili.

Grazie a tutti coloro che hanno reso possibile questo percorso.

INNER S.r.l. | Società Benefit

Palazzo Fenice
Via Regia, 88
35010 Vigonza (PD)
tel. / WhatsApp +39 329 664 9219
info@spazioinner.it
spazioinner.it