LA BUONA IMPRESA innova!

Biodiversità aziendale e orientamento al bene comune

A cura di
Valentina Cucino, Alberto Di Minin,
Luca Ferrucci e Andrea Piccaluga



Pacini Editore
150

LA BUONA IMPRESA innova!

Biodiversità aziendale e orientamento al bene comune

A cura di

Valentina Cucino, Alberto Di Minin, Luca Ferrucci e Andrea Piccaluga

Pacini Editore

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU

Ministero dell'Università e della Ricerca

Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

NATIONAL BIODIVERSITY FUTURE CENTER

Volume finanziato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Missione 4 Componente 2 Investimento 1.4 – "Potenziamento strutture di ricerca e creazione di 'campioni nazionali di R&S' su alcune Key Enabling Technologies", finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU, Centro Nazionale della Biodiversità – NBFC, id. CN00000033 – CUP J53C21000290006.

I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia solo quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o della Commissione europea. Né l'Unione europea né la Commissione europea possono essere ritenute responsabili per essi.

© Copyright 2026 Valentina Cucino, Alberto Di Minin, Luca Ferrucci e Andrea Piccaluga

ISBN 979-12-5486-684-9

Realizzazione editoriale

150 1872 - 2022 Pacini Editore

150 anni nell'editoria di qualità

Via A. Gherardesca
56121 Ospedaletto (Pisa)
www.pacinieditore.it

Responsabile di redazione e progetto grafico
Margherita Cianchi

L'editore resta a disposizione degli aventi diritto con i quali non è stato possibile comunicare e per le eventuali omissioni.

Le fotocopie per uso personale del lettore (per propri scopi di lettura, studio, consultazione) possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume, escluse le pagine pubblicitarie, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dalla Legge n. 633 del 1941 e a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi: https://www.clearedi.org/topmenu/HOME.aspx.

indice

Prefazione
Leonardo Becchetti 5

Biodiversità aziendale e orientamento al bene comune
Valentina Cucino, Alberto Di Minin, Luca Ferrucci e Andrea Piccaluga 9

Loccioni: radici locali e innovazione globale
Gianluca Gionfriddo, Valentina Cucino e Andrea Piccaluga 29

COELMO per la diversità e l'inclusione
Martina Tafuro e Andrea Piccaluga 41

La generatività di Finsea: un ecosistema generativo per la sostenibilità e l'economia circolare
Jacopo Cricchio 51

Produrre consapevolmente per la massima qualità: il caso di Edra
Alessandro Angeletti 63

La generatività organizzativa nelle PMI: l'esperienza di Ricca IT tra leadership diffusa e welfare distribuito
Rosario Faraci e Rosaria Ferlito 75

FAAC: creare valore con un azionista non convenzionale
Giovanni Tolin, Andrea Piccaluga e Fabio Poles 87

Aboca per la salute e il bene comune
Martina Tafuro, Alberto Di Minin e Andrea Piccaluga 97

Banca Etica: la finanza come leva di rigenerazione sociale
Silvia Iossa 107

La forza della gentilezza: la leadership gentile di Vimi Fasteners
Giulia Angelucci e Laura Michelini 117

Gruppo Todisco: dalle radici familiari alle dinamiche di restituzione
Gianluca Gionfriddo e Andrea Piccaluga 129

Gruppo Lupi: professionalità e impegno sociale nel settore della sicurezza
Martina Tafuro e Andrea Piccaluga 137

Margaritelli SpA e Fondazione Giordano per la sostenibilità integrale
Luca Ferrucci e Antonio Picciotti 145

Dal consumo alla rigenerazione: Andriani e la nuova frontiera dell'agroalimentare
Valentina Cucino e Nora Annesi 157

Innovazione rigenerativa e impatto ecosistemico: il caso NATIVA
Giulio Ferrigno e Valentina Cucino 171

Biografie delle Autrici e degli Autori 185

COELMO per la diversità e l'inclusione

Martina Tafuro e Andrea Piccaluga

1. Introduzione

COELMO è un'impresa che progetta e produce gruppi elettrogeni industriali e marini, nonché motopompe, motosaldatrici e torri faro. Dai suoi tre stabilimenti di Acerra, a Nord di Napoli, con circa 150 addetti, escono annualmente oltre duemila unità di prodotto che vengono spedite in tutto il mondo.

Con una presenza commerciale in più di 40 paesi ed una filiale a Dubai, COELMO ha una rete di vendita ed assistenza in Europa, Africa e Medio Oriente, con rilevanti presenze anche in Asia e Australia. L'azienda è dotata di tecnologie 4.0 e dedica quote significative di bilancio alla ricerca industriale e tecnologica per sviluppare soluzioni innovative per ridurre le emissioni di CO_2 e integrare fonti energetiche diverse, sviluppando soluzioni ad hoc per ogni cliente e contesto.

Questi elementi hanno concorso a determinare una leadership commerciale che trova riscontro in importanti quote di mercato per le diverse applicazioni dei suoi prodotti: da quelle nel settore telefonico all'estrazione petrolifera, dalle navi commerciali fino alle più sofisticate imbarcazioni da diporto.

In particolare, negli ultimi anni l'impresa ha saputo evolvere non solo dal punto di vista tecnologico, ma anche sul piano della responsabilità sociale, con un impegno concreto e crescente per la parità di genere. Questo impegno ha visto l'adozione di pratiche aziendali volte a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. La parità di genere, per COELMO, non è un obiettivo puramente formale, ma una delle componenti centrali della sua visione etica e strategica, volta a garantire opportunità di crescita professionale e personale a tutti i suoi dipendenti, indipendentemente dal genere.

La Vicepresidente di COELMO, Stefania Brancaccio, ritiene che un'impresa non possa essere solo un insieme di regole, equazioni, capitali, ma bensì un insieme di persone unite da un progetto comune e soprattutto in continua evoluzione:

"L'impresa non può essere solo un luogo dove si organizza una produzione e si produce un reddito, ma una comunità dove si coltivano valori necessari allo sviluppo del lavoro umano; un luogo dove si deve fare cultura".

2. Storia dell'azienda

COELMO è stata fondata a Napoli, nel 1946, con il nome "Commercio Elettromeccanico Monsurrò", inizialmente focalizzandosi sulla produzione di apparecchiature elettromeccaniche, con l'obiettivo di rispondere alle necessità industriali del dopoguerra. Pochi anni dopo l'azienda compie un importante salto con la realizzazione dei primi gruppi elettrogeni portatili, facendo crescere la sua reputazione sul mercato.

COELMO rappresenta l'evoluzione della società per azioni Mario Monsurrò S.p.A., il cui spirito aziendale racchiude, da sempre, l'anima elettromeccanica, lo spirito creativo e industriale e i valori imprenditoriali di famiglia. Agli inizi del Novecento, Mario Monsurrò lavorava nel pastificio di famiglia a Torre Annunziata. L'energia elettrica, di recente diffusione, già lo ispirava e lo interessava molto e quindi pensò a come applicarla nel processo di lavorazione della pasta. La sua determinazione lo portò a sfruttare la rete di distribuzione elettrica che iniziava ad essere erogata con più regolarità e creò una trafilatrice elettrica, applicando un motore a una vecchia macchina. Il grande successo di quella innovazione lo rese un giovane industriale che con le sue macchine elettriche entrò nei pastifici napoletani e ne rivoluzionò i metodi artigianali.

Finita la guerra, Mario Monsurrò intuì l'importanza di rispondere alla fame, non solo di cibo, ma anche di elettricità, che caratterizzava quei tempi e dette vita ad una società per azioni che portava il suo nome. La COELMO diventò il primo produttore indipendente di generatori in un'Italia che si apprestava alla ricostruzione e necessitava di un sistema efficiente di distribuzione dell'energia anche laddove non arrivava la rete elettrica. Inoltre, per rispondere anche alle esigenze più modeste e molto diffuse sul territorio, nel 1950 mise in produzione uno dei primi generatori portatili. Nel 1967 un evento fondamentale segnò l'inizio di un'espansione internazionale: COELMO diventò fornitrice dell'Esercito Italiano, un passaggio che amplificò la sua visibilità e la sua capacità di rispondere a richieste più diversificate. L'entrata in nuovi settori, come quello marino, negli anni 90', permise di ampliare ulteriormente la gamma di prodotti

offerti, adeguandosi alla crescente domanda internazionale e alla necessità di innovare.

Il 1978 segnò un cambiamento significativo: l'azienda costruì il suo primo stabilimento a Marcianise, in provincia di Caserta, in cui vennero avviate nuove linee produttive. L'anno successivo l'azienda cambiò denominazione in CO.EL. MO. e nel 2001, con l'inaugurazione di nuovi stabilimenti, si preparò ad affrontare sfide globali con nuove strutture e capacità produttive. L'azienda diventò sempre di più sinonimo di alta qualità e affidabilità, espandendo la propria presenza in diversi mercati internazionali. Inoltre, la crescente attenzione verso l'innovazione tecnologica e la sostenibilità assunse un ruolo sempre più centrale.

Il 2016 fu un anno cruciale: COELMO celebrò i suoi 70 anni di attività e si proiettò nel futuro con una visione che fonde tradizione e innovazione. A partire da quel momento, l'impresa si è dedicata con crescente determinazione alla ricerca di soluzioni sostenibili, con un focus sul miglioramento delle prestazioni energetiche e ambientali dei suoi prodotti.

Oggi COELMO, stabilita ad Acerra in provincia di Napoli, si conferma come un attore fondamentale nel mercato globale dei gruppi elettrogeni e delle soluzioni energetiche, continuando a rimanere fedele alla sua missione di innovazione e responsabilità sociale.

Questa evoluzione testimonia come COELMO sia riuscita a crescere con costanza e determinazione, rispondendo alle sfide del mercato e alle esigenze di un mondo in continua trasformazione, rimanendo al contempo fedele al territorio in cui è nata. Va sottolineato come questa storia di genio e imprenditorialità s'intrecci strettamente con specifiche persone. Domenico Monsurrò, come Amministratore Unico, ha guidato la società verso nuove prospettive, ne ha definito la strategia commerciale, ampliato le infrastrutture, sviluppato innovazioni che, ancora oggi, sono d'avanguardia. Ha creato la gamma di generatori COELMO Marine per le imbarcazioni da diporto e ottenuto il brevetto per un sistema innovativo di controllo e gestione delle fonti energetiche di bordo; ha realizzato un prototipo di generatore a tecnologia *fuell-cell* in grado di sintetizzare l'idrogeno dal metano.

Le scelte e le capacità imprenditoriali e progettuali dell'ingegnere, dal 1975, trovano sinergia strategica e manageriale nell'opera di sua moglie, Stefania Brancaccio, come Direttore Generale prima e quindi come vicepresidente, che ha apportato valore aggiunto soprattutto in termini di visione sociale ed efficacia dell'organizzazione aziendale.

COELMO è stata una delle prime PMI italiane a dotarsi di un sistema di responsabilità sociale, adottando soluzioni gestionali che accrescono l'autorevolezza dell'azienda, contribuendo ad accreditarla in mercati in cui operano prestigiosi e imponenti committenti.

La sintesi tra capacità ingegneristica e visione umanistica ha portato all'azienda numerosi riconoscimenti di varia natura. Con la reputazione aziendale, è cresciuta anche la sua presenza sui mercati internazionali. Sostiene Stefania Brancaccio che: "*Il mercato del fondatore era quello limitrofo, allargato poi all'Italia e al nostro Mediterraneo; siamo stati probabilmente i primi, come azienda meridionale, ad affacciarsi nei mercati più prossimi della Libia e del Medio Oriente. Oggi siamo in tutto il mondo con una presenza che ci distingue tecnologicamente ed eticamente. Siamo fornitori delle Nazioni Unite; attraverso la FAO i nostri gruppi elettrogeni sono parte degli aiuti umanitari nelle zone di crisi; forniamo direttamente la Croce Rossa e così i nostri generatori, attraverso loro, arrivano in tutte le missioni del mondo*".

3. Creazione di valore sociale dell'azienda

COELMO può essere considerata una delle buone imprese di cui scriviamo in questo libro anche per il valore sociale che genera attraverso la promozione della parità di genere. L'azienda ha infatti intrapreso un percorso che va ben oltre le semplici politiche di *compliance*, puntando a trasformare la parità di genere in un elemento fondamentale della sua strategia. Attraverso un'analisi approfondita delle proprie politiche di assunzione, promozione e supporto alle lavoratrici, COELMO ha avviato una serie di interventi per migliorare la rappresentanza femminile e per abbattere le barriere culturali e organizzative che possono ostacolare il progresso delle donne nelle posizioni di responsabilità. Le iniziative di COELMO non si limitano tuttavia al miglioramento delle condizioni lavorative, ma si estendono anche alla promozione della parità di genere in tutta la filiera produttiva, con un focus sull'inclusione nelle carriere tecniche e ingegneristiche.

Tuttavia, una sostenibilità sociale che sia reale non può non passare da un'attenzione profonda verso i propri lavoratori. Per questo motivo COELMO garantisce il diritto di potersi esprimere e di poter condividere esigenze, strategie, problematiche a tutti i propri dipendenti, che sono sempre stati incoraggiati a manifestare il proprio pensiero, aderire ad associazioni e svolgere attività sindacali.

Proprio con le organizzazioni dei lavoratori l'azienda mantiene un dialogo costante e positivo. Frutto degli accordi con questi ultimi sono gli orari di lavoro,

inclusi gli orari flessibili e gli straordinari, così come il godimento delle ferie e la fruizione di permessi. A questo si aggiunge, sempre dopo ampia condivisione, la scelta di implementare un sistema di remunerazione differenziato per i diversi inquadramenti aziendali che, oltre alla componente retributiva, includa anche incentivi economici legati sia a obiettivi individuali, sia aziendali.

Nel 2021, COELMO si è voluta dotare di uno strumento avanzato di analisi e verifica del proprio clima organizzativo: il Best Work Life®, ideato da Next Economia. Tale strumento ha permesso all'azienda di rilevare i bisogni dei lavoratori rispetto all'ambiente di lavoro, al grado di partecipazione e agli strumenti adottati per il loro incremento. Dalle analisi svolte l'impresa si è attestata su un valore di 7,1 su 10, con punteggi molto alti in tutti i domini del BES (Benessere Equo e Sostenibile) dei lavoratori e delle lavoratrici, registrando in 15 dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) un impegno superiore al 90%. Un grande impegno verso l'interno non può però bastare ed è per questo che COELMO ha implementato azioni per la lotta contro il lavoro sommerso e forzato di adulti e bambini. Un impegno che diventa centrale nella propria catena di fornitura, per cui l'azienda ha istituito una procedura all'interno del proprio sistema integrato di controllo qualità per l'identificazione, la denuncia ed il piano di recupero del minore sfruttato.

Il benessere dei lavoratori e delle comunità a cui gli stessi appartengono, dall'azienda alla famiglia al territorio, passa anche dalle iniziative di miglioramento del work-life balance. L'attenzione verso le persone e il loro benessere lavorativo multidimensionale si concretizza anche nella realizzazione di spazi aziendali funzionali e piacevoli, attraverso specifiche iniziative di riqualificazione e decorazione.

4. Pratiche manageriali

Il cuore dell'approccio di COELMO alla parità di genere è racchiuso in alcune pratiche manageriali che si basano su un impegno continuo a garantire opportunità di crescita per tutti i dipendenti, favorendo in particolare l'emancipazione femminile in un contesto aziendale che promuove l'uguaglianza. Analizzando le pratiche adottate da COELMO emergono alcuni punti chiave che rappresentano esempi da seguire per altre realtà imprenditoriali. COELMO ha infatti adottato strategie politiche ed azioni in tema di valorizzazione delle risorse in ottica di genere perché diventino cultura ed obiettivi di sistema, affinché l'azienda sia luogo di eccellenza in cui lavorare.

La Vicepresidente, Stefania Brancaccio, fornisce elementi di analisi che spiegano la logica e la genesi di un approccio aziendale che mira a generere il cambiamento piuttosto che subirlo: "*Il mondo e gli accadimenti degli ultimi anni, dal Covid ai conflitti, ci hanno fatto capire che un piano industriale per la sostenibilità, null'altro* è *per un'azienda se non la capacità, nella sua governance, di programmare e costruire il proprio sviluppo futuro, affrontando imprevisti per conoscere i quali non vi sono sfere magiche. La sostenibilità per un'azienda, infatti, non* è *solo ecologica, ma* è *data dalla capacità di operare e programmare nel tempo senza fermarsi. Abbiamo visto con quali conseguenze è naufragato il sogno della globalizzazione, che non concedeva tempo al futuro. Un'idea, questa, che non appartiene a nessun vero imprenditore, il quale non pensa mai di poter realizzare all'istante un progetto, ma lo prepara, costruendo il futuro*".

L'impegno di COELMO si esprime in una *governance* che si concretizza nel rispetto di rigorosi standard di trasparenza, legalità e ascolto dei propri stakeholder ed in forti investimenti in innovazione di prodotto e di processo. Al fine di interconnettere processi, attori e flussi di dati, l'azienda ha puntato ad un sistema di gestione destinato ad integrare i processi produttivi per governare la variabilità.

4.1. Politiche di assunzione e formazione

In merito al suo orientamento sociale, una delle principali pratiche manageriali di COELMO riguarda le politiche di assunzione e formazione. L'azienda ha infatti implementato una politica di *recruitment* inclusiva, che prevede l'eliminazione di qualsiasi barriera di accesso al posto di lavoro, in particolare per le donne. Particolare attenzione è stata dedicata alle posizioni tecniche e ingegneristiche, settori in cui storicamente le donne sono meno presenti. In questo ambito COELMO ha sviluppato partnership con università e scuole tecniche per creare programmi di formazione e tirocinio specifici, che incoraggiano le giovani donne ad intraprendere carriere in ambiti STEM. Il programma di *mentorship* interna, che vede coinvolte figure professionali femminili in ruoli di leadership, ha proprio l'obiettivo di guidare e sostenere la crescita professionale delle donne, favorendo la loro inclusione nelle posizioni di responsabilità.

La formazione si colloca nell'ambito di una strategia aziendale che coniuga la ricerca e pratica dell'eccellenza di prodotto e di processo con un forte e concreto impegno per la sostenibilità ambientale, sociale e strategica tramite l'innovazione.

La formazione del personale è parte di un retaggio su cui si è costruita la lunga e solida storia di successi di questa azienda.

"*La nostra progettualità è sempre stata basata sulla formazione per la crescita del personale. L'attenzione alla tecnologia e ai nuovi prodotti* è *fondamentale*". La vicepresidente Brancaccio evidenzia così la finalizzazione ed il supporto della formazione ai progetti e alla strategia aziendale, che si completa con un approccio attento a raccogliere attraverso i tavoli di consultazione le esigenze che sono espresse dal basso, come sottolinea la responsabile delle risorse umane, Federica Marzullo: "*La formazione è essenziale per la crescita dei nostri collaboratori. Negli ultimi anni è stata implementata in maniera importante perché contribuisce al loro percorso professionale. Oltre al vantaggio strettamente legato all'attività che svolgono all'interno dell'azienda, la formazione risponde ad una domanda che viene dai nostri collaboratori*".

La natura del metodo di analisi dei fabbisogni formativi e dell'intero processo formativo è di tipo dialogico e prevede l'interazione e il confronto con i lavoratori. In itinere il processo è governato dalle capacità dei formatori, ma il carattere laboratoriale delle attività ha confermato un approccio che richiede la proattività dei lavoratori destinatari della formazione aziendale. Questo si concretizza attraverso un programma di formazione che non mira unicamente al rispetto degli obblighi contrattuali, ma risponde alla necessità di valorizzare i talenti, promuovere la collaborazione e sviluppare capacità relazionali. I risultati ottenuti sono significativi: un numero di ore di formazione notevolmente superiore alle 24 per ogni triennio che sono previste dal Contratto Nazionale dei Metalmeccanici, un basso tasso di turnover, numerosi avanzamenti interni, nessun licenziamento durante periodi di crisi economica e l'assunzione di nuove risorse, accompagnati da un basso livello di assenteismo.

4.2. Iniziative per la conciliazione vita-lavoro

COELMO riconosce che l'uguaglianza di genere è inseparabile dalla possibilità di bilanciare vita privata e carriera professionale. Per questo motivo ha implementato una serie di politiche a supporto della famiglia, tra cui lavoro flessibile, agevolazioni per maternità e paternità, e sostegno a programmi educativi e di assistenza per i figli dei dipendenti. L'azienda garantisce la parità salariale, assicurando che donne e uomini ricevano lo stesso trattamento economico per pari mansioni, indipendentemente dal genere. Per promuovere un ambiente inclusivo

e rispettoso, sono state organizzate sessioni di sensibilizzazione sulle discriminazioni di genere, rafforzando una cultura basata sul rispetto reciproco e l'inclusività. L'impresa si identifica come una grande famiglia, dove il lavoro comune favorisce serenità, crescita personale e collettiva. Valori come stima, rispetto, passione, fedeltà e lealtà sono coltivati sia nella sfera professionale che in quella personale, riflettendo un modello aziendale che integra il bene comune nelle fondamenta e nelle pratiche quotidiane.

Attenta al benessere nei luoghi di lavoro, COELMO ha partecipato a "WE. CA.RE." (WElfare CAntiere da REalizzare), un'iniziativa di welfare aziendale promossa da PROODOS cooperativa sociale, in collaborazione con ASIA Napoli SpA ed altre aziende. L'obiettivo del progetto è quello di migliorare il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle loro famiglie, curare gli ambienti di lavoro attraverso la creazione di spazi di ascolto in cui le persone si sentano accolte e possano trovare risposte ai propri bisogni di conciliazione tra vita privata e professionale, e coinvolgere direttamente i dipendenti nella progettazione degli interventi, favorendo un'alleanza tra lavoratori e responsabili dello sviluppo aziendale attraverso la definizione condivisa del piano di welfare.

4.3. Il valore delle proprie radici e l'impegno per il territorio

Progettare un'idea di sviluppo per il Mezzogiorno non può prescindere dalla consapevolezza che, negli ultimi decenni, gli sforzi si sono concentrati prevalentemente sulla crescita economica e sulla riduzione del divario con il Nord, considerato l'unico parametro per affrontare la cosiddetta "questione meridionale". Questa impostazione ha probabilmente generato una serie di effetti controproducenti. Per esempio, l'obiettivo, forse eccessivamente ambizioso, ha favorito processi di deresponsabilizzazione, mentre lo sviluppo auspicato si è rivelato scollegato dalle specificità locali, seguendo una logica puramente quantitativa. La discussione si è ridotta alla misurazione delle risorse trasferite, ignorando le potenzialità intrinseche del territorio e trascurando la progettazione strategica. Di conseguenza, si è consolidata una cultura in cui ottenere finanziamenti è diventato un fine in sé, promuovendo reti verticali e relazioni dirette con i centri decisionali, a discapito di una vera collaborazione orizzontale tra i diversi attori locali.

In questo contesto COELMO rappresenta un esempio virtuoso. L'azienda ha infatti scelto di mantenere le proprie radici nel Mezzogiorno, affrontando le

difficoltà economiche e sociali tipiche della regione. La decisione di rimanere ad Acerra è stata accompagnata da investimenti significativi nell'economia locale, attraverso la creazione di posti di lavoro qualificati e iniziative di sostegno alla comunità. COELMO si impegna attivamente in collaborazioni con scuole e università del territorio, promuovendo opportunità di crescita per i giovani, con particolare attenzione all'inclusione femminile.

Inoltre, COELMO ha aderito al Conto Formazione istituito con la legge 388/2000, che stabilisce il versamento dello 0,3% delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo INPS, quale "assicurazione contro la disoccupazione involontaria". Si tratta di un conto individuale a disposizione delle imprese aderenti a Fondimpresa, che consente loro di gestire le risorse finanziarie – versate e accantonate – per la formazione dei propri lavoratori direttamente online, in modo autonomo e immediato. Questo modello dimostra che è possibile essere competitivi a livello globale senza tuttavia rinunciare ad una forte identità territoriale, contribuendo concretamente allo sviluppo sostenibile delle aree più svantaggiate. Puntare sull'inclusività e sul rafforzamento delle politiche di genere rappresenta, per COELMO, un investimento strategico e credibile per garantire uno sviluppo duraturo del territorio.

5. Le sfide della buona impresa

Nel complesso, COELMO dimostra un forte orientamento imprenditoriale al bene comune, come chiaramente espresso nella sua missione aziendale: "*Creare un'azienda che sviluppi le aspirazioni personali ed il benessere dei suoi lavoratori, attraverso l'impegno costante e quotidiano*". Tuttavia, perseguire un modello di impresa responsabile comporta sfide significative. La più impegnativa è quella di mantenere l'equilibrio tra redditività e benessere in un contesto economico volatile e competitivo. Garantire investimenti continui in formazione e crescita dei dipendenti, anche durante periodi di crisi o sotto la pressione di margini ristretti, richiede una gestione strategica lungimirante, che COELMO ha affrontato continuando ad innovare le politiche di conciliazione e creando spazi di ascolto e dialogo nei luoghi di lavoro.

Un'altra sfida consiste nel promuovere e preservare un ambiente lavorativo armonioso, dove le dinamiche relazionali siano gestite con attenzione e si favorisca una cultura inclusiva e collaborativa. COELMO affronta questo tema organizzando regolari sessioni di sensibilizzazione sulle pari opportunità e la non

discriminazione, sostenendo pratiche di leadership partecipativa e valorizzando il contributo di ciascun dipendente.

Inoltre, comunicare efficacemente i propri valori e risultati ai diversi stakeholder rappresenta una sfida cruciale. COELMO risponde a questa necessità attraverso il suo rapporto annuale, che dedica particolare attenzione ai risultati legati al benessere dei dipendenti e all'impatto sociale delle sue politiche. Rafforzare il dialogo con partner e clienti che condividono gli stessi principi aiuta l'azienda a consolidare la sua reputazione e ad attrarre collaborazioni basate sulla sostenibilità e la responsabilità.

Infine, COELMO deve continuamente bilanciare innovazione, sostenibilità e crescita economica. In risposta a questa sfida, l'azienda ha investito in tecnologie a basso impatto ambientale e in sistemi di gestione energetica avanzati, mantenendo l'obiettivo di un futuro sostenibile senza compromettere la competitività. Questi esempi illustrano come COELMO affronti le sfide che caratterizzano le *buone imprese* integrando il bene comune in ogni aspetto della sua operatività e delle sue scelte strategiche.