



**COELMO®**



# REPORT D'IMPATTO 2022

# Indice

## LETTERA DEL PRESIDENTE

1

### L'IMPEGNO DI COELMO NELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE CONDIVISA

- 1.1. LA CRESCITA NEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE
- 1.2. LA CRESCITA NEL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

### SOSTENIBILITÀ INTEGRALE: UN'ANALISI QUALITATIVA ESG - ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE - ORIENTED

- 2.1 Una E più forte: ambiente e territorio
- 2.2 Una S più forte: empowerment femminile e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici
  - 2.2.1 L'Empowerment femminile  
La NeXt Gender Analysis di COELMO
  - 2.2.2 La dignità del lavoro e il benessere  
Il BEST Work Life® di COELMO
- 2.3 Una G più forte: l'innovazione di processo e prodotto

2

### L'IMPEGNO NELLA SOSTENIBILITÀ INTEGRALE: UN'ANALISI QUANTITATIVA ALLA LUCE DEL NEXT INDEX® ESG

- 3.1 La metodologia impiegata
- 3.2. Gli strumenti di rilevazione e analisi
  - 3.2.1. Il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia
    - L'azienda e il governo dell'organizzazione
    - Le persone e l'ambiente di lavoro
    - I rapporti con i consumatori/cittadini
    - La catena di fornitura
    - I rapporti con l'ambiente naturale
    - I rapporti con la comunità locale
  - 3.2.2 Il processo di stakeholder engagement
    - Le matrici di materialità: risultati e bisogni emersi
  - 3.2.3 I Rischi ESG
    - L'analisi dei rischi ESG
  - 3.2.4. Le controversie ESG
    - L'analisi delle controversie ESG
- 3.3. I risultati del NeXt Index ESG e il Rating ESG 2022

## STRATEGIE FUTURE E CONCLUSIONI

4

- Appendice 1 - Gli indicatori ESG di contesto
- Appendice 2 - Elenco delle controversie



# Lettera del Presidente

---

*Si*g.ri Stakeholders,  
Vi presentiamo il secondo Bilancio d'Impatto di COELMO spa, approvato dal Consiglio di Amministrazione congiuntamente al Bilancio Civilistico.

Questo importante passaggio testimonia il nostro impegno sostanziale per la sostenibilità. Il tema della sostenibilità ambientale, sociale ed economica permea tutte le nostre strategie, inclusi i nuovi investimenti o cambiamenti procedurali, perché è da sempre nella nostra cultura, nella ricerca continua di efficienza, competitività, innovazione e legalità.

Con la lettura di questo bilancio auspichiamo che il nostro impegno sul fronte della sostenibilità venga apprezzato dai nostri clienti, fornitori e più prossimi portatori di interesse, con i quali vorremmo sempre meglio rapportarci in futuro.

Ringraziamo infine i collaboratori di Coelmo per l'impegno, la disponibilità e la flessibilità con cui hanno saputo superare gli ostacoli di un lavoro basato spesso sull'emergenza, e quanti hanno creduto e credono nella nostra azienda.

Lo sviluppo sostenibile è la strada che Coelmo ha scelto di intraprendere per la

creazione di valore per la coesione sociale sul territorio e la salvaguardia del patrimonio comune. Certi di aver posto delle solide basi per affrontare le ardue sfide del nostro futuro auguriamo a tutti una buona lettura.

Ing. Domenico Monsurrò



# 1. L'impegno di COELMO nella Responsabilità Sociale Condivisa



Nel 1946 viene fondata COELMO, specializzata in gruppi elettrogeni industriali e marini di qualità.

Con tre stabilimenti produttivi, una gestione integrata della progettazione e della produzione, una vasta rete di distributori ed officine internazionali, COELMO è in grado di produrre Gruppi Elettrogeni per qualsiasi tipo di applicazione, fornendo poi assistenza in qualsiasi luogo e momento.

COELMO è, infatti, in grado di offrire un servizio completo di progettazione, realizzazione, project management, collaudo, installazione, messa in servizio, manutenzione programmata ed assistenza tecnica di Gruppi Elettrogeni, in diversi paesi del mondo.

COELMO ha acquisito negli anni un ruolo di leadership

nel settore, con importanti quote di mercato in diverse applicazioni: da quello telefonico a quello dell'estrazione petrolifera; dal supporto per le operazioni di pace a quello per le organizzazioni umanitarie; dalle navi commerciali fino alle più sofisticate imbarcazioni da diporto.

Da sempre, COELMO agisce nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della comunità, a Napoli proprio come altrove. Ne è testimonianza il costante investimento in ricerca industriale e tecnologica per sviluppare soluzioni innovative che combinano l'affidabilità delle fonti energetiche tradizionali con la sostenibilità delle energie rinnovabili. Sul fronte sociale COELMO è un punto di riferimento sui temi dell'uguaglianza di genere e del benessere dei lavoratori, senza dimenticare la costante costruzione di relazioni con il territorio in

cui opera per favorire uno sviluppo più inclusivo e partecipato. Esempi ne sono il sostegno e la sponsorizzazione a favore di Fondazioni, Enti, Associazioni tanto nel mondo della cultura, quanto in quello della musica e dello sport. Da sottolineare anche l'impegno di COELMO all'interno di numerose associazioni imprenditoriali, di cui l'UCID ne è solo un esempio, così come le iniziative (webinar, tavole rotonde, convegni, festival, etc.) per la sensibilizzazione e l'elaborazione culturale per una Nuova Economia.

In questa direzione, a COELMO è riconosciuto un ruolo di leadership anche nell'elaborazione di politiche ESG oriented. Vanno in questa direzione le numerose certificazioni delle quali l'azienda può fregiarsi. Di seguito le principali.

COELMO ha un sistema di Gestione Certificato per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Responsabilità sociale, conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015, SA 8000:2014, ISO 45001, coniugando così le più recenti tecnologie con l'esperienza di chi opera da tre generazioni nel settore.

COELMO ha un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs 231/2001) certificato con un rating di legalità di ★★★ dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCOM).

COELMO ha inoltre ottenuto dall'Agenzia delle Dogane la Certificazione AEOF (operatore economico autorizzato) acquisendo così una posizione specifica nella logistica internazionale che la individua come partner affidabile e sicura nella catena di approvvigionamenti.

COELMO® è un marchio certificato avente i requisiti del sistema IT01 - 100% Qualità Originale Italiana.

COELMO spa ha ricevuto, per eccellenza ed alto potenziale di crescita, il Certificato di Qualità ELITE - Borsa Italiana, entrando a far parte di una selezionata community internazionale composta da migliori aziende, principali istituti bancari, private equity e investitori istituzionali, professionisti di Borsa Italiana.

Infine, come si vedrà nei prossimi paragrafi del presente Bilancio, COELMO ha conseguito il Rating

NeXt Gender Analysis (sulla parità di Genere), il BESt Work Life® (sul benessere e la partecipazione dei lavoratori) e annualmente utilizza il NeXt Index® ESG per la misurazione delle proprie performance ESG, della rilevazione dei principali temi di rendicontazione non finanziaria (governance, lavoro, clienti, fornitori, ambiente e comunità), così come per la rilevazione del proprio impegno sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 e sui domini del Benessere Equo e Sostenibile.

L'adozione di tali strumenti di misurazione, rendicontazione e valutazione consente a COELMO di crescere annualmente nella sostenibilità integrale, con processi sia top-down, che bottom-up, con un elevato coinvolgimento dei propri stakeholder. Nella consapevolezza che il miglioramento delle performance d'impresa sono imprescindibilmente legate al miglioramento del proprio livello di capacità generativa, interno ed esterno.



# 1.1. La crescita negli obiettivi di sviluppo sostenibile

L'impegno di COELMO riguardo ai temi della sostenibilità e di uno sviluppo che metta al centro il pianeta e le persone si esemplifica nell'adesione agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) fissati nel Global Compact delle Nazioni Unite. Alla luce di questo modello e i principi alla sua base COELMO ha disegnato nuove linee di azione. L'azienda non ha voluto fermarsi ad una mera adesione, ma ha deciso di rendere la sostenibilità il valore guida di tutto il suo operato. Per COELMO il principali obiettivi da raggiungere relativamente a strategia e governance, persone e principi, tutela ambientale, cultura e partecipazione sono:

- integrazione della sostenibilità nelle strategie aziendali e aumento della trasparenza nelle relazioni con gli stakeholder interni ed esterni;
- promozione della strategia di sostenibilità del Gruppo all'esterno;
- valorizzazione del capitale umano a livello Gruppo;
- attenzione continua alla salubrità nei luoghi di lavoro;
- promozione di iniziative di Welfare Aziendale e rafforzamento della comunicazione interna;
- aumento continuo dei livelli di efficienza energetica ed ambientale;
- diminuzione del consumo di risorse nei processi produttivi;
- promozione e riutilizzo di materiali sostenibili e di materiali di scarto;
- alta innovazione di prodotto e di processo sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale

Guidato da questa visione COELMO ha inoltre implementato un Piano di Sostenibilità tale da favorire una maggiore integrazione tra strategia aziendale e Obiettivi di sviluppo sostenibile. Questo programma è sottoposto annualmente ad un aggiornamento partecipato con i vertici aziendali e con i comitati interni all'azienda - in particolare il Social Performance team, il comitato Salute e Sicurezza e il Comitato DIPA (Diversamente Pari). Grazie a tale impostazione l'azienda ha confermato anche nell'annualità 2021, come emerge dall'analisi del NeXt Index® ESG, un ottimo risultato, in termini di impegno, verso tutti gli SDGs. COELMO registra infatti in

15 dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile un impegno superiore al 90%, con un miglioramento diffuso rispetto all'anno scorso in 14 SDGs su 17 (due in lievissimo peggioramento - 3 e 7 - e uno stabile - 14 -).

In particolare, sono tre gli SDGs che registrano un dato alto e una crescita sensibile nell'ultimo periodo: l'obiettivo 17 "Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile" con il 97%; l'obiettivo 9 "Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile" con il 96%; l'obiettivo 13 "Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico" con il 94,82%.

Il grande risultato rispetto al primo dei tre SDGs è garantito dall'approccio che contraddistingue le azioni di COELMO, che abbraccia nel suo quotidiano lavoro di sostenibilità un principio integrale e partecipato. Alla luce di questo, in tutte le sue azioni, l'azienda favorisce il dialogo con gli stakeholder, sia interni che esterni, ed è protagonista con il territorio di una crescita comune, che ha costruito negli anni attraverso partnership con scuole, istituzioni, associazioni e altre aziende.

La creazione di un ambiente di innovazione costante, grazie a continui investimenti in sviluppo e ricerca, formazione per i dipendenti, è invece alla base del risultato registrato nell'obiettivo 9. COELMO infatti negli anni ha valorizzato una filiera dello sviluppo tecnologico, che le ha permesso di diventare leader del settore. Questa è però stata costruita su un elemento fondamentale: la spinta dal basso e la visione dei clienti come partner. Questi infatti sono stimolati a proporre suggerimenti e innovazioni sul prodotto finale e sui processi in fabbrica. L'ultimo risultato importante e sensibile è frutto del percorso di riduzione delle emissioni inquinanti e di riutilizzo dei materiali, che ormai da anni COELMO ha intrapreso. Attualmente infatti, oltre ad un virtuoso ciclo degli scarti, l'azienda riesce a soddisfare il 32% del fabbisogno energetico della fabbrica attraverso gli impianti presenti all'interno dello stabilimento.

## L'importanza degli SDGs nella strategia aziendale

Dal 2015 le Nazioni Unite hanno codificato una direzione verso uno sviluppo sostenibile all'interno dell'Agenda 2030, dando vita ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Tutti sono chiamati a contribuire al raggiungimento degli SDGs, ivi incluse le imprese. Per tali ragioni, sono stati messi a punto una serie di strumenti per facilitare l'adozione integrale degli SDGs all'interno dei piani strategici aziendali. Uno dei principali strumenti è la SDG's Compass, la bussola dell'azione aziendale nel quadro dell'Agenda 2030. Il "World Business Council for Sustainable Development", recependo l'indirizzo secondo il quale tutti sono chiamati a impegnarsi nella realizzazione dell'Agenda, ha realizzato la "CEO Guide to the SDGs". Lo scopo di questa è l'implementazione di soluzioni di business che pongano al centro gli obiettivi, rispondendo allo stesso tempo anche ai bisogni e alle ambizioni imprenditoriali.



**Gli obiettivi di sviluppo sostenibile dove l'impegno di COELMO è cresciuto:**



## 1.2. La crescita nel Benessere equo e sostenibile

L'impegno che COELMO ogni giorno garantisce alla sua missione non risiede solo nella qualità e nell'eccellenza dei propri prodotti, ma anche in una gestione che rispetti le persone, l'ambiente e la comunità. Per questo la generazione di un Benessere Equo e Sostenibile per tutti è tra le priorità del lavoro quotidiano dell'azienda. Leggere l'evoluzione delle strategie della compagnia attraverso le lenti del BES, come definito dall'ISTAT, permette a COELMO da una parte di costruire un processo produttivo capace di rendicontare aspetti sociali, ambientali ed economici, dall'altra di definire un unico linguaggio condiviso con i consumatori e gli stakeholder. In questo modo, l'azienda trasforma la dinamica del mercato passando da un rapporto monodimensionale e unidirezionale fra domanda e offerta a una relazione multidimensionale e reciproca nella quale l'azienda è capace di rispondere ai bisogni e alle priorità di scelta dei propri stakeholder.

Alla luce delle analisi svolte sull'impegno di COELMO rispetto ai domini del BES, realizzate tramite il NeXt Index® ESG, si conferma la dinamica, già emersa nel report del 2021, che evidenzia come l'azienda sia in grado di generare Benessere multidimensionale in tutti i domini. A questo si aggiunga come l'attenzione dedicata abbia permesso una crescita dell'impegno in 10 dimensioni su 12 rispetto all'annualità precedente, ad eccezione dei domini della Sicurezza e del Paesaggio e Patrimonio Culturale, per i quali si evidenzia una piccola flessione. Grazie alla conferma e all'aggiornamento di specifiche politiche messe in campo dall'azienda, tre sono in particolare i domini del BES dove l'aumento è stato più significativo.

Il primo è "Istruzione e Formazione" con un punteggio pari al 90.84%. L'azienda oltre a riproporre le linee di formazione dedicate ai dipendenti, le ha ulterior-

mente integrate fornendo nuove occasioni di crescita professionale per gli stessi, in particolare in campo ambientale. A questo si aggiunge, oltre alla corretta informazione già precedentemente fornita ai clienti, un'ulteriore politica che permette agli utenti finali di poter tracciare l'intera filiera di produzione direttamente sul generatore, grazie ad un'apposita etichetta.

Il secondo dominio che registra una performance estremamente positiva è quello di "Politica e Istituzioni" dell'azienda. In questa dimensione COELMO conferma un'attenzione alla trasparenza, al dialogo con gli stakeholder, come descritto nel capitolo precedente, e alla legalità che ormai ne contraddistingue l'operato da anni, anche e soprattutto in un territorio difficile come quello in cui ha la sede principale. Nell'ultimo periodo ha ugualmente deciso di implementare nuovi accorgimenti per la sicurezza e l'ascolto del territorio, il che ha permesso all'azienda di vedersi confermate le certificazioni SA 8000 e ISO 45001.

La terza dimensione dove si registra un risultato in miglioramento sensibile è l'area del "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita" con un punteggio pari a 86,3%. Un risultato che cresce alla luce della conferma di tutte le policy di cura e attenzione verso i lavoratori attive al 2021, che quest'anno sono state inoltre incrementate dall'introduzione di due strumenti di rilevazione: il Best Work Life®, per l'analisi di clima e partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici, e la NeXt Gender Analysis, una certificazione dello stato delle pari opportunità all'interno dell'azienda. Ambedue hanno testimoniato l'ottimo lavoro che COELMO svolge per i suoi lavoratori sotto questi due aspetti, come sarà spiegato in seguito, fornendo all'azienda le indicazioni per ulteriori interventi futuri, ancora più mirati.

### L'importanza del BES nelle strategie aziendali

Il progetto del Benessere Equo e Sostenibile dell'Istat nasce con l'obiettivo di valutare il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. L'analisi dettagliata degli indicatori, pubblicata annualmente nel rapporto Bes a partire dal 2013, mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali. Da questo framework nasce il BESA che si pone l'obiettivo di adattare tale quadro di riferimento all'universo aziendale. L'obiettivo è di costruire un framework di comunicazione unico tra impresa e stakeholders, così da permettere una più assidua ed efficace collaborazione. In tal modo, l'offerta delle imprese e la domanda dei consumatori sono organizzate secondo un unico linguaggio di riferimento, favorendo la costruzione di strategie più efficaci e impattanti.



I domini del BES dove l'impegno di COELMO è cresciuto:



## 2. Sostenibilità integrale: Un'analisi qualitativa Esg - environmental, social, Governance - oriented

Anche alla luce di quanto emerso dai risultati relativi all'impegno che COELMO fa registrare rispetto al Benessere Equo e Sostenibile e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile è chiaro come l'impresa abbia costruito in questi anni una strategia di sostenibilità integrale, intrinsecamente legata ai tre pilastri ESG (Environmental, Social and Governance) che, ad oggi, rappresentano il

linguaggio condiviso della sostenibilità, soprattutto a livello finanziario. In questa direzione, nei prossimi paragrafi vengono presentate in chiave E S G le politiche che COELMO ha scelto di mettere in campo nell'ultima annualità (2021) o che ha confermato/ri-attivato rispetto all'annualità precedente (2020).

### 2.1 Una E più forte: ambiente e territorio

L'attivazione verso una sostenibilità che sia integrale passa per COELMO innanzitutto verso una cura per l'ambiente naturale che l'azienda porta avanti quotidianamente nelle diverse attività interne ed esterne, così come in relazione alla sua filiera produttiva.

COELMO contribuisce in modo positivo alla tutela e alla salvaguardia del pianeta attraverso l'implementazione di strategie e iniziative volte a favorire la riduzione degli impatti ambientali connessi all'attività aziendale. Per questo, l'impresa è certificata ISO 14001, la quale richiede la definizione del Sistema di Gestione Ambientale, il monitoraggio delle emissioni e l'uso responsabile delle risorse.

COELMO è particolarmente attenta all'impiego di energia da fonti rinnovabili. Il 32% del consumo proviene dagli impianti fotovoltaici installati all'interno dello stabilimento. L'auto-produzione ha consentito un risparmio di CO2 immessa in atmosfera pari a 700 tonnellate in tre anni. Tale scelta è dunque risultata vincen-

te. Grazie infatti alla costituzione di un paniere energetico ibrido, che integra i tradizionali sistemi di produzione con fonti rinnovabili proprie, si è ottenuta una riduzione sensibile delle emissioni inquinanti.

A questa si è affiancata un'opera di sensibilizzazione del personale dei reparti produttivi verso una maggiore tutela del pianeta. È stimolata la raccolta differenziata non solo per i rifiuti di produzione aziendale, per i quali si raggiunge il 90%. Tutti gli impianti sono orientati alla riduzione dell'impatto ambientale, specialmente l'uso efficiente dell'illuminazione, del riscaldamento, della carta e dei dispositivi elettronici. La tutela dell'ambiente passa anche attraverso la costruzione di una catena di fornitura che condivida i medesimi principi di sostenibilità. Per tale ragione COELMO implementa azioni di controllo e monitoraggio, tramite processi di qualifica in accordo ISO 9001 e SA 8000, di oltre il 60% dei propri fornitori.

### 2.2 Una S più forte: empowerment femminile e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici

#### 2.2.1 L'Empowerment femminile

Per COELMO, rafforzare la dimensione di sostenibilità sociale vuol dire innanzitutto garantire a tutto il suo personale la possibilità di crescere in un ambiente lavorativo, dove la diversità viene considerata un valore aggiunto. In particolare, la sua *Inclusion Policy* ha dimostrato di promuovere e sostenere le pari opportunità per le sue dipendenti donne, contrastando ogni tipo di discriminazione di genere e condannando qualsiasi forma di molestia.

Primi in Italia ad ottenere la certificazione in ottica di genere, nell'anno 2020 l'azienda è stata premiata con un secondo attestato, a conferma del suo impegno costante, strutturale e non sporadico per le donne. Anche nel 2021 COELMO si è voluta mettere alla prova attraverso la NeXt Gender Analysis, certificazione ideata da NeXt Economia e UCID. Dall'analisi dei punteggi, spiegata dettagliatamente nel box successivo, l'azienda risulta ottenere un rating AA con un punteggio di 87,16%. Dalla valutazione svolta non risulta emergere alcuna differenza significativa, in termini di discriminazione e gender gap, tra la popolazione maschile e femminile dell'azienda a cui si aggiunge il giudizio estremamente positivo che emerge dall'analisi qualitativa.

COELMO assicura le stesse condizioni lavorative a tutti i dipendenti, promuovendo al contempo iniziative concrete per agevolare la gestione del rapporto tra vita familiare e vita professionale, a partire da un'offerta lavorativa con varie tipologie contrattuali, sempre dignitose e incentrate sulla promozione del benessere multidimensionale dei lavoratori e delle lavoratrici.

COELMO ha promosso il manifesto contro la violenza sulle donne nei luoghi di lavoro, anche in veste di pilastro sostenitore del "Movimento Donne UCID" - associazione di imprese in Italia impegnata a costruire un mondo professionale senza discriminazioni, in cui l'ugua-

glianza di genere e la cultura dell'inclusione supportano la crescita dell'organizzazione stessa.

COELMO ha inoltre adottato gli "Women's Empowerment Principles", valori promossi da UN Women e dal Global Compact delle Nazioni Unite per promuovere la parità di genere e l'*empowerment* femminile sul luogo di lavoro e nelle comunità in generale. Il multiculturalismo è promosso e sostenuto dall'azienda, che lo ritiene fondamentale per lo sviluppo di elementi innovativi e distintivi in grado, indirettamente, anche di accrescere la competitività del *brand*. Tutte queste iniziative e azioni sono formalizzate anche all'interno del proprio Codice Etico, in cui è stato formalizzato l'impegno a garantire le pari opportunità a tutti e tutte, evitando qualsiasi forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, di età, di stato di salute, di nazionalità, di opinioni politiche o religiose.



# La NeXt Gender Analysis

La certificazione di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo è uno degli strumenti previsti nell'ambito della missione 5 "Lavoro e inclusione" del PNRR per ridurre il gender gap e portare l'Italia al livello delle nazioni europee più virtuose. Tale report deve necessariamente basarsi su requisiti ed indicatori validi per tutte le organizzazioni e di comune adozione (prassi), requisiti verificabili da parte di soggetti accreditati in Italia al fine di garantire la solidità e precisione del funzionamento del meccanismo.

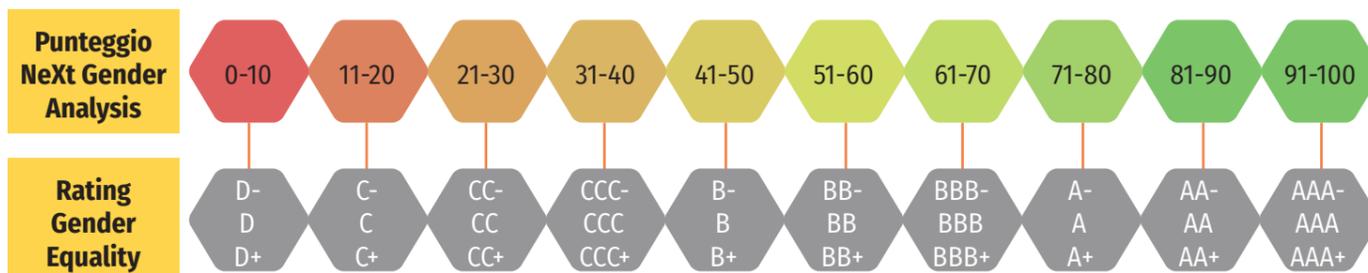
Sulla base di questa premessa, NeXt Economia, in collaborazione con UCID, propone un sistema di valutazione che sia non solo riconosciuto da una rete di 44 organizzazioni nazionali, ma che risulti anche accessibile a tutte le tipologie di imprese e organizzazioni: la NeXt Gender Analysis (NGA).

Tale sistema si articola in tre diversi elementi di analisi:

- 1) Gli indicatori qualitativi per l'analisi della gestione (mutuati dal Progetto UNI/PdR 125:2022).
- 2) Gli indicatori quantitativi su aspetti socio-dem dell'organizzazione (mutuati dal Progetto UNI/PdR 125:2022).
- 3) Gli indicatori del BEST Work Life®, un sistema di misurazione e valutazione del clima organizzativo che tiene conto dei diversi aspetti del benessere multidimensionale dei lavoratori e delle lavoratrici, così come del livello di partecipazione alla gestione aziendale. In particolare, quest'ultimo elemento, consente di individuare la percentuale di indicatori (127 in tutto) per i quali si registrano differenze statisticamente significative fra maschi e femmine, proxy di un gender gap in termini di clima organizzativo.

Ciascuno dei punti di cui sopra conduce a un rispettivo punteggio di sintesi, ognuno dei quali è già espresso su una scala/percentuale su base 100 o è ad essa riconducibile.

Tramite un sistema di media ponderata (elemento 1. peso pari al 30%, elemento 2. peso pari al 30%, elemento 3. peso pari al 40%) si arriva a un unico punteggio (0-100), che permette l'attribuzione di un Rating di Gender Equality (RGE), secondo il seguente schema di raccordo.



## COELMO ha ottenuto i seguenti punteggi:

- 1 85%
- 2 72,2%
- 3 100% (Non si registra alcuna differenza statisticamente significativa nei punteggi dei 127 indicatori del BEST Work Life® fra maschi e femmine. Si evidenzia inoltre come il questionario sia stato somministrato a un campione rappresentativo della categoria di dipendenti per la quale c'era eterogeneità di genere - dentro l'azienda gli operai sono solo maschi-)

NeXt Gender Analysis

87,16

Rating di Gender Equality

AA

## 2.2.2 La dignità del lavoro e il benessere

Una sostenibilità sociale che sia reale, non può non passare da un'attenzione profonda verso i propri lavoratori.

COELMO garantisce il diritto di potersi esprimere e di poter condividere esigenze, strategie, problematiche a tutti i propri dipendenti, che infatti non hanno mai visto negata la possibilità di manifestare il proprio pensiero, di aderire ad associazioni e di 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, al fine di favorire la meritocrazia, sempre accompagnata dal senso di comunità, la scelta di implementare un sistema di remunerazione differenziato per i diversi inquadramenti aziendali che, oltre alla componente retributiva, include anche incentivi economici legati sia a obiettivi individuali, sia aziendali.

Nel 2021 COELMO si è voluta inoltre dotare di uno strumento avanzato di analisi e verifica del proprio clima organizzativo: il BEST Work Life®, ideato da NeXt Economia. Tale indagine, la cui metodologia è descritta nel box successivo, permette 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. Dall'analisi svolta l'impresa si è attestata su un valore di 7.1 su 10, con punteggi molto alti in tutti i domini del BES dei lavoratori e delle lavoratrici.

Un grande impegno verso l'interno non può bastare ed è per questo che COELMO ha voluto fortemente implementare azioni per la lotta contro il lavoro sommerso e forzato di adulti e bambini. L'azienda ha infatti adottato una politica di contrasto al lavoro minorile per evitare che tutti i minori di età possano essere esposti a situazioni rischiose o nocive per il loro svi-

luppo e per la loro salute fisica e mentale. 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. In tal senso, l'impegno di COELMO è puntuale e strutturato.

L'attenzione verso le persone e il loro benessere lavorativo multidimensionale si concretizza anche nella realizzazione di spazi aziendali tanto funzionali quanto piacevoli, attraverso specifiche iniziative di riqualificazione e decorazione. Come già avvenuto nelle scorse annualità, COELMO ha offerto anche quest'anno a tutti i suoi dipendenti, e ai rispettivi nuclei familiari, un'ulteriore copertura assicurativa e sanitaria. Nonostante la graduale fine dell'emergenza sono state mantenute le modalità sicure di accesso agli uffici e agli spazi di produzione, la fruizione di ore di formazione extra per la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici sul posto di lavoro, così come l'utilizzo diffuso, ove possibile, dell' smart working, strumento utilizzato da COELMO anche prima dell'emergenza pandemica..



# IL BEST Work Life® di COELMO

Cos'è

Il BEST Work Life® è l'indagine sul clima organizzativo, coerente con il framework di riferimento nazionale del BES – Benessere Equo e Sostenibile dell'Istat, promossa e realizzata da NeXt Economia, con l'obiettivo di supportare le scelte nella pianificazione delle strategie di gestione interna volte al miglioramento delle condizioni di benessere multidimensionale dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro livelli di partecipazione. Intervenire su entrambi questi aspetti, congiuntamente o in momenti diversi, consente alla dirigenza di incrementare significativamente l'adesione alla mission e ai valori, conseguendo performance migliori non solo in termini di sviluppo sostenibile, ma anche in termini economici e finanziari.



## Come funziona

Il rilascio del marchio BEST Work Life®, vincolato alla compilazione integrale degli strumenti di rilevazione appositamente predisposti da NeXt Economia (sintetizzati nell'infografica a lato), testimonia l'impegno dell'organizzazione nel perseguire livelli di benessere multidimensionale e di partecipazione sempre più elevati. Rappresenta l'inizio di un percorso in cui la modularità e la molteplicità dei punteggi forniti permetterà alla dirigenza, gradualmente e progressivamente, di migliorare le condizioni lavorative sia a livello individuale, sia di team/reparto/funzione/unità, sia ancora a livello dell'intera comunità organizzativa.

Il rilascio del marchio BEST Work Life® è accompagnato da un cruscotto di indicatori di sintesi che propongono una lettura poliedrica del clima organizzativo.

## IL BEST Work Life® di COELMO

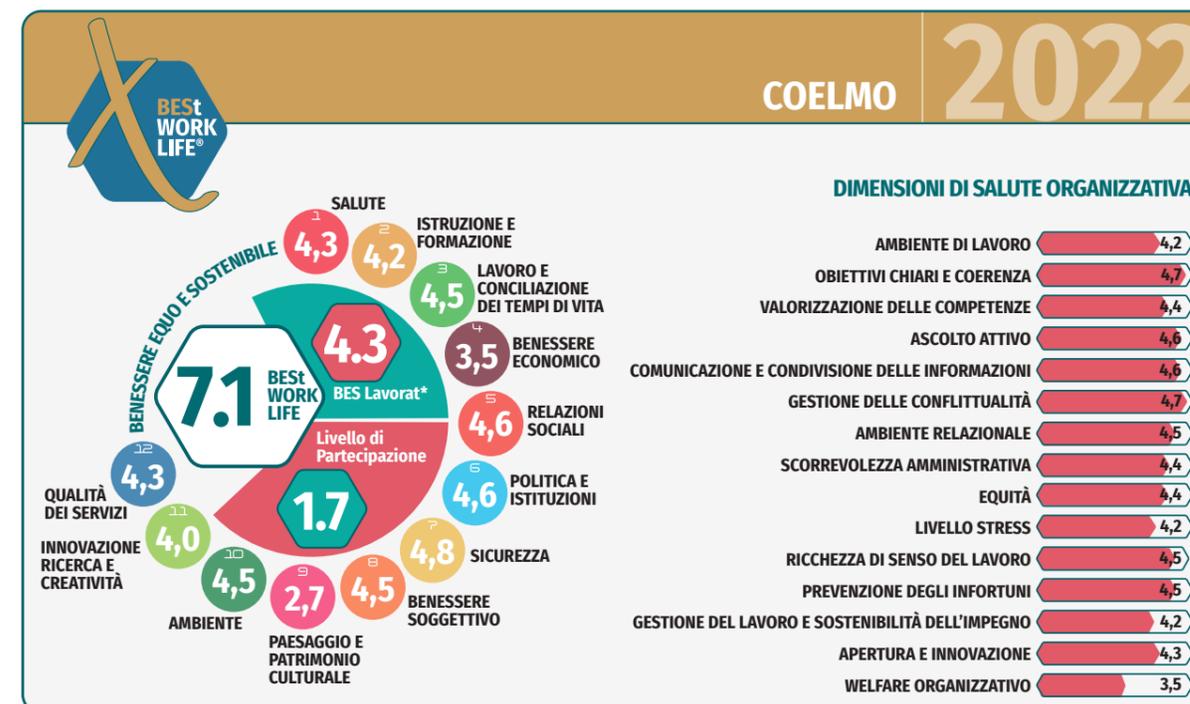
Il BEST Work Life® di COELMO registra un punteggio pari a 7,1 su 10, raggiungendo un risultato ampiamente sopra la sufficienza. Tale risultato è il frutto di una media ponderata fra il BES dei lavoratori e delle lavoratrici e il livello di partecipazione, per i quali i punteggi sono, rispettivamente, 4,32 (su 5) - con un peso pari al 70% - e 1,74 (su 5) - con peso pari al 30% - . I punteggi di sintesi sono riportati nel cruscotto seguente.

### 1. Questionario BES-oriented per i lavoratori e le lavoratrici articolato in tre sezioni:

- la prima composta da 5 domande socio-demografiche;
- la seconda è articolata in 127 affermazioni volte a indagare la multidimensionalità del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici in una prospettiva BES oriented;
- la terza indaga in 4 domande l'esistenza, le modalità, le funzioni e la periodicità di forme di partecipazione su 21 temi centrali in termini di gestione e sviluppo dell'organizzazione (Welfare dell'organizzazione; Sviluppo dell'organizzazione (obiettivi, etc.); Gestione delle risorse umane; Organizzazione del lavoro (metodi, tempi, gestione dei gruppi, etc.); Remunerazione, premi e benefit; Informazione e comunicazione interna; Informazione e comunicazione esterna; Formazione professionale; Percorsi di carriera e valorizzazione delle competenze; Tutela della salute, sicurezza e ergonomia; Andamento economico-finanziario e documenti di bilancio; Definizione dei criteri di scelta e selezione dei fornitori; Innovazione di prodotto e di processo; Investimenti; Occupazione (borse di studio, assunzioni, stage, variazioni di ruolo, assegnazione di appalti/progetti, etc.); Partecipazione generale; Partecipazione defamata di appartenenza; Azionariato dei lavoratori; Problematiche, conflitti, controversie interne; Problematiche, conflitti, controversie esterne; Coinvolgimento degli stakeholder e integrazione con il territorio; Sostenibilità ambientale).

### 2. Questionario di rilevazione dedicato alla direzione in cui si indagano

- Aspetti socio-demografici dell'organizzazione
- L'introduzione e la tipologia/natura delle misure eventualmente adottate in materia di benessere multidimensionale dei lavoratori e delle lavoratrici, articolato nelle dimensioni della salute organizzativa
- L'introduzione e la tipologia/natura delle misure eventualmente adottate in materia di partecipazione dei lavoratori e lavoratrici articolata nei 21 temi centrali di cui al questionario individuale.
- La presenza di eventuali controversie.



### Il BES di Lavoratori

Il dominio BES nel quale si registra il livello migliore è quello della Sicurezza con un punteggio pari a 4,81, seguito da quello della Politica e Istituzioni dell'Organizzazione con un punteggio di 4,62, da Relazioni Sociali con un valore di 4,55, dal Benessere Soggettivo (4,50) e dal Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita (4,47). L'unico dominio per il quale si rileva un punteggio leggermente inferiore alla sufficienza è quello connesso con il paesaggio e il patrimonio culturale circostante all'azienda (2,68).

Questi dati fanno emergere un ambiente lavorativo in cui la persona è al centro, tanto negli aspetti gestionali e strategici, quanto in quelli di relazione, fino all'attenzione a un giusto equilibrio vita lavoro. In questa direzione, lavorare a COELMO significa far parte di una famiglia in cui la parte di ciascuno è fondamentale per il risultato finale. Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, per la natura dell'attività dell'azienda, COELMO è riuscita a costruire, negli anni, un ambiente di lavoro capace di conferire senso multidimensionale al lavoro di tutti e di ciascuno, oltre il mero dato produttivo.

A questa tipologia di clima, contribuiscono in misura importante alcune dimensioni della salute organizzativa, elencati di seguito: obiettivi chiari e coerenza (4,74), gestione delle conflittualità (4,66), comunicazione e condivisione delle informazioni (4,61), ascolto attivo (4,60), ricchezza di senso del lavoro (4,54).

Un dato particolarmente significativo è rappresentato dal fatto che il punteggio più basso si registra nel Welfare Organizzativo, ma tale punteggio è comunque ampiamente superiore al livello di sufficienza (3,46). In altri termini non ci sono dimensioni della salute organizzativa nelle quali si rilevano punteggi inferiori al 3.

### Il livello di partecipazione

Il livello di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno di COELMO è spiegabile alla luce di due considerazioni: 1) in non tutti gli item indagati sono presenti forme di partecipazione; 2) in nessuna risposta si rileva una funzione decisionale delle forme di partecipazioni presenti. Difatti, in misura prevalente la funzione è informativa e consultiva. Tuttavia, ci sono alcuni item con punteggi superiori al livello complessivo e sono quelli nei quali si registrano anche forme di partecipazione con funzione propositiva: organizzazione del lavoro (metodi, tempi, gestione dei gruppi, etc.) - 2,62; sviluppo dell'organizzazione (obiettivi, etc.) - 2,55; tutela della salute, sicurezza e ergonomia - 2,49; innovazione di prodotto e di processo - 2,45; formazione professionale, percorsi di carriera e valorizzazione delle competenze - 2,31.

In conclusione, la rilevazione restituisce un quadro in cui i lavoratori e le lavoratrici, pur non avendo un elevato (decisionale) e capillare (su tutti gli item indagati) livello di partecipazione sono soddisfatti di lavorare per COELMO perché l'azienda si prende cura del loro benessere multidimensionale e li coinvolge, fino a una funzione propositiva, sui temi gestionali, innovativi e formativi facendoli, conseguentemente, sentire protagonisti della vita aziendale.

## 2.3 Una G più forte: l'innovazione di processo e prodotto

All'impegno che COELMO già profonde nelle dimensioni sociali e ambientali, l'azienda affianca anche una grande attenzione al tema della Governance. Questa è connessa ad un management che rispetta i massimi standard, da sempre, in termini di trasparenza, legalità e ascolto dei propri stakeholder, già richiamati e ampiamente certificati. Tali principi sono però accompagnati anche da una profonda attenzione verso l'innovazione, frutto dell'apertura al dialogo e al desiderio di miglioramento costante. Volendo coniugare le più recenti tecnologie con l'esperienza di chi opera da tre generazioni nel settore, COELMO investe costantemente nella ricerca industriale più avanzata. Ciò contribuisce a consolidare il suo ruolo di azienda sostenibile e leader nel settore. Il programma di investimento si costituisce di un insieme di beni, materiali e immateriali, riconducibile alla linea di intervento LI4 "Sistemi di produzione evolutivi ed adattivi", dell'area tematica "Fabbrica intelligente" della Strategia nazionale di specializzazione intelligente, di cui all'allegato 1 del DM 9 marzo 2018. Tale investimento comporta la realizzazione di un sistema produttivo evolutivo ed adattivo, ad alta efficienza,

che, connettendo ed integrando le diverse componenti fisiche e digitali del processo produttivo, consente la creazione ed il mantenimento di un vantaggio competitivo durevole di costo. Ad oggi, COELMO progetta e produce Gruppi Elettrogeni Industriali e Marini da 3 a 3000 kVA, integrando componenti acquisiti presso fornitori esterni e collaudando i gruppi elettrogeni così realizzati. I precedenti sistemi di gestione dei processi erano basati su procedure manuali, spesso poco efficienti e molto discrezionali. Ci si è così orientati verso un sistema di gestione dei processi produttivi che sapesse governare la variabilità, nel tempo e nelle caratteristiche, della domanda di Gruppi Elettrogeni, adattando di volta in volta i processi produttivi ed organizzativi. Un nuovo sistema che, inoltre, consentisse di creare una cultura organizzativa e che indicasse un percorso-evolutivo-guida per l'azienda in un ambiente competitivo dinamico ed incerto come l'economia globale e contemporanea. Il tutto con l'obiettivo di rendere efficiente e più economico il processo produttivo, anche attraverso un prodotto finito che abbia un'alta affidabilità, senza difettosità.

La creazione di un reparto di lavorazione (taglio, piegatura, saldatura, verniciatura e collaudo) delle componenti strutturali metalliche dei Gruppi Elettrogeni, in precedenza acquistati presso piccoli subfornitori, è senza dubbio l'elemento chiave del processo di ammodernamento gestionale. Tale integrazione verticale, infatti, oltre che ridurre i costi d'acquisto e migliorare i tempi di produzione, elementi che da soli fornirebbero un elemento economico di positiva valutazione dell'operazione di investimento, inserisce e rende controllabile una fase cruciale del nuovo sistema produttivo di COELMO. Non sarebbe pensabile, infatti, ottenere una fabbrica c.d. "intelligente" e sostenibile senza poter governare e gestire consapevolmente l'intero ciclo produttivo e le sue fasi principali. Così, oltre che il centro di lavoro carpenterie metalliche, il progetto

di investimento ed ammodernamento ha riguardato, come meglio specificato nel successivo paragrafo anche il magazzino, l'assemblaggio, il collaudo e controllo qualità ed i sistemi gestionali (ERP), andando a coprire tutti i reparti di lavorazione di COELMO.

Sul lato logistico, gli interventi riguardano l'infrastruttura del magazzino e dei sistemi di monitoraggio e controllo in entrata ed uscita di materie prime, semilavorati e prodotti finiti. La tempestività nel segnalare l'ingresso di una materia prima necessaria ad una particolare lavorazione, oppure la disponibilità, a valle di una determinata fase di lavoro, di un semilavorato nel magazzino dedicato, è un elemento fondamentale di un processo produttivo efficiente.

Sul fronte dell'assemblaggio prodotti, il progetto comporta una radicale modifica del processo attuale. In precedenza questo era monitorato solo in fase di avvio e conclusione: poche o nulle erano le informazioni circa l'avanzamento progressivo della produzione, rendendosi quasi impossibile una programmazione attendibile. L'investimento ha portato l'installazione di sistemi per il monitoraggio sull'avanzamento di produzione che metterà a disposizione tali dati a tutte le funzioni (ad es. commerciale, controllo di gestione e finanziario) e, soprattutto, alle fasi successive di produzione. Il progetto ha previsto anche la creazione di un centro di collaudo e controllo qualità con la fondamentale funzione di verificare, testare e, soprattutto, fornire continue informazioni di miglioramento dei principi costruttivi (design) e delle modalità di produzione ed assemblaggio, con l'obiettivo di realizzare Gruppi Elettrogeni con il minor numero di difetti progettuali e/o di assemblaggio ("zero defect manufacturing"). In assenza di tale centro, non ci sarebbe stata la possibilità di misurare e variare le scelte compiute in fase di progetta-

zione e produzione.

Il centro di collaudo e controllo qualità rappresenta il logico completamento dell'intero processo produttivo. Il risultato che questi percorsi, attivati già da diversi anni, dovrebbero permettere di conseguire e affinare costantemente un sistema produttivo che in tutte le sue fasi si caratterizza per un flusso di informazioni tale da automatizzare molti processi. Ad esempio l'invio di istruzioni alle macchine o agli operatori, che non sarà più manuale ma automatizzato, o la raccolta di informazioni dalle macchine, dove per informazioni si intende informazioni di business (relative a consumi, quantità prodotte, fermate ecc..) e, dunque, informazioni di valore che potranno essere analizzate per consentire, successivamente, al management di prendere decisioni più consapevoli, basate su fatti. All'interno di questo processo di innovazione è centrale la spinta dal basso proveniente dai clienti, già descritta precedentemente nel paragrafo riguardante gli SDGs. Essi infatti sono parte integrante della catena del valore del prodotto di COELMO, stimolando e indirizzando la direzione che deve assumere il processo innovativo dell'azienda, grazie alle loro osservazioni e all'emersione delle loro necessità.



# 3. L'impegno nella Sostenibilità Integrale: un'analisi quantitativa alla luce del NeXt Index® ESG

## 3.1 La metodologia impiegata

Il Bilancio d'Impatto ESG di NeXt Economia è un percorso di reportistica non finanziaria per le PMI e le start-up che nasce con l'obiettivo di misurare e dare valore alla sostenibilità integrale delle aziende, inserendole all'interno di un Rating ESG.

e collaborativa.

Il Bilancio d'Impatto ESG permette una piena integrazione nel proprio modello di business dei principi ESG in coerenza con il framework del BES (Benessere Equo e Sostenibile) e degli SDGs. Il Bilancio d'Impatto ESG permette una piena in-

Il percorso si articola in 6 step. L'infografica seguente sintetizza questi ultimi, dando un dettaglio metodologico e di livello di collaborazione richiesta.

### 1. Misurazione qualitativa e quantitativa della sostenibilità integrale

- Compilazione del NeXt Index® da parte dell'azienda
- Raccolta e analisi di documentazione, certificazioni, report passati sulla sostenibilità
- Analisi quali-quantitative dell'impegno dell'azienda sul benessere multidimensionale e sugli SDGs

### 2. Stakeholder engagement

- Compilazione della matrice di rilevanza degli stakeholder da parte dell'azienda
- Rilevazione delle priorità di intervento secondo gli stakeholder tramite somministrazione di un questionario connesso con le tematiche della sostenibilità integrale del NeXt Index®
- Costruzione dell'analisi di materialità per ciascuna area del NeXt Index®
- Individuazione degli item sui quali intervenire che rappresentano i fattori chiave di rischio ESG
- Definizione, da parte dell'azienda, delle politiche da adottare per migliorare la propria sostenibilità integrale

### 3. Valutazione dei rischi ESG, delle controversie e dei rischi di settore

- Raccolta degli elementi necessari per il calcolo dei rischi ESG e delle controversie tramite appositi moduli di rilevazione da somministrare all'azienda e analisi desk
- Calcolo del Rischio ESG interno partecipato
- Calcolo del Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica
- Calcolo del Rischio ESG connesso al risk management
- Calcolo del Rischio ESG connesso all'analisi di contesto
- Analisi delle controversie ESG per numero, entità e durata
- Valutazione dei rischi di settore ESG, tramite benchmark del database di NeXt Economia

### 5. Calcolo del NeXt Index® ESG e assegnazione del Rating ESG

### 6. Stesura del Bilancio d'Impatto ESG di NeXt Economia

L'elemento centrale dell'intero percorso è il NeXt Index® ESG, che si compone di quattro elementi: il NeXt Index®; l'analisi di materialità; i fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati; le controversie in ambiti ESG.

Il NeXt Index® ESG è un living index che permette alle PMI e alle start up di passare dalla rendicontazione non finanziaria al posizionamento all'interno di un rating ESG, un elemento indispensabile per aumentare le possibilità di accesso al sistema finanziario e al sistema assicurativo.

Il Bilancio d'Impatto ESG racconta l'impegno sul territorio, misura il miglioramento generato, coinvolge gli stakeholder per mettere l'azienda in rete, analizza rischi e controversie in una logica decentralizzata

tegrazione nel proprio modello di business dei principi ESG in coerenza con il framework del BES (Benessere Equo e Sostenibile) e degli SDGs.



## 3.2. Gli strumenti di rilevazione e analisi

Il **NeXt Index® ESG** si compone di quattro elementi:

- A) Il NeXt Index® ESG
- B) L'Analisi di materialità
- C) I fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati
- D) Le controversie in ambiti ESG

I dati necessari per la determinazione di ciascun elemento sono schematizzabili come segue:

- A) Il NeXt Index® ESG
  - a. Compilazione del questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, con il dettaglio di tutti i documenti probanti e, più in generale, di tutta la documentazione necessaria per la risposta puntuale di ciascun item;
  - b. Primo livello di stakeholder engagement, dopo l'analisi degli stakeholder principali secondo la matrice di rilevanza, adeguatezza e importanza, per ottenere i punteggi di importanza per ciascuno dei 30 indicatori del questionario;
  - c. I pesi attribuiti dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt ai medesimi 30 indicatori del questionario e ai 3 pilastri ESG.

- B) L'Analisi di Materialità
  - a. Secondo livello di stakeholder engagement tramite, l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente emersione dei fattori/indicatori di debolezza

- C) I fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati

- a. Secondo livello di stakeholder engagement tramite, l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente emersione dei fattori/indicatori di debolezza;
- b. Rilevazioni e analisi di tutte le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave;
- c. Rilevazione e analisi di tutte le eventuali strategie passate, con i relativi risul-

tati conseguiti, già adottate per il miglioramento dei 30 fattori chiave;

d. Analisi di contesto su base provinciale tramite l'utilizzo di una selezione degli indicatori del framework del BES dei Territori (direttamente riconducibili ai 30 fattori chiave).

- D) Le controversie in ambiti ESG
  - a. Rilevazione e analisi della presenza di controversie in ambito ESG;
  - b. Rilevazione e analisi del numero e dell'entità (numero di soggetti coinvolti e lunghezza del periodo temporale in cui è stata aperta la controversia) delle controversie presenti.

Tutti i dati raccolti, elemento per elemento, permettono di calcolare il **NeXt Index® ESG**.

Il **NeXt Index® ESG** così ottenuto permette di classificare l'azienda all'interno di un rating ESG, così come illustrato nella figura seguente.

Tramite quest'ultimo collegamento si attua il processo che porta l'impresa dalla semplice rendicontazione non finanziaria al posizionamento all'interno di un rating ESG oramai indispensabile per l'accesso al sistema finanziario.

*Rating ESG basato sul NeXt Index® ESG*



### 3.2.1. Il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia

Il punto di partenza del percorso del NeXt Index® ESG è la compilazione del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt – Nuova Economia Per Tutti, strumento di rendicontazione non finanziaria che consente di arrivare al calcolo del **NeXt Index® ESG**, che rappresenta la prima variabile del sistema di misurazione e valutazione ESG proposto da NeXt.

L'Autovalutazione Partecipata 2.0 è una metodologia elaborata per far emergere il posizionamento delle imprese in campo sociale, ambientale ed economico, tramite lo screening di una selezione di indicatori già esistenti e reputati più significativi dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt.

L'impianto complessivo del QAP2.0-NeXt è stato elaborato all'interno di una triplice cornice di riferimento:

- internazionale: coerente e sinergica con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, emanata nel 2015 dalle Nazioni Unite (ciascuno dei trenta indicatori è collegato a un SDGs prioritario);
- nazionale: in riferimento ai dodici domini del BES - Benessere Equo e Sostenibile il framework italiano, ingegnerizzato dall'Istat e dal CNEL (2013), per la misurazione del benessere (ciascuno dei trenta indicatori è collegato ad un dominio prioritario del BES) e declinato in chiave aziendale nel BESA - Benessere Equo e Sostenibile Aziendale;
- di rete: aggregando e valorizzando i diversi approcci presenti nella compagine associativa di NeXt.

L'obiettivo del QAP2.0-NeXt è di rendicontare la capacità del soggetto di generare benessere multidimensionale, attraverso l'attivazione di processi di sviluppo sostenibile costruiti in una logica di rete.

Il QAP2.0-NeXt si articola in sei aree di valore:

1. L'azienda e il governo dell'organizzazione
2. Le persone e l'ambiente di lavoro
3. I rapporti con i cittadini/consumatori

4. La catena di fornitura
5. I comportamenti verso l'ambiente naturale
6. I comportamenti verso la comunità locale.

Le aree sono articolate, a loro volta, in 5 indicatori ciascuna, per un totale di 30 indicatori oggettivi (il questionario completo è in Appendice 1), ciascuno dei quali è collegato a un dominio BES e a un SDGs prioritario di riferimento. Per ciascun indicatore sono presenti, come possibilità di risposta, 5 classi di livello corrispondenti ai punteggi da 1 (minimo) a 5 (massimo). Il soggetto che si vuole autovalutare misura ogni indicatore, esprimendo il suo posizionamento all'interno di una delle classi di livello, tramite il flag sul relativo punteggio indicato da 1 a 5.

Il punteggio di valutazione, per ciascun indicatore, sarà prima riparametrato su base 100 e poi ponderato, in fase di aggregazione, con un punteggio di importanza media assegnata dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt.

Il processo di aggregazione dei punteggi assegnati a ciascun indicatore utilizza il Mazziotta-Pareto Index (MPI) ponderato. Questa scelta metodologica è stata effettuata per tenere conto degli elementi di variabilità e della ponderazione fra i valori, in una prospettiva di valutazione multidimensionale e partecipata. In altri termini, il punteggio medio totale (per area e complessivo) deve tener conto sia dell'importanza attribuita a ogni suo elemento dagli stakeholder, sia della variabilità orizzontale fra gli stessi, per evitare il rischio che i soggetti che registrano punteggi medi più elevati abbiano anche una differenza consistente dei singoli punteggi. L'MPI ponderato permette di attenuare questo rischio, tutelando sia la logica della multidimensionalità, sia quella della partecipazione. Il punteggio massimo ottenibile per ciascuna area e per il totale è 100. Tale circostanza si verifica se e solo se in tutti gli indicatori si registra il valore massimo (5 che riparametrato diventa 100).

### Le Aree di Valore del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia

**Area 1 – Il governo dell'organizzazione:** comprende tutte le scelte strategiche aziendali riferibili all'area management, trasparenza e cultura di impresa. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini BES della Politica e Istituzioni e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita: essa costituisce l'elemento fondamentale per una gestione etica e sostenibile dell'organizzazione e per un'accurata scelta di associati e partner.

**Area 2 – Le persone e l'ambiente di lavoro:** comprende tutto il funzionamento interno dell'organizzazione. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini del BES relativi a Politica e Istituzioni e a Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Alla base di quest'area vi è la creazione di un clima interno all'organizzazione favorevole e fertile per lo sviluppo umano.

**Area 3 – I rapporti con i cittadini/consumatori:** comprendono tutte le relazioni esterne all'organizzazione. Questo settore fa principalmente riferimento ai domini BES delle Relazioni Sociali, Istruzione e Formazione, Ricerca, Innovazione e Creatività e Benessere Soggettivo. L'elaborazione di un rapporto trasparente basato sull'ascolto attivo e un'informazione completa e documentata ai clienti/consumatori è alla base di una gestione e di un'evoluzione sostenibile dell'organizzazione.

**Area 4 – La catena di fornitura:** comprende tutta la gestione della filiera. In questa sezione il dominio BES a cui si fa particolare riferimento è quello delle Relazioni Sociali. Una catena di valore che sia monitorata e tracciabile sia nella sua parte fisica che finanziaria permette di avere un quadro completo della sostenibilità dell'organizzazione.

**Area 5 – I comportamenti verso l'ambiente naturale,** comprendono tutte le azioni volte alla protezione del pianeta e alla lotta al cambiamento climatico. I domini BES di riferimento in quest'area sono quello dell'Ambiente e dell'Istruzione e Formazione. Centrali in questa sezione sono l'impegno nella riduzione delle emissioni inquinanti e climateranti, l'approccio di economia circolare e l'utilizzo delle fonti rinnovabili, tutto questo è affiancato ad un percorso di formazione e sensibilizzazione riguardo questi temi.

**Area 6 – I comportamenti verso la comunità locale,** comprendono tutte le relazioni con il territorio circostante all'organizzazione. I domini BES di riferimento in quest'area sono quelli delle Relazioni Sociali, del Paesaggio e Patrimonio Culturale e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Uno sviluppo sostenibile non può infatti prescindere dal rapporto con la comunità locale vicina: la relazione con università, scuole, cittadinanza e istituzioni è il nerbo di uno sviluppo sostenibile per attivare processi volti a generare Benessere Equo e Sostenibile.

# 1. L'azienda e il governo dell'organizzazione

## 1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza del capitale

Criterio: trasparenza della proprietà del capitale attribuibile a un gruppo di controllo identificabile espresso in valore percentuale (ad esempio se i principali azionisti sono X (15%) Y (12%) e Z (8%) dando così informazioni sul 35% della proprietà) e che nella descrizione del modello di Governance preveda la presenza di uomini e di donne in egual misura

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Certificato Camerale  
COELMO spa l'intero capitale posseduto in egual misura dagli azionisti: Dott. Marco Monsurrò 50% - Dott. Jacopo Monsurrò 50%

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione

Criterio: controllo della legalità e della trasparenza dei suoi fornitori espresso in valore percentuale rispetto al numero dei propri fornitori

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Procedura di qualifica dei fornitori  
Verifica periodica dei report Ex. Art 231/2001

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 1.3 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder

Criterio: Grado e modalità di coinvolgimento degli stakeholder espresso in valore numerico

- Non tengo conto degli stakeholder e non li coinvolgo (punteggio 1)
- Consapevole dell'importanza del coinvolgimento degli stakeholder, ma senza coinvolgimento diretto (ad esempio attraverso contatti indiretti e ricerche online) (punteggio 2)
- Consapevole dell'importanza del rapporto con gli stakeholder e coinvolgimento diretto (1 incontro per stakeholder) (punteggio 3) - Stakeholder ascoltati e incorporati nelle strategie (2 incontri minimo per stakeholder) (punteggio 4)
- Stakeholder ascoltati, incorporati nelle strategie e misurazione della loro soddisfazione (3 incontri minimo per stakeholder e misurazione del livello di soddisfazione per ogni stakeholder) (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Dichiarazione della Politica Integrata ed analisi del contesto.  
Certificazione SA 8000.  
Interviste eseguite dai certificatori esterni.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'azienda

Criterio: coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori relativo alle decisioni aziendali espresso in valore percentuale (dove 100% è la partecipazione a tutte le scelte che vengono prese dall'azienda)

- nessuna consultazione (punteggio 1)
  - consultazione di lavoratrici e lavoratori per alcune (dall'1% al 30%) delle scelte (punteggio 2)
  - consultazione di lavoratrici e lavoratori per una maggior parte (oltre il 30%) delle scelte (punteggio 3)
  - condivisione e partecipazione ad alcune (dall'1% al 30%) delle scelte strategiche aziendali con lavoratrici e lavoratori e le loro rappresentanze (punteggio 4) - condivisione e partecipazione una maggior parte (oltre il 30%) delle scelte strategiche aziendali con particolare riferimento alla parità di genere e alle rappresentanze di lavoratori/lavoratrici (punteggio 5)
- \*nella motivazione spiegare la tipologia delle scelte che vengono condivise

### Motivazione, link doc. probanti

Accordi Sindacali  
Politiche di qualità e del personale

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 1.5 Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda

Criterio: rapporto tra la retribuzione massima annuale del manager rispetto a quella dei dipendenti/collaboratori con la retribuzione annua più bassa (rispettando il criterio della parità di genere)

- Se il rapporto è superiore a 41 (punteggio 1)
- Se il rapporto è tra 26 e 40 (punteggio 2)
- Se il rapporto è tra 13 e 25 (punteggio 3)
- Se il rapporto è tra 6 e 12 (punteggio 4)
- Se il rapporto è pari al massimo a 5 volte (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Buste Paga

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 2. Le persone e l'ambiente di lavoro

### 2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale

Criterio: livello di soddisfazione presente nell'indagine sul Clima Aziendale, espresso in valore percentuale e misurato su base 100 (dove 100 è il massimo livello di soddisfazione)

- Inferiore al 40% (punteggio 1)
- tra 40% e 50% (punteggio 2)
- tra 51% e 65% (punteggio 3)
- tra 66% e 80% (punteggio 4)
- superiore al 80% (punteggio 5)

\*applicabile ad aziende > 100 dipendenti, per quelle con <100 dipendenti esprimere il proprio valore, motivando la scelta sulla base della condivisione/partecipazione dei lavoratori

#### Motivazione, link doc. probanti

Audit SA 8000  
Monitoraggio Mail Box anonima per suggerimenti o reclami del personale  
Social Performance Team che presieduto da rappresentanti dei lavoratori, segnale eventuali richieste e/o azioni di miglioramento.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 2.2 Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)

Criterio: aumento tra il totale delle retribuzioni pagate e i minimi tabellari previsti nei contratti di lavoro applicati (base annua) espresso in valore percentuale

- Nessun aumento percentuale (punteggio 1)
- Se in azienda la retribuzione è superiore dall'1% al 5% rispetto a quella dei CCNL firmato dalle OO.SS. più rappresentative (punteggio 2)
- Se in azienda la retribuzione è superiore dall'5% al 10% a quella dei CCNL firmato dalle OO.SS. più rappresentative (punteggio 3)
- Se in azienda la retribuzione è superiore dal 10% al 20% a quella dei CCNL firmato dalle OO.SS. più rappresentative (punteggio 4)
- Se in azienda la retribuzione è superiore al 20% a quella dei CCNL firmato dalle OO.SS. più rappresentative (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Busta Paga

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 2.3 Dialogo con la rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Criterio: presenza e tipologia di coinvolgimento (informativo e consultativo) di un delegato RLS – Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza e RLST - Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

- non è presente (punteggio 1)
- è presente ma non viene né informato, né consultato (punteggio 2)
- è presente e viene informato solo su alcuni aspetti (punteggio 3)
- è presente ed informato su tutti gli aspetti (es: Infortuni, DVR – Doc. Valutazione Rischio, misure di prevenzione, misure organizzative etc...) (punteggio 4)
- è presente, viene informato e consultato su tutti gli aspetti (art.50 D.lgs 81/2008) (punteggio 5)

### 2.4 Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro (opportunità di genere, lavoro agile, ecc.)

Criterio: presenza e tipologia di accordi di conciliazione dei tempi di vita/lavoro

- nessuna disponibilità alla flessibilità (punteggio 1)
- in azienda è stato sottoscritto un accordo di conciliazione o deliberata unilateralmente una disposizione che riguarda una particolare categoria di dipendenti (punteggio 2)
- in azienda è stato sottoscritto un accordo di conciliazione o deliberata unilateralmente una disposizione che riguardano tutti i dipendenti (punteggio 3) - in azienda sono stati sottoscritti due accordi di conciliazione o deliberate unilateralmente due disposizioni che riguardano tutti i dipendenti o una particolare categoria di dipendenti (punteggio 4)
- in azienda sono stati sottoscritti accordi di conciliazione o deliberate unilateralmente più di 2 disposizioni che riguardano tutti i dipendenti o una particolare categoria di dipendenti (punteggio 5)

### 2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali, tramite formazione e apprendimento permanente

Criterio: media annua, per ogni lavoratore, di ore di formazione e aggiornamento professionale, di aula o equivalenti

- Inferiore al 10 (punteggio 1)
- tra 11 e 20 (punteggio 2)
- tra 21 e 30 (punteggio 3)
- tra 31 e 50 (punteggio 4)
- superiore al 51 (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale. Certificazione ISO 45001  
Oltre alle ore di formazione ed informazione (Legge 81/08), si riuniscono tavoli di confronto.  
Presenti RLS e RSPP

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### Motivazione, link doc. probanti

Accordi sullo Smart Working per la conciliazione dei tempi Vita/Lavoro

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### Motivazione, link doc. probanti

Formazione oltre quanto previsto dal CCNL. Aule di formazione, Corso per lo sviluppo delle competenze. Corsi di Formazione in merito all'implementazione di moderni sistemi di gestione. Corsi di formazione Industry 4.0 (Computer & Network Security (40 ore); Excel Avanzato (30 ore); Digital Human Resource Management; Ricerca e Sviluppo soluzioni innovative e formazione per la gamma di Gruppi Elettrogeni Marini) Corsi di qualificazione in materia ambientale per le certificazioni sul rumore riferiti alla Dir. EU 2000/14/CE.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 😊 3. I rapporti con i consumatori/cittadini

#### 3.1 Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali, per comprendere e aumentare la loro soddisfazione, nel rispetto degli altri stakeholders (facilitando il dialogo anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)

Criterio: presenza e modalità di dialogo con clienti/ consumatori

- nessun dialogo (punteggio 1)
- dialogo "unilaterale" -nessun termine per risposte o modalità di utilizzo es. numero verde - (punteggio 2)
- dialogo "unilaterale" regolamentato - canale numero verde con regolamentazione del rapporto- (punteggio 3)
- canale analogico o digitale con precise indicazioni di utilizzo e risposta (punteggio 4)
- analogico e digitale con dipendente/i interno/i che fa parte dell'azienda e condivide missioni, obiettivi e stile aziendale (punteggio 5)

##### Motivazione, link doc. probanti

Feedback sui Claim - Claim Index  
Numero Verde  
Casella postale elettronica di supporto  
Questionario per la verifica della soddisfazione dei cliente pubblicato sul sito web aziendale.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### 3.2 Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti/servizi e dei processi produttivi

Criterio: informazione sull'etichetta di un prodotto o sui materiali informativi di un servizio

- presenza nell'etichetta, informazione richiesta per legge (punteggio 1)
  - presenza nell'etichetta, informazione aggiuntive a quella richiesta per legge (punteggio 2)
  - integrazione alle informazioni dell'azienda presenti sull'etichetta attraverso link di rimando al sito web aziendale (punteggio 3)
  - integrazione alle informazioni presenti sull'etichetta con informazioni sulla tracciabilità della filiera (punteggio 4)
  - identificativo della filiera attraverso sistemi informatici/ multimediali come ad esempio il blockchain o l'integrazione delle informazioni sul codice a barre del GS 1 (punteggio 5)
- \*non applicabile su aziende che non realizzano servizi per i cittadini

##### Motivazione, link doc. probanti

Sulla targhetta applicata ai nostri prodotti oltre alla marcatura CE, sono indicati la provenienza delle parti ed è sempre possibile tracciarne la fornitura attraverso il nostro Sistema Gestionale Integrato ERP. Schede di sicurezza dei prodotti.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### 3.3 Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione, partnership con i clienti e co-progettazione di prodotti e servizi

Criterio: presenza e modalità di interazione con il cliente

- l'azienda non tiene conto di suggerimenti o segnalazioni (punteggio 1)
- l'azienda raccoglie suggerimenti e segnalazioni (punteggio 2)
- l'azienda interagisce con singoli clienti (ad esempio tramite profili social aziendali dove vengono condivisi reclami, a f.a.q. e rimangono pubblicati i dialoghi in chiaro) (punteggio 3)
- l'azienda interagisce con le associazioni dei consumatori (punteggio 4)
- l'azienda realizza azioni di progettazione/miglioramento programmate e condivise (punteggio 5)

##### Motivazione, link doc. probanti

La progettazione dei nostri prodotti viene sottoposta e condivisa con i nostri clienti e con i nostri fornitori al fine di stimolare l'innovazione condivisa.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### 3.4 Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione

Criterio: presenza e modalità di gestione dei reclami

- nessuna modalità di gestione di contatto post-vendita (punteggio 1)
- contatto post-vendita non regolamentato e "unilaterale" - compilazione form on line (punteggio 2)
- contatto post-vendita gestito con contatto diretto tra cliente e azienda (punteggio 3)
- contatto post-vendita regolamentato e gestito con contatto diretto tra cliente e azienda (punteggio 4)
- conciliazione paritetica o attivazione di partenariati stabili con le associazioni dei consumatori (ad esempio attraverso la costituzione di un comitato etico o di controllo con le associazioni di consumatori che monitori veridicità processi e tracciabilità di tutti questi criteri) (punteggio 5)

##### Motivazione, link doc. probanti

Servizio After Sales Service on line H24 e contratti di assistenza.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### 3.5 Misurazione del tasso di soddisfazione dei consumatori

Criterio: percentuale di soddisfazione del cliente

- inferiore al 60% (punteggio 1)
- tra il 60% e il 70% (punteggio 2)
- tra il 70% e l'80% (punteggio 3)
- tra l'80% e il 90% (punteggio 4)
- soddisfazione superiore al 90% (punteggio 5)

##### Motivazione, link doc. probanti

Claim Index" che misura il numero di reclami in funzione della quantità fornita.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 4. La catena di fornitura

### 4.1 Tracciabilità della catena di fornitura

Criterio: Livello di tracciabilità, dei prodotti realizzati o acquistati, di tutti i livelli della catena di fornitura (rapporto tra % fornitori "tracciati" rispetto al totale)

- Nessuna tracciabilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Tramite ERP

- 1  2  3  4  5  Non applicabile



### 4.2 Attivazione di criteri e procedure, relative alla scelta dei fornitori, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale

Criterio: rapporto tra i fornitori sostenibili in materia socio-ambientale; rispetto al totale dei fornitori espresso in valore percentuale (che non deve prevedere aste al ribasso basate solo sul prezzo minimo e senza incentivazione dei buyers basati solo sul risparmio economico)

- Nessun criterio di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Procedura di qualifica dei fornitori.

- 1  2  3  4  5  Non applicabile



### 4.3 Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio, da parte dei propri fornitori, del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale

Criterio: monitoraggio del rispetto, da parte dei fornitori, del proprio codice di condotta o piano per i diritti umani, attraverso visite ai fornitori stessi, interviste ai manager e ai lavoratori, espresso in valore percentuale (% di azioni di controllo/monitoraggio rispetto ai fornitori dell'azienda)

- Nessuna verifica di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Azioni di controllo e di monitoraggio  
Processi di qualifica in accordo ISO 9001 e SA8000

- 1  2  3  4  5  Non applicabile



### 4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)

Criterio: pagamenti in ritardo rispetto al totale dei pagamenti effettuati ai fornitori, espresso in valore percentuale

- superiore al 70% (punteggio 1)
- tra 51% e 70% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 11% e 30% (punteggio 4)
- Inferiore al 10% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Documenti Contabili

- 1  2  3  4  5  Non applicabile



### 4.5 Rispetto ai fornitori vengono rispettati i principi dell'approvvigionamento sostenibile per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati

Criterio: rapporto tra la spesa di materiali, strumenti e prodotti acquistati secondo requisiti di sostenibilità ambientale e sociale, rispetto alla totalità della spesa degli acquisti effettuati, espresso in valore percentuale

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Procedura con richiesta di schede di sicurezza dei prodotti che acquistiamo.

- 1  2  3  4  5  Non applicabile



## 🌳 5. Il comportamento verso l'ambiente naturale

### 5.1 Misure di contrasto al cambiamento climatico e di riduzione dei consumi energetici, attraverso la riduzione di emissioni inquinanti e climalteranti

Criterio: scostamento positivo tra il livello aziendale delle emissioni in atmosfera di CO2, espresso in valore percentuale rispetto agli standard di settore (carbon footprint)

- Non faccio un'analisi delle emissioni di gas climalteranti (punteggio 1)
- Inferiore allo standard di settore (punteggio 2)
- Superiore dal 0% al 5% (punteggio 3)
- Superiore dal 5% al 15% (punteggio 4)
- Superiore al 15% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Sistema di autoproduzione con pannelli fotovoltaici

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, materie prime seconde, scarti e rifiuti

Criterio: percentuale come media tra uso di materia seconda tra input produzione e riuso delle risorse consumate

- Non viene fatto riuso (punteggio 1)
- tra 1% e 19% (punteggio 2)
- tra 20% e 39% (punteggio 3)
- tra 40% e 69% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Packaging a basso impatto ambientale  
Gestione documentata dei rifiuti  
Recupero di alcune tipologie di materiali

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili

Criterio: approvvigionamento da fonti rinnovabili espresso in valore percentuale

- Inferiore al 30% rispetto ai contratti di distributori esterni (punteggio 1)
- tra 30% e 60% rispetto ai contratti di distributori esterni (punteggio 2)
- superiore al 60% rispetto ai contratti di distributori esterni (punteggio 3)
- tra 30% e il 60% con fonti rinnovabili proprie (punteggio 4)
- superiore al 60% con fonti rinnovabili proprie (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Autoproduzione di energia elettrica attraverso impianto fotovoltaico di circa un terzo (32%) del fabbisogno di energia elettrica.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente

Criterio: presenza di informazioni e messaggi educativi sui propri prodotti e servizi, espresso in valore percentuale (ad esempio se il totale dei prodotti/servizi è 100 e l'azienda fornisce informazioni sull'educazione ambientali su 30 prodotti, il risultato è 30% su 100%)

- Informazione sull'educazione ambientale inferiore al 20% dei prodotti/servizi (punteggio 1)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 20% e il 40% dei prodotti/servizi (punteggio 2)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 40% e il 60% dei prodotti/servizi (punteggio 3)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 60% e l'80% dei prodotti/servizi (punteggio 4)
- Informazione sull'educazione ambientale superiore all'80% dei prodotti/servizi (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Corsi di formazione alle maestranze.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 5.5 Consumo responsabile delle risorse energetiche

Criterio: Scostamento del livello di consumo di energia elettrica e termica rispetto al consumo raggiungibile con l'adozione delle migliori tecnologie disponibili di efficientamento e risparmio.

- Nessuna attenzione ai consumi (punteggio 1)
- Consumi maggiori del 30% (punteggio 2)
- Consumi dal 10% al 30% (punteggio 3)
- Consumi dal 5% al 10% (punteggio 4)
- Consumi inferiori al 5% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

L'autoproduzione di energia elettrica copre poco oltre il 30% dei fabbisogni.

1  2  3  4  5  Non applicabile



## 6. Il comportamento verso la comunità locale

### 6.1 Apertura e confronto, in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute, con le comunità locali e i cittadini

Criterio: ore lavorative dedicate ad attività come ad es. incontri culturali ed iniziative dedicate al territorio, ragguagliate al monte ore dei dipendenti ed espresso in valore percentuale

- Nessuna attività per il territorio (punteggio 1)
- Inferiore al 2% (punteggio 2)
- tra 2% e 4% (punteggio 3)
- tra 4% e 6% (punteggio 4)
- superiore al 6% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Interviste su giornali e riviste locali.  
Presenza e testimonianze in convegni.  
Partecipazioni a programmi televisivi.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 6.2 Dialogo costante e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)

Criterio: media incontri per ogni categoria di stakeholder (iniziative e tavoli di lavoro)

- Nessun coinvolgimento (punteggio 1)
- Tra 1 e 2 (punteggio 2)
- tra 2 e 5 (punteggio 3)
- tra 5 e 10 (punteggio 4)
- superiore al 10 (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

ASI Napoli, Comune di Acerra, Città Metropolitana di Napoli, Diocesi di Acerra e di Napoli.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 6.3 Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale

Criterio: importo destinato a progetti a supporto delle politiche di sviluppo del territorio, espresso in valore percentuale rispetto all'utile aziendale

- Inferiore al 1% (punteggio 1)
- tra 1% e 5% (punteggio 2)
- tra 5% e 10% (punteggio 3)
- tra 10% e 20% (punteggio 4)
- superiore al 20% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Partecipazione a progetti ASI, Partecipazione a progetti sul territorio.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio

Criterio: incremento dell'organico a tempo indeterminato su base biennale, con un'attenzione al personale formato nel territorio, espresso in valore percentuale

- Nessun aumento (punteggio 1)
- tra 0% e 1% (punteggio 2)
- tra 1,1% e 2% (punteggio 3)
- tra 2,1% e 5% (punteggio 4)
- superiore al 5% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Tutte le maestranze presenti nei tre stabilimenti siti nella zona ASI di Acerra sono residenti in Campania.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 6.5 Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete

Criterio: acquisti esterni, effettuati sul territorio, che favoriscono le filiere locali e il non profit, espresso in valore percentuale

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 20% (punteggio 2)
- tra 21% e 40% (punteggio 3)
- tra 41% e 50% (punteggio 4)
- superiore al 50% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Gli acquisti esterni per la nostra produzione sono effettuati solo in parte attraverso la filiera locale. Fatture di acquisto

1  2  3  4  5  Non applicabile



## 3.2.2 Il processo di stakeholder engagement

Una volta compilato il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, si passa allo step successivo, che costituisce il centro della natura partecipata della valutazione: lo stakeholder engagement.

La prima fase di questo processo è la selezione degli stakeholder dell'organizzazione. Questi vengono scelti tra i portatori di interesse circostanti ad essa e che vengono toccati in modo diretto e indiretto dalle azioni portate avanti dalla stessa.

La selezione è fatta tramite una matrice basata su due fattori: importanza e adeguatezza.

Il primo è volto a misurare quanto è importante il coinvolgimento di ciascuno stakeholder per la buona riuscita della propria attività. Il secondo fattore è volto invece a indagare l'adeguatezza della relazione formale e informale tra stakeholder e soggetto proponente. Per entrambi questi elementi gli stakeholder individuati ricevono un punteggio da 1 a 5.

Una volta terminata questa fase di mappatura, si procede con la selezione degli stakeholder prioritari, quelli cioè che hanno ricevuto punteggi tra il 3 e il 5 per ciascuno dei due fattori precedentemente elencati.

Una volta selezionati gli stakeholder, viene loro somministrato un questionario costruito con i 30 item del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0. Per ciascun item viene chiesto di attribuire un punteggio, su una scala da 1 (basso) a 5 (alto), con il quale indicare all'impresa una priorità di intervento. Si tratta, in altri termini, di far emergere quegli aspetti della sostenibilità integrale di un'organizzazione per i quali gli stakeholder ritengono prioritario che l'ente adotti delle politiche di miglioramento.

Questo processo di engagement permette il confronto tra il posizionamento dell'organizzazione (il punteggio ottenuto nell'autovalutazione) e i desideri degli stakeholder, valorizzandone la partecipazione in uno spirito di co-progettazione innovativa.

Infatti, l'incrocio, indicatore per indicatore, fra il posizionamento dell'organizzazione e le priorità di intervento strategico indicate dagli stakeholder permette la costruzione della matrice di materialità, con la quale sarà possibile evidenziare, in vista

della costruzione di linee guida di pianificazione, i punti di forza e di debolezza.

La matrice di materialità aiuta l'organizzazione a programmare le proprie linee di intervento basandosi non solo sulla valutazione degli indicatori in cui si è ottenuto un punteggio inferiore, ma anche sulla base delle priorità espresse dagli stakeholder. Questo elemento permette di pensare il cambiamento in una logica di rete, all'interno della quale i principi della reciprocità, della co-programmazione e della co-progettazione assumono valenza centrale.

Graficamente si delinea una mappa dalla quale emergono quattro possibili situazioni:

- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è già elevato e che sono comunque ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali continuare ad investire;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è già elevato e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi consolidati sui quali puntare, magari immaginando una loro evoluzione;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è bassa e che sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali la realtà valutata deve necessariamente intervenire per migliorare il suo livello di sostenibilità integrale e, conseguentemente, aumentare il suo impatto sul territorio;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è bassa e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali, pur emergendo una criticità alla quale prestare attenzione nel futuro, non è ancora urgente intervenire.

Difficilmente è pensabile la strutturazione di un Piano d'intervento che agisca su tutti gli indicatori che necessitano di un'azione. Per tale ragione è opportuno identificare, anche valutando la scala di priorità attribuita dagli stakeholder, quegli indicatori o quelle aree verso le quali si vuole orientare la programmazione futura per la crescita in Sostenibilità Integrale.

## Le matrici di materialità: risultati e bisogni emersi

Gli elementi dell'analisi di materialità sono due: i risultati del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt (QAP2.0) e i risultati del Questionario somministrato a un numero rappresentativo dei diversi stakeholder di COELMO: dipendenti, comunità (Comune di Acerra, Curia Arcivescovile e una scuola), manager, clienti e fornitori.

Sulla base dei dati dei due elementi di cui sopra sono state costruite le matrici di materialità per ciascuna delle 6 Aree del QAP2.0, riportate di seguito.

In particolare, poiché non emergono indicatori critici con un punteggio inferiore a 3 nel QAP2.0 e contemporaneamente un'elevata priorità di intervento, si riportano in giallo quegli indicatori che registrano un punteggio medio (pari a 3) nel QAP2.0 e un'elevata priorità di intervento. Questi ultimi elementi sono quelli sui quali intervenire prioritariamente per migliorare le proprie performance di sostenibilità integrale.

Partendo da un'analisi di carattere generale è necessario notare come dalle valutazioni degli stakeholder di COELMO, in tutti gli ambiti, i voti riguardanti la priorità d'intervento rispetto ai temi analizzati dal QAP2.0 siano tendenzialmente alti e in misura sempre maggiore di 3, anche in quei temi per i quali l'azienda ha già intrapreso numero iniziative e politiche. Tale risultanza significa due cose: primo, gli stakeholder chiedono l'attivazione di ulteriori percorsi; secondo, la necessità di una maggiore comunicazione e condivisione di quanto già implementato.

In questa direzione, la scelta di COELMO di intraprendere, per il secondo anno consecutivo, una valutazione partecipata e multidimensionale, come quella svolta in questo Bilancio d'Impatto, assume una notevole rilevanza, in quanto va a rispondere a entrambi gli elementi sopra menzionati.

A questa prima valutazione è possibile aggiungerne una seconda riguardante le aree dove il grado di impegno dell'azienda è maggiormente e positivamente correlato con il grado di importanza che gli stakeholder hanno assegnato. Questo avviene in particolare nelle aree 1, 3, 4 e 5, riguardanti il governo dell'Organizzazione, i rapporti con i clienti, con la catena di fornitura e con l'ambiente naturale. In queste due aree nessun punteggio del QAP2.0 risulta essere inferiore a 4 e quindi va sottolineato come l'impe-

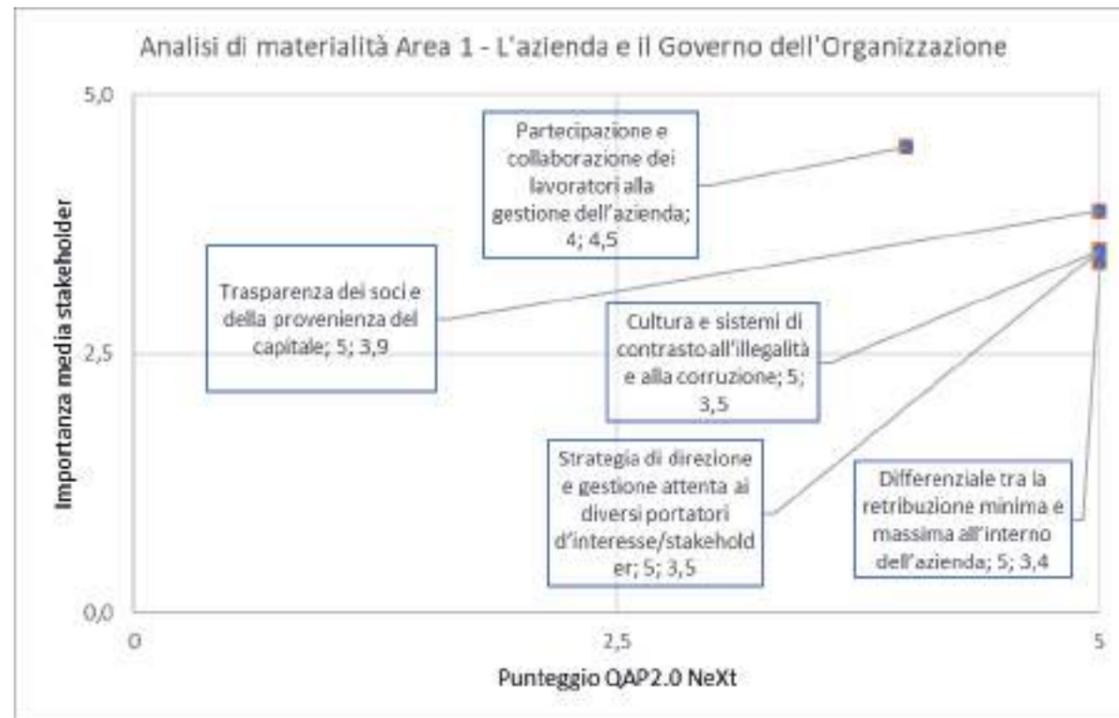
gno in queste dinamiche relazionali incontri già una parte del bisogno, seppur la domanda di interventi capaci di migliorare la sostenibilità della gestione e il rapporto con la comunità resti sostanzialmente elevata (maggiore di 3). Risulta particolarmente significativo il fatto che le performance migliori si registrino nelle aree che più delle altre rappresentano la capacità di essere sostenibili dall'inizio alla fine del processo produttivo. Vale a dire che le scelte di sostenibilità di COELMO si fondano su una governance adeguata e partecipata, così come sul rispetto dell'ambiente e sulla cura delle relazioni a monte (fornitori) e a valle (clienti) della propria attività. Il mantenimento di tali scelte è ritenuto prioritario da parte di tutti gli stakeholder dell'azienda.

Tuttavia, gli elementi più importanti da rilevare riguardano quegli indicatori nei quali si registra contemporaneamente una performance relativamente negativa (inferiore o pari a 3) e un livello di priorità elevato (maggiore di 3) da parte degli stakeholder. Tali indicatori rappresentano i punti di intervento prioritario per la costruzione di una pianificazione strategica orientata alla crescita in sostenibilità integrale.

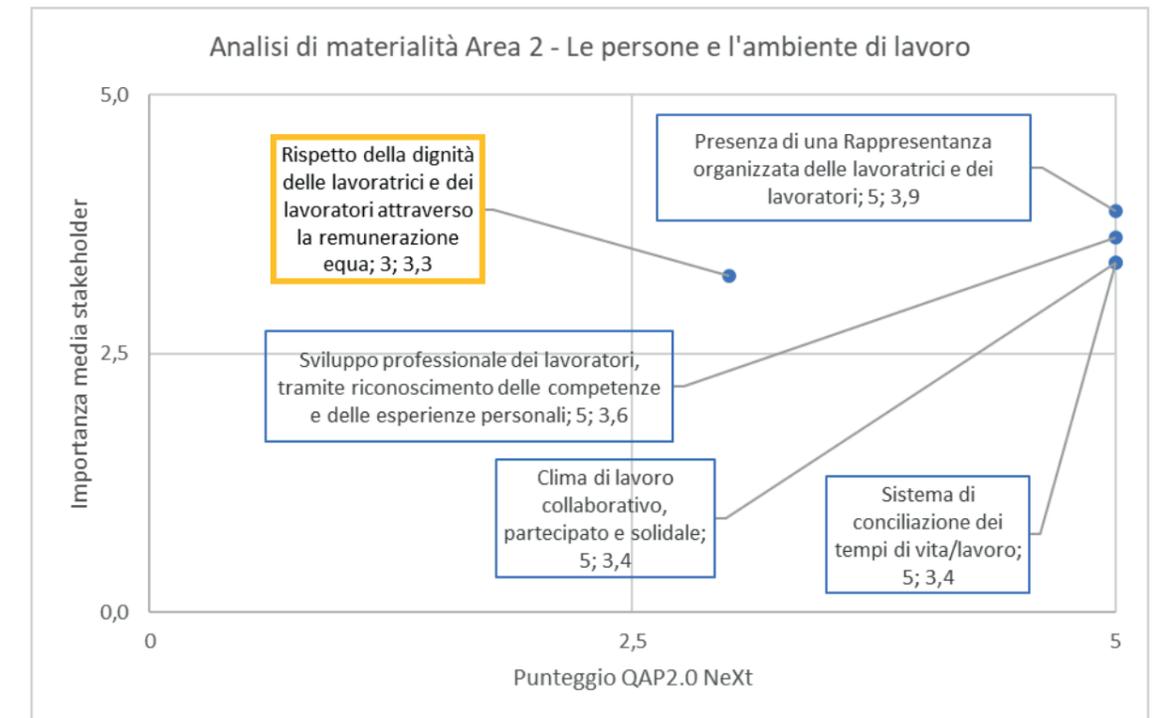
Di seguito si riporta, area per area, il numero di indicatori appartenenti a questa tipologia e alcune possibili azioni correttive:



## Area 1 “L’azienda e il governo dell’organizzazione”



## Area 2 “Le persone e l’ambiente di lavoro”



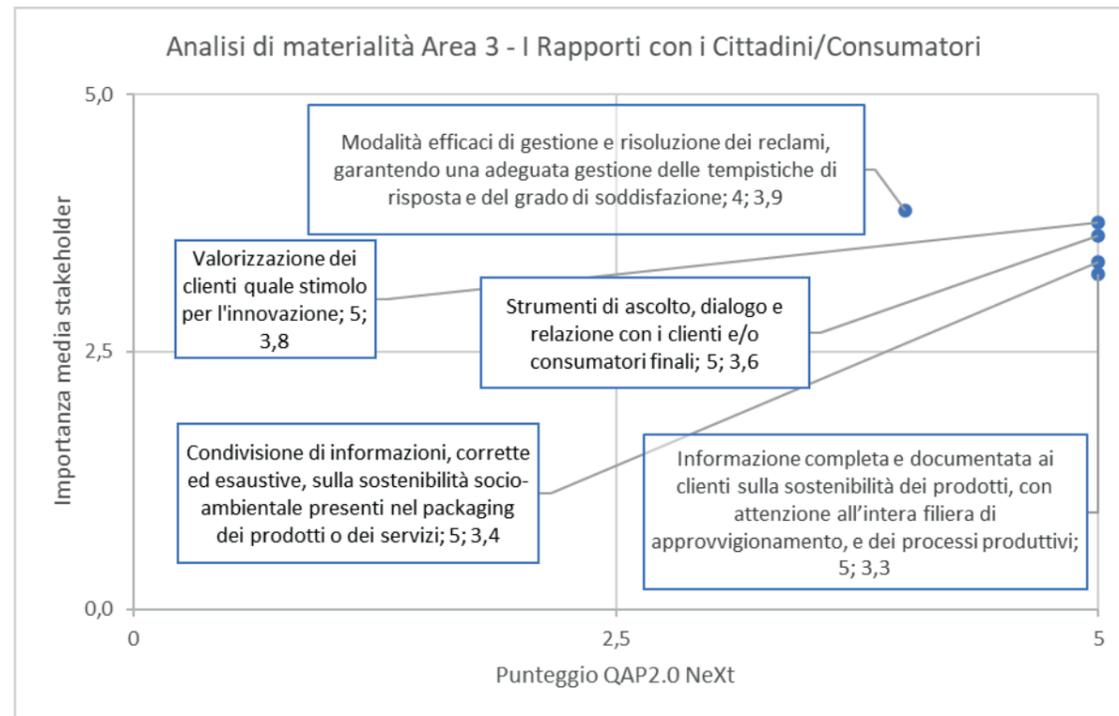
Nell'Area 2 “Le Persone e l'Ambiente di Lavoro”, solo uno degli indicatori evidenzia la necessità di un intervento prioritario ed è quello che riguarda il: **Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa.**

→ Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tale indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

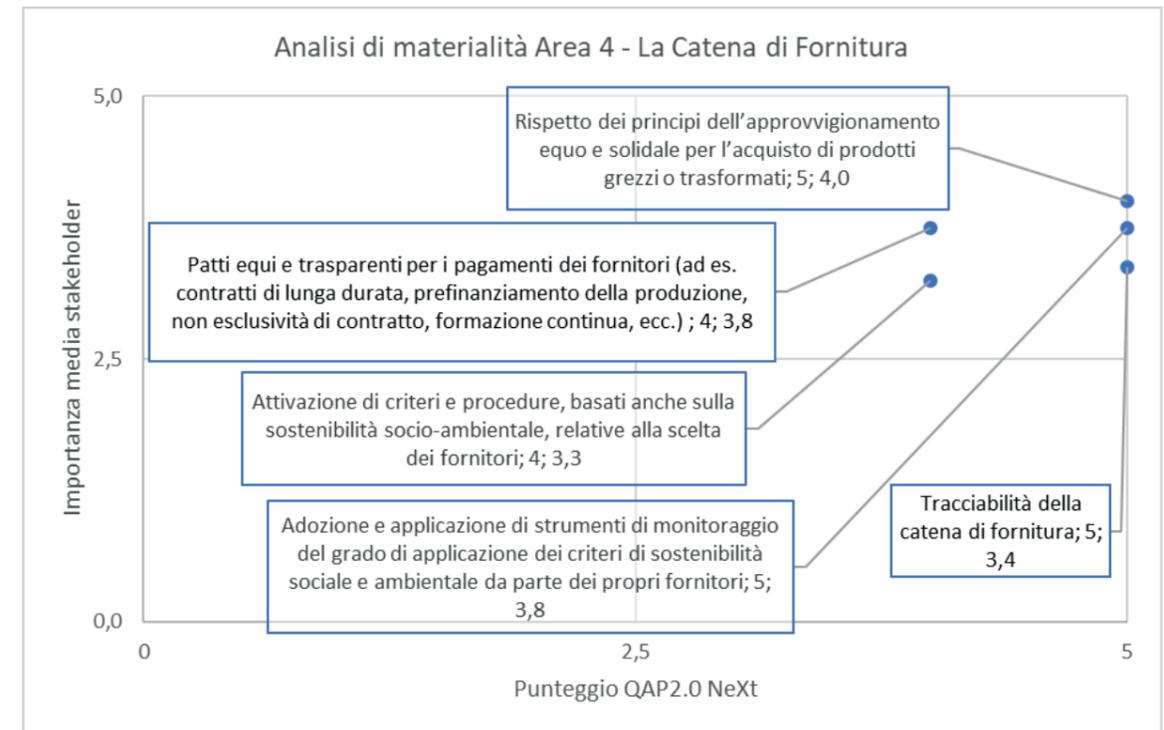
- L'adozione di ulteriori elementi per migliorare la retribuzione, anche funzionalmente alla capacità di attrazione di personale qualificato, connessi a sistemi di partecipazione economica (con l'introduzione di benefit riguardanti gli strumenti di welfare aziendale già in essere o di prossima introduzione).



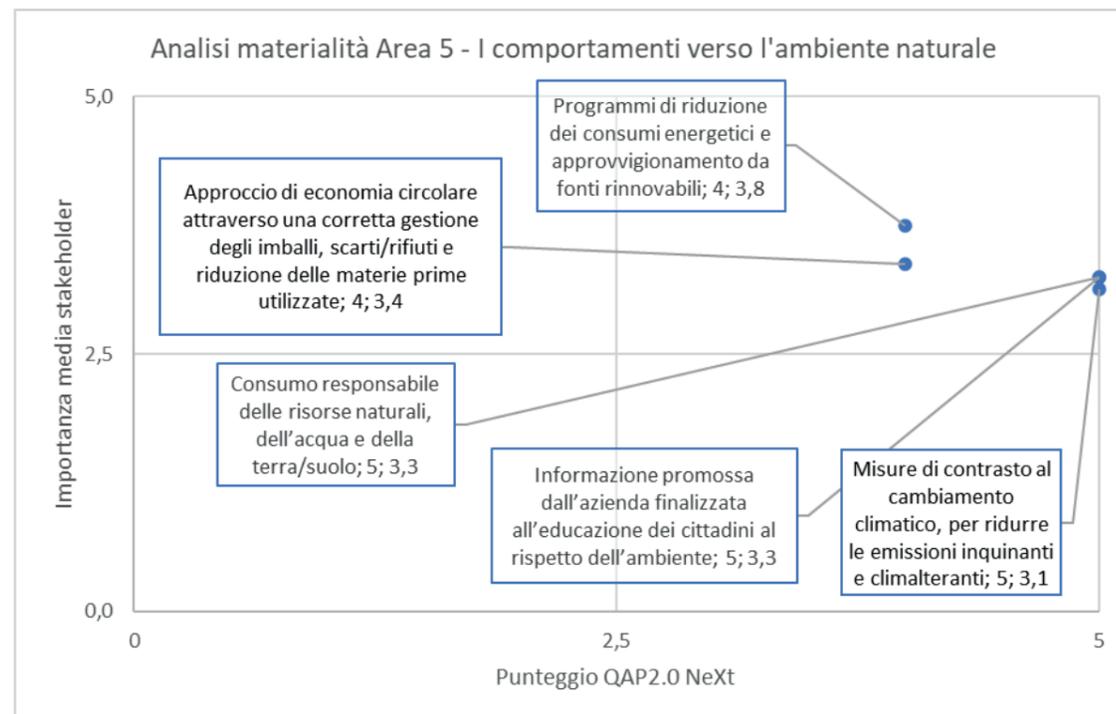
### Area 3 “I rapporti con i Cittadini/Utenti”



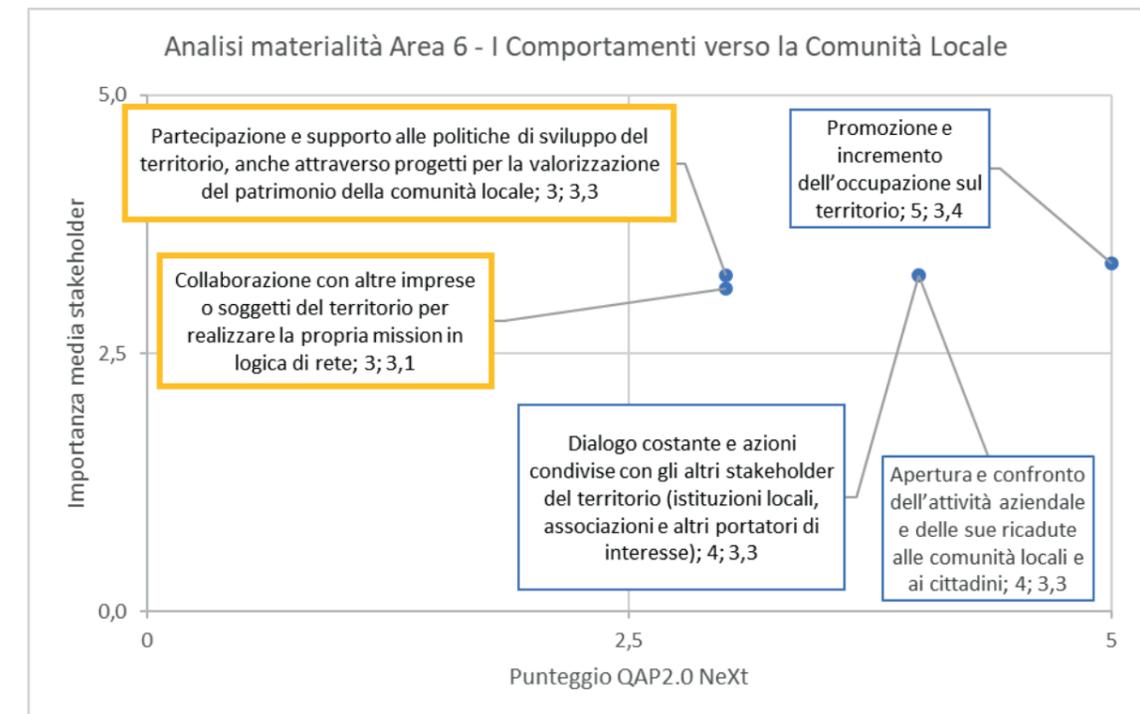
### Area 4 “La catena di fornitura”



## Area 5 “I comportamenti verso l’ambiente naturale”



## Area 6 “I comportamenti verso la comunità locale”



Nell'Area 6 “I comportamenti verso la comunità locale”, solo due degli indicatori evidenziano la necessità di un intervento prioritario e sono quelli che riguardano: **Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale;** **Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete.**

→ Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tale indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- L'attivazione di un **Patto di Rete** in sinergia con l'amministrazione pubblica locale e alcuni Enti del Terzo Settore, in risposta a uno o più bisogni presenti nel territorio di riferimento;
- L'elaborazione, sempre in una logica di rete, di una **progettualità di riqualificazione** di uno o più spazi culturali presenti nel territorio di riferimento;
- La **costruzione di un tavolo multistakeholder** per verificare la possibilità di sinergie nella logica di una possibile attivazione di un distretto diffuso.



### 3.2.3 I Rischi ESG

I fattori chiave per valutare la performance in una logica ESG, coincidente nella prospettiva di NeXt nella logica della sostenibilità integrale, sono rappresentati dai 30 indicatori nei quali si articola il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt. Difatti, essendo gli indicatori riconducibili per il tramite delle aree di valore ai pilastri ESG, un loro miglioramento determina un miglioramento in uno dei tre ambiti ESG.

I fattori chiave possono essere soggetti a rischi di diversa entità che, secondo l'approccio di NeXt, possono essere valutati tenendo in considerazione la combinazione dei seguenti elementi: 1. Rischio ESG interno partecipato; 2. Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica; 3. Rischio ESG connesso al risk management; 4. Rischio ESG connesso all'analisi di contesto.

Il primo elemento consiste nella valutazione delle priorità di intervento in relazione ai bisogni del territorio. Tale valutazione si consegue tramite la realizzazione di un importante processo di stakeholder engagement che, utilizzando la matrice degli stakeholder prioritari costruita in sede di calcolo del NeXt Index ESG, permette l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente l'emersione dei fattori/indicatori di debolezza. Il punteggio assegnato al rischio ESG interno partecipato è dato dalla percentuale di fattori chiave deboli.

La valutazione del secondo elemento si consegue mediante la rilevazione e analisi di tutte le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave. Il punteggio assegnato al rischio ESG "di pianificazione strategica" è dato dalla percentuale di fattori chiave per i quali non è presente alcuna strategia di miglioramento futuro. Il terzo elemento viene valutato prendendo in esa-

me le azioni strategiche di management che sono state implementate negli ultimi cinque anni nei 30 fattori chiave. Il punteggio assegnato al rischio ESG di "risk management" è dato dalla percentuale di fattori chiave per i quali non si riscontra nessuna strategia di miglioramento negli ultimi cinque anni. La valutazione del quarto elemento, l'analisi di contesto, si realizza studiando il livello e il trend della provincia in cui opera l'azienda in relazione ai dati nazionali utilizzando una selezione pari a 30 indicatori riconducibili ai principi ESG (10 indicatori per il pilastro E, 10 per il pilastro S e 10 per il pilastro G) provenienti da diverse fonti ufficiali (si veda appendice 2). Il punteggio assegnato al rischio ESG "di contesto" è dato dalla percentuale di indicatori che registrano un livello o un trend negativo rispetto al dato nazionale.

Dunque, ciascun elemento di rischio può assumere un valore riparametrato fra 0 e 10, in quanto tutti sono calcolati come percentuali o sono direttamente espressi in una valutazione di pari entità.



## L'analisi dei rischi ESG

L'analisi dei fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati si compone di quattro elementi: 1) l'emersione dei fattori di debolezza; 2) le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave; 3) le eventuali strategie passate, con i relativi risultati conseguiti per il miglioramento dei 30 fattori chiave; 4) l'analisi di contesto.

1) Per il primo elemento si procede con l'analisi di materialità dei fattori chiave (i 30 indicatori) e all'individuazione dei fattori di debolezza. Per COELMO, dati i punteggi ottenuti nel questionario e la relativa priorità attribuita dagli stakeholder (secondo livello di stakeholder engagement), tali fattori sono: Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa; Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale; Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete. La percentuale di fattori critici è dunque pari al 10% (3 indicatori su 30).

2) A valle della rilevazione e analisi di tutte le strategie di intervento pianificate per il miglio-

ramento dei 30 fattori chiave, si registra la presenza delle stesse nel 93,4% degli indicatori (quindi il 6,6% dei fattori chiave non presenta strategie future).

3) A valle della rilevazione e analisi di tutte le strategie di intervento e i relativi risultati conseguiti per il miglioramento dei 30 fattori chiave, si registra la presenza delle stesse con risultati positivi nel 93,4% degli indicatori (quindi il 6,6% dei fattori chiave non presenta strategie passate o i risultati di queste ultime sono negativi). Leggendo simultaneamente le percentuali di cui al punto 2) e 3) emerge una continuità di pianificazione strategica sui temi della sostenibilità, in quanto gli indicatori per i quali sono presenti politiche passate e future, come illustrato nel Box seguente, sono i medesimi.

4) A valle dell'analisi di contesto relativa alla Provincia in cui COELMO ha la sede legale (Napoli), realizzata per il tramite dell'utilizzo di 30 indicatori provenienti da fonti ufficiali e riconducibili ai tre pilastri ESG, si registra un 76,6% di indicatori con un livello inferiore al dato nazionale e un 55,5% con un trend negativo (sempre rispetto al dato nazionale).

La Tabella di seguito sintetizza i risultati di questa seconda fase. Il punteggio derivante dalla valutazione dei rischi associati ai fattori chiave (scalato su base 10) è pari a 1,6.

Elemento valutativo di rischio	Valore rilevato	Peso	
1. Rischio ESG interno partecipato	10	15%	
2. Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica	6,6	40%	
3. Rischio ESG connesso al risk management	6,6	30%	
4. Rischio ESG connesso all'analisi di contesto	$(76,6+55,5)/2=66,05$	15%	
<b>Totale (scalato su base 10)</b>			<b>1,6</b>

Indicatore del NeXt Index®	Rischio ESG interno partecipato	Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica	Rischio ESG connesso al risk management
Trasparenza dei soci e della provenienza del capitale	no	no	no
Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	no	no	no
Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder	no	no	no
Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda	no	no	no
Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda	no	no	no
Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale	no	no	no
Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa	sì	no	no
Presenza di una Rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori	no	no	no
Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro	no	no	no
Sviluppo professionale dei lavoratori, tramite riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali	no	no	no
Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali	no	no	no
Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità dei prodotti, con attenzione all'intera filiera di approvvigionamento, e dei processi produttivi	no	no	no
Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione	no	no	no
Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione	no	no	no
Per l'impresa B2B, controllo della correttezza delle destinazioni d'uso finale dei prodotti e/o dei servizi. Per l'impresa B2C, condivisione di informazioni, corrette ed esaustive, sulla sostenibilità socio-ambientale presenti nel packaging dei prodotti o dei servizi	no	no	no
Tracciabilità della catena di fornitura	no	no	no
Attivazione di criteri e procedure, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale, relative alla scelta dei fornitori	no	no	no
Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale da parte dei propri fornitori	no	no	no
Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)	no	no	no
Rispetto dei principi dell'approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati	no	sì	sì
Misure di contrasto al cambiamento climatico, per ridurre le emissioni inquinanti e climalteranti	no	no	no
Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate	no	no	no
Programmi di riduzione dei consumi energetici e approvvigionamento da fonti rinnovabili	no	sì	sì
Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente	no	no	no
Consumo responsabile delle risorse naturali, dell'acqua e della terra/suolo	no	no	no
Apertura e confronto dell'attività aziendale e delle sue ricadute alle comunità locali e ai cittadini	no	no	no
Dialogo costante e azioni condivise con gli altri stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)	no	no	no
Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale	sì	no	no
Promozione e incremento dell'occupazione sul territorio	no	no	no
Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete	sì	no	no
<b>Totale elementi di rischio</b>	<b>3/30</b>	<b>2/30</b>	<b>2/30</b>

### 3.2.4. Le controversie ESG

Un caso di controversia è definito come un evento o una situazione corrente per la quale l'opinione dei consumatori varia circa l'operato dell'impresa e/o i suoi prodotti e la percezione sul loro impatto ambientale, sociale o di governance diventa negativa. Generalmente, si tratta di un singolo episodio, come la diffusione incontrollata di notizie riservate, un incidente o un'azione regolatoria, o di una serie di avvenimenti ravvicinati e connessi tra loro, quali multe riguardo la gestione della sicurezza sul luogo di lavoro, accuse ripetute di comportamenti anti-competitivi legate alla stessa linea di prodotto, proteste reiterate della comunità locale a proposito di uno stabilimento o la denuncia ripetuta di un comportamento discriminatorio.

Il modello di NeXt Index® ESG esamina le controversie con l'obiettivo di comprendere se indichino la presenza di problemi strutturali nella capacità di gestione dei rischi ESG dell'azienda. Coerentemente con l'approccio utilizzato per rischi e opportunità, un caso di controversia è ritenuto il campanello d'allarme di un problema strutturale che si concretizzerà in un futuro rischio materiale per l'azienda (un peggioramento dei fattori chiave).

Anche in questa fase di valutazione si adotta l'approccio tipico dei percorsi NeXt: la partecipazione delle più qualificate esperienze della società civile, che garantisce validità e qualità dei risultati ottenuti.

Il calcolo del punteggio delle controversie è effettuato mediante ventidue metriche di controversie ESG (Appendice 3) riprese dalla metodologia Thomson Refinitiv. Come si può notare esistono controversie connesse al pilastro ambientale, controversie legate a quello sociale e controversie riconducibili a quello della governance.

A ciascuna controversia viene assegnata una variabile dummy che può assumere, per sua natura, valore 0 se la controversia non è presente e valore 1 se quest'ultima è presente. Nel caso in cui la controversia fosse presente (valore 1) è necessario andare a valutare altri due elementi:

- Il numero di controversie attive legate a quella specifica tematica
- La gravità di ciascuna delle controversie attive legate a quella specifica tematica. In particolare, quest'ultimo elemento viene analizzato prendendo in esame il numero di soggetti coinvolti e il lasso temporale da cui è attiva la controversia specifica. Entrambi questi aspetti possono assumere tre valori standard (0,25 se bassa; 0,50 se media; 0,75 se alta) e l'indice di gravità è dato dalla media dei due valori assegnati.

Una volta stimati i punteggi di ciascuna controversia le stesse vengono aggregate all'interno dei tre pilastri ESG, tramite procedura di media ponderata e, infine, si procede al calcolo del valore complessivo attribuito alle controversie.

### L'analisi delle controversie ESG

L'analisi delle controversie si articola in due momenti: 1) la rilevazione e analisi della presenza di controversie in ambito ESG; 2) la rilevazione e analisi del numero e dell'entità (numerosità dei soggetti coinvolti e lunghezza

del periodo temporale in cui è stata aperta la controversia) delle controversie presenti.

Per COELMO non si registrano controversie di alcun tipo.

### 3.3. I risultati del NeXt Index® ESG e il Rating ESG 2022

Alla luce di quanto emerso dalle fasi precedenti, il punteggio del NeXt Index® ESG è pari a **88,97** (in crescita rispetto all'87,82 del 2021).

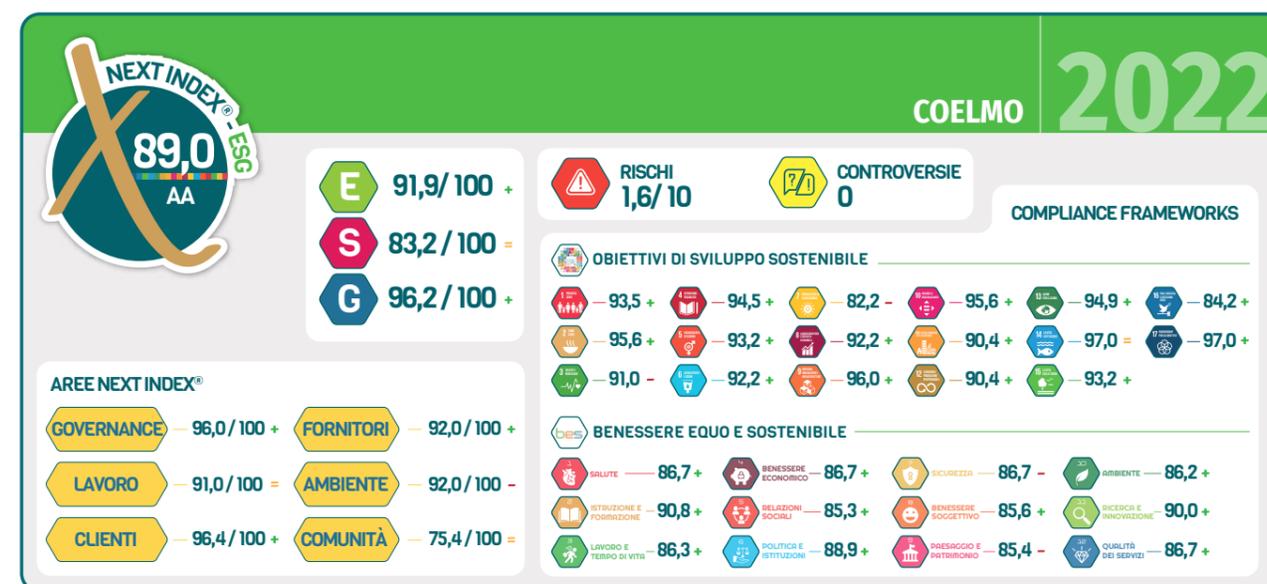
Conseguentemente il **Rating ESG** è pari a **AA** (stabile<sup>1</sup> con outlook positivo) e quindi **COELMO** risulta essere un'Impresa Sostenibile.

Il Pilastro in cui si registra il valore più elevato è quello Governance (96,2 - in miglioramento), seguito da quello della Ambientale (91,9 - in miglioramento) e da quello Sociale (83,2 - stabile).

Il livello dei rischi è pari a 1,6 su 10, che rappresenta un valore notevolmente basso, grazie soprattutto alla presenza di politiche passate e future sui temi della sostenibilità integrale, che permettono di prevenire e gestire i rischi ESG.

Non si registrano controversie.

Passando all'analisi delle sei aree di valore del NeXt Index®, quella nella quale si registra la performance migliore concerne i rapporti con i clienti (96,4 - in miglioramento), seguita da quella relativa all'azienda e al governo dell'organizzazione (96 - in miglioramento), dai rapporti con i fornitori (92 - in miglioramento), dai rapporti con l'ambiente naturale (92 - in peggioramento) e da quella concernente le persone e l'ambiente di lavoro (91 - stabile). L'area dei rapporti con la comunità locale risulta essere l'unica con un punteggio inferiore a 90 (75,4 - stabile) e rappresenta quindi lo spazio di responsabilità ESG in cui COELMO dovrà approfondire l'impegno maggiore nei prossimi anni.



<sup>1</sup> Dal 2022 NeXt Economia, a seguito del percorso con ICCREA ha modificato la classificazione del Rating togliendo le classi + e -. Conseguentemente per COELMO, che nel 2021 si era già sottomessa al procedimento di valutazione ESG ottenendo AA+ nella vecchia classificazione, non si tratta di un peggioramento in quanto, come evidenziato nel testo, il punteggio è migliorato e il rating (anche nella nuova classificazione) si mantiene stabile con outlook positivo.

# Conclusioni e prospettive future

---

*Pianificare, sbagliare, comprendere, agire e, così, migliorare. Lo facciamo da oltre settantacinque anni e non smetteremo mai di farlo, per competere a livello globale, con una struttura organizzativa e produttiva profondamente radicata nel territorio. Negli anni, gli ambiti coinvolti dal processo di analisi e miglioramenti si sono allargati e strutturati, fino a comprendere la quasi totalità dell'ambiente economico, socioculturale e naturale nel quale operiamo, attraverso l'individuazione di processi e soluzioni che rispettino le persone coinvolte, nella profonda convinzione che la nostra linfa vitale provenga dalla valorizzazione di ogni singola interazione ambientale. La consapevolezza dell'accettare il cambiamento e l'incertezza come condizioni permanenti del futuro, poi, ha reso possibile la definizione di una struttura organizzativa e produttiva pronta a rispondere efficacemente alle sfide dettate dalla transizione digitale ed ambientale, transizioni che avranno*

*un impatto significativo sul nostro core business, quello della generazione distribuita di energia elettrica, e che ci daranno la possibilità di mettere a pieno valore le competenze tecniche, commerciali ed etiche acquisite in decenni di lavoro.*

*Dr. Marco Monsurrò, PhD  
Amministratore Delegato / CEO*



## Appendice 1 Gli indicatori ESG di contesto

N	Pilastro	BES di Riferimento	Indicatore	Fonte
1	E	Ambiente	Dispersione da rete idrica comunale	BES dei Territori
2	E	Ambiente	Popolazione esposta al rischio di frane	BES dei Territori
3	E	Ambiente	Popolazione esposta al rischio di alluvioni	BES dei Territori
4	E	Ambiente	Energia elettrica da fonti rinnovabili	BES dei Territori
5	E	Ambiente	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani	BES dei Territori
6	E	Ambiente	Concentrazione media annua di PM10	BES dei Territori
7	E	Ambiente	Concentrazione media annua di PM2.5	BES dei Territori
8	E	Ambiente	Uso efficiente del suolo	Legambiente
9	E	Ambiente	Piste ciclabili	Legambiente
10	E	Ambiente	Energie rinnovabili: solare termico e fotovoltaico pubblico	Legambiente
11	S	Benessere Economico	Reddito pro-capite +Patrimonio pro-capite	BES dei Territori
12	S	Benessere Economico	Valore aggiunto pro-capite	Istat
13	S	Benessere Economico	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	BES dei Territori
14	S	Benessere Economico	Rischio dei finanziamenti	Istat
15	S	Istruzione e Formazione	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	BES dei Territori
16	S	Istruzione e Formazione	Partecipazione alla formazione continua	BES dei Territori
17	S	Istruzione e Formazione	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	BES dei Territori
18	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione (20-64 anni)	BES dei Territori
19	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	BES dei Territori
20	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione femminile (20-64 anni)	Istat
21	G	Politica e Istituzioni	Comuni: capacità di riscossione	BES dei Territori
22	G	Politica e Istituzioni	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	BES dei Territori
23	G	Qualità dei Servizi	Posti-km offerti dal Tpl	BES dei Territori
24	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Propensione alla brevettazione	BES dei Territori
25	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	BES dei Territori
26	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Numero di start-up	BenVivere
27	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Tasso di over-qualification	BenVivere
28	G	Sicurezza	Indicatore composito di specifici delitti	Istat
29	G	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di iscrizione netto al registro delle imprese	BenVivere
30	G	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Mismatch tra domanda e offerta di lavoro	BenVivere

## Appendice 2 Elenco delle Controversie

Area NeXt Index®	Pilastro	Categoria	Nome	Tipo di metrica	
Area 2 Area 6	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie e danni dei consumatori	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie salute e sicurezza clienti	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie sulla privacy	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie sul marketing	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie in ambito R&D	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie per atteggiamento anti-competitivo	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie in ambito di etica del business	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie in merito alla proprietà intellettuale	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie legate ai paesi critici	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie sulla salute pubblica	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie su frodi fiscali	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Diritti Umani	Controversie riguardo al lavoro minorile	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Diritti Umani	Controversie riguardo ai diritti umani	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Dipendenti	Controversie sulla diversity	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Dipendenti	Controversie su salute e sicurezza dei dipendenti	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Dipendenti	Controversie su paghe e condizioni di lavoro	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Dipendenti	Management Departures	Qualche membro del management ha rassegnato dimissioni volontarie o è stato sollevato dall'incarico?	
	Area 1 Area 3	Governance	Gestione aziendale	Controversie su retribuzione del management	Numero di controversie pubblicate
		Governance	Azionisti	Controversie in merito alla contabilità	Numero di controversie pubblicate
		Governance	Azionisti	Controversie di inside dealer	Numero di controversie pubblicate
Governance		Azionisti	Controversie sui diritti degli azionisti	Numero di controversie pubblicate	
Area 4 Area 5	Ambiente	Utilizzo delle risorse	Controversie ambientali	Numero di controversie pubblicate	

