

# Cielo e Terra, il capitale umano come scelta strategica

scritto da Claudia Meo | 24 Giugno 2026



*Cielo e Terra, azienda certificata B Corp e Società Benefit, costruisce la propria strategia sul capitale umano. Nell'intervista, il direttore generale Luca Cielo racconta indagini di clima interno, sistemi di ascolto e welfare, percorsi di formazione e il progetto di bilancio delle competenze, anche alla luce delle novità normative europee in materia di trasparenza salariale introdotte nel 2026.*

Cielo e Terra è un buon esempio di evoluzione del vino italiano da prodotto agricolo a progetto industriale e culturale. Nata dall'incontro tra la tradizione della famiglia Cielo e il patrimonio viticolo di Collis Veneto Wine Group, l'azienda ha costruito negli anni un modello capace di coniugare grandi volumi, presenza internazionale e accessibilità al consumatore, senza rinunciare a una forte

attenzione verso la sostenibilità. Tra le prime realtà vinicole italiane a ottenere la certificazione **B Corp** e a trasformarsi in **Società Benefit**, Cielo e Terra è un interessante benchmark per chi intende puntare su responsabilità sociale e valorizzazione delle persone per connotare e arricchire la propria strategia d'impresa.

Negli anni l'azienda ha infatti affiancato alla crescita del business un percorso strutturato sul fronte della sostenibilità e della valorizzazione delle persone. Tra gli elementi fondanti della sua filosofia imprenditoriale vi è una convinzione precisa: il capitale umano non è semplicemente una risorsa da gestire, ma una componente essenziale dello sviluppo aziendale. Ne abbiamo parlato con **Luca Cielo**, direttore generale dell'azienda.

## **Direttore, quale idea di impresa e quali valori umani sono alla base del modello imprenditoriale di Cielo e Terra?**

I valori che guidano il nostro lavoro sono quelli di un'azienda solida e dinamica, capace di offrire un ambiente fiduciario e familiare, nel quale le persone possano lavorare in sicurezza e sentirsi parte di un progetto condiviso. Da sempre investiamo nella formazione professionale e nella costruzione di una cultura aziendale propositiva. Crediamo che il successo dell'impresa dipenda dalla capacità di valorizzare le persone, svilupparne le competenze e creare le condizioni affinché possano contribuire in modo attivo alla crescita dell'organizzazione.

## **In che modo i collaboratori partecipano concretamente alla vita e all'evoluzione dell'azienda?**

Per noi il coinvolgimento non è uno slogan ma un'attività

strutturata. Ogni due anni realizziamo un'indagine sul clima aziendale che ci permette di raccogliere il punto di vista delle persone su temi quali equità, riconoscimento, rispetto, leadership, comunicazione, benessere e sostenibilità. Nell'ultima rilevazione hanno partecipato 73 dipendenti su 98, un livello di adesione che consideriamo molto significativo.

A questo si affiancano strumenti di comunicazione interna, questionari periodici e iniziative che favoriscono il dialogo continuo. Inoltre, abbiamo sviluppato sistemi di ascolto e segnalazione che garantiscono riservatezza e tutela dei lavoratori, supportati anche dall'attività di un team etico che coinvolge risorse umane, rappresentanza sindacale e direzione aziendale. Il nostro obiettivo è creare un contesto in cui le persone possano esprimere idee, osservazioni e proposte di miglioramento sentendosi realmente ascoltate.

## **Quando le indagini interne fanno emergere anche aree di miglioramento, come affrontate questi aspetti?**

È proprio questo uno degli elementi più utili dell'ascolto. Le persone ci hanno confermato una forte identificazione con l'azienda, il riconoscimento del proprio contributo ai risultati e un diffuso senso di orgoglio professionale. Allo stesso tempo sono emerse indicazioni molto concrete su alcuni aspetti che possiamo rafforzare ulteriormente.

Tra questi vi sono la necessità di comunicare in modo ancora più efficace gli obiettivi e le prospettive dell'azienda e quella di rendere più chiari i percorsi di crescita professionale. Abbiamo quindi avviato un lavoro importante per definire strumenti più trasparenti, anche alla luce delle recenti evoluzioni normative europee in materia di equità e sviluppo professionale: mi riferisco, ad esempio, al Decreto Legislativo n. 96 del 2026, appena entrato in vigore, che introduce obblighi di trasparenza salariale ed in generale

norme volte a impedire discriminazioni salariali.

In questo contesto rientra anche il progetto di bilancio delle competenze, che prevede una valutazione dettagliata delle competenze per singola funzione con l'obiettivo di costruire percorsi di allineamento e crescita sempre più strutturati.

## **Il benessere delle persone è un tema sempre più centrale nelle organizzazioni. Quali strumenti avete sviluppato in questa direzione?**

Partiamo da un principio molto semplice: il lavoro deve essere compatibile con la qualità della vita delle persone. Per questo prestiamo particolare attenzione all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, rispettando gli orari di lavoro e cercando soluzioni organizzative che tengano conto delle esigenze individuali.

Per i ruoli che lo consentono è previsto lo smart working, affiancato da forme di flessibilità che permettono di conciliare meglio gli impegni personali e professionali. Abbiamo inoltre sviluppato nel tempo un sistema di welfare articolato, che comprende premi di risultato, strumenti di sostegno alle famiglie, contributi destinati alla scuola, ai servizi socioassistenziali, alla previdenza complementare, allo sport e ad altre attività della vita quotidiana.

A questo si aggiunge un dialogo costante con le rappresentanze sindacali interne, con le quali condividiamo periodicamente i sistemi di premialità e le iniziative rivolte ai lavoratori.

## **La formazione rappresenta un altro pilastro della vostra politica sulle**

## **risorse umane. Su quali aspetti state investendo maggiormente?**

La formazione è un investimento fondamentale perché consente alle persone di crescere insieme all'azienda. Accanto agli aggiornamenti tecnici e alla formazione obbligatoria sulla sicurezza, lavoriamo molto sullo sviluppo di competenze trasversali come il problem solving, la leadership, la gestione del tempo e delle risorse.

Negli ultimi anni le attività formative sono aumentate anche per accompagnare l'inserimento di nuovi collaboratori e per rafforzare la cultura organizzativa. Continuiamo inoltre a sviluppare percorsi dedicati ai neoassunti e ai responsabili di area, affinché vi sia un allineamento costante sulle procedure aziendali e sulle modalità operative.

L'attenzione alla sicurezza rimane una priorità assoluta: tutti gli investimenti necessari per la riduzione dei rischi e l'adeguamento degli ambienti e delle attrezzature vengono considerati prioritari.

## **Cielo e Terra è certificata B Corp dal 2020. Quale significato ha avuto questo percorso e quali sono le vostre priorità per il futuro?**

La certificazione B Corp ha rappresentato un passaggio importante perché ci ha consentito di misurare in modo rigoroso il nostro impatto nelle aree della governance, dei lavoratori, della comunità, dell'ambiente e dei clienti. Più che un traguardo, però, lo consideriamo uno strumento di miglioramento continuo. Continueremo a lavorare per garantire occupazione sicura, parità di trattamento, sviluppo delle competenze e coinvolgimento delle persone. Crediamo infatti che la competitività di un'impresa passi sempre più dalla

capacità di creare un ambiente di lavoro nel quale ciascuno possa contribuire con responsabilità, professionalità e consapevolezza agli obiettivi comuni.

---

## **Punti chiave**

1. **Ascolto strutturato:** ogni due anni un'indagine di clima coinvolge i dipendenti su equità, leadership e benessere.
2. **Welfare aziendale:** premi di risultato, sostegno alle famiglie, smart working e contributi per scuola e previdenza.
3. **Formazione continua:** percorsi su sicurezza, competenze trasversali e inserimento dei neoassunti.
4. **Trasparenza salariale:** il Decreto Legislativo 96/2026 guida nuovi strumenti di sviluppo professionale.
5. **Certificazione B Corp:** dal 2020 misura l'impatto su governance, persone, comunità e ambiente.