



**MARTA**  
**LUPI**  
R&D ENGINEER  
ISOPAN

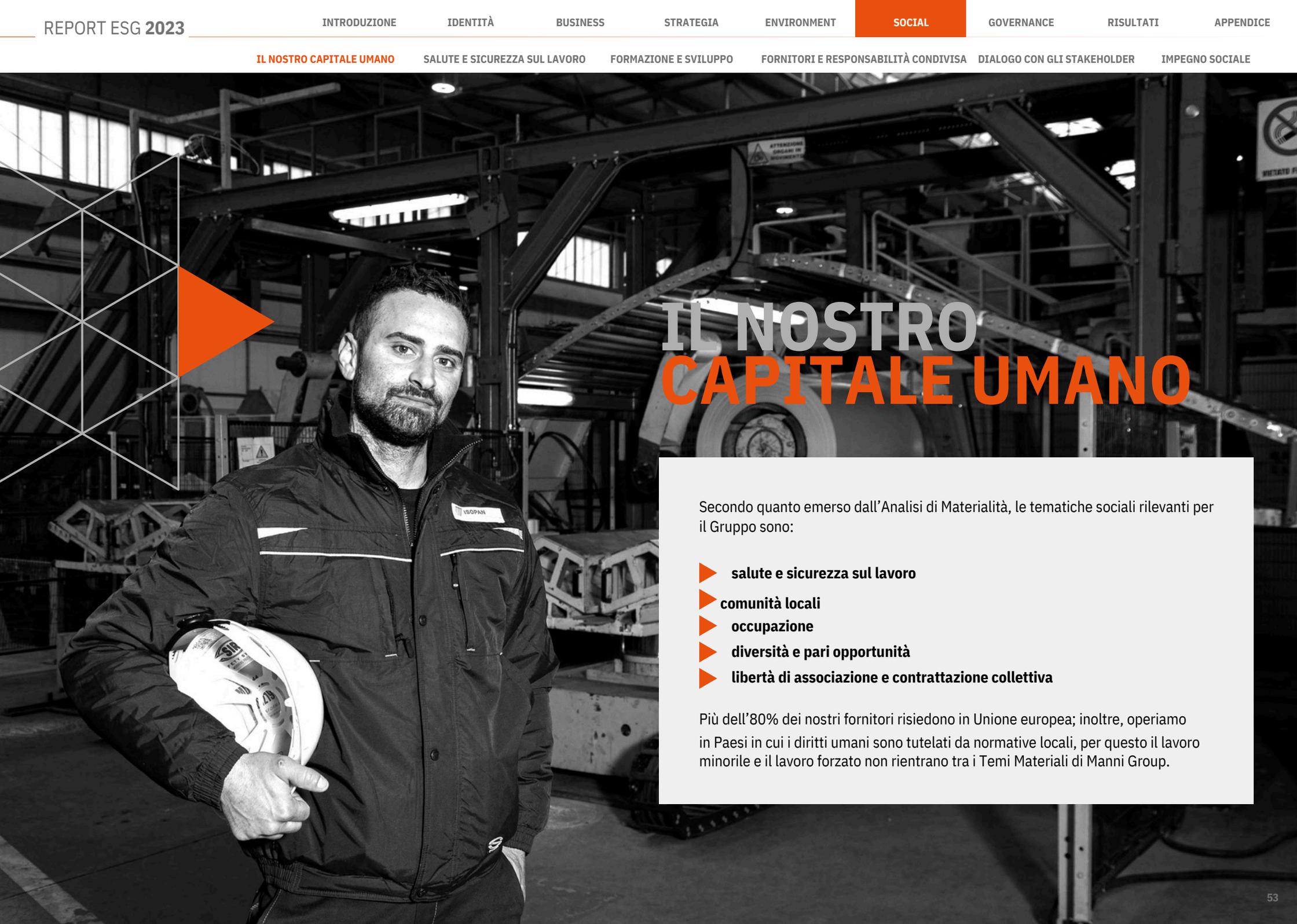
## OUR VISION FOR SOCIAL

“  
In  
n  
novazione per

**sviluppo**, un fattore fondamentale i cui effetti vengono moltiplicati dalle collaborazioni con una **rete virtuosa di attori diversi** (istituzioni, aziende private, associazioni di categoria, università ed enti no profit); la diffusione di una cultura aziendale che promuove il benessere e l'equilibrio vita-lavoro attraverso la flessibilità; formazione e sviluppo professionale tramite corsi, webinar e borse di studio per generare competenze e soddisfazione; **integrità** della catena di fornitura; **attività di volontariato, supporto all'istruzione, all'arte**.

Insomma, un impegno a tutto tondo.

”



# IL NOSTRO CAPITALE UMANO

Secondo quanto emerso dall'Analisi di Materialità, le tematiche sociali rilevanti per il Gruppo sono:

- ▶ **salute e sicurezza sul lavoro**
- ▶ **comunità locali**
- ▶ **occupazione**
- ▶ **diversità e pari opportunità**
- ▶ **libertà di associazione e contrattazione collettiva**

Più dell'80% dei nostri fornitori risiedono in Unione europea; inoltre, operiamo in Paesi in cui i diritti umani sono tutelati da normative locali, per questo il lavoro minorile e il lavoro forzato non rientrano tra i Temi Materiali di Manni Group.

**IL NOSTRO CAPITALE UMANO**

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

FORMAZIONE E SVILUPPO

FORNITORI E RESPONSABILITÀ CONDIVISA

DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

IMPEGNO SOCIALE

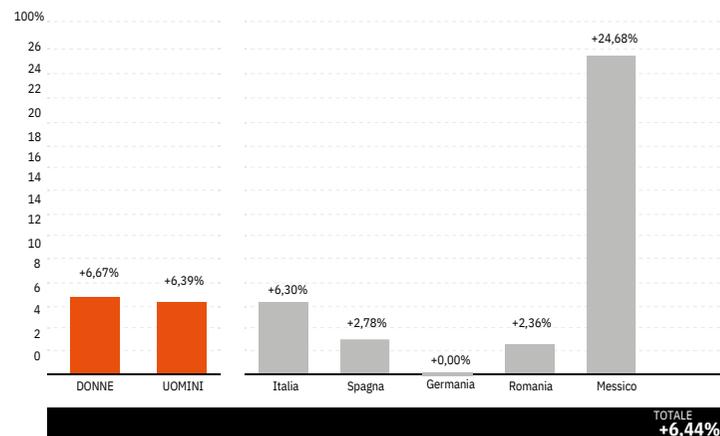


Le persone sono una risorsa fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Per tale motivo ci impegniamo costantemente a offrire ai nostri collaboratori un ambiente di lavoro inclusivo in cui si sentano sicuri, coinvolti e valorizzati.

Al 2023 il Gruppo vanta una popolazione aziendale di 1.239 persone, registrando un incremento di oltre il 6% rispetto all'anno precedente, considerando i nuovi confini organizzativi (si veda la Nota Metodologica per maggiori dettagli).

**► Variazione percentuale del numero di dipendenti rispetto al 2022**



**► Numero dei lavoratori suddiviso per genere ed età**

	Donne		Uomini	
	<29 anni	30<anni <49	>50 anni	
	28,65%	71,35%	18,58%	81,42%
		9,29%	90,71%	

Il dato tiene conto dei dipendenti e dei lavoratori non dipendenti perimetro Italia.

**► Numero degli amministratori suddiviso per genere ed età**

30<anni <49		>50 anni	
21%	0%	71%	8%

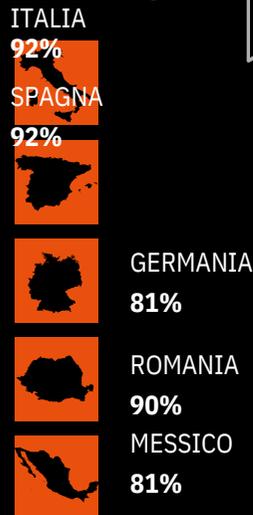
Il dato è riferito ai manager che partecipano alla governance del Gruppo.



**TASSO DI TURNOVER**



**TASSO DI RETENTION**



Il tasso di turnover è stato calcolato rapportando la somma del numero degli assunti e dei cessati nell'anno, sulla media annua dei dipendenti.  
 Il tasso di retention è stato calcolato rapportando la differenza tra il numero di dipendenti in forza al 1/1/ 2023 e le dimissioni volontarie, sul numero di dipendenti in forza al 1/1/ 2023.

In fase di onboarding vengono consegnate e illustrate ai neoassunti tutte le policy del Gruppo e l'informativa prevista dal Decreto Trasparenza per informare i lavoratori sui loro diritti contrattuali. Inoltre, vengono espone le alternative disponibili sui fondi pensione. A oggi, non sono previsti piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento.

Nel 2023 i dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale facoltativo sono 10 (6 donne e 4 uomini). Il tasso di rientro al lavoro è

pari al 90%, in quanto una dipendente donna ha deciso di non proseguire il rapporto di lavoro. Nei 12 mesi successivi, l'80% è ancora dipendente di Manni Group.

La procedura di determinazione della retribuzione segue le tabelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e le Contrattazioni di Secondo Livello vigenti nei Paesi in cui operano le sedi del Gruppo. Per la direzione e i responsabili di funzione è prevista, inoltre, una parte della retribuzione variabile collegata

a obiettivi di performance. Parte dei Management By Objectives (MBO) assegnati all'alta direzione è collegata a target di natura ESG.

Nei Paesi dove sono localizzati i nostri stabilimenti non sempre sono presenti contratti collettivi nazionali, in questi casi Manni Group applica accordi collettivi aziendali condivisi con le rappresentanze locali dei lavoratori.

Il rapporto fra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annua media di tutti i dipendenti Italia nel 2023 è 911%.

La media salariale di tutti i dipendenti in Italia è aumentata del +5%\* rispetto il periodo precedente. Operiamo in Paesi in cui il lavoro minorile, il lavoro forzato o obbligatorio e la libertà di associazione o di contrattazione collettiva sono tutelati da normative locali.

\* Per il calcolo è stato fatto il rapporto tra la retribuzione totale annua media di tutti dipendenti Italia nel 2023 e la retribuzione totale annua media di tutti dipendenti Italia nel 2022.



## ▶ HR POLICY

Riteniamo che aggiornare le policy di Gruppo sia un processo cruciale per garantire che le regole e le direttive siano allineate ai nostri obiettivi, alle normative legali e al contesto operativo in continua evoluzione.

Il regolamento sullo smart working è stato revisionato con l'obiettivo di prolungare, oltre il periodo sperimentale, la possibilità ai collaboratori di lavorare in modo più autonomo, fluido, dinamico e flessibile nel rispetto degli obiettivi di dipartimento, aziendali e di Gruppo.

Con l'intento di favorire ulteriormente la work-life

balance e in coerenza con la maggior flessibilità organizzativa derivata dal nuovo regolamento sullo smart working, è stato rinnovato il "Regolamento orario di lavoro personale impiegatizio"

duzione di nuove regole per permettere la liberalizzazione dell'orario di lavoro, all'interno di un perimetro strutturato in termini di responsabilità. Si prevede nel 2024 di aggiornare il regolamento anche per le altre business unit (BU).

L'attenzione verso le persone ci ha portati a redire

una policy sul recruitment, volta a garantire un processo di selezione equo, meritocratico e strutturato, nonché il rispetto della normativa, con linee guida chiare non solo per la funzione HR ma anche per tutti gli attori coinvolti nell'iter selettivo. Il documento prevede un

processo che pone al centro il soggetto, che tiene conto dei differenti background, esperienze e compe-

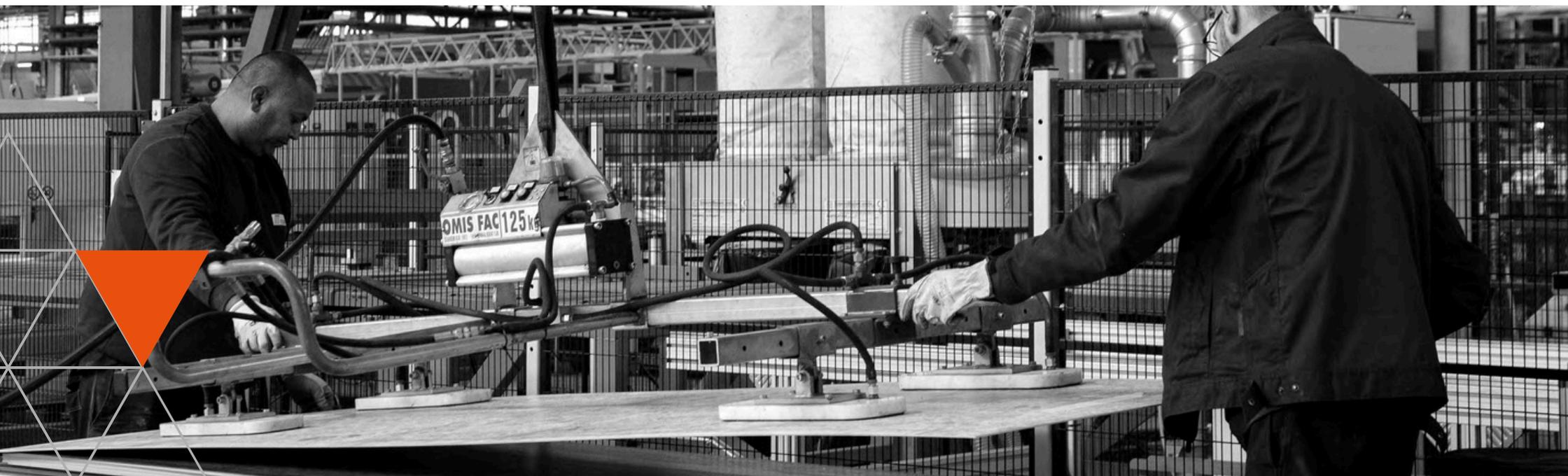
## SMART WORKING

Abbiamo coinvolto i collaboratori che hanno aderito allo smart working degli stabilimenti italiani in un sondaggio, per valutare i benefici derivanti dal lavoro da remoto in termini di tempo e di emissioni di CO<sub>2</sub>.

Sulla base delle 256 risposte ottenute sono state risparmiare:

**95 ton** di CO<sub>2</sub>  
**12 mila** ore

Per i calcoli sono stati utilizzati i dati forniti dalle risposte dei dipendenti riguardo: il mezzo di trasporto, il carburante, i km percorsi e il tempo impiegato per il tragitto casa-lavoro. I risultati del sondaggio si riferiscono ai 256 colleghi che hanno risposto al questionario e si sono resi disponibili a condividere i dati e le informazioni riguardo il tragitto casa-lavoro. I dipendenti totali che hanno aderito all'accordo di smart working sono 385, pertanto i valori sopra indicati non includono i 129 dipendenti che non hanno risposto al questionario ma che hanno comunque aderito all'accordo.



## ▶ JUST.

L'etichetta "Just." è un'iniziativa di Living Future Institute (LFI), un'organizzazione no profit che fornisce alle aziende uno strumento tangibile per dimostrare il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale e sociale.

Il programma volontario Just. vuole fornire un linguaggio comune e un **quadro di misurazione per la giustizia sociale nelle organizzazioni**, attraverso la trasparenza nelle politiche e pratiche riguardo questa tematica.

Dall'esperienza maturata con l'ottenimento dell'etichetta Declare per le soluzioni Isopan, nel 2023 abbiamo iniziato l'iter di certificazione per il conseguimento della label sociale Just., che prevediamo di concludere il prossimo anno. Gli indicatori sociali coperti dall'etichetta riguar-

dano: **la diversità e l'inclusione, l'equità, la salute, i benefit, la stewardship e gli acquisti**. Per ciascuno di essi viene assegnato un punteggio da 0 a 4 a seconda del livello di adesione alle metriche richieste dal programma.

## ▶ TALENT ATTRACTION

In un mercato del lavoro sempre più competitivo e in continuo cambiamento, riconosciamo l'importanza di politiche di talent attraction per attrarre candidati qualificati e di potenziale, offrendo loro la possibilità di crescere personalmente e professionalmente all'interno del Gruppo.

Non ci orientiamo solo a professionisti del settore, ma crediamo molto nei giovani talenti. Per questo motivo, partecipiamo a eventi con scuole e università con l'intento di attrarre le nuove

generazioni e far conoscere il Gruppo e i nostri valori sul territorio.

Inoltre, ogni anno diamo la possibilità a ragazzi e ragazze di svolgere stage curriculari, extracurriculari e PCTO (percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento): vere e proprie esperienze formative che possono poi trasformarsi in collaborazioni più durature all'interno del Gruppo.

## ▶ PIANO WELFARE

Il nostro impegno si misura anche dall'attenzione verso le persone, alle quali offriamo un programma di welfare in grado di soddisfare non solo i bisogni dei collaboratori, ma anche quelli delle loro famiglie. Il programma di welfare è attivo dal 2017 e la sua efficacia si può misurare calcolando la percentuale di dipendenti che in

questi anni hanno spontaneamente aderito a questo servizio. Infatti, nel 2023 la percentuale di adesione registrata è stata del 59%, rispetto a un 55% nel 2022.

I benefit aziendali standard sono garantiti a

tutti

i dipendenti indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo pieno, part-time, determinato e indeterminato). Tuttavia, è importante precisare che alcuni benefit aggiuntivi, come ad esempio l'auto aziendale e la copertura assicurativa vita/infortuni extraprofessionali, sono previsti in base alle mansioni svolte dal lavoratore all'interno dell'azienda.

# SICUREZZA SUL LAVORO

Prevenire gli infortuni non è solo un dovere imprenditoriale, ma è anche un aspetto che ricopre una grande importanza strategica: **la salute e la sicurezza del capitale umano è per noi una priorità.**

Riteniamo di fondamentale importanza la salute e la sicurezza per garantire un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i dipendenti.

Ci impegniamo a garantire ai nostri collaboratori una formazione adeguata, a offrire attrezzature di protezione individuali adeguate alle rispettive mansioni, a definire delle procedure di emergenza chiare ed efficaci e a identificare e valutare i potenziali rischi sul posto di lavoro.

Le società del Gruppo rispettano le normative territoriali vigenti nel Paese in cui operano.

► **Manni Sipre, Isopan SpA, Isopan Deutschland e Isocindu sono dotate di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro certificato ISO 45001. La certificazione, dunque, copre 831 dipendenti, che corrispondono al 67% del totale del personale di Gruppo.**

► **Isopan Ibérica e Isopan Est recepiscono le indicazioni del sistema della società madre Isopan Spa, adattandole alle diverse normative nazionali. Si prevede per il 2024 di estendere la certificazione secondo la ISO 45001 anche per queste ultime due società.**

► **Le altre società italiane basano il proprio sistema di gestione sulle disposizioni del Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/08).**

La presenza in diversi Paesi richiede un sistema di deleghe formalizzate volte a offrire un presidio puntuale e preciso in termini di salute e sicurezza. L'intero sistema, diversificato e organizzato per business unit, copre tutti i dipendenti del Gruppo.

Una solida struttura interna di procedure e sistemi informatici supporta i responsabili HSE (Health, Safety & Environment) del Gruppo nell'identificazione dei pericoli e nella valutazione dei rischi in tema di salute e sicurezza e nella conseguente predisposizione dei presidi di controllo, tra cui l'organizzazione del servizio di assistenza sanitaria. L'andamento degli infortuni, costantemente monitorato, è volto a individuare le cause al fine di intervenire tempestivamente con azioni correttive adeguate. Annualmente vengono sottoposti i risultati alla direzione. Promuoviamo la cultura in materia di salute e sicurezza attraverso un continuo scambio di informazioni con i fornitori che operano presso i nostri stabilimenti. Inoltre, realizziamo audit interni ed esterni con l'obiettivo di verificare l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di gestione, oltre che essere un importante stimolo al miglioramento continuo.

Gli incontri almeno annuali tra responsabili HSE, rappresentanti dei lavoratori e medici incaricati della sorveglianza sanitaria sono occasioni per analizzare quanto contenuto nel documento "Valutazione dei Rischi", ovvero le misure di identificazione e minimizzazione dei rischi e la gerarchia dei controlli, nel rispetto di quanto richiesto dalle normative nazionali in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Valorizziamo le figure specializzate, coinvolgendole in attività di affiancamento alle nuove risorse; crediamo che questa partecipazione spinga i collaboratori a trasmettere le conoscenze maturate e sviluppate nei diversi anni in materia di salute e sicurezza.

Annualmente viene proposto un piano di formazione che comprende sia aspetti obbligatori di legge che corsi qualitativi o di aggiornamento

**-24%** Infortuni rispetto al 2022

**0** Casi di decessi e di malattia professionale

## CORSO ABILITAZIONE DAE

In collaborazione con AIS (Associazione Italiana Soccorritori) organizziamo ogni due anni i corsi di abilitazione e di aggiornamento per l'utilizzo del defibrillatore (DAE) ai nostri collaboratori, al termine dei quali viene rilasciato un attestato in qualità di Esecutore BLSD (Basic Life Support Defibrillation).

**79** adesioni

**316** ore di formazione

## CHECK-UP SALUTE

Visto il successo dell'anno precedente, anche nel 2023 è stata offerta a tutti i dipendenti degli stabilimenti italiani la possibilità di effettuare un check-up tramite prelievo a un prezzo vantaggioso. Su base volontaria, hanno partecipato 219 collaboratori.

FORMAZIONE E SVILUPPO



**Poniamo grande attenzione alla formazione e allo sviluppo del capitale umano, perché vogliamo creare valore condiviso, professionale e umano** a beneficio sia di ciascun collaboratore sia del Gruppo.

Ci impegniamo costantemente a offrire ai dipendenti **attività formative finalizzate a rafforzare le competenze hard, soft e digital**. Grazie anche al contributo dei fondi interprofessionali per la formazione continua, sono

stati realizzati e avviati corsi ad hoc, seminari, attività di team building, MBA e coaching.

Nel 2023 è stata introdotta una formazione a catalogo per i dipendenti delle società italiane con offerte formative relative a competenze trasversali quali, ad esempio, la comunicazione, il time management e l'approfondimento di applicativi digitali. L'obiettivo è di coinvolgere il

numero maggiore di collaboratori e favorire lo sviluppo di skill individuali fondamentali anche per la crescita di Manni Group. Si prevede per il prossimo anno di ampliare le offerte formative a catalogo.

Le competenze linguistiche, da sempre strategiche per la visione internazionale delle società di Manni Group, sono state progressivamente rafforzate tramite l'utilizzo di una piattaforma digitale che propone corsi interattivi in self-

study con professionisti qualificati.

Si confermano le partnership con Fondazione CUOA e The European House Ambrosetti, con particolare attenzione alla formazione

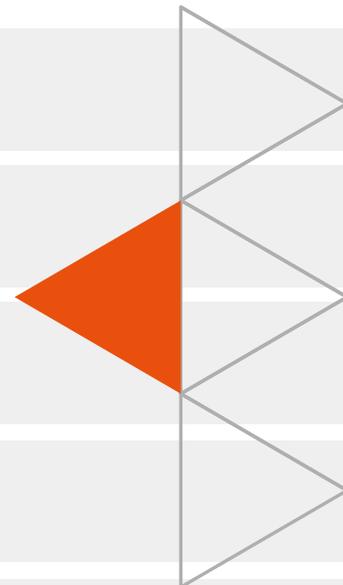
**18** formazione erogata ai dipendenti

**0** formazione erogata ai dipendenti maschi

**RE** formazione erogata alle dipendenti femmine

**M** formazione erogata ai white collar

**E** formazione erogata ai blue collar



**Borse di studio GIUSEPPE MANNI**

Nel corso del 2023 è stata istituita un'iniziativa in memoria del Presidente Giuseppe Manni. Il progetto, che prevede l'istituzione di 5 borse di studio destinate a dipendenti e figli di dipendenti che stanno frequentando corsi universitari, riflette il costante impegno del Presidente verso la formazione, l'innovazione e la conoscenza.

Il progetto rappresenta un tributo duraturo al Presidente e una testimonianza dell'impegno di Manni Group nel sostenere profili d'eccellenza, dimostrando il desiderio dell'azienda di investire nel futuro, e riconoscendo il valore dell'istruzione nel promuovere il successo per le future generazioni.



Formazione presso il partner SOS – School of Sustainability – Master Off-site Technologies for Architecture by Manni Group

## ► Formazione Diversity & Inclusion

Nel 2023 è stato realizzato il programma di sensibilizzazione in tema di Diversity & Inclusion, al quale hanno partecipato tutti i cosiddetti “People Manager”, ovvero coloro che guidano e coordinano i team di tutte le aziende italiane del Gruppo.

La formazione ha affrontato i temi di Diversity & Inclusion, al fine di **promuovere un ambiente di lavoro trasversalmente inclusivo per tutte le risorse**, in cui ciascuno possa sentirsi valorizzato con le proprie esperienze e profilo culturale, a prescindere dal genere, dalla generazione di appartenenza e dalle ulteriori dimensioni in cui si declina la diversità. Prevediamo per il 2024 di offrire nuovamente il programma di formazione, con un focus su nuove tematiche.

## ► Formazione ESG

Con la volontà di diffondere la cultura ESG all'interno dell'organizzazione, nel 2022 è iniziato un percorso di formazione rivolto ai collaboratori del Gruppo.

Nel corso del 2023 sono stati organizzati 6 incontri, della durata di circa 2 ore, durante i quali il team Sustainability ha avuto l'opportunità di ripercorrere il cammino di sviluppo sostenibile intrapreso da Manni Group e di condividere con i colleghi gli obiettivi del Piano Strategico ESG 2023-2025.

**143** hanno partecipato alla formazione  
DIPENDENTI

Si prevede per l'anno successivo di coinvolgere altri collaboratori nel percorso di sensibilizzazione sulle tematiche ESG.

In aggiunta, abbiamo realizzato brevi video formativi che raccontano le politiche ambientali e di Carbon Management del Gruppo. I video sono stati resi disponibili a tutti i collaboratori tramite una piattaforma e sono stati tradotti in 5 lingue.

**254** hanno seguito i corsi e hanno superato il test di apprendimento  
DIPENDENTI

## ► Sviluppo

Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro dove **le persone si sentano più motivate, competenti e soddisfatte**, perché crediamo che sia la chiave per uno sviluppo sostenibile del business.

Uno degli strumenti gestionali messi in campo per le società italiane è il Performance Management, che permette di allineare gli obiettivi del business con quelli individuali e grazie al quale promuovere lo sviluppo delle persone e la crescita dell'organizzazione.

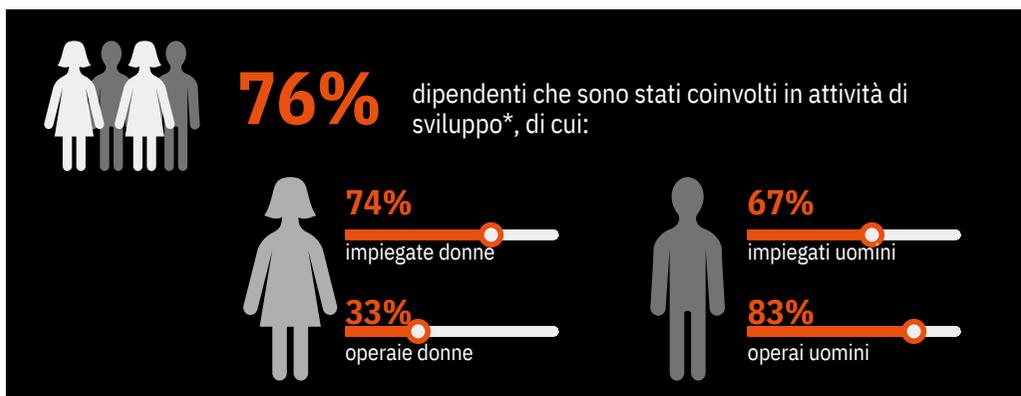
Il processo di revisione del sistema di Performance Management è stato avviato nel 2022 con l'intento di garantire una valutazione più specifica, aggiornata e maggiormente focalizzata sulle competenze distintive di ciascun ruolo presente all'interno dell'organizzazione. Durante il 2023 è stato esteso ad altre società italiane del Gruppo, in particolare Manni Group, Manni Energy, Manni Green Tech e

Manni Sipre. Si prevede di coinvolgere le rimanenti società italiane, Isopan e Manni Inox, il prossimo anno.

Durante l'implementazione del processo, ai People Manager è stata offerta un'attività di sensibilizzazione rispetto a possibili errori di valutazione legati a bias e pregiudizi, per accompagnarli in una valutazione più oggettiva.

La **valutazione delle performance e delle competenze** ci consente di individuare gli strumenti più idonei volti allo sviluppo della persona e del suo potenziale. Per le figure high potential, per le figure manageriali e per chi intraprende una job rotation sono previsti assessment, piani di sviluppo e percorsi di coaching individuali finalizzati a supportare la loro crescita attraverso l'acquisizione di nuove capacità, il potenziamento di quelle esistenti e il conseguente miglioramento della prestazione.

A livello globale vengono svolte valutazioni delle competenze del personale al termine del periodo di prova o del tempo determinato.



\* Tra le attività di sviluppo sono compresi i percorsi di Performance Management, le valutazioni al termine del periodo di prova e del tempo determinato, i piani di assessment, coaching e sviluppo. Nel calcolo non sono stati considerati gli amministratori e le COCOPRO.



► Formazione presso EURAC, Master Off-site Technologies for Architecture by Manni Group

## ► Off-site Technologies for Architecture

Nel 2023 Manni Group, in collaborazione con YAC – Young Architects Competitions, ha avviato il corso di alta formazione in Off-site Technologies for Architecture, un **programma avanzato postlaurea che offre ad architetti e ingegneri l'opportunità di acquisire competenze all'avanguardia nelle tecnologie costruttive off-site per l'architettura.**

Off-Site Technologies for Architecture è un'iniziativa volta a favorire l'adozione dei Moderni Metodi di Costruzione (MMC) tra i giovani designer emergenti. È stata sviluppata con il supporto leader del settore ROCKWOOL in qualità di

main sponsor e BASF in qualità di sponsor, e patrocinata dalle associazioni Edera, Fondazione Promozione Acciaio, UNICMI, ADI, EURAC e ILFI.

Il programma del corso sottolinea l'impegno di Manni Group nel promuovere il progresso sociale e culturale. Il corso è pensato per fornire

a giovani progettisti conoscenze specialistiche nella progettazione off-site ed è tenuto da un

panel esclusivo di docenti, tra cui Nicola Scaranaro di Foster+Partners, Paolo Matteuzzi di Zaha

Hadid Architects, Paolo Cresci di Arup e Giulio Rigoni di Bjarke Ingels Group. Gli studenti, di

il corso simboleggia il costante impegno di Manni Group verso una strategia ESG onnicomprensiva. Integrando pratiche di costruzione rispettose dell'ambiente e coltivando giovani talenti, l'iniziativa affronta le questioni ambientali critiche, contribuendo al contempo al progresso dello sviluppo urbano.

L'evento di inaugurazione si è tenuto presso il prestigioso ADI Design Museum di Milano, che ospita la collezione storica del premio Compasso d'Oro di ADI, l'associazione del Disegno Industriale di cui anche Manni Group fa parte.

Alla conferenza hanno partecipato figure influenti dei settori del design e dell'istruzione. I protagonisti del dibattito, Annalisa Andaloro, Direttrice Scientifica del corso EURAC Face, insieme all'architetto

Giulio Rigoni dello Studio Bjarke Ingels Group, hanno fornito spunti convincenti sul ruolo centrale della tecnologia off-site nel progresso delle soluzioni architettoniche.



► Lecture di Mario Cucinella

La presentazione di questa iniziativa di alto livello è stata un'occasione speciale per avvicinare un'azienda privata – che non si pone solo come operatore del settore industriale, ma anche promotrice della cultura della costruzione off-

site – con il mondo dell'architettura, mettendo insieme il know-how tecnico con la prestigiosa esperienza di autorevoli esponenti del settore dell'architettura al servizio dei giovani



► Nicola Scaranaro (Foster + Partners), tutor dei workshop Master Off-site Technologies for Architecture by Manni Group

“Chi opera in questo settore ha il dovere di considerarsi un attore non marginale nella tutela dell'ambiente e del benessere di chi abiterà il pianeta. Da queste riflessioni nasce infatti Off-site Technologies for Architecture: un progetto concreto per sviluppare competenze e professionalità per la costruzione di un futuro etico e in linea con gli obiettivi di decarbonizzazione del Green Deal europeo. La scienza delle costruzioni e le tecnologie off-site possono fare la differenza, quindi è necessario partire dalla formazione, affinché i progettisti di oggi siano sempre più in grado di offrire soluzioni e risposte per il futuro. Ringraziamo chi crede in questo progetto.”

**Enrico Frizzera, CEO di Manni Group**



Evento di lancio  
del Master Off-site Technologies for  
Architecture by Manni Group

© Flavio Chiesa

## Borsa di Studio OTA intitolata a Giuseppe Manni

Nel cuore di ogni grande azienda c'è una visione chiara che guida le sue iniziative. Per Manni Group è la volontà di fare cultura nel mondo della costruzione a secco e dell'acciaio. Visione estremamente cara a Giuseppe Manni, Presidente del nostro Gruppo fino al suo ultimo giorno, che è stato in grado di trasmettere forza e ottimismo, sottolineando sempre l'importanza della conoscenza in azienda. Per questo, all'interno del corso Off-site Technologies for Architecture, sono state istituite tre borse di studio, di cui una a suo nome, cosicché talenti a livello internazionale abbiano la possibilità di accedere a una formazione di altissimo livello mirata a specializzare i futuri professionisti dell'architettura e dell'ingegneria.

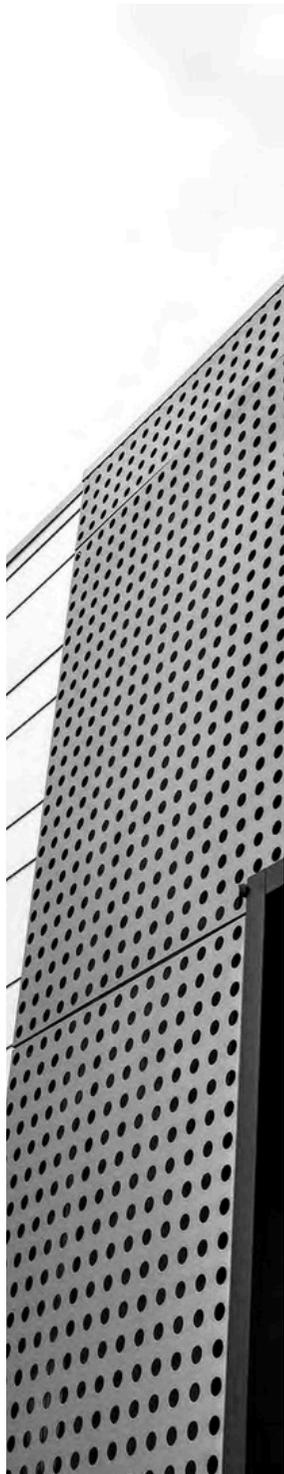
## ▶ WEBINAR

Attraverso collane di webinar che nascono grazie a partnership strategiche, progetti e iniziative imprenditoriali, **divulghiamo le tematiche più attuali legate al mondo della progettazione**, curate dai nostri esperti con il supporto di partner, professori universitari e professionisti del settore edile. Le sessioni formative forniscono le necessarie risposte alle problematiche connesse al cambiamento climatico, alla sicurezza sismica e antincendio, alle performance termo-acustiche degli edifici, mostrando come le nuove tecnologie e l'industrializzazione di questo settore stiano evolvendo e quali sono i trend che l'architettura impone nel mondo delle costruzioni direttamente da chi le vive in prima persona.

11  
WEBINAR

6.479  
partecipanti  
totali

# RESPONSABILITÀ CONDIVISA



**Crediamo che per garantire l'integrità e la sostenibilità della catena di fornitura sia fondamentale l'impegno di tutti gli attori coinvolti.**

Da quanto emerso dall'Analisi di Materialità 2022, le pratiche di approvvigionamento rientrano tra i Temi Materiali del Gruppo; per tale motivo sentiamo l'importanza strategica di rafforzare la rendicontazione ESG anche della supply chain. A tal proposito, tra i nostri obiettivi prioritari poniamo il monitoraggio costante dell'impatto ambientale, sociale e di governance dell'intera catena di fornitura, supportando i nostri partner nel loro processo di sviluppo sostenibile. Il dipartimento Procurement della holding permette di avere un processo unifor-

me di collaborazione con gli stakeholder, oltre che di cogliere le opportunità derivanti da una gestione accentrata di grandi volumi.

Contiamo più di mille fornitori di prodotti e servizi inerenti alle nostre attività, oltre le se collaborazioni esterne. Il 60% delle

forniture provengono da Paesi in cui operiamo con società produttive. Acquistiamo più dell'80% dei prodotti e dei servizi core da fornitori appartenenti all'Unione europea, Paesi in cui le pratiche di salute e sicurezza e violazione dei diritti umani e del lavoro sono tutelati da normative locali.

Siamo consapevoli dell'impatto in termini di emissioni da parte di supplier particolarmente energivori, i quali si stanno impegnando a adot-

tare importanti piani di decarbonizzazione. Il processo di approvvigionamento dei prodotti chimici prevede sempre più la ricerca di fornitori che rispettino i parametri ESG adottati dal Gruppo, come indicato nella Sourcing Policy, e in grado di fornire materie prime maggiormente sostenibili.

Con gli obiettivi di approfondire la consapevolezza riguardo le tematiche di sostenibilità e di consolidare le partnership, nel corso del 2023 sono stati organizzati 21 incontri con i fornitori del Gruppo, a cui hanno partecipato i colleghi del dipartimento Procurement, del team Sustainability e della divisione Energy Transition.

## Sourcing Policy

La consapevolezza dell'importanza delle forniture ci ha portato ad avviare un piano di upgrade delle politiche di approvvigionamento. Questo progetto si è concretizzato nel documento Sourcing Policy, pubblicato nel corso del 2018: il testo raccoglie i principi su cui si basa la visione di sviluppo del Gruppo, il suo Codice Etico e la politica di sostenibilità, rendendo le scelte di approvvigionamento coerenti con l'evoluzione delle strategie aziendali e integrando al suo interno i principi espressi nel Global Compact delle Nazioni Unite. In particolare, il Codice Etico chiarisce che nel processo di qualifica dei fornitori, Manni Group effettua una valutazione quali-quantitativa dei seguenti elementi:

- **capacità tecniche e gestionali**
- **qualità delle prestazioni**
- **affidabilità economica**
- **rispetto dei requisiti etici**
- **tutela e protezione dell'ambiente e della biodiversità**
- **adozione di pratiche di rilievo socio-ambientale**

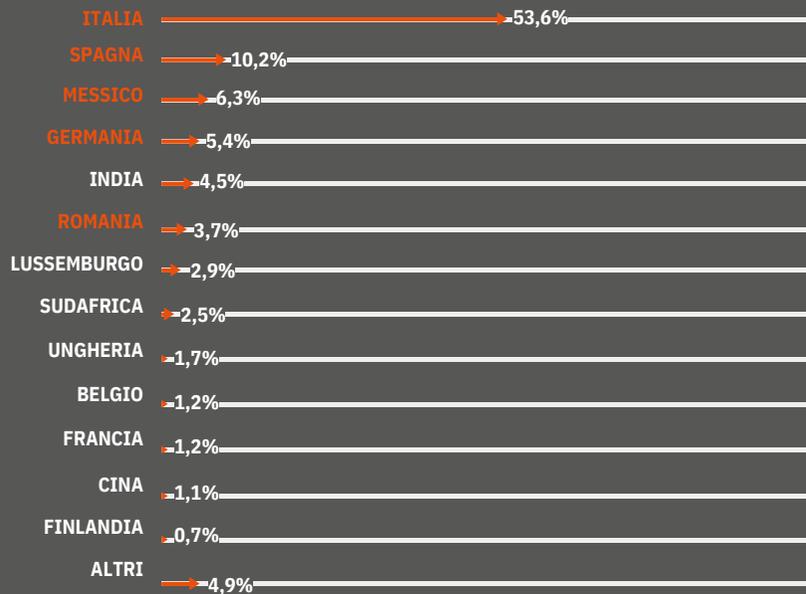
Pertanto, tutti i nuovi fornitori vengono valutati utilizzando i criteri ambientali e sociali sopraelencati.

► **Proporzione di spesa verso fornitori locali\* ed esteri**



\* Una spesa in forniture è considerata locale se proviene dallo stesso Paese della ragione sociale fornita. Per il calcolo è stato fatto il rapporto tra la spesa annuale in acquisti locali e il totale della spesa annuale in acquisti.

► **Provenienza degli acquisti per area geografica**



I Paesi contrassegnati sono quelli in cui è presente una società produttiva del Gruppo. Per il calcolo è stato fatto il rapporto tra il valore monetario degli acquisti provenienti da una nazione e il totale della spesa annuale in acquisti.

## ESG Supply Chain Assessment

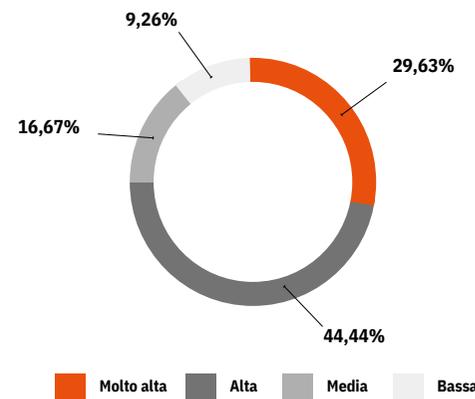
Vista la crescente attenzione del mercato alle tematiche ESG, il Gruppo ha individuato la necessità di **formalizzare la valutazione delle performance ambientali, sociali e di governance della propria catena di fornitura**. Oltre a un monitoraggio costante della supply chain, il progetto permette di minimizzare il rischio operativo e reputazionale e di favorire la collaborazione con gli stakeholder.

Nel 2023 abbiamo rinnovato l'assessment

coin-

volgendo 147 fornitori strategici e potenziali, ai quali abbiamo chiesto di compilare un questionario disponibile su una piattaforma web messa a disposizione dal provider Cerved Rating Agency. L'agenzia di rating ha poi valutato le performance ESG dei fornitori che hanno aderito al

► **Distribuzione soggetti per Score ESG**



progetto, assegnando a ciascuno un punteggio.

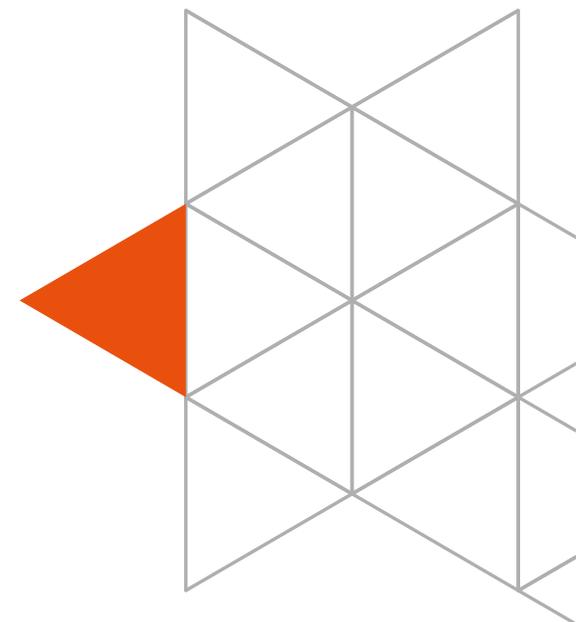
Il tasso di partecipazione dei fornitori strategici di Manni Group al progetto ESG Supply Chain Assessment è stato 37%, di cui oltre il 70%,

sia a livello di Score ESG che per i singoli componenti Environmental, Social e Governance, ha raggiunto un punteggio "alto" e "molto alto".

Dal progetto non sono emersi fornitori che

risul-

tano avere impatti negativi significativi attuali e potenziali sulle attività del Gruppo.



Formazione presso EURAC, partner di Manni Group

miples of fi



Comunicare il nostro sviluppo sostenibile ai nostri stakeholder è una chiave fondamentale per diffondere la consapevolezza e condividere i nostri impegni.

Il dialogo e la partnership con gli stakeholder sono segno di **Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)** e permettono di contribuire al successo a lungo termine del Gruppo e al suo **impatto positivo sulla società e sull'ambiente**.

## Partnership con università e centri di ricerca

Crediamo nel valore delle partnership e dell'open innovation. Per questo abbiamo rafforzato la sinergia con stakeholder e poli universitari di eccellenza, che ha favorito lo sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni.

- ▶ **EURAC:** un centro di ricerca di tecnologie avanzate per l'edilizia del futuro.
- ▶ **EURECAT (Centro tecnologico della Catalogna):** un fornitore di tecnologie innovative volte a rispondere alle esigenze di innovazione, guidare e migliorare il loro vantaggio competitivo.
- ▶ **POLITECNICO DI MILANO:** analisi prestazionali agli elementi finiti dei prodotti Isopan e di Manni Green Tech e collaborazione per lo studio, lo sviluppo e la validazione di nuove soluzioni innovative. Dal 2022 è attiva una collaborazione tra Manni Energy ed Energy Strategy, il team multidisciplinare del Politecnico di Milano che dal 2007 si occupa di ricerca, consulenza e formazione nel campo dell'energia e della sostenibilità.
- ▶ **TECNOLÓGICO DE MONTERREY:** l'alleanza strategica mira a integrare l'esperienza di Isocindu con le competenze tecniche del campus di León di Tecnológico de Monterrey creando opportunità di ricerca, progetti di collaborazione e programmi di formazione per gli studenti.
- ▶ **UNIVERSITÀ BOCCONI:** partecipiamo al PNRR Lab, un laboratorio che esamina le tendenze della produttività e gli ostacoli della competitività associati all'esecuzione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- ▶ **UNIVERSITÀ DE LA SALLE BAJÍO:** l'accordo tra l'università e Isocindu è volto a favorire la collaborazione in ricerca e sviluppo attraverso la creazione di sinergie tra le competenze accademiche e industriali.
- ▶ **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA:** caratterizzazione chimico-fisica di materiali innovativi.
- ▶ **UNIVERSITÀ DI FIRENZE:** organizzazione di eventi divulgativi da parte dei tecnici Isopan dedicati agli studenti.
- ▶ **UNIVERSITÀ DI NAPOLI:** collaborazione per la realizzazione di soluzioni strutturali nelle costruzioni metalliche per Manni Green Tech e Manni Sipre.
- ▶ **UNIVERSITÀ DI TRENTO:** collaborazione per lo sviluppo di sistemi prefabbricati off-site ad alto valore innovativo e sostenibile mediante analisi prestazionali agli elementi finiti, protocolli di test per la durabilità funzionale degli elementi e tecnologie non distruttive per il controllo qualità.
- ▶ **UNIVERSITÀ DI VERONA:** è in corso un progetto di ricerca di soluzioni innovative per il fotovoltaico integrato negli edifici.
- ▶ **UNIVERSITÀ IBEROAMERICANA LEÓN:** rafforziamo il legame tra industria e università per favorire lo scambio di conoscenze e la formazione delle future generazioni di professionisti.

## Saint-Gobain

Dalla partnership attiva dal 2023 tra Manni Green Tech e Saint-Gobain Italia nasce **InnovaLightX®**, un nuovo sistema costruttivo a secco per abitare il futuro in maniera sicura e confortevole, grazie alle caratteristiche di velocità costruttiva, resistenza sismica, comfort, sostenibilità ambientale e qualità dell'abitare. I principali componenti sono la struttura portante in acciaio Light Steel Frame prodotta da Manni Green Tech e la lastra Gyproc Glasroc® X con nucleo in gesso armato con fibra di vetro e il pannello isolante in lana minerale Isover Arena, entrambi prodotti da Saint-Gobain Italia.

Le performance di InnovaLight X® sono il risultato di un iter certificativo di prove di laboratorio che definiscono le caratteristiche meccanico-strutturali, il comportamento al fuoco e le performance acustiche. I risultati delle prove hanno definito le prestazioni strutturali del sistema in diversi sistemi di connessione, grazie alla quale è possibile ottimizzare la struttura portante con particolare riferimento alla risposta sotto azioni orizzontali, anche di natura sismica.



## SOS School of Spreentech Sustainability

La partnership nata nel 2023 tra Manni Group e SOS (School of Sustainability di Mario Cucinella Architects) ha l'obiettivo di **trasformare il modo in cui costruiamo, insegniamo e viviamo la sostenibilità**.

Manni Group e Mario Cucinella collaborano per la decima edizione di SOS; gli esperti del Gruppo condividono con gli studenti il proprio know-how ed esperienze legate al mondo della costruzione a secco in acciaio, supportandoli nel percorso verso una progettazione sempre più aderente ai criteri ESG.

Il progetto "A Habitable Planet" è esempio di come l'innovazione possa incontrare la sostenibilità per rispondere a bisogni sociali urgenti.

Attraverso l'utilizzo di tecnologie costruttive off-site all'avanguardia, il progetto mira a superare le sfide del settore edilizio, offrendo soluzioni abitative per studenti che siano non solo esteticamente

valide ma anche accessibili. Grazie all'expertise di Manni Green Tech e all'ispirazione dell'arch.

Mario Cucinella, gli studenti sono immersi in un ambiente di apprendimento dinamico, dove teoria e pratica si fondono per dare vita a progetti che incarnano principi di bellezza, efficienza e

Spreentech Ventures è un acceleratore di startup e un centro di eccellenza e avanguardia in cui vengono sviluppate competenze e in cui si generano **collaborazioni tra imprese, progettisti e manager nel settore delle costruzioni e della transizione energetica**.

Spreentech nasce da un progetto di Polo

Edilizia

4.0 e dal supporto di 25 soci, tra cui Manni Group.

Dal 2022 il CEO del Gruppo ricopre anche il

ruolo

di consigliere all'interno del Consiglio di Amministrazione di Spreentech Ventures.

Il nome deriva dall'unione di Sprint, Green e Technology, tre termini che sintetizzano la mission

aziendale: "accelerare startup operanti nel settore

**Edilizia 4.0**

• delle tecnologie sostenibili (green) in ambito edilizio ma non solo.

• **Green Building, Tech and Mobility**

• **Smart City and Smart Building**

Infatti, Spreentech ricerca e supporta startup innovative che offrono prodotti e/o servizi nelle

• **Economia circolare e impatto ESG**

seguenti aree tematiche:

## Associazioni di categoria

Tramite le nostre società partecipiamo e contribu- iamo alle attività degli enti e associazioni di cate- goria riportati di seguito.

### Associazioni di categoria sul territorio

#### italiano

- e Responsabili Assicurazioni Aziendali)
- ANRA (Associazione Nazionale dei Risk Manager)
- ADI (Associazione per il Disegno Industriale)
- AEMI (Associazione Economica del Messico in Italia)
- AIPPEG\* (Associazioni Italiana Produttori Pannelli ed Elementi Grecati)
- AmCham (Camera di Commercio Americana in Italia)
- ANDAF (Associazione Nazionale Direttori Amministrativi e Finanziari)
- ANIE Rinnovabili\* (Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche)
- ANIT\* (Associazione Nazionale Isolamento Termico e Acustico)
- ASSOCONTROLLER (Associazione Italiana dei Controller)

- ASSOFERMET (Associazione Nazionale delle imprese del commercio, della distribuzione e della prelavazione di prodotti siderurgici, dei commercianti in metalli non ferrosi, dei commercianti in rottami ferrosi e delle imprese di distribuzione della ferramenta)
- CFI\* (Carbon Footprint Italy)
- CONFINDUSTRIA\*
- EDERA (Enabling Deep Regeneration)
- FIRE (Federazione Italiana per l'uso Razionale dell'Energia)
- FPA (Fondazione Promozione Acciaio)
- GBC (Green Building Council)
- Habitech (Distretto Tecnologico Trentino)
- ILFI\* (International Living Future Institute)
- ISVI (Istituto per i Valori d'Impresa)
- ICCS (Italian Chamber of Commerce in Singapore)
- Italia Solare (Associazione di promozione sociale che sostiene la difesa dell'ambiente e della salute umana supportando modalità intelligenti e sostenibili di produzione, stoccaggio, gestione e distribuzione dell'energia attraverso la generazione distribuita da fonti rinnovabili, in particolare fotovoltaico)
- NEB (New European Bauhaus)
- REbuilding Network (Rete italiana di imprese a servizio della riqualificazione integrata degli edifici)

- UNICMI (Unione Nazionale delle Industrie delle Costruzioni Metalliche, dell'Involucro e dei seramenti)

### Associazioni di categoria nel mondo

#### Isopan Gruppo

- GCCA (Global Cold Chain Alliance, la più importante associazione mondiale nel settore della logistica del freddo)

#### Isopan SpA

- SGBC (Singapore Green Building Council)

#### Isopan Deutschland

- AHK ITALIEN (Camera di Commercio Italo-Germanica)
- BGHM (Ente per gli infortuni sul lavoro e la sicurezza sul lavoro)
- DGNB (Associazione tedesca per l'edilizia sostenibile)
- GEZ (Organizzazione delle istituzioni di radio-diffusione pubblica tedesca)
- IFBS (Associazione internazionale per le costruzioni metalliche leggere)
- IHK (Camera di commercio e industria)
- ITKAM (Camera di commercio italiana per la Germania)
- PPA-Europe (Associazione europea dei produttori di pannelli e profili)
- VEA (Associazione federale degli acquirenti di energia)

#### Isocindu

- AMPIP (Asociación Mexicana de Parques industriales privados)
- Camera di Commercio italiana in Messico
- MCA (Metal Construction Association)

#### Isopan Ibérica

- PIMEC (Catalan association of small and medium enterprises)
- CEPREVEN (Spanish Fire Protection Advisory Association)
- Council of Associations of quantity surveyors and technical architects of Catalonia
- Italian Chamber of Commerce in Barcelona
- Cluster for Industrialized Construction

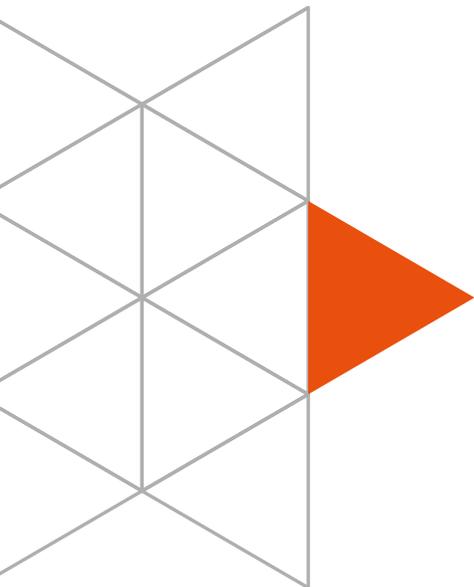
#### Isopan Est

- Confindustria
- Camera di commercio Italia

#### Manni Green Tech

- International Active House Alliance

\* Associazioni in cui le società di Manni Group partecipano ai consigli e/o ai comitati.



## Garça Real

A fine 2023 sono stati avviati i lavori di Garça Real, **una piccola scuola a Takir, in Guinea-Bissau**. Il progetto è nato su iniziativa del Politecnico di Milano assieme al supporto di Manni Group. Una sfida nata direttamente con Giuseppe Manni, il quale ha sempre avuto nel corso della sua vita una forte sensibilità per iniziative di carattere sociale. Per questo motivo, Manni Group ha donato a titolo gratuito i prodotti per realizzare la scuola, nello specifico 6 tonnellate di profili formati a freddo in Light Steel Frame di Manni Green Tech per la struttura, e oltre 300 mq di pannelli sandwich di Isopan per la facciata dell'edificio.

Questa realizzazione rappresenta un incontro tra culture e tecniche costruttive, in cui coesistono



con cui è stata tamponata la facciata, che sono stati invece prodotti sul posto con materiale locale. La scelta dell'acciaio, grazie alla sua resistenza, ha permesso di risolvere una serie di problematiche connesse al contesto climatico e ambientale, caratterizzato dalla presenza della termite bianca – che avrebbe altrimenti corroso una struttura realizzata in legno – vento, intemperie, oltre all'alternarsi di temperature da molto fredde a molto calde durante l'arco della giornata.

Le tecnologie del Gruppo hanno potuto rispondere anche a esigenze tattiche, ovvero fornire velocemente uno spazio per l'educazione, essenziale per

## 67 Colonne per l'Arena di Verona

PROUD MEMBER OF



Fondazione  
**ARENA DI VERONA**  
**67 COLONNE**

CORPORATE MEMBERSHIP 2023

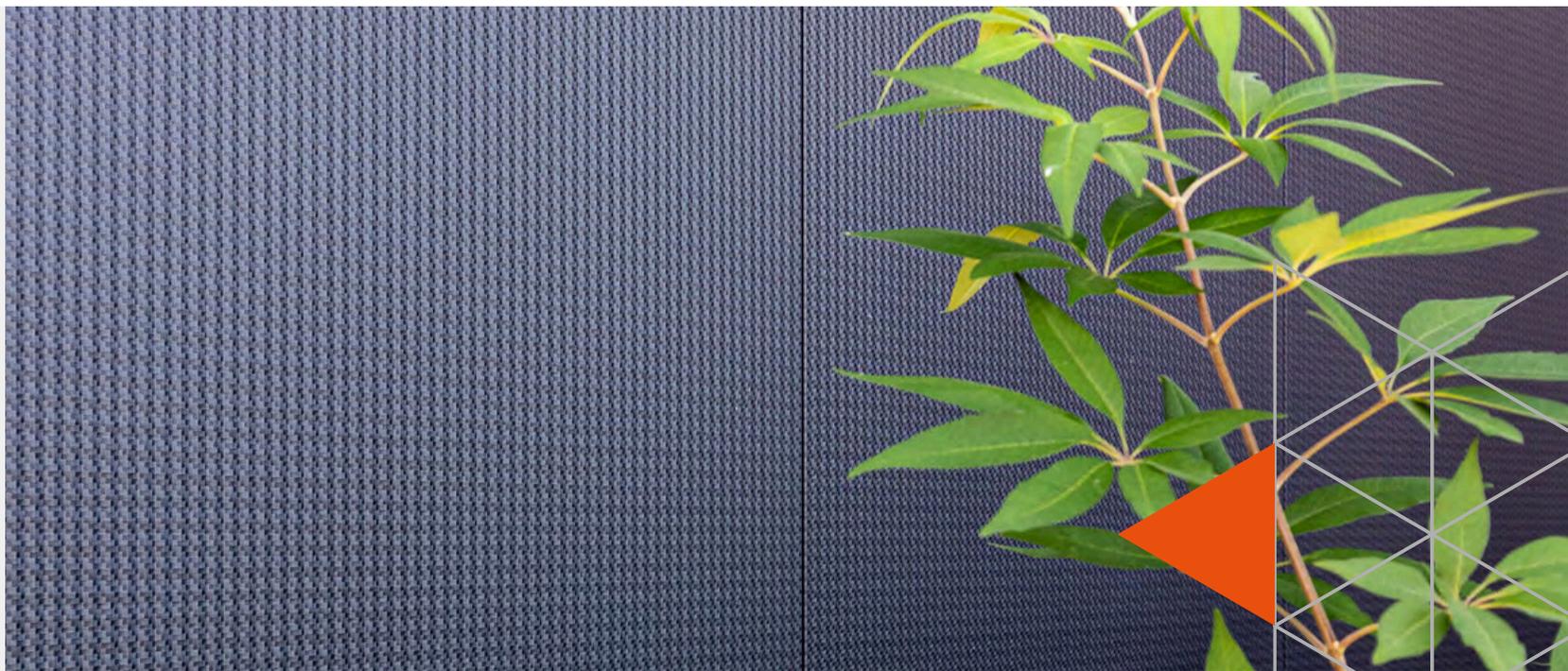
La crisi del Covid e la parziale chiusura del Festival dell'Arena di Verona nel 2020 hanno evidenziato il **legame profondo tra l'economia della città e il suo anfiteatro**. L'impatto economico dell'Arena su Verona è significativo e sulla base di

queste premesse è stato avviato il progetto di fundraising "67 Colonne per l'Arena di Verona", nato nel 2021, che rimanda alle 67 colonne crollate nel 1117, virtualmente ricostruite grazie all'impegno dei numerosi donatori.

La raccolta fondi ha superato i 3 milioni di euro per sostenere la Fondazione Arena e i suoi lavoratori, ricevendo riconoscimenti nazionali. Manni Group ha partecipato al progetto con altri imprenditori e cittadini per proteggere e sostenere l'identità e l'economia del Festival Areniano.



**IMPEGNO SOCIALE**



## Peace Village

MEAN – Movimento Europeo di Azione Nonviolenta è un progetto specifico di pace e assistenza umanitaria in Ucraina, avviato in Italia dalla rete “Per un nuovo welfare” insieme ad altre 35 organizzazioni.

Si propone di preservare il potere trasformativo della nonviolenza attiva nel conflitto ucraino, mobilitando migliaia di civili europei. Il movimento è intervenuto a venti chilometri da Kiev con la costruzione di un primo “Peace Village”, ovvero un complesso di tre rifugi riscaldati da mq l’uno per ridare un luogo comunitario di dignità e speranza alle popolazioni. Manni Group, credendo fortemente nel



L’eredità di Giuseppe Manni, fondatore della Brain Research Foundation Verona Onlus, è stata raccolta dal figlio Francesco, che ha assunto la presidenza della fondazione, garantendo continuità e crescita al lavoro svolto fino a quel momento dalla fondazione. Questo passaggio ha rappresentato anche una nuova fase per la Brain Research Foundation Verona Onlus, con la decisione di dedicare la fondazione a Giuseppe Manni e di avviare le pratiche burocratiche per cambiarne la denominazione in Fondazione Giuseppe Manni per la ricerca nelle neuroscienze ETS (Ente Terzo Settore).

Il nostro Gruppo ha confermato anche per il 2023 il supporto alla fondazione, che sostiene la ricerca scientifica e tecnologica di avanguardia nelle neuroscienze presso due poli d’eccellenza a Verona: l’Università di Verona e l’Azienda Ospedaliera Universitaria e Integrata (AOUI). I 27.000 euro donati dal Gruppo hanno contribuito al progetto di ricerca e, unendosi al totale delle erogazioni raccolte durante l’anno, ha permesso alla fondazione di avviare 4 borse di studio an-

### Fondazione della Comunità Veronese

Manni Group ha contribuito con € 50.000 al restauro conservativo delle facciate della Torre Abbaziale di San Zeno di Verona. Il progetto si propone di riportare la torre al suo antico splendore, completando lo skyline del complesso di San Zeno.