



Green
Building
Council
Italia

MODULO DI CANDIDATURA

I

Premio “Leadership d’impresa in sostenibilità”

Processo di candidatura

Per candidare un’organizzazione all’Award, La preghiamo di sottoporre il modulo di candidatura allegando un logo ad alta risoluzione (300dpi), via email all’indirizzo: eventi@gbcitalia.org.

L’oggetto della sua e-mail deve contenere la dicitura “Leadership d’impresa in sostenibilità” e il nome del progetto candidato.

Criteri di idoneità

Lo scopo di questo riconoscimento è quello di premiare aziende soci che hanno fatto della sostenibilità (sociale, economica e ambientale) un elemento centrale del proprio modello di business e che stanno contribuendo attivamente alla transizione verso un ambiente edilizio sostenibile.

Per poter partecipare alla gara, il core business dell’azienda deve essere direttamente collegato al settore delle costruzioni.

Informazioni di base

Candidatura sottoposta da (socio GBC Italia):

Manni Group Spa

Nome, posizione e indirizzo e-mail di chi inoltra la candidatura

Ing. Nicolò Alberti, Sustainability Office, sustainability@mannigroup.com

Azienda candidata

Manni Group Spa

Settore industriale di riferimento dell’azienda (investitore/imprenditore edile/produttore/consulente/etc.)

Produttore

Inserisca una breve descrizione dell’azienda in 250 parole (questa verrà poi utilizzata per scopi promozionali e di marketing)

Manni Group è una storica realtà tra i leader nel mercato internazionale delle **lavorazioni in acciaio** e dei **pannelli isolanti metallici**, con un ruolo di primo ordine nel settore delle energie rinnovabili e dell’efficienza energetica. Nel 2020 Manni Group festeggia **75 anni** di attività.



**Green
Building
Council
Italia**

Manni Group promuove l'innovazione nella lavorazione e nell'utilizzo dell'acciaio in tutte le sue applicazioni, sviluppando soluzioni e servizi di ingegneria delle strutture, di efficienza energetica e di sostenibilità. Queste azioni rendono il Gruppo capace di stimolare comportamenti e scelte sostenibili in aziende, utenti e consumatori di diversi mercati, dalle grandi infrastrutture, all'Oil&Gas e alla meccanica.

Manni Group è impegnata a diffondere un'edilizia sostenibile, sicura ed efficiente attraverso l'impegno costante nella ricerca e nello sviluppo di prodotti, servizi e soluzioni per le costruzioni in acciaio, la riqualificazione del costruito, la riduzione dei consumi e delle emissioni e la diffusione delle fonti di energia rinnovabili.

Criteri di compilazione

Nel compilare il seguente modulo, le chiediamo di considerare le domande che seguono e fornire le informazioni richieste, ove possibile. Se non dovesse avere sufficienti informazioni per rispondere alle domande, inserisca "N/A". Le chiediamo inoltre di limitare le risposte a massimo 400 parole per ciascuna delle seguenti tematiche (la somma di tutte le risposte non deve superare le 2.000 parole) e di fornire documenti aggiuntivi nel caso in cui siano necessarie ulteriori spiegazioni.

Politiche aziendali

OBIETTIVO: In che modo l'azienda ha inserito la sostenibilità nelle sue politiche strategiche e di business? I vertici aziendali condividono e sostengono queste politiche?

*Manni Group ha inserito la **sostenibilità tra i 3 driver di sviluppo** dell'attività, insieme a innovazione ed internazionalizzazione. Rappresenta il principale indirizzo delle strategie aziendali ed è stato inserito come carattere imprescindibile in tutti i documenti di **governance**, tanto da essere un punto richiesto a tutti i manager delle diverse business unit. La proprietà stessa ha chiesto che la sostenibilità dell'attività imprenditoriale divenisse centrale, dando delega specifica all'Amministratore Delegato. Per dare concreta attuazione alle politiche, è stata istituita una apposita funzione nel **Business Sustainability Office**.*

*Manni Group orienta le proprie politiche di sostenibilità grazie alla **Sustainability Policy** (http://www.mannigroup.com/it/sustainability_policy/), pubblicata nel 2016, che si focalizza su economia circolare, lotta al cambiamento climatico, valorizzazione del capitale umano, etica e valori, tramite una costante collaborazione con tutti gli stakeholder.*

*I principi di etica, legalità e responsabilità e le relative norme di comportamento sono espresse da una struttura composta di un corpus di regole, di un complesso sistema di valutazione dei livelli di rischio, e di un organo collegiale che svolge le funzioni di comitato per l'attuazione del **Codice Etico** e di Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.*

*Per rendersi attori di cambiamento lungo tutta la filiera, Manni Group ha adottato nel 2018 una **politica sugli acquisti** (Sourcing Policy: <http://www.mannigroup.com/it/sourcing-policy/>) la quale chiede a tutti i fornitori di allineare le proprie politiche ed i propri comportamenti a quelli di Manni Group, indicati nei documenti di Corporate Governance, Sustainability Policy e Codice Etico.*

IMPLEMENTAZIONE: In che modo l'azienda implementa e monitora gli effetti della propria politica aziendale? Gli obiettivi come vengono stabiliti? L'azienda come si attiva per verificare il raggiungimento degli obiettivi?



Green
Building
Council
Italia

La **funzione sostenibilità** monitora, tramite la collaborazione con le funzioni di Internal Audit, e riporta alla Direzione Generale e alla funzione di Risk Management tutti gli indicatori strategici individuati nel tempo. Dal 2019 la società ha iniziato un percorso di rinnovamento delle politiche tramite un'analisi di materialità che porterà ad allineare il **report di sostenibilità** alle richieste del **framework GRI Standard**.

Tale report, giunto alla 4° edizione, è l'occasione per monitorare a fondo le prestazioni non finanziarie delle aziende e di condividere i risultati con tutti gli stakeholder interessati. Gli obiettivi sono quindi stabiliti tramite il **confronto con gli stakeholder** ed in seguito approvati e revisionati annualmente dalla Direzione Generale.

Link al più recente report di sostenibilità (http://www.mannigroup.com/wp-content/uploads/2019/07/0712_ManniReport_ITA.pdf)

CONTRIBUTI: Quali i contributi di queste politiche nell'ambito della sostenibilità dell'ambiente costruito?

Manni Group crede fermamente nei benefici **dell'edilizia off-site e dei sistemi a secco** per la loro capacità di offrire edifici dalle performance eccellenti unite ad un ridotto impatto ambientale; per questo offre prodotti cui lavora costantemente per la riduzione degli impatti ambientali, monitorando le performance di circolarità e di impatto sul cambiamento climatico, dotati di certificazioni ambientali. Monitora a fondo tutte le proprie produzioni sia in termini di efficienza che di consumi. Collabora da anni con diverse realtà nazionali ed internazionali tra cui **Green Building Council**, appunto, **Rebuild** e **International Living Future Institute**. Si spende in prima persona per il recupero del costruito, prendendo parte al progetto **EnergieSprong**.

Testimonianza concreta di queste politiche sono le società Isopan, che produce pannelli isolanti sandwich, e la società Manni Green Tech, sunto di tutte le esperienze in termini di strutture leggere.

VERIFICA: L'azienda possiede una certificazione ISO 14001 o una qualsiasi altra certificazione ambientale? Spieghi le motivazioni dell'azienda per perseguire/non perseguire simili certificazioni.

I sistemi di gestione presenti nelle diverse realtà aziendali internazionali comprendono non solo la **certificazione ISO 14001 ma anche la ISO 9001 e ISO 45001**. Il processo di unificazione dei sistemi di gestione tra tutte le diverse realtà è tutt'ora in corso. Aggiornamenti annuali sullo stato di avanzamento di tale progetto, previsto dalla Sustainability Policy, sono riportati sul Report annuale. Oltre a ciò, **l'inventario delle emissioni di GHG** di Gruppo è annualmente verificato secondo la **ISO 14064** ed è stato avviato il processo di certificazione secondo la **ISO 37001**, sistemi di gestione per la **prevenzione della corruzione**.

Politiche Operative

OBIETTIVO: Che tipo di politiche sostenibili interne ha adottato l'azienda (i.e. uffici ecocompatibili, acquisto di materiale d'ufficio ecocompatibile, utilizzo di prodotti di pulizia ecologici, possibilità per lo staff di lavorare da casa qualche giorno a settimana, ecc.)?

Il progetto sostenibilità pervade tutte le attività aziendali.

- *Il team di ricerca e sviluppo lavora alla riduzione degli impatti ambientali dei prodotti lungo tutto il ciclo di vita, utilizzando anche l'**approccio LCA**, e al loro incremento in termini di performance.*
- *La società Manni Energy si occupa di monitorare in continuo le **performance energetiche** globali con sfidanti obiettivi di riduzione ed è impegnata nella diffusione delle energie rinnovabili; la società dispone anche di un software di proprietà per il monitoraggio in continuo dei consumi energetici, chiamato **Maetrics** e ha dotato tutti gli stabilimenti italiani di impianti in autoconsumo.*



- Il recente progetto di **efficientamento energetico** ha riguardato tutte le sedi italiane con interventi di sostituzione motori, applicazioni di inverter, impianti fotovoltaici, illuminotecnici, rinnovo impianti di aria compressa e power quality.
- La funzione sostenibilità rendiconta e monitora annualmente le **emissioni di gas serra** di tutti gli ambiti secondo le indicazioni della ISO 14064 ed il Gruppo si è posto obiettivi di riduzione delle emissioni tra il 2016 ed il 2021 sugli scope 1 e 2. Tali obiettivi saranno aggiornati ed ampliati allo scope 3 durante il 2020 per essere sottoposti a revisione da parte dell'iniziativa **Science Based Target**.
- La Sourcing Policy prevede che **tutti i fornitori siano valutati** per le proprie performance ambientali e sociali. Il processo è già operativo e copre oltre il 55% delle forniture.
- Grazie ad un registro globale, la **gestione dei rifiuti** è monitorata sia localmente che centralmente e si rileva che questa destina **a riciclo quasi il 98% dei rifiuti** generati, essendo questi per lo più rottame ferroso. In tutti gli uffici interni è attiva la raccolta differenziata e sono a disposizione degli utenti colonnine di distribuzione dell'acqua potabile collegate all'acquedotto.
- Il dipartimento HR collabora con l'Organismo di Vigilanza e con tutti i responsabili della funzione HSE in merito ai temi di **gestione del personale**, valorizzazione del **capitale umano**, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, pari diritti ed opportunità.
- Per il personale vengono predisposti piani di sviluppo con **obiettivi individuali** e vengono sottoscritti con le Rappresentanze Sindacali accordi di secondo livello che prevedono anche **premi di risultato collettivi** annuali.
- Il Dipartimento HR si è arricchito di nuove competenze e strumenti Digital relativi a Recruiting, Training e Sviluppo. In questa direzione è stato avviato il processo di **Performance Management**, ritenuto core in un percorso di cambiamento, che ha l'obiettivo di favorire e sostenere lo **sviluppo professionale delle risorse** e di nutrire la relazione tra Responsabili e Collaboratori.
- Il Gruppo si impegna per sviluppare le competenze del personale favorendone, attraverso la **formazione continua**, la crescita professionale e culturale. Le attività formative si concentrano su temi di innovazione, sicurezza, su competenze linguistiche e trasversali, quest'ultime ritenute fondamentali nel processo di sviluppo e trasformazione intrapreso dal Gruppo.
- Il dipartimento HR ha, negli ultimi anni, posto attenzione alla valorizzazione delle giovani generazioni. A tal proposito è stata avviata, nel 2016, un'**Academy aziendale**, Manni Young Generation, rivolta agli under 30 e finalizzata a promuovere la crescita dei giovani di potenziale fornendo strumenti e integrando le loro conoscenze e competenze per **sviluppare progetti innovativi all'interno di un perimetro di sostenibilità**.
- Sono state sviluppate **politiche di welfare aziendale** introducendo all'interno della contrattazione aziendale nuovi strumenti per favorire maggiormente i servizi alla persona, in una visione maggiormente etica e sociale.
- Sono attualmente previste forme di **flessibilità in termini di orario di lavoro** e si stanno valutando nuovi strumenti al fine di responsabilizzare maggiormente le persone cercando, ove possibile, di favorire la work-life balance. In questa prospettiva il dipartimento HR ha avviato una fase di sperimentazione con l'obiettivo di analizzare aspetti organizzativi e normativi per sviluppare in maniera sostenibile ed efficace lo **smart working** e aumentare il numero di funzioni e persone coinvolte.
- La funzione di **Risk Management** collabora con la funzione sostenibilità nell'integrazione di tutti i rischi ambientali e sociali all'interno del Risk Register aziendale.

VERIFICA DEGLI EFFETTI: In che modo l'azienda verifica gli effetti delle sue politiche operative? Lo staff è coinvolto nel processo di verifica dei propri comportamenti e nella valutazione di come il proprio comportamento influenzi le politiche operative aziendali?

La verifica avviene secondo 2 diverse modalità:

- **Verifiche di terza parte** sui sistemi di gestione, sull'inventario delle emissioni e sul report di sostenibilità, asseverato ad ogni pubblicazione
- **Verifiche interne** svolte dalla funzione di Internal Audit che riporta direttamente alla Direzione Generale.



Obiettivi & Programmazione

OBIETTIVI: Quali sono gli obiettivi di sostenibilità, di breve e lungo termine, dell'azienda?

L'obiettivo principale è **contribuire allo sviluppo di un'edilizia circolare e low carbon**. Ciò si realizza lavorando sia internamente che esternamente sui prodotti, sulla produzione e sull'efficienza energetica, influenzando tutta la filiera, dai fornitori al mercato dell'edilizia, portando sviluppo in un settore a basso tasso di innovazione.

Per questo è stata sviluppata anche **l'etichetta Declare, di trasparenza** sulle sostanze utilizzate.

Inoltre, tutti i punti espressi nelle politiche operative del punto precedente hanno riscontri in **progetti concreti**.

PROGRAMMAZIONE FUTURA: In che modo la strategia di sostenibilità dell'azienda è riesaminata e migliorata? Con che frequenza ciò avviene e chi è coinvolto in tale attività di riesame?

La programmazione futura prevede l'utilizzo della recente **analisi di materialità** per orientare le nuove strategie di sostenibilità aziendale, rinnovando la Sustainability Policy in collaborazione con la funzione ERM. Gli argomenti riguarderanno quindi principalmente:

- Salute e sicurezza
- Lotta al cambiamento climatico
- Economia circolare
- Formazione professionale
- Valorizzazione del capitale umano
- Ricerca e innovazione
- Internazionalizzazione
- Strumenti di gestione ambientale

Questo sarà anche uno strumento di indirizzo a disposizione del CdA.

Leadership di settore

LEADERSHIP: In che modo l'azienda proposta si configura come leader nel settore di appartenenza (influenza le aziende concorrenti, promuove attivamente policy, regolamenti e standard sostenibili alle amministrazioni, è coinvolta in gruppi di lavoro di GBC Italia, è attiva sostenitrice della responsabilità sociale delle imprese, ecc.)? Che tipo di strategie e azioni permettono all'azienda candidata di andare oltre le migliori prassi del settore?

- Partecipando alle più importanti **iniziative** in termini di **edilizia sostenibile**, come il network REbuild, il GBC, l'istituto ILFI.
- Partecipando ai **tavoli ministeriali** di revisione dei **Criteri Ambientali Minimi** in edilizia
- Allineando le proprie **politiche e certificazione** alle richieste dei punti precedenti
- Influenzando direttamente la **catena di fornitura** perché si muova nella medesima direzione
- Manni Group è socio dell'iniziativa **Habitech**
- Manni Group è socio dell'Associazione Nazionale Isolamento Termico e Acustico (**ANIT**) e dell'associazione **PPA-Europe** (Associazione Europea dei produttori di Pannelli e Profili) e della **Global Cold Chain Alliance**.
- Partecipando ai seguenti **progetti Europei** in ambito sostenibilità in edilizia: StepUP (<https://www.stepup-project.eu/>), REZBUILD (<https://rezbuildproject.eu/>)



**Green
Building
Council
Italia**

- *Collabora direttamente con le seguenti **università**: Università di Verona, Università di Padova, Università di Trieste, Politecnico di Milano, Università di Napoli*
- *Collabora con i propri fornitori e partner su progetti specifici come che hanno portato allo sviluppo di tecnologie con il **Leaf** (<https://www.isopan.it/leaf>) o il **Green Roof** (<https://www.isopan.it/prodotti-speciali/greenroof>)*

ESTENSIONE: Il portafoglio della società (prodotti o servizi) riflette l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità? Quale porzione del suo business è considerato sostenibile in riferimento alla definizione di sostenibilità che l'azienda ha stabilito nelle sue strategie?

*La società **Isopan** rappresenta il secondo player mondiale nei pannelli isolanti ed il suo impegno nella ricerca di prodotti a ridotto impatto ambientale, certificati tramite **EPD**, è sfociata in diverse soluzioni costruttive tra cui la tecnologia Leaf, il Green Roof o i sistemi di facciata ventilata.*

*La società **Manni Energy** si occupa esattamente di realizzare e mantenere impianti di produzione da fonti rinnovabili. Inoltre annovera al suo interno una divisione dedicata all'energy management e al monitoraggio e controllo.*

*La società **Manni Green Tech** rappresenta la sintesi dell'esperienza e delle competenze strutturali della **Manni Sipre**, e dell'isolamento di Isopan per la realizzazione di strutture leggere e modulari, estremamente customizzabili e sicure, realizzate con tecnologia a secco.*

Trasferimento/condivisione di conoscenza

FORMAZIONE: In che modo lavora l'azienda per mostrare le sue migliori prassi e promuovere la sostenibilità nel suo settore? (per esempio, condivisione della conoscenza/seminari formativi, pubblicazioni, presentazioni dei vertici aziendali, ecc.). In che modo l'azienda forma i propri collaboratori, la propria comunità e il proprio settore sulle migliori prassi?

***Internamente**, i processi aziendali sono realizzati in maniera partecipata. I recenti progetti di aggiornamento del Codice Etico e di analisi di materialità sono stati estesi al personale del Gruppo il primo ed a tutti gli stakeholder il secondo. In ciascun ambito di lavoro vi sono occasioni di formazione sui più recenti sviluppi del progetto sostenibilità, tra cui sessioni dedicate alla rete commerciale e servizio clienti riguardo le certificazioni ed etichette ambientali acquisite o lo sviluppo dei protocolli di sostenibilità, così da poter andare incontro alle esigenze dei clienti.*

***Esternamente**, sono innumerevoli le occasioni in cui il personale aziendale ha preso parte a convegni o tenuto interventi su argomenti di sostenibilità e di edilizia sostenibile, tra cui si citano, a carattere di esempio: Università di Padova, REbuild, GBC Italia (in collaborazione con gli ordini professionali), Habitech, Salone della CSR (tappa di Verona). Sono stati anche sviluppati in ambito finanza sostenibile convegni in realtà locali ed internazionali, con specifici tavoli di lavoro.*

TRAINING: l'azienda ha previsto, per i propri dipendenti, dei corsi di formazione organizzati da GBC Italia o tramite altri programmi formativi simili presenti nella regione?

*Non in maniera strutturata, ma diverse figure aziendali partecipano volontariamente e ricorsivamente ai **corsi di formazione** sui temi di loro maggior interesse dell'associazione e delle altre organizzazioni cui l'azienda partecipa.*

EREDITÀ: In che modo l'azienda coinvolge studenti e neolaureati (i.e. tirocini, tesi, collaborazioni con istituti accademici)?



**Green
Building
Council
Italia**

*Tramite le collaborazioni dirette con le università citate precedentemente, ospitando **tirocini di tesi e formativi** oltre che occasioni di alternanza scuola lavoro mirate anche ad un possibile inserimento successivo della risorsa.*