



MHW

BILANCIO
DI SOSTENIBILITÁ
MANHANDWORK 2024

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili stakeholder,

in qualità di Amministratore Delegato e VicePresidente della Società ManHandWork, sono lieta di presentare il nostro Bilancio di Sostenibilità 2024, frutto di un percorso sentito e condiviso.

Questo documento testimonia il nostro impegno quotidiano verso uno sviluppo sostenibile e inclusivo e ambisce a consolidare la fiducia che le aziende come la nostra ripongono nel dialogo con il territorio e le comunità.

L'attuale scenario economico-sociale ci chiama ad unire il rigore dell'Organizzazione aziendale con un approccio proattivo e partecipativo, per affrontare le sfide ambientali, sociali ed economiche che ci attendono. Nel raccontare questo percorso, intendiamo condividere con voi risultati concreti e obiettivi futuri, nel segno della trasparenza e della responsabilità che contraddistinguono Manhandwork. Come vedrete, il cuore pulsante dell'intero progetto è rappresentato dalle persone: il capitale umano è per noi la risorsa più preziosa e il fulcro di ogni successo. Anche quest'anno abbiamo investito con convinzione nella formazione continua di ogni collaboratore ed ampliato le attività della nostra Academy interna, considerato il vivaio in cui facciamo germogliare competenze, che accompagna le risorse nello sviluppo delle conoscenze tecniche, organizzative e manageriali necessarie per operare in un contesto sempre più competitivo. Grazie a questa strategia formativa, i nostri dipendenti crescono professionalmente e contribuiscono con entusiasmo e competenza all'innovazione aziendale.

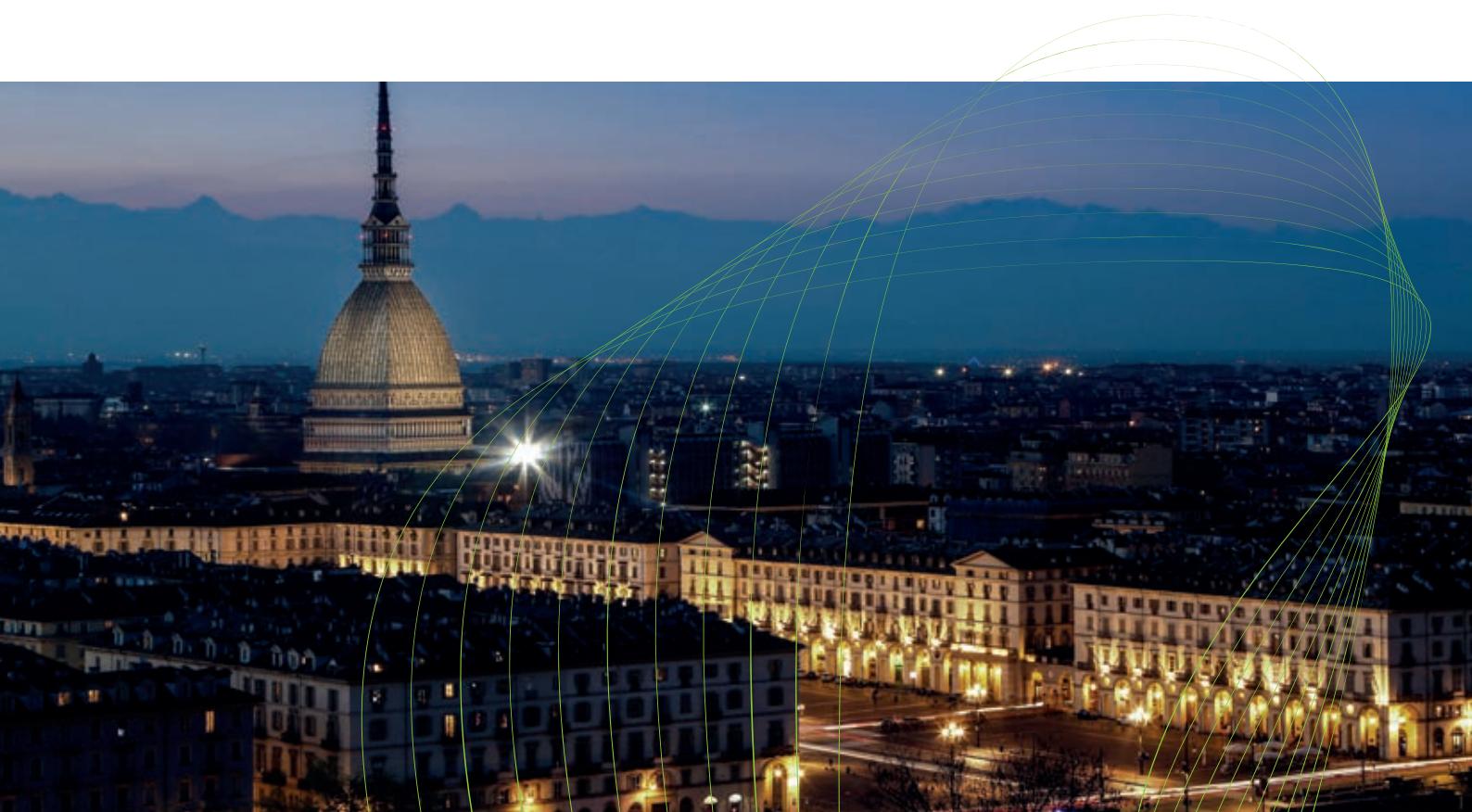
Ciò che ci rende più orgogliosi è proprio la capacità di evolverci, mantenendo gli stessi valori e la stessa passione di sempre, in un settore – quello della logistica – dinamico per sua natura e protagonista di un continuo cambiamento. L'energia positiva che si genera dando fiducia alle persone e investendo nel loro futuro è per noi motivo di grande orgoglio e stimolo a proseguire con impegno in questa direzione.

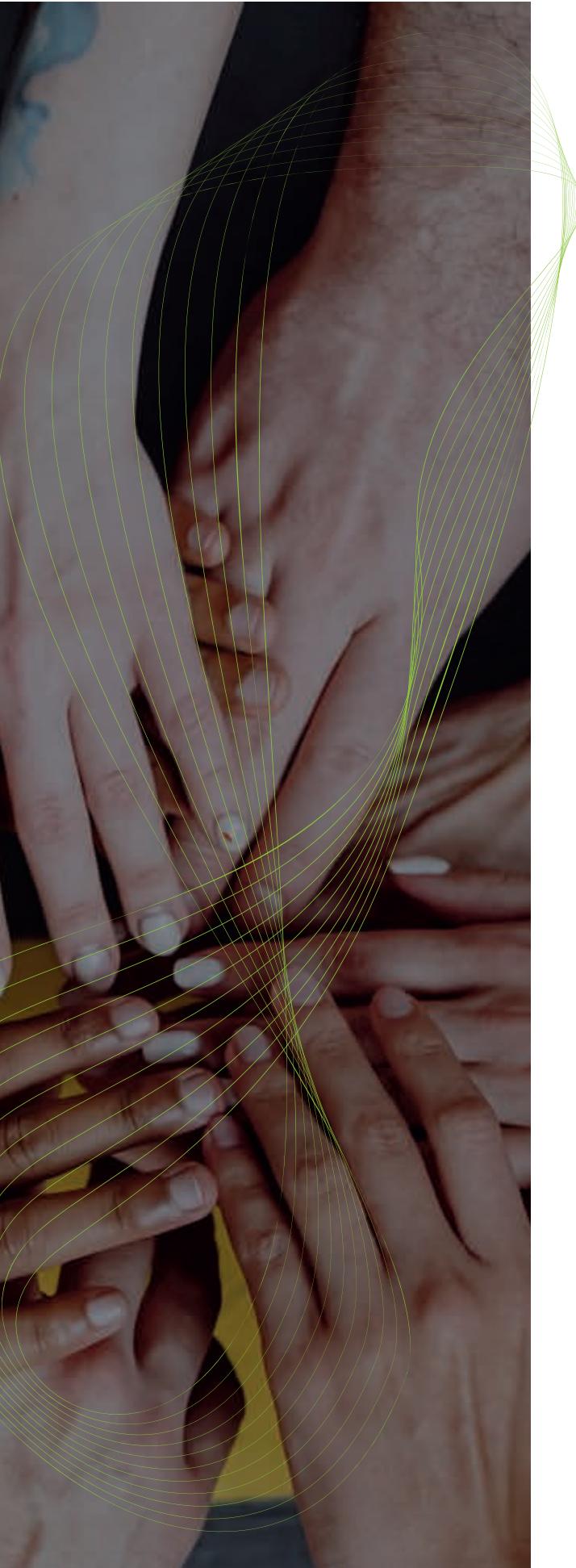
A questo fondamentale investimento nelle risorse si affianca un impegno quotidiano per garantire un'alta qualità di servizio, nell'ottica di governare processi logistici sempre più complessi con occhio vigile alla sostenibilità e alla sicurezza.



ANNALISA CAVALLO
Amministratore Delegato
della Società ManHandWork

Il nostro impegno si riflette anche nelle relazioni con il territorio: siamo fermamente convinti che un'impresa di successo debba contribuire al benessere delle comunità in cui opera. MHW è impegnata pertanto a creare valore condiviso, sostenendo iniziative locali e collaborando con istituzioni, associazioni e stakeholder per promuovere la crescita economica e sociale delle zone in cui opera. Ogni nuovo centro logistico e ogni progetto strategico è pensato anche come volano per l'occupazione locale e per la formazione professionale dei giovani e dei lavoratori del territorio. Organizziamo stage e percorsi di alternanza scuola-lavoro, instauriamo partnership con scuole e università e partecipiamo a programmi di riqualificazione professionale. Promuoviamo inoltre progetti di economia circolare e selezioniamo fornitori che condividono i nostri valori ambientali e sociali, contribuendo alla creazione di una filiera locale resiliente, inclusiva e lungimirante.





Garantiamo a tutti i nostri interlocutori la massima chiarezza: dalla comunicazione puntuale delle politiche adottate alla certificazione dei nostri standard, la trasparenza è un principio non negoziabile.

Allo stesso modo, coltiviamo una cultura della responsabilità in ogni ambito della nostra attività, consapevoli che ogni decisione operativa riguarda non solo il successo economico dell'azienda, ma il benessere collettivo e la salvaguardia dell'ambiente. I nostri principi sono alla base di ogni scelta strategica, e rappresentano le premesse del nostro lavoro quotidiano; ogni addetto MHW si assume responsabilità verso colleghi, strumenti, competenze e relazioni, e la fiducia reciproca diventa il mezzo più efficace per raggiungere gli obiettivi aziendali. In questo modo, ogni progetto dà vita a una rinnovata energia di squadra, basata sul rispetto reciproco, sulla condivisione degli obiettivi e sulla passione per il lavoro ben fatto.

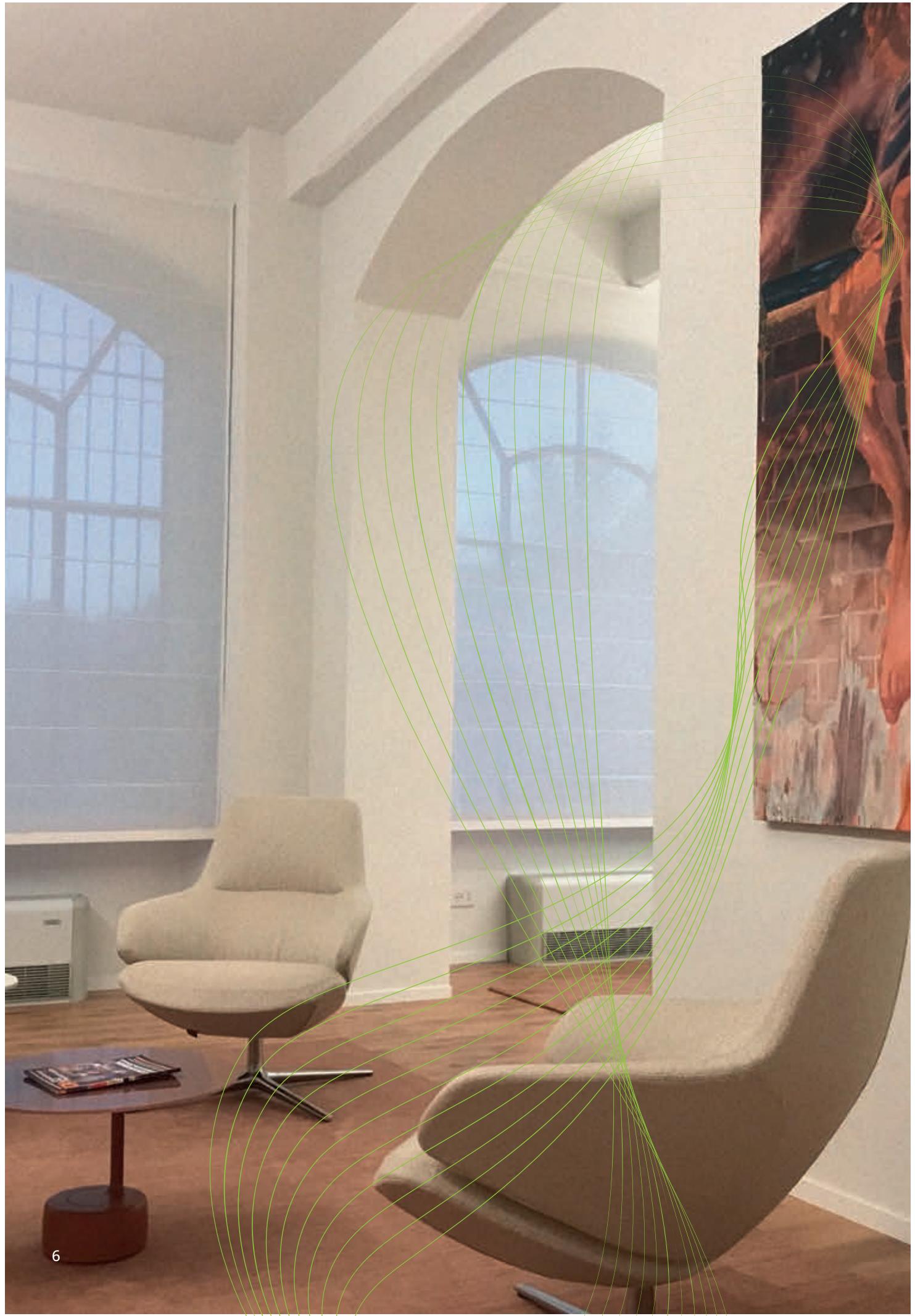
Il Bilancio ESG 2024, redatto secondo gli standard internazionali GRI a testimonianza del nostro impegno a fornire un resoconto aperto, completo e comparabile delle performance, rappresenta uno strumento di dialogo chiaro e autentico e riflessione con voi.

Con questo documento vogliamo invitare tutti gli stakeholder a un costante scambio di idee; grazie alla collaborazione con tutti voi – dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali e istituzioni – possiamo proseguire con determinazione e coesione sul cammino della sostenibilità.

Concludo ringraziando tutti coloro che hanno contribuito a rendere concreto questo percorso virtuoso: il personale sul campo, i partner e gli stakeholder per il loro prezioso supporto.

Vi invito a una lettura attenta del Bilancio ESG, certi che le vostre osservazioni, domande e suggerimenti saranno per noi stimoli preziosi per crescere e proseguire insieme su questa strada di qualità, responsabilità e fiducia reciproca.

*Grazie,
Annalisa Cavallo*



Sommario

NOTA METODOLOGICA	8
CHI SIAMO	
1.0 LA STORIA	11
2.0 I NUMERI DI OGGI	13
3.0 VISION, MISSION E VALORI	15
4.0 MERCATI SERVITI	16
5.0 ASSOCIAZIONI DI APPARTENENZA	17
6.0 RICONOSCIMENTI ED EVENTI 2024	19
7.0 HIGHLIGHTS 2024	20
GOVERNANCE	
1.0 LA NOSTRA STRUTTURA	21
2.0 LA STRUTTURA APPALTI	22
3.0 RUOLI E RESPONSABILITÀ	23
4.0 LEADERSHIP FEMMINILE	26
5.0 MODELLO 231/2001 E CODICE ETICO	28
6.0 WHISTLEBLOWING	30
STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE	
1.0 RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER	32
2.0 ISO 9001:2015	34
3.0 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER	35
4.0 COMUNICAZIONE CON GLI STAKEHOLDER	37
5.0 I TEMI MATERIALI	39
6.0 MATRICE DI MATERIALITÀ	42
7.0 GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	44
RESPONSABILITÀ SOCIALE	
1.0 RESPONSABILITÀ SOCIALE	48
2.0 SALUTE DELLE PERSONE	49
3.0 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CONDIZIONI DI LAVORO	52
4.0 ISO 45001:2018	54
5.0 DIVERSITÀ E INCLUSIONE, EQUITÀ E RISPETTO RECIPROCO	56
6.0 SVILUPPO DEI TALENTI	60
7.0 FORMAZIONE	61
8.0 MHW ACADEMY	64
9.0 BENESSERE E COINVOLGIMENTO	66
10.0 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	68
11.0 CONVENTION ANNUALI	70
12.0 BACHECHE KPI	72
13.0 CONGEDI PARENTALI	74
14.0 TURNOVER	75
15.0 SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI E DEI DATI	77
16.0 IMPATTO POSITIVO SULLE COMUNITÀ LOCALI	80
17.0 EVENTO PER IL SETTORE DELLA LOGISTICA CON IL SOLE 24 ORE	82
18.0 DIALOGO CON ISTITUZIONI E SINDACATI	84
19.0 VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO LOCALE	85
20.0 DONAZIONI	86
21.0 CATENA DI FORNITURA	87
IMPATTI ECONOMICI	
22.0 ASPETTI GENERALI	88
23.0 CAPACITÀ DI GENERARE RICCHEZZA	89
24.0 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI: AIUTI DI STATO, TASSE E IMPOSTE	92
25.0 CONCLUSIONI	94
26.0 AMBIENTE	95
26.0 OBIETTIVI	98
27.0 GRI CONTENT INDEX	100

Introduzione **Nota metodologica**

Il presente documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità di ManHandWork S.r.l. (di seguito anche solo “MHW”) e testimonia l’impegno di quest’ultima nel rendicontare su base volontaria e comunicare a tutti gli stakeholder le proprie performance ambientali, sociali e di governance raggiunte nell’anno 2024, nonché tutti gli obiettivi per un futuro miglioramento.

Il Bilancio è relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 e coincide con il periodo di rendicontazione del Bilancio Finanziario. È prevista una revisione annuale del report.

Il documento è stato redatto adottando un approccio trasparente con opzione “with reference to” GRI Standards (pubblicati dal GRI - Global Reporting Initiative) - GRI Standards 2021, al fine di permettere di garantire trasparenza e chiarezza nella comunicazione delle informazioni di sostenibilità, pur mantenendo un approccio flessibile nella selezione degli indicatori più pertinenti per l’azienda.

Tale opzione è stata adottata in quanto consente di integrare nella rendicontazione gli indicatori più rilevanti per il contesto aziendale, evitando complessità eccessive che potrebbero risultare onerose nella fase iniziale del percorso ESG aziendale. Trattandosi del primo ESG, è infatti necessario lasciare ampi spazi di manovra che consentano di costruire gradualmente un processo di rendicontazione robusto, evitando così il rischio di incoerenze o mancanza di dati per alcuni indicatori.

L’opzione “with reference to” permette inoltre di concentrare le risorse aziendali sugli aspetti materiali più rilevanti, migliorando la qualità e la credibilità dei dati riportati.

I dati riportati nel presente documento sono stati raccolti da diverse funzioni aziendali attraverso strumenti di monitoraggio interni, audit e sistemi di gestione.

Tali fonti comprendono:

- interviste e audit con le diverse funzioni aziendali;
- tutti i sistemi di gestione ambientale, sociale e di governance aziendali;
- procedure e certificazioni aziendali;
- le banche dati aziendali;
- i report interni;
- contatti con stakeholder chiave;
- report di natura finanziaria e bilanci.

Sebbene il presente rapporto non sia stato sottoposto a verifica esterna obbligatoria, la qualità delle informazioni è stata assicurata attraverso procedure di controllo e validazione interne. Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ManHandWork in data 9 giugno ed è pubblicato sul sito della Società.

Per definire gli ambiti e le tematiche materiali da riportare nel presente documento, MHW ha adottato un approccio basato su un'analisi delle tendenze di settore, con coinvolgimento degli Stakeholder, volto a identificare e dare priorità ai temi rilevanti per questi ultimi e per il business aziendale.

L'approccio metodologico è stato suddiviso in diverse fasi:

- analisi del contesto e benchmarking: mediante un'indagine sul settore di appartenenza nonché sui principali competitor per individuare le principali tematiche da analizzare;
- coinvolgimento degli stakeholder, anche mediante interviste e questionari;
- valutazione della materialità: analisi con i referenti aziendali in base ai feedback ricevuti, attribuendo un punteggio di rilevanza su una scala predefinita;
- analisi e matrice di materialità e rendicontazione, anche mediante rappresentazione grafica, permettendo di visualizzare le priorità strategiche.





Chi siamo La storia

1952

FONDAZIONE F.LLI COVARELLI

IL LEGAME TRA LA FAMIGLIA COVARELLI E IL MONDO DELLA LOGISTICA HA RADICI PROFONDE: NEGLI ANNI CINQUANTA NASCE INFATTI L'AZIENDA FAMILIARE DI TRASPORTI E DEPOSITI F.LLI COVARELLI.

1982

FONDAZIONE COVARELLI DEPOSITI

LA VOCAZIONE IMPRENDITORIALE DI MARCO COVARELLI PRENDE UNA FORMA CONCRETA NEL 1985, CON LA CREAZIONE DELLA SUA PRIMA AZIENDA DI LOGISTICA, LA COVARELLI DEPOSITI.

1999

TRASFORMAZIONE IN GIRAUD COVARELLI

NEL 1999 MARCO COVARELLI CEDE LE QUOTE ALLA MULTINAZIONALE GIRAUD, MA CONSERVA IL RUOLO DI AMMINISTRATORE DELEGATO E RESPONSABILE EUROPA DEL SETTORE LOGISTICA, ACQUISENDO CREDIBILITÀ INTERNAZIONALE NEL MONDO DELLA LOGISTICA.

2011

FONDAZIONE MANHANDWORK

2019

ANNALISA CAVALLO, STORICO PILASTRO DELL'AZIENDA, ASSUME IL RUOLO DI AMMINISTRATORE DELEGATO E VICEPRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

2900 LAVORATORI

60 IMPIANTI GESTITI

132 MILIONI DI FATTURATO

40 RISORSE HEADQUARTERS

1600 MATERIAL HANDLING EQUIPMENT



Chi siamo
I numeri di oggi

MHW





Chi siamo **Vision, mission e valori**



Con ManHandWork, ogni progetto è un percorso condiviso verso obiettivi comuni. "Esigenze dei nostri clienti, responsabilità e valori umani sono le premesse del nostro lavoro".

I Valori che guidano ogni azione sono essenziali per costruire un'impresa responsabile, innovativa e sostenibile. La responsabilità è un pilastro fondamentale in MHW, che accompagna l'obiettivo di **generare valore non soltanto economico, ma anche umano**.

Chi siamo Mercati serviti

- INDUSTRIA MANIFATTURIERA
- INDUSTRIA VETRO
- FOOD & BEVERAGE
- GDO
- COURIER
- OPERATORI LOGISTICI





Chi siamo Associazioni di appartenenza





Chi siamo Riconoscimenti ed eventi 2024



Ottobre 2024: premio "Campione della Crescita" assegnato dall'Istituto Tedesco ITQF e La Repubblica Affari&Finanza per "l'alto tasso di crescita organica e del fatturato nel triennio 2020-2023";

Novembre 2024: premio "Logistico dell'anno" assegnato da Assologistica ed Euromerci, per "l'innovazione in ambito comunicazione attraverso la realizzazione del convegno La Logistica di tutti i giorni";

Dicembre 2024: "Eccellenze italiane" assegnato da Associazione Liber e RDE Editori per "la crescita aziendale e le iniziative volte a promuovere la crescita delle risorse e del settore in cui MHW opera";

TOP 500 Torino, assegnato da "La Stampa e Unione Industriali di Torino", per essere tra le prime 500 aziende di Torino e provincia per performance finanziarie.

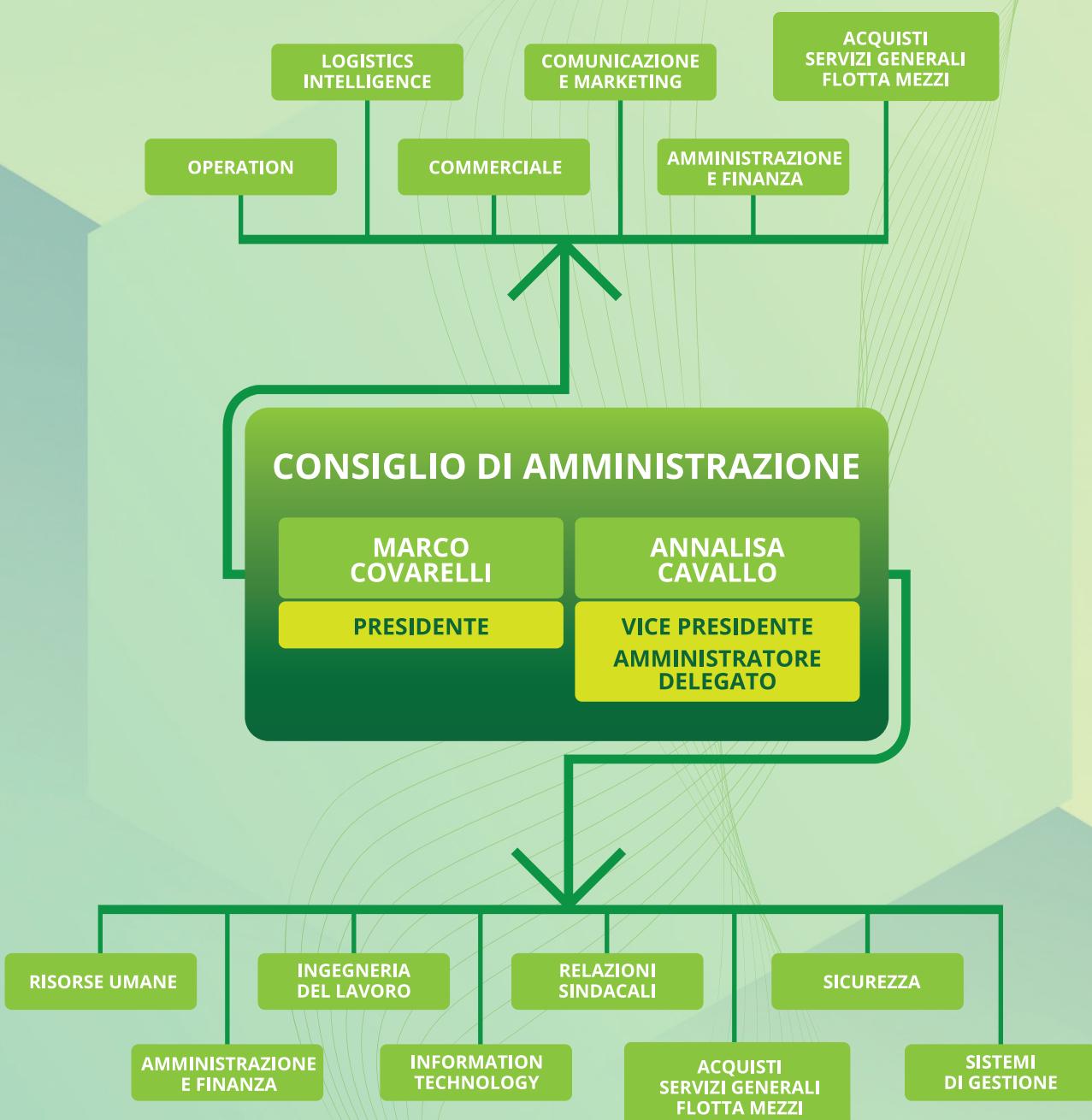
Chi siamo Highlights 2024

DICEMBRE 2024

INAUGURAZIONE DELLA NUOVA SEDE A TORINO
NELLO STORICO PALAZZO EX SEDE
E STABILIMENTO DELLA SOCIETÀ PARACCHI
DI VIA PIANEZZA 17 COSTRUITO NEL 1901,
SIMBOLO DELLA REALTÀ INDUSTRIALE PIEMONTESE.

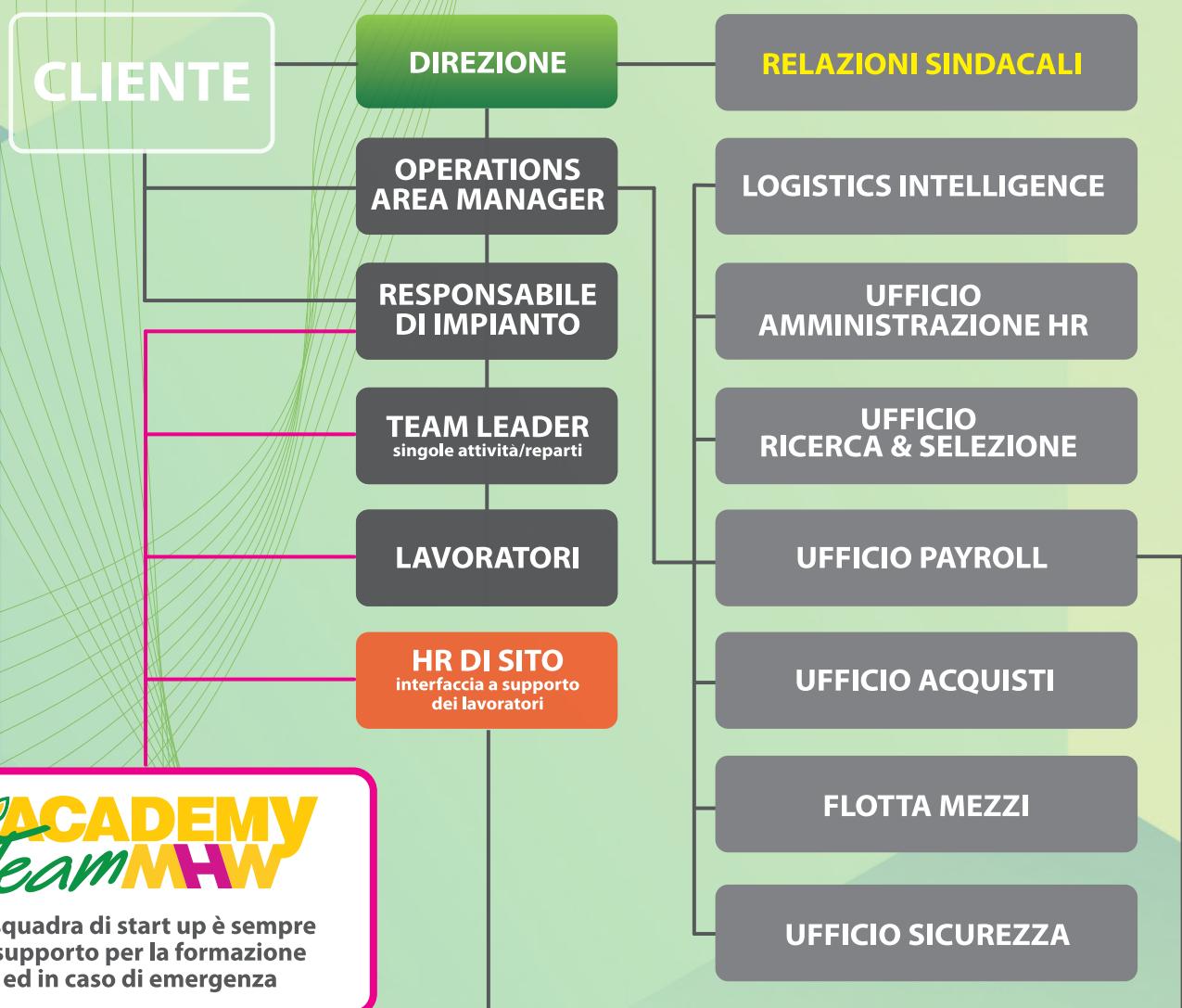
Governance

La nostra struttura



Governance

La struttura appalti



Governance Ruoli e responsabilità

L'organo di governo più elevato è costituito dal Consiglio di Amministrazione, che si compone di due membri: il Presidente (Marco Covarelli) e l'Amministratore Delegato (Annalisa Cavallo). I componenti del Consiglio sono stati selezionati sulla base delle loro comprovate competenze manageriali, della profonda conoscenza del settore logistico e, non da ultimo, del loro forte legame con il territorio. Entrambi i membri provengono infatti dalla comunità locale, alla quale restano strettamente connessi per valori, storia e visione imprenditoriale. Questa prossimità territoriale rappresenta un elemento distintivo della governance aziendale: favorisce un processo decisionale aderente alle reali esigenze del contesto in cui l'impresa opera, e rafforza il dialogo con stakeholder istituzionali, sociali e imprenditoriali locali. Il radicamento nel territorio è anche una leva strategica per lo sviluppo sostenibile e responsabile, orientato alla generazione di valore condiviso e durevole.

Grazie alla loro comprovata esperienza gestionale, affidabilità e conoscenza del settore, gli Amministratori garantiscono inoltre il corretto equilibrio nella gestione congiunta delle responsabilità strategiche e operative, anche grazie al rispetto dei principi di competenza, complementarità dei ruoli e diversità di genere.



ANNALISA CAVALLO
Amministratore Delegato
della Società ManHandWork

MARCO COVARELLI
Presidente del Consiglio di Amministrazione
della Società ManHandWork

All'apice dell'Organo di governo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione esercita le proprie funzioni con ampi poteri di rappresentanza e indirizzo, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e delle deleghe conferite. La rappresentanza legale della Società è condivisa tra il Presidente e l'Amministratore Delegato, con una chiara distinzione dei ruoli: al Presidente spettano i poteri più ampi di rappresentanza e gestione strategica, mentre all'Amministratore Delegato è conferita la responsabilità esecutiva delle attività aziendali. La separazione dei ruoli assicura un presidio bilanciato tra indirizzo, controllo e operatività.

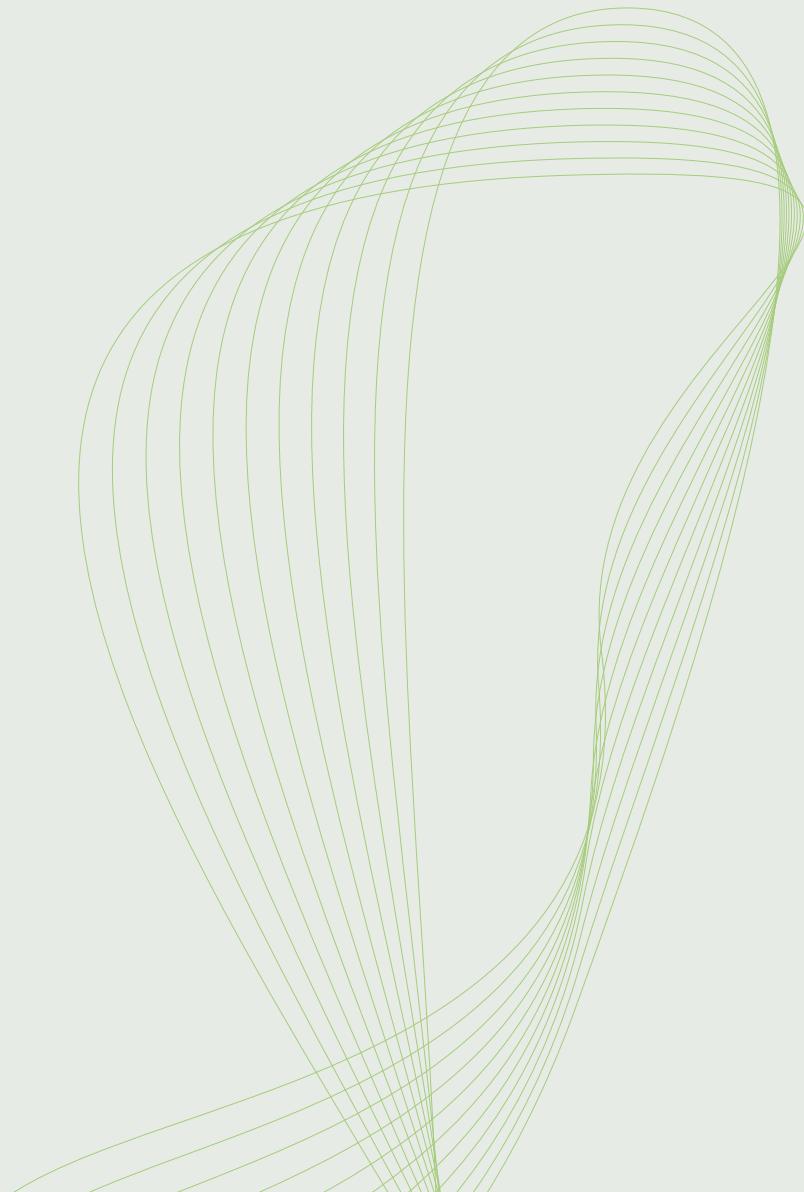
Le attività del CdA assumono in particolare un ruolo di centrale rilevanza in ambito ESG: se da un lato il CdA esercita infatti la supervisione degli impatti economici, ambientali e sociali dell'Organizzazione approvando le strategie di sostenibilità e monitorando l'attuazione degli obiettivi ESG, dall'altro esamina e approva il Bilancio di Sostenibilità annuale, assicurandone la conformità agli standard GRI e l'accuratezza delle informazioni presentate. Nella pratica operativa, pur se attualmente in assenza di una delega formale specifica da parte del Consiglio di Amministrazione, la gestione degli impatti ESG è affidata a un team interno interfunzionale (composto da figure delle aree HR, operations, sicurezza, compliance e comunicazione) che si occupa della raccolta e del monitoraggio dei dati ESG, nonché del coordinamento delle iniziative legate alla responsabilità sociale d'impresa.

Le attività del team sono supervisionate dall'Amministratore Delegato, che funge da raccordo con il Consiglio di Amministrazione, assicurando un allineamento costante tra l'operatività e le scelte strategiche dell'Organizzazione in ambito ESG.

Tale impostazione non può prescindere da uno studio aggiornato e pertinente dei componenti del CdA rispetto ai temi strategici, ai rischi emergenti e agli impatti ambientali, sociali e di governance. Nel 2024 – non potendo utilizzare alcun indicatore di consapevolezza a causa della mancanza di meccanismi idonei a valutare le performance – i componenti del CdA hanno garantito un percorso di sensibilizzazione sul tema, partecipando a numerose convention, workshop e momenti di approfondimento, anche in qualità di relatori, contribuendo così a dibattiti pubblici e istituzionali su argomenti chiave come la sostenibilità d'impresa, la trasformazione digitale nella logistica, la Logistica 4.0, l'innovazione tecnologica e la valorizzazione del capitale umano (si veda tra tutte la partecipazione al Convegno annuale dell'Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet", già citata). Tali dibattiti hanno rappresentato momenti di crescita professionale e confronto qualificato ed hanno contribuito a rafforzare la consapevolezza collettiva del CdA rispetto al contesto ESG e ai suoi riflessi strategici sulla governance aziendale.

Tuttavia, non vi è progresso senza possibilità di critica: un sistema, per essere davvero solido e credibile, deve accettare il confronto, anche interno, come parte integrante della propria evoluzione.

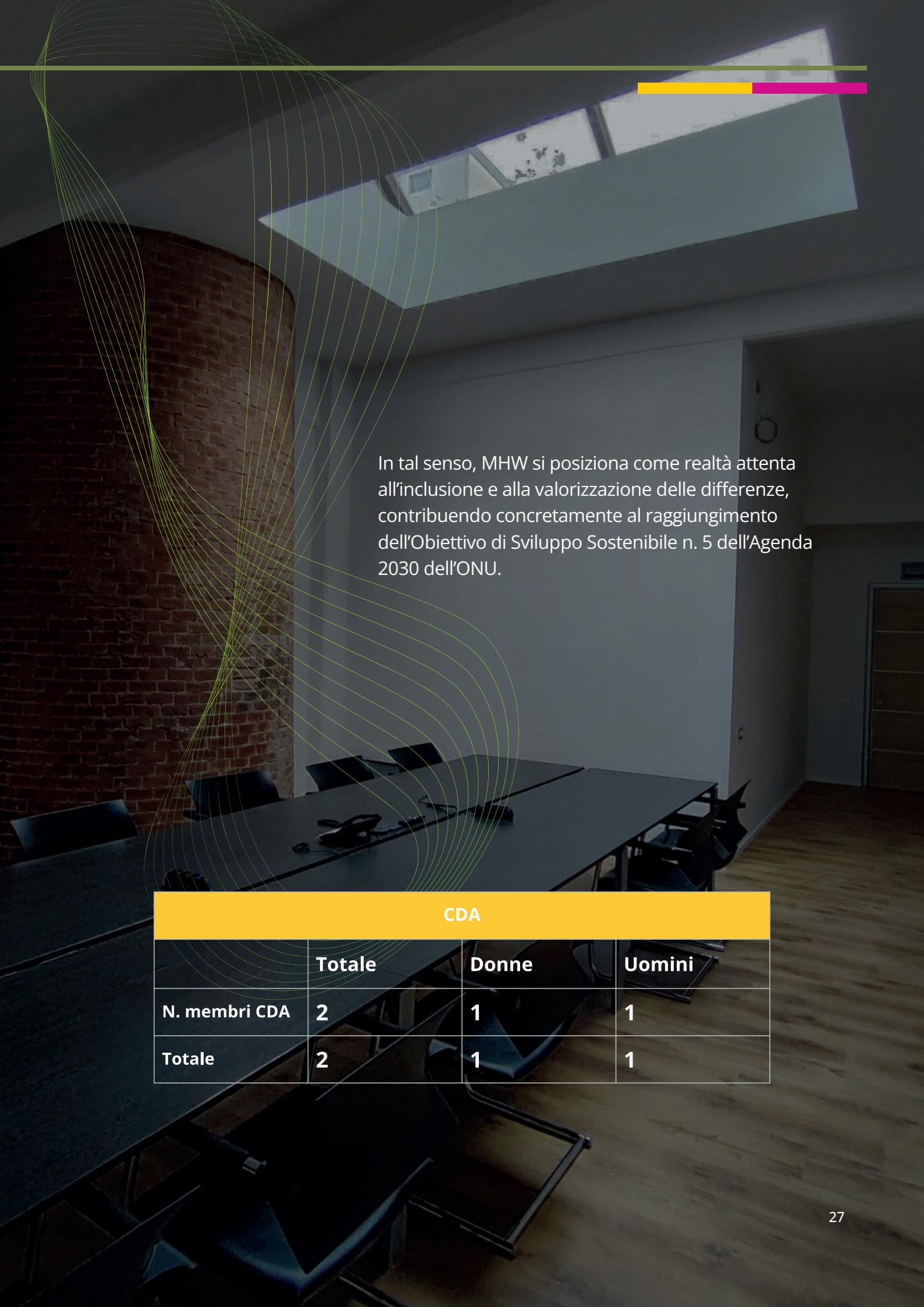
In quest'ottica, l'Organizzazione ha implementato un sistema formale di segnalazione, conforme anche al D.Lgs. 231/2001 e ai principi del whistleblowing, che consente a dipendenti e stakeholder di comunicare liberamente eventuali criticità, osservazioni o comportamenti non conformi. Questo meccanismo, accessibile anche in forma anonima, rappresenta non solo uno strumento di presidio etico, ma una leva concreta per la trasparenza, la fiducia e il miglioramento continuo.



Governance Leadership femminile

La composizione del Consiglio di Amministrazione di MHW rappresenta un segnale concreto di attenzione verso la parità di genere e l'equità nelle posizioni apicali. Promuovere la diversità nei vertici aziendali non è solo una questione di equità: una governance inclusiva contribuisce a una maggiore qualità delle decisioni, favorisce l'innovazione e rafforza la reputazione aziendale presso gli stakeholder, sempre più attenti ai temi della responsabilità sociale.

La presenza di una leadership femminile rafforza inoltre il messaggio di equità che l'azienda vuol comunicare al proprio interno e all'esterno, supportando tutti i talenti e la competenza, con la possibilità di costruire percorsi di crescita professionale senza barriere di alcun tipo.



In tal senso, MHW si posiziona come realtà attenta all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze, contribuendo concretamente al raggiungimento dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU.

CDA			
	Totale	Donne	Uomini
N. membri CDA	2	1	1
Totale	2	1	1

Governance Modello 231/2001 e codice etico

MHW – consapevole che il rispetto delle regole e la definizione delle responsabilità costituiscono condizioni imprescindibili per il raggiungimento degli obiettivi – ha ritenuto indispensabile intraprendere un percorso di adeguamento alle disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 in materia di "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", mediante l'adozione e l'attuazione di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione (Modello 231), che nel tempo si è affermato come pilastro irrinunciabile di un sistema di governance ispirato ai valori della sostenibilità, della trasparenza e della responsabilità diffusa.

L'adozione del Modello 231, deliberata dal Consiglio di Amministrazione durante una delle crisi più profonde e complesse della storia mondiale recente (1° aprile 2020, in pieno primo lockdown), non è stata solo un atto di conformità normativa: è stata una dichiarazione di fiducia nel valore delle regole e della responsabilità come caposaldi del modo di fare impresa di MHW, anche nei momenti più incerti.

Tale adeguamento è risultato inoltre fondamentale per creare un ambiente di lavoro strutturato e organizzato, in cui ogni singolo ingranaggio dell'impresa abbia ben chiari i propri compiti e le proprie responsabilità, soprattutto in ottica di prevenzione e controllo.



Il Modello 231 di MHW – aggiornato e revisionato con cadenza annuale al fine di recepire le più recenti evoluzioni normative e giurisprudenziali e le modifiche organizzative interne – è articolato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, quest’ultima costruita attraverso un’accurata mappatura dei processi sensibili e dei rischi di commissione dei reati presupposto, con definizione puntuale dei presidi organizzativi e procedurali atti a prevenirli.

Il processo di costruzione e revisione del Modello 231 ha seguito un metodo rigoroso, fondato su audit interni, analisi documentale, consultazione delle funzioni aziendali e allineamento alla consolidata giurisprudenza ed alle Linee Guida Confindustria, nella consapevolezza che l’idoneità di tale strumento si costruisca giorno per giorno, attraverso un’effettiva attuazione, una diffusione consapevole e un aggiornamento dinamico.

Anche a tal fine, MHW ha promosso la diffusione e la conoscenza dei contenuti del proprio Modello 231 grazie a un percorso formativo strutturato e ricorrente, che accoglie le nuove risorse e si rinnova ogni due anni, rappresentando una vera e propria infrastruttura culturale interna. Parte integrante del Modello 231 è il Codice Etico, all’interno del quale sono compendiati l’insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento sui cui si fonda l’attività di MHW. Il Codice Etico non si limita a fissare standard di deontologia aziendale, ma si pone come manifesto identitario della Società, enunciando una visione dell’impresa intesa come comunità responsabile, fondata sulla legalità, sull’eguaglianza, sulla tutela del lavoro, della dignità della persona, della concorrenza e dell’ambiente.

I suoi contenuti si declinano in principi generali (tra cui legalità, integrità, imparzialità, correttezza, trasparenza e valorizzazione della persona), nonché in regole operative che disciplinano i rapporti interni ed esterni, fino a dettagliare specifiche politiche anticorruzione, di tutela della salute e sicurezza e contrasto alla criminalità organizzata.

Il Codice costituisce altresì un criterio reputazionale e un vincolo contrattuale nei confronti di tutti i soggetti terzi che intrattengano rapporti con MHW, segnando un chiaro distacco rispetto a modelli imprenditoriali opachi o meramente utilitaristici. A presidio dell’effettiva attuazione e del rispetto di quanto previsto dal Modello 231 e dal Codice Etico, MHW ha contestualmente istituito un proprio Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 231/2001, autonomo, indipendente e dotato di pieni poteri di iniziativa e controllo, la cui funzione si inserisce in modo strutturale nel sistema di governance.

L’OdV non si limita a esercitare una vigilanza formale, ma agisce – attraverso gli strumenti e i canali all’uopo predisposti dal Modello 231 – come osservatore privilegiato e coscienza critica del sistema aziendale, monitorando con azione continua la tenuta del Modello, segnalando criticità e promuovendo la cultura del controllo diffuso. Nel corso del tempo, l’OdV ha consolidato la propria operatività attraverso verifiche periodiche (con cadenza quantomeno trimestrale), interlocuzioni trasversali con le funzioni aziendali, accesso diretto alla documentazione rilevante e attuazione di controlli mirati sulle aree sensibili, contribuendo in modo attivo a rafforzare il sistema di prevenzione e a garantire una reale accountability interna.

Governance Whistleblowing

Nel quadro di una governance fondata sulla legalità sostanziale e sulla responsabilità partecipata, MHW ha rafforzato il proprio Sistema Whistleblowing, rendendolo uno degli assi portanti del Modello 231, di cui costituisce parte integrante e pienamente operativa.

In ossequio a quanto previsto dalla Direttiva UE 2019/1937 e dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, la Società ha aggiornato il proprio canale interno di segnalazione attivando una piattaforma informatica crittografata, accessibile tramite apposita sezione del sito aziendale.

Tale strumento è concepito per garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, di eventuali terzi menzionati e dell'intero contenuto documentale della segnalazione. Le modalità di utilizzo del sistema, le regole di funzionamento e le tutele accordate ai soggetti coinvolti sono dettagliatamente disciplinate all'interno di una Procedura Whistleblowing allegata al Modello 231 e accessibile dal sito internet aziendale.

Il canale interno di segnalazione di MHW è presidiato da un Responsabile Whistleblowing, individuato in un ufficio interno dedicato, dotato di adeguata competenza in materia di gestione delle segnalazioni e trattamento dei dati personali, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e della normativa nazionale vigente.

Il corretto funzionamento del sistema, il rispetto degli obblighi di riservatezza e il divieto assoluto di ritorsioni nei confronti dei soggetti segnalanti sono oggetto di costante monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza, che esercita una vigilanza qualificata e indipendente anche mediante incontri trimestrali con il Responsabile Whistleblowing, attività documentale di controllo e analisi dei flussi informativi.

Questa interlocuzione periodica consente non solo la verifica formale della tenuta del sistema, ma anche una valutazione sostanziale della sua efficacia, in termini di tutela della persona e di reale capacità di intercettare e gestire in modo corretto eventuali situazioni a rischio.

Strategia di sviluppo sostenibile

Relazione con gli stakeholder



Nel contesto di rendicontazione compendiato nel presente documento, un elemento chiave è senz'altro rappresentato dal dialogo con gli stakeholder, da intendersi quali soggetti – interni o esterni – che influenzano o sono influenzati dalle attività aziendali, dai processi decisionali e dagli impatti economici, ambientali e sociali generati dall'impresa. Tale dialogo rappresenta un presupposto imprescindibile per garantire trasparenza, responsabilità e allineamento con le aspettative delle parti interessate, nonché per supportare le azioni volte ad individuare le priorità strategiche migliorando il processo decisionale e consentendo di strutturare un modello di governance più inclusivo e orientato al lungo periodo.

Per tali ragioni, l'identificazione e la mappatura degli stakeholder sono fasi cruciali per una governance sostenibile e per la costruzione di un rapporto di fiducia tra MHW ed il contesto in cui opera. Rappresenta inoltre un passaggio essenziale per la corretta definizione della materialità e per la costruzione di un bilancio ESG che sia in grado di rispondere efficacemente alle esigenze informative ed alle aspettative delle diverse categorie di portatori di interesse.

La responsabilità sociale d'impresa rappresenta sin dalle origini un valore fondamentale per MHW, che per questa ragione ha voluto integrarla trasversalmente in ogni attività quotidiana. L'azienda si è sempre impegnata attivamente nel sensibilizzare tutti gli stakeholder, con l'obiettivo di promuovere un'attitudine condivisa, orientata a influenzare positivamente ogni decisione aziendale.

In effetti, il ruolo degli stakeholder negli anni ha assunto una centralità sempre maggiore con la conseguente implementazione delle modalità di dialogo, basate su confronti costanti impernati su fiducia e condivisione. Grazie a tali attività, MHW è stata ed è in grado di garantire il continuo miglioramento della sostenibilità delle proprie operazioni.

A tal fine, come meglio declinato nella parte relativa alla governance aziendale, il costante monitoraggio delle condotte aziendali viene garantito da un sistema di certificazioni e controlli formalizzato dalla Società.

Se da un lato uno dei presidi maggiormente rilevanti in termini di gestione e controllo è rappresentato dall'OdV (che come detto in maniera autonoma ed indipendente vigila sulle aree e sui processi aziendali e segnala eventuali violazioni, anomalie e/o mancanze), in questo contesto riveste senza dubbio un ruolo altrettanto prioritario anche l'articolato sistema di certificazioni implementato dalla Società anche al fine di tutelare in maniera costante e attenta gli interessi degli stakeholder.

Proprio in seno alle certificazioni 9001 e 45001, la Società ha infatti pianificato – per esempio – un sistema di audit periodico finalizzato al monitoraggio interno ed esterno, con particolare attenzione agli audit di commessa.

Un ulteriore sistema di monitoraggio degli interessi degli stakeholder – di cui si tratterà meglio nel prosieguo – è infine garantito dal sistema di customer satisfaction da ultimo implementato a far data dal mese di dicembre 2023, ottenuto combinando gli input forniti da specifiche checklist e gli output rappresentati da infografiche dettagliate affisse in apposite bacheche KPI.

All'interno di tale quadro di azione MHW, oltre a mantenere un confronto attivo con le principali istituzioni del settore e partecipare attivamente ad eventi e tavoli di lavoro, sta inoltre valutando – di concreto con gli stakeholder stessi – i mezzi più idonei per adottare una o più procedure formali da utilizzare per incentivare e semplificare la gestione delle segnalazioni relative alla responsabilità sociale d'impresa.

Strategia di sviluppo sostenibile Iso 9001:2015

Nel percorso verso un sistema di gestione improntato alla qualità, all'efficienza e alla centralità del cliente, MHW si è altresì dotata della certificazione ISO 9001:2015 "Quality management systems", attestante il raggiungimento ed il mantenimento di elevati standard qualitativi nella progettazione, erogazione e monitoraggio dei propri servizi.

In particolare, il sistema di gestione per la qualità certificato riguarda le attività di fornitura di personale per la gestione di piattaforme logistiche, carico e scarico e movimentazione delle merci, nonché i servizi accessori di confezionamento, pulizie civili e portierato, ambiti in cui la precisione, l'affidabilità e l'organizzazione rappresentano leve operative cruciali.

L'adozione della norma ISO 9001 non si limita a garantire la conformità a requisiti tecnici e procedurali, ma riflette una precisa scelta culturale: orientare ogni processo aziendale al miglioramento continuo, alla misurazione delle performance e alla capacità di rispondere in modo strutturato alle esigenze del mercato e degli stakeholder.

In tale ottica, il sistema qualità si configura come strumento dinamico di governo aziendale, in grado di generare valore, ridurre inefficienze e rafforzare la fiducia di clienti e partner. L'efficacia del sistema è assicurata da una governance strutturata e da un ciclo continuo di pianificazione, attuazione, controllo e miglioramento (Plan-Do-Check-Act), che consente di intercettare tempestivamente le criticità e valorizzare le buone pratiche.

Il risultato è un'organizzazione capace di coniugare rigore metodologico, attenzione al cliente e visione sostenibile, in linea con l'identità di un'impresa moderna, trasparente e responsabile.



Strategia di sviluppo sostenibile

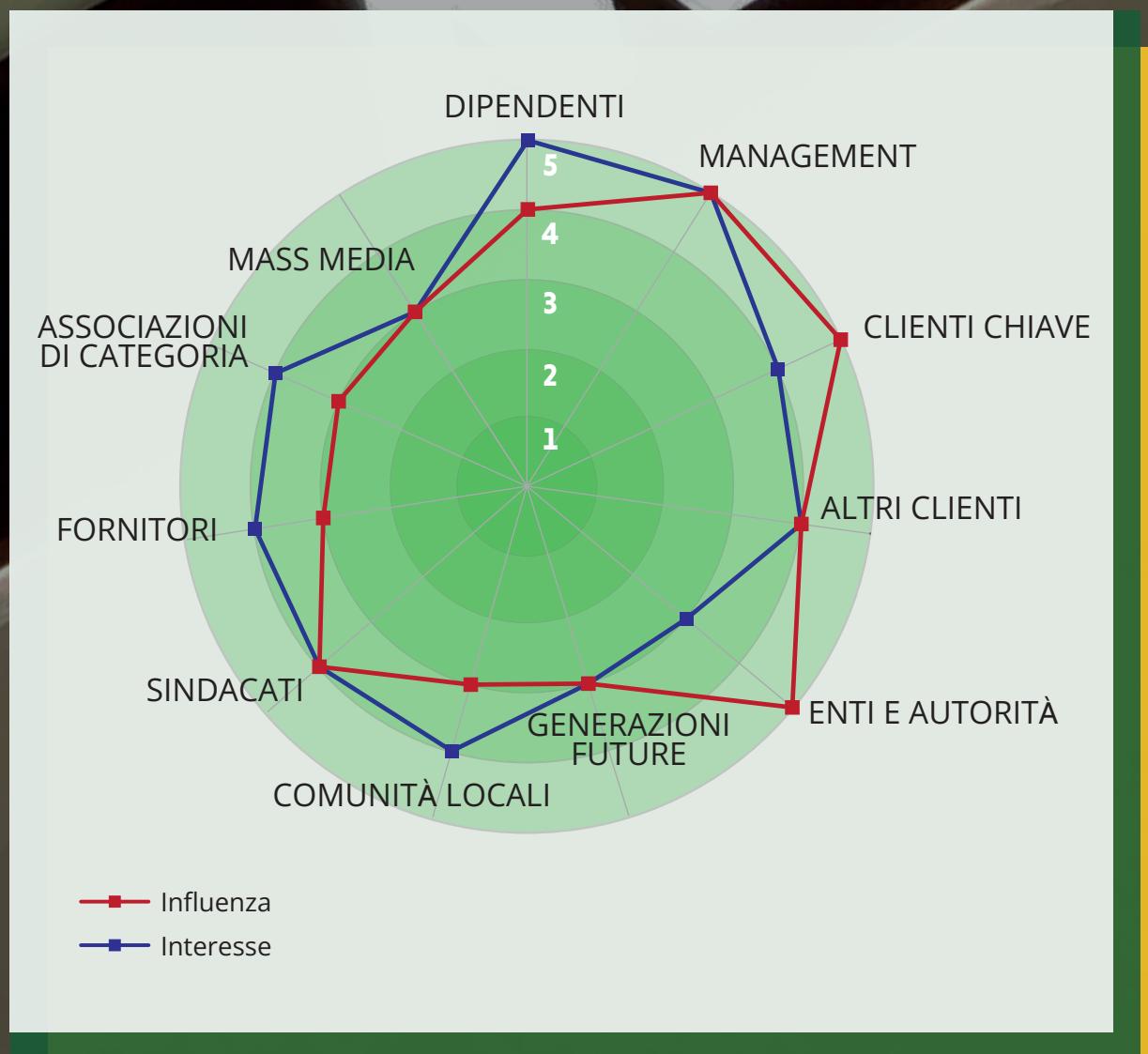
Mappa degli stakeholder

Il lavoro di analisi e di valutazione degli stakeholder operato da MHW ha portato alla costruzione di una mappa degli stakeholder, all'interno della quale sono stati valutati l'influenza e la capacità di ciascun soggetto. In tal senso per influenza si intende la capacità di uno stakeholder di condizionare o influenzare le decisioni, le operazioni o la strategia dell'azienda, mentre per interesse si intende il livello di attenzione che uno stakeholder dedica alle attività, agli obiettivi o ai risultati dell'azienda, in particolare rispetto ai temi ESG. La mappa, capace di illustrare le principali categorie di soggetti coinvolti, il loro grado di influenza sulle strategie aziendali e le modalità con cui l'Organizzazione interagisce con essi, tiene conto altresì dell'importanza degli stakeholder per il successo di MHW, nonché la frequenza e qualità del coinvolgimento. Di seguito le principali categorie di stakeholder:

PRINCIPALI CATEGORIE DI STAKEHOLDER

- DIPENDENTI
- MANAGEMENT
- CLIENTI (B2B)
- SINDACATI
- FORNITORI
- ENTI E AUTORITÀ
- COMUNITÀ LOCALI
- ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA
- MASS MEDIA
- GENERAZIONI FUTURE
- COMPETITOR

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



Strategia di sviluppo sostenibile

Comunicazione con gli stakeholder

MHW illustra i principali canali di comunicazione adottati per ciascuno stakeholder, evidenziando le modalità attraverso cui l'Organizzazione mantiene con gli stessi un dialogo costante e costruttivo.

Passando dalla comunicazione interna con dipendenti ed il management, dai canali diretti con clienti, fornitori e investitori, e dagli strumenti di relazione con enti, autorità e media, la mappatura dei canali di comunicazione consente di ottimizzare le strategie di engagement e di rafforzare la relazione di fiducia con i diversi attori coinvolti.

L'obiettivo è quello di semplificare maggiormente i flussi di comunicazione (e-mail, telefono, PEC, social media, etc.), individuando una funzione aziendale dedicata che si occupi della gestione di queste segnalazioni, fornendo risposte e condividendo internamente le questioni di maggiore rilevanza.



STAKEHOLDER	Istituzionale (Rendicontazione non finanziaria / di sostenibilità)	Press release	Eventi	Comunicazione interna (Intranet e newsletter interna)	Formazione	Sito web	Social Network
DIPENDENTI	+	+	+	+	+	+	+
MANAGEMENT	+	+	+	+	+	+	+
CLIENTI	+	+	+	+		+	+
SINDACATI	+	+	+	+	+	+	+
FORNITORI	+	+		+		+	+
ENTI E AUTORITÀ	+	+				+	+
COMUNITÀ LOCALI	+	+	+			+	+
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	+	+	+			+	+
MASS MEDIA	+	+	+			+	+
GENERAZIONI FUTURE	+						
COMPETITOR	+	+	+			+	+

Tra i metodi di comunicazione con gli stakeholder utilizzati MHW enumera soluzioni di assoluto valore. Oltre alla newsletter mensile che coinvolge diverse categorie di stakeholder, vale la pena in questa sede sottolineare l'importanza dell'house organ pubblicato con cadenza trimestrale sui canali aziendali.

Strategia di sviluppo sostenibile **I temi materiali**

L'analisi di materialità condotta da MHW seguendo le indicazioni dei GRI Standard 2021, ha permesso di individuare diversi temi rilevanti negli ambiti di rendicontazione: persone, economia e ambiente. Tutti gli impatti individuati sono stati mappati come effettivi o potenziali, positivi o negativi, reversibili o irreversibili.

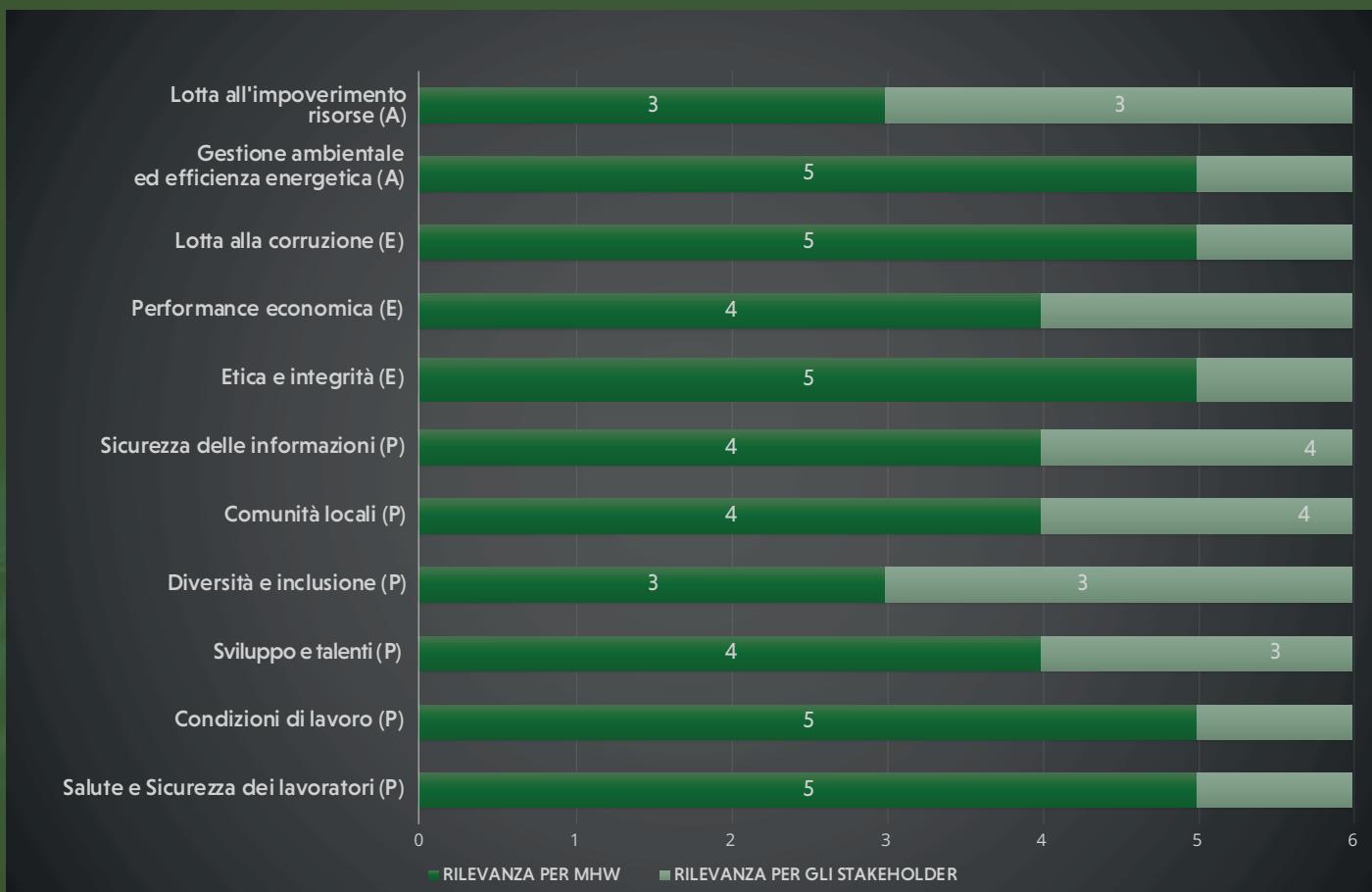
La lista dei temi materiali individuati da MHW sono riportati nella tabella seguente che contiene per ciascun tema: (I) l'area di impatto; (II) il tema materiale; (III) la descrizione; (IV) gli impatti generati dalla società; (V) gli effetti; (VI) la tematica GRI di riferimento.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	IMPATTI GENERATI	EFFETTI	GRI
Salute e sicurezza dei lavoratori	Infortuni sul luogo di lavoro e malattie professionali	Incidenti e infortuni sul lavoro rappresentano un impatto negativo concreto e attuale con conseguenze sui lavoratori e sull'azienda. I rischi relativi alla salute e sicurezza dei dipendenti sono attualmente mitigati anche dal sistema di gestione sulla salute e sicurezza certificato ISO 45001.	Attuale negativo	403
		L'aumento di operatività in corso, se non adeguatamente gestito, potrebbe comportare in futuro l'aumento del numero di infortuni e/o la relativa gravità, in un settore già ad alto rischio infortunistico .	Potenziale negativo	403
Condizioni di lavoro dignitose e diritti dei lavoratori	Livelli di occupazione	L'azienda genera un impatto positivo concreto assicurando occupazione stabile a circa 2145 persone , con reddito e tutele per le loro famiglie.	Attuale positivo	401
	Eccesso di turnover (circa 30%)	L'inefficace gestione e lo scarso coinvolgimento dei dipendenti possono avere effetti negativi sul benessere dei dipendenti con conseguenti dimissioni frequenti.	Potenziale negativo	401
	Relazioni sindacali, libertà di associazione e contrattazione collettiva	Il rispetto dei contratti collettivi e degli accordi sottoscritti contribuisce attivamente al benessere socioeconomico dei lavoratori e delle comunità locali in cui opera. Nei luoghi dove la presenza sindacale è particolarmente significativa, si riscontrano miglioramenti concreti in termini di salari e tutele.	Attuale positivo	402 407
Sviluppo e formazione dei talenti	Crescita professionale e personale dei dipendenti ed efficientamento del servizio offerto	Il rafforzamento dei programmi di formazione (ad es. mediante il progetto "academy") ambisce a valorizzare il proprio personale di magazzino attraverso formazione, addestramento alle mansioni e percorsi di crescita interni in un settore i cui è alto il rischio di polarizzazione della forza lavoro, (management altamente qualificato ed operativi di magazzino con poche qualifiche e prospettive di carriera).	Attuale positivo	404
Diversità, inclusione e pari opportunità	Parità di genere e inclusione	Le politiche sulla parità e sull'inclusione sono presupposti necessari per la sopravvivenza dell'Organizzazione: un ambiente di lavoro inclusivo, unito all'insufficiente valorizzazione della diversità e alla scarsa attenzione al principio delle pari opportunità, può infatti favorire l'insorgere di forme di discriminazione, anche latenti, che possono compromettere il benessere delle persone.	Potenziale negativo	405 406
Welfare aziendale e well-being	Benessere dei dipendenti (polizza sanitaria integrativa; palestra)	La Società implementa politiche interne di welfare aziendale e well-being per tutti i dipendenti (a es. polizza sanitaria integrativa; palestra), finalizzate al miglioramento del benessere delle persone.	Potenziale positivo	NON GRI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	IMPATTI GENERATI	EFFETTI	GRI
Comunità locali	Sostegno al territorio e alle comunità	L'azienda genera attualmente un impatto positivo nelle comunità dove opera principalmente tramite la creazione di numerosi posti di lavoro locali e conseguenti benefici economici diretti (redditi alle famiglie, minore disoccupazione locale) e indiretti (formazione di competenze logistiche nel territorio). Parte del sostegno alle comunità locali avviene mediante il progetto di riqualificazione urbana nella zona dell'HQ.	Attuale positivo	413
		L'aumento delle attività produttive locali può comportare l'aumento del traffico di veicoli connessi all'attività logistica, può aggravare l'inquinamento dell'aria e acustico e creare disagio alla viabilità locale.	Potenziale negativo	413
Sicurezza delle informazioni	Tutela e protezione dei dati di dipendenti, clienti e fornitori	Il mancato rispetto della compliance normativa in materia di tutela dei dati personali e cybersecurity da parte della Società o la mancata verifica di quest'ultima circa il rispetto dei medesimi obblighi da parte di fornitori e consulenti, potrebbero causare una violazione di sicurezza, accidentale o dolosa, con conseguente distruzione, perdita, modifica, divulgazione non autorizzata o accesso ai dati aziendali.	Potenziale negativo	418
Etica e integrità	Rispetto della normativa	L'adozione di pratiche anticoncorrenziali, condotte monopolistiche o comportamenti non etici e privi di trasparenza comprometterebbe l'integrità dei mercati, generando impatti negativi sul sistema economico e minando la fiducia degli stakeholder.	Potenziale negativo	205 206
Performance economica	Creazione di un valore condiviso	La generazione di valore economico e l'equilibrata distribuzione alle parti interessate (ad es. dipendenti, fornitori, clienti) determina risvolti favorevoli nei confronti di tutto l'indotto ed una migliore stabilità e continuità di business.	Attuale positivo	201
Lotta alla corruzione	Episodi di corruzione	Nel caso in cui l'azienda non operi opportuni controlli e non si doti di policy adeguate, potrebbero verificarsi episodi corruttivi, nonché pratiche di riciclaggio di denaro derivanti da attività illecite, causando un possibile danno al sistema economico e alle istituzioni locali e nazionali. L'adozione del MOG 231 e l'istituzione dell'OdV assumono centrale importanza nella lotta alla corruzione.	Potenziale negativo	205
Gestione ambientale ed efficienza energetica	Contributo al cambiamento climatico	Il ricorso principalmente a fonti energetiche non rinnovabili (come quelle utilizzate nella flotta aziendale) e una gestione non ottimale dei consumi possono generare rilevanti emissioni di gas climalteranti. Tali emissioni rappresentano una delle principali cause del cambiamento climatico, con effetti negativi sull'ambiente e sull'equilibrio degli ecosistemi.	Attuale negativo	302 305
Lotta all'impoverimento delle risorse naturali	Sfruttamento delle risorse naturali materie prime	Le attività operative legate alla produzione e all'assemblaggio dei veicoli elettrici utilizzati dalla Società – come muletti e altri mezzi operativi – comportano l'impiego di batterie al litio. La filiera di approvvigionamento di questa materia prima, a partire dalla sua estrazione, può generare impatti ambientali significativi, in particolare in termini di consumo di suolo, utilizzo di risorse naturali e alterazione degli ecosistemi locali.	Attuale negativo	301

Strategia di sviluppo sostenibile

Matrice di materialità



Strategia di sviluppo sostenibile

I temi materiali

TEMA MATERIALE	RILEVANZA PER MHW	RILEVANZA PER STAKEHOLDER
SALUTE E SICUREZZA (P)	5	4
CONDIZIONI DI LAVORO (P)	5	3
SVILUPPO TALENTI (P)	4	3
DIVERSITÀ E INCLUSIONE (P)	3	3
COMUNITÀ LOCALI (P)	4	4
SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI (P)	4	4
ETICA E INTEGRITÀ (P)	5	5
PERFORMANCE ECONOMICA (E)	4	5
LOTTA ALLA CORRUZIONE (E)	5	4
GESTIONE AMBIENTALE ED EFFICIENZA ENERGETICA (A)	5	5
LOTTA ALL'IMPOVERIMENTO RISORSE (A)	3	3

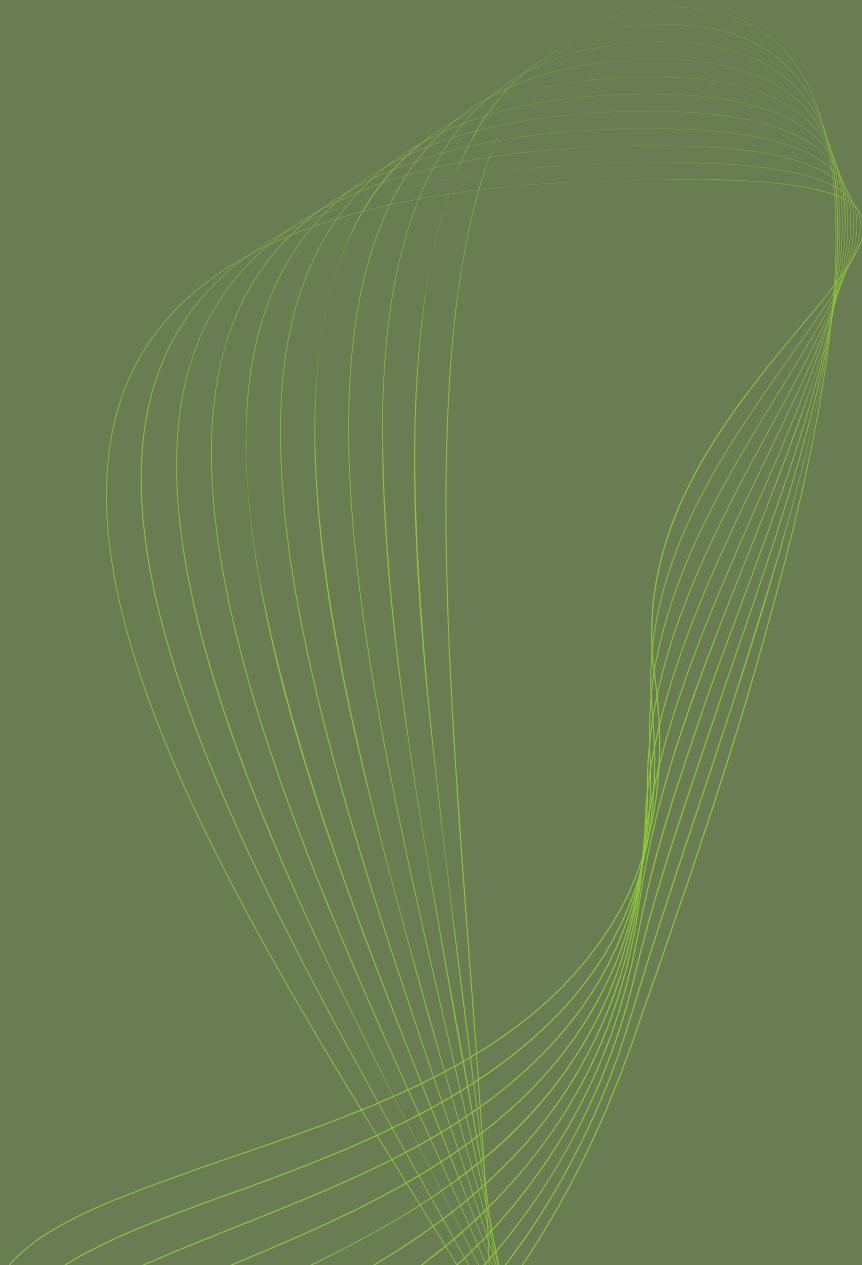
VALORI DA ATTRIBUIRE	DESCRIZIONE
3	MEDIO
4	ALTO
5	MOLTO ALTO

Strategia di sviluppo sostenibile

Gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un piano d'azione pensato per il benessere delle persone, la tutela del pianeta e la promozione della prosperità. Adottata nel 2015, si articola in 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile – noti come Sustainable Development Goals (SDGs) – inseriti in un quadro più ampio di azioni. Questi target sono orientati a promuovere, mediante il raggiungimento entro i termini prestabiliti, uno sviluppo sostenibile sotto il profilo ambientale, economico, sociale e istituzionale, affrontando temi cruciali per lo sviluppo globale e ponendo particolare attenzione alle tre dimensioni della sostenibilità: economica, sociale ed ecologica.

Tra le azioni indicate si rilevano in particolare l'eliminazione della povertà, la riduzione delle diseguaglianze, la lotta ai cambiamenti climatici e la costruzione di società inclusive, pacifche e rispettose dei diritti umani.

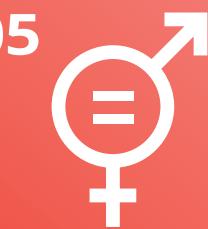




MHW ha individuato quelli sui quali ha un maggior impatto diretto e che si impegna pertanto a perseguire attraverso opportuni programmi e il coinvolgimento degli stakeholder:



05



PARITÀ DI GENERE



08

LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA ECONOMICA



09

INDUSTRIA, INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



11



CITTÀ
E COMUNITÀ SOSTENIBILI



12

CONSUMO E PRODUZIONE
RESPONSABILI



13

LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO

Responsabilità sociale

Soddisfazione dei clienti, responsabilità e valori umani: MHW gestisce e trasforma quotidianamente gli impegni etici in risultati tangibili.



Tutti i principali investimenti, in termini economici e di tempo, operati negli anni da MHW hanno un unico comune denominatore: il benessere delle persone che la compongono o che le orbitano attorno. I temi di maggior rilievo – più che mai variegati – spaziano dalla salute dei dipendenti alla tutela delle diversità, passando per sviluppo dei talenti e rapporti positivi con le comunità locali, con le quali MHW ha instaurato negli anni un solido rapporto di fiducia reciproca.

Responsabilità sociale Salute delle persone

“La prevenzione e il miglioramento continuo sono parte integrante della cultura aziendale, supportata da formazione periodica, sorveglianza sanitaria e coinvolgimento attivo di tutto il personale”.

L'assoluta priorità di MHW è rappresentata senza dubbio dalla salute delle persone, fil rouge di ogni attività. Ben oltre il rispetto delle cogenze normative, MHW ha negli anni sviluppato una vera e propria cultura della “prevenzione”, ponendosi quale obiettivo primario il costante miglioramento in termini di tasso di infortuni e di malattie professionali.

A tal fine MHW adotta e recepisce uno strutturato sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, affidandolo alla competenza ed all'esperienza di un'area aziendale interna a ciò preposta. Il sistema di gestione viene applicato a tutti i lavoratori in conformità alla normativa italiana (in particolare, al D.Lgs. 81/2008) e – come si dirà meglio nel prosieguo – ai principi della certificazione ISO 45001. Stante il dinamismo delle attività svolte, assurge quale assoluta priorità dell'Organizzazione il monitoraggio dell'evoluzione dei rischi emergenti. In tal senso, la valutazione dei rischi viene condotta attraverso un documento, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), integrato da specifiche analisi per mansione, reparto e attività. I pericoli sono identificati mediante sopralluoghi effettuati dalle più esperte risorse interne a ciò preposte, audit interni, analisi delle segnalazioni dei lavoratori e confronto con gli RLS.

Ogni incidente, quasi infortunio o condizione pericolosa viene registrata, analizzata e, ove necessario, investigata dall'area aziendale interna di competenza per identificarne le cause e attuare misure correttive.

Inoltre, sempre in conformità a quanto disposto dal D.lgs. 81/2008, il Datore di lavoro in collaborazione con il servizio di Sorveglianza Sanitaria opera con continuità per garantire il quotidiano monitoraggio dello stato di salute dei lavoratori, promuovendo, se necessarie, misure di miglioramento.

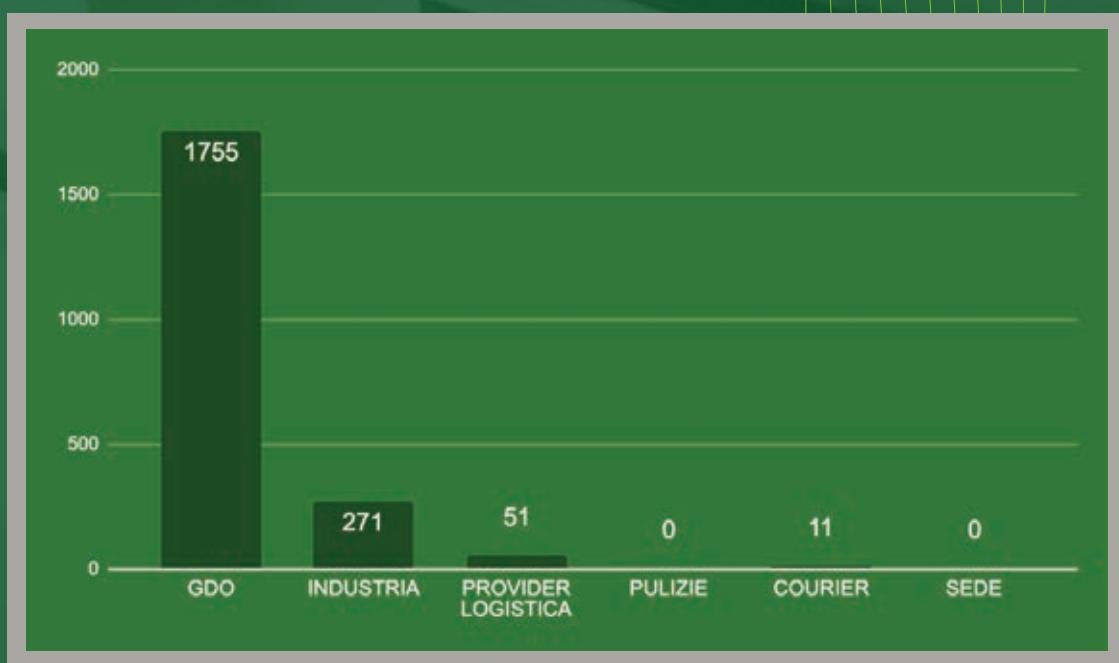
In una struttura organizzativa del genere, assume un ruolo di rilievo il Medico Competente, la cui nomina non rappresenta un mero adempimento formale, ma piuttosto un vero e proprio atto a garanzia di un sistema di prevenzione strutturato, basato su visite mediche – preventive, periodiche o su richiesta – atte a garantire la possibilità di intercettare tempestivamente i segni di patologie correlate al lavoro evitandone l'aggravamento nonché a fornire tutela massima ai lavoratori considerati fragili (ad es. i soggetti reinseriti post-infortunio o malattia).

2024	
N. di visite preventive	1317
N. di visite periodiche	1276
N. di visite da rientro (malattie e infortuni)	12
N. di visite straordinarie	2
N. di visite su richiesta del dipendente	9
N. visita da scadenza prescrizione	1
N. di visite da cambio mansione / cessazione rapporto di lavoro	2
N. visite totali	2619

Ore lavorate totali	3.093.065
Numero infortuni totali	104*
Giorni infortunio totali	2088
Numero infortuni < 6 mesi	102
Numero infortuni > 6 mesi	2
Tasso di decessi per infortuni sul lavoro	0
Tasso infortuni sul lavoro registrabili	6,7
Tasso incidenza infortuni gravi (> 6 mesi)	0,12

*Non sono inclusi gli infortuni derivanti da incidenti di pendolarità nei casi in cui il trasporto non sia stato gestito dall'Organizzazione.
I tassi di infortunio sono stati calcolati in base a 200.000 ore lavorative.

Le tabelle di seguito riportate indicano il numero di infortuni e di giorni di infortunio registrati nell'ambito delle attività svolte relativamente alle diverse aree merceologiche servite.



Responsabilità sociale Contrattazione collettiva e condizioni di lavoro

Le attività svolte da MHW nella propria qualità di appaltatore logistico sono caratterizzate da frequenti cambiamenti di natura operativa, correlati specialmente a cambi di appalto, subentri, ampliamenti, razionalizzazioni o rotazioni di commesse presso clienti. In tutti i casi di variazione significativa dell'assetto organizzativo, i lavoratori interessati vengono informati nel rispetto dei termini previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato.

Sul punto è bene evidenziare che la tendenza consolidata dell'Organizzazione è quella di operare esclusivamente con rapporti di lavoro regolati da CCNL di settore, garantendo così omogeneità, tutele e procedure condivise (nel corso nel 2024, infatti, il 100% dei dipendenti ha svolto la propria attività coperto dall'applicazione del CCNL).

Ovviamente le modalità e i tempi di preavviso variano in funzione della tipologia di cambiamento, ma prevedono sempre il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali (RSU o RSA) per assicurare trasparenza e partecipazione.

Per esempio, in materia di cambio appalto con passaggio di personale – ipotesi tra le più frequenti – ai sensi dell'art. 6 del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, il confronto con le organizzazioni sindacali viene attivato tempestivamente, anche in sede territoriale. In altri contesti più specifici come l'introduzione di nuove tecnologie o l'attivazione di nuovi magazzini, invece, MHW si impegna a fornire adeguata informazione preventiva, promuovendo percorsi di adattamento organizzativo e formazione.

Anche in questo caso, la gestione strutturata dei cambiamenti riflette l'approccio partecipativo dell'Organizzazione, finalizzato a minimizzare gli impatti sui lavoratori, a favorire un clima di fiducia e a rafforzare il dialogo con le parti sociali lungo tutta la catena operativa.

L'adozione sistematica del CCNL costituisce inoltre un presidio fondamentale di legalità e una garanzia concreta del rispetto dei diritti dei lavoratori, anche in tema di lavoro minorile e lavoro forzato. In particolare, relativamente all'annoso tema del lavoro minorile, che MHW condanna fermamente, giovi rilevare che nel corso del periodo rendicontato, l'Organizzazione ha operato esclusivamente in Italia, in un contesto normativo che vieta tassativamente e sanziona ogni forma di lavoro minorile.

Nel rispetto dei principi di legge ed etici che governano l'attività di MHW, la verifica dell'età anagrafica dei candidati e dell'eventuale obbligo scolastico sono presupposti imprescindibili per avviare e proseguire le procedure di selezione del personale.



Parimenti, MHW si pone in aperto contrasto con ogni forma di attività lavorativa imposta con minaccia o coercizione e priva di volontarietà. Il rapporto di lavoro viene pertanto gestito con massima trasparenza, formalizzando e documentando ogni elemento relativo alle condizioni contrattuali sin dalla fase di assunzione e applicando contratti che siano coerenti con i contratti collettivi nazionali senza prevedere alcun vincolo lesivo della libertà del lavoratore. Anche grazie a tali presidi nel corso del periodo rendicontato presso MHW non sono stati rilevati casi di lavoro minorile, né sono stati identificati rischi significativi o casi di lavoro forzato.



Responsabilità sociale Iso 45001:2018



Consapevole di quanto sia importante il costante miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, MHW si impegna con attenzione a tutelare l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, nonché di tutti i terzi che accedono agli ambienti aziendali, assicurando che tali contesti operativi siano sempre rispettosi della dignità personale e improntati a criteri di sicurezza, salubrità e inclusività. I principi di tutela della persona e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro assumono in altre parole un ruolo preminente nel perseguitamento degli obiettivi aziendali e nella definizione della propria identità organizzativa.

Mossa da tali principi, **MHW negli anni si è dotata di un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro certificato ai sensi della norma ISO 45001:2018 "Occupational health and safety management systems" riconosciuta a livello internazionale quale standard di riferimento per la gestione integrata dei rischi in ambito lavorativo.** La certificazione costituisce non un semplice adempimento formale, ma un pilastro metodologico e operativo per assicurare il governo efficace dei processi e la responsabilizzazione diffusa dei soggetti coinvolti.

Il sistema è costruito su una base di valutazione analitica e dinamica dei rischi, sul monitoraggio costante dei processi, sull'aggiornamento delle misure di prevenzione in base all'evoluzione tecnica e normativa, e su un impianto formativo orientato alla consapevolezza e all'adozione di comportamenti sicuri. MHW garantisce inoltre l'adozione delle migliori tecnologie disponibili, promuovendo innovazione e affidabilità anche nei presidi strumentali alla sicurezza.

In una logica di compliance integrata, MHW ha esteso la tutela della salute e sicurezza anche al proprio Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001, adottando infatti protocolli specifici e procedure operative mirate alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, con definizione di responsabilità, controlli tracciabili e flussi informativi interni.

Il sistema è costantemente presidiato dalle risorse interne e dall'Organismo di Vigilanza, che opera in modo indipendente attraverso verifiche documentali, attività ispettive, raccolta delle evidenze e interlocuzioni dirette con le strutture aziendali.

Nel suo complesso, la strategia di MHW in materia di salute e sicurezza si articola come un sistema integrato di prevenzione e responsabilità, in cui la tutela del lavoratore non è considerata un vincolo esterno, ma un valore interno e imprescindibile, capace di generare efficienza, reputazione e sostenibilità nel lungo periodo.



Responsabilità sociale Diversità e inclusione, equità e rispetto reciproco

“Ogni risorsa, indipendentemente dal ruolo, dall’esperienza e dalle attività, condivide gli stessi valori”

La cultura aziendale di MHW è fermamente orientata alla valorizzazione del merito, alle pari opportunità ed alla promozione di percorsi di crescita professionale accessibili a tutte e tutti. Un ambiente lavorativo inclusivo valorizza infatti la ricchezza delle differenze individuali e sostiene la motivazione delle persone, creando un clima capace di stimolare creatività e senso di appartenenza e rafforzare il legame tra persone e Organizzazione.

Fin dal processo di selezione del personale, MHW adotta pertanto criteri basati esclusivamente su competenze e merito, garantendo la massima imparzialità senza discriminazioni di genere, età, origine o disabilità. Per la gestione dei rapporti che si instaurano, l’azienda offre inoltre training continuo su inclusione e multiculturalità con l’obiettivo di creare un ambiente che valorizzi la diversità e stimoli la partecipazione attiva di tutte le voci.

In ossequio ai valori delineati, MHW adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. Il Regolamento di condotta aziendale ed il Codice Etico vietano infatti in maniera tassativa ogni forma di discriminazione, diretta e/o indiretta, fondata su genere, età, etnia, origine geografica, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, status familiare o appartenenza sindacale.

A riprova di quanto detto, nonostante al fine di rafforzare la prevenzione e l'intervento tempestivo da parte di MHW sia stato attivato un canale di segnalazione riservato e accessibile a tutti i lavoratori e collaboratori per comunicare episodi potenzialmente discriminatori anche in forma anonima, nel corso del periodo di rendicontazione, non sono stati registrati casi di discriminazione né avviate azioni correttive in merito.

DIPENDENTI TOTALI al termine del periodo di rendicontazione			
2024			
Risorse	Totale	Donne	Uomini
Totale	2145	253	1892

CONTRATTI			
Tipo	Totale	Donne	Uomini
Indeterminato	1647	203	1444
Determinato	498	50	448
Totale	2145	253	1892

RUOLI	ETÀ						
	Risorse	Totale	Donne	Uomini	<30	30-50	>50
Quadri	0	0	0	0	0	0	0
Impiegati	31	16	15	5	18	8	0
Operai	2082	227	1855	468	1304	310	0
Apprendisti	30	8	22	28	2	0	0
Stagisti	2	2	0	2	0	0	0
Totale	2145	253	1892	503	1324	318	

ETÀ TOTALE			
Età	Totale	Donne	Uomini
< 30	503	52	451
30-50	1324	157	1167
>50	318	44	274
Totale	2145	253	1892

EUROPA		
Luogo	Totale	% sul totale dei dipendenti
Italia	671	31,28%
Romania	52	2,42%
Albania	44	2,05%
Moldavia	10	0,47%
Ucraina	6	0,28%
Altri paesi	24	1,12%
Totale	807	37,63%

ASIA		
Luogo	Totale	% sul totale dei dipendenti
India	321	14,96%
Pakistan	301	14,03%
Sri Lanka	125	5,83%
Bangladesh	24	1,12%
Cina (Repubblica Popolare)	17	0,79%
Altri paesi	30	1,40%
Totale	818	38,14%

AFRICA		
Luogo	Totale	% sul totale dei dipendenti
Senegal	98	4,57%
Nigeria	86	4,01%
Marocco	66	3,08%
Tunisia	17	0,79%
Ghana	14	0,65%
Altri paesi	58	2,70%
Totale	339	15,80%

AMERICA		
Luogo	Totale	% sul totale dei dipendenti
Repubblica Dominicana	45	2,10%
Ecuador	40	1,85%
Perù	29	1,35%
El Salvador	26	1,21%
Brasile	14	0,65%
Altri paesi	27	1,26%
Totale	181	8,44%

Responsabilità sociale Sviluppo dei talenti e formazione

Lo sviluppo dei talenti e la formazione continua rappresentano leve fondamentali per la sostenibilità sociale, in quanto garantiscono l'adattabilità delle competenze nel tempo, promuovono l'inclusione e contribuiscono alla creazione di un capitale umano solido, motivato e innovativo. Investire nelle persone significa rafforzare la resilienza organizzativa e generare valore condiviso con tutti gli stakeholder.



Responsabilità sociale Formazione

Le attività di formazione rappresentano un pilastro fondamentale della responsabilità sociale, poiché mediante tali attività MHW investe nelle proprie persone, valorizzandone le competenze, promuovendone lo sviluppo professionale e favorendo una cultura aziendale condivisa, basata su conoscenza, sicurezza e consapevolezza.

Responsabilità sociale

Coerentemente con questi valori, MHW promuove una serie articolata di attività formative rivolte a diverse fasce di personale, dai neoassunti agli operatori tecnici, fino ai ruoli manageriali. Tra le principali iniziative si evidenziano:

- **Percorsi di onboarding strutturati** per permettere ai nuovi ingressi un inserimento graduale ed efficace nei processi e nei valori aziendali
- **Formazione tecnica operativa** con approfondimenti nelle materie per l'attività dell'Organizzazione (ad es. materia di sicurezza, movimentazione merci, automazione e uso corretto delle attrezzature), normativa e specialistica
- **Programmi interni come l'Academy aziendale**, pensati per far emergere e coltivare il potenziale delle risorse con percorsi personalizzati e sviluppare anche le soft skill
- **Affiancamenti** che rafforzano il passaggio di competenze tra colleghi e generano un clima di collaborazione
- **Corsi di formazione bilingue**
- **Corsi di lingua**

Un esempio virtuoso nel corso dell'anno rendicontato è rappresentato dagli eventi formativi organizzati con l'obiettivo di approfondire gli elementi affrontati quotidianamente nello svolgimento delle mansioni e nella gestione delle risorse (ad es. buste paga, sicurezza, CCNL).

In particolare, l'Organizzazione ha avviato un percorso formativo avanzato dedicato ai Responsabili di impianto, back office e HR di Sito. Ai tre gruppi di discenti, raggruppati per vicinanza geografica e per affinità di categoria merceologica trattata, è stato messo a disposizione un programma di formazione su misura tenuto dai colleghi della Sede centrale.

Indicatore	Valore stimato	Coefficiente
Ore di formazione totali	Numero tot ore di formazione (F): 16.052 Numero totale dipendenti 2024 (DT): 2.145	7,48
Media ore per dipendente di sesso femminile	Numero tot ore di formazione erogate a dipendenti di sesso femminile (F): 2.030 Numero totale dipendenti di sesso femminile (DF): 253	8,02
Media ore per dipendente di sesso maschile	Numero tot ore di formazione erogate a dipendenti di sesso maschile (F): 14.022 Numero totale dipendenti di sesso maschile (DM): 1892	7,41
Media ore per dipendenti operativi	Numero tot ore di formazione erogate a dipendenti operativi: 15.612 Numero totale dipendenti operativi: 2112	7,3
Media ore per dipendenti amministrativi	Numero tot ore di formazione erogate a dipendenti amministrativi: 440 Numero totale dipendenti amministrativi: 33	13,3

Responsabilità sociale **MHW Academy**



***“Il vivaio di ManHandWork,
dove far germogliare
le competenze”***

MHW Academy nasce dalla convinzione che il capitale umano è vero prodotto di MHW e che ad esso debba essere dedicato tutto l'impegno quotidiano per valorizzare le persone.

MHW Academy è un programma formativo interno strutturato su più livelli – con corsi dedicati, affiancamenti in impianti, incontri in sede e partecipazioni a eventi di settore – pensato per far crescere le competenze delle risorse interne che hanno potenziale e voglia di crescere (dai neoassunti agli operatori fino ai manager).

L'Academy, come strutturata, favorisce la formazione continua e lo sviluppo delle capacità professionali, facilita l'inserimento e la fidelizzazione dei dipendenti e garantisce pari opportunità di apprendimento a tutti i lavoratori.

Nel concreto, l'iniziativa genera benefici obiettivamente tangibili: il personale accresce il proprio bagaglio di competenze e la propria motivazione, mentre l'Organizzazione dispone di team maggiormente qualificati e flessibili, capaci di offrire servizi di qualità superiore e di rispondere con efficienza alle esigenze di clienti e stakeholder.

In questo modo MHW Academy rafforza l'impegno aziendale nello sviluppo del capitale umano e nella sostenibilità sociale, ponendo concrete basi per un futuro solido e duraturo del business.

Nell'ambito della MHW Academy, la seconda metà del 2024 ha effettivamente registrato un importante percorso formativo sviluppato in collaborazione con SKILLAB, Centro valorizzazione risorse umane di Unione Industriali Torino, quale naturale prosecuzione della prima sessione interna rivolta ai Responsabili di impianto, back office e HR di Sito.

Il corso "Lean Production" ha permesso ad alcuni membri della Academy di acquisire specifiche tecniche e metodologie di Industrial Engineering e Lean Production, attraverso lo studio teorico e l'applicazione pratica.

Un'importante attività formativa che ha posto l'accento anche sul miglioramento continuo, concetto chiave per la gestione dei magazzini e la crescita delle risorse MHW.



Responsabilità sociale Dialogo con istituzioni e sindacati

La capacità di instaurare e mantenere un dialogo costante e costruttivo con le istituzioni locali e con le organizzazioni sindacali rappresenta per MHW una best practice consolidata e un fattore strategico di successo. In particolare, in situazioni complesse come il trasferimento o la riorganizzazione di un sito produttivo, queste relazioni si rivelano determinanti per garantire la continuità operativa, accompagnare il cambiamento e tutelare le persone coinvolte.

Il confronto con le istituzioni e le parti sociali non è solo un'esigenza gestionale, ma un elemento fondante dell'approccio responsabile all'impresa. In un contesto organizzativo caratterizzato dalla presenza di numerose sigle sindacali, che riflettono la varietà e la ricchezza del capitale umano aziendale, la partecipazione sindacale viene valorizzata come occasione di ascolto reciproco, progettazione condivisa e gestione sostenibile delle dinamiche lavorative.

Ogni interlocuzione con enti pubblici, istituzioni, parti sociali o associazioni di categoria avvengono nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e legalità, e sono finalizzate esclusivamente a rappresentare le esigenze del settore di riferimento, contribuendo allo sviluppo di politiche industriali sostenibili.

Tale impostazione ha favorito, nel tempo, la costruzione di sinergie virtuose con gli enti pubblici e con il territorio, dando vita a iniziative concrete come corsi di formazione professionale, accordi territoriali e strumenti di supporto nei momenti di transizione. Questo modello, fondato sulla collaborazione e sul rispetto dei ruoli, contribuisce a rafforzare la coesione interna e a promuovere un clima di fiducia, elemento essenziale per accompagnare l'evoluzione dell'Organizzazione in modo equo e partecipato.

Per garantire imparzialità e correttezza, infine, MHW nel periodo rendicontato ha optato per mantenere un approccio di piena neutralità rispetto alle formazioni politiche tanto a livello locale quanto a livello nazionale ed europeo. Non sono infatti stati effettuati contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, candidati o rappresentanti istituzionali, né tramite donazioni, sponsorizzazioni, supporti logistici o altri strumenti assimilabili.

Responsabilità sociale Valorizzazione del patrimonio locale

L'inaugurazione della nuova sede aziendale, situata all'interno di un palazzo storico di Torino, ha rappresentato per MHW un momento di particolare valore simbolico e identitario. L'iniziativa ha assunto il significato di una vera e propria celebrazione del senso di appartenenza che lega profondamente le persone all'Organizzazione, oltre che un chiaro segnale di fiducia e visione proiettata al futuro.

La scelta di insediarsi in un edificio di pregio architettonico e storico costituisce un esempio virtuoso di riqualificazione urbana, nonché un gesto di continuità con il tessuto culturale e sociale del territorio. Si tratta, inoltre, di un investimento che rafforza il legame tra benessere organizzativo, qualità dell'ambiente di lavoro e valorizzazione del capitale umano.



In un'ottica di responsabilità sociale d'impresa, questo tipo di insediamento può tradursi anche in un'opportunità per generare impatti positivi più ampi, attraverso il sostegno a iniziative locali in ambito culturale, educativo e formativo. Tra le azioni coerenti con questa visione si collocano alcuni degli obiettivi che MHW si è prefissata, quali la costruzione di partenariati con scuole e istituti tecnici del territorio, o la partecipazione a programmi di alternanza scuola-lavoro, pienamente in linea con l'impronta logistica e con la missione sociale dell'azienda.



Responsabilità sociale Donazioni

Ogni anno MHW rinnova con convinzione il proprio impegno nel sostenere realtà del Terzo Settore che operano con sensibilità e dedizione a favore della collettività, e anche nel 2024 la scelta è stata quella di supportare **l'associazione A.B.C. Burlo - Associazione per i Bambini chirurgici del Burlo**, che ogni giorno è accanto ai piccoli pazienti nati con malformazioni e alle loro famiglie, accompagnandoli con cura e competenza in ogni fase del percorso terapeutico.





Responsabilità sociale Catena di fornitura

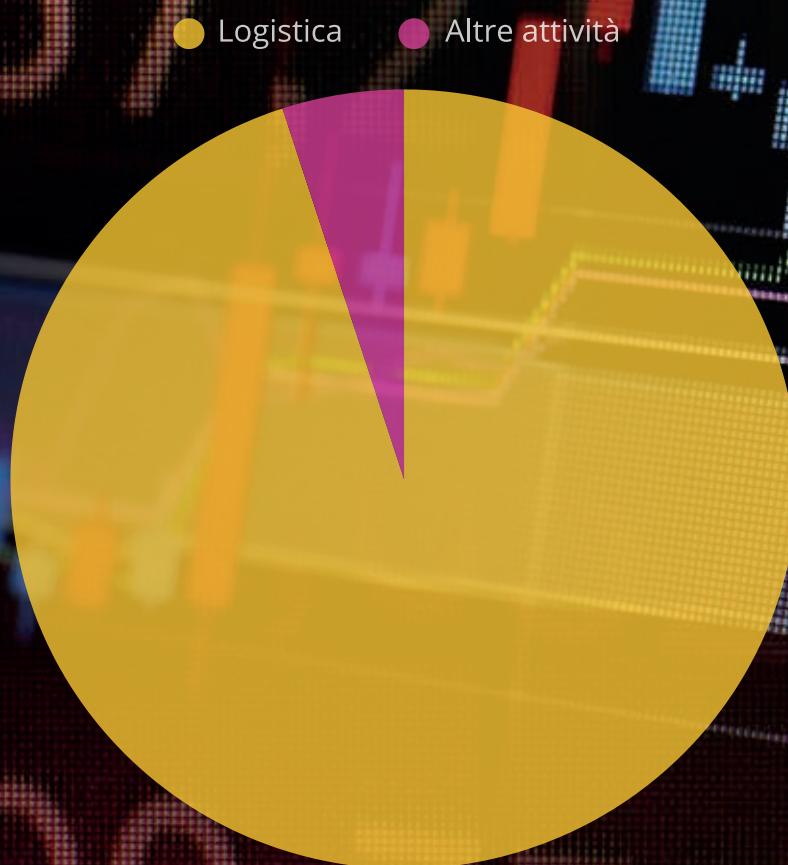
Nella selezione e nella gestione dei fornitori, l'Organizzazione adotta criteri rigorosi ispirati ai principi ESG, nella convinzione che la sostenibilità possa e debba essere condivisa lungo l'intera catena del valore. Oltre all'imprescindibile rispetto dei diritti umani, delle condizioni contrattuali e delle normative vigenti, l'Organizzazione privilegia i partner che dimostrino un concreto impegno nel rispetto dell'ambiente, nella tutela dei diritti dei lavoratori e nell'adozione di pratiche etiche e trasparenti.

Per tali ragioni sono solitamente oggetto di valutazione le policy in materia di salute e sicurezza, di gestione dei rifiuti, di efficienza energetica e di conformità normativa, guardando con favore i fornitori che investono in innovazione sostenibile e che condividono con l'Organizzazione la visione di una crescita responsabile.

In questo modo, è possibile costruire relazioni di lungo periodo basate sulla fiducia reciproca e sulla creazione di valore condiviso. Per esempio, nel rispetto dei principi di sostenibilità ambientale e di economia circolare, l'Organizzazione ha scelto di approvvigionarsi di divise e abiti da lavoro realizzati con materiali riciclati, acquistati presso fornitori qualificati e certificati.

Questa scelta testimonia la volontà di ridurre l'impatto ambientale anche nelle dotazioni operative quotidiane, contribuendo attivamente alla riduzione del consumo di risorse vergini, alla valorizzazione dei materiali post-consumo e alla diffusione di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità in ogni dettaglio. Il criterio ambientale si affianca alla qualità e alla funzionalità dei capi, assicurando comfort, durata e sicurezza per tutti i lavoratori impiegati nelle diverse aree operative.

Impatti economici Aspetti generali



Anno	Utile netto
2024	€ 2.488.004,00



Impatti economici Capacità di generare ricchezza

Il percorso di sostenibilità di MHW non può prescindere da un'approfondita e trasparente analisi delle performance economiche dell'Organizzazione che - oltre ad di evidenziare la solidità finanziaria da quest'ultima raggiunta - può rappresentare un metodo di efficiente allocazione delle risorse al fine di poter generare efficientemente valore condiviso per gli stakeholder e per il territorio in cui opera.

La volontà di MHW è infatti quella di generare impatti economici significativi non solo all'interno dei propri confini organizzativi, ma anche di fuori: attraverso la propria rete logistica e i rapporti con fornitori, trasportatori, manutentori e altri soggetti terzi, l'azienda intende sempre di più contribuire al rafforzamento dell'economia locale, creando occupazione indiretta e promuovendo lo sviluppo di competenze nel settore.

Il contesto attuale è infatti caratterizzato da complessità crescenti, arginabili solo mediante una ponderata politica di sostenibilità economica, grazie alla quale è possibile garantire continuità, competitività e capacità di innovare in una logica di lungo periodo.

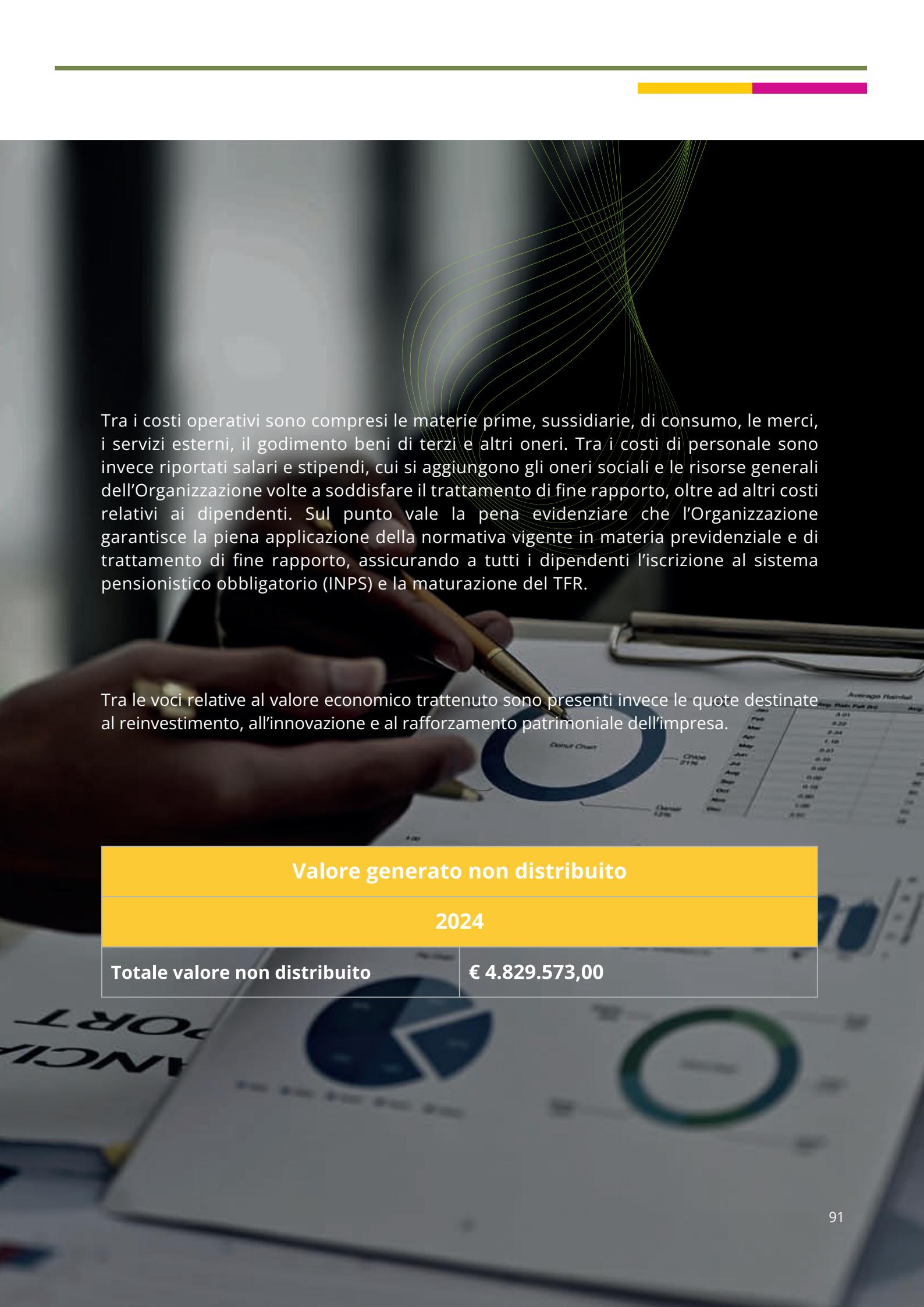
A maggior ragione nel comparto come quello in cui opera MHW, la componente economica si interseca in modo sostanziale con le dimensioni ambientali e sociali, influenzando sensibilmente la capacità di adottare soluzioni tecnologiche efficienti, migliorare le condizioni lavorative, investire in formazione e contribuire alla crescita dell'indotto locale.

In quest'ottica, tra i risultati maggiormente positivi è bene evidenziate il valore economico diretto complessivo generato nel corso dell'annualità oggetto di rendicontazione, che senza dubbio fornisce una rilevante indicazione circa la **capacità di MHW di operare in modo efficace in un contesto competitivo, mantenendo al contempo un elevato livello di affidabilità e solidità finanziaria.**

Valore economico generato	
2024	
Valore della produzione	€106.579.768,00
Proventi finanziari	€ 25.558,00
Valore economico diretto complessivo generato	€ 106.605.326,00

Della solidità economica dell'Organizzazione hanno giovato peraltro anche diversi stakeholder, verso i quali il valore economico generato è stato successivamente distribuito, secondo la seguente articolazione:

Valore generato e distribuito	
2024	
Costi operativi	€ 14.424.846,00
Salari e benefit dipendenti	€ 83.574.413,00
Pagamenti a fornitori di capitali	€ 1.295.345,00
Imposte e altri pagamenti	€ 2.328.166,00
Investimenti nella comunità	€ 152.983,00
Totale valore distribuito	€ 101.775.753,00



Tra i costi operativi sono compresi le materie prime, sussidiarie, di consumo, le merci, i servizi esterni, il godimento beni di terzi e altri oneri. Tra i costi di personale sono invece riportati salari e stipendi, cui si aggiungono gli oneri sociali e le risorse generali dell'Organizzazione volte a soddisfare il trattamento di fine rapporto, oltre ad altri costi relativi ai dipendenti. Sul punto vale la pena evidenziare che l'Organizzazione garantisce la piena applicazione della normativa vigente in materia previdenziale e di trattamento di fine rapporto, assicurando a tutti i dipendenti l'iscrizione al sistema pensionistico obbligatorio (INPS) e la maturazione del TFR.

Tra le voci relative al valore economico trattenuto sono presenti invece le quote destinate al reinvestimento, all'innovazione e al rafforzamento patrimoniale dell'impresa.

Valore generato non distribuito

2024

Totale valore non distribuito

€ 4.829.573,00

Impatti economici Rapporti con le istituzioni: aiuti di Stato, tasse e imposte

L'impresa adotta un approccio fiscale trasparente e quantomai coerente con i principi di legalità, equità e responsabilità sociale. La gestione fiscale è affidata all'amministratore unico, in collaborazione con un consulente esterno, e si sviluppa interamente nel rispetto della normativa nazionale.

L'Organizzazione opera esclusivamente sul territorio nazionale, pertanto non è soggetta ad obblighi di country-by-country reporting. Non sono in essere accordi con giurisdizioni fiscali privilegiate né sono state poste in essere operazioni con finalità elusiva. Tali circostanze garantiscono un flusso di tasse ed imposte esclusivo e l'applicazione delle norme fiscali ordinarie vigenti in Italia, senza applicazione né accesso a forme agevolate di tassazione.



Quanto agli aiuti di Stato ricevuti, si segnala che l'Organizzazione – operante esclusivamente sul territorio italiano – nel corso del periodo di rendicontazione ha ricevuto assistenza finanziaria per un totale di € 66.987,00, applicando su tali importi tutte le norme di deduzione dei costi previsti dalla normativa fiscale.

Conclusioni



Numeri alla mano è dunque evidente la volontà dell'Organizzazione di operare in modo trasparente, responsabile e orientato alla creazione di valore di lungo periodo.

Il rispetto per l'ambiente interno e di contorno (nel periodo di rendicontazione non si sono registrati per esempio procedimenti legali o sanzioni amministrative a carico dell'Organizzazione per violazioni delle normative in materia di concorrenza) e la capacità di generare e distribuire ricchezza pur mantenendo un certo equilibrio tra efficienza economica e impatti positivi per la collettività, rappresentano le principali direttive su cui si fonda l'agire dell'impresa.

La solidità economico-finanziaria conseguita nel periodo rendicontato, costituisce infatti non solo un risultato di rilievo, ma anche un punto di partenza per rafforzare ulteriormente l'integrazione dei criteri ESG nella strategia aziendale e per creare un sistema di business capace di integrarsi con le sfide globali ambientali e sociali previste per l'immediato futuro, pur senza incidere in maniera negativa sulla redditività aziendale.



Ambiente

MHW riconosce nell'ambiente un bene primario, una risorsa collettiva e un patrimonio da custodire a beneficio delle generazioni presenti e future.

L'impegno ambientale della Società nasce da una visione culturale profonda, che colloca la sostenibilità ecologica tra i valori fondanti della governance aziendale, in linea con lo spirito della normativa e con gli obiettivi dello sviluppo sostenibile promossi a livello nazionale e internazionale. Nel perseguire la propria missione economica, MHW adotta una filosofia eco-responsabile, orientata alla ricerca di un equilibrio virtuoso tra efficienza produttiva e tutela ambientale. Nel programmare le proprie attività, MHW si impegna infatti a valutare l'impatto ambientale dei processi e ad attuare misure concrete per prevenire ogni forma di inquinamento – atmosferico, idrico, acustico e del suolo, adottando ove possibile tecnologie all'avanguardia per ridurre emissioni, consumi e rifiuti.

L'intero assetto organizzativo è orientato alla compliance ambientale, con l'impegno di operare nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di tutela dell'ambiente e di promuovere una cultura sostenibile che riconosca il valore delle interazioni tra ambiente naturale e attività umane. A riprova di ciò, la tutela ambientale trova esplicita menzione anche nel Codice Etico aziendale, che richiama il rispetto dell'ambiente come principio inderogabile e come dovere condiviso da tutti i destinatari. Proprio nell'ambito della stesura del Codice Etico, MHW ha infatti mappato i processi a rischio in materia ambientale e definito le misure organizzative di prevenzione ed i protocolli ritenuti più idonei ad evitare la commissione di quei reati ambientali contemplati dal D.lgs. 231/2001. Il rispetto di tali adempimenti – come già detto – è affidato all'OdV, che esercita il proprio potere di controllo mediante il monitoraggio periodico sull'osservanza delle procedure e sulla gestione delle eventuali non conformità.

Promuovendo la sensibilizzazione del personale in ambito ambientale e diffondendo la consapevolezza delle responsabilità individuali nella gestione delle risorse, MHW si pone pertanto l'obiettivo di generare una cultura del rispetto dell'ambiente che diventi parte integrante dell'intera identità organizzativa.

Nel 2024, MHW ha utilizzato diverse fonti energetiche per lo svolgimento delle proprie attività. I consumi maggiori sono risultati associati all'impiego di gasolio (incluso HVO) e benzina per la flotta aziendale, che ha rappresentato la quota più rilevante del fabbisogno energetico complessivo.

Questo dato risulta particolarmente significativo poiché, per le altre attività, l'analisi dei consumi è stata limitata esclusivamente alla sede di via Pianezza 17.

In tale sede, l'energia rendicontata comprende l'energia elettrica utilizzata per l'alimentazione dei sistemi di condizionamento, illuminazione e apparecchiature d'ufficio, nonché il gas naturale impiegato per il riscaldamento degli ambienti.

Energia (Kwh)	Gas (Smc)	Benzina (Lt)	Gasolio (Lt)
≈ 18645	≈ 3640	≈ 13842,01	≈ 54369,32

I consumi energetici sopra riportati (benzina, diesel, gas naturale, energia elettrica) sono riportati nelle tabelle seguenti mediante conversione in Giga Joule, l'unità di misura adottata dal Sistema Internazionale per il lavoro, l'energia e il calore.

Totale ed emissioni SCOPE 1		
Combustibile	Energia	Emissioni
Gas naturale per il riscaldamento della sede	≈ 140,2 GJ	≈ 7,35 tCO ₂
Benzina veicoli aziendali	≈ 473,4 GJ	≈ 32,53 tCO ₂
Gasolio veicoli aziendali	≈ 1.947,4 GJ	≈ 143,95 tCO ₂
Totale	≈ 2.561,00 GJ	≈ 183,83 tCO₂

Totale SCOPE 2	
Combustibile	Energia
Energia elettrica acquistata per la sede	≈ 67,12 GJ
Totale SCOPE 2	≈ 67,12 GJ

Emissioni SCOPE 2	
Metodo di calcolo	Emissioni Totali
Location - Based	≈ 4,7 tCO ₂
Market - Based	≈ 8,3 tCO ₂

SCOPE 1 + SCOPE 2 (LOCAL BASED)	≈ 188,53 tCO ₂
---------------------------------	---------------------------

Intensità energetica	
Per valore di produzione	≈ 1,77 tCO ₂ per 1.000.000 di euro di valore di produzione

Obiettivi

Per il 2025 MHW ha delineato un set articolato di obiettivi strategici che si snodano attorno ai tre pilastri di rendicontazione, volti a rafforzare la propria identità come protagonista etico e consapevole all'interno della filiera logistica e del tessuto territoriale e sociale in cui opera.

Il primo obiettivo riguarda senz'altro il miglioramento della qualità e della trasparenza dei dati relativi al turnover del personale: in particolare, l'Organizzazione si impegna a distinguere – a partire dal prossimo ciclo di rendicontazione – il tasso di turnover fisiologico da quello connesso ai cambi di appalto, fenomeno tipico del settore logistico. Tale disaggregazione consentirà una lettura più fedele e rappresentativa delle dinamiche occupazionali, evitando interpretazioni distorte e restituendo un quadro realistico della stabilità occupazionale interna.

Sul piano della responsabilità sociale lungo la catena del valore, l'azienda continuerà inoltre a monitorare attivamente il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro ed in particolare la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, garantendo un coinvolgimento continuo delle parti sociali in modo tale da assicurare che i principi etici siano rispettati da tutti i fornitori e partner. Con tali azioni MHW esprime la propria concreta volontà di mantenere un elevato livello di trasparenza e partecipazione, promuovendo pratiche coerenti con i più avanzati standard internazionali.

Nondimeno, particolare attenzione sarà riservata al tema della prassi di approvvigionamento, con l'intento di privilegiare partner e fornitori che dimostrino un forte orientamento ESG. La selezione sarà sempre più guidata da criteri di responsabilità ambientale, inclusione sociale, tracciabilità e qualità etica della filiera, nella consapevolezza che ogni scelta di fornitura rappresenta anche un atto di responsabilità verso la collettività e il pianeta.

MHW è intenzionata, inoltre, ad implementare gli impatti positivi a livello territoriale: tra le azioni prioritarie vi è infatti l'intensificazione dei progetti con scuole, istituti tecnici e Università locali, attraverso la partecipazione a programmi di alternanza scuola-lavoro, la costruzione di partnership stabili con enti formativi e la sponsorizzazione di eventi educativi. Queste iniziative rappresentano un investimento concreto nel capitale umano del futuro e contribuiscono al radicamento dell'impresa nella comunità di riferimento, rafforzando il legame tra impresa e territorio.

Sul tema ambientale, il processo avviato da MHW si traduce anche nella crescente consapevolezza rispetto ai rischi e alle opportunità legati al cambiamento climatico: sul punto sebbene non sia ancora disponibile una valutazione quantitativa strutturata, l'Organizzazione ha già avviato un processo interno di riflessione strategica. Questo percorso si focalizza su temi chiave come la resilienza delle infrastrutture, la continuità operativa della supply chain e l'efficientamento energetico dei magazzini. Nei prossimi anni, l'obiettivo sarà quello di integrare sempre più questi elementi nei piani di sviluppo aziendale e nelle decisioni di investimento.

In questo stesso ambito si inseriscono due ulteriori impegni concreti e misurabili: da un lato, l'incremento progressivo dell'utilizzo di HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) come carburante per la flotta operativa, al fine di ridurre le emissioni dirette e contribuire alla decarbonizzazione del settore logistico; dall'altro, l'avvio della raccolta sistematica dei dati necessari alla rendicontazione delle emissioni Scope 3, ovvero quelle generate indirettamente lungo l'intera catena di fornitura e distribuzione. Entrambe queste azioni testimoniano l'impegno di MHW a dotarsi di strumenti di misurazione e gestione ambientale allineati alle migliori pratiche internazionali.

In questo senso, l'azienda intende inoltre completare il monitoraggio e la gestione dell'attività svolta presso il nuovo magazzino in sublocazione, oggi oggetto di voltura anche per le attività di gestione dei rifiuti in conto terzi. L'intento è quello di garantire il pieno rispetto delle normative ambientali e la corretta attribuzione delle responsabilità operative.

Con questi obiettivi, l'Organizzazione conferma la propria determinazione a operare come protagonista di un cambiamento positivo, capace di coniugare competitività e sostenibilità, performance e valore sociale.

GRI CONTENT INDEX

GRI CONTENT INDEX

Statement of use	ManHandWork S.r.l. ha rendicontato le informazioni contenute nel presente documento in conformità agli Standard GRI 2021, con opzione "with reference".
GRI	GRI1: Foundation (2021)
Periodo di riferimento	01.01.2024 – 31.12.2024
Anno di pubblicazione	2025
Standard di settore GRI	N/A

N.	GRI STANDARD	Sezione	Pag.
2	INFORMATIVA GENERALE		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
2.1	Dettagli generali	Nota Metodologica <i>Chi siamo (La storia)</i>	8 11
2.2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'Organizzazione	Nota metodologica	8
2.3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	8
2.4	Revisione delle informazioni	Informazioni non disponibili (prima rendicontazione di sostenibilità)	
2.5	Assurance esterna	Nota metodologica	9
Attività e lavoratori			
2.6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi siamo (La storia)	11
2.7	Dipendenti	Chi siamo (La storia) Responsabilità sociale (Diversità e inclusione, equità e rispetto reciproco)	11 56
2.8	Lavoratori non dipendenti	Chi siamo (La storia) Responsabilità sociale (Diversità e inclusione, equità e rispetto reciproco)	11
Governance			
2.9	Struttura e composizione della governance	Governance (Ruoli e responsabilità)	23
2.10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Governance (Ruoli e responsabilità)	23
2.11	Presidente del massimo organo di governo	Governance (Ruoli e responsabilità)	23
2.12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Governance (Ruoli e responsabilità)	24
2.13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Non presente	
2.14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance (Ruoli e responsabilità)	24
2.15	Conflitti di interesse	Non rilevati	
2.16	Comunicazione delle criticità	Governance (Modello 231/2001 e Codice Etico) Governance (Whistleblowing)	28 30
2.17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Governance (Ruoli e responsabilità)	24

N.	GRI STANDARD	Sezione	Pag.
Strategia, Politica e prassi			
2.22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Strategia di sviluppo sostenibile (Relazione con gli stakeholder)	32
2.25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Strategia di sviluppo sostenibile (Comunicazione con gli stakeholder)	37
		Strategia di sviluppo sostenibile (ISO 9001:2015)	34
		Responsabilità Sociale (Bacheca KPI)	72
2.28	Appartenenza ad associazioni	Chi siamo (Associazioni di appartenenza)	17
Coinvolgimento degli stakeholder			
2.29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Strategia di sviluppo sostenibile (Mappa degli stakeholder)	35
2-30	Contratti collettivi	Responsabilità Sociale (Contrattazione collettiva e condizioni di lavoro)	52
3	TEMI MATERIALI		
Informative sui temi materiali			
3.1	Processo di determinazione dei temi materiali	Strategia di sviluppo sostenibile (I temi materiali)	39
3.2	Elenco dei temi materiali	Strategia di sviluppo sostenibile (I temi materiali)	40
3.3	Gestione dei temi materiali	Strategia di sviluppo sostenibile (I temi materiali)	40
200	TEMI ECONOMICI		
201	Performance economica		
201.1	Valore economico diretto generato e distribuito	Impatti economici (Capacità di generare ricchezza)	90
201.3	Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	Impatti economici (Capacità di generare ricchezza)	90
201.4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Impatti economici (Rapporti con le istituzioni: aiuti di Stato, tasse e imposte)	93
205	Anticorruzione		
205.1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Governance (Modello 231/2001 e codice etico)	28
		Governance (Whistleblowing)	30

N.	GRI STANDARD	Sezione	Pag.
205.2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Governance (Modello 231/2001 e Codice Etico)	28
		Governance (Whistleblowing)	30
205.3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Nessun incidente registrato	
206	Comportamento anti-competitivo		
206.1	Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Nessuna azione registrata	
207	Imposte		
207.3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	Strategia di sviluppo sostenibile (Comunicazione con gli stakeholder)	37
207.4	Rendicontazione paese per paese	Non applicabile	
300	TEMI AMBIENTALI		
301	Materiali		
301.1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Informazioni non disponibili	
301.2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Informazioni non disponibili	
301.3	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Informazioni non disponibili	
302	Energia		
302.1	Consumo di energia interno all'Organizzazione	Ambiente	96
302.2	Consumo di energia esterno all'Organizzazione	Informazioni non disponibili	
302.3	Intensità energetica	Ambiente	97
302.4	Riduzione del consumo di energia	Informazioni non disponibili (prima rendicontazione di sostenibilità)	
302.5	Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Informazioni non disponibili (prima rendicontazione di sostenibilità)	
304	Biodiversità		
304.1	Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	Non applicabile	
304.2	Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	Non applicabile	

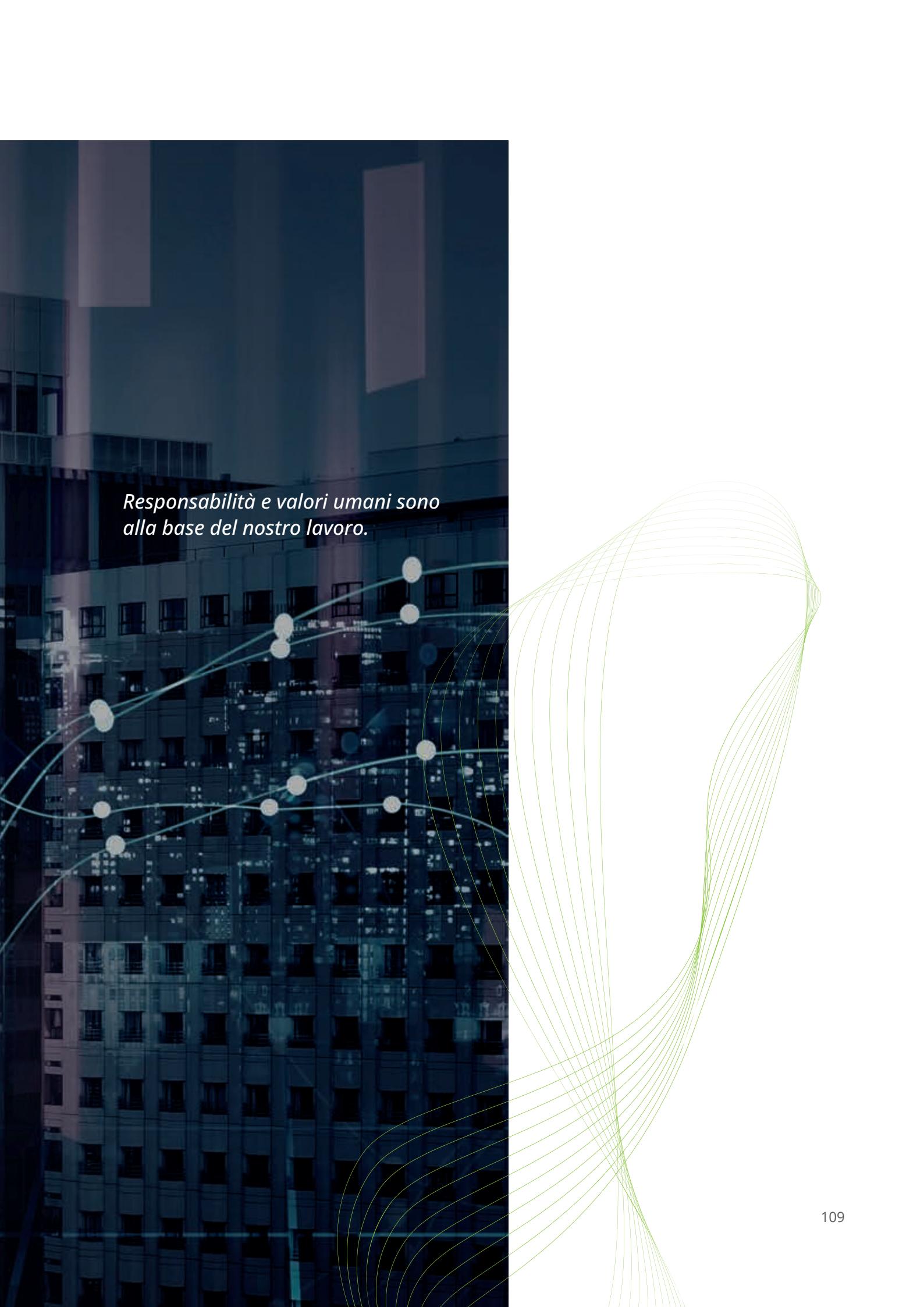
N.	GRI STANDARD	Sezione	Pag.
304.3	Habitat protetti o ripristinati	Non applicabile	
304.4	Specie dell'elenco di preservazione nazionale e dell'Elenco rosso dell'IUCN con habitat in aree interessate da operazioni	Non applicabile	
305	Emissioni		
305.1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Ambiente	96
305.2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Ambiente	97
305.3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Informazioni non disponibili	
305.4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Ambiente	97
305.5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Informazioni non disponibili (prima rendicontazione di sostenibilità)	
305.6	Emissioni di sostanza che riducono lo strato di ozono (ODS)	Non applicabile	
305.7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Non applicabile	
308	Valutazione ambientale dei fornitori		
308.1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	Informazioni non disponibili	
308.2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	Informazioni non disponibili	
400	TEMI SOCIALI		
401	Occupazione		
401.1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Responsabilità Sociale (Turnover)	75
401.2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Responsabilità Sociale (Benessere e coinvolgimento)	66
401.3	Congedo parentale	Responsabilità Sociale (Congedo parentale)	74
402	Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali		
402.1	Periodi di preavviso minimo in merito ai cambiamenti operativi	Responsabilità Sociale (Contrattazione collettiva e condizioni di lavoro)	52

N.	GRI STANDARD	Sezione	Pag.
403	Salute e Sicurezza sul lavoro (versione 2018)		
403.1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Responsabilità Sociale (<i>Salute delle persone</i>)	49
		Responsabilità Sociale (<i>ISO 45001:2018</i>)	54
		Responsabilità Sociale (<i>Formazione</i>)	63
403.2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Governance (<i>Modello 231/2001 e Codice Etico</i>)	28
		Responsabilità Sociale (<i>ISO 45001:2018</i>)	54
403.3	Servizi per la salute della professione	Responsabilità Sociale (<i>ISO 45001:2018</i>)	54
403.4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Governance (<i>Modello 231/2001 e Codice Etico</i>)	28
		Strategia di sviluppo sostenibile (<i>Relazione con gli stakeholder</i>)	33
		Responsabilità Sociale (<i>ISO 45001:2018</i>)	54
403.5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Responsabilità Sociale (<i>Formazione</i>)	61
403.6	Promozione della salute dei lavoratori	Responsabilità Sociale (<i>Salute delle persone</i>)	49
		Responsabilità Sociale (<i>ISO 45001:2018</i>)	54
		Responsabilità Sociale (<i>Benessere e coinvolgimento</i>)	67
403.7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Responsabilità Sociale (<i>ISO 45001:2018</i>)	54
403.8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Responsabilità Sociale (<i>Salute delle persone</i>)	49
403.9	Infortuni sul lavoro	Responsabilità Sociale (<i>Salute delle persone</i>)	50
403.10	Malattia professionale	Responsabilità Sociale (<i>Salute delle persone</i>)	50
404	Formazione e istruzione		
404.1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Responsabilità Sociale (<i>Formazione</i>)	63
404.2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Responsabilità Sociale (<i>Formazione</i>)	61
		Responsabilità Sociale (<i>MHW Academy</i>)	64

N.	GRI STANDARD	Sezione	Pag.	
405	Diversità e pari opportunità			
405.1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Governance (<i>Leadership femminile</i>)	26	
406	Politica antidiscriminatoria			
406.1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Responsabilità sociale (<i>Diversità e inclusione, equità e rispetto reciproco</i>)	57	
407	Libertà di associazione			
407.1	Attività e fornitori il cui diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	Responsabilità Sociale (<i>Libertà di associazione</i>)	68	
408	Lavoro minorile			
408.1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Responsabilità Sociale (<i>Contrattazione collettiva e condizioni di lavoro</i>)	52	
409	Lavoro forzato e obbligatorio			
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Responsabilità Sociale (<i>Contrattazione collettiva e condizioni di lavoro</i>)	53	
410	Politiche di sicurezza			
410-1	Personale addetto alla sicurezza addestrato a politiche o procedure sui diritti umani	Non applicabile		
411	Diritti dei popoli indigeni			
411-1	Episodi di violazioni dei diritti delle popolazioni indigene	Non applicabile		
413	Comunità locali			
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Responsabilità Sociale (<i>Impatto positivo sulle comunità locali</i>)	80	
		Responsabilità Sociale (<i>Evento il Sole 24 ore</i>)	82	
		Responsabilità Sociale (<i>Dialogo con istituzioni e sindacati</i>)	84	
		Responsabilità Sociale (<i>Valorizzazione del patrimonio locale</i>)	85	

N.	GRI STANDARD	Sezione	Pag.
415	Politica Pubblica		
415.1	Contributi pubblici	Responsabilità Sociale (<i>Dialogo con istituzioni e sindacati</i>)	84
417	Marketing ed etichettatura		
417.1	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Non applicabile	
417.2	Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Non applicabile	
417.3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Responsabilità Sociale (<i>Sicurezza dei dati</i>)	79
418	Privacy dei clienti		
418.1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Responsabilità Sociale (<i>Sicurezza dei dati</i>)	77





*Responsabilità e valori umani sono
alla base del nostro lavoro.*

Una scelta di sostenibilità fortemente voluta dal Presidente **Marco Covarelli**
e dal Vice Presidente e Amministratore Delegato **Annalisa Cavallo**

Avvocato Federico Croce - Stesura e redazione

Responsabili di progetto:

Letizia Mulè - Responsabile comunicazione e branding MHW

Alessandro Alasia - RSPP e Responsabile Sistemi di Gestione MHW

Valentina Savio e Francesco Aceto - Designer

Foto **Archivio storico famiglia Covarelli**

Alessandro Pession - Photographer

© 2025



Copyright © **ManHandWork s.r.l.** con socio unico | P.IVA 10623740015
Via Pianezza 17 • 10149 Torino (TO) Telefono: +39 011 235 94 51 info@mhwsrl.it