

La coerenza sociale e ambientale del Gruppo Brioschi

I contenuti di questa sezione del bilancio sono stati redatti tenendo conto dei suggerimenti per la predisposizione di una reportistica integrata forniti dall'IIRC² nel Prototype of International <IR> Framework pubblicato il 26 Novembre 2012, come documento preparatorio alla versione finale delle linee guida, il cui rilascio è previsto per il dicembre 2013.

Per il calcolo degli indicatori numerici relativi al lavoro si sono tenute presenti le indicazioni fornite dai Protocolli del GRI³ (versione 3.0) Pratiche di lavoro e condizioni di lavoro adeguate (LA). Per gli indicatori relativi agli infortuni, si è preferito invece utilizzare la metodologia di calcolo proposta dalla norma UNI 7249:2007 perché più semplice da confrontare, indicando in nota gli indici calcolati secondo la metodologia di calcolo proposta dall'ILO⁴ e adottata dal GRI.

Questa sezione della Relazione sulla gestione presenta una serie di informazioni su aspetti determinanti per una valutazione più completa delle capacità del Gruppo di creare valore nel medio e lungo periodo, quali le relazioni e sinergie con gli stakeholders, la capacità di tenere conto delle aspettative sociali e di relazionarsi con il territorio, l'attenzione all'ambiente e l'innovazione progettuale.

Il documento si articola in tre aree di rendicontazione:

- Il valore delle persone e del lavoro
- Il valore dei progetti sviluppati con i clienti, i partner e i fornitori
- Il valore della responsabilità verso la comunità, il territorio, l'ambiente

Se non altrimenti specificato, il periodo di rendicontazione è riferito all'anno di esercizio 2012, e i dati fotografano la situazione al 31 dicembre dello stesso anno.

Il perimetro di rendicontazione comprende tutte le società del Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare consolidate con il metodo integrale nel bilancio consolidato del Gruppo.

In alcuni casi, indicati in nota alle singole occorrenze, i dati possono non coprire l'intero perimetro di rendicontazione per motivi legati all'inesistenza del fenomeno, alla sua scarsa significatività oppure all'impossibilità di raccogliere i dati con l'applicazione delle medesime procedure di gestione e di rilevazione dei fenomeni.

² L'International Integrated Reporting Council (IIRC) è un'associazione internazionale che riunisce enti normativi, investitori, imprese, professionisti della rendicontazione ed ONG uniti dalla convinzione che la comunicazione circa la creazione del valore aziendale debba essere il prossimo passo nell'evoluzione del reporting d'impresa. www.theiirc.org.

³ La Global Reporting Initiative (GRI) è un'organizzazione non profit, che ha sviluppato una serie di linee guida per la redazione del bilancio di sostenibilità che attualmente costituisce il modello più adottato a livello nazionale e internazionale. www.globalreporting.org.

⁴ L'International Labour Organization (ILO) è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani, con particolare riferimento a quelli che riguardano il lavoro in tutti i suoi aspetti.

Il valore delle persone e del lavoro

I numeri del lavoro nel 2012

51	le persone che lavorano complessivamente nel Gruppo Brioschi
590	i lavoratori assunti tramite appalti nei cantieri contrattualizzati dal Gruppo
1,9%	l'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro
90%	la percentuale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato
11,5	la media degli anni di anzianità lavorativa dei dipendenti del Gruppo
42%	la percentuale dei dipendenti con laurea o master

Il valore dei progetti del Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare dipende dal contributo di professionalità e passione che le persone del Gruppo mettono ogni giorno nel loro lavoro. Per questo il Gruppo Brioschi si sforza di tutelare e valorizzare le qualità e competenze di tutti coloro che operano nelle sue società, e privilegia ogni volta che sia possibile la continuità e stabilità dei rapporti di lavoro.

Il lavoro nel Gruppo Brioschi nel 2012

Al 31 dicembre 2012, nel Gruppo Brioschi lavorano 48 dipendenti, 43 dei quali (pari al 90%) con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. A questi vanno aggiunti 3 collaboratori, per un totale di 51 lavoratori, e una media annua di 52 occupati, con una presenza pressoché equivalente di uomini e donne.

	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	22	21	43
Dipendenti a tempo determinato	2	3	5
TOTALE PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2012	24	24	48
Collaboratori assunti con strumenti di flessibilità	1	2	3
TOTALE LAVORATORI AL 31 DICEMBRE 2012	25	26	51

Attraverso l'attività di sviluppo immobiliare il Gruppo Brioschi genera occupazione per un numero molto più ampio di lavoratori.

La tabella mostra il numero di lavoratori impiegati tramite appalti nei cantieri aperti su aree del Gruppo nel corso del 2012 e dei due anni precedenti. La variabilità del dato tra un anno e l'altro dipende dal numero di cantieri attivati, e rispecchia l'andamento ciclico tipico dell'attività di sviluppo immobiliare, che alterna nel tempo fasi di progettazione, costruzione e commercializzazione degli immobili.

	Totale lavoratori impiegati nei cantieri	di cui lavoratori di nazionalità straniera	
		in valore assoluto	in percentuale
Esercizio 2012	590	286	48%
Esercizio 2011	368	223	61%
Esercizio 2010	440	254	58%

Complessivamente, nell'arco di tre anni, i cantieri aperti su aree del Gruppo hanno dato lavoro a circa 1.400 lavoratori, il 55% dei quali di nazionalità straniera. Nel 2012 nei cantieri erano presenti più di 280 lavoratori stranieri, provenienti in maggioranza dall'Est Europa, oltre che dall'Africa del Nord, dall'India e dal Sud America.

Contratti applicati e dinamiche dell'occupazione

Il Gruppo Brioschi privilegia l'applicazione di contratti a tempo indeterminato. L'eventuale ricorso a contratti a tempo determinato e l'utilizzo di strumenti di flessibilità è limitato a situazioni straordinarie, con carattere di urgenza o di saltuarietà, o motivato dalla natura e durata temporanea dell'incarico. I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato o strumenti di flessibilità rappresentano comunque un bacino prioritario di reclutamento per le assunzioni a tempo indeterminato.

La tabella mostra il numero di lavoratori assunti per tipo di contratto nel 2012 e 2011.

	al 31 dic. 2012	al 31 dic. 2011
Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	43	45
Lavoratori dipendenti a tempo determinato	5	-
Totale lavoratori dipendenti	48	45
Collaboratori assunti con strumenti di flessibilità	3	2*
Totale complessivo lavoratori	51	47

*Il dato - che si riferisce a due collaborazioni a progetto attive alla data del 31 dicembre 2011 - non era stato conteggiato nella Relazione di gestione 2011 che per ragioni di omogeneità della rilevazione prendeva in esame solo il lavoro dipendente.

Il confronto evidenzia un lieve calo del numero di dipendenti a tempo indeterminato (-2 persone), e un 10% in più di contratti a tempo determinato che non erano presenti nel 2011 (+5 persone). Sale di poco la percentuale di ricorso a contratti di flessibilità (+1 persona).

Il ricorso a contratti a tempo determinato nel 2012 è dovuto all'assunzione di nuovo personale presso le strutture di Assago-Milanofiori del Gruppo per l'attivazione di servizi di natura temporanea (+3 impiegate part time nel negozio Altromercato gestito in via sperimentale presso il parco commerciale di Milanofiori 2000); e all'assunzione incentivata di personale in mobilità (+2 operai in mobilità, rilevati da una ditta che forniva servizi al Gruppo).

Dei tre lavoratori assunti con strumenti di flessibilità, 2 sono contratti parasubordinati presso gli uffici vendite del Gruppo (uno dei quali terminato il 31 dicembre 2012); l'altro è 1 contratto di somministrazione lavoro, attivato nell'anno per far fronte a esigenze di carattere tecnico e organizzativo presso gli uffici amministrativi della holding del Gruppo.

Turn over, mobilità interna e tasso di stabilità

	anno 2012	anno 2011
Turn over complessivo* (entrate + uscite nell'anno/ organico medio del periodo)	31%	13%
Tasso compensazione del turn over* (entrate/ uscite x 100)	150%	100%
variazione finale dipendenti al 31 dicembre	+ 3	=
Tasso di stabilità a un anno (personale con più di 1 anno di anzianità/ organico al 31/12 dell'anno precedente)	89%	78%
% dipendenti con anzianità di permanenza ≥ 10 anni al 31 dicembre	29%	29%

* Per ragioni di significatività, coerenza e confrontabilità dei dati, nel turn over non viene conteggiato il personale stagionale assunto per la gestione di uno stabilimento balneare in Sardegna (6 contratti a tempo determinato, di durata variabile, attivi per alcune settimane tra giugno e settembre).

Al termine del 2012 l'organico del Gruppo è cresciuto di 3 persone rispetto all'esercizio precedente. Nel 2012, la mobilità dell'organico - che ha interessato la holding e altre due società del Gruppo - è stata elevata, sia considerando le variazioni in entrata (+20%) che quelle in uscita (-13%).

Il turnover complessivo è in crescita rispetto all'anno precedente, anche per via dell'incidenza in percentuale sulle ridotte dimensioni dell'organico.

L'analisi del dato disaggregato mostra che le variazioni contabilizzate dal turnover sono dovute per il 10,5% a ingressi (+3 persone) e uscite (-1 persona) per cessioni di contratto da e verso società consociate, favorendo eventuali ricollocazioni o riconversioni delle professionalità anche all'interno del più vasto perimetro del Gruppo di appartenenza. Solo il 21% di turnover è imputabile ad assunzioni (+6 persone) o cessazioni (-4 persone), tra cui 1 mancato superamento del periodo prova di una nuova assunta presso il negozio Altromercato di Milanofiori 2000. Nel corso del 2012, 1 persona ha rassegnato le proprie dimissioni dal Gruppo, e 2 procedure di licenziamento - relative a persone (di cui una già in pensione) che non era possibile ricollocare nell'ambito del processo di riorganizzazione - si sono concluse con una transazione concordata tra le parti.

Una misura dell'effetto complessivo del turnover sul personale è data dal tasso di stabilità rispetto all'organico 2011, che risulta dell'89% a livello di Gruppo, e del 64% se consideriamo anche gli effetti della mobilità infragruppo. La percentuale di personale con anzianità di permanenza nel Gruppo Brioschi superiore ai 10 anni al 31 dicembre 2012 si conferma la stessa del 2011 (29%), mentre sono il 12% i dipendenti con anzianità superiore ai 20 anni.

Relazioni industriali e contenziosi con i lavoratori

Nel Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare non sono presenti rappresentanze sindacali.

Dal 1979, anno di acquisizione di Brioschi da parte della holding di controllo, non sono state registrate ore di sciopero.

Nel 2012 non risultano contenziosi con i lavoratori.

Salute e sicurezza dei lavoratori

Il Gruppo Brioschi è attento al tema della salute e della sicurezza dei suoi lavoratori, a partire dall'impegno per la riduzione e prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori.

Formazione e adempimenti in materia di salute e sicurezza

Nel 2012 il Gruppo Brioschi ha attivato 4 corsi sulla sicurezza e la prevenzione dei rischi per un totale di 40 ore di formazione, che hanno coinvolto 11 persone. Nello specifico:

- Corso di aggiornamento annuale RSL per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. (8 ore, 1 rappresentante);
- Corso sul rischio nella manutenzione degli impianti elettrici, (8 ore, 4 persone);
- Corso CEI per attribuzione qualifica PES/PAV in conformità con il testo unico sulla sicurezza, rivolto agli operai che lavorano in prossimità di impianti elettrici (16 ore, 2 persone);
- Corso prevenzione antincendio - rischio medio, rivolto ai lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze (8 ore, 4 persone).

Infortuni e rischio stress lavoro correlato

Nel 2012 sono 5 le giornate perse per 1 infortunio sul lavoro nelle società del Gruppo Brioschi, relative ad un impiegato scivolato accidentalmente mentre si trovava all'interno dell'ambiente di lavoro. Sono 2 gli incidenti in itinere, relativi a due dipendenti, per una media di 3,75 giornate di lavoro perse.

La tabella mostra gli indici di frequenza, gravità e incidenza per l'anno 2012, calcolati separatamente per gli infortuni sul lavoro e quelli in itinere, in considerazione del fatto che questi ultimi non sono strettamente correlati al rischio specifico dell'attività lavorativa, e hanno una rilevanza statistica a sé stante.

Infotuni 2012	sul lavoro	in itinere
Tasso Frequenza* (n° infortuni/n° di ore lavorate x 1.000.000) indice ILO (n° infortuni /n° di ore lavorate x 50 sett. X 40 ore x100)	13,3 (2,6)	26,7 (5,3)
Tasso Gravità* (n° giornate infortunio / n° di ore lavorate x 1.000) indice ILO (n° gg. infortunio/n° di ore lavorate x 50 sett.X40 ore x100)	0,5 (106,8)	0,8 (160,2)
Tasso Incidenza (n° infortuni / n° medio lavoratori x 1.000) indice in percentuale	19,3 (1,9%)	38,5 (3,9%)

*La tabella considera solo gli infortuni denunciati all'INAIL di durata superiore a 3 giorni. Il dato è calcolato secondo le indicazioni della norma UNI 7249:2007, e per raffronto, nella riga sottostante anche sulla base delle indicazioni dell'ILO. Nel calcolo non sono inclusi i dipendenti di S'Isca Manna (2 tempi pieni e un part time) per problemi di omogeneità nella rilevazione.

Nella valutazione del rischio da stress lavoro correlato, insieme al tasso di infortuni viene misurato anche quello di assenteismo, calcolato come rapporto tra le giornate perse e il totale delle giornate lavorabili. Si assume infatti che alti tassi di infortunio e di assenteismo siano possibili spie di malessere organizzativo. Nel 2012, il tasso di assenteismo⁵ del Gruppo Brioschi è del 2,5% mentre il tasso di incidenza degli infortuni, è dell'1,9%. Entrambi sono più bassi delle medie nazionali.

⁵ L'indice è stato calcolato considerando la percentuale di giornate perse per malattia e infortunio sulle giornate lavorabili, e non include i dipendenti di S'Isca Manna (due tempi pieni e un part time), per problemi di omogeneità nella rilevazione.

La sicurezza nei principali cantieri

La normativa stabilisce che il Committente sia coinvolto in prima persona nella gestione della sicurezza dei cantieri. In base a tale obbligo, Brioschi è tenuta a nominare per ogni cantiere aperto i referenti della Sicurezza.

Nel 2012 erano attivi il cantiere dell'edificio per residenze in edilizia convenzionata R3 chiuso alla fine di settembre, il cantiere extra comparto per l'adeguamento di Viale Milanofiori e il cantiere dell'edificio U27 a Milanofiori Nord (Assago). A Milano in via Darwin era attivo il cantiere per la manutenzione straordinaria dell'edificio 1, parte del complesso dell'ex Istituto Sieroterapico Milanese. Per ogni cantiere sono stati nominati i relativi referenti per la sicurezza.

Oltre ai periodici sopralluoghi del CSE (Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione) e alle riunioni generali, particolare attenzione è posta al coordinamento tra le diverse attività delle aziende incaricate dei lavori, regolato da procedure specifiche.

Le misure adottate in cantiere nel 2012 per garantire la sicurezza e prevenire il rischio di infortuni hanno compreso:

- un incontro settimanale con i propri subappaltatori al fine di evidenziare le eventuali criticità riscontrate durante la lavorazione.
- incontri specifici finalizzati alla definizione delle migliori procedure di sicurezza in relazione a lavorazioni particolarmente complesse (ad esempio posa scale prefabbricate, lavori impiantistici nei cavedi), seguiti da interventi a carattere informativo e di sensibilizzazione per i lavoratori interessati.
- azioni di coordinamento e cooperazione con i preposti di cantiere per verificare l'efficacia dei presidi di sicurezza.

Nel corso del 2012, nel cantiere si sono verificati due infortuni, che hanno coinvolto in un caso due, e nell'altro tre lavoratori. Un lavoratore è rimasto ferito in modo grave, ed è stato ricoverato in ospedale per 32 giorni. Per gli altri quattro lavoratori ci sono state solo conseguenze lievi, con una media di 10 giornate di lavoro perse.

Nei due anni precedenti, nei 6 cantieri aperti dal Gruppo Brioschi ci sono stati complessivamente due infortuni, con una media di 12 giorni di lavoro persi (nessuno nel 2011).

Le persone del Gruppo Brioschi nel 2012

Il Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare è un'organizzazione centrata sul fare, caratterizzata da una ridotta distanza tra i vertici aziendali e il personale, e dalla presenza di un capitale intellettuale di professionisti esperti e qualificati.

Composizione e professionalità

La tabella mostra la ripartizione del personale dipendente.

	dirigenti	quadri	impiegati	operai	Totale dipendenti
in percentuale sul totale	11%	25%	58%	6%	100%
TOTALE AL 31 DICEMBRE 2012	5	12	28	3	48

Al 31 dicembre 2012, i dipendenti che lavorano nel Gruppo Brioschi sono 48, distribuiti tra la holding (18 persone) e altre sei società del Gruppo (di cui una sola ha più di dieci dipendenti). Il 58% del personale è costituito da impiegati, il 25% da quadri e l'11% da dirigenti, mentre è poco significativa la presenza di operai (6%). La maggior parte del personale lavora presso la sede centrale di Milano negli uffici societari della holding. 10 persone lavorano nelle sedi operative di Milanofiori Nord ad Assago, all'interno del comparto D4 sviluppato dal Gruppo; 3 persone lavorano in Sardegna, dove il Gruppo ha un ufficio vendite e gestisce alcuni immobili.

Il livello di istruzione è piuttosto elevato, sia tra i ruoli di responsabilità che tra gli impiegati, a conferma che si tratta di una società composta in maggioranza da professionisti qualificati.

Il 44% dei dipendenti ha un diploma, il 42% è laureato, e 2 persone hanno conseguito master.

	Master	Laurea	Diploma	Medie
Dirigenti	-	4	1	-
Quadri	1	9	2	1
Impiegati	1	7	18	3
Operai	-	-	-	3
TOTALE AL 31 DICEMBRE 2012	2	20	21	7

L'età media del personale in organico è di 43 anni: più giovani in media le donne (37 anni) degli uomini (45 anni). La distribuzione per fasce d'età conferma che si tratta in prevalenza di personale con esperienza.

	fino a 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	più di 50 anni	età media
uomini	1	8	9	6	45
donne	3	9	8	4	37
PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2012	4	17	17	10	43

Al 31 dicembre 2012, nel Gruppo Brioschi la maggioranza dei dipendenti è concentrata nella fascia centrale tra i 31 e i 50 anni (71%). La fascia tra i 31 e i 40, e quella tra i 41 e i 50 si equivalgono (35%), segue quella degli over 50 (21%, con due persone sopra i 60 anni). Più bassa la presenza di giovani fino ai 30 anni (8%), anche se in crescita per via delle nuove assunzioni. Cresce anche la percentuale di donne nella fascia di età tra i 20 e i 40 anni (25%).

Diversità e pari opportunità

Il Gruppo Brioschi riconosce il valore della diversità e delle pari opportunità. Nelle società del Gruppo non sono ammessi favoritismi né discriminazioni di alcuna natura. Ogni persona - indipendentemente dal genere, dalla nazionalità o dalle condizioni di salute, viene valorizzata e valutata in relazione alle effettive competenze e capacità, alla professionalità, all'impegno e alla passione con cui svolge il proprio lavoro.

Al 31 dicembre 2012, nel gruppo Brioschi non sono presenti in organico dipendenti di nazionalità diversa da quella italiana, o appartenenti a categorie protette.

Politiche di genere

Al 31 dicembre 2012 nel Gruppo Brioschi le donne rappresentano il 50% dell'intero personale e ricoprono ruoli di responsabilità a tutti i livelli.

Di seguito si riporta la ripartizione della componente femminile e maschile tra i vari livelli di inquadramento.

	Donne		Uomini	
	n°	% sul totale	n°	% sul totale
Dirigenti	1	2%	4	8%
Quadri	6	13%	6	13%
Impiegati	17	35%	11	23%
Operai	-	-	3	6%
Totale al 31 dicembre 2012	24	50%	24	50%

Sono 6 le donne quadro (che eguagliano in percentuale gli uomini), e 1 dirigente donna è a capo dell'Ufficio Urbanistica.

Per quanto riguarda la presenza di donne negli organi di governo, al 31 dicembre 2012 1 donna siede nei Consigli di Amministrazione come Consigliere Indipendente nel CdA della quotata. A questa si deve aggiungere la presenza di 1 donna in due dei cinque Collegi Sindacali, e di 1 donna alla Presidenza di tutti e cinque gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo Brioschi.

Conciliazione tra tempi di vita e lavoro

Nel Gruppo Brioschi c'è una significativa presenza di dipendenti a tempo indeterminato di età compresa tra i 30 e i 45 anni, soprattutto donne (ricade in questa fascia il 63% del personale di genere femminile), la più interessata al tema della tutela della maternità e della conciliazione tra lavoro, tempi di vita e impegni familiari.

Nella consapevolezza che la validità della formula di sostenibilità di un'impresa deve trovare traduzione anche in azioni di concreto sostegno ai progetti professionali e di vita delle persone che ne fanno parte, nelle aziende del Gruppo vengono applicati il part time e altre formule di flessibilità, con particolare attenzione ai rientri dalla maternità e dal congedo parentale.

Part time

Nel Gruppo Brioschi il part time può essere richiesto da tutti i dipendenti, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

Al 31 dicembre 2012 nel Gruppo Brioschi, accanto ai contratti a tempo pieno, sono applicati 7 contratti part time, tutti a donne, 3 dei quali relativi ad assunzioni a tempo determinato. Sono 4 le lavoratrici a tempo indeterminato (2 quadri e 2 impiegate) con un'età fra i 40 e i 42 anni che lavorano con un orario a tempo parziale tra le 20 e le 30 ore.

	n°	% sul totale	variazione rispetto al 2011
Part time dipendenti al 31 dicembre 2012	7	15%	+8%
di cui: donne	7	29%	+16%
di cui: donne a tempo indeterminato	4	19%	+6%

Congedi parentali, permessi straordinari e flessibilità

Nel corso del 2012, nel Gruppo ci sono state 2.700 ore di maternità, e sono state 2 le donne del Gruppo rientrate dalla maternità che hanno usufruito di almeno una tipologia di congedo parentale, per un totale di circa 600 ore. Nessun uomo del Gruppo ne ha fatto richiesta.

Nel 2012 nel Gruppo Brioschi sono stati 3 i dipendenti (2 donne e 1 uomo) che hanno usufruito di permessi straordinari per assistenza a familiari (legge 104/92), per un totale di circa 340 ore.

Per supportare i dipendenti al rientro dal congedo parentale, nella cura degli anziani, o nell'affrontare altre esigenze personali e di gestione familiare, particolari forme di flessibilità possono venire concordate tramite accordi anche informali con i singoli lavoratori, compatibilmente con il tipo di attività svolta e le necessità organizzative dell'azienda.

Benefit e iniziative per il personale

Nella consapevolezza che il benessere psicofisico dei lavoratori richiede attenzione anche alla dimensione culturale ed extra-lavorativa, il Gruppo Brioschi mette a disposizione dei propri dipendenti benefit e agevolazioni per la salute, il benessere e il tempo libero.

Benefit e agevolazioni

I dipendenti del Gruppo usufruiscono di buoni pasto. Nel 2012 il Gruppo Brioschi ha erogato ticket restaurant per un valore totale di 65.780 euro.

Inoltre, Il Gruppo ha stipulato convenzioni con il ristorante de "La Cucina dei Frigoriferi Milanesi" (che a pranzo riserva uno sconto del 15% ai dipendenti) e con il Centro Auxologico di Milano (sconti sulle tariffe delle visite mediche e delle analisi di laboratorio).

I dipendenti del Gruppo Brioschi usufruiscono poi di una serie di agevolazioni per l'utilizzo di servizi presso alcune strutture di proprietà del Gruppo o riconducibili al Gruppo di controllo cui Brioschi appartiene. Le agevolazioni danno diritto a sconti sui servizi di Open Care (caveau, pulitura di tappeti e pellicce, trasporto e restauro di oggetti d'arte e consulenza), dell'Area Multisport, presso il Mediolanum Forum di Assago (quest'ultimo esteso anche ai familiari) e sull'acquisto dei biglietti per manifestazioni, eventi e spettacoli presso il Teatro della Luna di Assago.

Danno inoltre diritto a tariffe agevolate per pernottamenti nei due alberghi del Gruppo (H2C Hotel Milano-fiori ad Assago e H2C Hotel Napoli).

Omaggi e iniziative a titolo gratuito

Nel corso dell'anno, il Gruppo Brioschi offre ai suoi dipendenti la possibilità di partecipare gratuitamente a corsi, iniziative, spettacoli ed eventi culturali.

Nel 2012 i dipendenti del Gruppo hanno potuto disporre complessivamente di 230 omaggi per partecipare a circa 35 eventi - principalmente concerti e manifestazioni sportive al Mediolanum Forum - oltre a presentazioni, conferenze, mostre, inaugurazioni, spettacoli, prime e concerti presso gli spazi dei Frigoriferi Milanesi, del Palazzo del Ghiaccio, di Open Care e agli spettacoli del Teatro della Luna.

Nel 2012 le persone che lavorano nel Gruppo hanno inoltre usufruito della possibilità di partecipare a un corso di panificazione domestica organizzato da Slow Food nell'ambito del progetto Nutrire Milano, tenuto dal panificatore professionista Davide Longoni.

Il valore dei progetti sviluppati con i partner, i clienti e i fornitori

I Numeri dei progetti sviluppati nel 2012

76/60	i punti perseguibili per la certificazione LEED® Gold dell'edificio U27 di Assago
6%	la percentuale di potenziale valore aggiunto dalla certificazione LEED® all'edificio
5.000 mq	la superficie di edilizia convenzionata prevista nel comparto di Assago
20	tra premi, mostre, pubblicazioni, convegni e seminari relativi a progetti del Gruppo

Tensione progettuale al bello, passione ingegneristica, desiderio di qualità, ricerca concreta della sostenibilità: sono i valori che fondano l'attività del Gruppo Brioschi, che nei suoi progetti lavora insieme agli studi di progettazione e alle società di costruzione, ai clienti e ai fornitori per raggiungere una formula di vivibilità complessiva, che sappia coniugare la responsabilità verso l'ambiente e le persone con una qualità attenta alla dimensione innovativa ed estetica dell'abitare.

Come lavoriamo: visione prospettica e progettazione condivisa

Il modo in cui il Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare attua i suoi interventi è contraddistinto da due fattori fortemente correlati:

- una visione prospettica, di lungo periodo, unita all'esperienza e alla profonda conoscenza dei prodotti immobiliari, che permette al Gruppo di considerare tutte le componenti della sostenibilità, inclusi anche i futuri aspetti gestionali e di redditività complessiva dell'area, e di decidere se e come seguire lo sviluppo del progetto lungo tutta la catena della creazione di valore, fino alla commercializzazione o la gestione del prodotto finito.
- un forte investimento sulla fase di riflessione progettuale, e sull'integrazione sinergica di tutte le competenze e risorse coinvolte nello sviluppo del progetto: sia interne al Gruppo, che con i clienti, i progettisti, le aziende costruttrici, i fornitori esterni per edificare o ristrutturare in modo responsabile e integrato nuove aree di sviluppo urbano.

Lo sviluppo immobiliare del comparto D4 di Milanofiori Nord - Assago nel 2012

Un esempio concreto del modo in cui lavora il Gruppo Brioschi viene dallo sviluppo dell'area di Milanofiori Nord ad Assago, dove nel 2012 sono proseguiti i lavori all'interno del nuovo quartiere fortemente orientato ai principi della sostenibilità, la cui progettazione è frutto di una visione globale delle problematiche socio-ambientali, e del dialogo fitto e complesso sviluppato tra la committenza, gli studi di progettazione, i clienti e le imprese di costruzione che nel tempo hanno partecipato alla sua realizzazione.

Edilizia residenziale convenzionata

Nel complesso di Milanofiori Nord, insieme alle residenze libere, sono previsti 5.000 mq. di edilizia convenzionata, riservata ai residenti e ai lavoratori dei Comuni di Milano, Assago, Buccinasco, Rozzano e Zibido San Giacomo, secondo i criteri definiti dalla convenzione stipulata nel 2009 con il Comune di Assago. La costruzione del primo lotto è stata affidata allo studio Abda, che ha progettato un sistema residenziale in un edificio dove tutti gli alloggi hanno un doppio affaccio. Si tratta di un immobile progettato ottimizzando le soluzioni già sperimentate nel primo lotto di residenze libere dell'area, che presenta una grande funzionalità e un ottimo rapporto tra qualità e prezzo. Una soluzione che si è dimostrata potenzialmente capace di intercettare una domanda abitativa più ampia di quella tradizionalmente interessata all'edilizia convenzionata e più in linea con le esigenze abitative attuali, anche grazie alla scelta di costruire appartamenti di piccole dimensioni eventualmente accorpabili.

Nel 2012 è stato completato un edificio in edilizia convenzionata per circa 3.500 mq di SLP che risulta quasi interamente venduto (42 rogiti su 47 appartamenti complessivi).

L'edificio U27 e la certificazione LEED® Gold

Nel gennaio 2012, Milanofiori 2000 ha avviato i lavori per la realizzazione dell'edificio uso uffici di circa 22.000 mq - denominato U27 - per Nestlé Italiana spa, con la quale il Gruppo ha sottoscritto un contratto di locazione a partire da gennaio 2014. La consegna dell'immobile è prevista per la fine del 2013.

Su richiesta del conduttore, fin dall'inizio dei lavori è stato previsto l'avvio dell'iter per la certificazione dell'e-

dificio secondo lo standard internazionale LEED® 2009 for Core & Shell Development (che si applica agli edifici commerciali dati in locazione) in classe Gold.

Il LEED®, Leadership in Energy and Environmental Design, è il sistema di certificazione di eccellenza ambientale delle costruzioni più accreditato a livello internazionale. Si tratta di un sistema di valutazione della qualità complessiva, che premia gli edifici caratterizzati da un elevato livello di sostenibilità energetica e ambientale, ma insieme anche la ricerca della qualità abitativa e dell'innovazione. L'approccio utilizzato tiene conto dell'impatto di tutte le fasi di vita di un edificio, e rappresenta uno strumento che coinvolge i gruppi di progettazione e di costruzione nella ricerca attiva delle strategie che ottimizzano il rapporto fra edificio e ambiente circostante, obbligandoli ad esempio a ricercare fornitori con certificazioni o particolari qualità ambientali.

Molto diffuso negli Stati Uniti, dove il valore degli immobili certificati è ormai riconosciuto dal mercato, in Italia è ancora troppo poco sviluppato per poterne trarre delle valutazioni statistiche, anche se una recente ricerca della SDA Bocconi valuta intorno al 6%, al netto dei costi legati alla certificazione, il possibile valore aggiunto dell'immobile sostenibile.

Il sistema di rating utilizzato dal LEED® è flessibile, e si struttura in sezioni, ciascuna organizzata in pre-requisiti e in crediti che considerano una pluralità di dimensioni: dall'efficienza energetica alla scelta del sito di costruzione, dalla riciclabilità dei materiali impiegati, al comfort e salubrità degli spazi interni. I pre-requisiti di ogni sezione sono obbligatori affinché l'intero edificio possa venire certificato, mentre i crediti possono essere scelti in funzione delle caratteristiche del progetto. Dalla somma dei punteggi dei diversi crediti deriva il livello di certificazione ottenuto, che parte da una soglia minima di 40 punti e arriva ad un massimo di 110.

I livelli di certificazione si articolano in 4 classi in funzione del punteggio ottenuto:

Punti necessari per l'ottenimento del LEED® 2009 Core & Shell

Certificazione	Silver	Gold	Platinum
40-49	50-59	60-79	80-110

Al 31 dicembre 2012, l'iter per l'ottenimento della certificazione LEED dell'edificio U27 è al termine della fase di pre-certificazione, precedente alla presentazione della documentazione necessaria ad ottenere il riconoscimento dei crediti di progetto.

Dalle valutazioni fatte, i punti perseguibili per l'edificio U27 sono 74-76 (per accedere al livello Gold ne servono 60). Tra i punti di forza del progetto ci sono la scelta del sito (che ha beneficiato dei criteri di sostenibilità complessiva con cui il comparto è stato progettato), l'innovazione e il design.

Il valore aggiunto di un quartiere sostenibile

Nel 2012 l'esperienza della collaborazione e confronto con il cliente e le società di costruzione e di consulenza nell'ambito della certificazione LEED® ha permesso di verificare come i criteri che il Gruppo aveva assunto fin dall'inizio come riferimento nella progettazione del comparto siano di fatto molto vicini a quelli adottati dalla procedura LEED®, e in particolare, al protocollo e agli indicatori che riguardano la sostenibilità complessiva dell'area, e che promuovono lo sviluppo di quartieri innovativi, salutari, sicuri e sostenibili, con particolare attenzione al dove e come si è costruito e al verde, valorizzando la scelta del sito e gli elementi che portano gli edifici e le infrastrutture a creare nel loro insieme un centro compatto, multifunzionale e opportunamente connesso sia al suo interno che al territorio circostante.

Nella valutazione preliminare dei crediti ottenibili dall'edificio U27 per la parte relativa alla sostenibilità generale dell'ambiente circostante, il comparto totalizza il massimo dei punti disponibili per quanto concerne la scelta del sito (1/1), la disponibilità di spazi aperti (1/1), la densità abitativa e la vicinanza ai servizi (5/5), e l'accesso ai trasporti pubblici (6/6).

Sicurezza e vivibilità

La sicurezza dell'area è garantita da un sistema di 120 telecamere collegate ad una centrale di controllo, interna al comparto, che funziona 24 ore su 24. Ma a rendere sicuro il quartiere è innanzitutto il fatto che sia stato pensato per essere vissuto nell'intero arco della giornata e che sia dotato di un mix di funzioni, servizi e spazi di incontro in grado di favorire lo sviluppo di socialità, di un senso di identità e appartenenza.

La vivibilità degli spazi del comparto è favorita anche dalla scelta di separare i percorsi pedonali dal circuito del flusso automobilistico e portarli su livelli e tracciati differenziati che non interferiscono tra loro, soluzione che riduce l'impatto acustico e aumenta la sicurezza delle persone.

L'intero comparto è stato realizzato ponendo la massima cura nel superamento delle barriere architettoniche e garantendo ovunque un accesso confortevole ai disabili.

Nel 2012, i problemi di sicurezza segnalati nell'area sono stati perlopiù legati a furti di auto (per un totale di

2 mezzi rubati e circa 30 furti con scasso segnalati nei parcheggi a raso).
Negli appartamenti delle residenze è stato denunciato un solo furto con scasso.

Riconoscimenti e pubblicazioni

Nel settembre 2012 le residenze di Milanofiori progettate da OBR sono state premiate con il prestigioso Green GOOD DESIGN Award 2012, tra una selezione di oltre cinquecento progetti, provenienti da 27 nazioni, valutati dall'International Advisory Committee del Museum of Architecture and Design del Chicago Athenaeum secondo i criteri della più alta estetica, dell'innovazione, dell'utilità ma anche dell'attenzione all'ambiente. Il progetto è ora entrato di diritto nella Museum's Permanent Design Collection del MOMA di Chicago, e verrà esposto negli Stati Uniti e all'estero.

Nel 2012 i progetti del Gruppo - tra i quali l'edificio U27 e le residenze convenzionate - sono stati citati e raccontati in 16 pubblicazioni, tra articoli, riviste, libri, numeri monografici.

Il progetto delle residenze convenzionate è stato presentato anche nella mostra *Luoghi e Architettura. Costruzioni in un paesaggio comune*, organizzata da LAC, Galleria di Architettura Contemporanea a Mantova, tra dicembre 2012 e gennaio 2013.

Nell'aprile 2012, il percorso di certificazione LEED® dell'U27 è stato illustrato come caso scuola nel seminario: *Nuove norme e criteri di efficienza energetica e ambientale per l'edilizia nel Comune di Assago, organizzato dal comune di Assago per presentare il Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile (PAES)*, uno strumento di pianificazione energetica e ambientale che verrà allegato al Regolamento edilizio, e stabilirà i criteri di efficienza energetica e ambientale da rispettare nel settore dell'edilizia residenziale e del terziario.

Il valore della responsabilità verso la comunità, il territorio e l'ambiente

I numeri della responsabilità nel 2012

25.166 KWh	l'energia elettrica prodotta in sei mesi dal fotovoltaico nelle residenze dell'area D4
16.428 Kg	emissioni di CO ₂ risparmiate grazie all'utilizzo del fotovoltaico nelle residenze dell'area D4
2800	i posti auto messi gratuitamente a disposizione all'interscambio con la metropolitana di Assago
30 ettari	la superficie di terreno coltivato a cereali per la panificazione nel parco agricolo dell'area D3
100 mq	la superficie di vendita riservata al negozio del Commercio Equo e Solidale nell'area commerciale del comparto D4

Per Brioschi Sviluppo Immobiliare l'attenzione all'ambiente e alla qualità di vita delle persone sono valori strettamente interconnessi e trovano espressione in un impegno che va oltre il semplice principio del contenimento degli impatti ambientali, puntando alla ricerca di soluzioni che possano migliorare sotto tutti i punti di vista - anche quello estetico - la qualità dei luoghi in cui una comunità umana vive, si esprime, si relaziona, lavora.

Nei progetti che il Gruppo Brioschi sviluppa, l'impegno per una qualità sostenibile della vita si concretizza:

- sul versante ambientale, in azioni mirate al contenimento e alla riduzione degli impatti ambientali e in iniziative volte alla tutela del territorio e della biodiversità;
- sul versante sociale, nell'impegno per una qualità sostenibile dello sviluppo immobiliare che in un'ottica di corresponsabilità promuova pratiche di confronto e condivisione delle scelte con il territorio e le comunità che lo abitano.

Contenimento e riduzione degli impatti ambientali

Nei suoi interventi il Gruppo Brioschi persegue la sostenibilità complessiva del sistema territoriale, tenendo conto in modo responsabile di una pluralità di fattori e di vincoli imposti dalla natura e dalle risorse del territorio, e dalla necessità di trovare soluzioni per la riduzione e il contenimento delle emissioni nocive, il risparmio energetico e l'utilizzo responsabile delle risorse naturali.

L'energia prodotta per cogenerazione nel 2012

Il quartiere di Milanofiori Nord è dotato di una centrale di teleriscaldamento che funziona con due caldaie con potenza nominale di 6,6 MWh ciascuna e un motore di cogenerazione di 2 MWh termici e 2 MWh elettrici, entrambi alimentati a gas metano.

La cogenerazione è un sistema efficiente per produrre in maniera combinata energia elettrica ed energia termica recuperando il calore prodotto dalla combustione del metano che altrimenti verrebbe disperso nell'atmosfera. L'energia elettrica prodotta dalla cogenerazione viene interamente ceduta in rete (tranne per una minima parte consumata dalla centrale stessa), mentre l'energia termica, unitamente a quella prodotta dalle caldaie è destinata al riscaldamento del comparto.

In questo modo il comparto raggiunge l'autosufficienza nella produzione di energia termica e si riducono le emissioni complessive di CO₂. La centrale inoltre è fornita di un sistema di controllo delle emissioni nell'ambiente, che garantisce il monitoraggio continuato, evitando la proliferazione nei vari edifici di impianti autonomi difficili da controllare.

L'efficienza globale della centrale di teleriscaldamento è dell'86,1%.

Nel 2012 sono stati prodotti circa 1.687 MWh di energia elettrica dal motore di cogenerazione, il 95% dei quali sono stati ceduti in rete (mentre il restante 5% rappresenta l'energia di autoconsumo o di perdite di rete). L'energia termica prodotta dalla cogenerazione è stata di circa 1.400 MWh, l'11% circa del fabbisogno complessivo del comparto.

Gli impianti di cogenerazione beneficiano dei Titoli di Efficienza Energetica (TEE), meglio conosciuti come Certificati Bianchi, rilasciati dal Gestore dei Mercati Energetici (GME).

Nel 2012 sono stati richiesti 220 TEE relativi all'anno 2011. La richiesta è stata accolta nel marzo 2013.

Solare e fotovoltaico, e risparmio energetico nel 2012

La quota di energia autoprodotta dal complesso di Milanofiori Nord viene aumentata grazie all'impiego di

- solare termico, con pannelli posizionati sulle terrazze, per la produzione di acqua calda sanitaria;
- fotovoltaico, a uso esclusivo del complesso residenziale, predisposto per ridurre al minimo i costi energetici condominiali. L'energia prodotta viene utilizzata per l'illuminazione, l'irrigazione e gli ascensori delle parti comuni.

Nel 2012, l'impianto fotovoltaico delle residenze, attivato nel mese di giugno, ha prodotto circa 25.166 KWh (il 75% dei quali ceduti in rete), con un risparmio di circa 16.428 Kg di CO₂ rispetto alle emissioni generate con l'utilizzo di fonti energetiche convenzionali per produrre la stessa quantità di energia.

Tra le soluzioni più innovative introdotte nelle residenze del complesso di Milanofiori Nord ci sono i winter garden: serre bioclimatiche collocate tra l'abitazione e la terrazza che fungono da sistema termoregolatore in grado di ridurre la dispersione del calore delle abitazioni del 40% (equivalente a 123 metri cubi di gas metano per il riscaldamento all'anno).

Le terrazze orientate a sud possono ridurre di oltre il 30% i consumi energetici degli edifici.

Mobilità sostenibile e riduzione del traffico

In tutti i suoi progetti di sviluppo, il Gruppo Brioschi è attento a valutare gli impatti ambientali dovuti al traffico, e si impegna ad incentivare sistemi di mobilità sostenibile.

La metropolitana

Al fine di alleggerire il traffico nella zona di Milanofiori, il Gruppo Brioschi ha contribuito, con oltre 13 milioni di euro, al prolungamento della linea 2 della metropolitana, che dal 2011 ha due nuove fermate che collegano in pochi minuti la zona di Assago con il centro di Milano, e che è in grado di trasportare fino a 5.500 passeggeri all'ora per direzione.

Nel 2012 la fermata di Assago Forum (in corrispondenza dell'interscambio) ha registrato un totale di 1.191.904 passeggeri in ingresso (in direzione Milano) e di 1.009.566 passeggeri in uscita (in direzione Assago); la fermata di Milanofiori Nord ha registrato invece un totale di 441.883 passeggeri in ingresso e 553.107 in uscita (fonte ATM).

I parcheggi

L'area di Milanofiori Nord dispone di un articolato sistema di parcheggi pubblici, per un totale di circa 3.500 posti auto. Di questi, circa 2.800 sono stati liberamente utilizzati nel corso del 2012 anche dagli utenti della metropolitana. I restanti 700 circa verranno messi in esercizio prossimamente.

Il progetto per la viabilità di Milanofiori Nord Assago

Nel 2012 la società Milano Serravalle ha avanzato una richiesta di modifica del progetto relativo agli interventi infrastrutturali per migliorare la viabilità intorno a Milanofiori Nord Assago, progetto sul quale nel 2011 - dopo una lunga discussione che aveva coinvolto anche il Parco Agricolo Sud Milano - il Gruppo aveva sottoscritto una convenzione con il Comune di Assago.

Il progetto, previsto nell'ambito delle opere di urbanizzazione del nuovo insediamento, ma che interessa anche le auto dirette all'interscambio con la metropolitana, prevedeva la costruzione di uno svincolo che scavalcasse l'autostrada A7 tramite il recupero di un ponte preesistente. La variante richiesta dalla Milano Serravalle richiede che il ponte venga rifatto a nuovo. L'onerosità delle modifiche richieste dalla Milano Serravalle ha reso necessario riaprire la trattativa tra le parti, anche attraverso alcuni tavoli tecnici.

Nell'ottobre del 2012 è stato avviato il cantiere extra comparto per l'adeguamento del viale Milanofiori al fine di migliorare la viabilità all'innesto con l'autostrada A7 in direzione Nord.

Il dialogo con le comunità locali e il territorio nel 2012

Nel 2012 è proseguito il percorso di sviluppo del nuovo progetto elaborato nel 2011 in modo condiviso tra l'amministrazione comunale, il Gruppo Brioschi e le organizzazioni e gli operatori presenti sull'area D3, collocata nella parte sud di Milanofiori, all'interno del Comune di Rozzano.

Si tratta di un'area a duplice vocazione, agricola e edificabile, in gran parte compresa nell'ambito del Parco Agricolo Sud Milano. Il progetto riguarda un territorio di 1 milione e 100.000 mq, di cui solo il 32% edificabili; i rimanenti 80 ettari sono spazi aperti, naturali e urbani.

Il masterplan dell'area D3 è frutto dei tre workshop organizzati nel 2011 dal Gruppo Brioschi in concomitanza con la redazione del nuovo PGT del Comune di Rozzano, allo scopo di progettare in maniera integrata lo sviluppo dell'area D3 di proprietà del Gruppo. Al tavolo di lavoro erano stati invitati i principali interlocutori interessati allo sviluppo dell'area (i responsabili dell'ufficio tecnico del Comune, i progettisti, l'Azienda Agricola Triulza e la comunità di Don Gino Rigoldi che operano in quell'area). Dagli incontri è emerso un progetto innovativo, che modifica il masterplan precedente, calandolo nella realtà attuale del territorio. Invece di partire dallo sviluppo edilizio si parte dallo sviluppo agricolo, dal pensare come dovrebbe essere realizzato un sistema agricolo in una situazione di prossimità alla città. Il nuovo progetto fa in modo che la parte edificata (il 32% del territorio, di cui circa la metà con funzioni residenziali e il resto a servizi e terziario avanzato) contribuisca alla formazione di una "città nuova", in connessione con la zona rurale circostante (con 38 metri quadrati di verde pubblico per abitante, quattro volte il valore stabilito dalla normativa vigente).

Nel luglio 2012 l'esperienza di questo processo è stata presentata al Politecnico di Milano nell'ambito del master del POLI.DESIGN in «Housing sociale e collaborativo» quale esempio di progettazione partecipata, con un intervento che ha evidenziato il valore metodologico dell'approccio usato.

Nel marzo 2012 il dialogo aperto con i workshop è continuato a distanza: durante un convegno intitolato "Rozzano, il futuro sostenibile", il Comune di Rozzano ha presentato il nuovo Piano di Governo del territorio che accoglie molte delle idee e proposte scaturite da quegli incontri.

Lo sviluppo agricolo di prossimità e la tutela della biodiversità

Nel 2012, facendo seguito alle proposte scaturite nell'ambito del workshop sull'agricoltura, è proseguito nell'area della D3 l'impegno dell'azienda Agricola Triulza per la produzione di frumento e farro, nell'ambito del progetto di Slow Food "Nutrire Milano" mirato all'avvio di coltivazioni locali altamente specializzate, praticate con metodi naturali, da inserire in filiere di produzione di qualità destinate al consumo di prossimità. L'avvio di queste coltivazioni (ad oggi soprattutto cereali per la produzione di pane, ma in prospettiva anche orzo da utilizzare per la produzione di birre artigianali e prodotti ortofrutticoli destinati a circuiti distributivi - anche alternativi - a diretto servizio della città) si inserisce anche in un disegno complessivo di differenziazione e riconversione del territorio coltivato a monocultura, salvaguardia territorio e sicurezza alimentare attraverso il ritorno a economie basate su relazioni umane più intense. Nell'ambito della sperimentazione è nato un progetto di collaborazione tra l'Azienda Agricola Triulza e il panificatore Longoni, per la produzione di pane in loco, sperimentando l'utilizzo di varietà di cereali antichi.

Nel 2012, nell'ambito del progetto Nutrire Milano sono stati prodotti circa 150 q di pane di filiera, venduti per lo più durante il Mercato della Terra organizzato da Slow Food a Milano.

I progetti sviluppati in collaborazione con il no-profit

A partire dal luglio 2012, attraverso la controllata Milanofiori 2000, il Gruppo gestisce un Negozio Altromercato in collaborazione con la cooperativa sociale Chico Mendes, dislocato presso il polo commerciale del comparto D4. Il negozio, che vende esclusivamente prodotti con il marchio Fair Trade del circuito Equo e Solidale (abbigliamento, complementi, bigiotteria, prodotti cosmetici, oggettistica, tessili e accessori per la casa), è il primo nel suo genere in Italia, perché solitamente gli elevati costi di locazione degli spazi impediscono ai negozi di questo circuito di aprire le loro sedi presso grandi aree commerciali. L'apertura del negozio è stata resa possibile da un accordo commerciale tra Milanofiori 2000 e la cooperativa Chico Mendes.

Il Fair Trade nasce negli anni Sessanta ed è attualmente diffuso in tutta Europa, negli Stati Uniti, in Giappone e in Australia. In Italia è presente dalla fine degli anni Ottanta: sono più di trecento le Botteghe del Mondo distribuite su tutto il territorio nazionale.

Ai produttori del Sud del mondo il commercio equo e solidale garantisce:

- relazioni dirette e continuative;
- un prezzo giusto, concordato con il produttore, per un livello di vita dignitoso;
- sostegno finanziario, attraverso il prefinanziamento degli ordini e lo sviluppo di progetti di microcredito;
- assistenza tecnica, consulenza e interventi di sviluppo prodotti.

Ai consumatori del nord del mondo il commercio equo e solidale garantisce:

- la valorizzazione della dignità del lavoro in particolare nei confronti di soggetti svantaggiati e discriminati;
- il rispetto dell'ambiente attraverso l'incentivazione delle produzioni biologiche e naturali.