

La coerenza sociale e ambientale del Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare

Pur senza aderire al modello proposto dall'IIRC¹, nella predisposizione dei contenuti di questa sezione del bilancio si è tenuto conto - quando applicabili - delle linee guida per la predisposizione di una reportistica integrata fornite dalla versione finale del The International <IR> Framework, pubblicato nel dicembre 2013. Per garantire la confrontabilità dei dati, gli indicatori numerici sono stati calcolati in base alle prassi e agli standard internazionali più accreditati, scelti secondo un criterio di applicabilità e significatività dei dati. In particolare, per il calcolo degli indicatori numerici relativi al lavoro si sono tenute presenti, quando applicabili, le indicazioni fornite dai Protocolli del GRI2 (versione 3.0) Pratiche di lavoro e condizioni di lavoro adeguate (LA)³. Per gli indicatori relativi agli infortuni, si è fatto riferimento anche alla metodologia di calcolo proposta dalla norma UNI 7249:2007, perché più semplice da confrontare, inserendo per raffronto anche 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 stakeholder, 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:

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

¹ 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.

² 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 costituiscono il modello più adottato a livello nazionale e internazionale. www.globalreporting.org/.

³ <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Italian-G3-Labor-Indicator-Protocol.pdf>

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. www.ilo.org.

IL VALORE DELLE PERSONE E DEL LAVORO

I numeri del lavoro nel 2013

47	le persone che lavorano complessivamente nel Gruppo Brioschi
663	i lavoratori assunti tramite appalti nei cantieri aperti dal Gruppo
91%	la percentuale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato
40%	la percentuale di contratti a termine trasformati in assunzioni a tempo indeterminato
1,4	il tasso di assenteismo sul lavoro dei dipendenti del Gruppo
9	la media degli anni di anzianità lavorativa dei dipendenti del Gruppo
39%	la percentuale dei dipendenti del Gruppo con laurea o master

Nel Gruppo Brioschi il lavoro rappresenta un valore etico oltre che economico, sia in considerazione della sua valenza sociale e trasformativa, che come ambito di attività privilegiato in cui ogni persona può cercare la propria realizzazione. Le relazioni di lavoro che il Gruppo Brioschi stabilisce sia all'interno delle proprie società che attraverso appalti esterni sono improntate alla massima trasparenza e correttezza possibili, nel rispetto di tutte le normative nazionali e internazionali che tutelano la dignità della persona e del lavoro. Nel contempo, andando oltre il dettato normativo, il Gruppo ricerca quando possibile la continuità e stabilità dei rapporti di lavoro, e si impegna a garantire condizioni di lavoro che tutelino al meglio la salute e il benessere lavorativo di ciascuno.

Il lavoro nel Gruppo Brioschi nel 2013

La tabella mostra il numero dei lavoratori - distinti tra personale dipendente e non dipendente - che lavorano direttamente per le società del Gruppo alla data del 31 dicembre 2013 e la variazione del dato rispetto all'anno precedente:

Lavoratori impiegati nel Gruppo	anno 2013	anno 2012	variazione sul 2012
di cui: Personale dipendente	46	48	- 2
di cui: Collaboratori e Personale non dipendente	1	3	- 2
TOTALE al 31 dicembre 2013	47	51	- 4

In termini occupazionali, al 31 dicembre 2013 nel Gruppo Brioschi risultano impiegati direttamente 46 lavoratori dipendenti e 1 collaboratore esterno, con lieve calo della forza lavoro complessiva rispetto al 2012, che incide in misura maggiore sul ricorso al lavoro non dipendente (già contenuto nell'anno precedente), e solo marginalmente sull'organico del Gruppo.

Il lavoro nei cantieri

Attraverso l'attività di sviluppo immobiliare, il Gruppo Brioschi genera lavoro per un numero di persone assai più ampio rispetto a quello che impiega direttamente nelle sue società, svolgendo un ruolo di salvaguardia dell'occupazione in un settore che a fine 2012 aveva perso, solo in Lombardia, ben 47.300 occupati (-13,1%) rispetto allo stesso periodo del 2008, con una flessione del -6,5% nella sola zona di Milano e provincia tra il 2011 e il 2012 (Fonte ANCE Lombardia - Associazione Regionale dei Costruttori Edili Lombardi)⁵.

La tabella mostra il numero di lavoratori assunti tramite appalti nei cantieri aperti dal Gruppo nel corso del 2013 e dei due anni precedenti.

	Totale lavoratori impiegati nei cantieri	di cui lavoratori di nazionalità straniera	
		in valore assoluto	in percentuale
Esercizio 2013	680	467	69%
Esercizio 2012	590	286	48%
Esercizio 2011	368	223	61%

Nonostante l'attività abbia risentito della crisi del settore immobiliare, complessivamente, nell'arco degli ultimi tre anni, i cantieri aperti dal Gruppo hanno dato lavoro a circa 1.640 lavoratori, il 60% dei quali di nazionalità straniera.

Sono 680 i lavoratori che nel corso del 2013 hanno prestato la loro opera nel cantiere dell'edificio U27 e in altri due cantieri minori aperti dal Gruppo a Milanofiori Nord: di questi lavoratori, il 69% circa è di nazionalità straniera, proveniente soprattutto dall'Est Europa, oltre che dall'Africa del Nord, dal Sud America e dall'India.

⁵ VII Rapporto Congiunturale sull'industria delle costruzioni in Lombardia, a cura di ANCE Lombardia in collaborazione con il Centro Studi di ANCE nazionale, presentato il 7 maggio 2013.

Contratti applicati e dinamiche dell'occupazione

Nei rapporti di lavoro, il Gruppo Brioschi privilegia l'applicazione di contratti a tempo indeterminato, limitando il più possibile l'uso di formule contrattuali che favoriscono la precarizzazione. L'eventuale ricorso a contratti a tempo determinato e l'utilizzo di strumenti di flessibilità è circoscritto 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 altri strumenti di flessibilità rappresentano comunque un bacino prioritario di reclutamento per le assunzioni a tempo indeterminato.

La tabella mostra il raffronto tra i lavoratori occupati in azienda al 31 dicembre del 2013 e del 2012, suddivisi per tipo di contratto, e il loro peso in percentuale sul totale delle presenze:

	al 31 dic. 2013		al 31 dic. 2012		variazione 2013 vs. 2012	
	n°	% sul tot. lavoratori	n°	% sul tot. lavoratori	in valore assoluto	in percentuale
Contratti a tempo indeterminato	42	89%	43	84%	-1	+5%
Contratti dipendenti a tempo determinato	4	9%	5	10%	-1	-1%
Totale contratti lavoro dipendente	46	98%	48	94%	-2	+4%
Contratti interinali e di flessibilità	-	0%	1	2%	-1	-2%
Consulenze e contratti parasubordinati	1	2%	2	4%	-1	-2%
Totale contratti lavoro non dipendente	1	2%	3	6%	-2	-4%

Il confronto conferma il lieve calo già rilevato del numero complessivo di lavoratori a fronte però di un aumento del peso del lavoro dipendente (+4%) e soprattutto dei contratti di lavoro a tempo indeterminato (+5%).

Al 31 dicembre 2013 non risultano presenti tra le società del Gruppo lavoratori interinali o contratti di flessibilità. L'unico contratto di collaborazione è relativo ad 1 consulente esterno, mentre dei due contratti parasubordinati presenti nel 2012, uno era cessato al 31 dicembre 2012, l'altro risulta trasformato alla scadenza in un contratto a tempo determinato. Anche 2 contratti a tempo determinato in scadenza nell'anno - relativi all'assunzione incentivata di due lavoratori in mobilità avvenuta nel 2012 - risultano trasformati in contratti a tempo indeterminato e rappresentano la spiegazione dell'aumento percentuale dei contratti a tempo indeterminato nel 2013 rispetto all'anno precedente.

Turn over, mobilità interna e tasso di stabilità del personale dipendente

La tabella mostra i tassi di turn over e di mobilità per il 2013 relativi al personale del Gruppo nel suo complesso e il confronto con i dati dell'anno precedente:

	anno 2013	anno 2012
Turn over complessivo (entrate + uscite nell'anno/ organico medio del periodo x 100)	17%	30%
Tasso compensazione del turn over (il tasso è negativo se < 100) (entrate/ uscite x 100):	60%	150%
Tasso di mobilità infragruppo (spostamenti infragruppo/ organico medio del periodo x 100)	4%	24%

Rispetto al 2012, il tasso di compensazione del turn over evidenzia un saldo negativo, dovuto essenzialmente ad una differenza nelle variazioni in entrata, mentre è poco rilevante la differenza per quanto riguarda il tasso di variazioni in uscita. Il tasso di turnover complessivo si attesta intorno al 17%, con un valore che - sebbene ancora alto - è quasi dimezzato rispetto alle percentuali raggiunte nel 2012 e più allineato alle medie fisiologiche del Gruppo (nel 2011 il turn over complessivo era dell'11%).

Anche il raffronto con il dato relativo alla mobilità interna infragruppo - che nel 2013 ha coinvolto solo 2 persone, evidenzia come nel 2013 la mobilità complessiva dell'organico sia in netta diminuzione rispetto alle percentuali inusuali raggiunte nell'anno precedente.

Al termine del 2013, l'organico del Gruppo è diminuito di 2 persone rispetto all'esercizio precedente. La tabella mostra il dato analitico relativo ai movimenti in ingresso e uscita del personale dipendente dalle società del Gruppo nel 2013 e 2012:

	2013	2012
TOTALE dipendenti in ingresso nelle società del Gruppo nel 2013	+3	+9
di cui: nuove assunzioni (a tempo determinato)	2	6
di cui: cessioni di contratto verso società consociate	1	3
TOTALE dipendenti in uscita dalle società del Gruppo nel 2013	-5	-6
di cui: dimissioni	1	1
di cui: scadenza contratto	1	-
di cui: licenziamenti	2	2
di cui: mancato superamento periodo di prova	-	1
di cui: cessione di contratto verso società consociate	1	1
Variazione finale dipendenti al 31 dicembre (rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente)	-2	+3

L'analisi dei dati evidenzia come la variazione - che ha interessato la holding e altre cinque società del Gruppo - è imputabile in 1/4 dei casi a ingressi (+1 persona) e uscite (-1 persona) per cessioni di contratto da e verso società consociate, soluzione che nel Gruppo Brioschi viene abitualmente utilizzata insieme ai passaggi infragrupo per riallocare le risorse o ottimizzarne la distribuzione anche al fine di valorizzare al meglio le competenze e capacità di ciascuno. Solo il 75% delle variazioni contabilizzate dal turn over è quindi effettivamente imputabile ad assunzioni (+2 persone a tempo determinato) o cessazioni per scadenza contratto (-1 tempo determinato); dimissioni (-1 dipendente con oltre 40 anni di servizio, che ha scelto di continuare a collaborare come consigliere di amministrazione in una delle società del Gruppo); licenziamento per motivi di riorganizzazione interna (-2 persone, la cui uscita è stata concordata tra le parti).

	anno 2013	anno 2012
Tasso di stabilità a un anno (personale con più di 1 anno di anzianità/ organico al 31 dicembre dell'anno precedente)	96%	89%
% dipendenti con anzianità di permanenza ≥ 10 anni (personale con più di 10 anni di anzianità/ organico al 31 dicembre dello stesso anno)	33%	29%
% dipendenti con anzianità di permanenza ≥ 20 anni (personale con più di 10 anni di anzianità/ organico al 31 dicembre dello stesso anno)	13%	12%

A testimonianza del fatto che il processo di riorganizzazione interna e riallocazione delle risorse avviato nel 2012 è entrato in una fase di assestamento, anche il tasso di stabilità a un anno, che misura l'effetto complessivo del turn over sul personale dell'intero Gruppo, nel 2013 risulta del 96%, contro l'89% dell'anno precedente. Variano di poco invece le percentuali di personale con anzianità di permanenza nel Gruppo Brioschi superiore ai 10 anni (33%), e ai 20 anni (13%), anche se per effetto del turn over scende a 9 anni la media di anni di permanenza dei lavoratori del Gruppo (era di 11,5 anni nel 2012).

Relazioni industriali e contenziosi con i lavoratori

Nel Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare il tasso di conflittualità e di sindacalizzazione sono storicamente assenti.

Dal 1979 (anno di acquisizione di Brioschi da parte della holding di controllo), alla data della presente relazione nelle società del Gruppo non si sono verificate ore di sciopero e non risultano presenti rappresentanze sindacali.

Nel 2013, come già nell'anno precedente, nelle società del Gruppo non risultano presenti o attivati contenziosi con lavoratori.

Salute e sicurezza dei lavoratori

Il Gruppo Brioschi è attento al tema della salute e della sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori, a partire dall'impegno per la riduzione e prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, anche attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione volte a responsabilizzare tutte le persone coinvolte anche rispetto ai rischi per l'ambiente e la salute della collettività.

Infortunati sul lavoro e in itinere

Il personale del Gruppo svolge prevalentemente lavoro di ufficio, con un basso rischio specifico: la causa prevalente di infortunio sono gli spostamenti per raggiungere la sede di lavoro.

Nel 2013 nelle società del Gruppo Brioschi non si sono registrati infortuni sul lavoro. Sono invece 2 gli infortuni in itinere, nessuno dei quali grave, per una media di 19 giornate di lavoro perse. Nel periodo 2011-2013, nel Gruppo si è registrato 1 solo incidente sul lavoro, di natura accidentale, per un

totale di sole 5 giornate di lavoro perse in tre anni. Maggiore invece l'incidenza degli incidenti in itinere, che hanno interessato 5 lavoratori per un totale di 102 giornate di lavoro perse:

	infortuni sul lavoro			infortuni in itinere		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Numero infortuni nell'anno	0	1	0	2	2	1
Giornate lavoro perse nell'anno	0	5	0	39	7	56
Tasso incidenza infortuni (n° infortuni ogni cento addetti)	(0%)	(2%)	(0%)	(4%)	(4%)	(2%)

La tabella considera solo gli infortuni denunciati all'INAIL di durata superiore a 3 giorni. Il conteggio dei giorni parte dal giorno successivo a quello dell'infortunio.

La tabella mostra gli indici di frequenza e gravità degli infortuni per l'anno 2013 e 2012, calcolati separatamente per gli infortuni sul lavoro e quelli in itinere, in considerazione del fatto che questi ultimi non sono direttamente correlati al rischio specifico dell'attività lavorativa e hanno una rilevanza statistica a sé stante.

	infortuni sul lavoro		infortuni in itinere	
	2013	2012	2013	2012
Tasso Frequenza				
(n° infortuni ogni milione di ore lavorate)	-	13,3	24,8	26,7
indice ILO (n° infortuni / n° di ore lavorate x 50 sett. X 40 ore x 100 addetti)	-	(2,6)	(4,9)	(5,3)
Tasso Gravità				
(n° giornate perse per infortunio ogni mille ore lavorate)	-	0,5	0,5	0,8
Indice ILO (n° gg. infortunio/n° di ore lavorate x 50 sett. X 40 ore x 100 addetti)	-	(106,8)	(96,5)	(160,2)

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.

Tasso di assenteismo e rischio stress lavoro correlato

La perdita di ore di lavoro per infortunio, malattia o sciopero sono considerate un possibile indicatore organizzativo del rischio da stress lavoro correlato: si assume infatti che l'aumento dell'incidenza degli infortuni e della malattia, soprattutto se congiunte ad altri indicatori come l'aumento del turn over e delle dimissioni volontarie - siano possibili spie di malessere organizzativo.

Nel 2013 il tasso di assenteismo del Gruppo Brioschi - calcolato come rapporto tra le giornate perse per sciopero, infortunio o malattia sul totale delle giornate lavorabili - risulta dell'1,4%.⁶

Adempimenti in materia di salute e sicurezza

Nel 2013 gli adempimenti in materia di salute e sicurezza hanno riguardato prevalentemente la formazione rivolta ai dipendenti e agli amministratori delle società del Gruppo per la prevenzione dei rischi specifici connessi all'attività nel settore immobiliare, anche in connessione con il progetto Ambiente e Sicurezza, attivato dall'Organismo di Vigilanza di Brioschi nell'ambito delle iniziative per l'aggiornamento del modello organizzativo ai sensi della legge 31/201.

Nel 2013 il Gruppo Brioschi, con il supporto di consulenti esterni, ha attivato 6 corsi sulla sicurezza e la prevenzione dei rischi per un totale di oltre 200 ore di formazione, che hanno interessato in totale 39 dipendenti. Nello specifico:

- 140 ore complessive di formazione obbligatoria, articolata in 4 corsi, di cui tre di formazione generale e specifica, antincendio e pronto soccorso (18 dipendenti) e uno di formazione dirigenti (1 dipendente).
- 54 ore di formazione sulla prevenzione dei reati ambientali, attraverso 1 corso rivolto agli amministratori e dipendenti degli uffici tecnici delle società del Gruppo Brioschi (17 dipendenti e 1 amministratore non dipendente). Il corso, di livello introduttivo, era finalizzato ad approfondire la conoscenza della legislazione in materia, e aumentare la consapevolezza dei dipendenti e amministratori del Gruppo rispetto ai rischi connessi alla mancata individuazione e segnalazione di possibili rischi per la salute e l'ambiente. Al termine della formazione è stato svolto un test di verifica degli apprendimenti e rilasciato un attestato di frequenza.
- 16 ore di formazione qualificante sui rischi del lavoro in quota (4 dipendenti).

⁶ Statisticamente, le imprese di servizi di piccole dimensioni mostrano tassi di assenteismo piuttosto bassi, anche per la ridotta incidenza degli scioperi e del rischio infortunistico. Comunque, anche se non è possibile dare parametri di riferimento precisi, un tasso di assenteismo inferiore al 3% è generalmente considerato indice di efficienza produttiva.

La sicurezza nei cantieri

In base alle statistiche nazionali, l'edilizia è il settore lavorativo con il più alto tasso di infortuni sia gravi, sia mortali. I cantieri edili svolgono infatti lavorazioni oggettivamente ad alto rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, e quindi pericolose. Per questo motivo, la definizione dei compiti e delle responsabilità in materia di sicurezza che fanno capo alla Committenza e alle altre figure professionali presenti in cantiere è rigidamente normata dal Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro.

In base alle disposizioni di legge, il Gruppo Brioschi, in qualità di Committente, è chiamato ad individuare per ognuno dei suoi cantieri un Responsabile per la Sicurezza, cui delegare l'esercizio della responsabilità complessiva in materia di sicurezza, inclusa la nomina dei referenti di tutte le attività di controllo e coordinamento della sicurezza in cantiere.

Nel 2013 erano attivi 3 cantieri, di cui 2 ancora aperti alla data del 31 dicembre, tutti localizzati a Milanofiori Nord, Assago. Per ognuno era presente un Responsabile per la Sicurezza e i referenti per il coordinamento e il controllo della sicurezza previsti dalla legge.

Per quel che riguarda il cantiere più importante, relativo all'edificio U27, in consegna a gennaio 2014, si segnala che nel corso dell'anno, in seguito alla messa in liquidazione del principale appaltatore (ZH General Construction), il Gruppo ha indicato come nuova impresa assuntrice dei lavori la controllata Milanofiori 2000 e ha individuato un tecnico esterno incaricato di affiancare il referente per la sicurezza del Gruppo nell'assolvimento di tutti gli obblighi in materia di sicurezza attribuiti per legge all'impresa affidataria, sia relativamente alla predisposizione della documentazione necessaria, che alle attività di verifica e coordinamento.

Data la complessità degli interventi previsti dal progetto e la necessità di far lavorare in contemporanea più imprese all'interno del cantiere, oltre alle riunioni generali e ai periodici sopralluoghi del referente per il Coordinamento della Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE), particolare attenzione è stata data alle attività di coordinamento delle attività delle diverse aziende, regolato da procedure specifiche per ridurre i rischi connessi all'attività concomitante di più persone e organizzazioni.

Tra le misure adottate nel cantiere per garantire la sicurezza e prevenire il rischio di infortuni tra i lavoratori, si segnalano in particolare la limitazione degli straordinari a un massimo di due ore giornaliere per evitare turnazioni prolungate.

Gli infortuni nei cantieri

	anno 2013	anno 2012	anno 2011
n° incidenti in cantiere con infortunio nell'anno	1	2	0
n° lavoratori infortunati nell'anno	3	5	0
- di cui con conseguenze gravi	(1)	(1)	(0)

La tabella mostra i dati relativi agli infortuni in cantiere degli ultimi tre anni: mentre nel 2011 non si sono verificati infortuni, negli ultimi due anni, nel corso di 3 incidenti, 6 lavoratori si sono infortunati in modo lieve, mentre in 2 casi l'infortunio ha avuto conseguenze più gravi. Tutti gli infortuni sono avvenuti nel cantiere dell'edificio U27, dove il rischio incidenti era statisticamente più elevato, in ragione della complessità dell'intervento e del numero di lavoratori e imprese presenti in contemporanea. Per nessuno di questi incidenti è stata accertata una responsabilità aziendale da parte di Milanofiori 2000.

Per quel che riguarda il 2013, nel cantiere dell'edificio U27 ci sono stati 2 infortuni lievi (15 giorni di infortunio in media). L'incidente più grave ha avuto come conseguenza per il lavoratore coinvolto un'inabilità temporanea totale di 96 giornate nell'anno⁷.

Dall'analisi della dinamica, gli incidenti appaiono imputabili a circostanze del tutto accidentali e a seguito di specifici approfondimenti interni non sono emerse carenze strutturali tali da necessitare di interventi correttivi.

⁷ Il dato è aggiornato al 31 dicembre 2013.

Le persone del Gruppo Brioschi nel 2013

Nella consapevolezza che il valore dei progetti di Sviluppo Immobiliare del Gruppo dipende soprattutto dal valore e qualità del contributo di ognuna delle persone che collabora alla loro attuazione, Brioschi si impegna a tutelare e valorizzare le persone che lavorano nelle sue società, lungo tutto il percorso della loro vita lavorativa, con particolare attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Composizione e professionalità

Il Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare è un'organizzazione centrata sul fare, caratterizzata dalla presenza di un capitale intellettuale di professionisti esperti e qualificati, con una particolare preparazione tecnica.

Al 31 dicembre 2013, i dipendenti che lavorano nel Gruppo Brioschi sono 46, distribuiti tra la holding (18 persone) e altre sei società del Gruppo.

La tabella mostra la ripartizione del personale dipendente del Gruppo Brioschi per qualifica e funzione.

	dirigenti	quadri	impiegati	operai	Totale dipendenti
Percentuale sul totale	9%	26%	59%	7%	100%
Personale dipendente al 31 dicembre 2013	4	12	27	3	46
Personale al 31 dicembre 2012	5	12	28	3	48

I dati mostrano che nel Gruppo prevalgono ruoli amministrativi e di concetto: il 59% del personale risulta costituito da impiegati, il 26% da quadri, mentre è poco significativa la presenza di operai (7%). I dirigenti sono il 9%, (-1 rispetto al 2012).

La maggior parte del personale svolge la sua attività presso la sede centrale di Milano; 8 dipendenti lavorano nelle sedi operative all'interno del comparto di Milanofiori Nord ad Assago, e altri 3 lavorano in Sardegna, dove il Gruppo ha un ufficio vendite e gestisce alcuni edifici e strutture residenziali.

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

Il 48% dei dipendenti ha un diploma, il 39% è laureato e 2 persone hanno conseguito master post laurea.

	Master	Laurea	Diploma	Medie
Dirigenti	-	4	-	-
Quadri	1	8	3	1
Impiegati	1	6	19	2
Operai	-	-	-	3
TOTALE al 31 dicembre 2013	2	18	22	6

L'analisi delle classi di età mostra che nel Gruppo Brioschi c'è una prevalenza di personale con esperienza e che nonostante il turn over più elevato, la percentuale di giovani sotto i 30 anni rimane bassa (4%, in calo rispetto al 2012 per effetto del turn over), mentre l'età media continua a innalzarsi progressivamente, attestandosi a 44 anni (era di 43 nel 2012).

	20-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e oltre
uomini	1	4	11	8	-
donne	1	3	13	5	1
Personale al 31 dicembre 2013	2	7	23	13	1
distribuzione in percentuale	4%	15%	50%	28%	2%
variazione percentuale rispetto al 2012	-2%	-4%	+12%	+9%	-2%

Nel 2013 la concentrazione del personale nella fascia di età centrale, tra i 40 e i 49 anni, diventa più netta, raggiungendo la percentuale del 50% (era del 38% nel 2012). Aumenta anche il peso della fascia di età tra i 50 e i 59 anni, che raggiunge il 28%, mentre scende di quattro punti percentuali il peso della fascia tra i 30 e i 39 anni (le due fasce si equivalevano nel 2012).

Diversità e pari opportunità

Il Gruppo Brioschi si riconosce nel valore della diversità e nel principio di 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 2013, nel Gruppo Brioschi non sono presenti in organico dipendenti di nazionalità diversa da quella italiana o appartenenti a categorie protette⁸.

Politiche di genere

La politica delle pari opportunità portata avanti dal Gruppo fa della differenza di genere non una questione di quote ma di effettiva valorizzazione delle competenze e capacità professionali di cui le donne sono portatrici, anche all'interno di un settore professionale dove prevalgono profili tecnici in cui le donne sono tradizionalmente poco presenti.

Al 31 dicembre 2013 nel Gruppo Brioschi le donne rappresentano il 48% 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%	3	6,5%
Quadri	5	11%	7	15%
Impiegati	16	35%	11	24%
Operai	-	-	3	6,5%
Totale al 31 dicembre 2013	22	48%	24	52%

Sono 5 le donne quadro e 1 dirigente donna è a capo dell'Ufficio Sviluppo.

Per quanto riguarda la presenza di donne negli organi di governo e controllo, al 31 dicembre 2013 il peso della componente femminile all'interno dell'organo di governo della quotata arriva al 14% (11,6 % è il dato medio delle quotate italiane per il 2012 - fonte CONSOB).⁹ Nelle società consolidate del Gruppo, rispetto al numero di posti disponibili negli organi di governo, la percentuale di donne si ferma al 4%, mentre è più significativa la presenza femminile nei collegi sindacali, (33%) e i collegi sono presieduti in due casi su tre da una donna. Una donna presiede anche tutti gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo, incluso quello della quotata Brioschi Sviluppo Immobiliare spa che, a partire dal gennaio 2013, è composto interamente da donne.

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 20 e i 45 anni: ricade in questa fascia il 50% 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.

Nel corso del 2013 nessun dipendente ha fatto richiesta di part time.

Al 31 dicembre 2013 nel Gruppo Brioschi, accanto ai contratti a tempo pieno, risultano applicati 5 contratti part time, tutti a donne.

Sono 3 le lavoratrici a tempo indeterminato (2 quadri e 1 impiegata, tutte laureate) con un'età fra i 40 e i 43 anni che hanno fatto richiesta del part time e lavorano con un orario tra le 20 e le 30 ore.

I rimanenti sono part time a tempo determinato, relativi alle due addette alla vendita del negozio Altromer-cato.

Rispetto al 2012, per effetto del turn over in uscita calano sia i part time a tempo indeterminato (-1) che quelli volontari, attivati su richiesta della lavoratrice (-1).

⁸ Nessuna società del Gruppo raggiunge i 15 dipendenti secondo le modalità di calcolo previste dall'attuale normativa e perciò non è soggetta all'obbligo di assunzione di persone appartenenti a categorie protette (legge 68/99).

⁹ L'attuale CdA di Brioschi Sviluppo Immobiliare spa è stato nominato prima dell'entrata in vigore della legge 120 del 2011 sulle quote rosa all'interno dei Consigli di Amministrazione delle società quotate; pertanto, l'obbligo di riservare almeno 1/5 dei seggi a consiglieri di genere femminile si applicherà solo con il rinnovo dell'organo di governo che scade al 31 dicembre 2014.

	anno 2013	anno 2012	variazione 2013/ 2012
Part time dipendenti al 31 dicembre 2013	5	7	- 2
- di cui part time volontari	3	4	- 1
% donne sul totale part time	100%	100%	=

Congedi parentali, permessi straordinari e flessibilità

Oltre agli strumenti previsti dalla legge, per supportare i dipendenti nell'affrontare altre esigenze personali e di gestione familiare per la cura dei figli o degli anziani, 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.

Nel corso del 2013, nel Gruppo due dipendenti sono andate in congedo obbligatorio per maternità, (per un totale di 1.248 ore). I rientri dalla maternità sono stati tre: in 1 caso la lavoratrice al rientro ha scelto di usufruire dei riposi giornalieri per allattamento (per un totale di 101 ore) e ha concordato la possibilità di lavorare temporaneamente da casa. Altre 2 lavoratrici hanno invece usufruito dell'astensione facoltativa (per un totale di 1.376 ore) e al termine del periodo di astensione hanno scelto di andare in aspettativa non pagata (per un totale di 1.104 ore).

2 lavoratrici del Gruppo hanno chiesto di usufruire di congedi parentali, per un totale di circa 350 ore. Nessun uomo del Gruppo ne ha fatto richiesta.

Nel 2013 1 solo dipendente (uomo) ha usufruito di permessi straordinari per assistenza a familiari (legge 104/92), per un totale di 108 ore.

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.

Buoni pasto, convenzioni e agevolazioni

I dipendenti del Gruppo usufruiscono di buoni pasto. Nel 2013 il Gruppo Brioschi ha erogato ticket restaurant per un valore complessivo di circa 73.480 euro.

Inoltre, Il Gruppo ha 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).

I dipendenti del Gruppo Brioschi usufruiscono anche 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 e per l'utilizzo dell'Area Multisport del 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. Hanno inoltre diritto a tariffe agevolate per pernottamenti nei due alberghi del Gruppo (H2C Hotel Milanofiori Nord 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 2013 i dipendenti del Gruppo hanno potuto disporre complessivamente di circa 550 biglietti omaggio per partecipare a circa 50 importanti eventi di risonanza nazionale e internazionale - principalmente concerti e manifestazioni sportive in programma al Mediolanum Forum e al Teatro della Luna.

Nel 2013 l'azienda ha messo a disposizione uno spazio nella sede di Via Piranesi a Milano in cui una dipendente ha tenuto due corsi di mat pilates per principianti gratuiti e a cadenza settimanale di 3 mesi ciascuno, riservati alle persone del Gruppo.

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

I Numeri dei progetti portati avanti nel 2013

22.000 mq	distribuiti su 7 piani fuori terra: la superficie complessiva del nuovo edificio uso uffici U27 costruito a Milanofiori Nord, Assago
16.000 mq	le superfici a verde interne ed esterne all'edificio U27
6.900 mq	i parcheggi strutturali di pertinenza dell'edificio U27 (inclusi 85 posti coperti per biciclette e 10 per auto elettriche)
75 %	la percentuale di rifiuti prodotti dal cantiere in fase di costruzione che sono stati riciclati
40%	la percentuale di materiali utilizzati in fase di costruzione provenienti da fornitori situati nel raggio di 800 km
57	i punti assegnati all'edificio U27 dal GBCI relativi ai crediti di Design per la certificazione LEED® Core & Shell
16/16	il punteggio complessivo raggiunto nei crediti di Design relativi alla qualità ambientale e infrastrutturale del comparto di Milanofiori Nord
73	(su 60 sufficienti per la classe GOLD) i punti riconosciuti dal GBCI americano per la certificazione LEED® Core & Shell dell'edificio

Tensione progettuale al bello, passione ingegneristica, desiderio di qualità, attenzione concreta alla sostenibilità: sono i valori che fondano l'attività del Gruppo Brioschi, che nei suoi progetti promuove attivamente il confronto tra tutti gli attori coinvolti e lavora in sinergia con studi di architettura, società di ingegneria, imprese di costruzione, clienti e fornitori, con l'obiettivo di raggiungere una formula di vivibilità complessiva e di lungo periodo che sappia coniugare la responsabilità verso l'ambiente e le persone con la qualità innovativa ed estetica degli spazi di vita e lavoro.

Come lavoriamo: visione prospettica e progettazione condivisa

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

- una visione prospettica e di lungo periodo, unita all'esperienza, alla competenza tecnica e a una profonda conoscenza dei prodotti immobiliari, che permette al Gruppo di considerare in modo responsabile tutte le componenti della sostenibilità sottese ad un intervento di sviluppo urbano, inclusi anche i futuri aspetti gestionali e di redditività complessiva, e di decidere eventualmente di seguire in prima persona lo sviluppo di un progetto lungo tutta la catena della creazione di valore, dalla progettazione fino alla commercializzazione del prodotto finito.
- una concezione responsabile e collaborativa del ruolo della committenza, che comporta un forte investimento sulla fase di riflessione progettuale e la capacità di porsi durante le diverse fasi dello sviluppo come referente e promotore dell'integrazione sinergica di tutte le competenze e risorse coinvolte nel progetto, in modo da garantire a ciascuna delle parti interessate (in primo luogo clienti, partner, fornitori, ma anche le amministrazioni pubbliche e le agenzie territoriali, fino alle imprese, le organizzazioni no profit, e singoli gruppi di cittadini), la possibilità di un'interlocuzione continua e sempre attenta alle esigenze di composizione della complessità degli interessi in gioco.

Lo sviluppo immobiliare del comparto D4 di Milanofiori Nord ad Assago nel 2013

Un esempio concreto del modo in cui lavora il Gruppo Brioschi è lo sviluppo dell'area di Milanofiori Nord ad Assago, dove nel 2013 sono proseguiti i lavori di completamento 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.

Il completamento dell'edificio U27 per Nestlé Italiana spa

Nel 2013, all'interno del comparto di Milanofiori Nord, sono proseguiti i lavori nel cantiere aperto nel 2011 per la costruzione dell'immobile di 27.000 mq complessivi, di cui oltre 22.000 mq ad uso uffici denominato "U27", commissionato a Brioschi da Nestlé Italiana spa come nuova sede centrale della multinazionale in Italia, e la cui consegna era prevista per la fine dell'anno. Si tratta di un edificio complesso e polifunzionale, completamente caratterizzato da superfici vetrate, progettato secondo le esigenze del cliente, utilizzando

soluzioni tecniche innovative e nel rispetto dei più alti standard ambientali.

I lay-out interni sono ispirati allo smart working, una risposta moderna al tema degli spazi del lavoro e del rapporto tra vita professionale e vita privata che, grazie alle tecnologie mobili, permette ai dipendenti di svolgere le proprie mansioni in luoghi e orari flessibili.

Nell'aprile 2013, il principale appaltatore ZH General Construction al quale il Gruppo aveva affidato la costruzione dell'edificio è entrato improvvisamente in crisi e, nell'impossibilità di far fronte agli obblighi verso la catena dei propri fornitori, ha presentato richiesta di concordato preventivo ex art. 161 c. 6 L.F. generando un progressivo rallentamento fino all'interruzione della operatività di cantiere. Al fine di contenere al minimo i ritardi nella consegna dell'immobile - visti i tempi molto stretti fissati dal cliente - Brioschi, con il supporto dei propri consulenti legali, ha provveduto a risolvere il contratto di appalto ed il 20 giugno 2013 è rientrata in possesso del cantiere. Dopo aver valutato e discusso tutti i possibili scenari anche insieme al cliente - ha deciso di indicare come nuova impresa assuntrice di lavori la controllata Milanofiori 2000 e di spostare sul cantiere alcune delle proprie risorse interne integrandole con alcuni tecnici dell'originario appaltatore generale in modo da garantire la continuità. Il Gruppo si è quindi prontamente attivato al fine di ridefinire direttamente tutte le posizioni contrattuali ancora in essere con i subappaltatori, molti dei quali in forte sofferenza. La scelta è stata quella di rimettere sotto contratto tutte le società in subappalto e ricostruire il sistema dei rapporti a partire dalla condivisione dell'obiettivo di far ripartire i lavori e rispettare l'impegno con il cliente, con il quale nel frattempo Brioschi ha provveduto a rinegoziare il termine di consegna dell'immobile, spostandolo al 31 gennaio 2014, in cambio della possibilità per Nestlé Italiana di sfruttare i tempi più lunghi per introdurre alcune modifiche nel progetto.

Nel luglio 2013, a tre mesi dall'inizio della crisi, i lavori sono ripresi e l'immobile è poi stato consegnato entro il termine rinegoziato, senza incorrere in alcuna penale e rispettando anche tutte le scadenze intermedie.

L'iter di certificazione LEED® Core & Shell - Gold

Su richiesta del conduttore, fin dall'inizio dei lavori è stato previsto l'avvio dell'iter per la certificazione dell'edificio secondo lo standard internazionale in classe GOLD (che si applica agli edifici commerciali dati in locazione).

Il LEED® 2009 for Core & Shell Development fa parte della famiglia LEED®, (Leadership in Energy and Environmental Design), il sistema di certificazione ambientale più accreditato a livello internazionale nel settore delle costruzioni. Si tratta di un sistema di valutazione della qualità complessiva, che premia gli edifici caratterizzati da un elevato livello di sostenibilità energetica e ambientale, combinata alla ricerca della qualità abitativa e dell'innovazione. L'approccio utilizzato tiene conto degli impatti di tutte le fasi di vita di un edificio e rappresenta uno strumento potente, che coinvolge i gruppi di progettazione e di costruzione nella ricerca attiva di soluzioni per ottimizzare il rapporto fra edificio e ambiente circostante, obbligandoli ad esempio a ricercare fornitori certificati che garantiscono 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 valutazioni statistiche, anche se una ricerca di SDA Bocconi valuta intorno al 6% il possibile valore aggiunto dell'immobile sostenibile (al netto dei costi legati alla certificazione).

Il sistema di rating utilizzato dal LEED® è flessibile e si struttura in sezioni, ciascuna organizzata in prerequisiti e in crediti, suddivisi tra crediti raggiungibili al termine della fase di progettazione, e crediti raggiungibili al termine della fase di costruzione. Dalla somma dei punteggi ottenuti per i diversi crediti nella prima e seconda fase deriva il livello di certificazione ottenuto, che per la classe GOLD parte da un minimo di 60 punti.

Nel maggio 2013, a conclusione dell'iter di valutazione e verifica dei requisiti e crediti ottenibili nella fase di progettazione dell'edificio, il GBCI ha emesso il report finale relativo ai Crediti di Design, che riconosce il raggiungimento di tutti i prerequisiti e 57 punti complessivi, (+2 rispetto all'obiettivo fissato per questa prima fase).

Nonostante il rallentamento dei lavori, in seguito alla messa in liquidazione della società ZH General Construction, l'iter di certificazione è proseguito senza difficoltà, agevolato dal fatto che i criteri seguiti dal Gruppo nell'intervento di sviluppo del comparto sono in molti aspetti simili a quelli richiesti dalla procedura LEED®.

Nella valutazione dei crediti ottenibili in fase di progettazione in relazione alla sostenibilità del comparto in cui l'edificio U27 è inserito, il GBCI ha riconosciuto il massimo dei punti disponibili sia per quanto concerne la scelta del sito (1/1) la densità abitativa e la vicinanza ai servizi (5/5), l'accesso ai trasporti pubblici (6/6); la disponibilità di spazi aperti (1/1). In particolare, per ottenere quest'ultimo credito, il Gruppo Brioschi, in qualità di proprietario, si è impegnato a garantire la preservazione e disponibilità degli spazi verdi circostanti per tutta la durata della vita dell'edificio.

Successivamente, il 10 marzo 2014, il GBCI ha riconosciuto il conseguimento della certificazione LEED® Core & Shell in classe GOLD, con 73 punti totali tra crediti di Design e di Costruzione (+ 13 punti sopra la soglia minima necessaria alla certificazione in classe GOLD richiesta da Nestlé Italiana spa).

Riconoscimenti e pubblicazioni

Nel 2013, in riconoscimento della particolare qualità degli interventi realizzati dal Gruppo, il vicepresidente di Brioschi Matteo Cabassi è stato invitato a presentare l'approccio allo sviluppo immobiliare del Gruppo al convegno "City Making. Strategie, sfide e competenze per la rigenerazione urbana", con un intervento su "La qualità nelle operazioni di sviluppo urbano". Il convegno è stato organizzato da KCity, società specializzata nella ideazione di strategie di rigenerazione urbana, con particolare attenzione agli aspetti di qualità sociale e innovazione funzionale.

Nel 2013, le residenze di Milanofiori Nord progettate da OBR sono state selezionate tra i progetti più rappresentativi della nuova architettura italiana e chiamate a partecipare alla mostra itinerante intitolata "PICCOLE UTOPIE Architettura italiana del terzo millennio tra storia, ricerca e innovazione", organizzata dal MAXXI - Museo Nazionale delle Arti del XXI secolo per conto del Ministero degli Affari Esteri, inaugurata a Shanghai nell'ottobre 2013.

Nel corso dell'anno, il progetto delle residenze è stato presentato come caso di studio in 8 convegni e workshop, sia in Italia che all'estero (Londra, Istanbul, Università di Hong Kong) e citato in 4 importanti pubblicazioni specializzate pubblicate in Italia, Stati Uniti e Cina.

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

I Numeri della responsabilità nel 2013

26.896	Kg emissioni di CO ₂ risparmiate grazie all'utilizzo del fotovoltaico nelle residenze dell'area di Milanofiori Nord ad Assago
2.390	i posti auto non a pagamento messi a disposizione dal Gruppo nelle aree in prossimità della metropolitana di Assago
218 ettari	la superficie dell'oasi faunistica protetta localizzata nei terreni della Cascina Sant'Alberto con le più elevate densità di popolazione di fagiani e lepri della Provincia di Milano
157%	l'incremento di aree boschive naturali registrate nell'oasi rispetto al 2000 grazie agli interventi di riforestazione sui terreni di Rozzano di proprietà del Gruppo

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 e della riduzione degli impatti ambientali, puntando alla ricerca di sinergie 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 e 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 sappia promuovere 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 a basso impatto ambientale prodotta per cogenerazione nel 2013

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 dimezzano le emissioni complessive di CO₂. La centrale è inoltre 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.

Nel 2013 l'efficienza globale della centrale di teleriscaldamento risulta dell'84,7%.

Nel 2013 sono stati prodotti circa 1.761,8 MWh di energia elettrica dal motore di cogenerazione, il 94,9% dei quali sono stati ceduti in rete (mentre il restante 5,1% rappresenta l'energia di autoconsumo o di perdite di rete).

L'energia termica prodotta dalla cogenerazione è stata di circa 1.574 MWh, il 12,94% 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 2013 l'impianto di cogenerazione ha ottenuto 205 TEE relativi all'anno 2012.

Solare, fotovoltaico e risparmio energetico nel 2013

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 2013, l'impianto fotovoltaico delle residenze ha prodotto in media circa 1.334 KWh al mese. Nell'arco dei 21 mesi trascorsi dalla data della sua attivazione ad oggi (giugno 2011- marzo 2014), l'impianto ha prodotto complessivamente circa 41.201 KWh, il 17% dei quali utilizzati per il fabbisogno delle parti comuni dell'edificio e il restante 83% ceduto in rete, con un risparmio di circa 26.896 Kg di CO₂ rispetto alle emissioni generate con l'utilizzo di fonti energetiche convenzionali¹⁰ 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.

I parcheggi

L'area di Milanofiori Nord dispone di un articolato sistema di parcheggi pubblici, per un totale di circa 3.130 posti auto. Di questi, circa 2.390 sono stati liberamente utilizzati nel corso del 2013 anche dagli utenti della metropolitana. I restanti 740 circa verranno messi in esercizio prossimamente.

Gli interventi per la viabilità di Milanofiori Nord ad Assago

Nel 2013 si è concluso il cantiere stradale per l'adeguamento del viale Milanofiori, finalizzato al miglioramento della viabilità extra comparto. Il cantiere faceva parte degli interventi infrastrutturali previsti dal progetto complessivo di sviluppo del Comparto di Milanofiori Nord nell'ambito delle opere di urbanizzazione del nuovo insediamento.

Quanto alla restante parte della viabilità prevista dalla convenzione urbanistica, volta anche a connettere il comparto della D4 al sistema autostradale, Brioschi continua a sollecitare il Comune di Assago perché adempia i suoi obblighi convenzionali conseguendo le necessarie autorizzazioni degli altri enti competenti così da dare avvio alla realizzazione di questa importante opera urbanistica, salva la disponibilità del soggetto attuatore anche ad una revisione, purché complessiva, della convenzione urbanistica.

Lo sviluppo agricolo di prossimità e tutela del territorio

Nel Comune di Rozzano, su un'area complessiva di circa 1.100.000 mq di proprietà della partecipata Infracin, e in parte compresa nell'ambito del Parco Agricolo Sud Milano, a partire dal 2011 Brioschi Sviluppo Immobiliare ha iniziato a ragionare in modo partecipato, insieme agli attori presenti nell'area, su un progetto di sviluppo residenziale innovativo. Il progetto si inserisce in un più ampio disegno di valorizzazione della biodiversità e della produzione e trasformazione agricola che il Gruppo sta portando avanti tramite la Società Agricola Triulza, che appartiene allo stesso Gruppo di controllo di Brioschi Sviluppo Immobiliare e che conduce in affitto i terreni di Infracin, inclusa la Cascina Sant'Alberto.

Il progetto Cascina Sant'Alberto

A partire dal 2011, la Società Agricola Triulza ha iniziato a collaborare con Slow Food per testare varietà antiche e moderne di frumento al fine di identificare un prodotto idoneo per i propri terreni e adatto alla panificazione nell'ambito del progetto "Nutrire Milano". Il progetto di sperimentazione era finalizzato ad avviare coltivazioni locali altamente specializzate all'interno del Parco Agricolo Sud Milano, praticate con metodi naturali, da inserire in filiere di produzione di qualità destinate al consumo di prossimità.

¹⁰ Si è considerato l'equivalente di 2,56 kWh bruciati sotto forma di combustibili fossili per kWh elettrico prodotto.

Dalla rete di relazioni e riflessioni attivate dalla partecipazione al progetto "Nutrire Milano" è nata la collaborazione tra la Società Agricola Triulza e Davide Longoni, un panificatore professionista particolarmente interessato a sperimentare l'utilizzo di antiche varietà non ibridate di cereali, in un dialogo tra panificatore e agricoltore.

Al termine della sperimentazione, la Società Agricola Triulza e la società Davide Longoni hanno dato vita a una nuova realtà imprenditoriale con l'apertura di un laboratorio per la produzione di pane e prodotti da forno agricoli (ossia realizzati utilizzando almeno il 51% di farine prodotte dall'azienda agricola) presso la Cascina Sant'Alberto.

Accanto al laboratorio di prodotti da forno, in prospettiva, il progetto prevede di investire nella produzione, con metodi naturali e di qualità, di prodotti ortofrutticoli, miele, conserve di frutta e verdura, proponendo la Cascina Sant'Alberto come una piattaforma logistica di raccolta e distribuzione anche per le altre realtà agricole limitrofe del Parco Agricolo Sud Milano.

È previsto inoltre che la Cascina Sant'Alberto diventi sede dei tirocini formativi dei corsi di Alto Apprendistato dell'Università degli Studi di Scienze Gastronomiche di Pollenzo.

Nel 2013, la partecipata Infracin ha formalizzato un contratto di locazione con la Società Agricola Triulza, finalizzato a consentire l'avvio dei lavori di ristrutturazione per la creazione del laboratorio di panificazione.

Nel corso dell'anno, sono stati effettuati i lavori di ristrutturazione e recupero degli spazi destinati ad ospitare il forno, provvedendo alla messa a norma dei locali e al collegamento con la rete fognaria e l'acquedotto. Contemporaneamente, è stato condotto uno studio tecnico per la scelta del forno e dei macchinari per la panificazione, puntando alla scelta delle soluzioni più ecologiche e che garantiscono un buon livello di salubrità, sicurezza e risparmio energetico.

È stato selezionato un forno alimentato a pellet, una soluzione che garantisce il funzionamento continuo del forno, con un risparmio di circa il 75% rispetto all'utilizzo di corrente elettrica. Inoltre, la particolare coibentazione del forno garantisce un'inerzia termica di almeno due ore, che consente due cotture a forno spento.

A metà dicembre 2013, il forno è entrato in funzione per la prima volta. L'obiettivo a regime è di produrre 3 quintali di pane al giorno. I primi riscontri sono molto positivi: il pane, preparato con lievito madre, è di ottima qualità e incontra il gradimento degli acquirenti.

I prodotti vengono venduti anche presso i panifici di Davide Longoni a Milano e Monza, al Mercato della Terra presso la Fabbrica del Vapore, al mercato della Cascina Cuccagna e a quello di Santa Maria del Suffragio.

Produzione agricola e tutela del territorio

A partire dal 2003, la Società Agricola Triulza ha destinato alla riforestazione parte dei terreni della Cascina Sant'Alberto. Su un'area di circa 140.000 mq sono stati messi a dimora circa 7.000 alberi, tra alti fusti e cespugli. L'impianto forestale è stato progettato con la funzione di miglioramento dell'ecosistema attraverso la creazione di un reticolo di corridoi biotici favorevoli alla riproduzione della fauna.

I terreni intorno alla Cascina Sant'Alberto sono stati inseriti dalla Provincia di Milano tra le proprie oasi di ripopolamento faunistico nelle quali è vietata la caccia. Nel 2013, da uno studio pubblicato dal dipartimento faunistico dell'Università di Pavia, che ha monitorato l'area negli ultimi tre anni, la Cascina Sant'Alberto risulta l'oasi di ripopolamento faunistico con il più alto incremento riproduttivo di fagiani e lepri, soprattutto grazie all'elevata qualità ambientale degli spazi lasciati a verde. Anche l'avifauna ha avuto un notevole incremento nelle presenze.

Nel 2013 è stato realizzato un campo prova per la produzione orticola al fine di selezionare le varietà più adatte al terreno e sono stati piantati i primi 400 alberi da frutto. A regime sono previsti 1.000 alberi da frutto e 2 ettari di orto coltivato. Contemporaneamente, con il supporto di Slow Food, si sono svolti una serie di incontri finalizzati a selezionare le aziende interessate a partecipare alla rete di produzione e distribuzione. Quanto alla produzione cerealicola, l'azienda utilizza la rotazione delle colture, coltivando circa 100 ettari a cereali su una superficie di 150 ettari, lasciando gli altri 50 a prato, a mais o a riposo in modo da preservare la fertilità del terreno. I cereali, coltivati in modo naturale senza l'utilizzo di diserbanti e insetticidi, vengono macinati a pietra nel vicino Mulino Bava di Abbiategrasso all'interno del Parco del Ticino.

Nel 2013 l'azienda ha prodotto circa 2.500 q di cereali (diverse varietà di frumento sia antiche che moderne, farro e segale).

Il sostegno ai progetti di valore sociale

Il progetto di ristrutturazione e gestione del Mercato Comunale coperto di Santa Maria del Suffragio

A novembre 2013 le società Davide Longoni srl, Fumagalli Danilo srl e la Società Agricola Triulza srl hanno vinto il bando del Comune di Milano per la ristrutturazione e la gestione per 15 anni del Mercato coperto di Santa Maria del Suffragio. In seguito, le tre società hanno costituito un'ATI - associazione temporanea di impresa. Il progetto, che si ispira alle esperienze dei mercati coperti delle principali capitali europee, è risultato vincitore del bando comunale che chiedeva una proposta di riutilizzo della struttura commerciale in chiave prevalentemente alimentare (vendita e consumo) ma con obiettivi anche di aggregazione, formazione e informazione, in modo da diventare un punto di riferimento per il quartiere. Il progetto, presentato con la consulenza di Slow Food e di uno studio di architettura esterno, punta quindi a creare un luogo che si configuri come punto di attrazione e socialità e non semplice spazio di compravendita, e che favorisca al suo interno l'integrazione fra il momento dell'acquisto e quello della consumazione. Nel nuovo mercato ci saranno spazi di vendita di prodotti di alta qualità, preferibilmente biologici, o comunque prodotti con metodi naturali, e di filiera corta. Quattro box principali ospiteranno una latteria, un negozio di frutta e verdura, una pescheria o macelleria e una panetteria (nella quale è prevista anche la vendita del pane agricolo prodotto dal forno della Cascina Sant'Alberto), mentre un'isola centrale sarà adibita a corsi, laboratori, degustazioni, alternata ad aree di sosta e tavoli per le consumazioni. Il progetto prevede inoltre una collaborazione con l'Amsa per ottimizzare la raccolta differenziata e con il settore acqua potabile per l'installazione di una "casa dell'acqua". L'apertura del mercato è prevista per l'autunno 2014, al termine dell'intervento di ristrutturazione degli spazi, che limiteranno al massimo le modifiche strutturali. Brioschi Sviluppo Immobiliare - la cui sede si trova in zona 4, la stessa che ospiterà il mercato - ha offerto a titolo gratuito, per tutta la fase della ristrutturazione, la supervisione di un architetto del Gruppo.

La sperimentazione del negozio Altromercato a Milanofiori Nord

A partire dal luglio 2012, attraverso la controllata Milanofiori 2000 srl, in collaborazione con la cooperativa sociale Chico Mendes, il Gruppo ha aperto a titolo sperimentale un Negozio Altromercato presso il polo commerciale del comparto D4.

La cooperativa Chico Mendes è un'organizzazione senza fine di lucro socia del consorzio Altromercato, la maggiore organizzazione di commercio equo e solidale in Italia, che commercializza prodotti con il marchio Fair Trade, una formula di commercio internazionale che si propone di far crescere aziende economicamente sane nei paesi più sviluppati e di garantire ai produttori ed ai lavoratori dei paesi in via di sviluppo un prezzo giusto e predeterminato, rispettoso della dignità delle persona, oltre a salvaguardare la salute dell'ambiente attraverso la valorizzazione della coltivazione biologica e naturale .

Il negozio Altromercato gestito dal Gruppo è il primo nel suo genere in Italia, perché gli elevati costi di locazione degli spazi impediscono alle botteghe del circuito Equo e Solidale di aprire le loro sedi presso grandi aree commerciali. L'apertura del negozio, che vende esclusivamente prodotti con il marchio Fair Trade (abbigliamento, complementi, bigiotteria, prodotti cosmetici, oggettistica, tessili e accessori per la casa), è stata resa possibile da un accordo commerciale tra Milanofiori 2000 e la cooperativa Chico Mendes.

Nel corso del 2013, al termine della prima fase di sperimentazione, il negozio ha adottato la formula dell'outlet e il Gruppo, in accordo con la cooperativa Chico Mendes, ha deciso di prorogare l'esperimento fino al gennaio 2014, per poter valutare la risposta della clientela alla nuova formula di vendita.