

## La coerenza sociale e ambientale del Gruppo Brioschi Sviluppo Immobiliare

Questa sezione della Relazione sulla Gestione presenta una serie di informazioni e indicatori di natura non finanziaria su aspetti determinanti per una valutazione più completa delle capacità del Gruppo di creare valore nel medio e lungo periodo, quali le politiche che riguardano il personale, la capacità di tenere conto degli impatti ambientali e sociali dell'attività, l'impegno nella ricerca della sostenibilità e dell'innovazione progettuale, e le relazioni e sinergie positive create con gli stakeholder e con il territorio.

Il documento si articola in due aree di rendicontazione:

1. Il valore delle persone e del lavoro
2. Il valore della responsabilità verso la comunità, il territorio e l'ambiente

Questa sezione del bilancio contiene l'informativa sull'ambiente e sul personale introdotta nella Relazione sulla Gestione dal d.lgs. 32/2007. Nella stesura del documento si sono tenute in considerazione - quando ritenute applicabili - le indicazioni fornite dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (C.N.D.C.E.C.)<sup>1</sup>. 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 GRI<sup>2</sup> (versione 3.1) Pratiche di lavoro e condizioni di lavoro adeguate (LA)<sup>3</sup>. 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 con le statistiche nazionali. Per quanto riguarda gli indicatori di natura ambientale, si specifica che nel calcolo delle emissioni si considerano solo i fattori di emissione standard, ossia i fattori di emissione dovuti a consumi finali di energia imputabili alle attività delle società del Gruppo, e che si sono considerati solo i consumi legati all'attività caratteristica di maggiore impatto ambientale di cui è attualmente disponibile la contabilità. A partire da quest'anno, i coefficienti di calcolo per la produzione di CO<sub>2</sub> utilizzano i dati delle tabelle elaborate annualmente su base nazionale dal Ministero dell'Ambiente<sup>4</sup> e i dati sull'energia elettrica forniti dall'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale)<sup>5</sup>, recentemente ricalcolati in base alle indicazioni delle linee guida IPCC<sup>6</sup> 2006 per la realizzazione degli inventari nazionali.

<sup>1</sup> C.N.D.C.E.C., Informativa sull'ambiente e sul personale nella Relazione di Gestione, Roma 2009, documento scaricabile al sito: [www.odcec.roma.it/](http://www.odcec.roma.it/)

<sup>2</sup> 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/](http://www.globalreporting.org/)

<sup>3</sup> [www.globalreporting.org/resource/library/Italian-G3.1-Final.pdf](http://www.globalreporting.org/resource/library/Italian-G3.1-Final.pdf)

<sup>4</sup> Ministero dell'Ambiente, Tabella Parametri Standard Nazionali validi fino al 31/12/2014.

[http://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission\\_trading/tabella\\_coefficienti\\_standard\\_nazionali\\_2011\\_2013\\_v1.pdf](http://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_2011_2013_v1.pdf)

<sup>5</sup> L'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA) è un ente pubblico nazionale di ricerca, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia tecnica, scientifica, organizzativa, finanziaria, gestionale, amministrativa, patrimoniale e contabile. Istituito con la legge 133/2008 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112. L'ISPRA dipende dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, che supporta nello svolgimento delle proprie funzioni, anche con l'attività di raccolta e pubblicazione di dati e statistiche sui consumi energetici nazionali [www.isprambiente.gov.it/it/ispra](http://www.isprambiente.gov.it/it/ispra).

<sup>6</sup> L'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) è l'ente preposto a livello internazionale dall'agenzia dell'ONU per l'ambiente (UNEP) allo studio e controllo degli effetti e delle cause dei cambiamenti climatici. Dal sito sono scaricabili le linee guida per la redazione degli inventari nazionali. [www.ipcc.ch](http://www.ipcc.ch).

## IL VALORE DELLE PERSONE E DEL LAVORO

### I numeri del 2014

46	le persone che lavorano complessivamente nel Gruppo Brioschi al 31 dicembre
156	i lavoratori impiegati nei cantieri che sviluppano i progetti del Gruppo nel corso dell'anno
100%	la percentuale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato
25%	la percentuale di contratti a termine trasformati in assunzioni a tempo indeterminato
1,5%	il tasso di assenteismo sul lavoro dei dipendenti del Gruppo
10	la media degli anni di anzianità lavorativa dei dipendenti del Gruppo
41%	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 2014

La tabella mostra il numero dei lavoratori - distinti tra personale dipendente e non dipendente - che lavorano direttamente per le società del Gruppo al 31 dicembre 2014 e la variazione del dato rispetto all'anno precedente:

Lavoratori impiegati nel Gruppo	anno 2014	anno 2013	variazione sul 2013
di cui: Personale dipendente	44	46	- 2
di cui: Collaboratori e Personale non dipendente	2	1	1
<b>TOTALE al 31 dicembre 2014</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>- 1</b>

In termini occupazionali, al 31 dicembre 2014 nel Gruppo Brioschi risultano impiegati direttamente 44 lavoratori dipendenti e 2 persone con contratti di lavoro non dipendente, con una variazione di una sola unità della forza lavoro complessiva rispetto al 2013.

### Il lavoro nei cantieri

Secondo i dati Istat elaborati dall'A.N.C.E.<sup>7</sup>, i deboli segnali di ripresa dell'occupazione che si sono manifestati nel 2014 e nel gennaio 2015 non riguardano il settore delle costruzioni - unico comparto di attività economica italiano che riconferma anche per il 2014 il segno negativo degli anni precedenti perdendo altri 69.000 posti di lavoro (-4,4% rispetto al 2013) a fronte di un aumento di 88.000 addetti nell'intero sistema economico nazionale (+0,4%).

Dall'inizio della crisi nel 2008, a livello nazionale le costruzioni hanno perso complessivamente 529.000 occupati (-26,7%) e l'analisi dei dati del periodo mostra che, dopo un trend di progressivo allentamento, la flessione si è nuovamente aggravata nell'ultimo trimestre del 2014, segnando una riduzione tendenziale del -7%. A livello territoriale, la contrazione dell'occupazione al Nord ha segnato un 4,2% nel 2014 (752.000 unità in meno), portando al -23,1% le perdite del settore dall'inizio della crisi. La sola Lombardia ha perso nel 2014 l'8,7% degli occupati rispetto al 2013, con un calo del 12,8% solo nell'ultimo trimestre dell'anno, e una perdita totale del 27,3% della forza lavoro dal 2008 alla fine del 2014. Le perdite si sono concentrate in particolare nelle posizioni alle dipendenze, che nel 2014 in Lombardia si sono ridotte di 163.000 unità, con calo percentuale del 27,6 tra il 2008 e il 2014 (superiore sia al dato complessivo regionale che a quello nazionale)<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Associazione Nazionale dei Costruttori Edili. [www.ance.it](http://www.ance.it)

<sup>8</sup> Dati elaborati dalla Direzione Affari Economici e Centro Studi A.N.C.E.

La tabella mostra il numero di lavoratori assunti tramite appalti nei cantieri aperti dalle imprese di costruzione che sviluppano i progetti del Gruppo nel corso del 2014 e dei due anni precedenti.

	Totale lavoratori impiegati nei cantieri	di cui lavoratori di nazionalità straniera	
		in valore assoluto	in percentuale
Esercizio 2014	156	65	42%
Esercizio 2013	680	467	69%
Esercizio 2012	590	286	48%

Nonostante l'attività abbia risentito sia della crisi del settore immobiliare, sia dell'andamento ciclico dell'attività di sviluppo immobiliare - dove dopo un periodo di forte investimento sull'attività cantieristica i progetti entrano nella fase di completamento e collocamento sul mercato - complessivamente, nell'arco degli ultimi tre anni, i cantieri che lavorano allo sviluppo dei progetti del Gruppo hanno dato lavoro a circa 1.430 lavoratori, il 53% dei quali di nazionalità straniera.

Sono 156 i lavoratori che nel corso del 2014 hanno prestato la loro opera nel completamento del cantiere del verde esterno all'edificio U27 e in altri due cantieri minori a Milanofiori Nord per un totale di 250 giornate lavorate con una presenza media giornaliera di 113 persone: di questi lavoratori, il 42% circa è di nazionalità straniera, provenienti soprattutto dalla Romania, oltre che dall'Africa, dall'Albania e dalla Turchia.

## 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.

La tabella mostra il raffronto tra i lavoratori occupati in azienda al 31 dicembre del 2014 e del 2013, suddivisi per tipo di contratto, e il loro peso in percentuale sul totale delle presenze:

	al 31 dic. 2014		al 31 dic. 2013		variazione 2014 vs. 2013
	n°	% sul tot. lavoratori	n°	% sul tot. lavoratori	in valore assoluto
Contratti a tempo indeterminato	44	96%	42	89%	+2
Contratti a tempo determinato	0	0%	4	9%	-4
<b>Totale contratti lavoro dipendente</b>	<b>44</b>	<b>96%</b>	<b>46</b>	<b>98%</b>	<b>-2</b>
Contratti interinali e di flessibilità	0	0%	0	0%	0
Consulenze e contratti parasubordinati	2	4%	1	2%	0
<b>Totale contratti lavoro non dipendente</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>+1</b>

Il confronto tra i dati relativi al 2014 con quelli dell'anno precedente conferma il lieve calo del numero complessivo di lavoratori a fronte però della scomparsa dei contratti a tempo determinato (3 dei quali risultano cessati per scadenza contratto e uno trasformato in assunzione a tempo indeterminato) e di un aumento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, che al 31 dicembre 2014 risultano applicati alla totalità dei dipendenti del Gruppo.

Per quel che riguarda i contratti di lavoro non dipendente al 31 dicembre 2014 non risultano tra le società del Gruppo lavoratori interinali o contratti di flessibilità, mentre i due contratti di collaborazione presenti sono relativi ad un consulente esterno e a un lavoratore con contratto di lavoro parasubordinato.

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

La tabella mostra il dato analitico relativo ai movimenti in ingresso e uscita del personale dipendente dalle società del Gruppo nel 2014 e 2013:

	anno 2014	anno 2013
<b>TOTALE dipendenti in ingresso nelle società del Gruppo nel 2014</b>	<b>+1</b>	<b>+3</b>
di cui: nuove assunzioni (a tempo indeterminato)	1	0
di cui: nuove assunzioni (a tempo determinato)	0	2
<b>TOTALE dipendenti in uscita dalle società del Gruppo nel 2014</b>	<b>-3</b>	<b>-5</b>
di cui: dimissioni	0	1
di cui: scadenza contratto	3	1
di cui: licenziamenti	0	2
di cui: cessione di contratto verso società consociate	0	1
<b>Variazione finale dipendenti al 31 dicembre (rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente)</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>

Al termine del 2014, l'organico del Gruppo è diminuito complessivamente di 2 persone rispetto all'esercizio precedente. Nel corso dell'anno c'è stato un unico ingresso, relativo ad 1 nuova assunzione, e 3 uscite, tutte imputabili a contratti a tempo determinato in scadenza.

La tabella mostra i tassi di turn over e di mobilità per il 2014 relativi al personale dipendente del Gruppo e il confronto con i dati dell'anno precedente:

	anno 2014	anno 2013
Turn over in uscita (uscite nell'anno/ organico medio del periodo x 100)	7%	10%
Tasso compensazione del turn over (il tasso è negativo se < 100) (entrate/ uscite x 100):	33%	60%
Tasso di mobilità infragruppo (spostamenti infragruppo/ organico medio del periodo x 100)	2%	4%

Nel 2014 il tasso di compensazione del turn over si ferma al 33%, con un saldo negativo più alto di quello dell'anno precedente (60%), dovuto ad un calo del personale in entrata, calo che però riguarda essenzialmente i nuovi assunti a tempo determinato. Il tasso di turn over in uscita si attesta intorno al 7%, in discesa rispetto alle percentuali raggiunte nel 2013 e 2012 (rispettivamente 10% e 13%) e più allineato alle medie fisiologiche del Gruppo del periodo precedente<sup>9</sup>.

In calo anche il dato relativo al tasso di mobilità infragruppo, che nel 2014 ha riguardato una sola persona che, alla scadenza del contratto a tempo determinato, è stata assunta a tempo indeterminato in un'altra società del Gruppo.

La tabella mostra il dato relativo al tasso di stabilità a un anno e all'anzianità di permanenza del personale dipendente per il 2014 e il 2013.

	anno 2014	anno 2013
Tasso di stabilità a un anno (personale con più di 1 anno di anzianità/ organico al 31 dicembre dell'anno precedente)	98%	96%
% dipendenti con anzianità di permanenza ≥ 10 anni (personale con più di 10 anni di anzianità/ organico al 31 dicembre dello stesso anno)	36%	33%
% dipendenti con anzianità di permanenza ≥ 20 anni (personale con più di 10 anni di anzianità/ organico al 31 dicembre dello stesso anno)	16%	13%
Anni di permanenza media nel Gruppo	10	9

Il tasso di stabilità a un anno, che misura l'effetto complessivo del turn over sul personale dell'intero Gruppo nel 2014 risulta del 98%, in ulteriore leggero aumento rispetto al 2013 (96%). Salgono di qualche punto anche le percentuali relative al personale con anzianità di permanenza nel Gruppo Brioschi superiore ai 10 anni (36%) e ai 20 anni (16%), così come la media di anni di permanenza dei dipendenti del Gruppo che passa da 9 anni nel 2013 a 10 nel 2014.

<sup>9</sup> Nel 2011 il turn over in uscita era del 7%.

## 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 2014, 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 rispetto ai rischi per l'ambiente e la salute della collettività.

### Infortuni 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.

	infortuni sul lavoro			infortuni in itinere		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Numero infortuni nell'anno	0	0	1	1	2	2
Giornate lavoro perse per infortunio nell'anno	0	0	5	38	39	7
Tasso incidenza infortuni (n° infortuni ogni cento addetti)	(0%)	(0%)	(2%)	(2%)	(4%)	(4%)

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.

Nel 2014 nelle società del Gruppo Brioschi non si sono registrati infortuni sul lavoro.

Nel periodo 2012-2014, nel Gruppo si è registrato 1 incidente sul lavoro, di natura accidentale, per un totale di 5 giornate di lavoro perse in tre anni.

Nel 2014 si è invece verificato 1 infortunio in itinere con più di 30 giornate di lavoro perse. Complessivamente, nel triennio si sono verificati 5 infortuni in itinere che hanno interessato 6 lavoratori per un totale di 84 giornate di lavoro perse.

La tabella mostra gli indici di frequenza e gravità degli infortuni per l'anno 2014 e 2013, 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	
	2014	2013	2014	2013
Tasso Frequenza (n° infortuni ogni milione di ore lavorate)	0	0	13,6	24,8
Tasso Gravità (n° giornate perse per infortunio ogni mille ore lavorate)	0	0	0,5	0,5

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.

### 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 2014 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'1,5%, quasi invariato rispetto all'anno precedente (1,4%).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> 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 2% è considerato indice di efficienza produttiva.

## Adempimenti in materia di salute e sicurezza

Nel 2014, 4 dipendenti e 1 amministratore del Gruppo hanno partecipato a 2 corsi sulla sicurezza e la prevenzione dei rischi per un totale di 48 ore di formazione. Nello specifico:

- 16 ore complessive di formazione Datori di Lavoro e Dirigenti ai sensi della sicurezza sul lavoro (3 dipendenti e 1 amministratore);
- 32 ore di formazione per Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (1 dipendente).

## 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. 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 2014 erano attivi 3 cantieri tutti localizzati a Milanofiori Nord, Assago, per un totale di 250 giornate lavorate con una presenza media giornaliera di 113 addetti. Per ogni cantiere era presente un Responsabile per la Sicurezza e i referenti per il coordinamento e il controllo della sicurezza previsti dalla legge.

## Gli infortuni nei cantieri

La tabella mostra i dati relativi agli infortuni degli ultimi tre anni nei cantieri aperti dalle società di costruzioni che sviluppano i progetti del Gruppo Brioschi.

	anno 2014	anno 2013	anno 2012
n° incidenti in cantiere con infortunio nell'anno	0	1	2
n° lavoratori infortunati nell'anno	0	3	5
- di cui con conseguenze gravi	(0)	(1)	(1)

Nei 3 cantieri attivi nel 2014 non si è registrato nessun infortunio sul lavoro.

Nell'ultimo triennio, si sono verificati 3 incidenti, per un totale di 8 infortuni sul lavoro, tutti nel cantiere dell'edificio U27 (chiuso all'inizio del 2014), dove il rischio era statisticamente più elevato, in ragione della complessità dell'intervento e del numero di lavoratori e imprese presenti in contemporanea. Degli otto lavoratori infortunati, 6 hanno riportato solo conseguenze lievi, mentre 2 infortuni - uno avvenuto nel 2012 e l'altro nel 2013 - hanno avuto conseguenze più gravi, e prognosi superiore ai 30 giorni.

Nel giugno 2014, al termine delle indagini preliminari avviate d'ufficio dalla Procura della Repubblica di Milano in relazione all'incidente verificatosi nel 2013<sup>11</sup>, Milanofiori 2000 srl, controllata da Brioschi, è stata raggiunta da avviso di conclusione delle indagini, da cui risulta che è stata stralciata la posizione dell'allora Amministratore Delegato, mentre la società risulta indagata quale committente dei lavori, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero per la sola c.d. "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche". Non è possibile una sicura prognosi sull'esito del procedimento penale in corso; depongono per una conclusione positiva sia lo stralcio della posizione dell'allora amministratore delegato di Milanofiori 2000 srl, sia le indagini interne che hanno escluso elementi di responsabilità ascrivibili alla società anche sotto il profilo della c.d. "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche" ex D.lgs. 231/2001.

<sup>11</sup> L'azione penale è obbligatoria quando, come in questo caso, l'infortunio sul lavoro supera i 40 giorni di prognosi.

## Le persone del Gruppo Brioschi nel 2014

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 2014, i dipendenti che lavorano nel Gruppo Brioschi sono 44, distribuiti tra la holding (19 persone) e altre sei società del Gruppo.

La tabella mostra la ripartizione del personale dipendente del Gruppo Brioschi per qualifica e funzione nel 2014 e 2013.

	dirigenti	quadri	impiegati	operai	Totale dipendenti
Percentuale sul totale	11%	27%	55%	7%	100%
Personale dipendente al 31 dicembre 2014	5	12	24	3	44
Personale dipendente al 31 dicembre 2013	4	12	27	3	46

I dati mostrano che nel Gruppo prevalgono ruoli amministrativi e di concetto: il 55% del personale risulta costituito da impiegati, il 27% da quadri, mentre è poco significativa la presenza di operai (7%). I dirigenti crescono di un'unità, passando dal 9 all'11% rispetto al 2013 (+1).

La maggior parte del personale svolge la sua attività presso la sede centrale di Milano; 3 dipendenti lavorano nelle sedi operative all'interno del comparto di Milanofiori Nord ad Assago e altri 2 lavorano in Sardegna.

Il livello di istruzione nel Gruppo 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 43% dei dipendenti ha un diploma, il 41% è laureato e 2 persone hanno conseguito master post laurea.

	Master	Laurea	Diploma	Medie
Dirigenti	0	5	0	0
Quadri	1	7	3	1
Impiegati	1	4	16	3
Operai	0	0	0	3
<b>TOTALE al 31 dicembre 2014</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>7</b>

L'analisi delle classi di età mostra che nel Gruppo Brioschi c'è una prevalenza di personale con esperienza, e che con l'aumento dell'anzianità media di permanenza in azienda, anche l'età media dei dipendenti si innalza progressivamente, attestandosi a 45 anni (era di 44 nel 2013).

	20-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e oltre
uomini	0	4	12	9	0
donne	0	1	11	6	1
<b>Personale al 31 dicembre 2014</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>1</b>
distribuzione in percentuale	0%	12%	52%	34%	2%

Nel 2014 più della metà del personale risulta concentrata nella fascia di età centrale, tra i 40 e i 49 anni, con una percentuale del 52% (era del 50% nel 2013). Aumenta anche il peso della fascia di età tra i 50 e i 59 anni, che raggiunge il 34% (era il 28% nel 2013), mentre scende al 12% il peso della fascia tra i 30 e i 39 anni (era al 15% nel 2013). Per la prima volta non si registrano dipendenti nella fascia d'età più giovane, fino ai 29 anni.

### Formazione e aggiornamento professionalizzante

Nel 2014 alcuni dirigenti del Gruppo Brioschi hanno partecipato a un corso finanziato da Fondir (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dirigenti del terziario), tenuto da diri-

genti del Gruppo e consulenti esterni.

Il corso è stato articolato in due moduli: uno di 28 ore dedicato ad approfondimenti in materia contabile - amministrativa, l'altro, di 16 ore (che è poi proseguito con ulteriori 8 ore nel 2015), dedicato allo sviluppo strategico.

Due dipendenti del Gruppo hanno partecipato ad un seminario gratuito della durata di tre ore sui social media, a cura di RDN LAB.

### 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 2014, nel Gruppo Brioschi non sono presenti in organico dipendenti di nazionalità diversa da quella italiana o appartenenti a categorie protette<sup>12</sup>.

### 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 2014, nel Gruppo Brioschi le donne rappresentano il 43% 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	9%
Quadri	5	11%	7	16%
Impiegati	13	30%	11	25%
Operai	-	-	3	7%
<b>Totale al 31 dicembre 2013</b>	<b>19</b>	<b>43%</b>	<b>25</b>	<b>57%</b>

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 2014 il peso della componente femminile all'interno dell'organo di governo della quotata arriva al 14%<sup>13</sup>.

Nelle società consolidate del Gruppo, rispetto al numero di posti disponibili negli organi di governo, la percentuale di donne è pari 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 circa la metà dei dipendenti ha un'età compresa tra i 30 e i 45 anni: in particolare ricade in questa fascia il 58% del personale di genere femminile, la più interessata al tema della conciliazione tra lavoro, tempi di vita e impegni familiari.

Nella consapevolezza che la validità della formula di sostenibilità di un'impresa debba 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 2014 nessun dipendente ha fatto richiesta di part time.

<sup>12</sup> Nessuna società del Gruppo raggiunge i 15 dipendenti secondo le modalità di calcolo previste dall'attuale normativa e non è quindi soggetta all'obbligo di assunzione di persone appartenenti a categorie protette (legge 68/99).

<sup>13</sup> 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 in scadenza al 31 dicembre 2014.



Al 31 dicembre 2014 nel Gruppo Brioschi, accanto ai contratti a tempo pieno, risultano applicati 3 contratti part time, tutti a donne con contratto a tempo indeterminato (2 quadri e 1 impiegata, tutte laureate) e un'età compresa fra i 42 e i 44 anni che hanno fatto richiesta del part time e lavorano con un orario tra le 20 e le 30 ore.

Il calo di part time rispetto al 2013 è dovuto all'uscita delle due addette alla vendita del negozio Altromercato alla scadenza del contratto a tempo determinato per cessata attività.

	anno 2014	anno 2013	variazione 2014 vs. 2013
Part time dipendenti	3	5	-2
- di cui part time volontari	(3)	(3)	nessuna variazione
% donne sul totale part time	100%	100%	nessuna variazione

### 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 2014, per quanto riguarda gli strumenti di tutela della maternità e paternità, 2 dipendenti sono andate in congedo obbligatorio per maternità, (per un totale di 1.592 ore) e hanno poi usufruito di 1.352 ore di astensione facoltativa. Una lavoratrice rientrata dalla maternità ha usufruito dei riposi giornalieri per allattamento per un totale di 156 ore e ha concordato con l'azienda anche un periodo di lavoro a distanza casa-ufficio. Solo 1 dipendente ha usufruito della giornata di congedo obbligatorio di paternità.

Quattro lavoratori (tre donne e un uomo) hanno usufruito nell'arco dell'anno di permessi straordinari per assistenza a familiari (legge 104/92), per un totale di 570,5 ore.

### Agevolazioni 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 agevolazioni per la salute, il benessere e il tempo libero.

#### Buoni pasto, convenzioni e agevolazioni

I dipendenti del Gruppo usufruiscono di buoni pasto. Nel 2014 il Gruppo Brioschi ha erogato *ticket restaurant* per un valore complessivo di circa 60.257 euro.

Il Gruppo ha inoltre *convenzioni* con il ristorante de "La Cucina dei Frigoriferi Milanesi" (che a pranzo riserva uno sconto del 12% 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 in strutture alberghiere del Gruppo a marchio H2C (dal novembre 2014 unicamente l'unità alberghiera di Milanofiori Nord).

#### 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 2014 i dipendenti del Gruppo hanno potuto disporre di biglietti omaggio per partecipare a 90 eventi di risonanza nazionale e internazionale - principalmente concerti, spettacoli e manifestazioni sportive in programma al Mediolanum Forum e al Teatro della Luna.

10 dipendenti hanno inoltre partecipato a visite guidate (alcune gratuite, altre a pagamento) organizzate ad hoc dal Gruppo con esperti del settore, in occasione di alcune delle principali mostre ospitate a Palazzo Reale e al Museo Poldi Pezzoli di Milano.

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

### I Numeri della responsabilità nel 2014

31.541	le emissioni di CO2 risparmiate grazie all'utilizzo del fotovoltaico nelle residenze dell'area di Milanofiori Nord ad Assago dal giugno 2011 al marzo 2015
218 ha	la superficie dell'oasi faunistica protetta creata nei terreni della Cascina Sant'Alberto che presenta le più elevate densità di popolazione di fagiani e lepri della Provincia di Milano
216 ha	i terreni coltivati dalla Società Agricola Sant'Alberto in Lombardia
5.400 q	i cereali prodotti dalla Società Agricola Sant'Alberto
516 q	il pane a filiera corta prodotto dal forno agricolo della Cascina Sant'Alberto

Per Brioschi Sviluppo Immobiliare la ricerca della sostenibilità ambientale e della 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 a migliorare sotto tutti i punti di vista - anche quello della creazione di nuovo valore sociale ed 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 la qualità sostenibile della vita si concretizza:

- in azioni mirate al contenimento e alla riduzione degli impatti ambientali dei propri interventi di sviluppo e in iniziative volte alla tutela del territorio e della biodiversità;
- nell'impegno per la ricerca di una formula di sostenibilità complessiva, consapevole delle componenti antropologiche, sociali ed estetiche connesse alla qualità degli interventi di sviluppo immobiliare, capace di conciliare le esigenze di tutela del territorio con quelle di sviluppo presente e futuro delle comunità che lo abitano, in un confronto aperto con gli altri attori del territorio e con le esperienze qualitativamente più avanzate e innovative in materia di sviluppo ecosostenibile.

### Contenimento e riduzione degli impatti ambientali

#### *L'energia a basso impatto ambientale prodotta per cogenerazione nel 2014*

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 2014 l'efficienza globale della centrale di teleriscaldamento risulta dell' 83,17%.

Nel 2014 sono stati prodotti circa 1.528 MWh di energia elettrica dal motore di cogenerazione, il 94,64% dei quali sono stati ceduti in rete (mentre il restante 5,36% rappresenta l'energia di autoconsumo o di perdite di rete).

L'energia termica prodotta dalla cogenerazione è stata di circa 1.371 MWh, il 13,26% del fabbisogno complessivo del comparto.

Gli impianti di cogenerazione beneficiano dei Titoli di Efficienza Energetica (TEE), meglio conosciuti come Certificati Bianchi, che attestano il conseguimento di risparmi energetici attraverso l'applicazione di tecnologie e sistemi efficienti. Vengono emessi dal Gestore dei Mercati Energetici (GME) sulla base delle certificazioni dei risparmi conseguiti effettuate dall'Autorità. Un certificato equivale al risparmio di 1 tonnellata equivalente di petrolio (tep), che è l'unità convenzionale di misura usata comunemente nei bilanci energetici per esprimere tutte le fonti di energia tenendo conto del loro potere calorifico.

Nel 2014 l'impianto di cogenerazione ha ottenuto 221 TEE relativi all'anno 2013.

## **Solare, fotovoltaico e risparmio energetico nel 2014**

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 2014, l'impianto fotovoltaico delle residenze ha prodotto in media circa 1.305 KWh al mese. Nel periodo tra marzo 2014 e marzo 2015, l'impianto ha prodotto complessivamente circa 15.663 KWh, con un risparmio di circa 8.688 Kg di CO2 rispetto alle emissioni generate con l'utilizzo di fonti energetiche convenzionali<sup>14</sup> per produrre la stessa quantità di energia.

Dalla data di attivazione dell'impianto nel giugno 2011 al marzo 2015, il risparmio complessivo stimato è stato di di 31.541 kg di CO2.

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.

## **Riconoscimenti e pubblicazioni**

Nel 2014 sono state numerose le pubblicazioni del progetto dell'U27, la nuova sede di Nestlé Italiana spa a Milanofiori Nord a cura di Park Associati. Tra queste, Abitare, Industriebau, Il Sole 24 Ore e "Milano e le nuove architetture". Il progetto di residenza convenzionata R3 a cura di ABDA è stato invece selezionato per il premio "Rivolta" e pubblicato sulla rivista digitale "Metalocus".

## **Lo sviluppo agricolo di prossimità e tutela del territorio**

La Società Agricola Sant'Alberto conduce in affitto complessivamente circa 2.180.000 mq di terreni in Lombardia, 1.780.000 dei quali di proprietà di società partecipate da Brioschi Sviluppo Immobiliare.

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 e produttivo innovativo, che 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 Sant'Alberto, società 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 agricolo della Cascina Sant'Alberto**

Nel 2014, nei terreni della Cascina Sant'Alberto, all'interno del Parco Agricolo Sud Milano, è proseguita la collaborazione del Gruppo con Slow Food Italia nell'ambito del progetto "Nutrire Milano" finalizzato a veicolare in modo sostenibile prodotti alimentari di prossimità alla città di Milano e consentire ai cittadini di fruire del territorio agricolo periurbano. Il programma si concentra in particolare sulla filiera corta di produzione di pane agricolo e di prodotti dell'orto e di frutta destinata anche all'auto raccolta e prevede inoltre l'avvio di una produzione di miele, di conserve di frutta e verdura e la riattivazione del mulino Guffanti di Milano.

Nell'arco dell'anno la Società Agricola Sant'Alberto ha prodotto nei terreni concessi in affitto da società partecipate da Brioschi circa 5.400 q di cereali (diverse varietà di frumento sia antiche che moderne, mais e segale) - erano 2.500 nel 2013 - e 700 kg di zucche. La Società Agricola Sant'Alberto utilizza la rotazione delle colture, coltivando, presso la Cascina Sant'Alberto, 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.

<sup>14</sup> Si è considerato l'equivalente di 2,56 kWh bruciati sotto forma di combustibili fossili per kWh elettrico prodotto.

Sono 600 gli alberi da frutta piantati nell'anno tra albicocchi, peschi, meli e ciliegi, in vista dell'attività di auto raccolta della frutta che partirà nella primavera del 2017. A regime sono previsti 1.000 alberi da frutto e 2 ettari di orto coltivato. Nel 2014, sempre nell'ambito del progetto di riqualificazione agricola e produttiva dell'area, è stata risistemata l'area esterna della cascina attraverso la pulizia e il riordino delle corti e sono state posizionate 50 arnie per api in collaborazione con un apicoltore. Il miele, così come le verdure coltivate, è stato utilizzato per la produzione dei prodotti da forno. Al 31 dicembre 2014 la Società Agricola Sant'Alberto conta 3 persone assunte con contratto a tempo indeterminato e un tirocinio di apprendimento. Nella selezione del personale è stata prestata particolare attenzione alle persone in situazione di disagio sociale.

### **Il forno agricolo**

Nel 2014 l'attività del laboratorio artigianale della Cascina Sant'Alberto di Rozzano inaugurato alla fine del 2013 per completare la filiera cerealicola con la produzione di pane e prodotti da forno agricoli (ossia realizzati utilizzando prevalentemente farine prodotte dall'azienda agricola), è entrata a regime, e nell'arco dell'anno sono stati prodotti circa 516 q di pane. La produzione del laboratorio artigianale si ispira alla filosofia del "buono, pulito e giusto" di Slow Food, ed è quindi particolarmente attenta, oltre che alla qualità e genuinità del prodotto, anche agli aspetti di sostenibilità ambientale del processo produttivo. Il forno del laboratorio, alimentato in modo ecologico a pellet prodotti con scarti di segheria di abete puro provenienti dall'Austria e certificati EN PLUS ART 301 e DIN PLUS 7A008, ha un'inerzia molto lunga, grazie all'utilizzo di materiali refrattari, e garantisce una produzione di calore costante per diverse ore anche a forno spento, con un risparmio energetico di circa il 60% rispetto ad un forno tradizionale alimentato a corrente elettrica e con residui di combustione minimi, pari a circa 50 grammi di cenere al giorno.

Nel 2014 è nato il Frigogas, un gruppo di acquisto solidale per il pane e i prodotti da forno della cascina che ha coinvolto i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.

La Società Agricola Sant'Alberto dona alla sede milanese di Pane Quotidiano di Viale Toscana il reso della vendita del pane prodotto.

Pane Quotidiano è un'organizzazione milanese laica, apolitica e senza scopo di lucro. Nelle sue sedi milanesi, i volontari distribuiscono ogni mattina il pane e altri alimenti come latte, yogurt, pasta, cioccolata, frutta, verdura, biscotti a chiunque versi in stato di bisogno e vulnerabilità.

Tra il settembre e il dicembre 2014, la Società Agricola Sant'Alberto ha consegnato a Pane Quotidiano alcune decine di chilogrammi di pane.

### **La tutela del territorio e della biodiversità**

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

In seguito all'attività di riforestazione, 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 per 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.

La Società Agricola Sant'Alberto è tra i soci fondatori dell'Associazione Internazionale Brave seeds - Semi coraggiosi, nata nel novembre 2014 per promuovere l'agricoltura selvatica che favorisce la formazione spontanea degli elementi vitali presenti, evitando la maggior parte delle attività agronomiche invasive e destabilizzanti e rispettando la complessità storica e la biodiversità della vitalità locale del suolo e del contesto energetico.

La Società Agricola Sant'Alberto partecipa al progetto di sperimentazione con campi prova e di ricerca su alcuni dei terreni coltivati a Rozzano.