

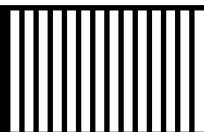


Borio
Mangiarotti



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2023





Bilancio di Sostenibilità 2023

Borio Mangiarotti SpA
Via Lesmi, 11
20123 MILANO

T. +39.02.58.113.242
F. +39.02.58.112.831
sede@boriomangiarotti.it

www.boriomangiarotti.eu



Borio
Mangiarotti

Indice

Nota metodologica	6
Lettera agli stakeholder	8
Borio Mangiarotti – Highlights	10
L'identità di Borio Mangiarotti	12
La nostra storia.....	14
Il contesto in cui operiamo	15
Borio Mangiarotti: costruire contenuti, non contenitori	16
Borio Mangiarotti e il suo approccio responsabile	18
L'approccio aziendale alla sostenibilità	20
I nostri valori e la vision aziendale	22
Stakeholder Engagement e Matrice di materialità	24
La relazione con i fornitori	29
La Governance di Borio Mangiarotti	30
Struttura organizzativa	32
Il Modello 231	34
Sistema di Whistleblowing	35
Il valore economico generato e distribuito	37
Soddisfazione del cliente	39
Ricerca, sviluppo e innovazione	40
Borio Mangiarotti e il valore delle sue persone	42
Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44
L'organico aziendale.....	49
L'attenzione per la comunità locale: il Fondo Claudio De Albertis	53
Urbano	57
Sviluppo delle competenze dei dipendenti	58
Salute e sicurezza sul lavoro.....	60
Sistema di gestione della salute e sicurezza e valutazione dei rischi	62
Partecipazione e formazione dei lavoratori	63
Servizio di medicina del lavoro	64
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	64
Borio Mangiarotti e l'attenzione per l'ambiente.....	66
Gli impatti ambientali.....	68
Gestione energetica.....	68
Emissioni atmosferiche	70
Gestione delle risorse idriche	72
I principali materiali utilizzati	73
La gestione dei rifiuti	74
I prossimi obiettivi di Borio Mangiarotti	76
Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione	78

Nota Metodologica

GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Ragione sociale
Borio Mangiarotti

Natura della proprietà
Privata

Forma giuridica
S.p.A.

**Ubicazione della sede
principale**
Via Lesmi, 11 Milano (MI)

Paesi serviti
Italia

IL DOCUMENTO

Questo è il secondo documento di rendicontazione di Sostenibilità, definito Bilancio di Sostenibilità di Borio Mangiarotti S.p.A. (di seguito Borio Mangiarotti o la Società). Le informazioni riportate al suo interno sono state raccolte e rielaborate, al fine di assicurare la comprensione delle attività svolte dalla Società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

Il perimetro di rendicontazione utilizzato in questo documento include le informazioni relative alle attività svolte nel triennio 2021-2022-2023.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria e non rappresenta una Dichiarazione consolidata Non Finanziaria (DNF); Borio Mangiarotti non ricade, infatti, nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione della Direttiva

2014/95/UE, prevede l'obbligo di redazione di una DNF per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative.

I RIFERIMENTI UTILIZZATI

La redazione del Bilancio di Sostenibilità è avvenuta attraverso la selezione degli indicatori *GRI Sustainability Reporting* Standards pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione di rendicontazione "Referenced". Il set di indicatori GRI Standards utilizzati per la rendicontazione è riportato nell'indice dei contenuti GRI del presente documento.

La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza delle tematiche materiali per Borio Mangiarotti e per il settore di riferimento, come descritto nel paragrafo "L'analisi di materialità";

l'analisi verrà ulteriormente sviluppata e approfondita nel corso dei periodi successivi, attraverso lo svolgimento di una o più attività di ascolto degli stakeholder e la rendicontazione del contributo di Borio Mangiarotti al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale. Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività di Borio Mangiarotti sono presentati, a fini comparativi, i dati qualitativi e quantitativi relativi al triennio 2021-2022-2023.

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato nel sito ufficiale di Borio Mangiarotti <https://www.boriomangiarotti.eu/download.html>

Per richiedere maggiori dettagli in merito alle informazioni riportate all'interno del documento è possibile contattare i seguenti indirizzi e-mail:

sede@boriomangiarotti.it

marta.stella@boriomangiarotti.it

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto con il supporto metodologico di



Lettera agli stakeholder

GRI 2-22

Cari stakeholder,

sono lieto di presentarvi la seconda edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità, che riflette il nostro impegno costante nell'adottare un approccio responsabile e sostenibile. Il documento è stato redatto in ottemperanza agli Standard di Reporting sulla Sostenibilità del Global Reporting Initiative (GRI) ed è con orgoglio che vi presentiamo i risultati raggiunti nel 2023 insieme ai nostri propositi futuri.

Borio Mangiarotti abbraccia la sostenibilità con passione e impegno, concentrandosi su tre pilastri: benessere delle persone, qualità della vita e attenzione all'ambiente.

Trasformiamo il nostro impegno in azioni concrete e continuiamo a farci promotori di iniziative che hanno lo scopo di generare un impatto positivo sul territorio e



Edoardo De Albertis
CEO di
Borio Mangiarotti S.p.A.

sulla vita delle persone che lo abitano o lo abiteranno.

Ricordiamo Arrivabene14, progetto avviato nel 2021 e primo cantiere **"Carbon Neutral"**, a impatto netto di CO2 pari a zero, dove è stata impiegata esclusivamente energia proveniente da fonti rinnovabili.

Non dimentichiamo inoltre l'intervento di SeiMilano, cantiere avviato nel 2018, e

protagonista nel 2022 dell'iniziativa **"CI VUOLE UN SEME"** che aveva l'obiettivo di coinvolgere i giovani abitanti del quartiere nella nascita del nuovo parco urbano, inaugurato quest'anno e aperto in anteprima per un'intera giornata agli abitanti e alla cittadinanza, con un ricco programma di appuntamenti e attività per tutte le età.

Altro intervento degno di menzione è Tirana24, progetto avviato nel 2023 con grande attenzione alla sostenibilità ambientale: un'analisi preliminare sulle emissioni di CO₂ equivalente derivate dalle attività di cantiere e dai materiali utilizzati ha infatti permesso, già in fase di progettazione, di identificare le fonti di emissione a maggiore impatto sulle quali intervenire per definire una strategia di compensazione delle emissioni residue. Le emissioni dell'attività di cantiere saranno compensate grazie all'acquisto di crediti certificati, riconosciuti a livello internazionale, per raggiungere la carbon neutrality.

Non solo attenzione verso l'ambiente ma anche impegno nella responsabilità sociale per poter creare valore condiviso. Al parco Gonin Giordani, in prossimità del cantiere di Tirana24, abbiamo dato il via alla prima edizione dell'Umarell Cup, una giornata all'insegna dello sport con l'obiettivo di stimolare nei giovanissimi l'attenzione ai temi della sostenibilità, dell'inclusione e del rispetto per il territorio.

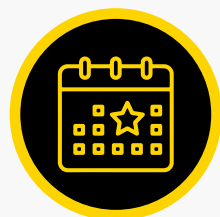
Ascoltare e comprendere le esigenze di quest'ultimo è per noi fondamentale. Il Fondo Fondazione Claudio De Albertis, istituito nel 2021 è finalizzato proprio al sostegno di iniziative di utilità sociale, grazie al quale abbiamo dato vita a progetti come "OUT. Il **"Cor-tile Sociale"** e **"Playground Stelvio"**, entrambi focalizzati sullo sviluppo del territorio e sul coinvolgimento dei giovani. Grazie al costante impegno della Fondazione verso la comunità ci sono stati conferiti dalla Camera di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi due prestigiosi premi: il Premio Impresa & Valore ed il Pre-

mio Impresa & Lavoro.

La promozione della cultura è un ulteriore e importante tassello del nostro impegno verso la comunità e il nostro magazine URBANO, giunto all'ottavo numero, continua ad essere incubatore di idee, tendenze urbane e visioni.

Questi sono solo alcuni dei risultati ottenuti che rappresentano un passo significativo in un cammino che proseguirà con impegno e dedizione nel prossimo futuro, contribuendo a migliorare il contesto in cui viviamo.

Highlights



1920

Anno di Fondazione



**VALORE ECONOMICO
GENERATO**

+1% vs 2022

113,3 mln



**CERTIFICAZIONI E
SISTEMI DI GESTIONE**

ISO 9001:2015

ISO 14001:2015

ISO 45001:2018



**CRESCITA DEL
PERSONALE**

10%



**DIPENDENTI AL
31.12.2023**

100% contratto a tempo
indeterminato

69



**ORE DI FORMAZIONE
EROGATE NEL 2023**

388



**PRESENZA
FEMMINILE NEL CDA**

43%



L'identità di Borio Mangiarotti

La nostra storia



La nostra storia inizia nel lontano **1920**, quando Carlo Mangiarotti fonda la società attiva nel settore dell'edilizia residenziale.

Durante il primo dopoguerra la società contribuisce alla ricostruzione e al recupero nazionale.

Nel secondo dopoguerra abbiamo consolidato le nostre competenze e le nostre capacità nel campo dell'edilizia civile, stringendo sodalizi con le più importanti aziende italiane.

Durante gli anni '60, la **crescita costante** della nostra realtà ci porta a rivolgerci a nuovi segmenti di mercato, dal 1980, con l'ingresso della nuova generazione, abbiamo riorganizzato il nostro modello di business, trasformandoci in una moderna società di sviluppo immobiliare.

Dai primi anni 2000 **diventiamo protagonisti** del panorama immobiliare milanese, sviluppando e

mantenendo rapporti con i maggiori partner nazionali ed internazionali per lo sviluppo di importanti progetti di riqualificazione urbana.

Infine, nel 2019 Värde Partners, società di investimento alternativo globale, con la quale abbiamo instaurato una solida collaborazione dal 2015, acquisisce il 20% della nostra società con un aumento di capitale.

Borio Mangiarotti rappresenta non solo una società di sviluppo immobiliare, ma piuttosto la narrazione di una famiglia e di una comunità di individui legati da una missione condivisa: migliorare l'esperienza abitativa e urbana.

Il contesto in cui operiamo



Negli ultimi anni, il settore edile in cui operiamo ha vissuto oscillazioni dovute all'andamento dell'economia globale. Nel 2023¹ si è registrato un **incremento del 5%** dei livelli produttivi annuali. L'avvenuta crescita è stata trainata dagli investimenti per la riqualificazione abitativa e dal comparto delle opere pubbliche, attraverso i bonus edilizi.

Gli **investimenti in costruzioni**, al netto dei costi per

il trasferimento di proprietà, sono stati del 13,8% per nuove abitazioni; del 39,6% per manutenzioni straordinarie a livello residenziale, del 26,4% per costruzioni non residenziali private e del 20,2% per costruzioni non residenziali pubbliche².

Il concetto di edilizia sostenibile costituisce, di fatto, la frontiera dell'edilizia di nuova generazione e del rinnovamento degli immobili esistenti, rispondendo da

un lato ai recenti sviluppi normativi, fra cui la direttiva "case green" con la quale l'Unione Europea ha stabilito le linee guida relative alle emissioni e alle prestazioni energetiche degli edifici per garantire l'obiettivo di neutralità climatica entro il 2050, dall'altro alla crescente esigenza di contenere costi e consumi.

¹ Articolo "Osservatorio Congiunturale ANCE: nel 2024 si prevede un calo del 7,4% per il settore edile" – 01/02/2024 – infobuild.it

² Articolo, "Parla l'ANCE: 2023 positivo per l'edilizia, atteso calo nel 2024" – 02/02/2024 – Tradimall blog

Borio Mangiarotti: costruire contenuti, non contenitori

GRI 2-1 | GRI 2-2

La nostra realtà opera nell'ambito dello sviluppo di progetti di edilizia residenziale sia come promotori che come general contractor nella fase di costruzione.

Siamo consapevoli del fatto che i nostri edifici devono rispondere alle esigenze dell'abitare presente ma anche futuro, per potersi **adattare con facilità alle innovazioni tecnologiche e ambientali** che verranno.

Il processo che è alla base dello sviluppo e della realizzazione dei nostri servizi si snoda attraverso:

- l'individuazione di aree con potenziale grazie ad un'attenta analisi di mercato;
- la collaborazione in fase di progettazione con studi di architettura e di ingegneria;
- la fase di costruzione o servizi da general contractor;
- l'assistenza agli acquirenti lungo il processo

d'acquisto ed oltre la consegna, grazie all'esperienza dei venditori con cui lavoriamo;

- la personalizzazione degli ambienti tramite un team interno di architetti;
- la gestione dell'attività post-vendita grazie ad un team dedicato.

Per garantire la corretta esecuzione del progetto e i relativi standard di qualità, nella gestione del nostro operato ci affidiamo al software **BIM** (Building Information Modeling), che ci permette di visionare modelli 3D integrando dati fisici, prestazionali e funzionali dell'edificio.

Siamo fermamente convinti che il rispetto dei criteri ambientali sia essenziale e imprescindibile. A testimonianza di questo impegno, alcuni dei nostri progetti hanno ottenuto la **certificazione LEED**. Questa certificazione volontaria, applicabile a qualsiasi tipo di edificio, permette

di identificare le costruzioni eco-compatibili. In particolare, per ottenere la certificazione è necessario soddisfare requisiti riguardanti il risparmio energetico ed idrico, la riduzione della CO2, il miglioramento della qualità ecologica degli interni, l'uso dei materiali e le risorse impiegate e la progettazione e la selezione del sito.

La certificazione LEED ha come prerogativa il raggiungimento del benessere collettivo, per il quale quotidianamente ci impegniamo nella progettazione e realizzazione dei nostri edifici.

I NOSTRI PROGETTI



CasaBorio Progetti residenziali

Progettiamo la casa ponendo al centro le persone ed i loro bisogni, puntando sull'innovazione utile, la sostenibilità a 360 gradi e la qualità della vita.



BorioDistrict Rigenerazioni urbane

Siamo promotori di progetti di riqualificazione e rigenerazione urbana su scala più ampia che chiamiamo Boriodistrict. Ogni opera pone sempre al centro i valori aziendali, il rispetto dell'ambiente e della qualità della vita.



BuildingBorio General contractor

Gestiamo la complessità di un progetto immobiliare lunga tutta la filiera grazie alla nostra comprovata esperienza ed alla consolidata conoscenza del territorio milanese in cui operiamo.



Borio Mangiarotti e il suo approccio responsabile

L'approccio aziendale alla sostenibilità

La nostra strategia di business da sempre si basa sull'eccellenza e sulla qualità dei prodotti e dei servizi forniti.

Integrare il criterio della sostenibilità rappresenta un nostro primario obiettivo. Siamo infatti consapevoli della necessità di includerlo in ogni processo lavorativo e in ogni nostro progetto, non solo perché richiesto dalle recenti evoluzioni normative, ma perché rappresenta il nostro impegno verso la società e verso il pianeta, oltre che verso i nostri diretti clienti che ogni giorno di più desiderano vivere in un'abitazione che sia sostenibile a tutti i livelli.

Nel percorso di misurazione dei nostri impatti ambientali e sociali rientrano le seguenti attività:

- la valutazione delle nostre performance di sostenibilità tramite un questionario di valutazione (Assessment ESG);
- la redazione del "Report

di sostenibilità 2022";

- la redazione del presente "Bilancio di Sostenibilità 2023";
- la Misurazione dell'impronta di Carbonio dell'attività societaria e delle attività di cantiere;
- l'adesione costante a progetti globali relativi alla compensazione dell'impronta carbonica.

ASSESSMENT ESG

L'**Assessment ESG** è uno strumento di misurazione che permette di valutare la performance di sostenibilità dell'azienda sulle tre aree dello sviluppo sostenibile: Ambientale, Sociale e di Governance.

La compilazione dell'Assessment ESG ha rappresentato per la nostra realtà una prima presa di coscienza della situazione attuale, paragonata con l'andamento del settore di riferimento,

funzionale all'individuazione dei gap esistenti ed all'identificazione degli interventi migliorativi da effettuare.

REPORT E BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Lo scorso anno abbiamo deciso di redigere il nostro primo *Report di Sostenibilità*, come primo atto di condivisione delle attività legate alla sostenibilità, realizzate e/o sostenute da Borio Mangiarotti.

Quest'anno abbiamo deciso di procedere in continuum attraverso la **Redazione del presente Bilancio di Sostenibilità**. Quest'ultimo è uno strumento di misurazione e monitoraggio delle proprie performance in ambito ESG, che permette di comunicare e condividere gli sforzi compiuti per migliorare i propri impatti sociali, ambientali ed economici.

Il documento fornisce una fotografia completa dei risultati conseguiti ed individua i nuovi obiettivi e quelli raggiunti in una prospettiva di miglioramento continuo. Difatti il perimetro temporale raccoglie gli anni del triennio 2012-2022-2023, permettendo una visione completa della gestione del nostro business.

MISURAZIONE IMPRONTA DI CARBONIO

Nel corso del 2023 abbiamo deciso di sostenere altri sei progetti di mitigazione della CO₂ in cinque diversi paesi del mondo.

Uno di questi progetti si sviluppa in Turchia e ha come obiettivo quello di generare energia rinnovabile. Il progetto, denominato Boyabat Hydroelectric Power Plant, ha sostituito vecchie centrali elettriche a carbone, permettendo così un aumento della qualità dell'aria e dello stato di salute delle aree verdi adiacenti. Con questo progetto si generano 1.370.00 Mwh di energia rinnovabile all'anno evitando di produrre 580.882 ton-

nellate di CO₂ equivalente.

In Pakistan sosteniamo un altro progetto di generazione di energia rinnovabile, che, grazie all'installazione di un cogeneratore, permette all'azienda pakistana Pakarab Fertilizer Limited di ridurre le emissioni di CO₂ prodotte dall'uso di energia a vapore nei processi di fertilizzazione. Annualmente, tramite questo progetto, vengono coinvolte 11.000 persone e si evitano di produrre 119.481 tonnellate di CO₂ equivalente coinvolgendo 11.000 persone nel progetto.

In Cina sosteniamo invece un progetto che permette agli abitanti del luogo di sostituire in modo efficiente il carbone con l'energia solare tramite l'utilizzo di fornelli solari. Ne sono stati installati 49.000 per 220.500 persone coinvolte, grazie ai quali si evitano così di produrre annualmente 143.762 tonnellate di CO₂ equivalente.

In Indonesia sosteniamo un progetto finalizzato alla protezione forestale. Grazie a questa iniziativa, le specie animali protette - tra le quali la tigre di Sumatra e l'oran-

go del Borneo - salgono a 390, mentre quelle vegetali preservate risultano essere 314; gli ettari salvati sono 149.800 e la CO₂ catturata annualmente è pari a 7.451.846 tonnellate di CO₂ equivalente. Sempre in Indonesia, sosteniamo un altro progetto a salvaguardia delle specie animali e vegetali a rischio, proteggendo il parco nazionale di Tanjung Puting dall'espansione delle aree industriali.

Rimanendo in tema di protezione forestale, in Brasile sosteniamo un progetto che combatte la deforestazione nella foresta amazzonica, la foresta pluviale più grande al mondo e dichiarata patrimonio dell'umanità dall'UNESCO.

Il sesto progetto ha come obiettivo la produzione di energia elettrica rinnovabile tramite una centrale idroelettrica situata in Brasile. Questa centrale, oltre alla cattura di 1.859.094 tonnellate di CO₂, fornisce circa 10.000 posti di lavoro alla popolazione locale con migliori condizioni di lavoro e migliori salari.

I nostri valori e la vision aziendale

GRI 2-27

Borio Mangiarotti si fonda su un solido sistema di valori che da sempre guida la gestione delle attività in azienda e la filosofia della stessa.

Il valore della **legalità** è il fulcro intorno al quale ruota la credibilità della nostra realtà. Ponendo al centro la legalità delle nostre azioni dimostriamo l'etica della nostra azienda. Questo valore ci permette di creare un ambiente di fiducia con i clienti, i fornitori e tutti gli stakeholder.

La **correttezza** è un valore essenziale dal momento che incarna l'essenza di una gestione etica e rispettosa. Questo valore si traduce in un ambiente di lavoro armonioso e rispettoso. Essere corretti implica da un lato il rispetto delle normative, dall'altro il costante contributo al progresso della società nell'interesse comune, promuovendo pratiche sostenibili e rispetto dell'ambiente.



La **trasparenza** è la chiave per instaurare rapporti duraturi con tutti gli attori coinvolti. Essa implica la divulgazione aperta ed onesta di tutte le informazioni che circolano in azienda e si estende fino alla gestione finanziaria. Il valore della trasparenza si traduce in un atteggiamento aperto e responsabile che contribuisce a mantenere la nostra reputazione eccellente.

Per noi di Borio Mangiarotti è fondamentale assicurare la **riservatezza** e la protezione dei dati sensibili sia dell'azienda che dei nostri stakeholder. Garantiamo la confidenzialità degli accordi presi e delle negoziazioni, creando così un clima di fiducia reciproca basata sulla collaborazione e la lealtà.

Il **rispetto della dignità** è fondamentale e imprescindibile ed implica il tratta-

mento di tutte le persone coinvolte nelle attività di impresa con equità, empatia e considerazione dei loro diritti. Questo valore si estende anche alle comunità locali, al coinvolgimento delle stesse e all'adozione di pratiche responsabili e sostenibili.

Infine, la **qualità** è al centro di tutto il nostro lavoro, per garantire elevati livelli

di sicurezza e durabilità. La qualità si riflette anche nell'attenzione al cliente e alle sue esigenze, ed è presente anche nei rigorosi processi di controllo e verifica di tutte le fasi di progetto.

Nel corso dell'esercizio 2023, così come in quello precedente, non si sono verificati casi di mancato rispetto delle leggi e/o delle normative in materia

economica, ambientale e sociale. Non sono state ricevute sanzioni monetarie né sanzioni non monetarie, ossia eventuali restrizioni imposte da governi, autorità di regolamentazione o enti pubblici sulle operazioni o attività dell'organizzazione. Analogamente, alla data di redazione del presente Bilancio di Sostenibilità, non sono in essere contenziosi legati al mancato rispetto di leggi e regolamenti.



Stakeholder Engagement e Matrice di materialità

GRI 3-1 | GRI 3-2 | GRI 3-3 | GRI 2-29

Le tematiche materiali rappresentano gli aspetti che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali di un'impresa e influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei principali portatori di interesse dell'organizzazione.

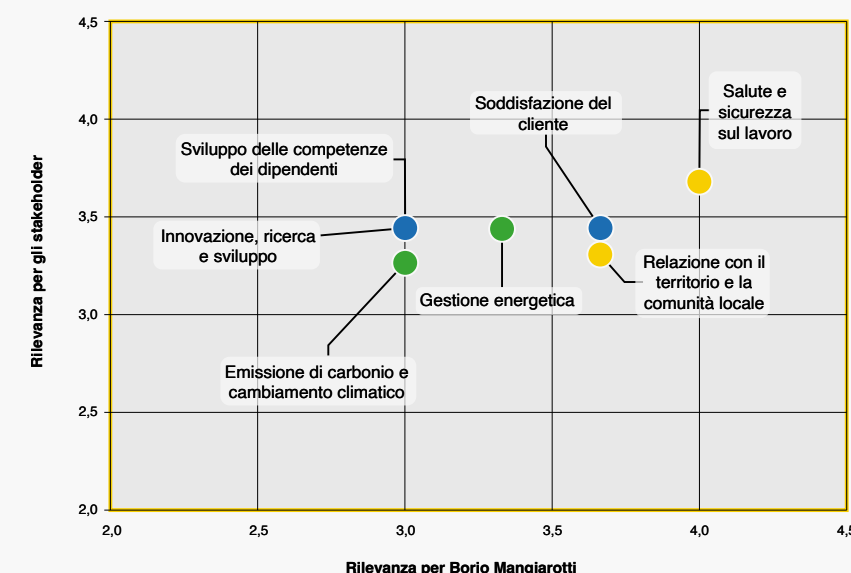
Con il termine “*materiale*” si indicano quegli aspetti che, da un lato, sono **percepiti come rilevanti** dagli stakeholder – in quanto

potrebbero influenzare le loro decisioni, aspettative e azioni – e dall'altro, possono generare rilevanti impatti economici, sociali e ambientali sulle attività dell'azienda.

Il processo che ha portato alla creazione della **Matrice di Materialità** si basa sulla lista di temi materiali individuati l'anno precedente attraverso il coinvolgimento delle figure apicali di Borio Mangiarotti, il Sustainability

Team e da consulenti esterni. Successivamente i temi individuati sono stati condivisi con dodici categorie di stakeholder attraverso un questionario online. Si è richiesta una votazione per ciascun tema, al fine di ottenere il grado di interesse e percezione. Questa attività ha permesso di valutare e comprendere nel dettaglio il grado di allineamento tra gli obiettivi della Società e le aspettative degli stakeholder.

In seguito, sono state elaborate le risposte e le votazioni ottenute dal questionario fino ad ottenere la **matrice di materialità**, che rappresenta la rilevanza dei temi materiali per Borio Mangiarotti e gli stakeholder esterni ed interni coinvolti.



CLIENTI

Clients
Collaborators



MEZZI DI COMUNICAZIONE

Local and national newspapers
Sector magazines



FORNITORI

Commercial Partners
External Contractors



RISORSE UMANE

Employees
Collaborator
Management and Members of the Board



COMUNITÀ FINANZIARIA

Banking Institutions



COMUNITÀ E TERRITORIO

Member of the local community



ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Associations of category



MONDO ACCADEMICO E CENTRI DI RICERCA

Universities

Tra le tematiche più rilevanti risultano esserci:

- **la salute e la sicurezza sul lavoro,**
- **la soddisfazione del cliente,**
- **la relazione con il territorio.**

Rientrano poi la gestione energetica, lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, l'innovazione, la ricerca e sviluppo e le emissioni atmosferiche e il cambiamento climatico.

Di seguito si riportano le tematiche individuate con le relative descrizioni:



AMBIENTE

Gestione energetica, che comprende la gestione efficiente dell'energia impiegata per le attività lavorative con relativo monitoraggio dei consumi dell'organizzazione;

Emissioni atmosferiche e cambiamento climatico, sostegno a progetti globali per mitigare il cambiamento climatico e impegno nella misurazione e conseguente riduzione delle emissioni derivanti dalle attività aziendali.



SOCIALE

Relazione con il territorio e la comunità locale, mantenimento del dialogo e del coinvolgimento con il territorio contribuendo e supportando iniziative di carattere sociale sul territorio;

Salute e sicurezza sul lavoro, creazione e continua promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Sviluppo delle competenze, iniziative legate al rafforzamento del know-how aziendale e all'attrazione di talenti.



GOVERNANCE

Innovazione, ricerca e sviluppo, miglioramento continuo dei processi e dei prodotti/servizi, facendo attenzione agli impatti socio-ambientali;

Soddisfazione del cliente, accrescimento e monitoraggio del livello di soddisfazione del cliente.

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE – SDGS

Nell'identificare le tematiche ESG maggiormente rilevanti, è stata considerata anche la loro connessione con gli Obiettivi di Sviluppo

Sostenibile (SDGs), definiti all'interno dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Impegnandoci ad agire su questi temi, cercheremo di contribuire - nella misura possibile - al raggiungimento delle sfide globali in ambito di sostenibilità.

Di seguito sono elencate le tematiche ESG risultate materiali per noi e che sono connesse agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti all'interno dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite:

Gestione energetica	7	8	12	13
Emissioni atmosferiche e cambiamento climatico	12	13	15	
Relazione con il territorio e le comunità locali	1	2	11	17
Salute e sicurezza sul lavoro	3	8	16	
Sviluppo delle competenze dei dipendenti	4	5	8	10
Innovazione, ricerca e sviluppo	9	12	13	
Soddisfazione del cliente	12			

01
NO POVERTY

02
ZERO HUNGER

03
GOOD HEALTH AND WELL-BEING

04
QUALITY EDUCATION

05
GENDER EQUALITY

06
CLEAN WATER AND SANITATION

07
AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

09
INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

10
REDUCED INEQUALITIES

11
SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

12
RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

13
CLIMATE ACTION

14
LIFE BELOW WATER

15
LIFE ON LAND

16
PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

17
PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



La relazione con i fornitori

GRI 2-6

Per operare in conformità agli obblighi normativi e svolgere al meglio i nostri servizi, prima di procedere con l'acquisizione di un ordine o di un contratto, seguiamo un corretto processo di verifica dei fornitori, subappaltatori e professionisti.

Il processo di selezione dei nuovi fornitori e dei professionisti incaricati per attività progettuali e consulenze, si fonda su **principi di legalità, equità e chiarezza** e si basa su criteri imparziali che tengono conto del rispetto delle norme e della legislazione in vigore, della qualità e dell'innovazione.

Il metodo di valutazione dei fornitori si articola in due fasi principali:

- iniziale (per i nuovi fornitori);
- periodica (durante la fornitura).

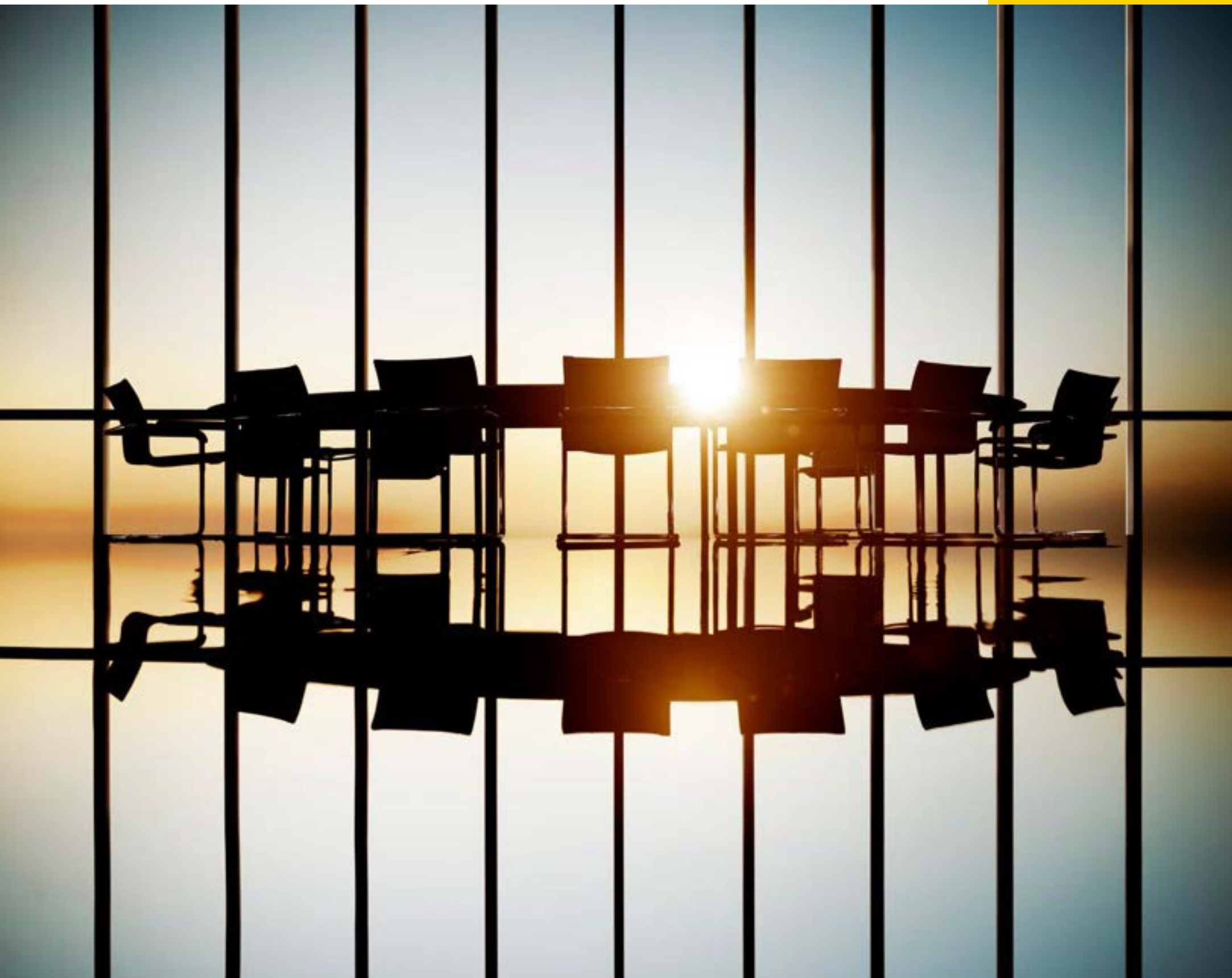
Durante l'iter iniziale, vengono acquisite tutte le informazioni atte a valutare l'idoneità dei fornitori ad erogare prodotti o servizi quali ad esempio: referenze fornite da dipendenti, collaboratori o altre imprese, campionature, certificazione di prodotto, controllo di produzione o sistema gestionale, documentazione di sicurezza, salute del lavoro e tutela ambientale.

La valutazione iniziale è documentata dalla direzione tecnica, dalla direzione di produzione, dal dirigente dell'ufficio acquisti, dal RSPP, dal responsabile della qualità e dal project manager. A seguito della valutazione, se risultati idonei, i fornitori vengono inseriti nel registro dei fornitori qualificati.

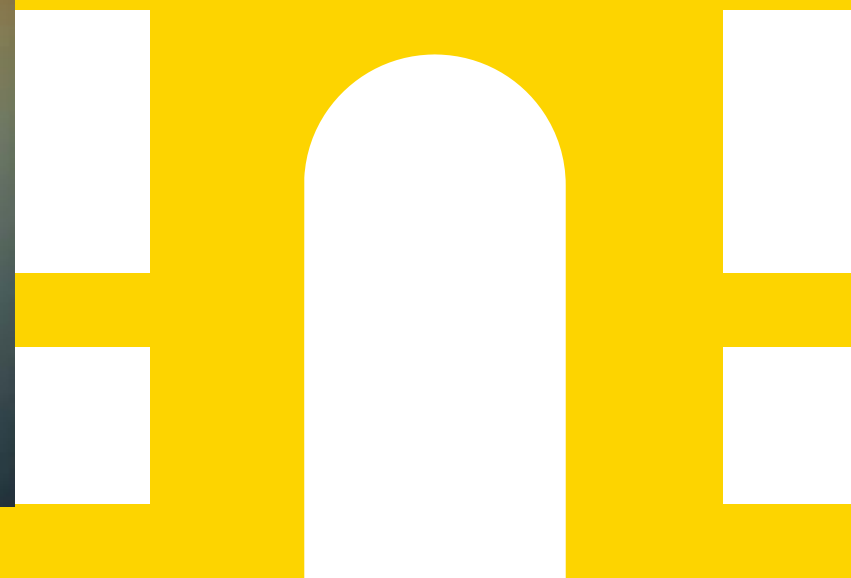
La verifica periodica del rispetto dei parametri valutati in sede di iscrizione al registro viene svolta prendendo in considerazione i seguenti parametri:

- Puntualità;
- Assistenza tecnica;
- Capacità organizzativa ed accuratezza nello svolgimento del lavoro;
- Rispetto della normativa di sicurezza, salute del lavoro ed ambientale.

Nelle gare di appalto, valutiamo attentamente le richieste e ci assicuriamo di rispettare standard qualitativi adeguati, oltre a garantire giuste retribuzioni al personale e misure di sicurezza adeguate.



La Governance di Borio Mangiarotti



Struttura organizzativa

GRI 2-9 | GRI 2-28 | GRI 405-1

Come Borio Mangiarotti abbiamo adottato un sistema tradizionale di amministrazione e controllo, che prevede la coesistenza di un organo di governo e di un organo di controllo che si struttura nel modo seguente³:

Capitale Sociale di Borio Mangiarotti S.p.A.



Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci è l'organo che rappresenta l'interesse delle generalità della compagine sociale e ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della Società, nominando il consiglio di amministrazione, approvando il bilancio e modificando lo statuto, nonché deliberando sulle materie

previste dalla legge e dallo statuto stesso.

Alla data di pubblicazione del presente documento, il capitale sociale di Borio Mangiarotti S.p.A. pari a € 12.500.000 è detenuto al **100% dalla società Skyline Milano S.r.l.**

Consiglio di Amministrazione

Il consiglio di amministrazione detiene i più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione ed individua obiettivi, strategie e politiche aziendali.

Il CDA di Borio Mangiarotti S.p.A., in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, è composto per il **57% da uomini** e per il **43% da donne**; il 57% dei membri del CDA ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre il restante 43% ha età maggiore di 50 anni.

Collegio Sindacale

Il collegio sindacale ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato e sul sistema di controllo interno. Il collegio è composto dal **100%** da figure maschili, la totalità dei membri ha età superiore ai 50 anni⁴.

Società di Revisione

Soggetto che verifica la regolare tenuta della contabilità sociale, la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili ed esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio. La società di revisione incaricata è Professional Audit Group S.r.l., in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2023.



³ L'assetto societario e l'organo di governo presentati nel presente capitolo recepiscono i cambiamenti verificatisi successivamente alla chiusura del bilancio di esercizio 2023, ma antecedentemente alla data dell'approvazione dello stesso.

⁴ Nella rappresentazione del collegio sindacale non sono stati ricompresi i sindaci supplenti.

Borio Mangiarotti appartiene all'associazione di categoria Assimpredil Ance, nella quale Regina De Albertis ricopre dal 2021 il ruolo di Presidente.

Il Modello 231

GRI 205-1 | GRI 205-3

Dal 2010 abbiamo implementato il **Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01** (“MOG”, “il Modello 231”), con l’obiettivo di strutturare e definire nella nostra organizzazione aziendale i processi critici. Questo modello di gestione del business garantisce un sistema di controllo interno che previene la commissione di reati e illeciti secondo le disposizioni del decreto.

Il MOG costituisce un efficace strumento per assicurarci condizioni di sicurezza e di trasparenza nella conduzione della nostra attività aziendale. Il documento è disponibile sul nostro sito, nella sezione download, per chiunque fosse interessato.

Inoltre, in conformità al decreto legislativo 231, abbiamo istituito l’**Organismo di Vigilanza**, che garantisce l’integrazione, il coordinamento delle attività e la corretta attuazione del Modello, verificandone il rispetto e promuovendone la conoscenza all’interno

dell’azienda.

La nomina dell’Organismo di Vigilanza (OdV) è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 18/06/2010, assicurando l’autonomia e l’indipendenza richieste dalla norma, disponendo che l’OdV sia posto in posizione paritetica all’interno del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Nel triennio di riferimento 2021-2022-2023, confermando l’efficacia del Modello adottato, non sono stati accertati episodi di corruzione.



Sistema di Whistleblowing

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing). Come Borio Mangiarotti, per adempiere alle norme vigenti, ci siamo dotati di una procedura interna che disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

Il sistema di whistleblowing è un meccanismo di segnalazione che permette a dipendenti, collaboratori o qualsiasi individuo facente parte della realtà aziendale di denunciare in modo sicuro e anonimo attività illecite o irregolarità interne. Questo sistema è progettato per proteggere gli informatori (whistleblowers) da eventuali ritorsioni o discriminazioni derivanti dalle loro segnalazioni.

Le funzioni principali del whistleblowing includono la raccolta e la gestione delle segnalazioni, la protezione dell’identità degli informatori, e l’attivazione di indagini interne per verificare le accuse riportate. Inoltre, il sistema contribuisce a creare un ambiente di lavoro più trasparente ed etico, promuovendo il senso di responsabilità e una condotta conforme alle leggi e ai regolamenti vigenti.

Il valore economico generato e distribuito

GRI 201-1 | GRI 201-4

Per dare continuità metodologica rispetto a quanto condiviso in precedenza, al fine di presentare il valore economico generato dalla nostra organizzazione e la distribuzione dello stesso tra i vari stakeholder, partendo dalla base del conto economico del periodo di riferimento, abbiamo elaborato i prospetti che mostriamo di seguito.

In particolare:

Il valore economico generato include ricavi netti derivanti dalle vendite e dalle prestazioni prodotte durante l'esercizio, le variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti e le variazioni dei lavori in corso su ordinazione, unitamente agli altri ricavi e ai proventi.

Il valore economico ricevuto comprende gli importi ricevuti da parte della pubblica amministrazione.

Il valore economico distribuito accoglie i costi, riclassificati per categoria di stakeholder.

Il valore economico trattenuto rappresenta la differenza tra valore economico generato e distribuito, e comprende

gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, gli accantonamenti, le riserve, gli utili e la fiscalità anticipata/differita, oltre al valore generato e distribuito non allocabile rispetto agli stakeholder.

Nel 2023 abbiamo generato un valore economico pari a euro **113,2 milioni di euro**, in aumento del 1% rispetto all'anno precedente ed abbiamo distribuito un valore economico distribuito è stato pari a euro 113,9 milioni; la differenza negativa fra i due valori ha diretto riscontro con la perdita di esercizio registrata nell'esercizio.

Valore economico direttamente generato e distribuito	2021	% su totale	2022	% su totale	2023	% su totale
Valore economico generato e ricevuto	85.480.242	100,0%	111.990.345	100,0%	113.350.775	100,0%
Valore economico generato	85.469.773	100,0%	111.900.581	99,9%	113.213.083	99,9%
Valore economico ricevuto	10.470	0,0%	89.764	0,1%	137.692	0,1%
Valore economico distribuito	85.221.817	99,7%	111.602.155	99,7%	113.888.700	100,5%
Fornitori	78.092.978	91,4%	103.715.004	92,6%	104.730.581	92,4%
Amministratori e sindaci	483.484	0,6%	553.290	0,5%	486.513	0,4%
Risorse umane	4.987.088	5,8%	5.714.867	5,1%	5.883.462	5,2%
Banche e assicurazioni	1.409.109	1,6%	1.320.902	1,2%	2.547.104	2,2%
Pubblica Amministrazione	160.785	0,2%	209.767	0,2%	193.799	0,2%
Comunità locale	88.372	0,1%	88.325	0,1%	47.240	0,0%
Valore economico trattenuto	258.426	0,3%	388.189	0,3%	-537.925	-0,5%

Per maggiore chiarezza, presentiamo la riconciliazione tra valore trattenuto – ottenuto come differenza fra valore economico generato/ricevuto e valore economico distribuito - e il risultato netto del periodo da bilancio.

Il prospetto include una parte dei costi per servizi, gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, le variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci, gli accantonamenti per rischi,

una parte inerente agli oneri diversi di gestione, le imposte differite e anticipate, le svalutazioni di titoli iscritti all'attivo circolante che non costituiscono partecipazioni.

	2021	2022	2023
Valore economico trattenuto	258.426	388.189	- 537.925
Valore economico non allocato	- 127.430	- 192.951	- 1.719.613
Costi per servizi	- 30.330	- 89.010	- 42.063
Ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	- 14.949	- 91.068	- 40.949
Ammortamento delle immobilizzazioni materiali	-354.428	-302.731	- 468.251
Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	-30.000	-138.500	- 33.432
Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-30.734	-5.138	- 51.535
Accantonamenti per rischi	-85.000	-402.965	- 700.000
Oneri diversi di gestione	-72.060	-85.172	- 479
Svalutazioni di titoli iscritti all'attivo circolante che non costituiscono partecipazioni	-444	-25.373	-
Imposte differite e anticipate	490.515	947.006	- 382.904
Risultato d'esercizio	130.996	195.239	- 2.257.538

La perdita dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 pari a 2.257.538 di euro, indicata nella tabella, è dovuta a diversi fattori. In primis, l'inflazione a livello globale è rimasta elevata, pari al 6,6% nel 2023, e più nello

specifico, a livello italiano, il mercato immobiliare ha mostrato segni di rallentamento. Più precisamente la performance è stata influenzata da fattori esogeni e ciclici tipici della nostra attività. Questi fattori comportano

delle oscillazioni nei risultati annuali, alternando periodi più prosperi a periodi che offrono margini di profitto inferiori ai progetti sviluppati internamente.

Soddisfazione del cliente

GRI 418-1

La soddisfazione del cliente, da sempre, è centrale nello svolgimento del nostro lavoro.

Improntiamo la nostra attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come soddisfacimento dei nostri clienti.

Assicuriamo durante le trattative e nel corso del rapporto chiarezza, correttezza e rispetto delle leggi e delle

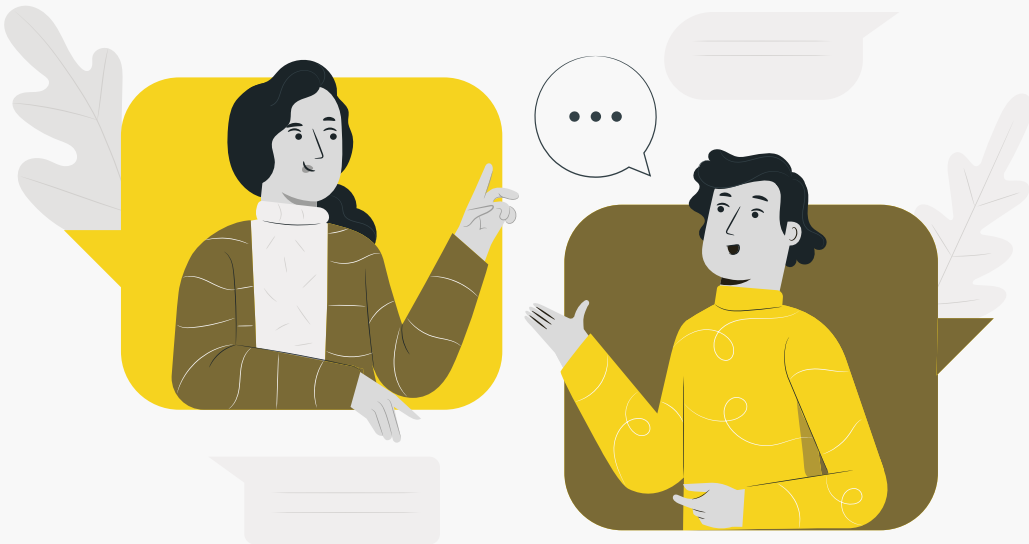
normative; inoltre, promuoviamo relazioni oneste e trasparenti, rifiutando qualsiasi tentativo di corruzione o offerte di favori.

Con l'obiettivo di comprenderne sempre meglio le mutevoli esigenze ed aspettative, a seguito della consegna dell'immobile, chiediamo ai nostri clienti di compilare un questionario relativo all'esperienza avuta

con la nostra realtà.

I risultati emersi dalla compilazione vengono archiviati ed analizzati al fine di garantire un **miglioramento costante** per il soddisfacimento dei nostri clienti.

Nel triennio di riferimento 2021-2022-2023, non abbiamo registrato casi di fondati reclami ricevuti riguardo a violazioni della privacy dei clienti.



Ricerca, sviluppo e innovazione

Per continuare a garantire un lavoro qualitativamente alto ci siamo dotati delle seguenti certificazioni:



- **SOA** - Attestato di qualifica per l'esecuzione dei lavori pubblici.



- **ISO 9001:2015** - Certificazione per il sistema di gestione della qualità.

Oltre alle certificazioni ci affidiamo alla nostra politica aziendale, all'interno della quale abbiamo formalizzato **l'impegno al rispetto delle norme vigenti e ai nostri principi etici**, individuando, dove necessario, delle figure professionali di riferimento con il compito di monitorare e gestire gli ambiti delegati.

Nello specifico, a queste figure è assegnato il compito di:

- assicurarsi che i processi necessari per il sistema di gestione siano predisposti, attuati e tenuti aggiornati;
- riferire al consigliere delegato e al datore di lavoro sulle prestazioni del sistema di gestione e su ogni esigenza per il miglioramento;
- assicurare la promozione della consapevolezza dei requisiti del cliente e delle altre parti interessate nell'ambito di tutta l'organizzazione.

Operando nel settore dell'edilizia, siamo consci dell'impatto che gli edifici hanno sia a livello ambientale che sociale; per continuare a innovarci in termini di sostenibilità, sfruttiamo le nostre capacità e la nostra esperienza per progettare e realizzare impatti positivi sia

per l'ambiente che per la comunità milanese.

Ricordiamo i progetti più virtuosi:

- Con il progetto **SeiMilano**, avviato nel 2018 abbiamo **rigenerato uno spazio di oltre 330.000 metri quadrati** realizzando un nuovo quartiere multifunzionale, all'interno del quale sono presenti uffici, spazi commerciali e residenze immerse in un parco di 16 ettari. Questo è solo uno dei tanti progetti di rigenerazione urbana sui quali lavoriamo, che puntano all'aumento del verde urbano e ad una riorganizzazione degli spazi abitativi e lavorativi, al fine di favorire la nascita di una nuova comunità di persone.
- Con il cantiere **Arrivabene14**, avviato a novembre 2021, ci siamo posti l'ambizioso obiettivo di realizzare **un cantiere**

“Carbon Neutral”, ovvero un cantiere a impatto netto di CO2 pari a zero, utilizzando energia proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili e sostenendo progetti di compensazione della CO2. Gli edifici che sorgeranno al termine del progetto saranno NZEB, ossia **Near Zero Energy Building**⁵, classe A e disporranno di un impianto fotovoltaico collegato alla rete condominiale; inoltre, tutti gli appartamenti saranno dotati di un sistema fan coil a basso consumo canalizzati per il condizionamento estivo e di pannelli radianti a pavimento per il riscaldamento invernale.

- Un progetto che abbiamo sviluppato con grande orgoglio è quello della RSD di Olgiate Molgora “Casa dei ragazzi”, dove

ha preso forma una residenza per ragazzi disabili innovativa che garantirà assistenza educativa e sanitaria.

- Infine, la realizzazione della nuova sede della Fondazione **Together To Go (TOG) Onlus** tramite la riqualificazione di un edificio che ospitava le docce comunali. Il Centro TOG Carlo De Benedetti rappresenta un polo di eccellenza per le cure e la riabilitazione di bambini e adolescenti colpiti da patologie neurologiche complesse. L'edificio comprende due piani di circa 2.500 metri quadri e un'autorimessa coperta; infine, è stato progettato e realizzato un parco fotovoltaico al fine di soddisfare parte del fabbisogno energetico con energia elettrica autoprodotta.

⁵ Per edificio a emissioni quasi zero (NZEB) si intende un edificio che ha una prestazione energetica molto elevata, mentre la quantità di energia richiesta quasi zero o molto bassa dovrebbe essere coperta in misura molto significativa da energia da fonti rinnovabili, compresa l'energia da fonti rinnovabili prodotta sul posto o nelle vicinanze.



Borio Mangiarotti e il valore delle sue persone

Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano

GRI 2-7 | GRI 2-8 | GRI 2-30 | GRI 401-1 | GRI 401-2 | GRI 401-3 | GRI 404-1 | GRI 405-1 | GRI 405-2 | GRI 406-1

In Borio Mangiarotti crediamo fermamente che la **soddisfazione** e la **valorizzazione** delle risorse umane siano fondamentali per la nostra crescita aziendale. Pertanto, riteniamo che la creazione ed il mantenimento di un'ambiente di lavoro sereno e stimolante siano di primaria importanza.

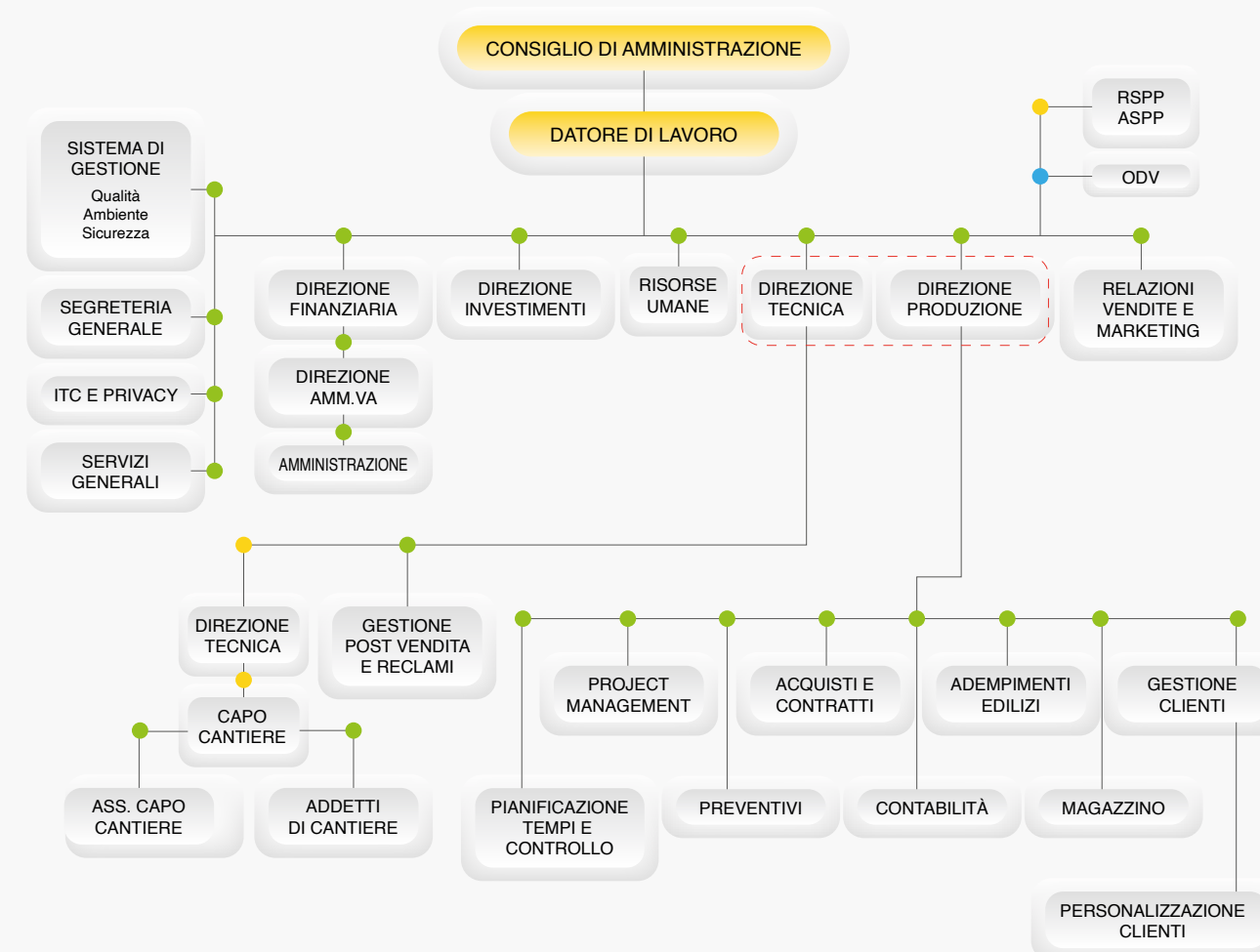
Per raggiungere questo obiettivo, perseguiamo la tutela delle pari opportunità e garantiamo percorsi di crescita basati esclusiva-

mente sui meriti personali e sulle competenze, mirati al consolidamento del livello di professionalità di ciascuno. In un contesto sempre più complesso ed esigente, avere un organico competente e professionale è cruciale per il nostro successo e per mantenere saldo il nostro posizionamento sul mercato.

Le capacità tecniche e professionali sono essenziali in ogni fase del processo edilizio, dalla progettazio-

ne all'esecuzione. Tecnici, ingegneri, architetti e lavoratori specializzati svolgono ruoli fondamentali nell'assicurare la conformità normativa, la qualità delle costruzioni e l'ottimizzazione delle risorse.

Per comprendere meglio ruoli e funzioni all'interno della nostra organizzazione e le relazioni fra gli stessi, riportiamo di seguito l'organigramma aziendale:



- Figure con responsabilità in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Collaboratori
- Ente esterno
- Correlazione area produttiva

Al 31.12.2023 il nostro organico è cresciuto arrivando a contare **69 dipendenti** (63 al 31.12.2022), di cui **16 donne** e **53 uomini**, nella totalità coperti dal Contratto Collettivo Nazionale Edilizia Industria e dal Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti Industria. È inoltre presente in organico, come lavoratore non dipendente di Borio, uno stagista inserito in ottica di assunzione.

Rispetto al 2022, l'organico di Borio Mangiarotti **è cresciuto del 10%**, generando un turnover complessivo pari al 6%. Nello specifico,

nel 2023 abbiamo registrato un tasso di turnover positivo⁶ pari al 21%, generato dall'assunzione di 13 nuove risorse ed un tasso di turnover negativo⁷ pari al 14%, generato dalla cessazione di 7 risorse.

Dipendenti alla fine del periodo	2021			2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale	12	49	61	12	51	63	16	53	69

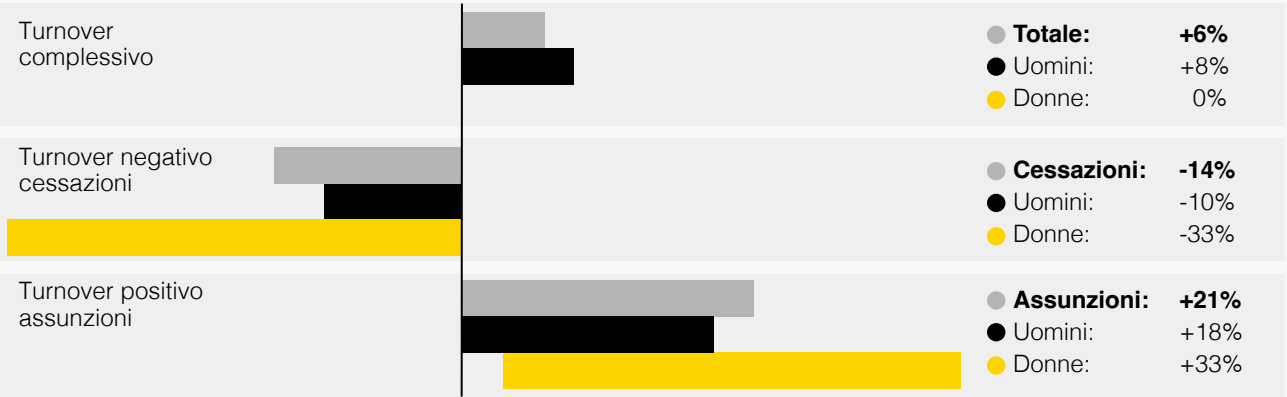
Nuove assunzioni	2021			2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	0	1	1	2	1	3	0	4	4
30-50	0	2	2	0	7	7	3	3	6
>50	0	4	4	0	1	1	1	2	3
Totale	0	7	7	2	9	11	4	9	13

Cessazioni	2021			2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	0	0	0	0	0	0	0	1	1
30-50	1	0	1	2	4	6	0	4	4
>50	0	2	2	0	3	3	0	2	2
Totale	1	2	3	2	7	9	0	7	7

Motivo cessazione	2021			2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Uscite volontarie	1	0	1	1	6	7	0	6	6
Fine contratto a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Licenziamento	0	2	2	1	1	2	0	0	0
Totale	1	2	3	2	7	9	0	7	7

Turnover	2022			2023		
Genere	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Turnover positivo - assunzioni	17%	18%	18%	33%	18%	21%
Turnover negativo - cessazioni	-17%	-12%	-13%	-33%	-10%	-14%
Turnover complessivo	0%	6%	5%	0%	8%	6%

TURNOVER 2023



⁶ Turnover positivo: rapporto fra dipendenti assunti nel periodo di riferimento e dipendenti in essere alla fine del periodo precedente.
⁷ Turnover negativo: rapporto fra dipendenti cessati nel periodo di riferimento e dipendenti in essere alla fine del periodo precedente.

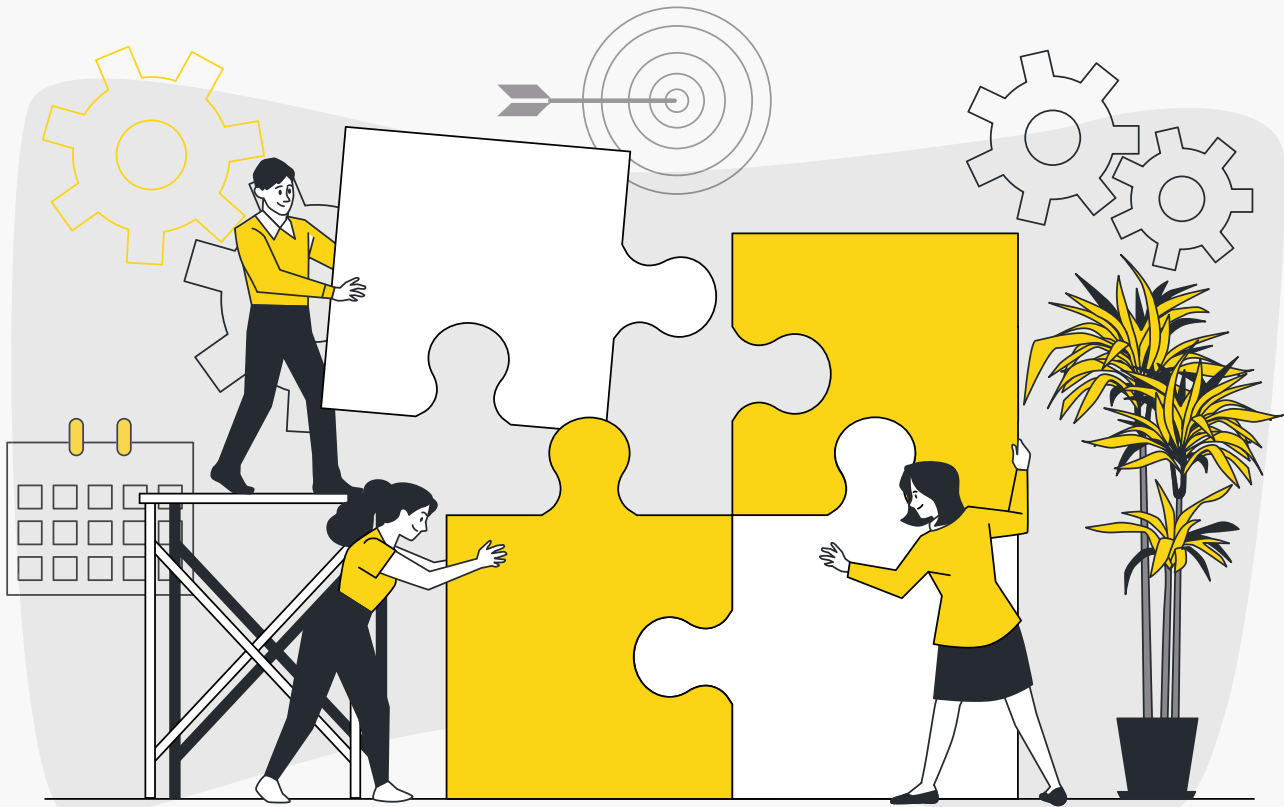
I **benefit** rivolti ai dipendenti (tre dei quali sono membri del CdA) sono rappresentati da:

- Assicurazione sulla vita, infortuni
- Contributo di iscrizione associazione

- Fondo di assistenza sanitaria integrativa,
- Automobile,
- Scooter.

L'erogazione dei benefit è chiaramente legata alle mansioni svolte dalla risorsa

e alle necessità individuate per svolgere il proprio lavoro; nella tabella seguente dettagliamo, per ogni tipologia di benefit erogato, il numero di risorse (dipendenti, di cui 3 membri del CdA) che ne beneficia.



Numero di dipendenti che usufruiscono dei benefit	2021	2022	2023
BORIO MANGIAROTTI			
Contributo iscrizione associazione	non attivo	non attivo	1
- Assicurazione sulla vita	5	5	5
- Fondo assistenza sanitaria integrativa	5	8	5
- Auto	26	28	33
- Scooter	1	1	2

Nel corso del 2023, abbiamo introdotto il **Frigo Foorban**, una soluzione innovativa, conveniente e flessibile per mangiare sano in ufficio. Il distributore comprende una vasta gamma di piatti e snack sani e sostenibili per tutti i dipendenti.

L'anno scorso abbiamo partecipato, tramite la Fonda-

zione Claudio De Albertis, alla staffetta di beneficenza Relay Marathon, devolvendo l'intero ammontare della quota di iscrizione vari progetti Solidali.

Siamo inoltre orgogliosi di continuare a sponsorizzare la squadra Basket Rozzano ed essere promotori del festival del "fare città" Utopian Hours.

Infine, ci impegniamo ad organizzare visite guidate all'interno dei nostri cantieri per gli studenti del Politecnico di Milano, così da permettere loro di entrare nel vivo delle attività di cantiere e meglio comprendere la gestione di tutte le operazioni necessarie alla realizzazione dell'opera.

L'organico aziendale

Per meglio descrivere l'organico e la sua composizione riportiamo, in ac-

cordo con quanto richiesto dal GRI, i dati relativi alle risorse umane suddivisi per

genere, tipologia di contratto, di impiego e figura professionale⁸.

Dipendenti per genere e forma di impiego	2021	2022	2023
BORIO MANGIAROTTI			
Full-time			
Donna	12	12	16
Uomo	49	51	52
Part-time			
Uomo	-	-	1
Totale complessivo	61	63	69

Nel 2023 le tipologie di contratto risultano essere pari al **100% per i dipendenti assunti con un contratto a tempo indeterminato**. Si specifica poi l'eccezione per una risorsa che lavora presso i nostri uffici con un contratto di Stage, la quale non è conteggiata all'interno dei lavoratori dipendenti. Inoltre, durante il corso del 2023, il contratto con una risorsa, su richiesta della risorsa stessa, si è trasformato da full time a part time.

La **presenza femminile in azienda risulta in aumento** rispetto ai due anni precedenti: le donne **occupano il 27%** dei dipendenti aventi qualifica di impiegato, mentre rimane invariata, rispetto all'annualità precedente, la percentuale pari al 20% di donne dipendenti aventi qualifica di dirigente.

Come Borio Mangiarotti, ribadiamo con fermezza il nostro rifiuto nei confronti di qualsivoglia forma di discriminazione su opinioni

politiche e sindacali, religiose, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, stato di invalidità, aspetto fisico, condizione economica-sociale, in generale qualsiasi attributo individuale dell'essere umano.

Nel corso del 2023 non si sono verificati casi di discriminazione, dato che conferma la tendenza degli anni precedenti.

⁸ Si precisa che l'informativa relativa ai lavoratori dipendenti esclude i tre membri del Consiglio di Amministrazione, costituiti da due figure femminili e da una figura maschile con età compresa fra i 30 e i 50 anni che ricoprono la qualifica di dirigente.

Dipendenti per genere e tipologia di contratto	2021	2022	2023
BORIO MANGIAROTTI			
Tempo indeterminato - Apprendistato			
Donna	0	0	0
Uomo	2	1	0
Tempo Indeterminato			
Donna	12	12	16
Uomo	47	48	53
Tempo determinato			
Donna	0	0	0
Uomo	0	2	0
Totale complessivo	61	63	69

Dipendenti per fascia d'età e genere	2021			2022			2023		
Borio Mangiarotti	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Fino a 29 anni	0	5	5	2	4	6	1	6	7
30-50 anni	7	21	28	3	25	28	7	22	29
> 50 anni	5	23	28	7	22	29	8	25	33
Totale complessivo	12	49	61	12	51	63	16	53	69

Dipendenti per figura professionale	2021	2022	2023
BORIO MANGIAROTTI			
Dirigente	5	5	5
Operaio	7	8	7
Impiegato	48	50	55
Quadro	1	0	2
Totale complessivo	61	63	69

Per quanto riguarda il congedo parentale tutti i dipendenti che ne hanno usufruito, sia nei due anni precedenti che nel corso del 2023, sono rientrati in forza all'interno dell'organico. Pertanto, il **tasso di rientro**⁹ a lavoro è stato pari al 100% per entrambi

gli anni di rendicontazione, registrando inoltre un tasso di retention¹⁰ pari, anch'esso, al 100% per i congedi parentali usufruiti nel 2023. Questo si traduce in un segnale positivo rimasto invariato per il triennio di riferimento; il 100% dei rientri in azienda è frutto di una

cultura aziendale inclusiva, che punta a supportare i dipendenti in un momento particolare della loro carriera. Il rientro è segno anche di **continuità operativa** e attaccamento da parte dei dipendenti, nel quale confidiamo e cerchiamo sempre di alimentare.

Congedo parentale	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale;	1	0	1	2	1	2
numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale;	1	0	1	2	1	2
numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro;	1	0	1	2	1	2
numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale;	1	0	1	2	1	2
numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel/i precedente/i periodo/i di rendicontazione;	1	0	1	2	1	2
Tasso di rientro al lavoro	100	0	100	100	100	100
Tasso di retention	100	0	100	100	100	100

Con l'obiettivo di aumentare la nostra consapevolezza relativamente alla remunerazione ad oggi ricono-

sciuta ai nostri dipendenti, anche per il 2023 abbiamo proceduto con la valutazione del divario retributivo

di genere, ossia il rapporto tra il salario annuale medio percepito da dipendenti donne e uomini a parità di

⁹ Tasso di rientro: equivale al numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale diviso per il numero totale dei dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale, moltiplicato per 100.

¹⁰ Tasso di retention: equivale al numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro al termine del congedo parentale diviso per il numero totale dei dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parental nel/i precedente/i periodo/i di rendicontazione, moltiplicato per 100.

mansione svolta. I risultati evidenziano ancora una posizione favorevole per le figure maschili; in particolare, il trattamento retributivo risulta maggiormente allineato per le figure

che ricoprono ruoli dirigenziali (nel 2023 la remunerazione femminile mediamente risulta pari a circa l'84% della retribuzione maschile), mentre per i ruoli impiegatizi si è subito un decremento

generale fino ad arrivare al 61% di retribuzione femminile rispetto al 71% dell'anno precedente, sempre in relazione alla remunerazione maschile.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (%)	2022	2023
Dirigenti	86%	84%
Impiegati	71%	61%
Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (%) - Impiegati	2022	2023
Impiegati - Livello 2	72%	82%
Impiegati – Livello 4	82%	104%
Impiegati – Livello 5	82%	69%
Impiegati – Livello 6	86%	80%
Impiegati – Livello 7	93%	100%

CATEGORIE PROTETTE

Nel triennio di rendicontazione, siamo risultati conformi alla Legge 68/99,

riguardante l'assunzione in organico di figure professionali appartenenti alle

categorie protette.

L'attenzione per la comunità locale: il Fondo Claudio De Albertis

Per noi di Borio Mangiarotti mantenere relazioni solide con il territorio e la comunità che lo abita è essenziale. L'ascolto e la comprensione delle esigenze locali sono elementi intrinseci al nostro lavoro. Con i nostri progetti, puntiamo a generare un impatto positivo sul territorio e sulla vita delle persone che abiteranno i quartieri e gli edifici da noi realizzati. Per questo, riteniamo essenziale ascoltare e comprendere le richieste e le necessità della comunità che ci circonda.



Fondazione Claudio De Albertis

Nel 2021 con l'istituzione del Fondo Fondazione Claudio De Albertis, abbiamo intrapreso un percorso con l'obiettivo di sostenere iniziative e progetti di utilità sociale promossi da enti pubblici e organizzazioni del terzo settore presenti nel territorio milanese. Questi

progetti si concentrano principalmente sulla riqualificazione e valorizzazione degli spazi pubblici, dei luoghi di aggregazione e delle aree verdi della città. Il fondo mira a sensibilizzare sui temi della sostenibilità e dell'inclusione sociale, con un focus specifico sullo sviluppo del territorio e sull'empowerment dei giovani, contribuendo attivamente al benessere della nostra comunità locale.

Già nel 2022 sono stati avviati diversi progetti sociali, come il Playground Stelvio, o la grande opera murale "Necesse", descritta nel precedente report di sostenibilità.

Nel 2023 è proseguito il progetto "OUT. Il Cortile Sociale", che ha come obiettivo quello di migliorare la qualità e la fruibilità degli spazi interni ed esterni di un vecchio mercato adesso riqualificato grazie a Borio

Mangiarotti, al Dipartimento di Design del Politecnico di Milano e alle attività introdotte da Off Campus Nolo. Oltre a collaborare con le diverse realtà locali, vengono favorite la socialità e l'aggregazione della comunità locale.

Alla fase ideativa del progetto, per l'appunto l'idea di riqualificare il cortile interno del mercato per attrezzarlo a spazio sociale per la comunità, sono seguite la fase prototipale e quella esecutiva fino all'inaugurazione del cortile nell'autunno 2023.

PREMI OTTENUTI

Nel 2022, grazie all'impegno profuso dalla Fondazione Claudio De Albertis abbiamo raggiunto due grandi traguardi che ci riempiono di orgoglio: il Premio Impresa & Valore e il Premio Impresa & Lavoro conferiti

dalla Camera di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi a riconoscimento del nostro costante impegno verso la comunità tramite il sostegno a progetti ed iniziative di utilità sociale.

Nel 2023 è stato conferito a Regina De Albertis il prestigioso premio “Rosa Camuna 2023” della Regione Lombardia che riconosce pubblicamente l’impegno, l’operosità, la creatività e l’ingegno di coloro che si siano particolarmente distinti nel contribuire allo sviluppo economico, sociale, culturale e sportivo della Lombardia.”

IL COMMUNITY ENGAGEMENT

La nostra strategia aziendale si fonda su pratiche e iniziative sostenibili, mettendo al centro l’ambiente, le persone e il territorio per poter creare valore condiviso.

Nel 2023 abbiamo inaugurato il parco di SeiMilano, uno spazio sostenibile e inclusivo, destinato a diventare un nuovo luogo di aggregazione per Milano,

aprendolo in anteprima per un’intera giornata agli abitanti e alla cittadinanza, con un ricco programma di appuntamenti e attività per tutte le età. Il progetto “Ci vuole un seme”, è stato avviato nel corso del 2021 proprio con l’obiettivo di coinvolgere attivamente gli abitanti del quartiere, in special modo i più piccoli, nella nascita del parco urbano di SeiMilano. L’iniziativa, a tappe, si è articolata lungo le quattro stagioni: a ottobre i bambini hanno partecipato a una giornata di semina in occasione della simbolica cerimonia di posa delle prime piante e prima di Natale a una lezione sulla sostenibilità, realizzando con materiali naturali e di recupero le decorazioni per l’albero di Natale della scuola. Per le festività natalizie, poi, le cesate che delimitano l’area del cantiere di SeiMilano hanno ospitato i disegni di questi giovanissimi artisti in erba donando un tocco di atmosfera natalizia al quartiere. E proprio perché a Natale non c’è cosa più bella che condividere, abbiamo deciso di diffondere un po’ di spirito natalizio in città. Grazie all’aiuto di speciali Babbi Natale abbiamo portato albero, addobbi,

panettoni e anche sorrisi presso alcuni centri aggregativi (LambraTeam, CD Giambellino e Casa per fare insieme).

In primavera il progetto ha coinvolto nuovamente i bambini nelle attività di semina degli orti pedagogici presenti all’interno del Parco e allestendo le cesate che delimitano il cantiere con i loro disegni portando colori e vivacità al quartiere. Durante l’estate, invece, i bambini si sono cimentati con una lezione pratico-teorica di yoga all’interno del parco, verificando anche la crescita delle piantine seminate in primavera.

Le attività che hanno visto il coinvolgimento attivo di famiglie e bambini non si sono fermate al quartiere di SeiMilano. Al parco Gonin Giordani, infatti, in prossimità del cantiere Tirana24, situato nell’omonima piazza, si è disputata la prima edizione dell’Umarell Cup, una giornata all’insegna dello sport con l’obiettivo di stimolare nei giovanissimi l’attenzione ai temi della sostenibilità, dell’inclusione, del rispetto del territorio e dell’importanza del “fare squadra” per raggiungere obiettivi con-

divisi, favorendo la crescita del senso di appartenenza alla comunità. I bambini si sono dapprima sfidati in una serie di prove di atletica (staffetta, resistenza, velocità, salto in lungo e lancio del vortex), per poi cimentarsi con GoGoals!, il gioco ideato dall’Onu per aiutare i più giovani a comprendere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e a illustrare cosa ognuno di noi può fare per contribuire a raggiungerli. Nei giorni precedenti alla Umarell Cup, proprio i 17 Obiettivi e il ruolo dello sport come attivatore di comunità sono stati l’argomento di una lezione in classe che ha coinvolto gli alunni in una riflessione sul tema dello sviluppo sostenibile.

A fine 2023 abbiamo promosso il progetto **Wonder Why**, coinvolgendo circa 200 bambini della scuola Primaria F.S. Cabrini e della scuola Secondaria IC Munari di Milano per creare delle luminarie natalizie. Le creazioni dei bambini hanno dato vita a nuova e inedita scrittura di luce. Le cuffie per ascoltare la musica, i musi simpatici di un gattino e un cane, il simbolo dell’infinito, il pianeta stretto in un abbraccio, due mani che



Progetto Wonder Why

si avvicinano formando un cuore: sono queste alcune delle originali installazioni che hanno illuminato e valorizzato via delle Forze Armate e via delle Betulle nel municipio 7 dando voce al pensiero e alla creatività dei bambini, veri protagonisti del progetto.

Infine, il progetto di **Community Development SeiMilano**, dove il primo anno ci siamo focalizzati sull'esplorazione, l'attivazione e l'engagement, mappando in modo dettagliato i servizi offerti sul territorio

e le categorie di persone che potevano incontrarsi e partecipare. Parallelamente, è stata profilata, attraverso la condivisione di un sondaggio, la comunità, il che ci ha permesso di comprendere meglio le esigenze dei residenti. Successivamente, è stato introdotto uno strumento digitale, Planet APP, per facilitare l'interazione tra gli utenti e l'accesso ai servizi presenti, utilizzato dal 68% degli intervistati.

Il primo anno si può riassumere in un approccio mirato allo sviluppo della comunità,

cercando di trasformare un quartiere in un luogo dinamico e coeso. Sono stati creati eventi comunitari come feste di Halloween e Natale per rafforzare le relazioni di vicinato, coinvolgendo fino a 480 partecipanti.

Durante il secondo anno, puntiamo a consolidare i risultati ottenuti nel primo, completando gli spazi comuni e continuando a favorire l'organizzazione di eventi con l'obiettivo di rendere SeiMilano un modello di sviluppo inclusivo e partecipato.



Progetto SeiMilano

Urbano



Urbano, giunto all'ottava edizione, è il **magazine di Borio Mangiarotti** nato nel 2020 in occasione del centenario della società, in collaborazione con MoSt, agenzia creativa specializzata in progetti editoriali.

Con un linguaggio immediato e fruibile da tutti, Urbano affronta i temi legati all'urbanistica e all'architettura attraverso un taglio originale e inconsueto con lo scopo di promuovere e diffondere cultura.

Grazie alla molteplicità di

saperi e professionalità e le tante voci che vi scrivono e collaborano (accademici, architetti, scrittori, direttori artistici), Urbano può definirsi un vero e proprio incubatore di idee e visioni.

Ogni numero è concepito come una monografia, con un approfondimento su un soggetto specifico dal quale però emergono questioni trasversali, nuovi punti di osservazione e spunti di riflessione sul mondo urbano.

Attraverso le pubblicazioni di Urbano vogliamo

continuare a comunicare e a sostenere le tendenze urbane come per esempio il poetry slam, un movimento di poesia performativa che ha l'obiettivo di riportare la poesia come forma d'arte all'interno della comunità. Anche la musica trova spazio nelle pagine del nostro magazine: nel numero 7, dedicato al Sapere Diffuso, abbiamo raccontato di come certi luoghi hanno il potere di far nascere cultura e di diffonderla creando aggregazione e il MI AMI Festival è uno di questi.

Inoltre, il magazine ospita una rubrica dedicata agli studenti, AAAcademy, che tramite una open call, seleziona tra i progetti candidati quello più meritevole di essere pubblicato sul numero cartaceo, mentre nella versione digitale dà spazio ai portfolio fotografici di giovani artisti.

Sviluppo delle competenze dei dipendenti

GRI 404-1| GRI 205-2

Mantenere il personale aggiornato e curioso è importante in quanto gli consente di accedere a corsi formativi più adeguati alle mansioni svolte, in linea con gli obblighi legislativi e con l'obiettivo di creare un terreno fertile di informazioni utili su varie tematiche.

L'evoluzione delle normative edilizie, l'introduzione di nuove tecnologie e materiali, e la crescente attenzione verso la sostenibilità e l'efficienza energetica richiedono un costante aggiornamento delle competenze tecniche (hard skill). Allo stesso tempo, la pianificazione e gestione di progetti edilizi richiedono capacità organizzative e di leadership (soft skill), per gestire

le risorse disponibili in modo efficiente e comunicare chiaramente con tutte le parti coinvolte, evitando incomprensioni e conflitti che potrebbero compromettere i risultati finali.

La formazione erogata è di duplice natura: obbligatoria e non obbligatoria.

- La formazione obbligatoria comprende i corsi sulla la salute e la sicurezza sul lavoro, la protezione dei dati ai sensi del GDPR 679/2016, e sul Modello 231 adottato.
- La formazione non obbligatoria riguarda l'accrescimento delle competenze direttamente correlate alle mansioni svolte nonché la conoscenza delle

mansioni altrui. Nel corso del 2023 abbiamo inserito all'interno del nostro piano formativo interno anche argomenti che riguardano la sostenibilità, oltre a corsi sui sistemi di gestione integrati.

Nella tabella successiva si mostrano, in termini quantitativi, le attività formative che nel 2023 abbiamo realizzato per un monte ore pari a **388**. Le ore di formazione erogate risultano in leggera diminuzione rispetto all'anno. Vengono riportate di seguito le figure professionali che hanno ricevuto formazione, comprendendo anche tre consiglieri del CdA che ricoprono il ruolo di Dirigenti.

Numero di dipendenti formati	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	1	4	5	1	3	4	3	4	7
Quadri	-	1	1	-	2	2	-	2	2
Impiegati	11	37	48	6	31	37	14	28	42
Operai	-	7	7	-	3	3	-	1	1
Totale	12	49	61	7	39	46	17	35	52

Ore di formazione - Totale	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	-	-	8	24	32	19	32	51
Quadri	-	-	-	-	8	8	-	16	16
Impiegati	22	605	627	48	446	494	116	203	319
Operai	-	28	28	-	38	38	-	2	2
Totale	22	633	655	56	516	572	135	253	388

Ore medie di formazione	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	-	-	8	6	6,4	6,3	8	7,3
Quadri	-	-	-	-	-	-	-	8	8
Impiegati	2	16,4	13,1	4,4	12,1	10,3	8,3	7,3	7,6
Operai	0	4,7	4,7	0	4,8	4,8	-	2	2
Totale	1,8	13,5	11,1	4,7	10,3	9,2	7,9	7,2	7,5

L'erogazione dei corsi formativi ha subito una lieve diminuzione poiché abbiamo deciso di integrare ulteriori

corsi per quanto concerne la formazione non obbligatoria. Di seguito si riportano i corsi

specifici effettuati con le rispettive ore erogate suddivise tra Dirigenti, Impiegati e Quadri.

Formazione non obbligatoria Corsi Specifici	2023			
	N° ore erogate ai Dirigenti	N° ore erogate agli Impiegati	N° ore erogate ai Quadri	Totale ore erogate
Sostenibilità	48	96	8	152
Sostenibilità: Management & Procurement	-	9	-	9
Sostenibilità: Comunicazione	3	3	-	6
Sistemi di gestione integrati	-	24	-	24
Formazione tecnica	-	10	-	10
Totale	51	142	8	201

Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI 403-3 | GRI 403-4 | GRI 403-5 | GRI 403-7 | GRI 403-9 | GRI 403-10

La salute e la sicurezza sul lavoro sono per il settore in cui operiamo pilastri fondamentali dell'agire di impresa.



Da settembre 2009 ci siamo dotati della certificazione

ISO 45001:2018, relativa al **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro**; tramite il quale siamo in grado di identificare accuratamente i rischi specifici per le attività da svolgere e di implementare misure preventive e protettive adeguate a ridurli al minimo.

Inoltre, all'interno del Codice Etico, abbiamo formalizzato i principi ispiratori che ci guidano in materia di salute e sicurezza:

- evitare i pericoli, quando possibile;
- valutare i rischi che pos-

sono essere evitati;

- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo, per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni del lavoro, le relazioni sociali e l'influen-

za dei fattori dell'ambiente di lavoro;

- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Inoltre, sempre nel 2022, siamo stati tra i vincitori del Contest **"MANIFESTO della sicurezza partecipata"** la cui premiazione è avvenuta presso la Triennale di Milano.



Sistema di gestione della salute e sicurezza e valutazione dei rischi

GRI 403-1 | GRI 403-2

Il sistema di gestione della salute e della sicurezza è basato sui requisiti di legge del Dlgs 81/2008 e sui requisiti da normativa volontaria ISO 45001 del 2018.

I principali rischi ai quali i nostri lavoratori risultano esposti sono:

- Rischi infortunistici relativi ai cantieri temporanei o mobili ed in particolare relativi alle lavorazioni in quota;
- Rischi correlati alla movimentazione manuale dei carichi, all'utilizzo di attrezzature munite di videoterminali ed all'esposizione ad agenti fisici, rumori, vibrazioni meccaniche, microclima sfavorevole e polveri inorganiche;
- Sostanze pericolose ed esposizione ad agenti chimici.

All'interno del sistema di gestione della salute e della sicurezza ci siamo dotati delle **schede per la defini-**

zione del Piano di sicurezza di mansione, che contengono l'elenco dei pericoli e dei rischi associati ad ogni singola mansione, la valutazione qualitativa e quantitativa degli stessi rischi, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione nonché la programmazione di tali misure.

Abbiamo inoltre previsto una procedura specifica **per la gestione delle non conformità**, allo scopo di prevenirne la ripetizione. Svolgiamo, infatti, periodicamente un riesame sistematico di tutte le non conformità emerse, nel quale evidenziamo eventuali condizioni che influiscono negativamente sulla salute e sicurezza del lavoro, così da adottare specifiche azioni correttive in merito.

Partecipazione e formazione dei lavoratori

GRI 403-4 | GRI 403-5

Invitiamo sempre i nostri lavoratori a **segnalare eventuali pericoli e situazioni pericolose sul lavoro**, attenendosi a quanto specificato nel documento di gestione delle non conformità o mediante comunicazioni verbali dirette in occasione di specifici incontri.

Siamo ligi nel condividere ad ogni lavoratore, al mo-

mento dell'assunzione, il Documento di Valutazione dei Rischi, e a dotarlo dei Dispositivi di Protezione Individuale utili allo svolgimento del proprio ruolo.

Per mantenere informati e costantemente aggiornati i nostri lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro, organizziamo periodiche sessioni di formazione, te-

nendo conto dei rischi generici e specifici individuati dal Documento di Valutazione dei Rischi. Nello specifico, nel corso del 2023, è avvenuta una riduzione delle ore di formazione ma abbiamo erogato **187 ore di formazione** che hanno visto il coinvolgimento di 17 risorse.

Tipologia di formazione obbligatoria	2021		2022		2023	
	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti	N° ore di formazione	N° dipendenti coinvolti
Salute e sicurezza - generale	86	7	-	-	22	3
Salute e sicurezza - specifica	249	44	308	39	163	13
Training on the job	-	-	-	-	2	1
Totale	335	51	308	39	187	17

In accompagnamento ai momenti formativi, procediamo con la condivisio-

ne delle iniziative tramite comunicazioni verbali, segnaletica, esposizione in

bacheca o tramite comunicazione elettronica, come telefono, sms o e-mail.

Servizio di medicina del lavoro

Oltre al Testo Unico la **sorveglianza sanitaria**, per i frequentatori di cantiere viene normata dal *D.P.R. 292/63 – Vaccinoprofilassi Antitetanica* e dal *D.P.R.*

9.10.1990 n. 309 – assunzioni di sostanze psicotrope o stupefacenti.

Il **Medico Competente** si occupa di collaborare

nell’attuazione della valutazione dei Rischi, definendo e attuando i piani sanitari per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori soggetti a rischi.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

GRI 403-9 | 403-10

Analizziamo incidenti, infortuni o malattie professionali ogni volta che si verificano, effettuando una valutazione con lo scopo di:

- a. determinare eventuali carenze del sistema di gestione in termini procedurali, organizzativi, tecnico-impiantistici o di carattere formativo;
- b. identificare la necessità o il bisogno di un’azione correttiva;

- c. individuare le opportunità di un’azione preventiva;
- d. riscontrare le opportunità per un miglioramento continuo.

I risultati delle analisi vengono condivisi con Datore di lavoro (DDL), tutti i Dirigenti di Cantiere (DDC), RSPP, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i Capi Cantiere ed

i lavoratori interessati, per poi essere riportati all’interno del **Rapporto di Indagini di Infortunio**.

Inoltre, in caso di infortunio come significativo, attiviamo le verifiche necessarie per accertare se il Documento di Valutazione dei Rischi in vigore al momento dell’infortunio, fosse adeguato a prevenire il rischio connesso. In caso di inadeguatezza procediamo alla rielaborazione del documento.

Nel corso del 2023 si è registrato unicamente un infortunio, come riportato

nei seguenti prospetti riepilogativi che prendono in considerazione gli infortuni

registrati e il numero di ore lavorate.

Infortuni sul lavoro	DIPENDENTI		
Numero di infortuni	2021	2022	2023
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	1	-	1

Principali tipologie di infortuni sul lavoro	DIPENDENTI		
Tipologia di incidente	2021	2022	2023
Caduta e scivolamento	-	-	1
Incidente sulla strada	-	-	-
Urtato da/contro	1	-	-

Dati temporali			
	2021	2022	2023
N° di ore lavorate	116.974	117.788	152.064

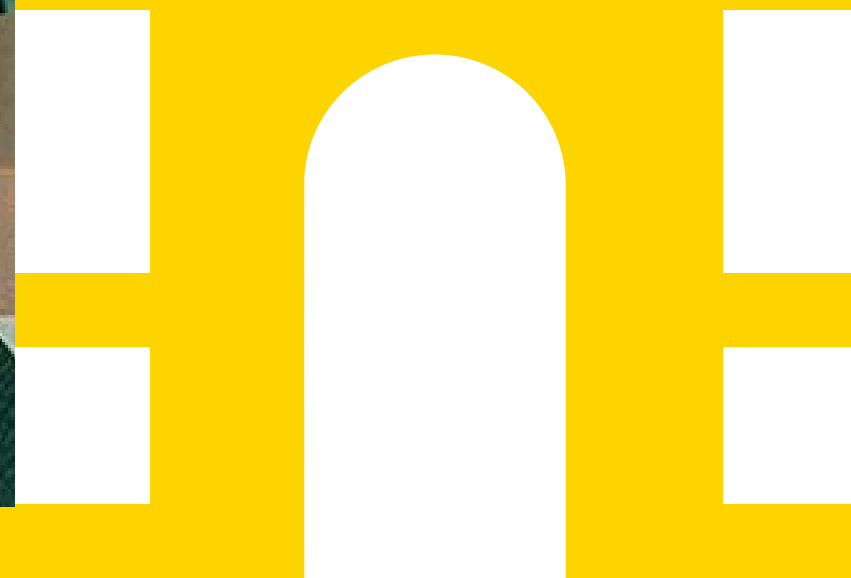
Tasso di decessi ed infortuni	DIPENDENTI		
	2021	2022	2023
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	9	-	7

*Il tasso di infortuni sul lavoro viene calcolato come:

$$\frac{\text{Il numero di infortuni sul lavoro registrabili}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times 1,000,000$$



Borio Mangiarotti e l'attenzione per l'ambiente



Gli impatti ambientali

GRI 301-1 | GRI 302-1 | GRI 302-3 | GRI 303-1 | GRI 303-5
GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 306-3 | GRI 306-4 | GRI 306-5

Per allineare i nostri valori e i nostri obiettivi aziendali alla sfera ambientale, **dal 2012** abbiamo ottenuto la certificazione **ISO 14001**, integrando le pratiche di gestione ambientale nei nostri meccanismi di gestione, Le crescenti pressioni ambientali e una maggiore

sensibilità degli stakeholder, sia interni che esterni, ci spingono oggi ad accelerare le azioni per mitigare gli aspetti ambientali delle nostre attività. Cerchiamo sempre l'approccio migliore, mantenendoci aggiornati sulle buone pratiche del settore e sulle

nuove tecnologie. In questo modo, non solo contribuiamo a preservare il nostro territorio per le generazioni future, ma creiamo anche benefici tangibili per la nostra azienda.



Gestione energetica

GRI 302-1 | GRI 302-3

La gestione del consumo energetico riveste un ruolo cruciale per la nostra Organizzazione, poiché l'utilizzo dell'energia è fondamentale dall'inizio dei progetti di costruzione fino al termine dell'opera. Monitorare i nostri consumi attuali ed i principali vettori energetici utilizzati rappresenta il punto di partenza

per valutare il nostro impatto ambientale, sia in termini di consumo che di relativa impronta in termini di impronta carbonica associata. L'aumento dei costi energetici e la loro crescente incidenza sulle nostre performance, ci spingono a potenziare il monitoraggio di questi dati: questo ci permette di valutare interventi di efficientamen-

to energetico che possano portare a benefici doppi: ridurre l'impatto ambientale e contenere i costi energetici. Nella stesura del presente documento, abbiamo rendicontato i consumi energetici relativi alla nostra sede, al deposito e ai cantieri attivi negli anni di riferimento:

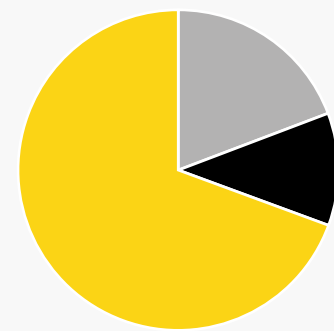
- CANTIERE **SEIMILANO**
- CANTIERE **CERTOSA135**
- CANTIERE **“CASA DEI RAGAZZI” OLGiate MOLGORA**
- CANTIERE **ARRIVABENE14**
- CANTIERE **CEFALONIA18**
- CANTIERE **TEOCRITO56**
- CANTIERE **TOG**
- CANTIERE BISTOLFI (solo 2023)
- CANTIERE TIRANA24 (solo 2023)
- CANTIERE TREZZO D'ADDA (solo 2023)

Rispetto all'anno precedente, nel 2023 si registra un aumento dei consumi dell'organizzazione pari al **12%**, poiché vi sono più cantieri attivi rispetto all'anno precedente; inoltre è stato integrato, all'interno della rendicontazione dei consumi energetici, il deposito utilizzato come magazzino per i materiali utili alle attività di Borio Mangiarotti.

L'energia elettrica si configura come vettore energetico maggiormente utilizzato (70%). L'energia elettrica complessivamente consumata e prelevata dalla rete proviene al **100% da fonti rinnovabili**, evidenza che attestiamo grazie all'avvenuto rilascio delle relative **GARANZIE d'Origine**. Infine, la

restante parte del consumo totale energetico comprende il carburante, diviso in gasolio e benzina utilizzato per flotta aziendale.

Composizione del fabbisogno energetico 2023



● 70% Energia Elettrica
● 11% Gasolio
● 19% Benzina

Consumi energetici - Gj[1] ¹¹	2021	2022	2023
Combustibile (Gj)			
Carburante diesel per fotta aziendale	601,6	487,1	722,0
Carburante benzina per flotta aziendale	1.028,5	828,1	1.220,7
Totale Combustibile (Gj)	1.630,1	1.315,2	1.942,8

Energia Elettrica - Gj	2021	2022	2023
Consumo totale energia elettrica - Gj	2.953,9	4.399,3	4.404,3
Totale consumo - Gj	4584,03	5714,45	6.347,0

¹¹ [1] Fonte fattori di conversione utilizzati:
Energia elettrica: IPCC 2021 GWP 100
Carburante Diesel: IPCC 2021 GWP 100

Emissioni atmosferiche

GRI 305-1 | GRI 305-2

Siamo consapevoli che la nostra attività di impresa contribuisce alle **emissioni di gas serra antropogeniche** che sono la principale causa del riscaldamento globale. Per questo motivo riteniamo essenziale perseguire il percorso di quantificazione delle nostre attività in termini di CO₂e. Allo stesso tempo, crediamo che valutare l'opportunità di risposta ai cambiamenti climatici attraverso l'adeguamento e la revisione delle fasi del nostro modello di business possa costituire un vero vantaggio competitivo. Come si evince dalle tabelle successive, nel 2023 le emissioni **Scope 1** risultano aumentate lievemente in confronto al biennio prece-

dente. Mentre le emissioni **Scope 2** correlate al numero di cantieri attivi nel 2023, si allinea al quantitativo dello scorso anno. Considerando la metodologia location-based nel corso del 2023, le emissioni di Scope 1 sono aumentate del 48% per entrambe le categorie di carburante consumato. Di contro le emissioni di Scope 2 relative al consumo di energia elettrica non hanno avuto un aumento in confronto all'anno precedente. La somma relativa alle emissioni di Scope 1 e Scope 2 misurano un aumento totale del 12%. Come Borio Mangiarotti, abbiamo scelto, dal 2022, di acquistare energia elet-

trica proveniente da fonti **100% rinnovabili**; pertanto, secondo l'approccio location-based, le emissioni di Scope 2 indirette, derivanti dall'energia acquistata in rete, hanno un impatto nullo nel 2023. In conformità con quanto richiesto dal GRI (Informativa 305-1 e 305-2) si riportano i dati sulle emissioni prodotte dai consumi di carburante della flotta aziendale di Borio Mangiarotti degli anni 2021-2022-2023 e le emissioni derivante dall'energia elettrica, esplicitate con le due metodologie (market-based e location-based):

Scope 1

Emissioni GHG Scope 1 ¹²	Udm	2021	2022	2023
Carburante gasolio per flotta aziendale	tCO ₂ e	44,53	36,06	53,45
Carburante benzina per flotta aziendale	tCO ₂ e	73,59	59,25	87,34
Totale Scope 1	tCO ₂ e	80,59	132,84	140,79

Scope 2 – Metodologia Location Based

Emissioni GHG Scope 2 ¹³	UdM	2021	2022	2023
Energia elettrica da fonti 100% rinnovabili coperti da Garanzie d'Origine – metodologia Location based ¹⁴	tCO ₂ e	201,61	300,25	300,59
Totale Scope 2	tCO ₂ e	201,61	300,25	300,59

Scope 2 – Metodologia Market Based

Emissioni GHG Scope 2 ¹⁵	UdM	2021	2022	2023
Energia elettrica da fonti 100% rinnovabili coperti da Garanzie d'Origine - metodologia Market based ¹⁶	tCO ₂ e	0	0	0
Totale Scope 2	tCO ₂ e	0	0	0

¹³ Fonte fattori di emissione utilizzati:
Energia elettrica: Rapporto ISPRA 363/2022.

¹⁴ FONTI GRI: La metodologia location-based considera l'intensità media delle emissioni di GHG delle reti sulle quali si verifica il consumo di energia, utilizzando principalmente i dati relativi al fattore di emissione medio della rete.

¹⁵ Fonte fattori di emissione utilizzati:
Energia elettrica: Rapporto ISPRA 363/2022.

¹⁶ FONTE GRI: La metodologia market-based considera le emissioni da elettricità che un'organizzazione ha intenzionalmente scelto con forma contrattuale (o la mancanza di tale scelta).

Gestione delle risorse idriche

GRI 303-1 | GRI 303-5

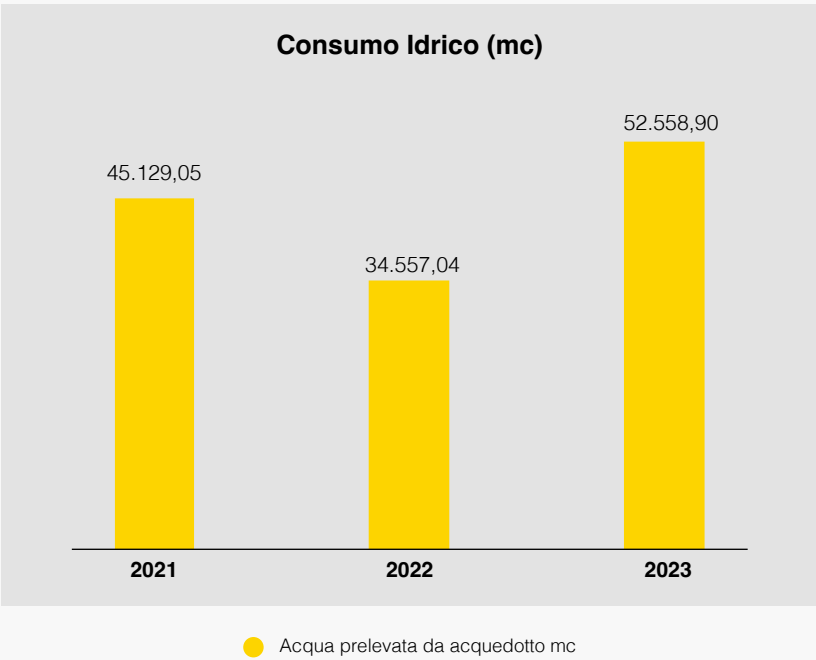
Riteniamo che la risorsa idrica sia un bene prezioso che vada utilizzato responsabilmente; a questo proposito, internamente, abbiamo redatto una procedura aziendale che ha come obiettivo quello di meglio descrivere e gestire la tutela dell'utilizzo dell'acqua per la sede di Borio Mangiarotti e per tutti i cantieri direttamente gestiti e avviati.

Il nostro consumo di acqua è prevalentemente legato ai servizi igienico sanitari ed il nostro approvvigionamento deriva esclusivamente

dall'acquedotto pubblico.

Guardando agli scarichi idrici, le acque reflue dell'ufficio e del magazzino confluiscono alla rete fognaria; la gestione degli scarichi idrici generati dalle attività di cantieri è affidata al dirigente di cantiere.

Di seguito abbiamo quantificato la totalità del nostro consumo:



I principali materiali utilizzati

GRI 301-1

Gestiamo in modo accurato i materiali che impieghiamo nei cantieri attivi, predisponendo ed aggiornando per ognuno di essi un apposito inventario, che contiene tutti i materiali e le lavorazioni acquisite nell'ambito della realizzazione dello stesso.

Ad oggi, non abbiamo strutturato un processo per la raccolta ed il monitoraggio dei dati omogeneo per tutti i cantieri; riconosciamo però l'importanza di comunicare quali sono i materiali che utilizziamo principalmente per le nostre attività e il nostro impatto in termini di consumo delle stesse.

Abbiamo quindi proceduto con una prima quantificazione dei materiali che maggiormente utilizziamo espressa in termini di peso o volume, ricorrendo, grazie alle caratteristiche tecniche, a stime laddove il dato a disposizione risulti in differenti unità di misura.

Etichette di riga	Kg	m³
Acciaio	10811453,48	
Alluminio	21914,13998	
Argilla espansa		495,55494
Bitume		611,6190686
Calcestruzzo	396857685	
Cartongesso		12034,61457
Ferro	728646,2061	
Ghiaia		699,7221256
Ghisa	14567,7	
Gres	305347,7386	
Intonaco		3594,298308
Lamiera	84964,74567	
Lana di roccia		3297,493771
Laterizio		29011,8349
Legno		12965,84258
Pietra		144,7955008
Plastica		2288,47051
Polistirene		6418,948451
Poliuretano		3204,039952
Totale complessivo	408824579	74767,23468

La gestione dei rifiuti

GRI 306-3 | GRI 306-4 | GRI 306-5

L'attenzione che poniamo verso l'ambiente annovera anche la gestione dei rifiuti; ad oggi, siamo dotati di una procedura interna formalizzata per la gestione dei rifiuti da ufficio e attività di magazzino mentre la gestione dei rifiuti derivanti dall'attività di cantiere è affidata a ditte specializzate.

Nei nostri uffici abbiamo destinato degli appositi contenitori per permettere la **raccolta differenziata** dei rifiuti, che successivamente vengono svuotati per essere posizionati all'esterno dei locali e messi a disposizione del servizio pubblico per la raccolta finale.

La raccolta differenziata all'interno degli uffici divide:

- carta
- vetro
- plastica
- metalli
- indifferenziata, di natura igienica e di pulizia

Per quanto riguarda le batterie e gli accumulatori di piccole dimensioni esausti come telefoni e macchine fotografiche, vengono riposti nei contenitori appositi e successivamente smaltiti o recuperati anch'essi dal servizio pubblico. Infine, i toner delle stampanti e delle fotocopiatrici, apparecchiature elettriche obsolete vengono collocati in appositi contenitori distinti e presi in carico da **smaltitori autorizzati**.

Per quanto riguarda i rifiuti derivanti dal magazzino, sono provenienti da attività manutentive delle attrezzature e di pulizia. Questi rifiuti sono classificati come industriali e la loro gestione è in carico al responsabile del magazzino che provvederà a smaltirli correttamente. Prima dello smaltimento vengono appositamente conservati in contenitori o aree identificate e collocati in posizione che ne garantiscono la sicura accessibilità e la durata della loro con-

servazione. Nel presente documento, riportiamo per metodologia e trasparenza i dati del triennio, integrando poi i rifiuti generati, nel 2023, dalle attività degli uffici e dal deposito come descritto nel Modello unico di Dichiarazione Ambientale (MUD) differenziando tra rifiuti pericolosi e non pericolosi. Per l'anno 2023 abbiamo prodotto esclusivamente rifiuti di categoria non pericolosi, di cui la totalità è stata destinato al recupero.

CODICE CER	Descrizione	UdM	2021	2022
Rifiuti pericolosi				
17 06 03	Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	ton	1,5	
16 02 13	Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci 16 02 19 e 16 02 12	ton		1,0
Rifiuti non pericolosi				
17 04 05	ferro e acciaio	ton	7,0	
16 02 14	Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci 16 02 09 e 16 02 13	ton		0,4
Totale rifiuti prodotti		ton	8,5	1,4

CODICE CER	Descrizione	UdM	2021	2022
Rifiuti smaltiti				
17 06 03	Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	ton	1,5	
Rifiuti recuperati				
16 02 13	Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci 16 02 19 e 16 02 12	ton		1,0
17 04 05	ferro e acciaio	ton	7,0	
16 02 14	Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci 16 02 09 e 16 02 13	ton		0,4
Totale rifiuti prodotti		ton	8,5	1,4

CODICE CER	Descrizione	UdM	2022
Rifiuti non pericolosi recuperati			
080318	toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17	ton	0,02
170405	ferro acciaio	ton	2,5

I prossimi obiettivi di Borio Mangiarotti

Per il prossimo futuro abbiamo definito degli obiettivi precisi che rispecchiano la volontà di consolidare principi etici e responsabili all'interno del nostro operato.

Nello specifico sono stati individuati i seguenti obiettivi:

- Migliorare la raccolta rifiuti sia in sede che negli uffici di cantiere
- Favorire attività di team building e/o altre attività di formazione per i dipendenti
- Rafforzare la comunicazione interna sui temi della sostenibilità
- Mantenere e investire nella formazione dei nostri dipendenti
- Proseguire nel percorso di sostenibilità
- Proseguire nei progetti relativi alla mitigazione delle nostre emissioni, visionabili all'interno del nostro sito web
- Continuo investimento nei progetti di Community Engagement sul territorio di Milano
- Incentivare una politica paperless all'interno degli uffici e nei cantieri
- Intervenire sulla mobilità in termini di tipologia di mezzi utilizzati
- Valutare l'adozione di nuove certificazioni



Indice dei contenuti GRI e Tabella di correlazione

Dichiarazione d’uso	Borio Mangiarotti S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 01.01.2021 al 31.12.2023 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi fondamentali 2021.

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pagina
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica	6, 16
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	6, 16
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	6
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	La relazione con i fornitori	29
	2-7 Dipendenti	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44
	2-9 Struttura e composizione della governance	Struttura organizzativa	32
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	8
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	I nostri valori	22
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Struttura organizzativa	32
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Mappatura e coinvolgimento degli stakeholder	24
	2-30 Contratti collettivi	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44
GRI 3: Informativa su temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità	22
	3-2 Elenco di temi materiali	Analisi di materialità	22
	3-3 Gestione dei temi materiali	Stakeholder Engagement e Matrice di Materialità	22

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pagina
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Il valore economico generato e distribuito	36
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Il valore economico generato e distribuito	36
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Il Modello 231	34
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Sviluppo delle competenze dei dipendenti	34
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Il Modello 231	34
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	I principali materiali utilizzati	73
GRI 302: Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Gestione energetica	68
	302-3 Intensità energetica	Gestione energetica	68
GRI 303: Acqua e scarichi idrici	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Gestione delle risorse idriche	72
	303-5 Consumo di acqua	Gestione delle risorse idriche	72
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni atmosferiche	70
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni atmosferiche	70
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	La gestione dei rifiuti	74
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	La gestione dei rifiuti	74
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	La gestione dei rifiuti	74
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44
	401-3 Congedo parentale	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pagina
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	60
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	60
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	60
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	60
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	60
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza sul lavoro	60
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	60
	403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro	60
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	58
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Struttura organizzativa – Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	32, 44
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Le risorse umane e la valorizzazione del capitale umano	44
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Soddisfazione del cliente	44

Ogni giorno
costruiamo
un nuovo
modo di
vivere
la città.
Ascoltando,
pianificando,
sviluppando
progetti che
connettono
spazi e
persone.



