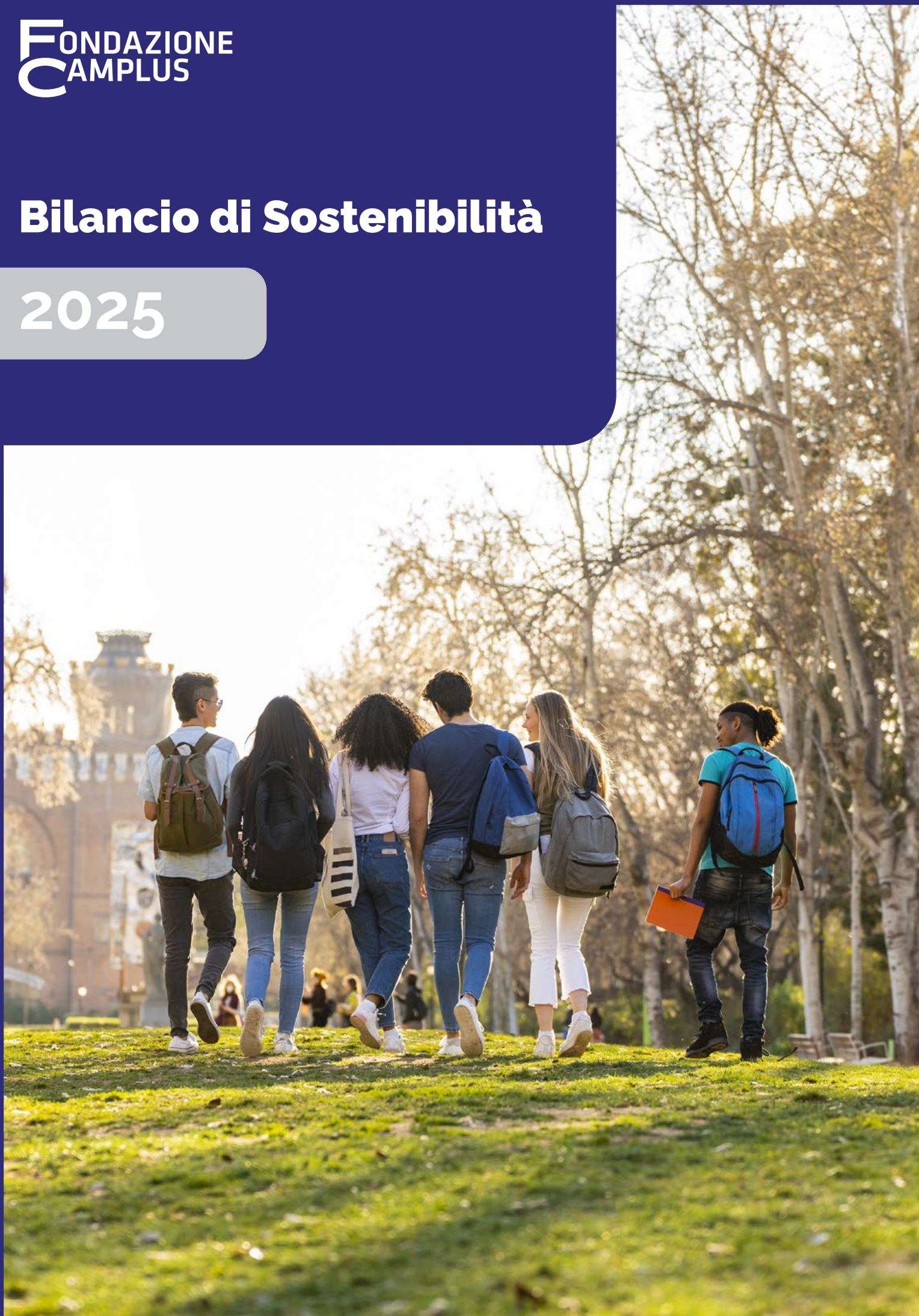
FONDAZIONE CAMPLUS

# Bilancio di Sostenibilità

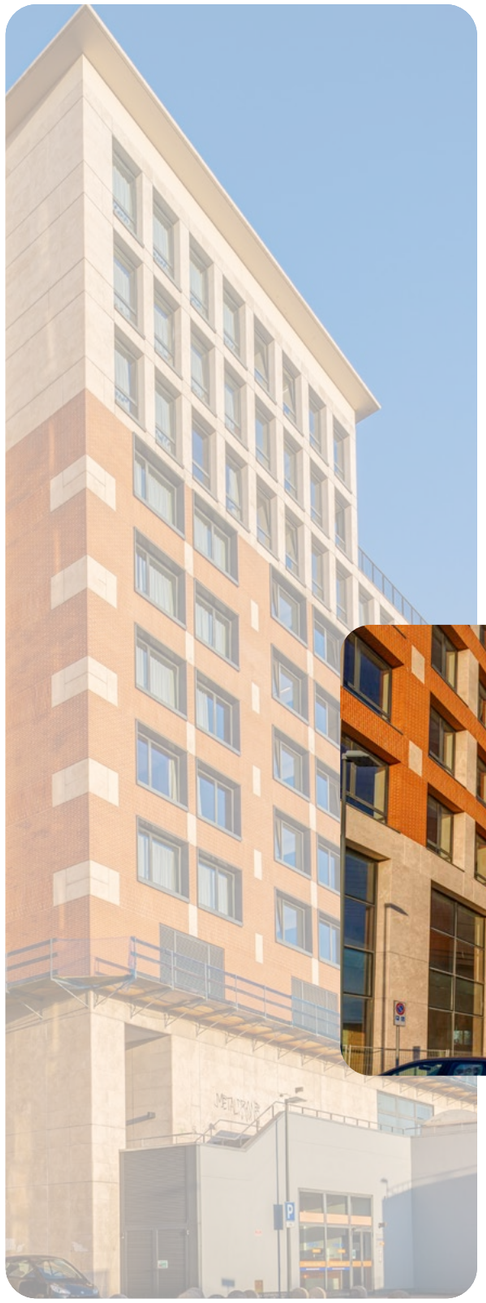
2025

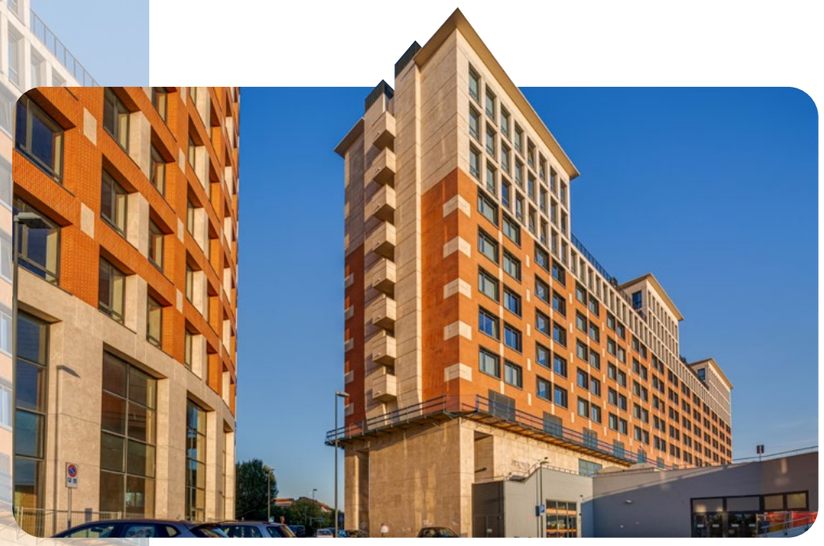


# Indice


| | | |
|---|---|---|
| | **Highlights** | **4** |
| | **Lettera agli stakeholder** | **6** |
| | **Nota metodologica** | **8** |
| **1** | **Fondazione Camplus: identità, missione e presenza nel territorio** | **10** |
| 1.1 | Valori, missione e modello di ospitalità | 12 |
| 1.2 | Come siamo cresciuti: tappe e scelte che ci definiscono | 16 |
| 1.3 | L'offerta della Fondazione: residenze, servizi e comunità studentesca | 18 |
| **2** | **Ascolto e strategia come fondamenta dell'impegno ESG** | **20** |
| 2.1 | Stakeholder engagement | 22 |
| 2.2 | Analisi di materialità | 24 |
| 2.3 | Il Piano Strategico di Sostenibilità | 28 |
| **3** | **Governance, presidio e responsabilità organizzativa** | **34** |
| 3.1 | Assetto organizzativo, competenze e responsabilità | 38 |
| 3.2 | Legalità, correttezza e presidio dei rischi nel modello di gestione | 44 |
| 3.3 | Performance economica e sostenibilità finanziaria | 47 |
| 3.4 | Gestione della catena di fornitura e relazione con i clienti | 50 |
| 3.5 | Tutela dei dati personali e sicurezza digitale | 54 |
| **4** | **Persone, comunità e capitale umano** | **56** |
| 4.1 | Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano | 60 |
| 4.2 | Un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle differenze | 66 |
| 4.3 | Formazione e sviluppo delle competenze | 70 |
| 4.4 | Salute e sicurezza sul lavoro: tutela delle persone e prevenzione dei rischi | 72 |
| 4.5 | Territorio e comunità: costruire relazioni, creare valore condiviso | 74 |
| **5** | **Verso la responsabilità ambientale e climatica** | **78** |
| 5.1 | Consumi energetici, rinnovabili e clima | 82 |
| 5.2 | La cura delle risorse idriche e dei rifiuti | 92 |
| | **GRI Content Index** | **94** |

# Highlights







## Governance

**6** Membri del Team ESG

**65%**
Fornitori valutati secondo criteri ambientali

**82,7%**
Valore economico distribuito sul generato

**€ 32.356.936**
**+3%**
Valore economico distribuito

## Environmental

**6,1%** Quota rinnovabile su energia elettrica consumata

**1.510,76 GJ**
**+54%**
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili

**1.285,48 GJ/M€**
Intensità energetica

**75,38 $tCO_2eq$/M€**
Intensità emissiva (location-based)

**2.477,06 $tCO_2eq$**
Emissioni Scope 1 + Scope 2 (location based)

## Social

**90**
**+18%**
Numero medio di dipendenti

**43%**
**+4 p.p.**
Dipendenti donne

**69%**
**+6 p.p.**
Dipendenti a tempo indeterminato

**1.516**
**+93%**
Ore totali di formazione erogate

Tutte le variazioni sono riferite all'annualità 2024.

# Lettera agli stakeholder

**Cari Stakeholder,**

**È con grande piacere che vi presentiamo il secondo Bilancio di Sostenibilità di Fondazione Camplus, relativo all'anno 2025.**

Un appuntamento che per noi assume sempre più valore non solo come strumento di rendicontazione, ma come momento di trasparenza, dialogo e condivisione del percorso intrapreso.

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo dato concreta attuazione alle principali linee del nostro Piano Strategico, avviando un insieme articolato di progettualità che rafforzano la nostra ambizione: essere una realtà sempre più sostenibile, trasparente ed efficiente anche sotto il profilo economico. I primi risultati sono già visibili e rappresentano una base solida su cui continuare a costruire nei prossimi anni.

Il nostro modello di ospitalità ibrida continua ad evolversi, consolidandosi come risposta integrata ai bisogni di studenti, lavoratori, professionisti e viaggiatori. Le residenze Camplus non sono semplici spazi abitativi, ma ecosistemi dinamici che favoriscono contaminazione, crescita e connessioni tra mondi diversi. In questo contesto, abbiamo ulteriormente sviluppato servizi, processi e modelli organizzativi orientati alla qualità, all'innovazione e all'efficienza.

Parallelamente, abbiamo rafforzato i nostri presidi in ambito ESG, lavorando su più fronti: dalla riduzione degli impatti ambientali all'ottimizzazione dei consumi, dalla valorizzazione delle persone alla strutturazione di pratiche di governance sempre più solide e trasparenti. L'avvio di iniziative previste dal Piano Strategico segna un passaggio chiave verso una gestione ancora più responsabile e misurabile delle nostre attività.

Resta centrale il legame con i territori in cui operiamo. Le nostre strutture continuano a essere pensate come hub aperti alle comunità, capaci di generare valore sociale ed economico diffuso, contribuendo allo sviluppo urbano sostenibile e alla qualità della vita. In questa prospettiva, il dialogo con gli stakeholder rappresenta un elemento imprescindibile per orientare le nostre scelte e migliorare costantemente.

Questo Bilancio testimonia il cammino intrapreso: un percorso fatto di impegni concreti, risultati già raggiunti e obiettivi ambiziosi ancora da conseguire. Siamo consapevoli che la sostenibilità sia un processo continuo, che richiede coerenza, investimenti e visione di lungo periodo.

Ringraziamo tutti voi – partner, istituzioni, collaboratori e comunità locali – per il contributo e la fiducia che ogni giorno rendono possibile questo percorso.

**Con l'impegno di continuare a crescere insieme in modo responsabile.**

**Carlo Saggio**

Presidente del CdA

FONDAZIONE CAMPLUS



# Nota metodologica

**Il secondo Bilancio di Sostenibilità di Fondazione Camplus (di seguito "la Fondazione" o "l'Organizzazione") testimonia l'evoluzione del percorso ESG avviato con la prima rendicontazione riferita al 2024, rafforzando i processi interni di raccolta e monitoraggio dei dati e consolidando il coinvolgimento delle diverse funzioni organizzative nella gestione delle tematiche di sostenibilità.**

Il Bilancio, relativo all'esercizio finanziario chiuso al 31 dicembre 2025, ha l'obiettivo di comunicare in modo chiaro, trasparente e accessibile le performance ambientali, sociali ed economiche della Fondazione, offrendo agli stakeholder una visione aggiornata e comparabile delle principali iniziative e dei risultati conseguiti in ambito ESG, nonché degli obiettivi di miglioramento nel medio-lungo periodo.





Il documento è redatto a valle del Bilancio Civilistico, riguarda esclusivamente **Fondazione Camplus**, con sede in **Via Fossolo, 23 – 40139 Bologna (BO)**, e non è oggetto di Assurance esterna.

Per la redazione del Bilancio la Fondazione ha scelto di fare riferimento ai **GRI Universal Standards 2021 (Global Reporting Initiative)**, adottando l'approccio with reference to. Tale approccio utilizza gli Standard come guida metodologica, garantendo trasparenza e rigore nella rendicontazione pur adattando la struttura del documento alle caratteristiche e al contesto operativo della Fondazione.

Il documento include inoltre richiami al framework internazionale dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite** e ai **17 Sustainable Development Goals (SDGs)**, illustrando il contributo della Fondazione agli obiettivi globali di sviluppo sostenibile.

I contenuti si basano sul processo di analisi **di materialità** definito nella precedente edizione del Bilancio, che ha permesso di individuare e confermare i temi più rilevanti per la Fondazione e per i suoi stakeholder. Laddove possibile, i dati quantitativi sono presentati in comparazione con quelli dell'anno precedente (esercizio 2024), al fine di offrire una lettura evolutiva delle performance e facilitare il monitoraggio nel tempo.

La redazione del documento è stata realizzata con il supporto di Circularity S.r.l. – Società Benefit, società di consulenza specializzata nella promozione e integrazione dei principi ESG nei contesti aziendali.

I membri del top management e i responsabili di funzione sono stati attivamente coinvolti nelle attività di raccolta, analisi e validazione delle informazioni, a riprova di un presidio sempre più integrato delle tematiche di sostenibilità nei processi decisionali della Fondazione.

Il Bilancio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/10/2026.

In chiusura del Bilancio è riportato il **GRI Content Index**, una tabella di raccordo che consente di individuare gli indicatori GRI rendicontati e la loro collocazione all'interno del documento.

Per maggiori informazioni è possibile scrivere all'indirizzo e-mail **esg@fondazionecamplus.it**.
Il documento è consultabile e scaricabile anche in formato digitale sul sito web della Fondazione.

Rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità, alcuni dati relativi alle annualità 2023 e 2024 sono stati oggetto di restatement, a seguito di una maggiore completezza e disponibilità dei dati e dell'affinamento delle metodologie di calcolo adottate. Tali riesposizioni, che riguardano alcuni indicatori ambientali e sociali, sono state effettuate al fine di garantire la comparabilità dei dati lungo la serie storica e una rappresentazione più accurata delle performance della Fondazione. Le informazioni riesposte sono puntualmente segnalate all'interno del documento e l'elenco completo degli indicatori interessati è riportato nel GRI Content Index in corrispondenza dell'informativa GRI 2-4.

Capitolo 1

**37** Residenze gestite

**14** Città servite

**8.000** Studenti ospitati

**1.200** Posti letto convenzionati DSU

# Fondazione Camplus: identità, missione e presenza nel territorio



# 1.1 Valori, missione e modello di ospitalità



*Impegno per l'inclusione abitativa, l'accesso alla formazione e il sostegno a comunità in transizione, in Italia e all'estero.*

Nel 2025 **Fondazione Camplus** consolida il proprio ruolo nel panorama **dell'accoglienza e del supporto sociale**, attraverso l'erogazione di servizi orientati a migliorare la qualità della vita e a favorire percorsi di integrazione per chi vive lontano dal proprio contesto d'origine. Con questo secondo Bilancio di Sostenibilità, la Fondazione rendiconta un anno di crescita territoriale e di rafforzamento del proprio modello operativo, confermando l'impegno verso una gestione residenziale responsabile e attenta alla persona, con particolare riferimento alla **comunità studentesca**, ma con uno sguardo sempre più rivolto alla molteplicità di bisogni che caratterizza la mobilità contemporanea.

**Nata nel gennaio 2021 dall'integrazione tra Fondazione CEUR e la Cooperativa Nuovo Mondo, Fondazione Camplus porta con sé un patrimonio di oltre trent'anni di attività nel campo dell'accoglienza e dei servizi alla persona. Da quella sintesi è emerso un modello originale, capace di coniugare rigore gestionale e attenzione umana, efficienza operativa e responsabilità sociale.**



## Il mondo Camplus

Il **brand Camplus** si configura oggi come una piattaforma integrata di servizi abitativi e formativi dedicati a studenti universitari e giovani professionisti, con un modello organizzativo capace di coniugare qualità gestionale, attenzione alla persona e sostenibilità nel lungo periodo.

Il marchio è di titolarità e amministrazione di Fondazione CEUR, mentre Fondazione Camplus è autorizzata al suo utilizzo nell'ambito delle attività di gestione residenziale, operando all'interno di un modello di governance coordinato in cui le due Fondazioni svolgono ruoli distinti ma complementari:

### Fondazione CEUR

**Fondazione CEUR** presidia la gestione dei Collegi Universitari di Merito, dove la dimensione abitativa è parte integrante di un progetto educativo strutturato. L'esperienza collegiale è arricchita da percorsi personalizzati di formazione, tutoring e mentoring, attività di orientamento e occasioni di confronto con il mondo accademico e professionale. In questo contesto, la residenzialità diventa leva di crescita culturale, sviluppo delle competenze trasversali e valorizzazione del merito.

### Fondazione Camplus

**Fondazione Camplus**, concentra la propria attività nella gestione di residenze universitarie e appartamenti destinati a studenti, giovani lavoratori e professionisti in mobilità. L'offerta è orientata a garantire soluzioni abitative funzionali, moderne e ben integrate nel tessuto urbano delle principali città italiane, con un'attenzione specifica all'efficienza gestionale, alla qualità dei servizi e alla flessibilità.

Nel suo complesso, l'offerta Camplus si articola in tre principali tipologie di soluzioni abitative:

- i **Collegi Universitari di Merito**, caratterizzati da un progetto educativo strutturato;
- le **residenze** e gli **appartamenti** per studenti e giovani professionisti;
- le formule di **soggiorno breve**, pensate per esigenze temporanee legate alla mobilità accademica o lavorativa.

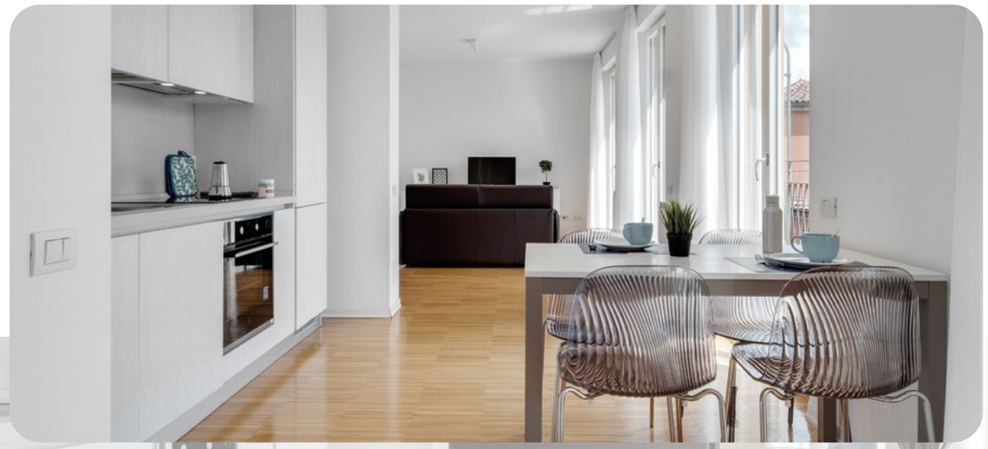
Pur attraverso modelli operativi differenti, le due realtà condividono un impianto valoriale comune fondato su qualità, centralità della persona e responsabilità sociale, contribuendo insieme a rafforzare il posizionamento di Camplus come riferimento nazionale nell'housing per le nuove generazioni.

L'impostazione adottata dal brand Camplus si caratterizza per una visione relazionale, orientata alla qualità dell'esperienza dell'ospite e alla sua accoglienza, piuttosto che a un ritorno immediato. Ogni soggiorno, anche se di breve durata, viene considerato un'opportunità per offrire attenzione autentica e accoglienza consapevole, al di là della semplice prestazione di un servizio. Il cosiddetto "fattore Camplus" si esprime proprio in questa prospettiva: valorizzare la presenza di ogni ospite, creando le condizioni affinché il soggiorno si configuri come un'esperienza significativa e arricchente.

## La Missione: ciò che vogliamo

Fondazione Camplus orienta la propria azione alla **promozione dell'integrazione sociale**, favorendo esperienze di **incontro, accoglienza e mobilità** che riconoscono e valorizzano la persona lungo il proprio percorso di **crescita e progressiva autonomia.** L'attività della Fondazione si concentra sulla creazione di **opportunità effettive** per garantire **soluzioni abitative dignitose** a coloro che vivono lontano dal proprio contesto di origine, siano essi **studenti, lavoratori** o persone che si trovano in condizioni economiche svantaggiate.

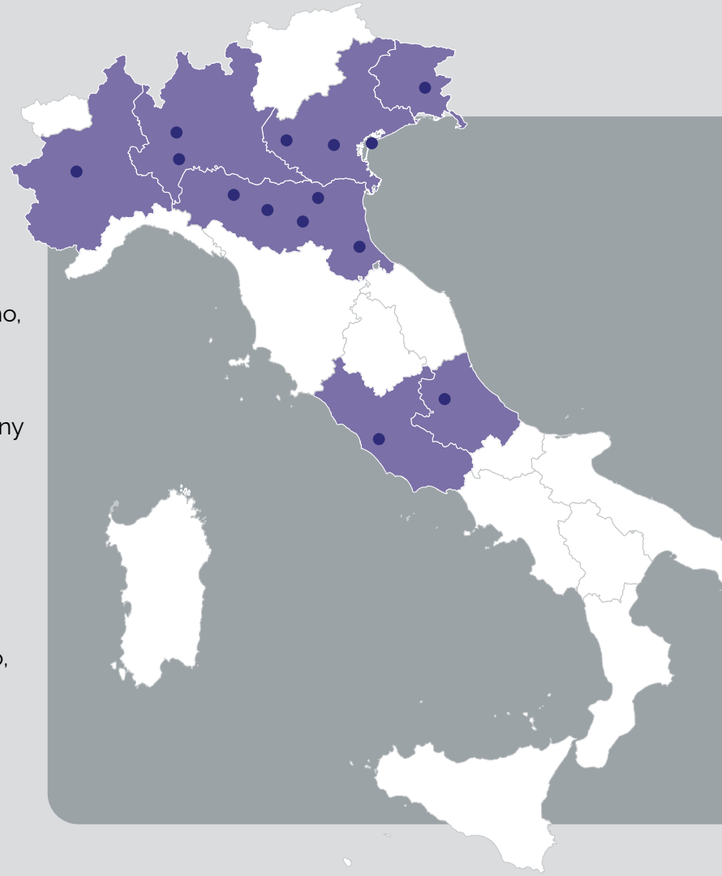
L'approccio adottato si caratterizza per una visione che supera i confini della semplice offerta residenziale, ponendo particolare attenzione alla costruzione di **ambienti sicuri, inclusivi** e in grado di rispondere in modo articolato ai **bisogni eterogenei** delle persone coinvolte.





## Dove siamo

Fondazione Camplus opera sia in **Italia** sia all'**estero**, con l'obiettivo di favorire l'incontro tra le persone, sostenere la mobilità e offrire le migliori condizioni abitative durante i periodi di permanenza fuori dal proprio contesto di origine.



**MILANO**
Appartamenti, Camplus Bovisa, Camplus Gorla, Camplus Sesto San Giovanni

**TORINO**
Appartamenti, Residenza Universitaria Codegone, Residenza Universitaria Mollino, Camplus Moi, Camplus Aldo Moro, Camplus Regio Parco, Camplus Corte d'Appello, Camplus Aosta, Camplus Bligny

**PAVIA**
Camplus Cravino

**PARMA**
Appartamenti, Camplus Cocconi, Camplus Langhirano, Camplus Tanara, Camplus Goldoni

**MODENA**
Camplus Sant'Eufemia ***NEW!***

**VERONA**
Camplus Verona Filippini

**BOLOGNA**
Appartamenti, Camplus San Vitale 1, Camplus Malpighi, Camplus Nosadella, Camplus Puntoni, Camplus Mazzini

**FERRARA**
Appartamenti, Camplus Castello, Camplus Darsena, Camplus Santo Stefano, Camplus Oroboni

**PADOVA**
Camplus Scrovegni, Camplus Aspetti, Camplus Turazza ***NEW!***

**L'AQUILA**
Camplus L'Aquila XX Settembre

**ROMA**
Camplus Hotel Roma Centro, Camplus Toscani, Camplus Prati

**VENEZIA**
Camplus Santa Marta

**UDINE**
Camplus Udine Manin ***NEW!***

**CESENA**
Appartamenti

## 1.2 Come siamo cresciuti: tappe e scelte che ci definiscono



*Dal percorso di integrazione tra Cooperativa Nuovo Mondo e Fondazione CEUR alla costituzione di Fondazione Camplus: una sintesi trentennale di visione sociale, territoriale e formativa.*

**Le origini di Fondazione Camplus affondano nel brand Camplus, nato ufficialmente nel 2007 come progetto di ospitalità consapevole e relazionale, concepito per rispondere alle esigenze abitative degli studenti fuori sede. Nel tempo, quella visione si è ampliata e approfondita: la domanda di alloggio riflette un bisogno più profondo: sentirsi accolti, supportati e a proprio agio, anche lontano da casa.**

Oggi il brand Camplus è tra i principali operatori italiani nel settore dello student housing, con oltre **11mila posti letto** distribuiti in **17 città italiane e 5 spagnole**. L'offerta, articolata tra collegi di merito, residenze e appartamenti, si rivolge a studenti, giovani professionisti e viaggiatori, proponendo formule abitative inclusive, adattabili alle diverse esigenze di permanenza e orientate alla personalizzazione dell'esperienza. Nel 2025, l'apertura di nuove strutture a Udine e Modena ha ulteriormente consolidato la presenza territoriale della Fondazione, confermando la traiettoria di crescita responsabile avviata negli anni precedenti.

Le strutture Camplus sono ecosistemi pensati per stimolare la crescita personale e favorire la costruzione di legami autentici. Ambienti curati, sicuri e differenti per caratteristiche e vocazione si integrano con una proposta educativa e relazionale sostenuta da un team competente e presente, volto a valorizzare la dimensione umana della vita in comune e ad accompagnare ogni individuo in un percorso di sviluppo integrato.

Storia



**2021**

**Fondazione Camplus**

Nel gennaio 2021 viene istituita Fondazione Camplus, frutto dell'integrazione tra Cooperativa Nuovo Mondo e Fondazione CEUR.

**2022**

**L'espansione**

Fondazione CEUR trasferisce a Fondazione Camplus le attività residenziali nelle città di Torino, Roma, Pavia, Firenze, Milano, Cesena, Ferrara, Parma, Verona e Bologna, definendo con chiarezza i rispettivi ruoli e avviando la crescita operativa della Fondazione.

**2023**

**L'affermazione**

Fondazione Camplus avvia le proprie attività operative raggiungendo una dimensione nazionale e affermandosi come uno dei principali operatori di student housing in Italia.

**2025**

**Il primo bilancio di sostenibilità e nuove città**

Fondazione Camplus pubblica il suo primo Bilancio di Sostenibilità, relativo alle performance del 2024, rendendo trasparente il proprio impegno verso uno sviluppo responsabile, accessibile e orientato all'innovazione. Nel medesimo anno, l'apertura di Camplus Udine Manin e Camplus Modena Sant'Eufemia segna l'ingresso della Fondazione in due nuovi contesti urbani, consolidando ulteriormente la presenza territoriale.

**"Camplus nasce come progetto educativo e abitativo che mette al centro la persona, e oggi più che mai, sentiamo la responsabilità di contribuire attivamente a uno sviluppo che rispetti i limiti del pianeta e promuova il benessere delle comunità."**

Maurizio Carvelli, CEO & Founder Camplus

## 1.3 L'offerta della Fondazione: residenze, servizi e comunità studentesca

*Le iniziative a supporto di studenti, lavoratori e persone in condizione di vulnerabilità, per favorire inclusione e benessere abitativo.*

La gamma di attività e servizi attraverso cui la Fondazione risponde ai bisogni di chi vive una condizione di mobilità si conferma articolata e in evoluzione:

### Costruzione e Gestione di Immobili e Alloggi:

Attraverso strutturate attività di Facility Management e Property Management, la Fondazione gestisce patrimoni immobiliari per conto di enti pubblici e privati. Residenze, alloggi e complessi immobiliari (inclusi quelli a destinazione ricettiva) vengono gestiti per rispondere alle esigenze di studenti, docenti universitari e lavoratori in mobilità, con un'attenzione costante al contesto territoriale, ambientale, storico e artistico in cui ogni intervento si inserisce.

### Promozione Culturale ed Educativa:

Con un'attenzione particolare alle giovani generazioni, la Fondazione promuove attività di community, incontri interdisciplinari e occasioni di confronto pensate per favorire lo sviluppo di un pensiero critico autonomo, tanto in ambito culturale quanto professionale. Un'offerta aperta a studenti universitari, lavoratori e a chiunque desideri arricchire il proprio percorso di formazione.

### Gestione di Spazi di Socializzazione:

Locali per il co-working, aree ricreative, spazi ristorativi e luoghi per il tempo libero: la Fondazione gestisce contesti pensati per la condivisione di esperienze e il rafforzamento delle relazioni. In questo ambito si colloca Hum.us, progetto nato a Venezia Santa Marta e replicato a Firenze e Roma, presso residenze gestite da Fondazione CEUR. Uno spazio di ristorazione che coniuga qualità culinaria, accessibilità e convivialità, strutturato come hub multifunzionale per attività culturali, sessioni di coworking e incontri con professionisti del settore food.

### Offerta di Servizi Accessori alla Locazione e alla Gestione Immobiliare:

Manutenzione, amministrazione e supporto operativo costituiscono il perimetro di un'offerta tecnica pensata per garantire ambienti adeguati e rispondenti alle esigenze di chi li abita.

### Collaborazioni e Sviluppo di Iniziative con Altri Enti:

La costruzione di partnership con realtà che perseguono finalità affini, complementari o connesse costituisce una componente strutturale del modello della Fondazione. In questo quadro, Fondazione Camplus può offrire assistenza tecnica ed economica, contribuendo alla realizzazione di progettualità condivise e all'ampliamento dell'impatto sociale delle iniziative intraprese.

Servizi

### Cosa trovi nelle residenze Camplus

La proposta abitativa di Fondazione Camplus, veicolata attraverso il brand Camplus, si articola in un sistema integrato di spazi e servizi pensato per accompagnare studenti e giovani lungo il proprio percorso di crescita, studio e autonomia. **Ambienti inclusivi e dinamici**, progettati per rispondere ai bisogni concreti di chi vive lontano da casa, in condizioni di soggiorno sicure e funzionali.

Le soluzioni disponibili spaziano dalla camera singola o doppia in appartamento condiviso, all'alloggio con bagno privato e angolo cottura, fino a formule più autonome e indipendenti, adatte a chi cerca maggiore privacy e flessibilità. Giardini, terrazze e aree esterne completano l'offerta degli spazi comuni, offrendo contesti piacevoli per la socialità e il relax. Dove disponibili, sale musica, palestre e spazi fitness arricchiscono ulteriormente una proposta che considera il benessere psico-fisico parte integrante dell'esperienza residenziale.

Tutte le utenze essenziali sono incluse (Wi-Fi, elettricità, acqua, riscaldamento e aria condizionata) insieme a pulizia periodica, cambio biancheria e manutenzione ordinaria e straordinaria. A garanzia di un supporto quotidiano riconoscibile, ogni struttura può contare su figure di riferimento dedicate: il Resident Manager, il Camplus Advisor e il servizio di custodia notturna.

### Riduzioni di retta e alloggi in convenzione

Il sostegno al diritto allo studio rimane uno degli impegni concreti attraverso cui Fondazione Camplus accompagna studenti meritevoli e persone in condizioni economiche svantaggiate nel proprio percorso universitario. Nel 2025, il **45% degli studenti ospiti ha beneficiato di una retta agevolata**, mentre **1.200 posti letto** su un totale di **8.000** sono stati destinati a studenti in convenzione con Enti per il Diritto allo Studio.

Le forme di sostegno economico erogate si articolano come segue:

**Riduzioni sulla retta**

Vengono applicate diverse tipologie di riduzione, finalizzate a rendere accessibile l'esperienza residenziale Camplus:

- *Riduzioni per reddito*: calcolate sulla base del parametro ISEE, per ridurre gli ostacoli economici all'accesso a chi ne ha maggiore necessità.
- *Riduzioni per riconferme*: riservate a chi sceglie di proseguire il proprio percorso residenziale in Camplus, con sconti definiti in base alla durata della permanenza.

**Alloggi in convenzione**

La Fondazione collabora con Università, Enti per il Diritto allo Studio ed Enti territoriali per garantire soluzioni abitative accessibili a studenti meritevoli provenienti da contesti con minori disponibilità economiche.

- *Accordi con le Università*: alloggi a tariffe calmierate grazie a convenzioni attivate con Atenei italiani e internazionali.
- *Housing sociale*: posti letto a condizioni agevolate, sviluppati in sinergia con Enti territoriali, a sostegno della coesione sociale e della mobilità delle persone.
- *Alloggi con Enti per il Diritto allo Studio*: spazi abitativi a tariffa agevolata, con standard qualitativi adeguati a favorire ambienti idonei allo studio e alla crescita personale.

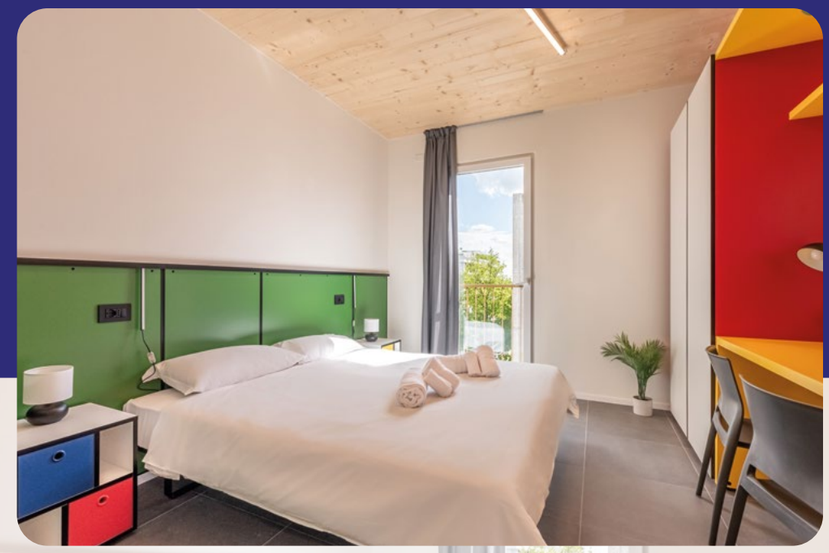
Capitolo 2

**120** Stakeholder coinvolti nell'analisi di materialità

**12** Temi materiali

**20** Iniziative di sostenibilità nel Piano Strategico

# Ascolto e strategia come fondamenta dell'impegno ESG





## 2.1 Stakeholder Engagement

Stakeholder

*Ascolto strutturato e dialogo continuo per una sostenibilità condivisa.*

Il dialogo con i portatori di interesse rappresenta una componente strutturale del modello di gestione della Fondazione e contribuisce a orientare le **scelte strategiche e operative** in ambito ESG.

In particolare, gli studenti e i giovani professionisti che vivono nelle residenze e negli appartamenti Camplus costituiscono la principale comunità di riferimento: destinatari diretti dei servizi, ma anche interlocutori attivi nel processo di miglioramento continuo dell'offerta. Tra questi figurano il Ministero dell'Università e della Ricerca, le Regioni, i Comuni, le Università partner e gli istituti finanziari, ciascuno con un ruolo specifico nel quadro normativo, autorizzativo e operativo in cui la Fondazione agisce. A livello associativo, Camplus è socio fondatore di REUNI (Residenze Universitarie Italiane), l'associazione che riunisce i principali operatori privati dello student housing con la missione di rappresentarne gli interessi presso le istituzioni pubbliche e promuovere la collaborazione tra pubblico e privato. Completa il quadro la **comunità territoriale**, con cui la Fondazione interagisce attraverso iniziative culturali, sociali e progetti di integrazione locale.

Nell'ambito della rendicontazione e della strategia di sostenibilità, Fondazione Camplus conferma il percorso di coinvolgimento degli stakeholder avviato con il primo Bilancio. Sono state considerate sia le componenti interne (collaboratori e management) sia gli stakeholder esterni, in particolare studenti e lavoratori in mobilità, membri attivi della comunità, e gli attori istituzionali, fondamentali per la continuità e la qualità delle attività.

Di seguito sono riportate le principali **categorie di stakeholder**, il ruolo che ricoprono per la Fondazione e le modalità di coinvolgimento.



| Categoria di stakeholder | Ruolo per Fondazione Camplus | Modalità di engagement |
|---|---|---|
| **DIPENDENTI E COLLABORATORI** | Contribuiscono alla qualità dei servizi, alla gestione operativa e allo sviluppo organizzativo della Fondazione | Incontri periodici, analisi del clima interno, percorsi di formazione e aggiornamento professionale |
| **STUDENTI E OSPITI** | Comunità residenziale e destinatari principali del progetto educativo, partecipano attivamente alla vita collegiale e ai percorsi formativi | Ascolto continuo, rilevazioni di soddisfazione, eventi informativi e attività di orientamento |
| **MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA (MUR)** | Regolazione del settore e sostegno ai programmi di sviluppo | Interlocuzione istituzionale, adempimenti normativi |
| **REGIONI E COMUNI** | Enti territoriali coinvolti nelle politiche di diritto allo studio e nei processi autorizzativi e amministrativi | Coordinamento amministrativo, relazioni istituzionali e collaborazione su iniziative territoriali |
| **UNIVERSITÀ PARTNER** | Atenei con cui la Fondazione sviluppa convenzioni e collaborazioni | Accordi istituzionali, progettazione condivisa, incontri periodici |
| **ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA** | Organismi di rappresentanza e reti di settore (es. REUNI) con cui la Fondazione condivide buone pratiche, promuove istanze comuni e monitora l'evoluzione normativa e istituzionale | Partecipazione a tavoli istituzionali, eventi associativi e momenti di confronto su temi strategici per il settore |
| **ISTITUTI FINANZIARI E SOGGETTI CREDITIZI** | Partner finanziari che supportano investimenti, sviluppo infrastrutturale e sostenibilità economica | Reporting periodico, incontri di aggiornamento e monitoraggio delle performance |
| **COMUNITÀ LOCALI** | Contesto sociale e territoriale in cui operano le strutture | Iniziative aperte al territorio, progetti di integrazione e dialogo con enti e associazioni locali |
| **FORNITORI** | Partner operativi della catena del valore, coinvolti nell'erogazione dei servizi e nella gestione delle strutture | Procedure di selezione trasparenti, incontri di coordinamento, monitoraggio della filiera |
| **MEDIA** | Canali di informazione che contribuiscono alla diffusione delle attività e dei risultati della Fondazione | Comunicazione istituzionale, relazioni stampa e diffusione di contenuti informativi |

## 2.2 Analisi di Materialità

*Mappare le priorità ESG per allineare scelte strategiche e aspettative degli stakeholder*

Fondazione Camplus conferma l'analisi di materialità avviata nel 2024, mantenendo la stessa mappatura dei temi rilevanti per identificare le priorità ESG più significative e consolidare il legame tra le decisioni operative della Fondazione e le aspettative degli stakeholder, in conformità con i requisiti previsti dal GRI 3 – Temi Materiali.

L'analisi è stata condotta attraverso questionari rivolti agli stakeholder, finalizzati a raccogliere percezioni, priorità e aspettative sui temi di sostenibilità più rilevanti per la Fondazione. Parallelamente, anche il management è stato coinvolto con questionari specifici e interviste di approfondimento, al fine di analizzare le caratteristiche operative e sociali della Fondazione e contestualizzarne l'azione all'interno del proprio ecosistema di riferimento.

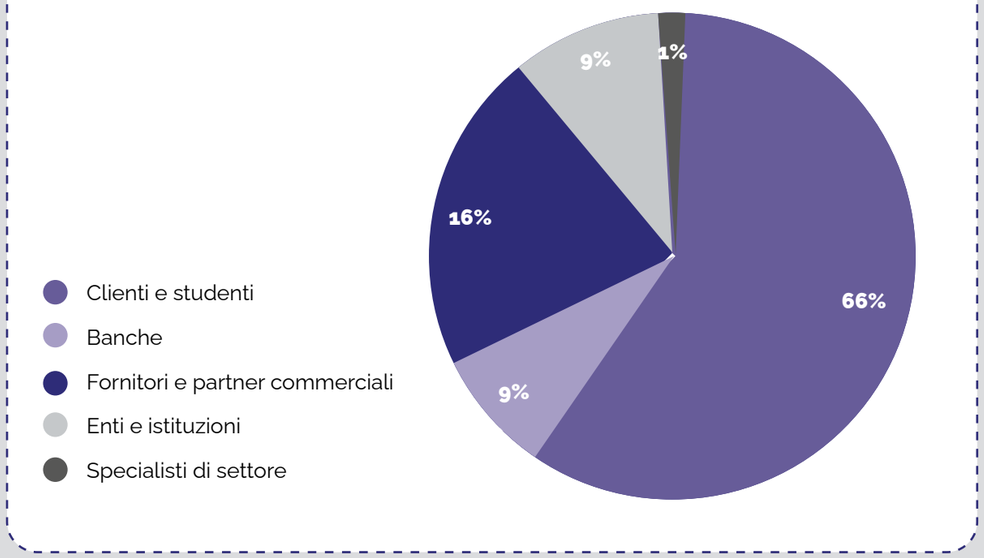
Gli stakeholder principali includono studenti e lavoratori in mobilità che vivono quotidianamente nelle strutture Camplus e partecipano attivamente alla comunità residenziale; i collaboratori e il management; la comunità territoriale; e gli attori istituzionali, essenziali per garantire continuità normativa e qualità dei servizi. Hanno complessivamente risposto al questionario di materialità **120 persone**, tra stakeholder esterni, dipendenti e management.

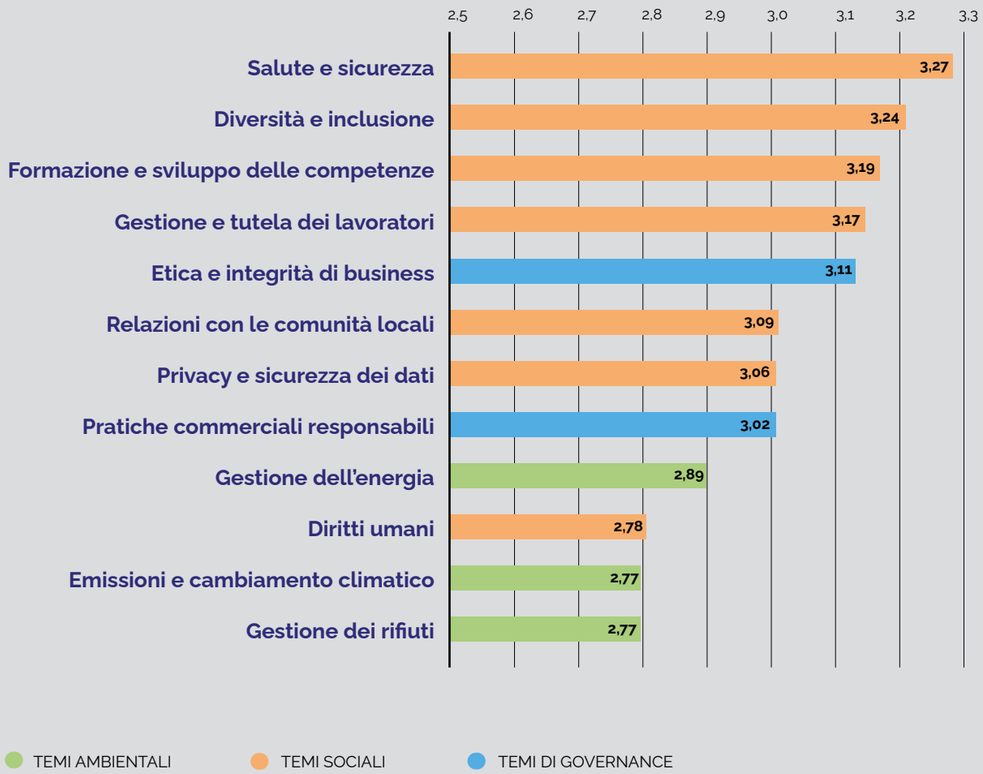
A completamento di questa fase, è stato organizzato un workshop dedicato, durante il quale i risultati emersi sono stati presentati, discussi e validati, definendo una visione condivisa delle tematiche materiali che orienteranno le future strategie ESG della Fondazione. Il processo è stato condotto in sinergia con Fondazione CEUR, con la quale è stato condiviso l'impianto metodologico e il set dei temi analizzati. Pur partendo da una base tematica comune, le prioritizzazioni emerse si sono differenziate, riflettendo le specificità organizzative e valoriali di ciascuna fondazione e la diversità delle rispettive comunità di riferimento.

I dati raccolti sono stati elaborati per valutare l'importanza relativa dei temi materiali, generando una matrice di prioritizzazione che incrocia l'impatto reale delle attività della Fondazione con l'interesse degli stakeholder.

A seguito della fase di prioritizzazione, i temi materiali più rilevanti sono stati organizzati evidenziando le aree di intervento ESG e gli impatti associati. Considerare tanto gli impatti positivi quanto quelli negativi consente di orientare le azioni future in modo consapevole, massimizzando i benefici e riducendo i rischi, in linea con gli obiettivi del Piano Strategico e con le aspettative degli stakeholder.





# Analisi di Materialità

| TEMA MATERIALE | IMPATTI POSITIVI | IMPATTI NEGATIVI |
|---|---|---|
| **GESTIONE DELL'ENERGIA** | Riduzione dei consumi e contenimento dei costi energetici grazie a interventi di efficientamento e utilizzo di fonti rinnovabili; supporto agli obiettivi di decarbonizzazione. | Incremento delle emissioni e dei costi operativi in caso di inefficienze o mancata transizione energetica. |
| **EMISSIONI E CAMBIAMENTO CLIMATICO** | Contributo concreto alla mitigazione climatica attraverso politiche di decarbonizzazione e miglioramento delle performance ambientali. | Incremento delle emissioni in assenza di strategie efficaci di contenimento e adattamento climatico. |
| **GESTIONE DEI RIFIUTI** | Riduzione dell'impatto ambientale attraverso una raccolta differenziata efficiente e campagne di sensibilizzazione rivolte a studenti e personale. | Errato smaltimento o gestione non conforme con conseguenti rischi ambientali, normativi e reputazionali. |
| **PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI** | Protezione dei dati personali di studenti, dipendenti e partner; maggiore fiducia nell'organizzazione e prevenzione dei rischi di attacchi informatici. | Potenziali violazioni della privacy con impatti legali e reputazionali; esposizione a sanzioni e perdita di fiducia. |
| **DIVERSITÀ E INCLUSIONE** | Promozione di ambienti accoglienti e inclusivi; valorizzazione delle differenze culturali e sociali; rafforzamento del senso di appartenenza e della reputazione istituzionale. | Possibili dinamiche discriminatorie o carenze di inclusività con ricadute sul clima interno e sull'attrattività dell'organizzazione. |
| **SALUTE E SICUREZZA** | Tutela della salute e del benessere di studenti e collaboratori; prevenzione degli infortuni e miglioramento degli standard di sicurezza. | Aumento del rischio infortuni o situazioni critiche nei luoghi di vita e di lavoro in assenza di adeguati protocolli di prevenzione. |

| TEMA MATERIALE | IMPATTI POSITIVI | IMPATTI NEGATIVI |
|---|---|---|
| **FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE** | Crescita professionale del personale; miglioramento continuo dei servizi; consolidamento delle competenze interne e fidelizzazione. | Inadeguato sviluppo delle competenze con impatto sulla qualità dei servizi e sul benessere organizzativo. |
| **GESTIONE E TUTELA DEI LAVORATORI** | Promozione del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro; incremento della motivazione e della produttività. | Turnover elevato, insoddisfazione e conflittualità in assenza di adeguate politiche di welfare e ascolto interno. |
| **RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI** | Valorizzazione del radicamento territoriale; generazione di impatti positivi grazie a iniziative culturali, educative e sociali; rafforzamento delle sinergie locali. | Possibili tensioni con il territorio derivanti da impatti sociali o ambientali non adeguatamente gestiti. |
| **DIRITTI UMANI** | Promozione e tutela dei diritti fondamentali lungo la catena del valore; sensibilizzazione continua degli stakeholder sul tema. | Rischi di violazione dei diritti umani lungo la supply chain con potenziali ricadute legali e reputazionali. |
| **PRATICHE COMMERCIALI RESPONSABILI** | Rafforzamento della trasparenza e della credibilità lungo la catena di fornitura; consolidamento delle relazioni con partner e stakeholder attraverso pratiche etiche e responsabili. | Erosione della fiducia e danni reputazionali in caso di pratiche non trasparenti o comportamenti commerciali inadeguati. |
| **ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS** | Promozione di una cultura aziendale improntata alla legalità, alla trasparenza e all'integrità; maggiore affidabilità percepita da parte di stakeholder e comunità accademica. | Rischi per la governance e danni alla reputazione in caso di inosservanza del Codice Etico o condotte non conformi. |

## 2.3 Il Piano Strategico di Sostenibilità

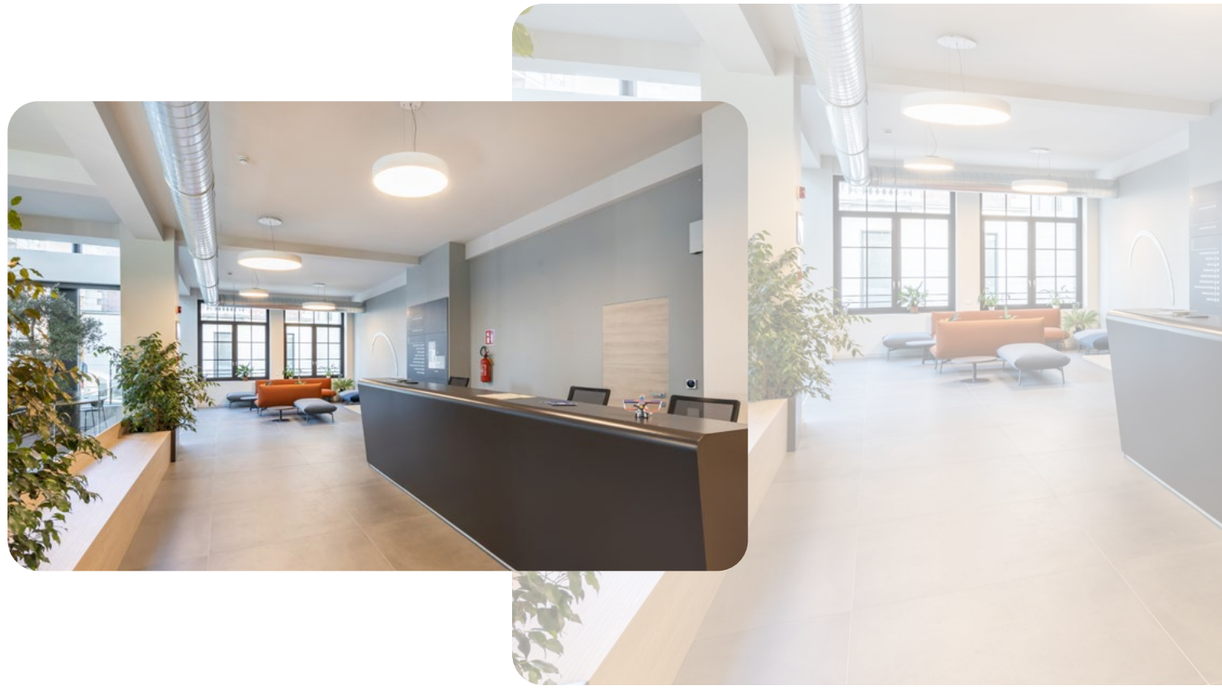
*Le priorità individuate si declinano in un insieme articolato di iniziative e azioni orientate all'integrazione della sostenibilità nelle strategie della Fondazione.*

Il **dialogo con gli stakeholder** e l'analisi delle loro **aspettative** rappresentano il punto di avvio del percorso strategico, trovando nel **Piano Strategico** una sintesi operativa in grado di tradursi in **azioni strutturate** e orientate alla creazione di valore nel tempo. Per **Fondazione Camplus** la **sostenibilità** non si configura come un ambito separato, ma come una **dimensione trasversale** alla propria **identità educativa e gestionale**, che si riflette nelle **scelte organizzative** e nei **comportamenti quotidiani**.

In questo quadro, il **Piano Strategico di Sostenibilità** assume il ruolo di **strumento di indirizzo**, volto a integrare progressivamente i principi **ESG** nei **processi decisionali** e nelle **linee di sviluppo** della Fondazione. In continuità con il percorso avviato nell'anno precedente, il Piano rafforza le **direttrici strategiche**, traducendole in **iniziative coerenti** con le **priorità dell'analisi di materialità** e contribuendo a rendere più solido il collegamento tra **visione** e **operatività**.

Il Piano è stato sviluppato in sinergia con **Fondazione CEUR**, all'interno di una prospettiva di **evoluzione condivisa** che, pur mantenendo una **visione comune**, valorizza le **specificità organizzative** di ciascuna realtà. Il percorso di definizione si è basato su un **approccio partecipativo**, alimentato sia dagli esiti dell'**analisi di materialità** sia dal **confronto con gli stakeholder**. Le iniziative sono state costruite attraverso **momenti di lavoro interno articolati**, che hanno coinvolto diverse **funzioni organizzative** e favorito una **lettura integrata delle priorità**. In questo contesto, le azioni individuate contribuiscono a contenere gli **impatti negativi**, a rafforzare quelli **sociali e ambientali positivi** e a migliorare la **qualità dei servizi offerti**.

Nel corso dell'anno il Piano ha registrato un **avanzamento progressivo**. Alcune **iniziative** hanno raggiunto una fase di **consolidamento**, altre sono entrate nella piena **operatività**, mentre ulteriori ambiti risultano ancora in **fase di sviluppo**. L'insieme di queste attività riflette il **percorso di attuazione** degli obiettivi definiti con orizzonte **2026**. Parallelamente, il Piano continua a essere aggiornato in modo dinamico, tenendo conto dell'**evoluzione del contesto esterno** e delle sollecitazioni provenienti dagli stakeholder, che contribuiscono a orientare nel tempo le **priorità di intervento**.



# Piano strategico

## Ambientale

Sul fronte dell'**efficienza ambientale e della transizione ecologica**, è stata avviata la valutazione per il calcolo dell'**impronta carbonica aziendale**, includendo anche le emissioni indirette di Scope 3, quale base per la definizione di futuri target di riduzione allineati alle principali strategie internazionali di contrasto al cambiamento climatico. In ambito di **economia circolare**, le iniziative previste, tra cui un progetto pilota per il monitoraggio degli sprechi nelle mense e la valorizzazione delle eccedenze alimentari, sono attualmente in fase di approfondimento e saranno oggetto di rendicontazione nei prossimi cicli.

| Iniziative a carattere ambientale | | | |
|---|---|---|---|
| **TEMA MATERIALE** | **TARGET** | **STATO DI AVANZAMENTO** | **AGGIORNAMENTO 2025** |
| **EMISSIONI E CAMBIAMENTO CLIMATICO** | Avviare un'analisi dell'impronta carbonica dell'azienda, calcolando lo Scope 3. | Da avviare | Previsto un percorso di accompagnamento progressivo che coprirà Scope 1, 2 e 3. |

Sul piano della **sostenibilità sociale**, emergono sviluppi significativi. La Fondazione ha superato l'obiettivo prefissato per l'ampliamento dei posti letto destinati al **Diritto allo Studio Universitario**, attivando 70 nuovi posti a Udine e 46 a Padova per un totale di 116, a fronte dei 63 previsti. In tema di diversità e inclusione è stata introdotta la comunicazione bilingue sui canali social ed è stata avviata la redazione di una nuova social media policy con linee guida per una comunicazione più accessibile. È stato inoltre avviato il percorso per lo sviluppo di un sistema di gestione D&I conforme alla UNI/PdR 125, la prassi di riferimento UNI sulla **parità di genere** nelle organizzazioni. In materia di **privacy e sicurezza dei dati** è stata avviata la prima delle due campagne annuali di sensibilizzazione sul phishing rivolte al personale. Riguardo le **relazioni con il territorio** è stato incrementato il budget per sponsorizzazioni e collaborazioni, rafforzando il coinvolgimento con enti locali e realtà del terzo settore.

Per quanto riguarda l'**innovazione educativa**, sono state avviate diverse iniziative. È stata attivata una collaborazione per la progettazione di un percorso formativo sulla sostenibilità rivolto ai dipendenti. Sul fronte degli studenti è stato pianificato per la primavera 2026 un evento dedicato allo spreco alimentare in collaborazione con un partner del settore agroalimentare, mentre sono in fase di definizione interventi sulla cartellonistica interna per promuovere comportamenti più responsabili. Il **blog istituzionale** si è consolidato come strumento di comunicazione ESG, con contenuti dedicati alle iniziative e ai temi ambientali e sociali.

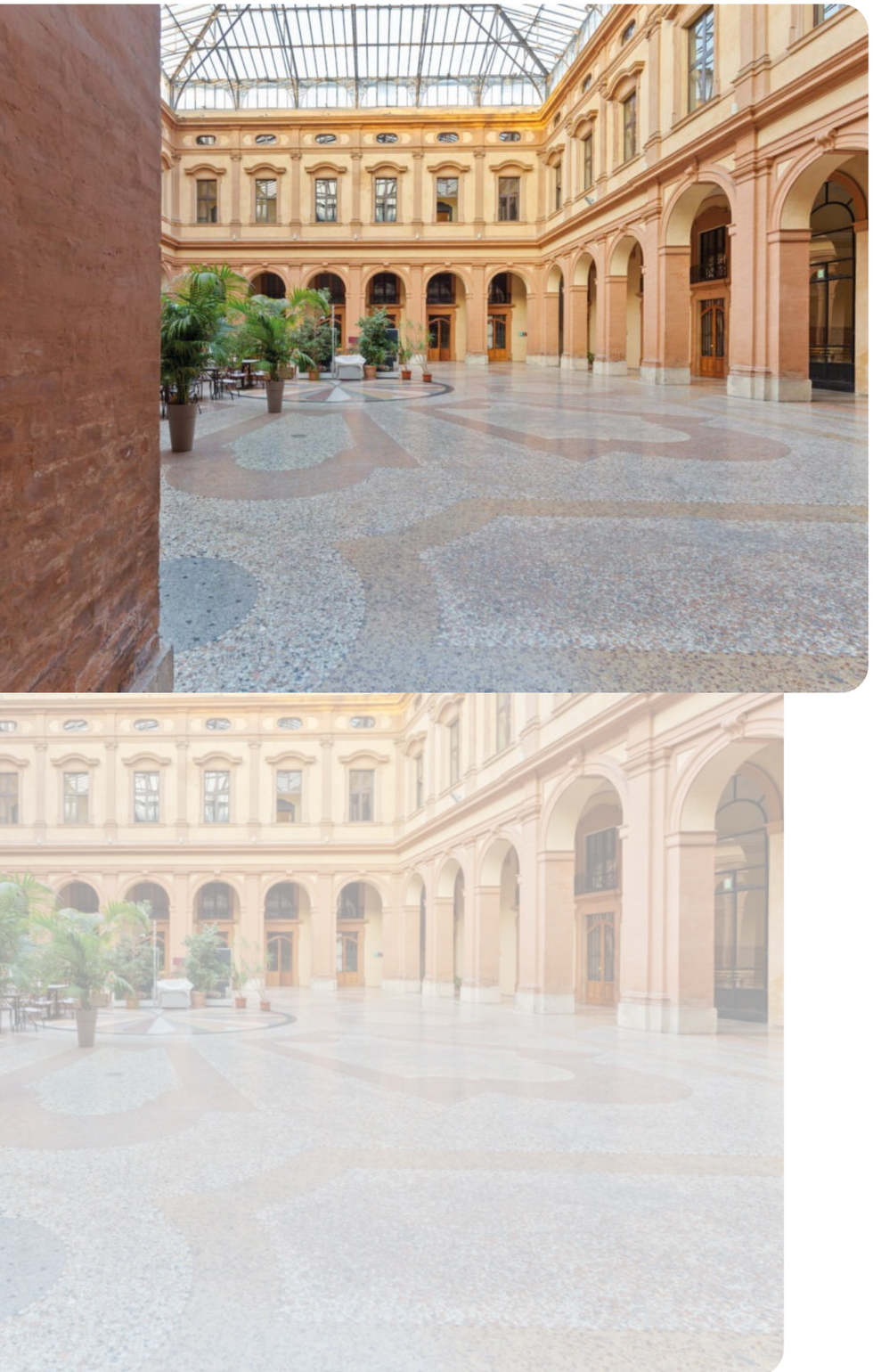
**Iniziative a carattere sociale**

| TEMA MATERIALE | TARGET | STATO DI AVANZAMENTO | AGGIORNAMENTO 2025 |
|---|---|---|---|
| DIVERSITÀ E INCLUSIONE | Disegnare ed implementare linee guida ad uso interno per uniformare e rendere inclusive (per gli studenti stranieri) le comunicazioni di Camplus, a valle dell'analisi delle survey annuali. | In corso | Avviata la produzione di contenuti informativi in lingua inglese sui canali social (post in doppia lingua). La social media policy, che includerà indicazioni comportamentali e linee guida per la comunicazione annuale, è in fase di redazione. |
| | Sviluppare un sistema di gestione D&I conforme alla UNI/PdR 125 | In corso | Avviato il percorso verso l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125. |
| PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI | Almeno 2 campagne di phishing all'anno al 100% del personale dotato di e-mail aziendale. | In corso | Prima campagna avviata. |

Sociale

**Iniziative a carattere sociale**

| TEMA MATERIALE | TARGET | STATO DI AVANZAMENTO | AGGIORNAMENTO 2025 |
|---|---|---|---|
| RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI | Incrementare di 15.000€ il budget dedicato alle sponsorizzazioni o collaborazioni con enti del territorio ed enti no-profit. | In corso | In fase di definizione del budget dedicato alle sponsorizzazioni o collaborazioni con enti del territorio ed enti no-profit. |
| | Creazione di una sezione "Sostenibilità" sui siti web delle Fondazioni per comunicare le pratiche sostenibili portate avanti da Fondazione CEUR e Fondazione Camplus in ambito ESG. | Concluso | Sezione ESG creata all'interno del web, con pubblicazione del bilancio di sostenibilità. |
| FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE | 4h di formazione su tematiche di sostenibilità estese a tutti i dipendenti dell'Organizzazione. | In corso | In fase di definizione le modalità di attivazione. |
| | Organizzare eventi per sensibilizzare gli studenti su tematiche di sostenibilità, con particolare focus sulla gestione dei rifiuti e circolarità. | In corso | Pianificato nel 2026 un evento sul tema dello spreco alimentare. |
| | Aumentare la cartellonistica per la sensibilizzazione degli studenti. | In corso | Avviate iniziative da parte del servizio di ristorazione sul tema dello spreco alimentare. Sono in fase di definizione interventi aggiuntivi. |
| | Pubblicare articoli a tema sostenibilità, riprendendo le attività di Camplus in quel campo e per introdurre gli eventi a sfondo ESG. | In corso | Pubblicati sul blog istituzionale diversi articoli su tematiche di sostenibilità e iniziative ESG. |
| | 63 posti letto in più destinati al DSU nel 2026 | Concluso | Obiettivo superato: 70 posti attivati a Udine e 46 a Padova. |



# Governance

Quanto alle **reti e ai partenariati strategici** e delle governance, la Fondazione ha rafforzato il proprio posizionamento istituzionale. È in corso l'iter di adesione al **UN Global Compact**, che rappresenterà un impegno formale verso i principi internazionali su diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. A livello interno le attività di coinvolgimento si sono evolute in una serie strutturata di incontri per area operativa, affiancati da momenti di confronto periodici e da una convention di Gruppo con l'Amministratore Delegato, consolidando una prassi di dialogo diffuso.

Tutte le scelte strategiche restano allineate agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** dell'**Agenda 2030** delle Nazioni Unite, con un impegno crescente verso una misurazione puntuale dei risultati. Il Piano si fonda su obiettivi definiti secondo criteri SMART e su specifici KPI, garantendo monitoraggio continuo e rendicontazione trasparente.

| Iniziative a carattere di governance | | | |
|---|---|---|---|
| **TEMA MATERIALE** | **TARGET** | **STATO DI AVANZAMENTO** | **AGGIORNAMENTO 2025** |
| **ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS** | Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite. | In corso | Procedura di adesione in fase di attivazione. |
| **ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS** | Organizzazione di almeno 1 incontro all'anno in plenaria tra Top Management e personale per rafforzare la cultura aziendale, migliorare la comunicazione strategica e favorire il dialogo interno. | In corso | Avviata una serie di incontri verticali per singola area. |

**"Nel presente Piano, lo sviluppo sostenibile viene integrato trasversalmente nelle nostre linee strategiche, attraverso obiettivi e azioni concrete che rispondono a diversi impegni, che per la Fondazione sono una priorità."**

Fabrizio Baravelli, Direttore Generale Camplus

Capitolo 3

# Governance, presidio e responsabilità organizzativa

**6** Membri del Team ESG

**65%**
Fornitori valutati secondo criteri ambientali

**82,7%**
Valore economico distribuito sul generato

**€ 32.356.936**
**+3%**
Valore economico distribuito



# L'Organizzazione

La capacità di un'organizzazione di generare valore nel tempo dipende dalla qualità delle scelte che la guidano: chi le prende, con quali strumenti e in base a quali principi. Per Fondazione Camplus, questo si traduce in un modello di governo che colloca trasparenza, responsabilità e attenzione agli stakeholder al centro dei processi decisionali, declinandoli in pratiche operative coerenti lungo tutta la catena del valore.

Il capitolo che segue descrive come la Fondazione organizza e presidia queste dimensioni, a partire dalla struttura degli organi di governo e dalle responsabilità che vi fanno capo, fino agli strumenti adottati per garantire integrità e conformità, tra cui il **Codice Etico** e il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.lgs. 231/2001. Si illustrano poi le **performance economiche** dell'esercizio 2025, la gestione della catena di fornitura e le misure in essere per la **tutela dei dati personali**.

A collegare questi ambiti è il **Team ESG**, composto da sei figure trasversali alle diverse funzioni della Fondazione, che monitora l'avanzamento degli obiettivi e riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione. I temi trattati in questo capitolo corrispondono ad alcune delle priorità emerse dall'analisi di materialità: in particolare **etica e integrità di business, pratiche commerciali responsabili** e **privacy e sicurezza dei dati**, e trovano riscontro nelle azioni già avviate nell'ambito del Piano Strategico di Sostenibilità.





# 3.1 Assetto organizzativo, competenze e responsabilità

*Come la Fondazione distribuisce il governo, supervisiona le decisioni e presidia la coerenza tra missione e operatività.*

Competenze

Fondazione Camplus articola il proprio governo attraverso un insieme di organi con attribuzioni distinte, ciascuno chiamato a rispondere di specifiche responsabilità nel quadro delle finalità statutarie. La chiarezza nella distribuzione dei ruoli e la partecipazione attiva dei diversi livelli organizzativi costituiscono le basi su cui poggia la gestione trasparente delle attività istituzionali.

Gli organi che compongono la struttura sono:

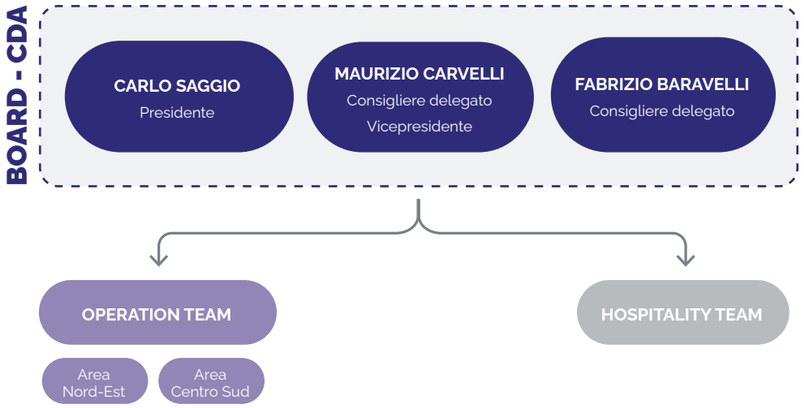
- **Assemblea dei Partecipanti**
- **Presidente della Fondazione**
- **Vicepresidente della Fondazione**
- **Consiglio di Amministrazione**
- **Organo di Controllo**

L'**Assemblea dei Partecipanti** è l'organo deliberativo che riunisce tutte le persone fisiche e giuridiche riconosciute come Partecipanti. Con cadenza almeno annuale, esamina il bilancio consuntivo, acquisisce informazioni sulle attività svolte e condivide i programmi di sviluppo della Fondazione. Tra le sue competenze rientra la nomina dei componenti del **Consiglio di Amministrazione**, del Presidente, dei membri dell'**Organo di Controllo** e, ove nominato, dell'Organo di Vigilanza. La selezione dei consiglieri si basa su **comprovati requisiti di autorevolezza, professionalità e competenza** maturati nei settori di intervento della Fondazione o nello svolgimento di funzioni che comportano la gestione di risorse economiche o finanziarie. Le riunioni possono tenersi anche in modalità telematica, nel rispetto dei requisiti di identificazione e partecipazione, su convocazione del Presidente o su richiesta di almeno un quarto dei Partecipanti.

La gestione complessiva della Fondazione (tanto per l'amministrazione ordinaria quanto per quella straordinaria) è affidata al **Consiglio di Amministrazione**, composto da tre membri: due designati da Fondazione CEUR e uno dagli altri componenti dell'Assemblea. Al Consiglio spetta la definizione dei regolamenti interni e la nomina di eventuali comitati scientifici o di onore; può inoltre attribuire deleghe specifiche al Presidente o ad altri componenti, con facoltà di revoca. Il bilancio amministrativo viene approvato entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio e trasmesso all'Assemblea dei Partecipanti, corredato dalla relazione dell'Organo di Controllo. Al proprio interno, il Consiglio elegge un Vicepresidente.



Il Consiglio di Amministrazione si riunisce periodicamente nel corso dell'anno in sedute dedicate all'analisi e alla definizione degli sviluppi strategici della Fondazione, inclusi quelli relativi agli obiettivi di sostenibilità. In questo quadro approva i documenti di indirizzo, tra cui la Politica per la Qualità e l'Ambiente e il presente Bilancio, e supervisiona l'attuazione delle iniziative avviate dal Team ESG. Per il dettaglio delle politiche adottate in materia di impatti su persone, ambiente e catena di fornitura si rimanda all'infobox "Le responsabilità del CdA" riportato in questa sezione.




## Le responsabilità del CdA

Attraverso il Consiglio di Amministrazione, Fondazione Camplus promuove una gestione orientata al rispetto dei diritti delle persone e alla valorizzazione di un ambiente di lavoro inclusivo. La Fondazione si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di dipendenti e collaboratori, con riferimento a caratteristiche personali quali **età, genere, stato di salute, origine etnica o razziale, opinioni politiche e credo religioso**. È inoltre escluso l'impiego di personale straniero privo di regolare permesso di soggiorno o in condizione di irregolarità amministrativa, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di legalità e tutela della persona.

Criteri di **trasparenza, concorrenza e parità di condizioni** guidano le procedure di selezione dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi, fondati su valutazioni oggettive legate a qualità, utilità, prezzo e competitività delle forniture, con particolare attenzione al contrasto di ogni forma di criminalità organizzata.

Verso la Pubblica Amministrazione, la Fondazione mantiene comportamenti ispirati a correttezza e rispetto delle normative, gestendo le relazioni istituzionali esclusivamente tramite soggetti formalmente incaricati attraverso deleghe o ordini di servizio, in coerenza con le competenze loro attribuite e con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Ogni attività viene svolta nel rispetto dell'ambiente e nella salvaguardia della salute pubblica, ricercando un equilibrio tra obiettivi economici e istanze ambientali e adottando scelte orientate alla tutela delle generazioni future. Il dialogo con istituzioni, associazioni, comunità locali e stakeholder di riferimento rappresenta uno degli strumenti attraverso cui la Fondazione rafforza la propria legittimazione sociale all'interno della collettività.

La **rappresentanza legale** della Fondazione in tutti gli atti, sia in sede civile che giudiziaria, spetta al Presidente, nominato dall'Assemblea dei Partecipanti. È sua responsabilità dare attuazione alle delibere dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione e presiederne le rispettive riunioni. In caso di assenza o impedimento, le funzioni presidenziali sono esercitate dal **Vicepresidente**.

La regolarità amministrativa e contabile è presidiata dal **Collegio Sindacale**, che verifica il rispetto delle leggi, dello Statuto e delle disposizioni regolamentari, prende parte alle riunioni degli organi istituzionali e predispone la relazione sul bilancio. Al 31 dicembre 2025 la presidenza del Collegio è affidata a **Maura Montanari**.

---

La revisione legale dei conti e la certificazione del bilancio della Fondazione sono affidate a **Reviprof S.p.A**.

---

Il controllo sulla corretta attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è affidato all'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, composto da tre membri con comprovata esperienza in ambito legale e gestionale. Operando in piena autonomia e indipendenza, l'OdV riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione e riceve flussi informativi tempestivi in caso di violazioni o criticità rilevanti.

## Qualità e ambiente: le certificazioni di Fondazione Camplus

Dotarsi di un sistema di gestione certificato rappresenta per Fondazione Camplus una scelta concreta di accountability verso i propri stakeholder e uno strumento per mantenere elevati gli standard operativi e ambientali. Il riferimento adottato è quello del **Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e l'Ambiente**, attestato da **Kiwa Cermet Italia S.p.A.** attraverso due certificazioni ISO valide fino al 15/06/2029:

- **UNI EN ISO 9001:2015**: Certifica un approccio alla gestione fondato sulla logica per processi e sul risk-based thinking, con verifiche periodiche orientate al miglioramento continuo delle performance organizzative.
- **UNI EN ISO 14001:2015**: Attesta l'adozione di un sistema di gestione ambientale che affronta in modo attivo la prevenzione dell'inquinamento, la riduzione degli impatti e l'adattamento ai cambiamenti climatici, con ricadute dirette sull'uso delle risorse naturali negli edifici gestiti.

kiwa CERTIFIED ISO 9001
Reg. n. 20733A-A

kiwa CERTIFIED ISO 14001
Reg. n. 20733A-E



**Consiglio di Amministrazione al 31/12/2025**

**GRI 2-9 | Struttura e composizione della governance**

| NOME | ETÀ | GENERE | INCARICO | ESECUTIVO/ NON-ESECUTIVO | MANDATO DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI GOVERNO |
|---|---|---|---|---|---|
| **Carlo Saggio** | 68 | M | Presidente | Esecutivo | 3 Anni |
| **Maurizio Carvelli** | 67 | M | Consigliere delegato Vicepresidente | Esecutivo | 3 Anni |
| **Fabrizio Baravelli** | 60 | M | Consigliere delegato | Esecutivo | 3 Anni |

**Collegio sindacale al 31/12/2025**

**GRI 2-9 | Struttura e composizione della governance**

| NOME | ETÀ | GENERE | INCARICO | MANDATO DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI GOVERNO | NUMERO DI ALTRI INCARICHI SIGNIFICATIVI RICOPERTI |
|---|---|---|---|---|---|
| **Maura Montanari** | 64 | F | Presidente del Collegio Sindacale | 3 anni | 0 partecipazioni + 11 cariche |

**Società di revisione al 31/12/2025**

**GRI 2-9 | Struttura e composizione della governance**

| NOME | INCARICO |
|---|---|
| **Reviprof S.p.A.** | Revisione legale dei conti e certificazione del Bilancio della Fondazione |

**Organismo di vigilanza al 31/12/2025**

**GRI 2-9 | Struttura e composizione della governance**

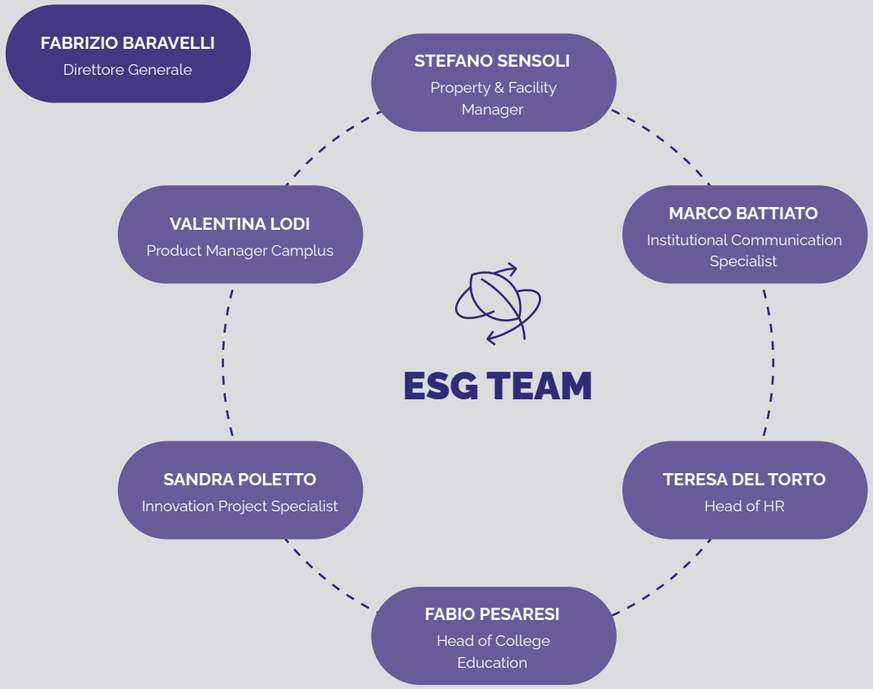
| NOME | ETÀ | GENERE | INCARICO | MANDATO DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI GOVERNO |
|---|---|---|---|---|
| **Valerio Girani** | 57 | M | Presidente | - |
| **Raffaele Fabbri** | 63 | M | Membro | - |
| **Gianni Masserizzi** | 75 | M | Membro | - |

## Il Team ESG: presidio trasversale della sostenibilità

Fondazione Camplus e Fondazione CEUR hanno costituito un **Team ESG condiviso**, al quale il Consiglio di Amministrazione ha affidato nel tempo la responsabilità operativa sui temi ambientali, sociali e di governance. Il gruppo è formato da **sei figure interne** provenienti da funzioni diverse (residenze universitarie, marketing, amministrazione e finanza) affiancate da un advisor esterno. Questa composizione plurale permette di integrare prospettive differenti e di collegare la strategia ESG alle specificità operative di ciascuna area.

Il Team lavora con l'obiettivo di analizzare e migliorare le performance dell'organizzazione in ambito ESG, promuovendo al contempo una cultura della responsabilità diffusa nei processi decisionali quotidiani. Con cadenza semestrale, presenta al management un report sullo stato di avanzamento delle attività, garantendo continuità nel monitoraggio degli obiettivi e tracciabilità dei progressi compiuti.

Il Team opera con autonomia esecutiva, ma risponde direttamente al Consiglio di Amministrazione, cui spetta l'approvazione finale delle iniziative avviate e dei documenti ufficiali di rendicontazione, incluso il presente Bilancio di Sostenibilità.






**“Crediamo che integrare la sostenibilità nella nostra strategia non sia solo una scelta etica, ma anche un’opportunità concreta di innovazione, crescita e creazione di valore duraturo.”**

Fabrizio Baravelli, Direttore Generale Camplus

## La Politica per la Qualità e l'Ambiente

Dietro le certificazioni vi è un documento di indirizzo che ne esprime la sostanza: la **Politica per la Qualità e l'Ambiente**, che traduce i principi degli standard ISO in orientamenti concreti per la gestione quotidiana. Coerente con le aspettative degli stakeholder e con i requisiti normativi, la Politica si sviluppa lungo tre direttrici.

La prima riguarda la **gestione per processi**: ogni attività viene pianificata identificando rischi e opportunità, attribuendo responsabilità precise e misurando i risultati attraverso indicatori definiti. La soddisfazione di utenti e personale costituisce uno dei parametri chiave per orientare gli interventi di miglioramento.

La seconda attiene alla **responsabilità ambientale**: tutte le attività della Fondazione devono svolgersi nel rispetto delle normative vigenti, privilegiando materiali a basso impatto, fonti energetiche rinnovabili, contenimento dei consumi e riduzione dell'inquinamento acustico. L'efficienza degli edifici gestiti è trattata come leva concreta di miglioramento ambientale.

La terza chiama in causa le **persone**: personale e ospiti delle strutture sono considerati attori attivi nel raggiungimento degli obiettivi qualitativi e ambientali. La Fondazione investe in formazione, comunicazione interna e condivisione degli obiettivi per diffondere comportamenti responsabili in materia di uso delle risorse, gestione dei rifiuti e risparmio energetico.

La Politica è soggetta a revisione periodica nell'ambito del **Riesame della Direzione**, che coinvolge tutte le funzioni aziendali. La supervisione operativa è affidata all'Area Qualità/Ambiente, sotto la responsabilità del **RSGQA**, cui spetta il monitoraggio delle prestazioni e l'attivazione di eventuali azioni correttive.

Il testo integrale è disponibile al seguente link:
**Politica Fondazione Camplus 2025**

ESG

## 3.2 Legalità, correttezza e presidio dei rischi nel modello di gestione

*Strumenti e principi a presidio della legalità, della responsabilità e della correttezza nei comportamenti organizzativi.*

Fondazione Camplus presidia la propria cultura organizzativa attraverso due strumenti complementari: il **Codice Etico** e il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)** adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001. Entrambi mirano a prevenire condotte illecite e a mantenere i comportamenti interni coerenti con i valori che orientano l'operato della Fondazione. Sul piano della gestione del rischio legale e reputazionale, rappresentano un riferimento che attraversa tutti i livelli dell'organizzazione.

### Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato in conformità al D.lgs. 231/2001, il **MOG** di Fondazione Camplus formalizza l'impegno dell'organizzazione verso la prevenzione degli illeciti e il rafforzamento di una cultura interna basata su legalità e responsabilità. La sua architettura si sviluppa su tre livelli:

- il **Codice Etico**, che raccoglie i principi e le regole generali di comportamento attesi da chiunque agisca in nome della Fondazione;
- la **Parte Generale**, dedicata ai criteri organizzativi, al funzionamento del Modello e alle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza (OdV);
- la **Parte Speciale**, che individua le categorie di reato rilevanti e le misure di prevenzione specifiche da adottare per ciascuna.

Al centro del Modello vi è la prevenzione dei cosiddetti **reati presupposto**: illeciti che, se commessi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione da parte di soggetti apicali o subordinati, potrebbero determinare responsabilità amministrativa per l'ente. L'adozione e la corretta attuazione del MOG costituiscono inoltre un elemento di esimente della responsabilità prevista dalla normativa.

Tra le categorie di reato individuate come rilevanti figurano quelli contro la pubblica amministrazione (tra cui corruzione, truffa e abuso d'ufficio) i reati societari, i delitti connessi alla sicurezza sul lavoro, i reati ambientali, le fattispecie legate alla criminalità informatica e alla tutela dei dati personali, i reati tributari e quelli in materia di strumenti di pagamento. Per ciascuna area il Modello definisce protocolli per la gestione dei processi decisionali, misure di controllo sulle risorse finanziarie, obblighi informativi verso l'OdV e un sistema disciplinare interno per sanzionare eventuali violazioni.



### Il Codice Etico

Parte integrante del MOG, il Codice Etico definisce i valori e i principi morali che delimitano le responsabilità etiche e sociali di ogni soggetto in relazione con la Fondazione. La sua funzione va oltre il recepimento degli obblighi normativi: orienta e disciplina i comportamenti in modo più ampio, raccomandando, promuovendo o vietando determinate condotte indipendentemente da quanto già stabilito dalla legge.

Il perimetro dei destinatari è ampio: dipendenti, personale distaccato o in comando, collaboratori, consulenti, tirocinanti, organi amministrativi, soci, fornitori, appaltatori, partner e qualsiasi soggetto che operi per conto della Fondazione. Tutti sono tenuti a conoscerne il contenuto, a conformarsi ai suoi principi e a richiedere chiarimenti in caso di dubbi interpretativi. Il rispetto del Codice costituisce parte integrante e vincolante delle obbligazioni contrattuali assunte nei confronti della Fondazione.

**I principi fondamentali del Codice Etico includono:**

- **Legalità e rispetto delle normative:** conformità alle leggi nazionali e internazionali applicabili;
- **Tutela della privacy e riservatezza delle informazioni:** salvaguardia dei dati personali nel rispetto del GDPR;
- **Gestione trasparente e integrità contabile:** veridicità, completezza e chiarezza nella gestione amministrativa;
- **Prevenzione dei conflitti di interesse:** obbligo di segnalazione e astensione da comportamenti che possano comprometterne la gestione corretta;
- **Contratti e anticorruzione:** trasparenza nei rapporti contrattuali e controlli per prevenire fenomeni corruttivi;
- **Utilizzo responsabile dei beni e dei sistemi informatici:** uso diligente delle risorse e delle infrastrutture tecnologiche;
- **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:** tutela dell'integrità fisica e morale dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- **Relazioni con gli stakeholder:** comportamenti improntati a rispetto e collaborazione verso utenti, dipendenti, fornitori e istituzioni;
- **Gestione di donazioni e regalie:** limitazioni all'accettazione di doni o omaggi, con obbligo di comunicazione all'OdV.

La diffusione e l'applicazione del Codice Etico e del MOG passano attraverso un sistema di strumenti che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione. Le attività di **formazione e comunicazione** garantiscono che i principi etici raggiungano tutti i destinatari, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale. I percorsi formativi, calibrati per ruolo e responsabilità, hanno carattere obbligatorio e rientrano tra le responsabilità individuali di ciascun membro dell'organizzazione.

Il monitoraggio sul funzionamento del MOG spetta all'**OdV**, che riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, segnalando criticità e azioni correttive adottate.

Per la gestione delle segnalazioni interne, la Fondazione ha attivato un sistema di **whistleblowing** in linea con il D.Lgs. 24/2023, attraverso cui chiunque può comunicare in modo riservato e protetto illeciti, violazioni del Codice o comportamenti anomali. I canali disponibili comprendono una piattaforma informatica dedicata, messaggi vocali e incontri diretti su richiesta. Nell'esercizio 2025 non si sono registrati episodi di corruzione né violazioni del Codice Etico, e non sono pervenute segnalazioni attraverso il canale whistleblowing.

Il **sistema disciplinare** interno sanziona le violazioni del MOG e del Codice Etico con misure proporzionate alla gravità della condotta e alla posizione del soggetto coinvolto, fino alla cessazione del rapporto fiduciario nei casi più gravi. Sono sanzionati anche gli atti ritorsivi verso i segnalanti e le segnalazioni dolose o gravemente infondate.

Nei confronti di fornitori, consulenti, appaltatori e partner, i rapporti sono regolati da **clausole contrattuali specifiche** che vincolano le controparti al rispetto del Decreto 231, del MOG e del Codice Etico, con sanzioni previste fino alla risoluzione del contratto in caso di violazione.

Nel 2025 l'intera compagine del Consiglio di Amministrazione (3 membri) e il 100% dei manager (1 persona) hanno ricevuto comunicazione delle politiche e procedure anticorruzione; un membro del CdA su tre e il manager hanno partecipato anche a percorsi di formazione specifica. Sul fronte degli impiegati, 10 degli 88 in organico (11,4%) sono stati raggiunti dalla comunicazione anticorruzione, di cui tutti 10 hanno ricevuto anche formazione: il dato è in calo rispetto al 2024 (63%), quando però l'organico impiegatizio era molto più contenuto (74 persone); il confronto risente quindi della forte crescita dell'organico, a fronte di un ciclo formativo non ancora esteso a tutte le categorie. La Fondazione ha avviato la progettazione di un **modulo dedicato alle tematiche ESG e anticorruzione rivolto alla totalità dei dipendenti**.

Nel 2025 si sono registrati 2 casi di non conformità a leggi e regolamenti su ritardi e more, per un valore complessivo delle sanzioni pari a 390,00 €.



## 3.3 Performance economica e sostenibilità finanziaria

*Risultati economici, solidità finanziaria e impegno per uno sviluppo sostenibile e inclusivo nel lungo periodo.*

Per Fondazione Camplus, la generazione di valore economico non rappresenta un fine speculativo, bensì uno **strumento funzionale alla sostenibilità delle attività istituzionali** e al conseguimento delle finalità previste dallo statuto. In qualità di **ente senza scopo di lucro**, la Fondazione **non distribuisce utili né avanzi di gestione**, reinvestendo integralmente le risorse disponibili per il **consolidamento del patrimonio** e per il **finanziamento delle proprie missioni sociali**.

Coerentemente con quanto stabilito dall'**articolo 2 dello statuto**, tali finalità si concretizzano in un'azione ampia e articolata che comprende il **sostegno al diritto allo studio universitario**, attraverso la gestione di **residenze e servizi abitativi integrati**, destinati a studenti, giovani lavoratori e soggetti in condizione di vulnerabilità o mobilità per motivi di studio, lavoro o formazione. Tutte le attività sono concepite in un'ottica di **utilità collettiva e impatto generativo**, e vengono perseguite anche attraverso la **collaborazione con enti pubblici, privati e sovranazionali**, al fine di rispondere in modo efficace e sostenibile ai bisogni emergenti della società.

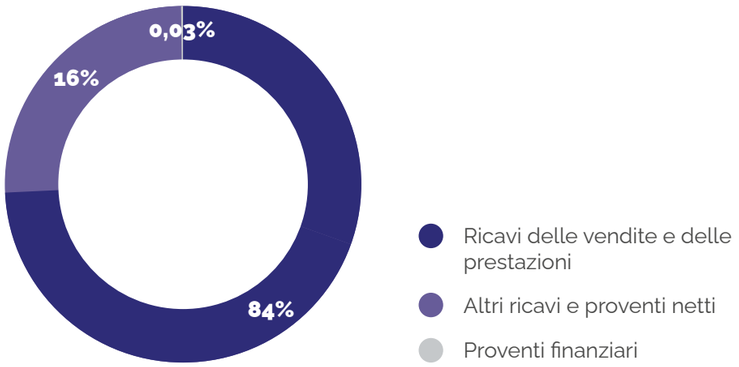
### Valore generato, distribuito e trattenuto

Il Valore Economico Generato e Distribuito, calcolato seguendo lo standard GRI 201-1, misura la ricchezza complessivamente prodotta dall'organizzazione e la sua ripartizione tra gli stakeholder.

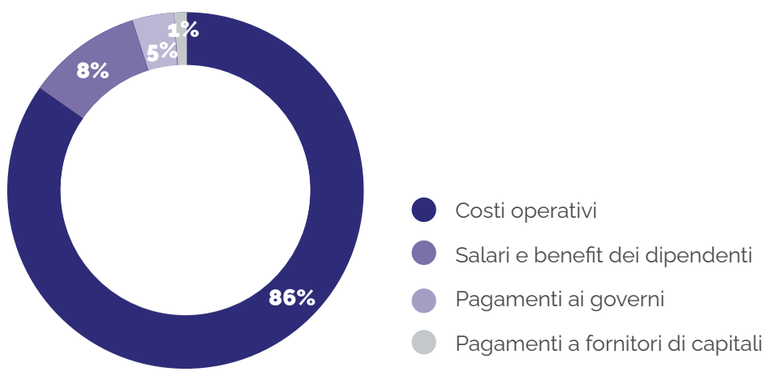
- **Valore economico generato**: comprende i ricavi da gestione dei servizi residenziali e universitari, oltre a proventi accessori e contributi ricevuti. Esprime la ricchezza complessiva prodotta dall'organizzazione in un dato esercizio.
- **Valore economico distribuito**: rappresenta le risorse trasferite agli stakeholder, inclusi stipendi, acquisti da fornitori, imposte, oneri finanziari e iniziative sociali.
- **Valore economico trattenuto**: è la quota residua destinata a consolidare il patrimonio, sostenere investimenti futuri e garantire la continuità operativa.

Performance

## Composizione del valore economico generato




## Composizione del valore economico distribuito




Guardando alla composizione del **valore economico generato**, i ricavi da vendite e prestazioni rappresentano l'84% del totale. Gli altri ricavi e proventi netti contribuiscono per il 16%, mentre i proventi finanziari incidono in misura marginale, pari allo 0,03%.

L'85,8% del **valore distribuito** riguarda i costi operativi, che comprendono i pagamenti a fornitori e partner esterni per beni e servizi necessari al funzionamento delle strutture e all'erogazione dei servizi agli studenti. Salari e benefit del personale rappresentano l'8,6% del totale, mentre i pagamenti ai fornitori di capitali, relativi a interessi passivi su mutui e finanziamenti, si attestano allo 0,9%. I pagamenti ai governi, sotto forma di imposte e tributi, coprono il 4,7%.

**82,7%** Valore economico distribuito sul generato

## La gestione del rischio

Fondazione Camplus adotta un **approccio prudente, sistemico e orientato alla continuità** nella gestione dei rischi, con l'obiettivo di **tutelare la solidità patrimoniale** e assicurare la **sostenibilità delle attività istituzionali** nel lungo periodo. Il sistema interno di controllo è articolato in una **serie di presìdi volti al monitoraggio continuo** delle principali esposizioni **finanziarie, operative e legali**, in un'ottica di prevenzione, mitigazione e gestione proattiva delle criticità potenziali.

Tra le misure adottate, rientrano **strumenti di copertura sui tassi di interesse** e la costituzione di **fondi accantonati per eventuali contenziosi o obbligazioni future**, che permettono alla Fondazione di rispondere con tempestività e responsabilità a situazioni di incertezza o evoluzioni regolamentari. La gestione del rischio di liquidità è presidiata attraverso una **pianificazione finanziaria rigorosa**, accompagnata dal presidio dei crediti operativi e da una **diversificazione delle fonti di finanziamento**, nel rispetto dei criteri di trasparenza e sostenibilità economica.

# 3.4 Gestione della catena di fornitura e relazione con i clienti

*Pianificazione, standard certificati e attenzione alla trasparenza per offrire servizi di qualità e relazioni basate sulla fiducia.*

Fondazione Camplus gestisce la propria catena del valore tenendo al centro i principi di governance che ne orientano le scelte operative. Il modello adottato punta alla creazione di valore per gli stakeholder nel rispetto degli standard di qualità e responsabilità ambientale, con riferimento alle certificazioni **UNI EN ISO 9001** e **UNI EN ISO 14001** descritte nella sezione precedente. Questi standard garantiscono la coerenza tra pianificazione, monitoraggio e controllo in ogni fase delle attività.





## I Clienti

Ogni ciclo operativo prende forma dalla definizione dei servizi erogati — gestione di appartamenti, condomini e residenze complesse. A questo livello, la governance si esprime nell'attribuzione chiara delle responsabilità, nell'allocazione delle risorse necessarie e nella predisposizione del documento "Pianificazione Servizi", che fissa modalità operative e criteri di controllo per ciascuna attività.

Il rapporto con il cliente è impostato su trasparenza, tutela dei dati personali e rispetto degli obblighi normativi, e si sviluppa attraverso fasi distinte.

- **Acquisizione e tipologie di clienti**: I canali promozionali comprendono strumenti fisici e digitali (depliant, portali di settore, sito istituzionale) e si rivolgono a una platea diversificata: studenti fuori sede, lavoratori in mobilità, aziende, ospiti in foresteria ed enti pubblici.
- **Check-in e trattamento dei dati**: La registrazione avviene tramite software gestionali dedicati. Al momento dell'arrivo, ogni ospite fornisce un documento di identità e sottoscrive il modulo privacy. I dati vengono conservati per dieci anni e trasmessi alla questura entro 24 ore dall'arrivo.
- **Adempimenti fiscali**: Per ogni rapporto contrattuale vengono emesse fatture o ricevute fiscali, con detrazione degli eventuali acconti già versati.
- **Clienti istituzionali**: Nei rapporti con enti pubblici, la Fondazione partecipa a procedure di gara o sottoscrive accordi diretti, gestendo contratti e capitolati con cura degli aspetti documentali e degli adempimenti previsti.
- **Recupero crediti**: La gestione dei pagamenti è supportata dal software ELOFICASH, che consente il monitoraggio in tempo reale delle posizioni aperte e attiva in modo automatico le azioni di recupero, contatti telefonici, comunicazioni via email, solleciti legali. Il Responsabile di Unità supervisiona le attività a livello locale, mentre l'amministrazione centrale effettua verifiche mensili sull'andamento delle operazioni per ciascuna sede.



# I fornitori

Fondazione Camplus lavora prevalentemente con fornitori di manutenzioni e approvvigionamenti di beni e servizi.

Per le manutenzioni, la governance delle infrastrutture fa capo a un Piano di Controllo e Manutenzione, coordinato dal RSGQA con l'Ufficio Tecnico. Le ditte incaricate sono soggette a verifica periodica tramite liste di controllo, con aggiornamento dei piani e verifiche ispettive interne.

Il processo di approvvigionamento è orientato alla qualità e alla responsabilità ambientale, e si articola nelle seguenti fasi:

- **Criteri di selezione.** Ogni nuovo fornitore viene valutato sulla base di requisiti prestazionali, normativi e qualitativi, verificati attraverso documentazione tecnica (DURC, visure camerali, certificazioni) e sessioni di confronto diretto. Nel 2025, il **65% dei fornitori** è stato selezionato tenendo conto del possesso della certificazione **ISO 14001**, mentre il **18%** è stato valutato considerando **SA8000** o **UNI/PdR 125**.
- **Beni e servizi con impatti ambientali.** Per i settori che presentano un profilo di impatto ambientale più elevato (tra cui smaltimento rifiuti, gestione di sostanze chimiche e manutenzione degli impianti tecnici) vengono richiesti requisiti ambientali aggiuntivi rispetto agli standard ordinari di selezione.
- **Prequalifica.** Prima dell'inserimento in elenco, ciascun fornitore è sottoposto a una valutazione che ne verifica affidabilità, esperienza nel settore e conformità ai requisiti richiesti. L'accesso all'**Elenco Fornitori Qualificati** è riservato a chi supera integralmente questa fase.
- **Inserimento e monitoraggio.** La scelta definitiva del fornitore tiene conto di elementi come prossimità geografica, condizioni economiche proposte e livello di assistenza post-vendita. La qualifica viene rivista con cadenza regolare, attraverso il monitoraggio della qualità delle prestazioni erogate e del rispetto delle scadenze. Al termine di un periodo di prova (sei mesi per i servizi, tre o quattro forniture per i beni) la Fondazione si riserva la facoltà di interrompere il rapporto qualora le aspettative non risultassero soddisfatte.

| GRI 308-1 \| Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Fornitori valutati in base a criteri ambientali | 30 | 22 |
| Totale fornitori | 44 | 34 |
| **% Fornitori valutati secondo criteri ambientali** | **68%** | **65%** |

| GRI 414-1 \| Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Nuovi fornitori valutati in base a criteri sociali | 4 | 6 |
| Totale fornitori | 44 | 34 |
| **% Fornitori valutati secondo criteri sociali** | **9%** | **18%** |

Nel 2025 la spesa complessiva per fornitori ammonta a **6.015.694,48€**, di cui **2.033.613,98€** (pari al 34%) destinata a fornitori con sede nella stessa regione degli stabilimenti, e **3.982.080,50€** a fornitori situati in una delle regioni in cui la Fondazione è presente.



Su un totale di 34 fornitori attivi, 14 operano nella medesima regione delle strutture e 20 si trovano in una delle regioni di presenza, con una percentuale complessiva di fornitori locali del 41%.

Ai fini della rendicontazione, la Fondazione adotta una definizione geografica di "fornitore locale" basata sul criterio della regione, considerando esclusivamente i fornitori appartenenti alla catena di fornitura ordinaria, direttamente connessa all'erogazione dei servizi.

| GRI 204-1 \| Quota di spesa sui fornitori locali | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Spesa da fornitori che hanno sede nella regione dove sono ubicati gli stabilimenti della società | 1.417.706,95 € | 2.033.613,98 € |
| Spesa da fornitori che hanno sede in una delle regioni dove sono ubicati gli stabilimenti della società | 4.089.842,95 € | 3.982.080,50 € |
| Spesa da fornitori totale | 5.507.549,90 € | 6.015.694,48 € |
| **Spesa da fornitori locali** | **26%** | **34%** |
| Numero di fornitori che hanno sede nella regione dove sono ubicati gli stabilimenti della società | 19 | 14 |
| Numero di fornitori che hanno sede in una delle regioni dove sono ubicati gli stabilimenti della società | 25 | 20 |
| Totale fornitori | 44 | 34 |
| **Percentuale di fornitori locali** | **43%** | **41%** |

## La voce degli studenti: ascolto, misurazione e risposta

Con cadenza annuale, Fondazione Camplus raccoglie il punto di vista degli studenti attraverso survey dedicate, costruite per restituire dati misurabili e orientare le decisioni operative. I risultati vengono analizzati per identificare aree di forza, criticità e margini di intervento, traducendosi in obiettivi verificabili nel ciclo successivo.

Le valutazioni sono espresse su una scala da 1 a 10 e confrontate con soglie predefinite. Laddove i punteggi si collocassero al di sotto del target, vengono avviate azioni correttive mirate; quando i risultati superano le attese, il livello di riferimento viene alzato, alimentando un processo di miglioramento nel tempo.

Le aree presidiate riguardano la qualità dei servizi abitativi — pulizie e servizi alberghieri, ristorazione, programmi formativi — insieme al rispetto degli standard necessari per il mantenimento delle certificazioni di qualità, che condizionano la partecipazione a bandi pubblici e l'accesso a determinate forme di finanziamento.

I dati raccolti svolgono anche una funzione gestionale: contribuiscono alla valutazione delle performance dei fornitori e alla verifica del loro rispetto degli standard contrattuali, con ricadute dirette sulla qualità complessiva dell'esperienza residenziale.

# 3.5 Tutela dei dati personali e sicurezza digitale

*L'impegno della Fondazione per la protezione delle informazioni e la gestione dei rischi informatici.*

Nella gestione quotidiana di una realtà residenziale che ospita migliaia di studenti, la protezione dei dati personali assume un peso specifico. Per Fondazione Camplus, questa dimensione è trattata come una priorità di governance, integrata trasversalmente nei processi operativi, digitali e amministrativi, con l'obiettivo di assicurare una tutela effettiva e duratura dei dati trattati.

Per garantire il rispetto del **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)** e della normativa nazionale, la Fondazione ha adottato un **Modello Organizzativo per la Protezione dei Dati Personali**. Il responsabile del trattamento è il legale rappresentante della Fondazione, che si avvale della consulenza dello **Studio Legale Associato Masi Girani Quercioli Massaro**, a garanzia di rigore normativo e continuità operativa nel presidio della materia.

Lo studio legale opera in stretta collaborazione con il team legale interno e con l'area IT, definendo le linee guida per un trattamento corretto e responsabile dei dati. A supporto di questa funzione è stato designato un Referente Privacy interno, che ne coordina l'attuazione in dialogo costante con le funzioni HR, Marketing e Amministrazione.

Il modello prevede l'adozione e l'aggiornamento periodico di un **Registro dei Trattamenti**, quale strumento di trasparenza e controllo. Sono inoltre operative policy aziendali su aspetti quali **conservazione dei dati**, gestione degli accessi, esercizio dei diritti da parte degli interessati e gestione dei **data breach**. Per quest'ultimo aspetto è attivo un protocollo dedicato che regola l'identificazione, la valutazione e la comunicazione delle eventuali violazioni. Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati ricevuti reclami comprovati riguardanti violazioni della privacy dei clienti né perdite di dati personali.

La protezione dei dati si estende alla catena di fornitura, attraverso la verifica e l'aggiornamento dei contratti con fornitori e partner che trattano dati per conto della Fondazione. In tali accordi sono incluse clausole specifiche a tutela della riservatezza e della sicurezza delle informazioni trattate.

A supporto dell'impegno verso il miglioramento continuo, il **Piano Strategico** prevede lo svolgimento di almeno due campagne annuali di sensibilizzazione sul phishing, rivolte al 100% del personale dotato di e-mail aziendale. Nel 2025 è stata avviata la prima campagna. Una privacy policy dettagliata è pubblicamente disponibile sul sito web della Fondazione.

Sicurezza





Capitolo 4

# Persone, **comunità** e capitale umano

**90**
**+18%**
Numero medio di dipendenti

**43%**
**+4 p.p.**
Dipendenti donne

**69%**
**+6 p.p.**
Dipendenti a tempo indeterminato

**1.516**
**+93%**
Ore totali di formazione erogate





# Persone

Fondazione Camplus costruisce il proprio modello di accoglienza a partire dalle persone che lo abitano e da quelle che lo rendono possibile ogni giorno. Chi lavora nelle residenze e chi le vive come luogo di crescita sono parte di un unico sistema relazionale, in cui il valore dei servizi offerti dipende dalla qualità delle interazioni, prima ancora che dalla qualità tecnica delle prestazioni.

In questo quadro, la Fondazione riconosce nel proprio **capitale umano** una risorsa da coltivare attraverso politiche di equità, percorsi di crescita professionale e attenzione al benessere organizzativo. Tre sono le direttrici su cui si concentra l'impegno: la **gestione e tutela dei lavoratori**, con politiche di welfare orientate alla conciliazione vita-lavoro e all'ascolto interno; la **formazione e lo sviluppo delle competenze**, attraverso percorsi calibrati per ruolo e responsabilità, tra cui è in corso la progettazione di un modulo dedicato alle tematiche ESG per tutti i dipendenti; la **salute e sicurezza**, con un sistema di prevenzione i cui risultati sono approfonditi nella sezione dedicata.

Accanto a questi temi, **la diversità e l'inclusione** rappresentano un impegno che attraversa sia la gestione interna sia la relazione con gli studenti ospitati. Sul fronte della comunicazione, è in corso la produzione di contenuti in lingua inglese sui canali social e la redazione di una social media policy che includerà linee guida per una comunicazione accessibile agli studenti internazionali. Le **relazioni con le comunità locali** completano il perimetro del capitolo: la Fondazione è presente nei territori come interlocutore attivo di università, enti del terzo settore e amministrazioni pubbliche, con iniziative culturali, educative e sociali.






# 4.1 Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano

*Presentazione del gruppo di lavoro, delle competenze e dell'impegno che guidano ogni attività*

Tra le priorità che orientano le scelte organizzative di Fondazione Camplus, la cura delle persone occupa un posto di rilievo. La Fondazione riconosce nel proprio team la condizione necessaria per erogare servizi di qualità e per costruire relazioni autentiche con gli studenti e le comunità ospitate. Per questo motivo, la valorizzazione del capitale umano e la promozione di un ambiente lavorativo equo e attento alle persone attraversano trasversalmente tutte le funzioni organizzative.

La gestione operativa del personale dipendente e dei collaboratori è affidata a **Fondazione CEUR**, sulla base di un accordo stipulato il 19 dicembre 2022 che definisce un quadro condiviso per l'amministrazione e lo sviluppo delle risorse umane. Rientrano in questo perimetro la predisposizione e gestione dei contratti di assunzione, il monitoraggio delle presenze, l'elaborazione delle retribuzioni tramite service esterno, l'aggiornamento normativo, la definizione di politiche retributive e incentivanti, i processi di selezione e l'organizzazione della formazione, con particolare attenzione agli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le **procedure di selezione e assunzione**, applicabili sia ai rapporti a tempo indeterminato sia alle forme di collaborazione, sono finalizzate a garantire trasparenza e imparzialità in ogni fase. La responsabilità di attivare il rapporto di lavoro spetta al Consiglio di Amministrazione o a soggetti da esso delegati. Dalla raccolta dei curricula ai colloqui, condotti da almeno due referenti o da società specializzate esterne, ogni passaggio è orientato a tutelare il principio di **pari opportunità** e a prevenire situazioni di discriminazione o conflitto d'interesse.

All'ingresso in organico, ogni risorsa viene accompagnata in un percorso di onboarding che ne assicura la piena conoscenza del **Codice Etico**, del Contratto Collettivo applicato, del MOG e delle normative vigenti in materia di lavoro.

I dati sull'organico sono calcolati come **media del periodo su FTE**, ad eccezione dei casi in cui è esplicitamente richiesta la distinzione tra Full Time e Part Time. I dati su ingressi e uscite rappresentano invece il numero effettivo di movimenti registrati nell'anno, estratti dal portale gestionale Infinity Zucchetti.

Impegno



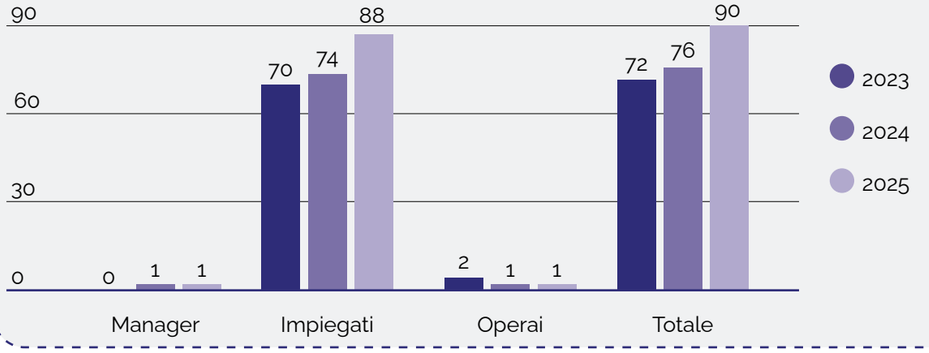
## Composizione dell'organico

Nel 2025 l'organico cresce del **+18,4% rispetto al 2024**, con un aumento che ha interessato tutte le tipologie contrattuali. La componente a tempo indeterminato rimane quella più rappresentativa, salendo al **68,9% del totale** (dal 63,2% del 2024), a indicare una progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Cresce anche la quota part-time, che raggiunge il **26,7% dell'organico**, in linea con le esigenze di flessibilità legate alla stagionalità dei servizi residenziali. Il rapporto tra uomini e donne si attesta a 57% e 43%, sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti.

| **GRI 2-7 \| Dipendenti per contratto di lavoro e tipo di occupazione** | **2023** | | | **2024** | | | **2025** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Dipendenti per contratto di lavoro** | **44** | **28** | **72** | **46** | **30** | **76** | **51** | **39** | **90** |
| Dipendenti a tempo indeterminato | 26 | 15 | **41** | 28 | 20 | **48** | 33 | 29 | **62** |
| Dipendenti a tempo determinato | 14 | 10 | **24** | 10 | 8 | **18** | 12 | 5 | **17** |
| Dipendenti con orario non garantito | 4 | 3 | **7** | 8 | 2 | **10** | 6 | 5 | **11** |
| **Dipendenti per tipo di occupazione** | **44** | **28** | **72** | **46** | **30** | **76** | **51** | **39** | **90** |
| Full time | 32 | 18 | **50** | 36 | 19 | **55** | 39 | 27 | **66** |
| Part time | 12 | 10 | **22** | 10 | 11 | **21** | 12 | 12 | **24** |

La categoria degli **impiegati** rappresenta la componente nettamente prevalente dell'organico e ha registrato una crescita nel triennio, in linea con l'espansione operativa della Fondazione. La presenza manageriale rimane stabile rispetto all'anno precedente, mentre la componente operaia si mantiene su livelli contenuti e invariati rispetto al 2024.

**Dipendenti per categoria nel triennio 2023-2025**



I lavoratori non dipendenti quasi raddoppiano rispetto al 2024 (**+83%**), con una crescita trainata dai tirocinanti, passati da 4 a 8. La componente degli stagisti registra un incremento più contenuto.

Le due figure si distinguono per natura e finalità del percorso: i tirocinanti sono inseriti in percorsi post-laurea orientati all'acquisizione di competenze avanzate e allo sviluppo professionale; gli stagisti affiancano il proprio percorso accademico con esperienze pratiche sul campo, alternando formazione on the job a momenti di didattica erogata dall'istituzione scolastica di riferimento.

| GRI 2-8 \| Lavoratori non dipendenti | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| **Totale** | **1** | **6** | **11** |
| Stagisti | 1 | 2 | 3 |
| Tirocinanti | - | 4 | 8 |

Tutti i rapporti di lavoro sono regolati dai **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro** di riferimento, cui è sottoposto il 100% del personale dipendente. Le cessazioni contrattuali vengono gestite nel rispetto delle modalità e delle tutele previste dalla normativa vigente e dai CCNL applicati.

| GRI 2-30 \| Percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| **Totale** | **100%** | **100%** | **100%** |
| Numero totale di dipendenti coperti da contratti collettivi | 72 | 76 | 90 |
| Numero totale di dipendenti | 72 | 76 | 90 |

**+18,4%** Crescita dell'organico rispetto al 2024

## Nuove assunzioni e turnover

Nel 2025 il tasso di nuova assunzione si attesta al **61%**, in crescita rispetto al 41% del 2024, riflettendo l'espansione operativa legata all'apertura di nuove strutture. Gli ingressi hanno riguardato prevalentemente contratti flessibili (a tempo determinato e a chiamata) coerenti con la stagionalità dei servizi residenziali e con il profilo giovane dell'organico in entrata. La fascia under 30 rappresenta il **53% degli ingressi** (dal 58% del 2024), con una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra uomini e donne.



| GRI 401-1 \| Nuove assunzioni e tasso di turnover | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Totale nuovi dipendenti assunti** | **68** | **40** | **108** | **18** | **13** | **31** | **31** | **24** | **55** |
| Di età inferiore ai 30 anni | 14 | 14 | **28** | 9 | 9 | **18** | 14 | 15 | **29** |
| Tra i 30 e i 50 anni | 38 | 22 | **60** | 7 | 4 | **11** | 17 | 9 | **26** |
| Oltre i 50 anni | 16 | 4 | **20** | 2 | - | **2** | - | - | **-** |
| **Percentuale di nuove assunzioni** | **155%** | **143%** | **150%** | **39%** | **43%** | **41%** | **61%** | **62%** | **61%** |
| Di età inferiore ai 30 anni | 21% | 35% | **26%** | 50% | 69% | **58%** | 45% | 63% | **53%** |
| Tra i 30 e i 50 anni | 56% | 55% | **56%** | 39% | 31% | **35%** | 55% | 38% | **47%** |
| Oltre i 50 anni | 24% | 10% | **19%** | 11% | 0% | **6%** | 0% | 0% | **0%** |

Sul fronte delle uscite, il tasso di turnover in uscita si attesta al **39%**, pressoché invariato rispetto al 38% del 2024. La componente prevalente è coerente con la natura temporanea di parte dei rapporti: 11 contratti a chiamata e 11 a tempo determinato, di cui 7 attivati per esigenze stagionali. Le cessazioni di contratti a tempo indeterminato sono riconducibili prevalentemente a dimissioni volontarie.

| GRI 401-1 \| Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro per età e genere | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Totale dipendenti che hanno lasciato l'azienda** | **25** | **14** | **39** | **21** | **8** | **29** | **23** | **12** | **35** |
| Di età inferiore ai 30 anni | 9 | 8 | **17** | 6 | 5 | **11** | 10 | 5 | **15** |
| Tra i 30 e i 50 anni | 9 | 5 | **14** | 12 | 2 | **14** | 9 | 7 | **16** |
| Oltre i 50 anni | 7 | 1 | **8** | 3 | 1 | **4** | 4 | - | **4** |
| **Percentuale di dipendenti che hanno lasciato l'azienda** | **57%** | **50%** | **54%** | **46%** | **27%** | **38%** | **45%** | **31%** | **39%** |
| Di età inferiore ai 30 anni | 36% | 57% | **44%** | 29% | 63% | **38%** | 43% | 42% | **43%** |
| Tra i 30 e i 50 anni | 36% | 36% | **36%** | 57% | 25% | **48%** | 39% | 58% | **46%** |
| Oltre i 50 anni | 28% | 7% | **21%** | 14% | 13% | **14%** | 17% | 0% | **11%** |

Per completezza di contesto, nel 2023 (anno di avvio delle attività della Fondazione) si sono registrati complessivamente 108 ingressi, di cui 56 riconducibili all'acquisizione di un ramo d'azienda di Fondazione CEUR. Nello stesso anno, 39 persone hanno cessato il rapporto di lavoro, tra cui 11 con contratto a chiamata e 7 con contratto a tempo determinato stagionale. Sebbene gli ingressi totali siano stati 108, la media annua dei dipendenti si è attestata a 72 unità, per effetto della componente temporanea e stagionale dell'organico.

# Congedo Parentale

Nel 2025, 3 dipendenti hanno avuto diritto al congedo parentale, 1 ne ha usufruito ed è rientrata al lavoro al termine del periodo, per un tasso di rientro del **100%**. Tra le persone rientrate al lavoro nel corso del 2025 dopo aver usufruito del congedo nell'anno precedente, 2 risultano ancora impiegate a dodici mesi dal rientro.

| GRI 401-3 \| Congedo parentale | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| Numero di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale | 2 | 2 | **4** | 2 | 1 | **3** | 2 | 1 | **3** |
| Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nell'anno (hanno fatto richiesta e l'hanno ricevuta) | 0 | 2 | **2** | 1 | 1 | **2** | 0 | 1 | **1** |
| Numero di dipendenti ritornati al lavoro dopo il congedo parentale | 0 | 2 | **2** | 1 | 1 | **2** | 0 | 1 | **1** |
| Numero di dipendenti ritornati al lavoro dopo il congedo parentale, che risultano ancora impiegati 12 mesi dopo | 0 | 2 | **2** | 1 | 1 | **2** | 0 | 2 | **2** |





# Welfare e benessere organizzativo

Dietro le politiche di welfare di Fondazione Camplus vi è una scelta precisa: rispondere ai bisogni reali delle persone, non solo agli obblighi contrattuali. Il modello adottato punta alla flessibilità e all'inclusività, con strumenti pensati per favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale.

## Smart working

L'adozione del lavoro da remoto precede l'emergenza sanitaria da Covid-19 e nasce da un'attenzione concreta alla dimensione sociale del lavoro, con particolare riguardo alle lavoratrici madri e alla gestione della quotidianità familiare. Oggi la politica prevede la possibilità di lavorare 1 o 2 giorni a settimana da remoto, in base alla mansione svolta. Le attività che richiedono presidio fisico (reception e gestione residenziale) sono escluse da questa modalità. Dal 2024 l'accesso allo smart working è stato esteso anche a direttori e vicedirettori di struttura, in modalità alternata. Lo strumento viene utilizzato come risposta alle esigenze specifiche delle persone, anche attraverso accordi individuali.

## Piano di welfare aziendale

Tutto il personale partecipa a un programma di welfare che include una quota annuale erogata nel periodo natalizio e un sistema modulare differenziato per ruolo e categoria, articolato in tre fasce: impiegati d'ufficio e vicedirettori (Fascia 1), direttori di struttura e middle management (Fascia 2), top management (Fascia 3). Le figure di reception accedono a strumenti dedicati, tra cui 20 buoni pasto mensili indipendentemente dai giorni di presenza in sede.

## Piattaforma welfare

Attraverso la piattaforma **WellBE** (Unipol), ciascun dipendente può selezionare autonomamente i benefit più adatti alle proprie esigenze personali e familiari, all'interno del pacchetto messo a disposizione dalla Fondazione.

## Assistenza sanitaria

Tutti i dipendenti aderiscono al **Fondo FAST**, fondo di assistenza sanitaria integrativa per il settore Turismo. Le prestazioni coperte spaziano da ricoveri e interventi chirurgici a diagnostica per immagini, visite specialistiche, fisioterapia, odontoiatria e servizi di prevenzione. La copertura è valida in tutto il mondo e può essere mantenuta fino al 75° anno di età.

## 4.2 Un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle differenze

*La diversità delle persone come ricchezza dell'organizzazione.*

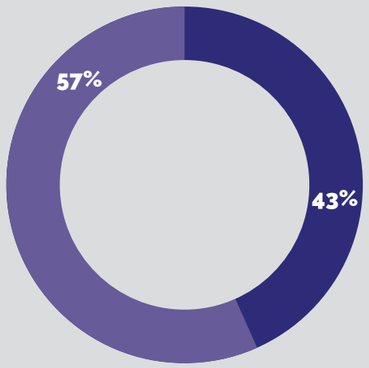
Per Fondazione Camplus la diversità rappresenta una leva di valore. Un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso permette a ciascuna persona di esprimere appieno le proprie potenzialità, indipendentemente da genere, età, origine, orientamento o condizione personale, e alimenta una reputazione che attrae chi cerca un contesto accogliente. Eventuali forme di discriminazione o di mancata inclusività potrebbero generare tensioni interne, perdita di attrattività e contenziosi.

Sul fronte della comunicazione esterna, il tema dell'inclusività ha trovato nel 2025 un riscontro concreto nell'avvio della produzione di contenuti informativi in lingua inglese sui canali social, con post in doppia lingua pensati per raggiungere gli studenti internazionali. È inoltre in fase di redazione una **social media policy** che includerà linee guida per una comunicazione accessibile e uniforme, a valle dell'analisi delle survey annuali. Sul fronte interno, è stato avviato il percorso per la certificazione **UNI/PdR 125**, dedicata alla parità di genere.

Per dare conto della composizione dell'organico e mantenere visibile l'equilibrio tra le diverse categorie, viene fornita una rappresentazione del personale per genere, fascia di età e ruolo.

Nel 2025 le donne rappresentano il **43%** dell'organico, in crescita rispetto al 39% del 2024. La presenza femminile si concentra prevalentemente tra gli impiegati, mentre nella componente operaia la presenza è interamente maschile.

**Dipendenti per genere**
**2025**





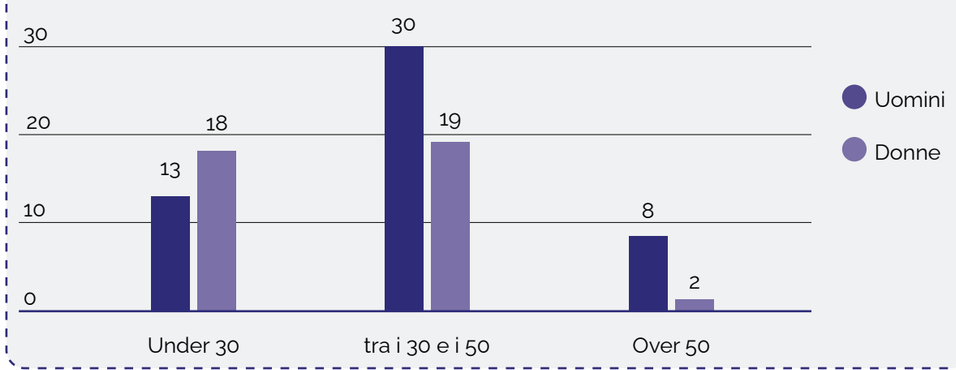

La composizione degli organi di governo riflette una struttura stabile nel biennio: il Consiglio di Amministrazione è composto da **3 membri**, tutti di genere maschile e tutti appartenenti alla fascia di età superiore ai 50 anni.

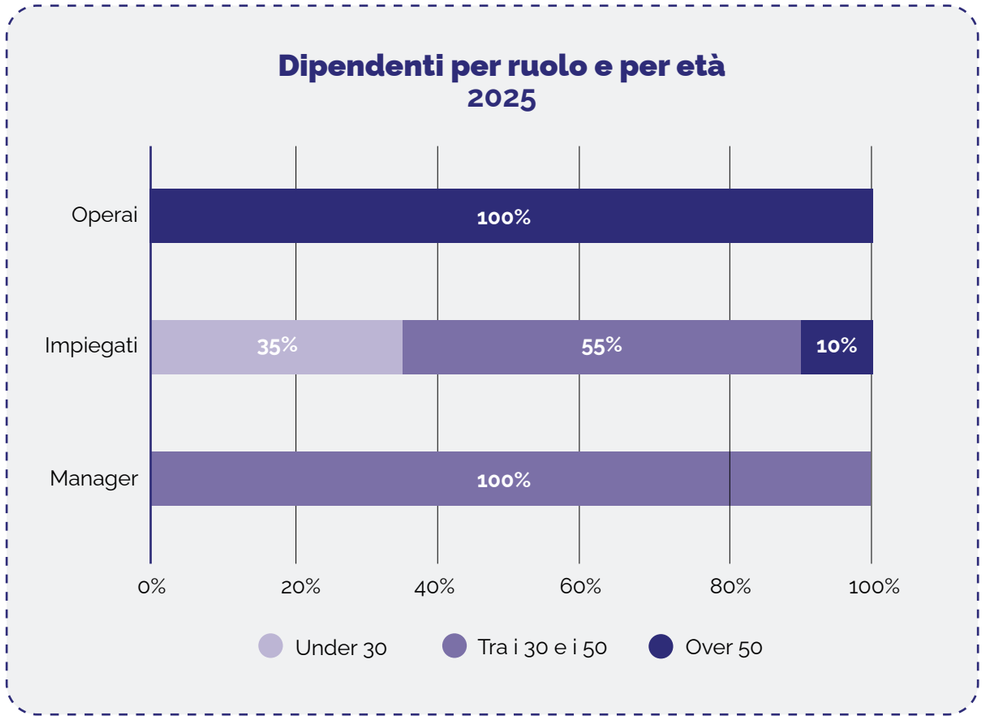
| GRI 405-1 \| Membri degli organi di governo | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Totale** | **-** | **-** | **-** | **3** | **-** | **3** | **3** | **-** | **3** |
| Oltre i 50 anni | - | - | **-** | 3 | - | **3** | 3 | - | **3** |

Sul piano dell'età, i dipendenti under 30 sono 31 e rappresentano il **34%** dell'organico. La fascia 30-50 anni costituisce la quota più ampia, con il **55%** del personale, con una presenza trasversale sia tra i manager sia tra gli impiegati. La popolazione over 50 si attesta al **10%** del totale.

| GRI 405-1 \| Dipendenti suddivisi per età, categoria e genere | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Manager** | **-** | **-** | **-** | **1** | **-** | **1** | **1** | **-** | **1** |
| Tra i 30 e i 50 anni | - | - | **-** | 1 | - | **1** | 1 | - | **1** |
| **Impiegati** | **42** | **28** | **70** | **44** | **30** | **74** | **49** | **39** | **88** |
| Di età inferiore ai 30 anni | 12 | 10 | **22** | 12 | 11 | **23** | 13 | 18 | **31** |
| Tra i 30 e i 50 anni | 21 | 15 | **36** | 23 | 16 | **39** | 29 | 19 | **48** |
| Oltre i 50 anni | 9 | 3 | **12** | 9 | 3 | **12** | 7 | 2 | **9** |
| **Operai** | **2** | **-** | **2** | **1** | **-** | **1** | **1** | **-** | **1** |
| Oltre i 50 anni | 2 | - | **2** | 1 | - | **1** | 1 | - | **1** |
| **Totale** | **44** | **28** | **72** | **46** | **30** | **76** | **51** | **39** | **90** |

**Dipendenti per età e genere**
**2025**






Sul fronte delle **categorie protette**, la Fondazione conta 5 lavoratori tutelati ai sensi della normativa vigente, una quota stabile nel triennio. Tutti appartengono alla categoria degli impiegati, con una distribuzione di 3 uomini e 2 donne.

| GRI 405-1 \| Categorie protette | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Totale** | **3** | **2** | **5** | **3** | **2** | **5** | **3** | **2** | **5** |
| Tra cui impiegati | 3 | 2 | **5** | 3 | 2 | **5** | 3 | 2 | **5** |

**0** Episodi di discriminazione nei confronti di dipendenti e collaboratori

Nel corso del 2025 non si sono verificati episodi di discriminazione. La Fondazione mantiene attivi i presidi previsti dal Codice Etico e dal MOG per prevenire qualsiasi forma di condotta discriminatoria nei confronti di dipendenti e collaboratori.



## Case che uniscono storie diverse

Per Fondazione Camplus l'**accoglienza** si misura nella capacità di rispondere a esigenze abitative diverse tra loro. Le residenze e gli appartamenti ospitano studentesse e studenti universitari, italiani e internazionali, giovani lavoratori e professionisti in mobilità, in un intreccio di percorsi di vita che rende ogni struttura un punto di incontro tra persone con storie, provenienze ed esigenze differenti. Questa composizione varia dell'utenza porta con sé abitudini, ritmi e aspettative proprie, che la Fondazione prova a far convivere all'interno degli stessi spazi.

Vivere insieme, condividendo spazi ed esperienze quotidiane, diventa un'occasione di conoscenza reciproca, sia tra studenti italiani e internazionali, sia tra chi vive la residenza come tappa di un percorso di studio e chi la vive come tappa di un percorso professionale. A questa pluralità si affianca l'attenzione della Fondazione all'**accessibilità**, intesa sia come apertura verso persone con esigenze specifiche negli spazi e nei servizi, sia come sostegno economico attraverso alloggi in convenzione con gli enti per il diritto allo studio e riduzioni sulla retta rivolte a chi si trova in condizioni economiche più fragili.

Anche le persone che lavorano nelle residenze Camplus sono parte di questo impegno. A fine 2025 la Fondazione ha avviato il percorso di formalizzare prassi conformi alla UNI/PdR 125, che accompagnerà lo sviluppo di un sistema di gestione della **parità di genere** all'interno dell'organizzazione. Il percorso toccherà diversi ambiti della vita lavorativa, tra cui:

- i processi di selezione e la crescita professionale delle persone.
- l'equità salariale tra generi.
- la tutela della genitorialità e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
- la prevenzione di ogni forma di discriminazione, abuso o molestia negli ambienti di lavoro.

La cultura della **non discriminazione** che la Fondazione intende rafforzare al proprio interno è la stessa che guida il rapporto con chi vive nelle residenze Camplus, dove ogni persona, a prescindere da genere, provenienza o condizione personale, trova uno spazio pensato per essere abitato in modo libero e rispettoso.

# 4.3. Formazione e sviluppo delle competenze

*Le iniziative di aggiornamento professionale e le azioni di sensibilizzazione che accompagnano la crescita del personale.*

Investire nella formazione del personale è per Fondazione Camplus una scelta che risponde a due esigenze complementari: mantenere elevata la qualità dei servizi erogati e accompagnare le persone in un percorso di crescita professionale coerente con i cambiamenti del contesto normativo e sociale. Come evidenziato dall'analisi di materialità, una formazione inadeguata potrebbe avere ricadute dirette sulla qualità dei servizi e sul benessere organizzativo — ragione per cui questo tema è presidiato con continuità e inserito tra le priorità del Piano Strategico.

L'offerta formativa si articola in due filoni: i percorsi di **aggiornamento tecnico** e le attività dedicate alla **sicurezza sul lavoro**, con una copertura estesa a tutte le categorie professionali in base alle esigenze dei ruoli ricoperti.

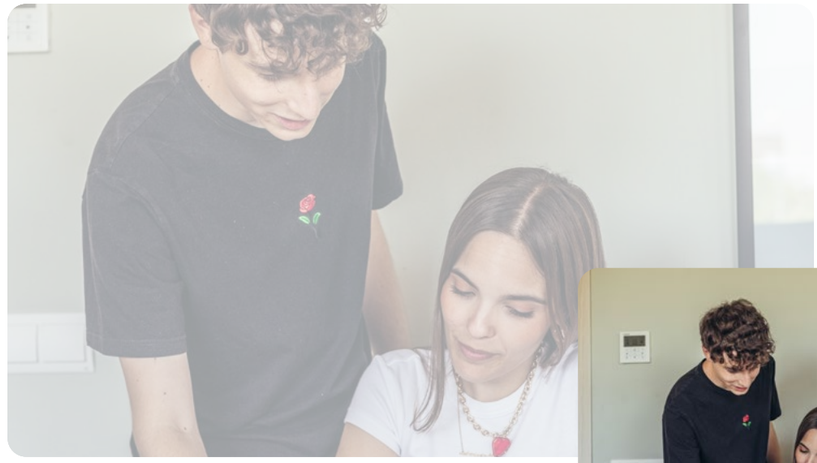
| Ore totali di formazione per tipologia | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| **Totale** | **939** | **785** | **1.516** |
| Sicurezza | 545 | 683 | 510 |
| Tecnica | 394 | 77 | 1.006 |

**1.516** Ore totali di formazione erogate

Nel 2025 il monte ore complessivo di formazione raggiunge **1.516 ore**, in crescita rispetto alle 785 ore del 2024. L'aumento è attribuibile prevalentemente alla componente tecnica, che passa da 77 a **1.006 ore**. Le ore dedicate alla sicurezza ammontano a **510**, in calo rispetto alle 683 del 2024.

La distribuzione per genere mostra un incremento delle ore erogate sia agli uomini sia alle donne rispetto al 2024. Le **ore medie per dipendente** si attestano a 16,84, con una leggera prevalenza femminile. La categoria manageriale registra il valore più alto con 68 ore medie, mentre per gli impiegati la media si attesta a 16,45 ore.

Formazione





| GRI 404-1 \| Ore medie di formazione annue per dipendente | 2023 | | | 2024 [1] | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Ore medie di formazione per genere e livello** | **12,34** | **14,14** | **13,04** | **9,71** | **11,27** | **10,33** | **15,57** | **18,51** | **16,84** |
| Manager | - | - | **-** | 12,30 | - | **12,30** | 68,00 | - | **68,00** |
| Impiegati | 12,83 | 14,14 | **13,36** | 9,33 | 11,27 | **10,11** | 14,82 | 18,51 | **16,45** |
| Operai | 2,00 | - | **2,00** | 24,00 | - | **24,00** | - | - | **-** |

Sul fronte degli obiettivi del Piano Strategico, il 2025 ha visto diversi avanzamenti. È stata completata la creazione di una **sezione ESG** sui siti web delle Fondazioni, con la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità come strumento di comunicazione verso l'esterno. Il percorso di **formazione ESG da 4 ore** destinato a tutti i dipendenti è in corso di definizione nelle modalità operative. Sul fronte della sensibilizzazione degli studenti, sono stati pubblicati sul blog istituzionale diversi articoli su tematiche ambientali e sociali, mentre è in fase di pianificazione per il 2026 un evento dedicato allo spreco alimentare in collaborazione con un partner del settore agroalimentare. Parallelamente, il servizio di ristorazione ha avviato iniziative di cartellonistica interna sul tema, con ulteriori interventi in fase di definizione.

[1] I valori delle ore medie di formazione per manager e per impiegati del 2024 sono stati aggiornati rispetto al bilancio di Sostenibilità FY2024 a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo.

# 4.4 Salute e sicurezza sul lavoro: tutela delle persone e prevenzione dei rischi

*Le politiche e le azioni dedicate alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori.*

Garantire ambienti di lavoro sicuri è per Fondazione Camplus una priorità che si traduce in un presidio attivo e conforme al D.Lgs. 81/2008. Come emerso dall'analisi di materialità, l'assenza di protocolli di prevenzione adeguati potrebbe aumentare il rischio di infortuni e situazioni critiche nei luoghi di vita e di lavoro. Per questo motivo, la gestione della sicurezza coinvolge tutte le funzioni aziendali e si avvale di figure dedicate, strumenti di monitoraggio e percorsi formativi differenziati per ruolo.

La struttura di presidio si articola su tre figure: un **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** esterno, scelto per la conoscenza delle specificità operative della Fondazione; un **Responsabile della Sicurezza con delega di funzioni** ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/08; e un **referente per i lavori edili e di genio civile**, incaricato per gli interventi sulle strutture. Tutti i ruoli sono formalizzati dal Consiglio di Amministrazione e comunicati all'intera organizzazione.





Tutela

La valutazione dei rischi è trattata come processo continuo. Il **DVR** viene aggiornato annualmente in funzione di eventuali cambiamenti nei processi, negli strumenti o nel quadro normativo, e costituisce la base per identificare i fabbisogni formativi specifici. A partire da questo documento, il RSPP elabora un programma annuale degli interventi, ordinando per priorità le azioni da intraprendere. L'avanzamento delle attività è monitorato attraverso riunioni periodiche che coinvolgono il delegato del datore di lavoro, il RSPP, il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)** e il medico competente, con verbalizzazione dei progressi compiuti.

Ogni acquisto di beni o attrezzature che possa incidere sulle condizioni di sicurezza è sottoposto alla verifica del RSPP, che ne accerta la conformità agli standard del DVR attraverso l'analisi delle schede tecniche. Quando soggetti esterni utilizzano attrezzature della Fondazione, la condivisione della documentazione di sicurezza pertinente è affidata al referente di struttura. I contratti con i fornitori includono clausole che attribuiscono agli affidatari la responsabilità diretta per gli aspetti di sicurezza connessi alle attività commissionate.

La formazione rappresenta uno degli strumenti attraverso cui la Fondazione diffonde una cultura della prevenzione. Tutti i lavoratori ricevono informazioni aggiornate ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008, con percorsi calibrati in base alla mansione e al livello di rischio. La formazione obbligatoria segue l'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, con moduli da 4+8 ore differenziati per profilo di rischio. I preposti seguono un percorso specifico da 8 ore con aggiornamenti periodici, mentre le squadre di emergenza (primo soccorso e antincendio) sono formate secondo i riferimenti normativi vigenti. Tutta la formazione si svolge durante l'orario di lavoro e si conclude con una verifica dell'apprendimento. Sono inoltre garantite informazioni specifiche per la tutela delle **lavoratrici madri** ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Il controllo indipendente sul sistema di sicurezza è affidato all'**OdV**, che opera in ottica di secondo livello. Il RSPP predispone annualmente una relazione sullo stato del sistema, condivisa con l'OdV e con il Consiglio di Amministrazione. Sono previsti flussi informativi tempestivi in caso di violazioni, inosservanze o aggiornamenti rilevanti (tra cui modifiche al DVR, verbali ispettivi e statistiche sugli infortuni) con tutta la documentazione resa disponibile all'OdV per garantire piena tracciabilità.

Nel 2025 si registra **1 infortunio** in occasione di lavoro. Il tasso di infortuni registrabili si attesta a **8,043**, in ulteriore calo rispetto al 9,314 del 2024 e al 19,164 del 2023, confermando un andamento positivo nel triennio. Non si rilevano infortuni mortali, infortuni ad alta gravità né malattie professionali.

| GRI 403-9 \| Infortuni sul lavoro | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| **Infortuni sul lavoro registrabili** | **2** | **1** | **1** |
| Di cui sul lavoro | 1 | - | 1 |
| Di cui incidenti in itinere | 1 | 1 | - |
| **Numero totale di ore lavorate** | **104.362** | **107.361** | **124.339** |
| **Tasso di infortuni sul lavoro registrabili** | **19,164** | **9,314** | **8,043** |

# 4.5 Territorio e comunità: costruire relazioni, creare valore condiviso

*Iniziative e progetti che rafforzano il legame con la comunità locale, generando benefici reciproci.*

Essere presenti in un **territorio** significa, per **Fondazione Camplus**, molto più che offrire un posto dove vivere. Significa diventare parte attiva di una **comunità**, contribuire al suo sviluppo e instaurare **relazioni durature** con i soggetti che la animano. In questa prospettiva, ogni residenza non è solo un **servizio abitativo**, ma un **presidio educativo e sociale** radicato nel contesto urbano che la ospita.

La governance di questo impegno poggia su una struttura a doppio livello. A livello centrale, la **Direzione Centrale e Relazioni Istituzionali** orienta le scelte strategiche e assicura la coerenza complessiva delle iniziative territoriali. A livello locale, i **Resident Manager** di ciascuna sede sono i veri interlocutori del territorio: costruiscono relazioni quotidiane con **università, amministrazioni pubbliche, diocesi, fondazioni, realtà del terzo settore, associazioni culturali e comunità di vicinato**, traducendo la visione strategica in azioni concrete e rispondenti ai bisogni locali.

Le aree di intervento attraverso cui si concretizza questo impegno sono molteplici e in continua evoluzione:

- **Coinvolgimento delle istituzioni locali**: le nuove residenze nascono da un processo di ascolto che coinvolge comuni, quartieri, università e diocesi sin dalla fase di progettazione, affinché ogni scelta risponda alle reali esigenze della comunità urbana circostante.
- **Collaborazione con il terzo settore**: il rapporto con enti educativi, fondazioni culturali e associazioni locali è strutturato e continuativo, e si traduce in iniziative aperte alla cittadinanza che trasformano le residenze in luoghi di incontro e scambio.
- **Riqualificazione dei luogh**i: laddove il contesto lo richiede, la Fondazione interviene su aree ed edifici esistenti con un approccio che coniuga recupero fisico degli spazi e rigenerazione sociale, restituendo valore a quartieri e comunità.
- **Diritto allo studio e accessibilità**: una parte rilevante dei posti disponibili è destinata a studenti meritevoli o in difficoltà economica, attraverso riduzioni di retta, convenzioni con Enti per il Diritto allo Studio e progetti di housing sociale sviluppati in collaborazione con enti pubblici, università e fondazioni private.
- **Integrazione internazionale**: le residenze Camplus sono luoghi di incontro tra culture. La Fondazione promuove attivamente la convivenza tra studenti italiani e internazionali, sostenuta da partnership, accordi di scambio e programmi di mobilità a tutti i livelli.
- **Housing a canone accessibile**: in risposta a una domanda abitativa crescente, sono attivi in diverse città programmi di social housing a canone calmierato rivolti a studenti internazionali e fuori sede in condizioni di fragilità economica.
- **Sostegno ai giovani talenti sportivi**: la Fondazione offre soluzioni residenziali all inclusive e su misura per giovani atleti, in un contesto che integra la dimensione sportiva con quella formativa e di crescita personale.



## Presenza nei territori: impatti e relazioni con le comunità locali

Alcune sedi della rete Camplus si distinguono per il tipo di impatto generato nel contesto urbano in cui operano. Tre casi meritano una lettura approfondita.

### Camplus L'Aquila XX Settembre

La presenza della residenza ha contribuito alla ricostruzione del tessuto urbano e relazionale post-sisma. La stabilità della comunità studentesca ha riattivato dinamiche di vivacità nel centro cittadino, mentre le attività di community hanno rafforzato il senso di appartenenza e partecipazione locale.

### Camplus Venezia Santa Marta

La residenza valorizza un'area a forte vocazione universitaria, anche grazie all'apertura di **Hum.us** (il concept ristorativo Camplus) al pubblico esterno. La presenza di studenti, anche internazionali, favorisce lo scambio culturale e l'apertura del territorio, mentre la gestione della convivenza contribuisce a un equilibrio positivo con il quartiere.

### Camplus Regio Parco Torino

La residenza ha contribuito alla valorizzazione di un'area urbana in trasformazione. La presenza di una comunità studentesca stabile genera presidio e vivacità sociale, mentre le iniziative di community interne promuovono partecipazione e responsabilità condivisa tra gli ospiti.

# Comunità

## Una partnership per la cura: Fondazione Camplus e Policlinico Sant'Orsola

Alcune delle collaborazioni più significative nascono nei momenti di maggiore bisogno. È il caso del legame che unisce **Fondazione Camplus** alla **Fondazione Policlinico Sant'Orsola** di Bologna, ente no-profit che affianca il Policlinico nella sua missione di **cura e assistenza**. Da questa alleanza sono nati due progetti distinti, accomunati da un'unica vocazione: essere vicini alle persone nei momenti più difficili.

### Ospitalità per chi cura

Durante l'**emergenza pandemica**, quando il sistema sanitario era sottoposto a una pressione straordinaria, Fondazione Camplus ha scelto di mettere a disposizione la residenza **Bologna Malpighi** per accogliere il **personale medico e infermieristico** chiamato in rinforzo da fuori città. Una risposta concreta e tempestiva, che ha garantito a chi era in prima linea un alloggio sicuro, confortevole e a pochi passi dal luogo di lavoro.

### Casa Emilia: accoglienza per pazienti e familiari

Il progetto "**Casa Emilia**" ha ampliato ulteriormente il perimetro della collaborazione, rivolgendosi stavolta a **pazienti e familiari** in cura presso il Policlinico Sant'Orsola. Attraverso l'accoglienza nelle strutture Camplus, chi arriva da lontano per affrontare un **percorso di cura** ha trovato un punto di riferimento stabile e rassicurante, potendo restare vicino ai propri cari senza dover affrontare anche il peso logistico ed economico della lontananza da casa.



## Gli ulivi di Camplus Padova Turazza: un gesto, un simbolo, una comunità

C'è un angolo del **giardino** della residenza **Camplus Padova Turazza** che racconta, meglio di molte parole, cosa significa per la Fondazione abitare un territorio. Nel **2025**, studenti e staff si sono ritrovati insieme per piantare alcuni **ulivi**, gli stessi scelti per accogliere gli ospiti all'ingresso della struttura nel giorno della sua **inaugurazione**. Un gesto che chiude un cerchio e ne apre un altro, intrecciando **memoria e speranza** in un unico atto concreto.

L'ulivo, da sempre simbolo di **pace, amicizia e radicamento**, è diventato in questa occasione anche il simbolo di una **comunità che cresce** e si prende cura degli spazi in cui vive. Più che una giornata di giardinaggio, è stato un momento di **riflessione condivisa** sul senso dell'abitare insieme e sul valore di lasciare qualcosa di duraturo.

A rendere l'esperienza ancora più ricca è stata la presenza della **Cooperativa Giotto**, realtà del terzo settore che ha accompagnato il gruppo in ogni fase dell'iniziativa, portando con sé competenze, attenzione e uno spirito di collaborazione in piena sintonia con i **valori della Fondazione**.

Nel guardare avanti, Fondazione Camplus ha tradotto il proprio impegno territoriale in una serie di **obiettivi volontari di medio periodo**, pensati per misurare i progressi compiuti e orientare le scelte future:

- Ampliare la **rete di partnership** con enti locali, università, fondazioni e organizzazioni no-profit, puntando a collaborazioni sempre più strutturate e durature.
- Moltiplicare le **occasioni di incontro** tra le residenze e la cittadinanza, attraverso un'offerta **culturale, educativa e sociale** in costante crescita.
- Rendere l'**accesso abitativo** ancora più equo, incrementando i **posti a tariffa agevolata** e le **borse di studio** disponibili.
- Rafforzare i **percorsi di orientamento scolastico**, formalizzando nuove collaborazioni con gli **istituti superiori** del territorio.

Il percorso verso questi traguardi è monitorato con regolarità dalla **Direzione Centrale** e dalle **sedi locali**, attraverso **cicli annuali di valutazione e rendicontazione** che tengono conto dell'evoluzione dei contesti e delle relazioni costruite nel tempo.

Capitolo 5

# Verso la **responsabilità** ambientale e climatica

**6,1%** Quota rinnovabile su energia elettrica consumata

**1.510,76 GJ**
**+54%**
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili

**1.285,48 GJ/M€**
Intensità energetica

**75,38 $tCO_2eq$/M€**
Intensità emissiva (location-based)

**2.477,06 $tCO_2eq$**
Emissioni Scope 1 + Scope 2 (location based)

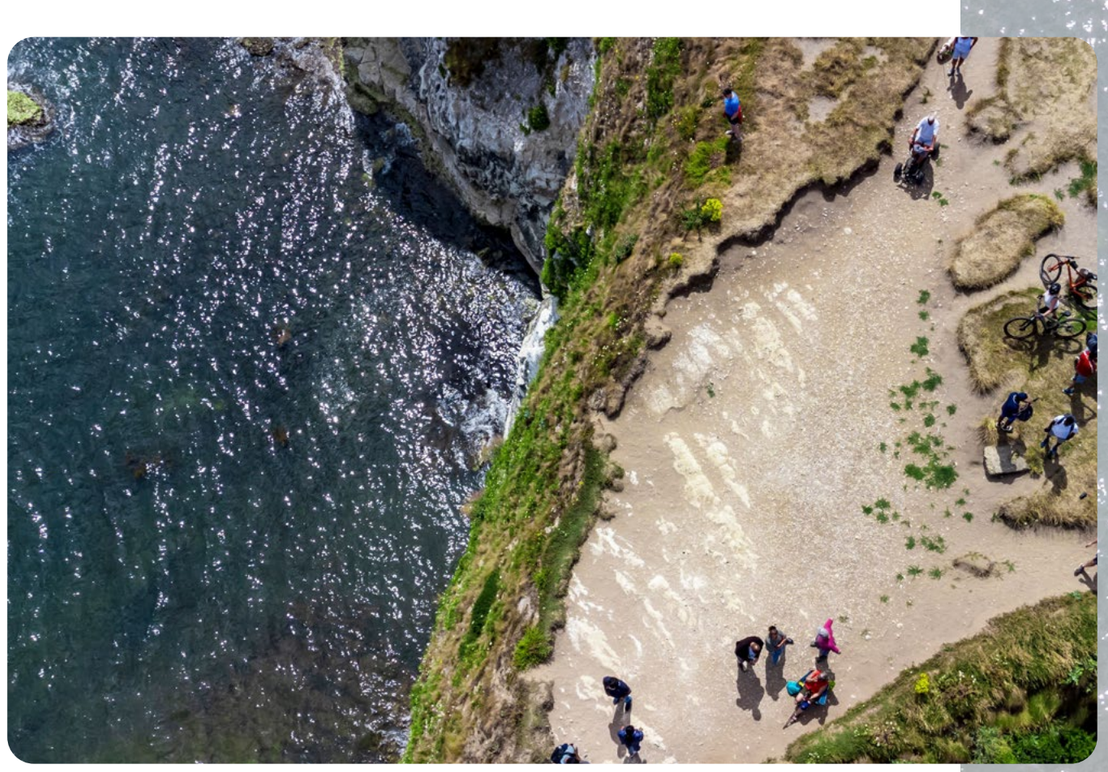




L'equilibrio tra crescita operativa e riduzione dell'impatto sull'ambiente è una delle sfide che Fondazione Camplus affronta in modo sempre più consapevole. La natura residenziale delle attività genera consumi significativi di energia, acqua e risorse, e produce rifiuti su scala continuativa. Proprio per questa ragione, la gestione ambientale non può essere un presidio accessorio, ma deve essere integrata nelle scelte operative e negli investimenti infrastrutturali dell'ente.

L'orizzonte di azione si concentra su tre fronti: i **consumi energetici** e la progressiva riduzione delle **emissioni climalteranti**, la **gestione responsabile della risorsa idrica** e la **corretta gestione dei rifiuti**. Su ciascuno di questi ambiti, la Fondazione ha avviato o sta valutando percorsi di monitoraggio, efficientamento e sensibilizzazione, con l'obiettivo di contenere l'impronta ambientale delle proprie attività e di costruire una cultura della responsabilità condivisa tra personale e studenti ospitati.

I temi trattati in questo capitolo corrispondono ad alcune delle priorità emerse dall'analisi di materialità: in particolare **gestione dell'energia, emissioni e cambiamento climatico e gestione dei rifiuti**. Tutti trovano riscontro nelle azioni già avviate nell'ambito del Piano Strategico di Sostenibilità. La risorsa idrica, pur non configurandosi come tema materiale, è oggetto di monitoraggio continuo e di interventi di efficientamento, in considerazione del profilo operativo residenziale della Fondazione.



# 5.1 Consumi energetici, rinnovabili e clima

*Monitoraggio dei consumi, fonti rinnovabili e riduzione delle emissioni climalteranti.*

Per Fondazione Camplus, energia e clima sono ambiti di intervento che attraversano ogni livello dell'organizzazione, nell'ambito di una strategia ambientale più ampia orientata alla riduzione delle emissioni, all'ottimizzazione dei consumi e alla progressiva **indipendenza energetica**. Tecnologie avanzate, produzione da **fonti rinnovabili** e un monitoraggio continuo delle performance sono gli strumenti attraverso cui questo percorso prende forma. Una gestione attenta di questi flussi genera benefici misurabili in termini di costi contenuti e di emissioni ridotte; inefficienze o una mancata transizione verso le rinnovabili potrebbero invece tradursi in un aumento dell'impronta carbonica e in costi operativi crescenti nel tempo.

Alla base di tutto vi è un sistema di **raccolta dati energetici** con registrazione mensile dei consumi, che fornisce una base conoscitiva dinamica e aggiornata. Le informazioni vengono confrontate regolarmente con gli andamenti storici e le previsioni di budget, con l'obiettivo di individuare tempestivamente eventuali scostamenti e intervenire in modo mirato per migliorare le prestazioni.

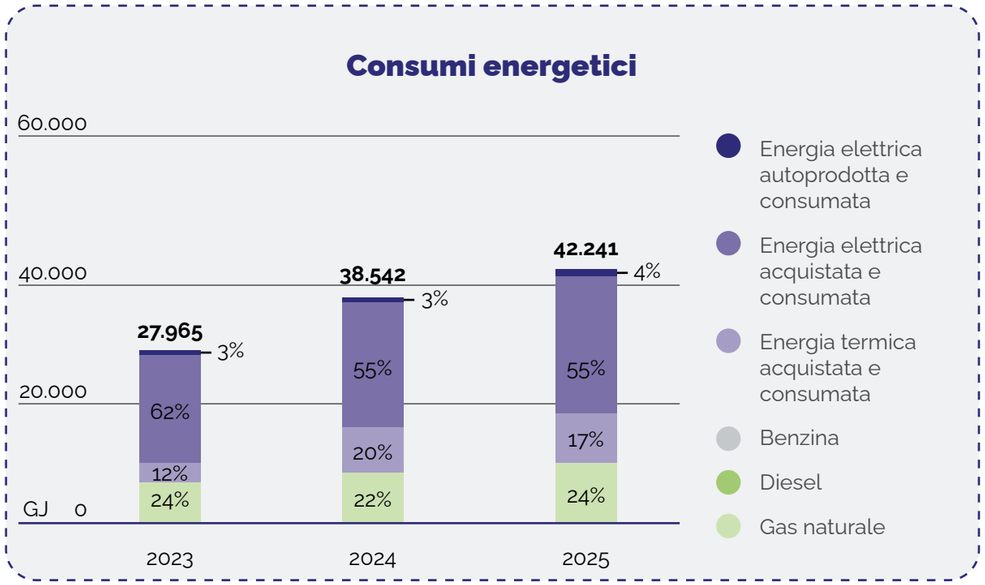
A supporto di questa attività, la Fondazione ha sviluppato due strumenti analitici dedicati:

- Un **database energetico centralizzato**, che consente interrogazioni su scala impiantistica e comparazioni dettagliate tra le strutture.
- Un **modello di calcolo interno**, attraverso cui è possibile valutare le performance energetiche di ciascun edificio e orientare le azioni correttive con maggiore precisione.

| GRI 302-1 \| Energia consumata all'interno dell'organizzazione[2] | u.m. | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| **Totale combustibili non rinnovabili** | **GJ** | **6.615,98** | **8.642,20** | **10.247,00** |
| Di cui da fonti stazionarie - Gas Naturale | GJ | 6.585,77 | 8.581,61 | 10.164,39 |
| Di cui da fonti mobili - Benzina | GJ | 20,27 | 36,68 | 45,12 |
| Di cui da fonti mobili - Diesel | GJ | 9,94 | 23,91 | 37,49 |
| **Energia elettrica acquistata e consumata (non rinnovabile)** | **GJ** | **17.199,05** | **21.267,89** | **23.290,26** |
| **Energia elettrica autoprodotta e consumata** | **GJ** | **833,29** | **982,48** | **1.510,76** |
| Di cui autoprodotta da fonti rinnovabili (fotovoltaico) | GJ | 833,29 | 982,48 | 1.510,76 |
| **Energia termica acquistata e consumata** | **GJ** | **3.316,69** | **7.649,04** | **7.192,86** |
| **Totale energia consumata** | **GJ** | **27.965,01** | **38.541,61** | **42.240,88** |

[2] I valori dei consumi energetici sono stati aggiornati a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo.

| GRI 302-3 \| Intensità energetica[3] | u.m. | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Totale energia consumata | GJ | 27.965,01 | 38.541,61 | 42.240,88 |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni | M€ | 21,87 | 30,31 | 32,86 |
| **Intensità energetica** | **GJ/M€** | **1.278,69** | **1.271,58** | **1.285,48** |




I dati riportati in tabella mostrano un'evoluzione rilevante nella gestione dell'energia nel triennio 2023-2025. Il totale dell'energia consumata passa da 27.965,01 GJ nel 2023 a 42.240,88 GJ nel 2025, con un incremento del 51% circa. Di pari passo, si osserva un aumento del consumo di energia elettrica acquistata, che raggiunge i 23.290,26 GJ nel 2025 (21.267,89 GJ nel 2024).

Un dato di rilievo riguarda la **crescita dell'energia autoprodotta e consumata da fonti rinnovabili**, che passa da 833,29 GJ nel 2023 a 1.510,76 GJ nel 2025 (+81,3%), con un'accelerazione significativa nell'ultimo anno (982,48 GJ nel 2024). Sebbene in valore assoluto rappresenti ancora una quota marginale sul totale, la tendenza conferma l'efficacia delle politiche di investimento in impianti fotovoltaici e l'avanzamento concreto della transizione verso un mix energetico più sostenibile.

Parallelamente, il consumo di combustibili non rinnovabili aumenta da 6.615,98 GJ nel 2023 a 10.247,00 GJ nel 2025 (+54,9%), principalmente per effetto dell'incremento del gas naturale, che passa da 6.585,77 GJ a 10.164,39 GJ, legato al funzionamento di impianti stazionari per il riscaldamento. Anche il consumo da fonti mobili (benzina e diesel) registra un aumento, seppur in termini assoluti resti contenuto (rispettivamente 45,12 GJ e 37,49 GJ nel 2025).

[3] Il valore dell'intensità energetica risulta modificato per effetto dell'aggiornamento dei consumi energetici sopra descritto.

## Tecnologie intelligenti e interventi per l'efficienza energetica

L'efficienza energetica è perseguita attraverso l'evoluzione continua degli impianti e l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate:

- **Sistemi di building automation**, impiegati per la gestione automatizzata e ottimizzata degli impianti, in particolare quelli di climatizzazione, attraverso regolazioni e programmazioni mirate alla riduzione degli sprechi.
- **Impianti ad alta efficienza** e sostituzione progressiva delle tecnologie obsolete, al fine di ridurre i consumi e migliorare l'affidabilità operativa delle strutture.
- **Sistemi domotici** per la gestione intelligente degli ambienti interni: ad esempio, l'apertura con tessera elettronica controlla anche l'attivazione di riscaldamento e luci, garantendo un uso efficiente dell'energia.
- **Ricerca e sperimentazione di nuove tecnologie**, per garantire un costante aggiornamento dell'infrastruttura e favorire la progressiva riduzione dell'impatto ambientale.

## Lo sapevi che...

... a Bologna Alma Mater e Roma Pietralata è in fase di implementazione **Simon**, un sistema **BEMS (Building Energy Management System)** in cloud che integra intelligenza artificiale e Internet of Things per il controllo dei consumi energetici, sviluppato in collaborazione con **Evogy**, tech company specializzata nell'ottimizzazione della gestione energetica degli edifici attraverso la digitalizzazione. Attraverso la creazione di un **gemello digitale dell'edificio**, il sistema monitora in tempo reale i flussi energetici, analizza i dati storici e previsionali e regola automaticamente i principali parametri ambientali (illuminazione e climatizzazione) per garantire il miglior equilibrio tra comfort, efficienza e sostenibilità.

Il risultato è un modello operativo che ragiona per anticipazione anziché per correzione: i consumi si riducono, le emissioni associate calano e la qualità dei servizi offerti agli studenti migliora senza interventi manuali ricorrenti.



**"La collaborazione con Evogy si inserisce nell'ambito di un piano strategico di sostenibilità ed efficientamento degli edifici che abbiamo avviato negli ultimi anni. A Bologna, per esempio, abbiamo installato un sistema di recupero dell'acqua piovana che consente il riuso delle acque meteoriche per l'irrigazione e per i sistemi di scarico dei servizi igienici, mentre a Roma la parete verde verticale che caratterizza la facciata è una soluzione green che contribuisce a migliorare le caratteristiche energetiche delle pareti della residenza."**

Stefano Sensoli, Property & Facility Manager Camplus



# Produzione di Energia da Fonti Rinnovabili

Accanto agli interventi di efficienza, Fondazione Camplus ha ampliato la propria capacità di autoproduzione energetica da fonti rinnovabili, con due tecnologie complementari: gli **impianti fotovoltaici** installati presso le strutture dell'organizzazione, che coprono una quota del fabbisogno elettrico con energia pulita, e i **sistemi di cogenerazione**, che producono elettricità e calore in modo combinato, migliorando il rendimento energetico complessivo delle strutture.



## L'impianto di Petilia Policastro: energia rinnovabile a servizio di dieci sedi nazionali

Nel 2025, nell'ambito della propria strategia ambientale, Camplus, attraverso Fondazione Camplus e Fondazione CEUR, ha avviato un'operazione per rafforzare la gestione dell'energia e accelerare il percorso di transizione ecologica. L'iniziativa, sviluppata in collaborazione con Innovatec e le sue società controllate, risponde all'esigenza di aumentare la quota di energia da fonti rinnovabili e ridurre l'esposizione alla volatilità dei mercati energetici, in un contesto normativo e ambientale in rapida evoluzione.

### Dal 9% al 60%: un obiettivo misurabile

Oggi l'energia da fonti rinnovabili copre circa il **9% del fabbisogno elettrico annuo** di Camplus. L'obiettivo è portare questa quota al **60% entro il 2027**, attraverso l'autoproduzione e l'acquisto di **Garanzie di Origine (GO)**. Per raggiungere questo traguardo sono stati selezionati 10 siti distribuiti sul territorio nazionale, associati a un impianto fotovoltaico collegato in modo virtuale, localizzato in una posizione geografica diversa ma in grado di coprire una quota del loro fabbisogno. I tre assi strategici che guidano il progetto sono il contenimento della volatilità dei costi energetici, il rafforzamento degli indicatori ambientali ESG e la riduzione delle emissioni climalteranti.

### Le caratteristiche tecniche dell'impianto

L'impianto sorge nel comune di Petilia Policastro (KR), su un'area pianeggiante di 56.491 $m^2$ in precedenza destinata a uso agricolo, con una potenza di picco di 4,61 MWp. Le specifiche tecniche comprendono 6.762 pannelli in moduli bifacciali in silicio monocristallino (Risen Hyper-ion, 0,690 kWp ciascuno), montati su strutture ad inseguimento mono-assiale Alpha Tracker che seguono il movimento est-ovest del sole per ottimizzare la resa; 21 inverter trifase HUAWEI (modello SUN2000-330KTL-H1); e una produzione energetica annua stimata in 8.644 MWh secondo simulazione PVSyst.

### Gli attori del progetto

L'operazione coinvolge quattro soggetti con ruoli distinti. **Fondazione Camplus e Fondazione CEUR** sono azioniste paritetiche della società veicolo **Elios 6 S.r.l.**, titolare dei diritti di superficie trentennali e delle autorizzazioni necessarie (PAS e connessione TICA), che beneficia dell'energia prodotta per alimentare i 10 siti nazionali. Elios Power S.r.l. (gruppo Innovatec) è l'EPC contractor incaricato di progettazione, realizzazione e manutenzione dell'impianto. **Frisbi Società Benefit S.r.l.** opera come shipper indipendente per la gestione e la vendita dell'energia prodotta, garantendone la distribuzione ai siti tramite contratti dedicati. Il modello contrattuale è stato verificato su scenari storici di forte instabilità dei mercati (2020–2024), confermando la tenuta finanziaria e la capacità di sostenere il servizio del debito.

### Cosa cambia nella gestione energetica

L'operazione modifica in modo duraturo il profilo energetico dell'organizzazione. La quota di energia elettrica da fonte rinnovabile potrebbe passare dal 9% al 60%, con una riduzione attesa delle emissioni di $CO_2$ e una maggiore prevedibilità dei costi energetici grazie ai contratti a lungo termine. La trasferibilità dei contratti di fornitura tra i siti coinvolti aggiunge un ulteriore margine di flessibilità gestionale nel tempo.

Le emissioni di gas a effetto serra vengono classificate in tre categorie secondo il **GHG Protocol**, standard internazionale per la rendicontazione climatica:

- **Scope 1 – Emissioni dirette**: generate da fonti energetiche possedute o controllate direttamente dalla Fondazione, come impianti termici e veicoli aziendali.
- **Scope 2 – Emissioni indirette da energia acquistata**: associate alla produzione dell'energia elettrica e termica consumata. La Fondazione può agire su questo fronte attraverso l'efficientamento, l'autoproduzione da rinnovabili e la scelta di fornitori di energia verde. La rendicontazione segue sia l'approccio **location-based** (fattori emissivi medi della rete nazionale) sia l'approccio **market-based** (in base alle scelte contrattuali di approvvigionamento).
- **Scope 3 – Altre emissioni indirette**: generate lungo la catena del valore, a monte e a valle delle attività, su cui non vi è controllo diretto ma che sono connesse alle operazioni dell'organizzazione (trasporti dei fornitori, viaggi di lavoro, ciclo di vita dei prodotti).

Nel 2025 la rendicontazione copre **Scope 1 e Scope 2**. Come previsto dal Piano Strategico, è in corso la valutazione per estendere il perimetro allo **Scope 3**, con l'obiettivo di predisporre un **Carbon Management Plan** per la riduzione progressiva delle emissioni complessive.

## Sostenibilità e innovazione al Camplus Turazza

Il Camplus Padova Turazza rappresenta un esempio concreto di impegno per l'ambiente e sostenibilità all'interno della rete Camplus. L'edificio è stato progettato e realizzato con soluzioni green che mirano a ridurre l'impatto ambientale, ottimizzare i consumi energetici e promuovere uno stile di vita responsabile tra gli studenti.

Gli spazi sono dotati di sistemi di efficienza energetica, gestione intelligente dei consumi e materiali a basso impatto, creando un contesto confortevole e rispettoso dell'ambiente. L'esperienza quotidiana degli studenti diventa così anche un percorso di sensibilizzazione e consapevolezza ecologica: dalla raccolta differenziata all'uso responsabile delle risorse, ogni scelta contribuisce a ridurre l'impronta ambientale della comunità.

Camplus Turazza non è solo un luogo dove studiare e vivere, ma anche un laboratorio di pratiche sostenibili, dove innovazione, responsabilità e attenzione per il futuro si intrecciano nella quotidianità degli studenti.

# Emissioni

| **GRI 305 \| Emissioni** (in $tCO_2eq$) | **u.m.** | **2023** | **2024** | **2025** |
|---|---|---|---|---|
| **GRI 305-1 \| Emissioni dirette Scope 1** | | | | |
| **Totale Scope 1** | **$tCO_2eq$** | **336,67** | **440,05** | **604,93** |
| Di cui da Gas naturale | $tCO_2eq$ | 334,65 | 435,99 | 516,58 |
| Di cui da Emissioni fuggitive (F-gas)[4] | $tCO_2eq$ | - | - | 82,74 |
| Di cui da Benzina | $tCO_2eq$ | 1,32 | 2,37 | 2,91 |
| Di cui da Diesel | $tCO_2eq$ | 0,70 | 1,69 | 2,70 |
| **GRI 305-2 \| Emissioni indirette Scope 2[5]** | | | | |
| **Totale Scope 2 (location-based)** | **$tCO_2eq$** | **1.472,77** | **1.998,23** | **1.872,13** |
| Di cui da energia elettrica acquistata | $tCO_2eq$ | 1.307,26 | 1.616,52 | 1.521,90 |
| Di cui da energia termica acquistata | $tCO_2eq$ | 165,51 | 381,71 | 350,23 |
| **Totale Scope 2 (market-based)** | **$tCO_2eq$** | **2.556,97** | **3.338,92** | **3.204,55** |
| **Totale Scope 1 + Scope 2 (location-based)** | **$tCO_2eq$** | **1.809,44** | **2.438,28** | **2.477,06** |
| **Totale Scope 1 + Scope 2 (market-based)** | **$tCO_2eq$** | **2.893,64** | **3.778,97** | **3.809,48** |

| **GRI 305-4 \| Intensità emissiva[6]** | **u.m.** | **2023** | **2024** | **2025** |
|---|---|---|---|---|
| Totale Scope 1 + Scope 2 (location-based) | $tCO_2eq$ | 1.809,44 | 2.438,28 | 2.477,06 |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni | M€ | 21,87 | 30,31 | 32,86 |
| **Intensità emissiva** | **$tCO_2eq$ / M€** | **82,74** | **80,44** | **75,38** |

[4] A seguito di un affinamento della metodologia di raccolta del dato — che ora si basa sulle quantità di gas refrigerante effettivamente ricaricate, rilevate dai report di manutenzione degli impianti, anziché su una stima — non è stato possibile ricostruire in maniera comparabile i valori relativi alle emissioni fuggitive (F-gas) per le annualità 2023 e 2024, che pertanto non vengono riportati. Di conseguenza, anche i valori delle emissioni Scope 1 e dei totali Scope 1 + Scope 2 (location-based e market-based) relativi alle annualità 2023 e 2024 differiscono rispetto a quanto pubblicato nel precedente Bilancio di Sostenibilità FY2024. Il dato relativo alle emissioni fuggitive è disponibile a partire dall'annualità 2025, anno di introduzione della metodologia aggiornata.

[5] I valori delle emissioni Scope 2 sono stati aggiornati a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo.

[6] L'intensità emissiva risulta modificata per effetto dell'aggiornamento dei dati Scope 1 e Scope 2 sopra descritti.

Nel triennio osservato, al netto delle emissioni fuggitive calcolate con la metodologia aggiornata, il profilo emissivo complessivo calcolato secondo l'approccio location-based ha registrato un incremento del 32,3% circa, passando da 1.809,44 $tCO_2eq$ nel 2023 a 2.394,32 $tCO_2eq$ nel 2025. L'aumento riflette l'ampliamento del perimetro operativo dell'organizzazione e la crescita dei consumi energetici a esso connessa. Nello stesso periodo l'intensità emissiva si è ridotta da 82,74 a 75,38 $tCO_2eq$ per milione di euro di ricavi (-8,9%); il miglioramento riflette in gran parte l'aggiornamento del fattore emissivo della rete elettrica — a parità di fattore, l'indicatore risulterebbe sostanzialmente costante.

Le emissioni dirette (Scope 1), pari a 604,93 $tCO_2eq$ nel 2025, rappresentano circa un quarto del totale, ed il principale contributo proviene dalla combustione di gas naturale per usi stazionari (516,58 $tCO_2eq$ nel 2025, pari all'85% circa dello Scope 1), in crescita nel triennio coerentemente con l'aumento dei consumi già rilevato nella sezione dedicata all'energia. Le emissioni fuggitive, che derivano dal funzionamento degli impianti di climatizzazione e refrigerazione necessari per fornire un servizio completo agli studenti, ammontano a 82,74 $tCO_2eq$ nel 2025, calcolate con la metodologia aggiornata di raccolta del dato; i valori 2023-2024, calcolati con la metodologia precedente, non sono risultati confrontabili e sono stati esclusi dalla serie storica. Le emissioni da fonti mobili, sebbene ancora marginali, mostrano una crescita costante sia per la benzina (2,91 $tCO_2eq$ nel 2025) sia per il diesel (2,70 $tCO_2eq$ nel 2025).

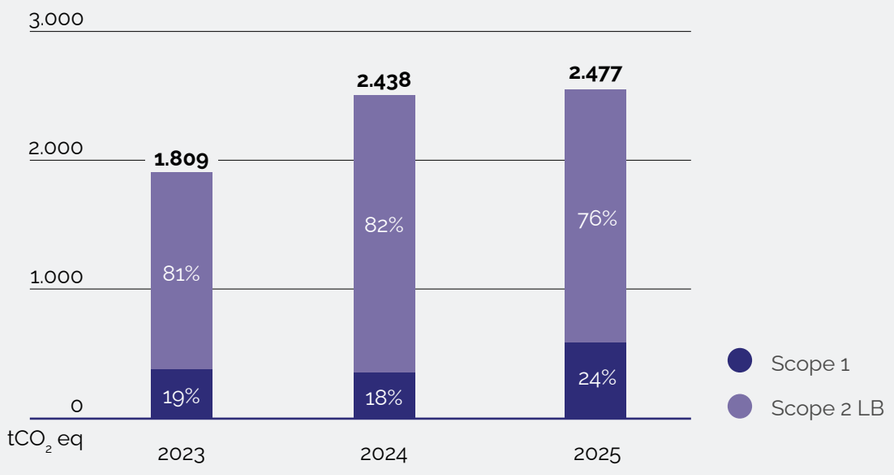
Le emissioni indirette (Scope 2) mostrano andamenti differenti in base all'approccio di calcolo. Secondo il metodo location-based, che riflette il mix energetico medio della rete nazionale, le emissioni passano da 1.472,77 $tCO_2eq$ nel 2023 a 1.872,13 $tCO_2eq$ nel 2025 (+27,1%), con un picco intermedio nel 2024 (1.998,23 $tCO_2eq$) legato al maggior ricorso a energia elettrica e termica acquistata; il calo rispetto al picco riflette soprattutto l'aggiornamento del fattore emissivo della rete elettrica nazionale, mentre i consumi nel frattempo sono ancora cresciuti.

Secondo il metodo market-based, che tiene conto delle scelte contrattuali di approvvigionamento energetico, le emissioni passano da 2.556,97 $tCO_2eq$ nel 2023 a 3.204,55 $tCO_2eq$ nel 2025 (+25,3%). In assenza di acquisto di Garanzie di Origine, il metodo market-based applica il fattore del mix residuo nazionale (residual mix), più emissivo rispetto al mix medio di rete utilizzato nel metodo location-based; per questo le emissioni market-based risultano più elevate di quelle location-based.

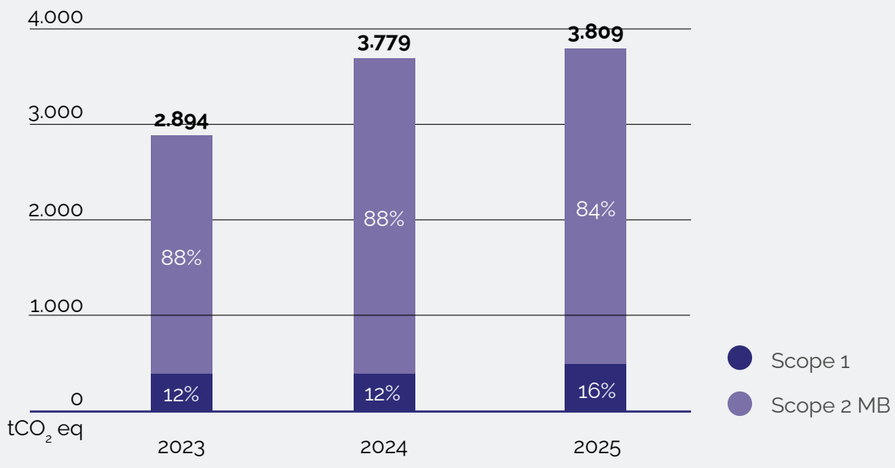
**2.477,06 $tCO_2eq$**

Emissioni Scope 1 + Scope 2 (location based)

### Emissioni Scope 1 e Scope 2 (location-based)




### Emissioni Scope 1 e Scope 2 (market-based)



## 5.2 La cura delle risorse idriche e dei rifiuti

*Monitoraggio dei consumi, raccolta differenziata e iniziative contro gli sprechi.*

L'acqua è una risorsa che richiede attenzione costante, tanto per il valore ambientale quanto per i costi operativi connessi al suo utilizzo. Fondazione Camplus monitora i consumi idrici di tutte le proprie strutture e adotta misure di risparmio distribuite su impianti, dotazioni e comportamenti quotidiani. Tutta l'acqua impiegata è fornita da acquedotti pubblici, garantendo elevati standard qualitativi e tracciabilità della risorsa; le acque reflue vengono scaricate interamente nella rete fognaria urbana, assicurando trattamento in impianti pubblici e nel rispetto dei criteri di legge.

Il sistema di monitoraggio si articola in rilevazioni mensili dei consumi per ciascuna struttura, analisi delle variazioni anomale da parte dei referenti tecnici, confronto con le medie storiche e le previsioni di budget, e attivazione di azioni correttive mirate in caso di scostamenti. A questo si affiancano interventi strutturali di efficientamento: su vasta scala sono stati installati riduttori di flusso su rubinetti e docce, e su alcune strutture è in corso un progetto di estensione sistematica dei dispositivi a basso consumo alle residenze meno performanti dal punto di vista idrico.

Nel 2025 il prelievo idrico complessivo si attesta a **153.149,10 mc**, in crescita rispetto ai 122.954,00 mc del 2024 (+24,6%). L'intero volume proviene da acquedotto pubblico ed è destinato agli usi civili delle residenze (servizi igienici, cucine, pulizie); il volume prelevato corrisponde a quello scaricato in fognatura, e il consumo idrico netto risulta pertanto pari a zero.

| GRI 303 \| Acqua e scarichi idrici | u.m. | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| **303-3 \| Prelievo Idrico** | | | | |
| Acqua da acquedotto (acqua potabile) | mc | 86.507,00 | 122.954,00 | 153.149,10 |
| **303-4 \| Scarico Idrico** | | | | |
| Acqua da acquedotto (acqua potabile) | mc | 86.507,00 | 122.954,00 | 153.149,10 |
| **303-5 \| Consumo Idrico** | | | | |
| Consumo totale di acqua | mc | - | - | - |

Sul fronte dei **rifiuti**, la gestione è oggi affrontata in modo prevalentemente qualitativo, in assenza di un sistema strutturato di monitoraggio dei volumi generati nelle diverse strutture. La Fondazione mantiene un presidio quotidiano della raccolta differenziata in tutte le residenze, con contenitori dedicati negli spazi comuni, negli alloggi e nelle aree ristorative, e indicazioni chiare per la corretta separazione delle frazioni. Le operazioni di conferimento e smaltimento sono affidate a società specializzate, che assicurano il rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente.

Una raccolta differenziata efficiente riduce la quota di rifiuti destinata a discarica, abbatte le emissioni associate allo smaltimento e alimenta una cultura della responsabilità ambientale tra studenti e personale. Al contrario, un errato smaltimento o una gestione non conforme potrebbero tradursi in un aumento dell'impatto ambientale, in sanzioni normative e in ricadute reputazionali per l'ente, ragione per cui la Fondazione considera questo presidio una componente non negoziabile della propria gestione operativa.

Per superare il limite dell'assenza di dati quantitativi, la Fondazione ha avviato la valutazione di un progetto pilota presso una delle residenze del brand, che consentirà di raccogliere dati di base sulla quantità e la composizione dei rifiuti prodotti e di pianificare interventi mirati di riduzione. In parallelo proseguono le campagne di sensibilizzazione rivolte a studenti e personale sul corretto utilizzo degli spazi di raccolta e sulla prevenzione degli sprechi.



Rifiuti

Annex

# GRI Content Index



# Dichiarazione d'uso

Fondazione Camplus ha riportato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, con riferimento agli Standard GRI 2021.

| GRI | Specifica dell'indicatore | Paragrafo |
|---|---|---|
| **GRI 1 – FOUNDATION 2021** | | |
| **GRI 2 - DISCLOSURE GENERALE** | | |
| 2-1 | Dettagli dell'organizzazione | 1. Fondazione Camplus: identità, missione e presenza nel territorio |
| 2-2 | Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione | Nota metodologica |
| 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti | Nota metodologica |
| 2-4 [7] | Restatement delle informazioni | Nota metodologica |
| 2-5 | Assurance esterna | Il presente bilancio non è sottoposto ad assurance esterna |
| 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali | 1. Fondazione Camplus: identità, missione e presenza nel territorio \| 3.4 Gestione della catena di fornitura e relazione con i clienti |
| 2-7 | Dipendenti | 4.1 Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano |
| 2-8 | Lavoratori non dipendenti | 4.1 Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano |
| 2-9 | Struttura e composizione della governance | 3.1 Assetto organizzativo, competenze e responsabilità |
| 2-10 | Nomina e selezione del massimo organo di governo | 3.1 Assetto organizzativo, competenze e responsabilità |
| 2-11 | Presidente del più alto organo di governo | 3.1 Assetto organizzativo, competenze e responsabilità |
| 2-14 | Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità | 3. Governance, presidio e responsabilità organizzativa |
| 2-23 | Impegni assunti tramite policy | 3. Governance, presidio e responsabilità organizzativa |
| 2-25 | Processi volti a rimediare agli impatti negativi | 3.2 Legalità, correttezza e presidio dei rischi nel modello di gestione |
| 2-26 | Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni sulla condotta aziendale | 3.2 Legalità, correttezza e presidio dei rischi nel modello di gestione |
| 2-27 | Conformità a leggi e regolamenti | 3.2 Legalità, correttezza e presidio dei rischi nel modello di gestione |
| 2-28 | Adesione ad associazioni | 2.1 Stakeholder engagement |
| 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 2.1 Stakeholder engagement |
| 2-30 | Accordi di contrattazione collettiva | 4.1 Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano |

[7] È stato effettuato un restatement dei dati relativi alle annualità 2023 e 2024 rispetto ai seguenti indicatori: GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 404-1.

| GRI | Specifica dell'indicatore | Paragrafo |
|---|---|---|
| **GRI 3 - TEMI MATERIALI** | | |
| 3-1 | Processo per determinare i temi materiali | 2.2 Analisi di materialità |
| 3-2 | Lista dei temi materiali | 2.2 Analisi di materialità |
| 3-3 | Management dei temi materiali | 2.2 Analisi di materialità |
| **PERFORMANCE ECONOMICA** | | |
| **GRI 201 – PERFORMANCE ECONOMICHE (2016)** | | |
| 201-1 | Valore economico direttamente generato e distribuito | 3.3 Performance economica e sostenibilità finanziaria |
| **PRATICHE COMMERCIALI RESPONSABILI** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 3.4 Gestione della catena di fornitura e relazione con i clienti |
| 204-1 | Quota di spesa sui fornitori locali | 3.4 Gestione della catena di fornitura e relazione con i clienti |
| **GRI 308 – VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI (2016)** | | |
| 308-1 | Nuovi fornitori valutati con criteri ambientali | 3.4 Gestione della catena di fornitura e relazione con i clienti |
| **GRI 414 – VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI (2016)** | | |
| 414-1 | Nuovi fornitori valutati con criteri sociali | 3.4 Gestione della catena di fornitura e relazione con i clienti |
| **ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 3.2 Legalità, correttezza e presidio dei rischi nel modello di gestione |
| **GRI 205 – ANTICORRUZIONE (2016)** | | |
| 205-2 | Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione | 3.2 Legalità, correttezza e presidio dei rischi nel modello di gestione |
| 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | 3.2 Legalità, correttezza e presidio dei rischi nel modello di gestione |
| **GESTIONE DELL'ENERGIA** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 5. Verso la responsabilità ambientale e climatica<br>5.1 Consumi energetici, rinnovabili e clima |
| **GRI 302 - ENERGIA (2016)** | | |
| 302-1 | Consumo di energia interno all'organizzazione | 5.1 Consumi energetici, rinnovabili e clima |
| 302-3 | Intensità energetica | 5.1 Consumi energetici, rinnovabili e clima |
| **GRI 303 – ACQUA E SCARICHI IDRICI (2018)** | | |
| 303-3 | Prelievo idrico | 5.2 La cura delle risorse idriche e dei rifiuti |
| 303-4 | Scarico idrico | 5.2 La cura delle risorse idriche e dei rifiuti |
| 303-5 | Consumo idrico | 5.2 La cura delle risorse idriche e dei rifiuti |
| **EMISSIONI E CAMBIAMENTO CLIMATICO** | | |

| GRI | Specifica dell'indicatore | Paragrafo |
|---|---|---|
| 3-3 | Management del tema materiale | 5. Verso la responsabilità ambientale e climatica<br>5.1 Consumi energetici, rinnovabili e clima |
| **GRI 305 - EMISSIONI (2016)** | | |
| 305-1 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) | 5.1 Consumi energetici, rinnovabili e clima |
| 305-2 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | 5.1 Consumi energetici, rinnovabili e clima |
| 305-4 | Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) | 5.1 Consumi energetici, rinnovabili e clima |
| **GESTIONE DEI RIFIUTI** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 5. Verso la responsabilità ambientale e climatica<br>5.2 La cura delle risorse idriche e dei rifiuti |
| **GESTIONE E TUTELA DEI LAVORATORI** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 4. Persone, comunità e capitale umano |
| **GRI 401 – OCCUPAZIONE (2016)** | | |
| 401-1 | Nuove assunzioni e turnover | 4.1 Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano |
| 401-2 | Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato | 4.1 Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano |
| 401-3 | Congedo parentale | 4.1 Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano |
| **SALUTE E SICUREZZA** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 4.4 Salute e sicurezza sul lavoro: tutela delle persone e prevenzione dei rischi |
| **GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018)** | | |
| 403-3 | Servizi di medicina del lavoro | 4.1 Il team di Fondazione Camplus: competenze e impegno quotidiano |
| 403-5 | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro | 4.4 Salute e sicurezza sul lavoro: tutela delle persone e prevenzione dei rischi |
| 403-6 | Promozione della salute dei lavoratori | 4.4 Salute e sicurezza sul lavoro: tutela delle persone e prevenzione dei rischi |
| 403-9 | Infortuni sul lavoro | 4.4 Salute e sicurezza sul lavoro: tutela delle persone e prevenzione dei rischi |
| 403-10 | Malattia professionale | 4.4 Salute e sicurezza sul lavoro: tutela delle persone e prevenzione dei rischi |
| **FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 4.3 Formazione e sviluppo delle competenze |
| **GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)** | | |



| GRI | Specifica dell'indicatore | Paragrafo |
|---|---|---|
| 404-1 | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente | 4.3 Formazione e sviluppo delle competenze |
| **DIVERSITÀ E INCLUSIONE** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 4.2 Un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle differenze |
| **GRI 405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2016)** | | |
| 405-1 | Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti | 3.1 Assetto organizzativo, competenze e responsabilità<br>4.2 Un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle differenze |
| **GRI 406 - NON DISCRIMINAZIONE (2016)** | | |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | 4.2 Un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle differenze |
| **DIRITTI UMANI** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 3.4 Gestione della catena di fornitura e relazione con i clienti |
| **RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 4.5 Territorio e comunità: costruire relazioni, creare valore condiviso |
| **PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI** | | |
| 3-3 | Management del tema materiale | 3.5 Tutela dei dati personali e sicurezza digitale |
| **GRI 418 - PRIVACY DEI CLIENTI (2016)** | | |
| 418-1 | Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati | 3.5 Tutela dei dati personali e sicurezza digitale |

REDATTO CON IL SUPPORTO
METODOLOGICO DI

Circularity

FONDAZIONE CAMPLUS

Sede legale in Via Fossolo, 23 – 40139 Bologna (BO)
Codice Fiscale e Partita IVA 03915491207 R.E.A. n. BO – 566432
E-mail: info@fondazionecamplus.it
PEC: fondazionecamplus@legalmail.it