



Fondazione CEUR



# Bilancio di Sostenibilità

2024

# Indice

---

|   |            |
|---|------------|
| <b>Lettera agli stakeholder</b>   | <b>4</b>   |
| <b>Nota metodologica</b>  | <b>6</b>   |
| <b>Highlights</b>   | <b>8</b>   |
| <br>  |            |
| <b>1 Fondazione CEUR: le origini del nostro impegno</b>                     | <b>10</b>  |
| 1.1 Le tappe del percorso   | 14         |
| 1.2 Chi siamo oggi: missione, valori e identità                             | 16         |
| 1.3 Costruire il Successo Accademico e Professionale con Fondazione CEUR    | 22         |
| 1.4 Più di una casa: cosa offrono i Collegi di Merito                       | 26         |
| 1.5 Il network Alumni   | 34         |
| 1.6 Crescere insieme alla comunità  | 36         |
| <br>  |            |
| <b>2 Dialogo, Ascolto e Strategia: verso una Sostenibilità Condivisa</b>    | <b>38</b>  |
| 2.1 Stakeholder Engagement: voci che contano                                | 40         |
| 2.2 Analisi di Materialità  | 44         |
| 2.3 Il piano strategico di sostenibilità: obiettivi e roadmap               | 48         |
| <br>  |            |
| <b>3 Governance: le fondamenta del nostro agire</b>                         | <b>56</b>  |
| 3.1 Struttura, Competenze e Responsabilità                                  | 58         |
| 3.2 Etica, Integrità e Trasparenza nel Modello di Gestione                  | 65         |
| 3.3 Performance Economica e Sostenibilità Finanziaria                       | 71         |
| 3.4 Privacy e tutela dei dati personali                                     | 74         |
| 3.5 Selezione e monitoraggio dei fornitori                                  | 76         |
| <br>  |            |
| <b>4 Il valore delle persone</b>  | <b>80</b>  |
| 4.1 Il nostro team: competenza e passione in azione                         | 82         |
| 4.2 Diversità, inclusione e pari opportunità                                | 86         |
| 4.3 Formazione e sviluppo continuo  | 88         |
| 4.4 Benessere, salute e sicurezza sul lavoro                                | 90         |
| <br>  |            |
| <b>5 Responsabilità ambientale: azioni che contano</b>                      | <b>94</b>  |
| 5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento                     | 97         |
| 5.2 Monitoraggio dei consumi idrici   | 108        |
| <br>  |            |
| <b>6 Oltre i confini della Fondazione: il legame con la comunità locale</b> | <b>110</b> |
| 6.1 Iniziative sul territorio e impegno sociale                             | 112        |
| <br>  |            |
| <b>GRI Content Index</b>  | <b>118</b> |

---



# Lettera agli stakeholder



Cari Stakeholders,

**Con grande piacere vi presento il primo Bilancio di Sostenibilità della Fondazione CEUR per l'anno 2024, un documento che riflette il nostro impegno costante nella valorizzazione dei talenti degli studenti, nel rafforzamento dei legami con le istituzioni e nella creazione di opportunità concrete per le comunità che supportiamo.**

Il nostro obiettivo primario è sempre stato quello di creare un ambiente favorevole alla crescita degli studenti, in particolare quelli che, attraverso il merito e l'impegno, sono in grado di contribuire in modo significativo al futuro della nostra società. In un mondo che cambia rapidamente, riteniamo che investire sui giovani sia fondamentale per il progresso delle generazioni future, e che

il nostro ruolo come Fondazione sia quello di offrire loro le risorse, la formazione e le opportunità per eccellere.

Durante l'anno appena trascorso, abbiamo continuato a lavorare a stretto contatto con le istituzioni educative, le università e le scuole, per assicurare che ogni studente abbia accesso alle migliori opportunità di crescita, indipendentemente dalla sua provenienza sociale o economica. Il nostro impegno si è tradotto in progetti mirati a supportare il talento, l'innovazione e l'imprenditorialità giovanile, contribuendo a creare una rete di collaborazioni che valorizza i meriti e riconosce l'importanza di ogni singolo percorso individuale.

Inoltre, abbiamo continuato a lavorare a stretto contatto con le comunità locali, cercando di amplificare l'impatto positivo delle nostre iniziative, non solo per gli studenti, ma anche per i territori e le persone che li circondano. Crediamo fermamente che lo sviluppo di un talento individuale possa avere un effetto moltiplicatore, creando valore non solo per l'individuo, ma per tutta la collettività.

In questo contesto, il nostro impegno nella promozione della sostenibilità non riguarda solo l'ambiente, ma anche la costruzione di un sistema educativo e sociale che sia equo, accessibile e capace di rispondere alle sfide del futuro. L'educazione è uno dei pilastri fondamentali per una società che cresce in modo inclusivo, e la Fondazione CEUR si propone di essere al fianco degli studenti in ogni fase del loro percorso.

Il Bilancio che presentiamo oggi non è solo un resoconto dei risultati raggiunti, ma una testimonianza del nostro impegno per un futuro in cui ogni talento possa essere scoperto, valorizzato e messo a frutto. La nostra Fondazione non è solo un ente che supporta, ma un soggetto attivo nel creare occasioni di crescita, attraverso la formazione, la ricerca e le collaborazioni con tutti coloro che credono nella forza della giovane generazione.

Siamo grati a tutti i nostri partner, alle istituzioni e a ciascuno di voi che ha contribuito a rendere possibile questa realtà. Ogni passo che facciamo è frutto di un impegno collettivo che ci permette di crescere e di fare la differenza.

Vi invito a leggere questo Bilancio come un punto di partenza per nuove idee, nuovi progetti e, soprattutto, nuove opportunità per i nostri studenti, i nostri giovani talenti, che sono e saranno sempre al centro della nostra missione.

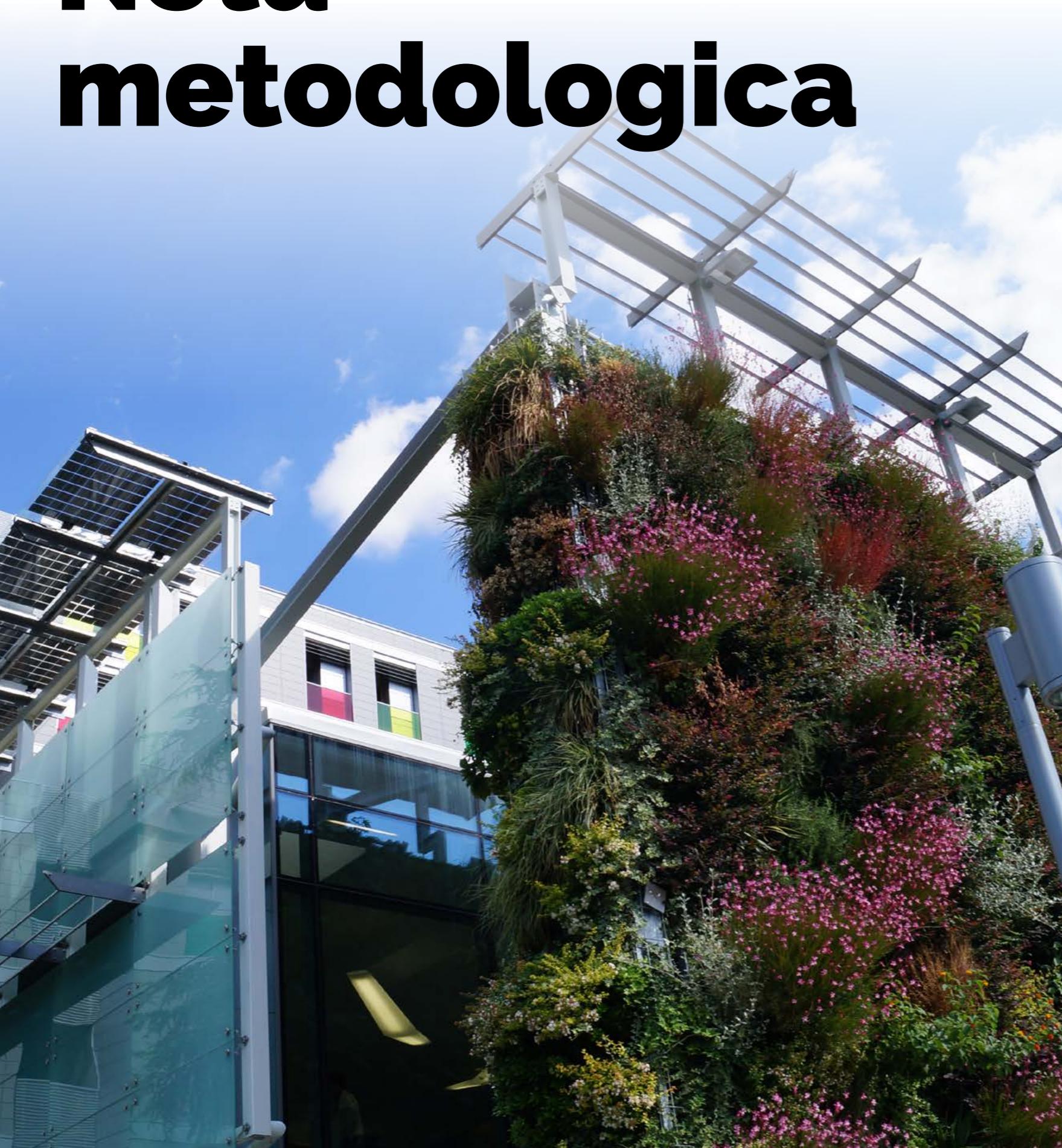
**Grazie per essere parte di questo viaggio con noi.**

**Patrizio Trifoni**  
Presidente CdA



Fondazione CEUR

# Nota metodologica



Il primo Bilancio di Sostenibilità rappresenta una tappa significativa nel percorso di sostenibilità intrapreso da Fondazione CEUR (di seguito anche “la Fondazione” o “l’Organizzazione”). A partire dal 2024, infatti, Fondazione CEUR ha avviato volontariamente un percorso ESG, con l’obiettivo di individuare il proprio impatto su ambiente, società e governance e definire azioni concrete e misurabili per il miglioramento nei tre pilastri della sostenibilità.

In particolare, il presente documento mira a fornire una comunicazione completa e trasparente delle **performance ESG** e degli **obiettivi futuri** in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto in conformità allo **Standard GRI** (Global Reporting Initiative), secondo l’aggiornamento in vigore dal 1° gennaio 2023, adottando la logica “with reference to”. Lo Standard in oggetto costituisce un riferimento internazionale per la rendicontazione delle performance di sostenibilità.

Il documento include anche rimandi al framework internazionale dell'**Agenda 2030** delle Nazioni Unite e ai 17 Sustainable Development Goals (SDGs) in essa contenuti. L’Agenda 2030, ancora oggi attuale, rappresenta infatti un importante riferimento per le aziende al fine di promuovere uno sviluppo sostenibile condiviso.

I dati e le informazioni riportati nel Bilancio fanno riferimento all’esercizio finanziario chiuso al **31 dicembre 2024** e sono stati validati attraverso un processo di identificazione e selezione dei temi più rilevanti per la Fondazione e i suoi portatori di interesse. Il Bilancio di Sostenibilità è

redatto a valle del Bilancio Civilistico e riguarda esclusivamente Fondazione CEUR, con sede in Piazza della Resistenza, 9, 40122 Bologna. I contenuti del Bilancio non sono stati oggetto di assurance esterna.

La redazione del documento è avvenuta con il supporto di **Circularity Srl – Società Benefit**, società di consulenza esterna specializzata nel promuovere una cultura ESG nei contesti aziendali.

I membri del top management e i responsabili di funzione sono stati attivamente coinvolti nella valutazione e verifica dei contenuti riportati nel documento, il quale è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 28/11/2025.

Per maggiori dettagli è possibile scrivere all’indirizzo e-mail: **esg@ceur.it**. Il documento è consultabile anche sul sito web della Fondazione, dove è possibile scaricare la versione digitale.

A valle del presente Bilancio è riportato il GRI Content Index: una tabella di raccordo degli indicatori GRI riportati all’interno del documento.

# Highlights

I numeri e fatti che raccontano il cambiamento.

**11**

Collegi di Merito

**5**

Residenze gestite

**157**

Stakeholder coinvolti  
nell'analisi di materialità

**12**

Temi materiali

## SOCIAL

**199**

Numero medio  
di dipendenti



**36%**

Dipendenti  
donne

**1.228**

Ore totali di  
formazione erogate



**74%**

Dipendenti a tempo  
indeterminato

## GOVERNANCE

**62.000€**

Investimenti nella comunità



**64,6%**

Valore economico  
distribuito sul generato

**6**

Membri del team ESG



**65%**

Fornitori valutati secondo  
criteri ambientali

## ENVIRONMENTAL

**2.925,67 GJ**

Energia elettrica autoprodotta  
da fonti rinnovabili

**803,56 GJ/M€**

Intensità energetica

**205,76 tCO<sub>2</sub>eq/M€**

Intensità emissiva

**4,5 MW**

Potenza del nuovo  
impianto fotovoltaico

**6.862,80 tCO<sub>2</sub>eq**

Emissioni Scope 1 + Scope 2  
(location based)



**-11,5%**

Riduzione emissioni  
indirette Scope 2 vs 2023



Fondazione CEUR

# Fondazione CEUR: le origini del nostro impegno



Fin dalla sua nascita nel 1990, Fondazione CEUR (Centro Europeo Università e Ricerca) si è distinta per l'impegno nel fornire soluzioni abitative di qualità e percorsi formativi integrativi agli studi universitari, con l'obiettivo di creare un ambiente in grado di valorizzare le potenzialità individuali, favorire l'emergere di competenze trasversali e orientare le vocazioni professionali degli studenti.

Il modello formativo promosso da CEUR non si limita a offrire un alloggio, ma si propone di accompagnare lo studente in un percorso di crescita personale e culturale, contribuendo alla formazione di cittadini consapevoli e professionisti preparati.

Per oltre vent'anni, questa visione si è evoluta e rafforzata grazie alla sinergia con la Fondazione Falciola, nata nel 1985 e riconosciuta come una delle realtà pioniere del social housing in Italia. Da questa lunga e fruttuosa collaborazione è nato, nel 2007, il **brand Camplus**, che ha saputo integrare residenza, formazione e vita comunitaria in un modello unico nel panorama universitario italiano. La collaborazione tra le due realtà è culminata nel 2017 con la fusione per incorporazione della Fondazione Falciola nella Fondazione CEUR, consolidando ulteriormente l'identità e l'impatto del progetto.

Oggi, la Fondazione CEUR è legalmente riconosciuta e accreditata dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MUR) tra **Collegi Universitari di Merito**, istituzioni di alta qualificazione culturale finalizzate alla valorizzazione del talento e al sostegno del merito e fa parte della **Conferenza dei Collegi Universitari di Merito**, organismo che riunisce le principali realtà italiane impegnate nella promozione di un'offerta formativa d'eccellenza.

Al centro della filosofia di CEUR e del brand Camplus vi è un approccio umanistico e relazionale all'accoglienza. Il cosiddetto **"Fattore Camplus"** si fonda sull'attenzione autentica alla persona: non si tratta solo di offrire un posto letto, ma di creare le condizioni affinché ogni soggiorno, anche breve, possa trasformarsi in una vera esperienza di ospitalità e crescita personale. Questo significa prendersi cura dell'ospite nella sua totalità, favorendo incontri, scambi e relazioni che aggiungono valore umano e culturale a ogni percorso di vita e di studio.

L'impegno quotidiano della Fondazione è quindi orientato non tanto al profitto immediato, quanto alla **creazione di un ambiente educativo**, capace di stimolare il pensiero critico, la responsabilità sociale e la costruzione di una comunità integrata e aperta al dialogo. In questo senso, l'ospitalità diventa strumento educativo, e rappresenta l'elemento distintivo che rende i Collegi di Merito Camplus una vera e propria palestra di vita.

## Il mondo Camplus

Il brand **Camplus** rappresenta un ecosistema unico nel panorama nazionale dell'ospitalità per studenti e giovani professionisti, caratterizzato da un modello gestionale

integrato e da una forte attenzione alla qualità degli spazi e dei servizi. Il marchio è amministrato da **Fondazione CEUR**, mentre **Fondazione Camplus** è autorizzata all'uso.

### Fondazione CEUR

Fondazione CEUR concentra le proprie attività principalmente nella gestione dei **Collegi di Merito**, proponendo un'offerta abitativa che si distingue per l'elevato livello di servizi formativi e culturali. Nei Collegi di Merito, in particolare, la residenzialità è strettamente integrata con un programma formativo personalizzato, volto a valorizzare le potenzialità di ogni studente attraverso attività di tutoring, mentoring, incontri con il mondo professionale e iniziative di sviluppo personale e accademico.



### Fondazione Camplus

Fondazione Camplus, invece, opera prevalentemente nel settore delle **residenze universitarie** e degli **appartamenti**, ponendo l'accento sull'accoglienza abitativa e sui servizi di gestione. La sua offerta si rivolge a studenti, lavoratori fuori sede e giovani professionisti, garantendo soluzioni abitative moderne, funzionali e strategicamente collocate nelle principali città italiane, con l'obiettivo di coniugare comfort, flessibilità e sostenibilità gestionale.



Insieme, le due Fondazioni contribuiscono a consolidare il posizionamento del brand Camplus come **punto di riferimento nazionale nel settore abitativo per le nuove generazioni**, con modelli di gestione diversificati ma accomunati da elevati standard qualitativi, attenzione alla persona e responsabilità sociale.

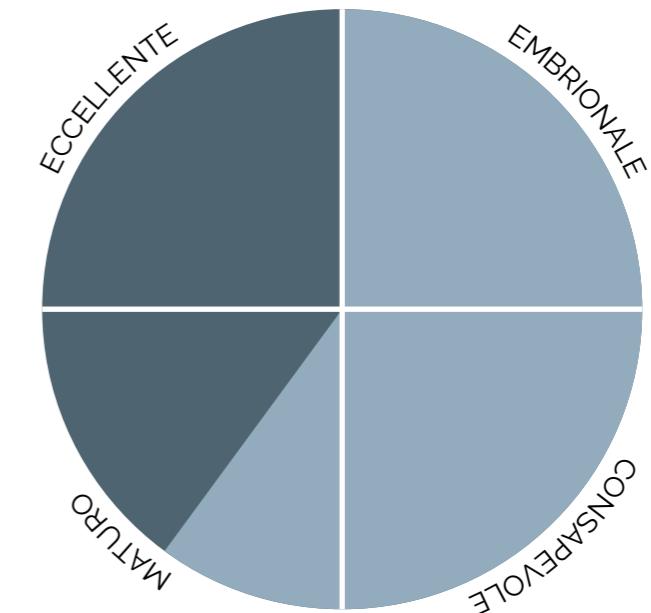
## Il Sustainability Assessment

Oltre alla redazione del primo Bilancio di Sostenibilità e alla definizione degli impegni ESG all'interno del proprio Piano Strategico, Fondazione CEUR ha scelto volontariamente di misurare le proprie performance in ambito ambientale, sociale e di governance attraverso il **Sustainability Assessment**.

Il Sustainability Assessment, proprietario di Circularity S.r.l – Società Benefit, è uno strumento di misurazione che consente di valutare le prestazioni ESG dell'organizzazione e il suo grado di allineamento con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**. La valutazione è stata

condotta tramite un questionario strutturato fino a un massimo di 50 domande, articolate nei tre ambiti ESG. Al termine del processo, Fondazione CEUR ha ottenuto uno **score ESG complessivo** e una panoramica dettagliata sullo stato attuale della propria sostenibilità.

Per garantire la solidità della metodologia di calcolo del grado di sostenibilità, lo strumento utilizzato da Circularity è stato **validato dall'ente certificatore RINA**, che ha verificato la logica operativa del Sustainability Assessment e la coerenza tra le dichiarazioni fornite e le evidenze effettive.



**59/100**

## 1.1 Le tappe del percorso

### 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.

Camplus nasce come un progetto di ospitalità intelligente e relazionale pensato per rispondere ai bisogni abitativi degli studenti fuori sede. Col tempo, però, Camplus ha compreso che dietro l'esigenza di un alloggio c'è il desiderio più profondo di "sentirsi a casa anche lontano da casa".

Oggi Camplus è il primo provider italiano di housing per studenti, con oltre 11.500 posti letto distribuiti in 17 città italiane e 5

spagnole. Le sue soluzioni: Collegi di Merito, residenze e appartamenti, si rivolgono a studenti, giovani professionisti e viaggiatori, offrendo esperienze flessibili, inclusive e personalizzate, anche per brevi permanenze. Le strutture Camplus sono pensate come luoghi vivi e dinamici, belli, sicuri e differenti tra loro, in cui far emergere la ricchezza di ogni persona attraverso la relazione con gli altri e il supporto di un team attento e disponibile.

Nasce la **Fondazione Centro Europeo Università e Ricerca (C.E.U.R.)**, su iniziativa di professori universitari, imprenditori e professionisti con l'obiettivo di offrire sostegno agli studenti universitari.

#### Fondazione CEUR diventa ente promotore dei Collegi Universitari di Merito

La **Fondazione** ottiene il **riconoscimento** come **personalità giuridica** attraverso decreto ministeriale e inizia a collaborare attivamente con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

#### Prima foresteria per l'Università di Bologna

Inizia la gestione diretta di strutture residenziali universitarie convenzionate.

#### Primo college "Alma Mater"

Viene inaugurato a Bologna, vicino all'Alma Mater Studiorum, il primo Collegio di Merito di proprietà, conosciuto oggi come **Camplus Alma Mater**.

#### Espansione a Milano

Arriva **Camplus Città Studi** a Milano, inaugurato nel 1999, vicino al Politecnico: una delle prime strutture del network.

Nel **2004** apre anche il **Camplus Lambrate**.

#### Espansione a Catania

Arriva **Camplus Catania D'Aragona**.



Fondazione CEUR

2008

#### Sviluppo a Bologna

Nasce il **Residence Del Carpentiere**.

2010

#### Riconoscimento dell'elevata qualificazione culturale dei Collegi di Merito e espansione a Milano con il Camplus Turro

Con l'entrata in vigore della Legge 240/2010 (art. 5), i Collegi di Merito vengono definiti come strutture di "elevata qualificazione culturale", con un ruolo centrale nell'incentivazione del merito accademico e nella qualità del sistema universitario.

2012

#### Apertura del College Bononia

A Bologna viene inaugurato il **Camplus College Bononia**.

2016

#### Nuovo concept Camplus (6.000 posti letto)

Nello stesso periodo viene inaugurato il primo Camplus a Roma, il **Camplus Roma Pietralata** e il **Camplus Palermo Normanni**.

2018

#### Prima residenza all'estero: Pamplona (Spagna)

Si avvia l'**internazionalizzazione**, con l'apertura della sede in Spagna.

1990

#### Accordo con l'Università Humanitas

Apre la residenza **Camplus Humanitas** dedicata agli studenti dell'Università.

1991

#### Nasce Hum.us

Viene lanciato il **nuovo concept di ristorazione integrata** per le strutture Camplus.

1994

#### Le nuove aperture a Firenze, Torino e Roma

Aproano i tre Collegi di Merito Camplus Firenze **Fortezza**, Camplus **Bernini** e Camplus Roma **San Pietro**.

1998

#### 10.000 posti letto in 15 città italiane e 2 spagnole

A Bologna apre la residenza universitaria **Camplus Valverde**.

1999

A Roma apre **Camplus Cottanello**.

2004

#### Primo bilancio di sostenibilità

Fondazione CEUR pubblica il suo **primo bilancio di sostenibilità** sulle performance ESG del 2024. Il Bilancio integra, inoltre, gli obiettivi del **Piano Strategico di sostenibilità** e rende trasparente l'impegno verso lo sviluppo sostenibile, l'accessibilità e l'innovazione responsabile.

2005

## 1.2 Chi siamo oggi: valori e identità

### Valori e identità

#### **Vivere, studiare, costruire il futuro**

#### **La nostra Visione**

Le relazioni sono la strada per non smarrirsi, il motore per la crescita di ogni persona e progetto. Fondazione CEUR ha fatto della vita comunitaria e del rapporto con il contesto educativo, istituzionale e civile, il suo punto di forza.

La convinzione è che il vero motore del progresso sia l'esistenza di un impegno condiviso, nel quale i legami non sono mai di passaggio e le attitudini di ognuno, un valore aggiunto per il gruppo. In questo orizzonte, la residenza universitaria diventa un luogo di formazione integrale.

#### **Il nostro Obiettivo**

L'obiettivo della Fondazione CEUR è offrire agli studenti opportunità concrete di crescita: percorsi di orientamento, strumenti culturali, attività formative e occasioni di scambio che valorizzano il merito, il pensiero critico, le competenze personali e le vocazioni professionali. Tutto questo nella prospettiva di formare adulti consapevoli e responsabili, capaci di inserirsi con competenza e senso etico nel mondo del lavoro e nella società. Questo approccio si traduce, ogni giorno, nella cura dei dettagli, nella qualità dei servizi e in un clima di ascolto e dialogo costante.

**Fondazione CEUR si fonda su valori concreti, che guidano ogni azione e ogni scelta:**

#### **Affidabilità**

Un'esperienza costruita su solide competenze, professionalità e ascolto delle esigenze, tale da rendere Fondazione CEUR punto di riferimento stabile per chi li sceglie.

#### **Condivisione**

Tutti i servizi offerti nascono dal confronto quotidiano con chi vive le strutture. Il motto è: "Insieme è meglio", e ogni spazio è il frutto di un dialogo aperto con la community.

#### **Empatia**

Conosciamo il bisogno di sentirsi accolti. Per questo ascoltiamo, comprendiamo e ci mettiamo nei panni di chi arriva, come se fosse casa sua.

#### **Flessibilità**

Il nostro non è un modello rigido. Ogni persona è unica e la nostra offerta si adatta per valorizzare le diversità e le aspettative.

#### **Responsabilità**

Ci mettiamo la faccia. Ogni giorno, con team presenti e riconoscibili, rispondiamo con concretezza e trasparenza ai bisogni delle persone.



**1.900**

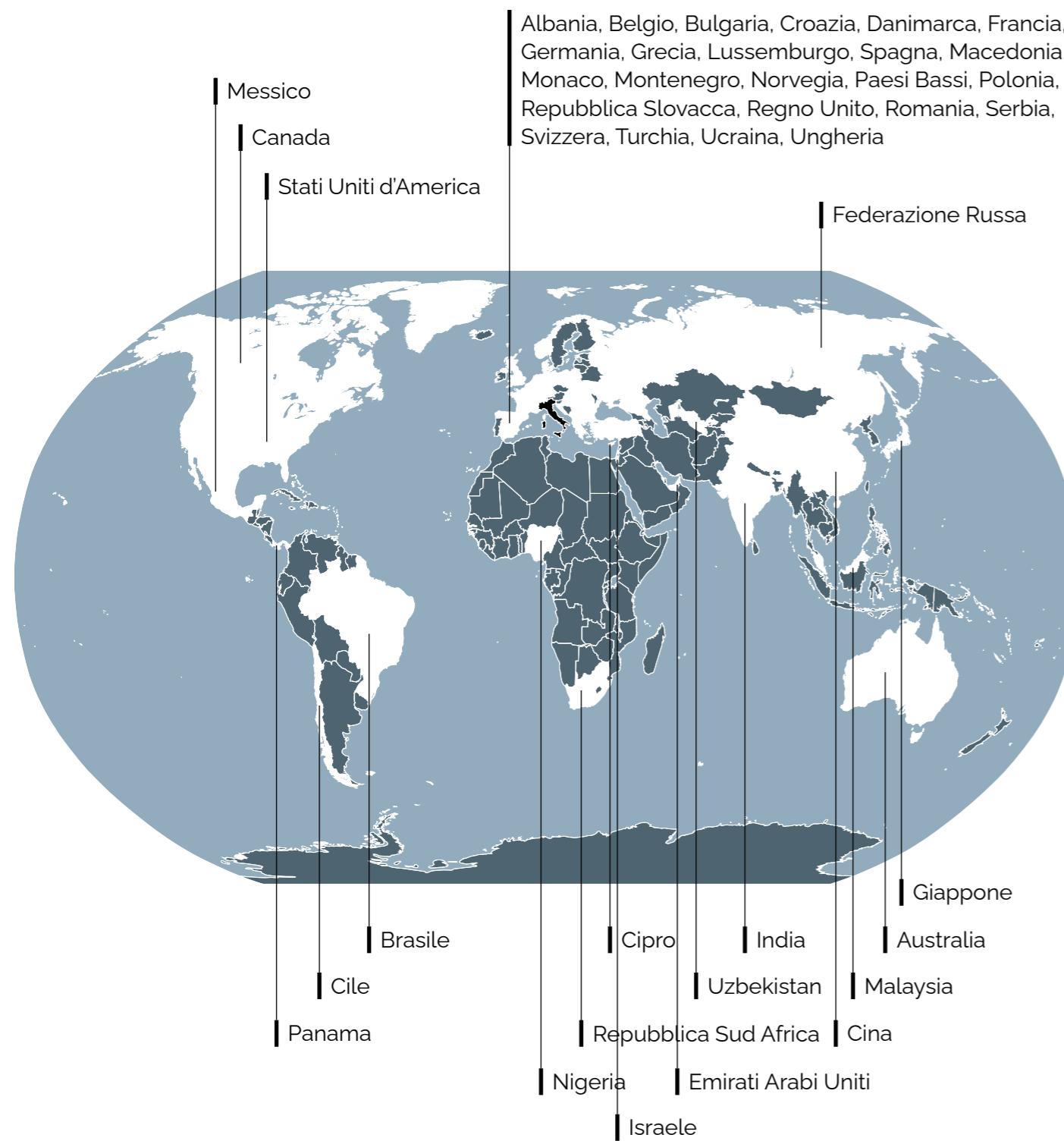
## Studenti ospitati

**1.400**

dall'Italia

500

da 42 paesi del mondo



Dove siamo

L'identità della Fondazione CEUR viene espressa negli **11 Collegi di Merito** che gestisce, oggi presenti in **7 città italiane**, e in **5 Residenze**, presenti in **città**.

Ogni struttura ha una sua identità architettonica e culturale, ma tutte condividono la stessa visione: *far crescere una comunità con un'idea dello studio, del lavoro, dell'impegno e dei propri sogni, impregnati dalla bellezza, significa dare ai giovani un piglio più affascinante e sfidante.*

COLLEGI DI MERITO

**Bologna:** Camplus Alma Mater, Bononia, San Felice

**Milano:** Camplus Città Studi, Lambrate, Turro

**Torino:** Camplus Bernini

**Firenze:** Camplus Firenze

**Roma:** Camplus Pietralata

**Catania:** Camplus Catania, realizzato nel prestigioso ex Conservatorio San Vincenzo de Paoli

**Palermo:** Camplus Palermo, nel cuore dell'Albergheria, premiato come miglior residenza universitaria d'Italia dal MUR

RESIDENZE GESTITE

**Bologna:** Residence del Carpentiere - Camplus Valverde

Milano: Camplus Humanitas University

**Roma:** Camplus Cottanello - Camplus San Pietro



## Dicono di noi..

**"Ampliare i tuoi orizzonti mentre esplori nuovi interessi e consolidi i tuoi punti di forza: per farlo è sufficiente lasciarsi sorprendere da tutto ciò che ti circonda, investendo in uno stimolante presente per costruire un brillante futuro."**

"Io qui ho trovato il coraggio di stravolgere la mia vita cambiando il mio corso di studi. Ho conosciuto studenti che frequentano tantissime facoltà diverse e ho realizzato che non esiste il "percorso di studio giusto" in valore assoluto, ma quello giusto per ciascuna persona, che rispecchi i valori e gli obiettivi di ognuno."

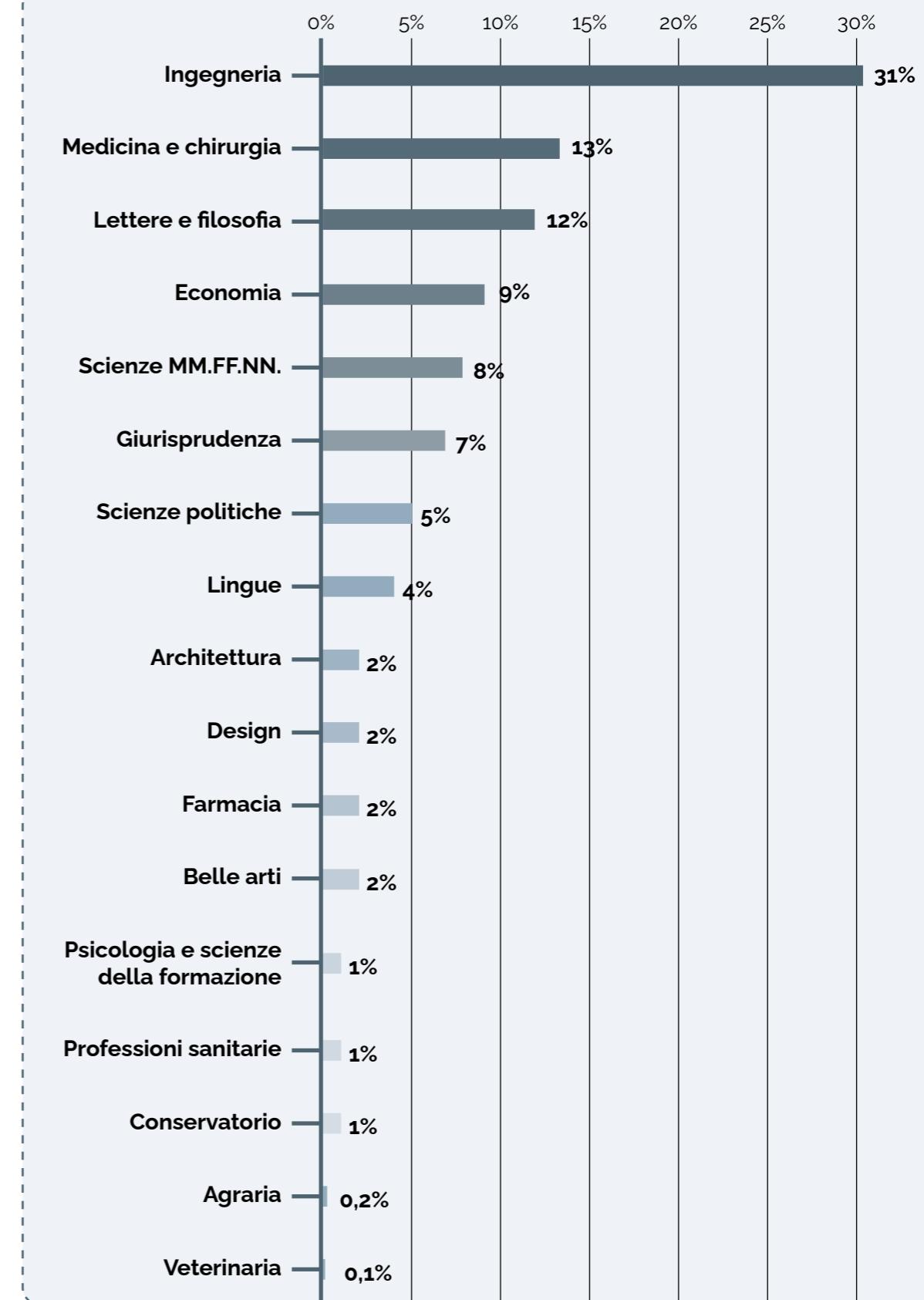
**"Ho potuto scrivere il mio percorso in libertà e senza mai sentirmi sola. Anche la tua può essere una storia di condivisione, contaminazione e scoperta."**

Sabrina Stortini, Studentessa del Camplus Lambrate di Milano.



## Cosa studiano i nostri studenti?

Aree disciplinari e Università frequentate nell'A.A. 2023-2024



## 1.3 Costruire il successo accademico e professionale con Fondazione CEUR

**Mi sento davvero libera di esplorare i miei interessi...**

**Un percorso ricco di opportunità.**

Nel network di **11 Collegi di Merito** che Fondazione CEUR gestisce, riconosciuti e accreditati dal MUR, sono accolti quasi 1.500 studenti in 7 città italiane.

Progettati per garantire le migliori condizioni di studio e di community, i Collegi di Merito propongono un modello integrato in cui l'offerta residenziale si fonde con quella formativa.

### Staff di riferimento e formazione personalizzata: una comunità guidata



La presenza costante di uno staff dedicato agli studenti e qualificato è uno degli elementi distintivi del modello: direzione formativa, tutor, docenti universitari e professionisti di diversi ambiti creano una rete che supporta ogni singolo ragazzo nel suo percorso, dal primo impatto con l'Ateneo alla scoperta del proprio talento, con lo scopo di poter portare nel mondo il proprio contributo. Insieme allo staff formativo e in continuità con esso opera il personale residenziale – Operation Manager, Reception, addetti alla ristorazione, pulizia e manutenzione – al fine di favorire una attenzione a 360° su ogni singolo studente.

Nel corso dell'anno accademico 2023-2024:

**3.200**

Sono stati effettuati oltre 3.200 colloqui individuali tra studenti e staff formativo

**3.000**

Sono state erogate 3.000 ore di tutorato da parte di una rete di oltre 500 tutor

**1.500**

Sono stati organizzati oltre 1.500 eventi formativi, tra attività di studio, club tematici, momenti di community e career service

Il metodo educativo dei Collegi di Merito è personalizzato e partecipativo: ogni studente viene coinvolto in percorsi modellati sulle proprie passioni, grazie al contributo del network sopracitato, che integra il sapere accademico con l'esperienza professionale.

### Camplus Educational: una piattaforma sempre attiva

Per potenziare l'esperienza di apprendimento e favorire il dialogo tra studenti, tutor e staff, è stata lanciata la piattaforma Camplus Educational: una biblioteca multimediale online accessibile 24/7, dove approfondire contenuti, rivedere attività formative e scoprire nuove opportunità educative. Un ambiente digitale che rende la formazione continua e accessibile a tutti gli studenti della rete.

## Formazione universitaria e post-universitaria

Grazie alla collaborazione tra la Fondazione CEUR e diverse istituzioni, realtà sociali e culturali presenti sul territorio nazionale, Camplus offre opportunità formative uniche su tematiche trasversali e complementari a quelle accademiche tradizionali. Tra le collaborazioni più significative possiamo ricordare:

- **Politecnico di Torino**, con il quale è attiva una convenzione atta a favorire attività formative e opportunità per docenti e studenti;
- **Fondazione "Costruiamo il futuro", impegnata nella formazione degli studenti** universitari al fine di renderli persone dotate di senso critico e al tempo stesso con un approccio positivo alla realtà. Durante l'a.a. vengono proposte una Scuola di Formazione e una Academy; nell'accordo con Camplus sono previste diverse agevolazioni per gli studenti per la partecipazione alle opportunità formative proposte;
- **Associazione "Euresis"**, che promuove lo studio e l'approfondimento delle materie scientifiche mediante percorsi divulgativi a beneficio di tutti; nella convenzione con Camplus è possibile fare partecipare gli studenti a incontri e opportunità formative promossi dalla associazione;
- **Fondazione "Meeting per l'amicizia fra i popoli"**, Rimini: ente che propone ogni anno l'omonimo appuntamento di una settimana a Rimini ad agosto mediante incontri, mostre, spettacoli, concerti, momenti di aggregazione; l'accordo con Camplus permette a diversi studenti di potersi cimentare nel lavoro volontario in diversi ambiti di contributo (divulgazione scientifica, comunicazione, etc.);
- **Utrecht Summer School**, Olanda: ente che eroga formazione nel periodo estivo volta ad approfondire tematiche specifiche del percorso accademico, in lingua inglese e con la co-presenza di studenti internazionali; la convenzione in atto fornisce agli studenti Camplus scontistiche e borse di studio per la partecipazione ai percorsi promossi;
- **Fondazione Sant'Orsola**, Bologna: ente che promuove il supporto alle persone malate e le relative famiglie, mediante la ricerca e la gestione di luoghi dove trascorrere lunghe degenze e favorire occasioni di incontro e sostegno; con Camplus è attiva una convenzione che permette ai propri studenti di supportare personale e volontari della Fondazione nel rapporto con i propri pazienti, sia che si basi sul tempo trascorso in ospedale che su quello relativo al tempo libero;
- **Policlinico Gemelli**, Roma: convenzione volta a permettere agli studenti Camplus tirocini e percorsi di approfondimento in merito allo studio della facoltà di Medicina;
- **Ospedale Pediatrico Bambin Gesù**, Roma: convenzione volta a permettere agli studenti Camplus tirocini e percorsi di approfondimento in merito allo studio della facoltà di Medicina.



## Career Service

Gli studenti dei Collegi di Merito possono usufruire di un percorso di orientamento professionale che li accompagna nella scoperta delle proprie inclinazioni e li prepara ad affrontare con consapevolezza il mercato del lavoro. Il Career Service interno fornisce strumenti e opportunità per trasformare il talento in un valore concreto da mettere al servizio della comunità.

Le attività principali svolte durante l'a.a. 2023–2024 sono:

### ➤ Workshop e corsi di formazione:

- Career Bootcamp: personal branding e galateo su LinkedIn
- Public Speaking e Problem Solving
- Professional Portfolio per architetti e designer
- Laboratori pratici su creatività e CV efficaci

### ➤ Simulazioni e orientamento personalizzato:

- Simulazione di Assessment Center
- Colloqui individuali e attività di orientamento di gruppo

### ➤ Incontri con professionisti e aziende:

- "Il mondo del lavoro oggi" – conferenza sull'accesso al mercato
- "Lavorare con la sostenibilità" – aperitivo di networking
- "Lavorare nella TV e nei media" – confronto con esperti Mediaset

Grazie al Career Service, oltre 800 studenti hanno iniziato a prendere in considerazione la domanda su quale sia il proprio talento e quali possano essere i passi successivi atti a valorizzarlo come strada professionale.

## Erogazione di Borse di Studio e Contributi Economici

Nel corso dell'anno, l'85% degli studenti ospitati ha beneficiato di una retta agevolata, con riduzioni che, a seconda della tipologia di alloggio e del percorso selezionato, possono arrivare fino al 90% del costo complessivo. Le agevolazioni vengono assegnate sulla base di criteri di merito accademico, condizione economica e per il rinnovo del posto alloggio da parte di studenti già residenti per agevolare continuità didattica. Inoltre, Camplus collabora con Enti per il Diritto allo Studio, riservando posti letto in convenzione per studenti selezionati attraverso graduatorie pubbliche.

In qualità di membro della Conferenza dei Collegi Universitari di Merito (CCUM), Fondazione CEUR partecipa a reti e partenariati con università italiane e internazionali, nonché con enti pubblici come INPS ed ENPAM. Tali collaborazioni consentono di ampliare ulteriormente le opportunità di sostegno economico agli studenti, anche attraverso la partecipazione a bandi pubblici. Tra le realtà più prestigiose figura anche l'associazione "Insieme per l'Oncologia e l'Ematologia dell'Alta Valtellina ONLUS", con cui la Fondazione condivide l'impegno per l'inclusione sociale e il diritto allo studio.

Attraverso queste iniziative, Camplus intende favorire un modello di residenzialità universitaria fondato su merito, equità e sostenibilità economica, contribuendo alla riduzione delle disuguaglianze e all'ampliamento delle opportunità formative per le nuove generazioni.

## 1.4 Più di una casa: cosa offrono i Collegi di Merito

Il sapere è più ricco quando diventa esperienza condivisa.



### Attività di studio:

Fondazione CEUR promuove un ambiente di apprendimento che va oltre l'assistenza residenziale, affiancando gli studenti nella costruzione del proprio percorso universitario attraverso corsi di approfondimento delle materie accademiche, tutorati personalizzati, laboratori e workshop, attività formative e di community, orientate allo sviluppo delle competenze didattiche, personali e trasversali.

La rete dei Collegi di Merito mette a disposizione degli studenti un ampio programma di tutorati individuali e collettivi, condotti da una rete di quasi 500 tutor qualificati, tra cui dottorandi, ricercatori ed esperti di settore. I tutor supportano gli studenti nella comprensione delle materie, nel superamento delle difficoltà e nella valorizzazione dei propri interessi, con l'obiettivo di stimolare la crescita del pensiero critico e una maggiore consapevolezza del percorso universitario intrapreso.



### Camplus Lab:

Il Camplus Lab rappresenta l'elemento distintivo della formazione offerta. Si tratta di un percorso articolato su tre aree interconnesse:

- **Studio:** attività rivolte principalmente agli studenti del primo anno, con focus su metodo, efficacia e benessere nello studio.
- **Persona:** iniziative dedicate alla consapevolezza di sé, alla gestione emotiva e al benessere psicologico, accessibili a tutti gli studenti ma pensate in particolare per chi si trova nelle fasi finali del percorso universitario.
- **Life Skills:** laboratori orientati allo sviluppo delle competenze trasversali, fondamentali per la realizzazione personale e professionale.



Nel corso dell'A.A. 2023-2024, sono stati organizzati numerosi workshop e webinar, tra cui:

#### Area Studio

- **"Studia meglio, non di più":** laboratorio in tre lezioni sul metodo di studio, a cura di Riccardo Guidetti, direzione formativa Camplus College e scrittore.
- **"Ansia e stress nello studio":** webinar di due incontri sulla gestione delle emozioni durante lo studio, con la psicologa Clara Martuscelli.
- **"Il vantaggio della coerenza cardiaca":** ciclo di sei lezioni per migliorare la performance in fase d'esame, con Lara Lucaccioni, esperta in tecniche di autoregolazione emotiva.

#### Area Persona

- **"La ricerca della felicità":** percorso di tre lezioni per riflettere sul benessere personale, condotto dallo psicoterapeuta Maurizio Stupiggia.
- **"La forza sia con te":** percorso integrato di coaching personalizzato e training di gruppo per esplorare passioni e talenti, a cura di Riccardo Guidetti e Clara Martuscelli.
- **"Amore tossico":** incontro di prevenzione della violenza di coppia, guidato da Maurizio Stupiggia, esperto in psicologia del trauma.

#### Area Life Skills

- **"Laboratorio di scrittura pratica e creativa per umani":** webinar in due moduli dedicati alla scrittura funzionale e creativa, con lo scrittore Matteo Bortolotti.
- **"Effective Note Taking":** seminario sulle tecniche di annotazione più efficaci, su carta e in digitale, sempre a cura di Matteo Bortolotti.

Questi interventi, in simbiosi con il lavoro che Fondazione CEUR svolge quotidianamente, contribuiscono a creare un ambiente che valorizza lo studio come esperienza integrata, in grado di unire competenze accademiche, crescita personale e preparazione al mondo del lavoro, in un'ottica di sostenibilità educativa e di pari opportunità.



## I Club Camplus

I Club Camplus rappresentano uno strumento strategico per promuovere la formazione personalizzata, l'esplorazione dei talenti e l'orientamento consapevole degli studenti verso il mondo del lavoro e della ricerca.

Si tratta di vere e proprie comunità disciplinari per lo sviluppo personale e professionale; organizzati per aree disciplinari, i Club offrono spazi di confronto, approfondimento e sperimentazione, permettendo agli studenti di valorizzare i propri interessi, acquisire competenze trasversali e connettersi con professionisti, docenti e colleghi.

Attualmente sono attivi su tutto il territorio italiano, **8 club differenti** con l'obiettivo di favorire il dialogo tra studenti dei diversi Collegi di Merito, stimolando la nascita di comunità di apprendimento trasversali, inclusive e orientate al futuro.



### International Club

Creato per valorizzare la multiculturalità nei Collegi e favorire l'internazionalizzazione dei percorsi universitari, l'International Club supporta gli studenti attraverso iniziative dedicate all'apprendimento linguistico, all'orientamento verso programmi Erasmus e Overseas, e alla preparazione a esperienze di studio e lavoro all'estero.

Attività principali A.A. 2023-2024:

- Corsi di lingua per il conseguimento di certificazioni (IELTS, DELF, Cambridge) in inglese, tedesco, francese, spagnolo e italiano per stranieri.
- Webinar tematici e conversazioni in lingua.
- Percorsi di orientamento su studio e lavoro all'estero.
- Bandi per borse di studio internazionali (es. Summer School a Utrecht).



### Healthcare Club

Pensato per gli studenti dell'area medico-sanitaria, l'Healthcare Club offre attività di orientamento specialistico, aggiornamento tecnico e formazione pratica. L'obiettivo è guidare i futuri professionisti verso una scelta consapevole della specializzazione e promuovere una cultura della salute accessibile e condivisa.

Attività principali A.A. 2023-2024:

- Corsi pratici (sutura, dissezione anatomica, BLSD).
- Workshop su elettrocardiogramma, analisi cliniche e comunicazione medico-paziente.
- Visite a strutture sanitarie e cliniche.
- Eventi formativi e campagne di sensibilizzazione (es. donazione del sangue, prevenzione).



### Law Club

Pensato per gli studenti di Giurisprudenza, il Law Club integra il percorso accademico con esperienze pratiche e riflessioni sull'attualità, attraverso incontri con professionisti, laboratori e visite istituzionali.

Attività principali A.A. 2023-2024:

- Incontri con magistrati, avvocati, docenti ed esperti di diritto sportivo e costituzionale.
- Visite al Parlamento Europeo, al Tribunale di Firenze e ad altre istituzioni.
- Agorà politiche, laboratori tematici su clima, geopolitica e psicologia giuridica.
- Gruppi studio e corsi base per studenti del primo anno.



### Economics Club

Economics Club consente agli studenti di analizzare i grandi cambiamenti economici del nostro tempo, offrendo occasioni di confronto con imprenditori, manager e professionisti. Le attività mirano a sviluppare competenze trasversali e spirito imprenditoriale.

Attività principali A.A. 2023-2024:

- Incontri con rappresentanti del mondo industriale (es. Cavalieri del Lavoro).
- Approfondimenti su Big Data, Intelligenza Artificiale e finanza d'impresa.
- Visite aziendali (es. Galup, Azienda Agricola Maccarese).
- Business game con EY – Ernst & Young.



### Science Club

Con un approccio laboratoriale e sperimentale, il Science Club promuove la cultura scientifica attraverso visite a centri di ricerca, dialoghi con professionisti e attività didattiche interdisciplinari. Un vero e proprio spazio per coltivare la passione per la ricerca.

Attività principali A.A. 2023-2024:

- Visite a enti di ricerca e innovazione (es. ENEA, IIT, Specola Solare di Locarno).
- Incontri con fisici, chimici, astronomi, ricercatori biomedici.
- Laboratori su scienze naturali, alimentazione consapevole, biodiversità e nuove tecnologie.
- Mostre ed escursioni geologiche e naturalistiche.



### Humanities Club

Lo Humanities Club promuove la cultura umanistica attraverso un ricco programma di eventi dedicati ad arte, teatro, cinema, letteratura, musica e fotografia. L'obiettivo è stimolare la creatività, incoraggiando l'esplorazione personale e collettiva delle espressioni artistiche.

Attività principali A.A. 2023-2024:

- Partecipazione a spettacoli teatrali e opere liriche.
- Mostre d'arte e fotografia in tutta Italia.
- Laboratori di scrittura, narrativa, ceramica e musica.
- Caffè letterari, visite guidate e concorsi cinematografici.





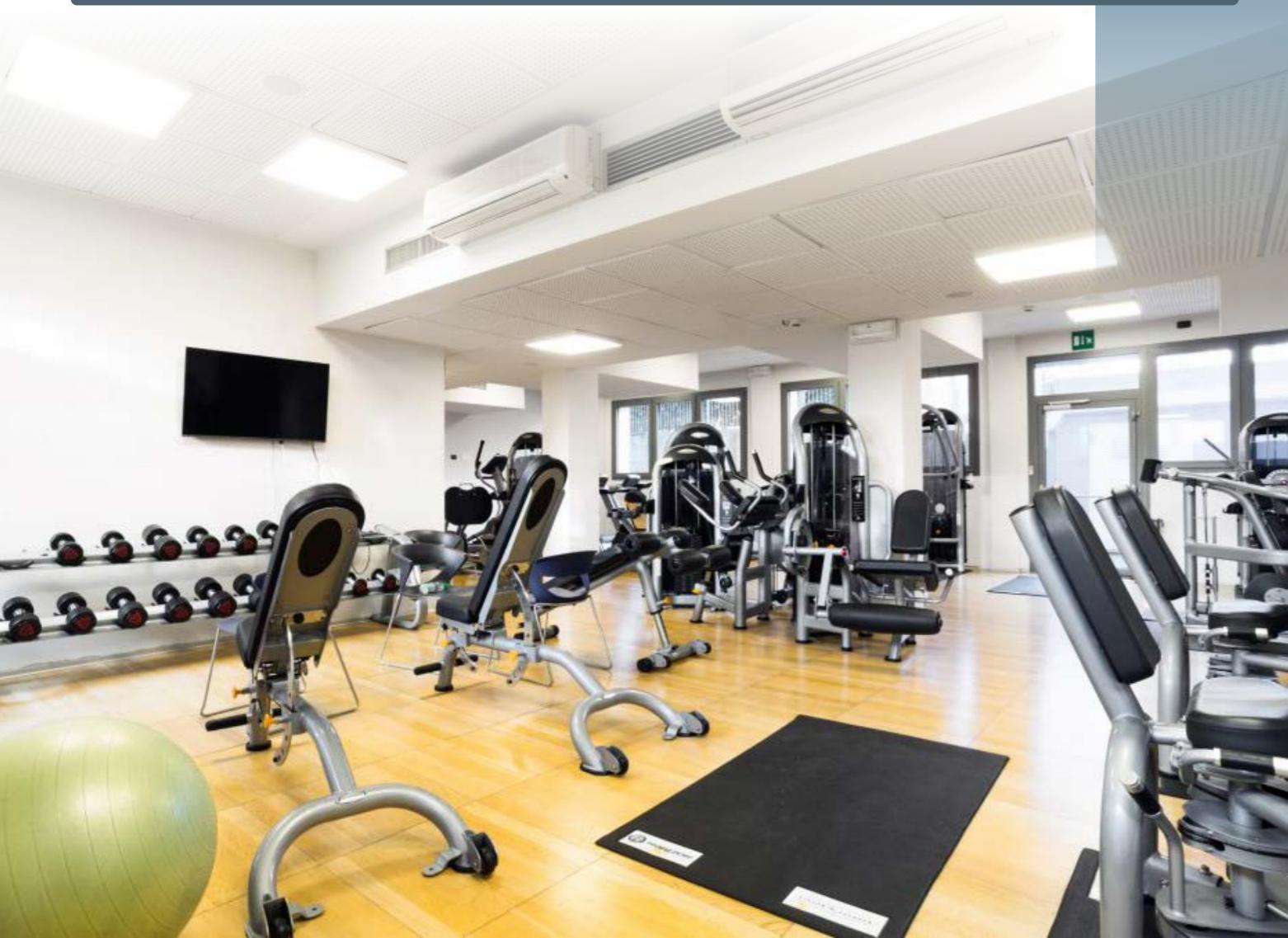
## Sport & Wellness Club

Lo Sport & Wellness Club promuove il benessere psicofisico attraverso lo sport, l'attività motoria e percorsi di consapevolezza. Il Club crea occasioni di aggregazione, condivisione e crescita personale, favorendo uno stile di vita sano e attivo.

Attività principali A.A. 2023-2024:

- > Sport Day Camplus: evento nazionale con tornei di calcio, basket, pallavolo e scacchi.
- > Tornei locali (padel, tennis, calcetto, ping pong, beach volley, e-sport).
- > Corsi di yoga, difesa personale, pilates, mindfulness (MBSR), arrampicata e balli.
- > Allenamenti settimanali con tutor e istruttori.

Attraverso i Club, Camplus costruisce un ecosistema educativo dove la residenzialità si integra con formazione, orientamento e partecipazione attiva, contribuendo allo sviluppo del capitale umano. I Club rappresentano uno spazio di responsabilità, creatività e inclusione, che prepara i giovani ad affrontare con consapevolezza e competenza le sfide del domani. apprendimento trasversali, inclusive e orientate al futuro.



## Community Camplus: le relazioni sono la strada per non smarrirsi

Nel cuore dell'esperienza dei Collegi di Merito c'è la Community: un tessuto vivo di relazioni quotidiane tra studenti e staff, fondato sulla condivisione, sul confronto e sulla voglia di costruire insieme momenti significativi. La Community Camplus è il risultato della convivenza, delle attività culturali e ricreative, ma anche del tempo trascorso insiemeinsieme con il desiderio di approfondire desideri o proposte da parte degli studenti.

Durante l'anno accademico 2023–2024, sono stati organizzati:

- > **Eventi aggregativi:** welcome party, feste a tema (Natale, Carnevale, fine sessione, fine anno), concerti e serate dedicate.
- > **Attività esperienziali:** visite guidate in diverse città italiane ed europee (Torino, Bologna, Palermo, Monginevro, Lago Maggiore), gite naturalistiche (Etna, Gole di Tiberio, Parco dell'Appia Antica) e percorsi enogastronomici.
- > **Laboratori e workshop:** progetti legati alla cucina (in collaborazione con Eataly e Food Genius Academy), attività outdoor al Salgari Campus, partecipazione a eventi come il TEDx Bologna.
- > **Volontariato e cittadinanza attiva:** adesione alla Colletta Alimentare 2023 e iniziative di sensibilizzazione.
- > **Assemblee e incontri istituzionali** con rappresentanti del mondo accademico, tra cui i Rettori e Prorettori delle principali università italiane, come Palermo, Catania, Roma "La Sapienza" e Firenze.

Queste attività non solo generano un clima positivo all'interno delle residenze, ma creano un ecosistema relazionale che arricchisce la dimensione personale, sociale e civica di ogni studente, trasformando il Collegio in un laboratorio di vita e idee.

## Progetti Camplus:

Fondazione CEUR sostiene progetti speciali che arricchiscono il percorso formativo degli studenti e promuovono valori come la sostenibilità ambientale, la comunicazione consapevole e la contaminazione culturale. Queste iniziative rappresentano uno spazio di espressione e responsabilità, e contribuiscono a costruire una community capace di pensare, agire e raccontarsi.

## Comunicazione partecipata

### › Content Creator Camplus

Un team di 14 studenti, affiancato dal Team Comunicazione, racconta la vita nei Collegi attraverso contenuti originali per i canali ufficiali Camplus (Instagram, Facebook, TikTok, YouTube, LinkedIn). Il progetto prevede una formazione completa, culminata in un weekend formativo con esperti di comunicazione e marketing.

### › Copywriter Camplus

Un'iniziativa dedicata agli studenti appassionati di scrittura, che raccontano esperienze vissute nei Collegi di Merito attraverso articoli e interviste sul blog ufficiale Camplus. Un progetto che restituisce uno sguardo autentico e narrativo sulla vita comunitaria e accademica.



## Sostenibilità e innovazione

### › Ogni Laureato, un Albero

Un gesto simbolico e concreto per celebrare ogni laurea: a ogni studente viene donato un albero con il proprio nome, in collaborazione con Biorfarm. Nel 2023 sono stati:

- Piantati **40 alberi di noce** a Val di Taro
- Adottate **130 arnie** a Sant'Arcangelo di Romagna.

L'iniziativa rappresenta un impegno per la rigenerazione ambientale e la condivisione del sapere, poiché i frutti degli alberi possono essere donati al Banco Alimentare.

### › Humm.us – Fast Gourmet

Presente all'interno di Camplus Firenze e Camplus Roma San Pietro, Hum.us è uno spazio di ristorazione che unisce qualità culinaria, accessibilità e convivialità. Pensato come hub multifunzionale, ospita attività culturali, coworking e incontri con professionisti del food.

### › Sport e studio: un equilibrio possibile

Fondazione CEUR accompagna oltre 100 giovani atleti residenti grazie a un **tutor educativo dedicato**, che assicura l'equilibrio tra impegno sportivo e rendimento accademico. Il percorso è realizzato in collaborazione con società sportive locali e nazionali.

### › Accordo con i Colegios Mayores di Spagna

Nel 2023 è stato siglato un accordo con i Colegios Mayores spagnoli, una rete di residenze universitarie storiche che condividono la stessa missione educativa e formativa dei Collegi di Merito italiani. L'intesa rappresenta un passo importante verso l'internazionalizzazione, favorendo lo scambio di buone pratiche, la mobilità studentesca e la creazione di nuove opportunità di collaborazione accademica e culturale.

## 1.5 Il network Alumni

**Valori che si custodiscono e si moltiplicano.**

Il Network Alumni di Fondazione CEUR nasce dal desiderio profondo di ex-studenti di **"give back"**, ovvero restituire ciò che i Collegi di Merito hanno in primis dato loro: un percorso di crescita personale, relazionale e culturale. L'esperienza condivisa della vita in residenza, le attività formative svolte e il percorso intrapreso alimentano un autentico "gusto di tornare a casa", contribuendo a ispirare e animare un solido network professionale e personale. Questo spirito di appartenenza è ulteriormente valorizzato dall'opportunità di relazionarsi con professionisti attivi in contesti nazionali e internazionali e di attingere così a un vasto patrimonio di conoscenze e competenze.

Il Network opera per **creare punti di contatto concreti tra gli attuali studenti e gli Alumni** oggi inseriti con successo nel mondo del lavoro, attraverso iniziative di mentoring, tutoring, collaborazioni e incontri programmati. Durante tutto l'anno accademico, studenti e Alumni si confrontano e si supportano in un costante scambio di conoscenze ed esperienze. In questo modo si costruisce una rete interdisciplinare, eclettica e collaborativa, capace di mantenere vivo il patrimonio educativo della comunità.

In particolare, nel 2024 è stata promossa un'edizione dedicata del percorso Mentoring, che prevedeva un iniziale match



tra studenti e Alumni, a cui seguivano incontri sia in presenza sia online e formazione specifica per i mentor. Oltre a questo, il programma prevede:

- sessioni di tutoring e collaborazioni peer-to-peer durante l'anno accademico;
- eventi e incontri organizzati con il contributo di Alumni e staff;
- la produzione di podcast, salotti tematici (es. "Talk About") e interviste a figure pubbliche come Carlo Cottarelli, Stefano Quintarelli e Francesco Costa.

Ad oggi il Network Alumni coinvolge circa **7.000 ex studenti attivi**, con oltre 1200 ex studenti coinvolti nelle recenti iniziative. La comunità è eterogenea per ambiti professionali e aree geografiche, rendendo il network un terreno fertile per contaminazioni, mentoring e scambi tra generazioni. Ogni Alumnus incarna la responsabilità di restare in relazione, contribuendo alla crescita della comunità anche al di fuori del contesto universitario.

Grazie al contributo dei suoi Alumni, il Network diventa uno **spazio vivo di condivisione e crescita**, che conserva e rinnova nel tempo i legami costruiti in residenza, generando nuove opportunità, ispirazioni e progetti per il futuro.



## 1.6 Crescere insieme alla comunità

Fondazione CEUR nasce con una vocazione educativa che va oltre la formazione accademica: promuovere lo sviluppo integrale della persona, favorendo la costruzione di una comunità più giusta, inclusiva e solidale. Questo impegno si concretizza non solo attraverso le attività nei Collegi Universitari di Merito, ma anche nel sostegno a progetti di alto valore sociale, in collaborazione con enti che operano in Italia e nel mondo. In quest'ottica si inserisce il sostegno a due importanti realtà del terzo settore: La Mongolfiera Onlus e AVSI.

### La Mongolfiera Onlus: sostenere famiglie, costruire opportunità

Dal 2004, La Mongolfiera Onlus si impegna a sostenere economicamente famiglie con figli disabili, affinché possano garantire ai propri bambini e ragazzi percorsi educativi, riabilitativi e di cura adeguati alle loro esigenze. Il contributo della Fondazione CEUR a questa realtà si traduce in un sostegno economico concreto, che consente all'associazione di erogare borse di supporto e agevolare l'accesso a servizi spesso onerosi.

Questa collaborazione rappresenta per Fondazione CEUR un investimento nei valori dell'inclusione, della dignità e dell'uguaglianza. Sostenere La Mongolfiera significa rafforzare una rete di solidarietà che guarda alle fragilità non come limite, ma come opportunità di crescita collettiva.

### L'adozione a distanza con AVSI: un legame che cambia la vita

Fondata nel 1972, AVSI è un'organizzazione non governativa che opera in oltre 30 Paesi con progetti di cooperazione allo sviluppo, educazione, salute, protezione dell'infanzia e inclusione sociale. La collaborazione tra Fondazione CEUR e AVSI non si limita al contributo economico, ma si concretizza nella **partecipazione attiva a progetti di impatto internazionale**, in particolare attraverso il coinvolgimento di studenti e comunità dei collegi. Fondazione CEUR, **a partire dal 2010 ha adottato 10 bambini** che continua a sostenere annualmente, permettendo loro di accedere ad un'alimentazione adeguata, cure sanitarie e formazione scolastica.

In questi progetti, i valori formativi e culturali che ispirano l'attività della Fondazione trovano un'estensione naturale. La partecipazione attiva consente agli studenti di vivere esperienze di solidarietà internazionale, comprendere le dinamiche globali di sviluppo e maturare una consapevolezza civica profonda. È un'occasione di crescita personale e professionale che arricchisce il percorso formativo e rafforza il senso di appartenenza a una comunità globale.

#### Un impatto che va in entrambe le direzioni

Il sostegno a La Mongolfiera Onlus e l'adozione a distanza tramite AVSI rappresentano per Fondazione CEUR molto più che un impegno filantropico. Sono esperienze che restituiscono valore alla Fondazione stessa, contribuendo alla crescita culturale, etica e umana delle persone che la vivono: studenti, educatori, collaboratori. Offrire supporto a chi ha bisogno significa anche rimettere al centro il senso profondo del lavoro della Fondazione: formare cittadini responsabili, consapevoli e pronti a costruire il bene comune.



# Dialogo, Ascolto e Strategia: verso una Sostenibilità Condivisa



**157**

Stakeholder coinvolti  
nell'analisi di materialità

**12**

Temi materiali

**23**

Iniziative del piano  
strategico

**Fondazione CEUR riconosce nelle persone – studenti, studentesse e giovani professionisti – il motore principale dello sviluppo sostenibile.**

Per questo, all'interno del Piano Strategico di Fondazione CEUR, lo sviluppo del talento e la formazione integrale della persona sono elementi centrali e inscindibili da ogni scelta e obiettivo. L'impegno della Fondazione si traduce nella creazione di ambienti educativi che non solo offrono ospitalità, ma promuovono la crescita personale e la partecipazione attiva alla costruzione di una società più giusta, equa e sostenibile.

L'approccio educativo integra competenze accademiche e soft skills, accompagnando i giovani nello sviluppo di una professionalità consapevole, attenta alla sostenibilità e all'innovazione sociale e ambientale. In linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030, Fondazione CEUR si impegna a formare **protagonisti del cambiamento**, capaci di generare valore per sé e per le comunità in cui vivranno.

**Investire nei giovani, oggi, significa costruire concretamente il futuro.**

## 2.1 Stakeholder Engagement: voci che contano

### Ascolto, coinvolgimento e relazioni per orientare le scelte in un'ottica di sostenibilità condivisa.

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta per Fondazione CEUR un elemento centrale nel perseguimento dei propri obiettivi di sostenibilità. La Fondazione riconosce l'importanza di instaurare un dialogo continuo, trasparente e costruttivo con tutti i portatori di interesse al fine di comprendere le loro aspettative, anticipare le esigenze emergenti e integrare le istanze rilevanti nelle strategie dell'Organizzazione.

Sono considerati stakeholder tutti i soggetti – individui, gruppi, organizzazioni e istituzioni – che contribuiscono alla missione sociale della Fondazione o che sono influenzati, direttamente o indirettamente, dalle sue attività. Costruire relazioni basate sulla fiducia e sulla cooperazione reciproca rappresenta per la Fondazione un interesse primario, funzionale alla creazione di valore condiviso.

La tabella seguente presenta le principali categorie di stakeholder, il loro ruolo e le modalità di coinvolgimento attivate dalla Fondazione.

| CATEGORIA DI STAKEHOLDER | RUOLO PER FONDAZIONE CAMPLUS  | ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT  |
|--------------------------|---|---|
| Dipendenti               | Collaboratori, personale operativo e figure gestionali che contribuiscono quotidianamente allo sviluppo e alla qualità dei servizi offerti. | Incontri periodici, analisi del clima interno, comunicazioni istituzionali, formazione e aggiornamento professionale.   |
| Clienti                  | Studenti, lavoratori e altri utenti che beneficiano delle soluzioni abitative, dei servizi e dei progetti promossi dalla Fondazione.        | Servizi di customer care, rilevazioni di soddisfazione, eventi informativi e attività di orientamento.  |
| Istituzioni              | Enti pubblici, università, amministrazioni locali e organismi istituzionali coinvolti nei programmi e nelle iniziative della Fondazione.    | Tavoli istituzionali, incontri ad hoc, collaborazioni progettuali e attività di confronto strutturato (maggiore dettaglio all'interno dell'Infobox "Un focus sugli stakeholder Istituzionali"). |

|                     |   |   |
|---------------------|---|---|
| Associazioni        | Organismi di rappresentanza e reti di settore come la Conferenza dei Collegi Universitari di Merito e REUNI, con cui Fondazione CEUR si confronta per condividere buone pratiche, promuovere istanze comuni e monitorare l'evoluzione del contesto normativo e istituzionale. | Tavoli istituzionali, eventi associativi e momenti di confronto su temi strategici per il settore (maggiore dettaglio all'interno dell'Infobox "Un focus sugli stakeholder Istituzionali"). |
| Studenti e comunità | Contesti sociali e gruppi che vivono o interagiscono con le strutture e i progetti della Fondazione, in particolare giovani, studenti e cittadini locali.   | Iniziative culturali e sociali, progetti di inclusione territoriale, attività di sensibilizzazione e comunicazione digitale.  |
| Fornitori           | Partner e aziende che forniscono beni, materiali, tecnologie e servizi necessari per le attività della Fondazione.  | Incontri di coordinamento, selezione trasparente, attività di sensibilizzazione e monitoraggio della filiera.   |
| Banche              | Istituti finanziari e soggetti creditizi che supportano lo sviluppo delle attività e dei programmi della Fondazione.  | Relazioni finanziarie periodiche, incontri informativi, scambi di documentazione istituzionale.   |
| Media               | Stampa locale e nazionale, mezzi di comunicazione tradizionali e digitali che diffondono informazioni sulle attività della Fondazione.  | Gestione delle relazioni con i media, comunicati stampa, sito web istituzionale, social network.  |

Nell'ambito delle proprie strategie di sostenibilità, Fondazione CEUR ha avviato un percorso strutturato di **identificazione, mappatura e coinvolgimento attivo degli stakeholder**. In particolare, state considerate sia le componenti interne – tra cui il management e i collaboratori – sia gli **stakeholder esterni**, rappresentati da enti pubblici, istituzioni educative, realtà del Terzo Settore, comunità locali, studenti, nonché tutti coloro che possono essere influenzati o che, a loro volta, influenzano l'operato della Fondazione. In tale contesto, gli stakeholder individuati sono stati coinvolti nel processo di valutazione dei **temi materiali** di Fondazione CEUR, con l'obiettivo di raccogliere una visione condivisa delle priorità strategiche della Fondazione e individuare le aree di intervento più rilevanti in ambito ESG.



## Un focus sugli stakeholder Istituzionali

I rapporti con gli stakeholder istituzionali rivestono un'importanza strategica per Fondazione CEUR, in quanto fondamentali per assicurare la continuità e lo sviluppo sostenibile delle attività educative e residenziali.

La Fondazione intrattiene relazioni consolidate con una rete diversificata di attori istituzionali che contribuiscono, a vario titolo, alla realizzazione del proprio progetto:

- **Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR)**, cui spetta la regolamentazione del settore e l'erogazione di finanziamenti per la realizzazione di posti alloggio per studenti universitari;
- le **Regioni**, responsabili della gestione del diritto allo studio attraverso organi competenti operativi;
- i **Comuni**, che rilasciano autorizzazioni urbanistiche e licenze necessarie all'esercizio delle strutture;
- le **Università**, con le quali si attivano convenzioni e collaborazioni per progetti comuni;
- le **Banche**, partner finanziari chiave a supporto degli investimenti immobiliari;
- le **Associazioni di categoria**: Fondazione CEUR è attivamente coinvolta nella **Conferenza dei Collegi Universitari di Merito (CCUM)**, che rappresenta a livello nazionale e internazionale i Collegi legalmente riconosciuti dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), promuovendone le attività formative e residenziali.



## 2.2 Analisi di Materialità

### La mappatura delle priorità ESG come strumento di allineamento tra aspettative degli stakeholder e obiettivi strategici.

In occasione della redazione del primo Bilancio di Sostenibilità, Fondazione Camplus ha avviato il proprio percorso di **analisi di materialità**, in linea con i requisiti del **GRI 3 - Temi Materiali**.

L'obiettivo è stato quello di identificare gli **impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi**, generati dalle attività della Fondazione in ambito economico, sociale, ambientale, inclusi gli aspetti legati ai diritti umani. Tale processo ha rappresentato una tappa strategica per orientare in modo sistematico la rendicontazione di sostenibilità, rafforzando il legame tra le scelte operative della Fondazione e le aspettative degli stakeholder e delle comunità coinvolte.

| TEMA MATERIALE                    | IMPATTI POSITIVI  | IMPATTI NEGATIVI   |
|-----------------------------------|---|--|
| PRATICHE COMMERCIALI RESPONSABILI | Rafforzamento della fiducia e delle relazioni con clienti e fornitori; migliore reputazione e trasparenza lungo la catena di fornitura.             | Possibile perdita di fiducia e danno economico in caso di pratiche scorrette o scarsa trasparenza; compromissione della credibilità.       |
| ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS     | Cultura organizzativa basata su legalità e correttezza; protezione della governance e continuità operativa; influenza positiva sull'indotto.        | Possibili impatti negativi su persone e governance in caso di comportamenti scorretti o mancato rispetto del Codice Etico.                 |
| PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI      | Tutela dei dati personali di studenti, dipendenti e partner; maggiore fiducia nell'organizzazione; riduzione dei rischi di cyber attacchi.          | Possibili violazioni della privacy e perdita di dati con impatti legali, economici e reputazionali.  |
| DIVERSITÀ E INCLUSIONE            | Ambiente accogliente e inclusivo per studenti e lavoratori; valorizzazione delle differenze culturali e di genere; miglioramento della reputazione. | Eventuali discriminazioni o mancata inclusione possono generare tensioni sociali interne, perdita di attrattività e possibili contenziosi. |

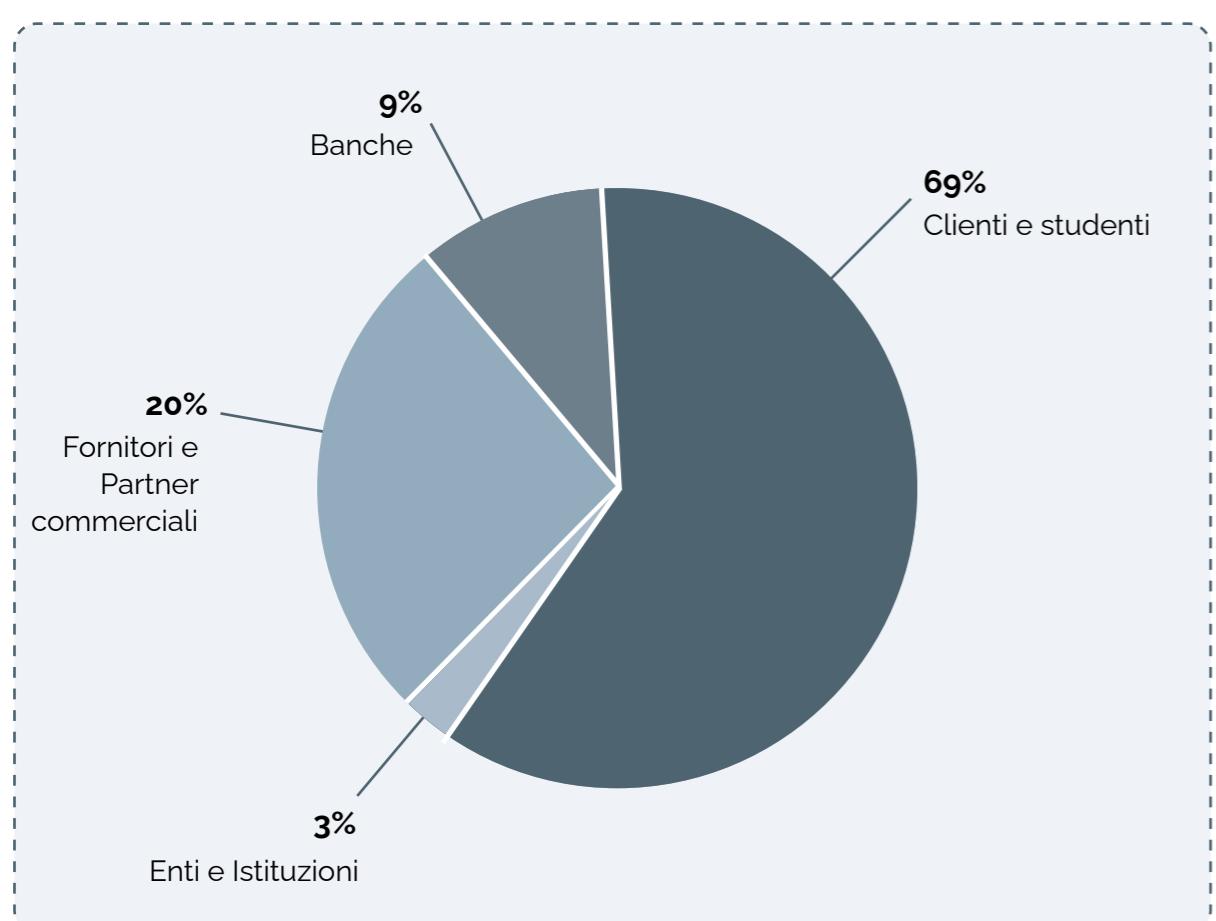
|  |   |   |
|--|---|---|
| SALUTE E SICUREZZA                     | Prevenzione infortuni e tutela della salute di dipendenti e studenti; miglioramento della qualità degli ambienti di vita e lavoro.                          | Aumento del tasso degli infortuni sul lavoro in caso di mancato rispetto delle procedure di sicurezza.                |
| FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE | Crescita professionale e motivazione del personale; aumento della qualità dei servizi; maggiore retention.  | Scarsa formazione con conseguente riduzione della qualità del servizio e del benessere organizzativo.                 |
| GESTIONE E TUTELA DEI LAVORATORI       | Politiche di welfare, benessere e conciliazione vita-lavoro; maggiore senso di appartenenza e produttività.   | Malessere organizzativo, aumento turnover e conflitti interni in assenza di misure di tutela.                         |
| RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI       | Impatto positivo sul territorio grazie ad attività culturali, sociali e di volontariato; creazione di opportunità economiche locali.                        | Potenziali conflitti con le comunità per impatti ambientali o sociali legati alla gestione delle strutture.           |
| DIRITTI UMANI                          | Rispetto dei diritti fondamentali lungo la catena del valore; sensibilizzazione degli stakeholder.  | Violazioni dei diritti umani nella supply chain con rischi legali e reputazionali.                                    |
| GESTIONE DELL'ENERGIA                  | Ottimizzazione dei consumi energetici attraverso costanti operazioni di efficientamento e all'uso di energia rinnovabile; contenimento dei costi operativi. | Aumento delle emissioni e dei costi in caso di inefficienze o uso di fonti fossili per l'ampliamento delle strutture. |
| GESTIONE DEI RIFIUTI                   | Miglioramento della raccolta differenziata tramite sensibilizzazione di studenti e personale; riduzione impatti ambientali.                                 | Errato smaltimento con conseguenti impatti ambientali e sanzioni.   |
| EMISSIONI E CAMBIAMENTO CLIMATICO      | Contributo alla mitigazione climatica tramite costanti interventi per l'efficientamento delle strutture.  | Errato smaltimento con conseguenti impatti ambientali e sanzioni.   |



**L'analisi è stata condotta attraverso questionari strutturati rivolti agli stakeholder, finalizzati a raccogliere percezioni, aspettative e priorità in merito ai temi di sostenibilità considerati rilevanti per la Fondazione.**

Parallelamente, anche il **Management** è stato coinvolto attraverso **questionari specifici e interviste di approfondimento**, finalizzate ad analizzare con maggiore dettaglio le caratteristiche operative e sociali della Fondazione, nonché a contestualizzarne l'azione all'interno del proprio ecosistema di riferimento.

Complessivamente hanno risposto al questionario di materialità **157 persone**, tra stakeholder esterni, dipendenti e management. Il grafico mostra la suddivisione percentuale delle categorie di stakeholder esterni a coinvolte nell'analisi.



**157**

Stakeholder coinvolti  
nell'analisi di materialità

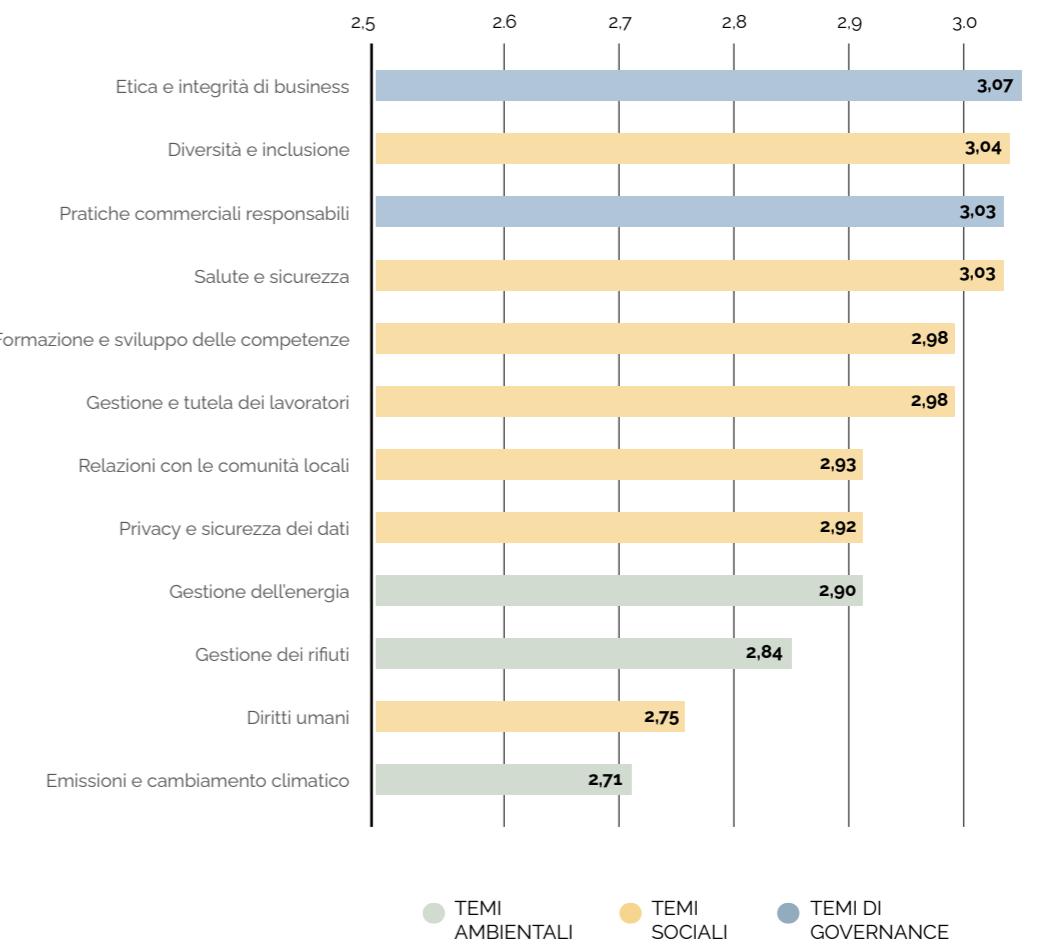
A completamento del processo, è stato organizzato un **workshop dedicato**, durante il quale sono stati presentati, analizzati e discussi i risultati emersi. Tale incontro ha permesso di **validare le priorità emerse** e definire una visione condivisa delle tematiche materiali che orienteranno le future strategie di sostenibilità della Fondazione CEUR.

L'esito di questa analisi ha consentito di delineare un quadro delle **tematiche materiali** su cui la Fondazione intende concentrare il proprio impegno in ambito ESG. In linea con quanto previsto dal GRI 3, la **soglia di materialità** individuata è di **2.70**, corrispondente alla media dei punteggi emersi durante la fase di prioritizzazione.

Il processo è stato condotto in sinergia con **Fondazione Camplus**, con la quale è stato condiviso l'impianto metodologico e il set dei **temi materiali** analizzati. Pur partendo da una base tematica comune, le **priorizzazioni emerse** si sono differenziate, riflettendo le specificità organizzative e valoriali di ciascuna fondazione, nonché la diversità delle rispettive comunità di riferimento.

A corredo del processo, viene riportata la **lista dei temi materiali emersi** durante l'analisi.

**Prioritizzazione dei temi materiali**



## 2.3 Il piano strategico di sostenibilità: obiettivi e roadmap

**Le priorità definite si trasformano in azioni tangibili che guidano l'integrazione della sostenibilità all'interno della pianificazione strategica della Fondazione.**

Lo sviluppo sostenibile costituisce uno dei principi guida del Piano Strategico e rappresenta il fulcro della visione di lungo periodo di Fondazione CEUR. In un contesto in continua trasformazione, la capacità di integrare crescita, innovazione e responsabilità sociale e ambientale è ritenuta fondamentale per costruire un'organizzazione resiliente, inclusiva e orientata al futuro.

Da sempre focalizzata sull'aspetto educativo e abitativo, Fondazione CEUR riconosce oggi con ancora maggiore consapevolezza

la responsabilità di contribuire a uno sviluppo che rispetti i limiti del pianeta e favorisca il benessere delle comunità.

L'obiettivo del Piano Strategico è definire **impegni concreti in ambito ESG** e tradurli in azioni capaci di integrare la sostenibilità nei processi decisionali e nei programmi di sviluppo futuri.

In questa prospettiva, nel Piano di Fondazione CEUR la sostenibilità è integrata trasversalmente nelle linee strategiche della Fondazione, articolandosi attorno a quattro impegni prioritari:

- > **Efficienza ambientale e transizione ecologica:** miglioramento delle performance energetiche delle strutture, utilizzo di fonti rinnovabili, riduzione delle emissioni e promozione di comportamenti sostenibili tra ospiti e collaboratori;
- > **Sostenibilità sociale e inclusione:** rafforzamento dell'accesso equo alle residenze, con attenzione al merito, alla diversità e al supporto agli studenti in condizioni di fragilità economica o sociale;
- > **Innovazione educativa:** sviluppo di percorsi formativi e attività di sensibilizzazione alla sostenibilità, per formare cittadini consapevoli e protagonisti del cambiamento;
- > **Reti e partenariati strategici:** consolidamento della collaborazione con università, istituzioni pubbliche e realtà del terzo settore, con l'obiettivo di generare valore condiviso e amplificare l'impatto positivo delle azioni intraprese.

Tutte le scelte strategiche sono ispirate agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, a cui CEUR intende contribuire in modo misurabile e coerente.

Il **Piano Strategico di Sostenibilità** è stato elaborato congiuntamente da Fondazione CEUR e Fondazione Camplus, in un'ottica di sinergia e sviluppo integrato, condividendo una visione strategica comune e valorizzando al contempo le specificità di ciascuna realtà.

Il percorso di definizione del Piano ha seguito un approccio partecipativo e strutturato, **sviluppato in coerenza con i risultati dell'analisi di materialità e allineato alle priorità espresse dagli stakeholder coinvolti**. La progettazione delle iniziative è stata articolata attraverso momenti di confronto interni, tra cui workshop tematici e sessioni di lavoro trasversali che hanno coinvolto le diverse aree operative della Fondazione.

Le azioni delineate rappresentano leve strategiche per **amplificare l'impatto sociale e ambientale positivo** della Fondazione, migliorare la qualità dei servizi abitativi e promuovere l'inclusione

e il benessere delle persone, **riducendo al contempo gli effetti negativi** associati alle proprie attività.

L'attuazione del Piano sarà adattata in modo progressivo all'evoluzione del contesto esterno, tenendo conto delle dinamiche sociali, economiche e normative, sia a livello nazionale che internazionale.

Le aspettative e i bisogni espressi dagli stakeholder continueranno a rappresentare un riferimento centrale per orientare e arricchire lo sviluppo delle progettualità.

Per garantire l'efficacia e la misurabilità degli impegni assunti, sono stati definiti **obiettivi SMART**, ovvero Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti e Temporalmente definiti insieme a **Key Performance Indicators (KPI)** mirati. Questo approccio consente di orientare le azioni in modo chiaro e monitorabile, favorendo una gestione più consapevole e orientata ai risultati.



| INIZIATIVE A CARATTERE AMBIENTALE |  |        |         |
|-----------------------------------|--|--------|---------|
| TEMA MATERIALE                    | INIZIATIVA   | INIZIO | TERMINE |
| Emissioni e cambiamento climatico | Avviare un'analisi dell'impronta carbonica della Fondazione, calcolando anche lo Scope 3.  | 2026   | 2026    |
|                                   | Carbon Management Plan: individuare le aree nelle quali migliorare le performance e definire degli obiettivi di riduzione delle emissioni in linea con gli obiettivi internazionali, elaborando apposite iniziative. | 2027   | 2027    |
| Gestione dei rifiuti              | Attivare un sistema di monitoraggio della produzione e gestione dei rifiuti in alcune strutture, con indicatori chiave e reportistica annuale.   | 2025   | 2027    |
|                                   | Avviare un progetto per recuperare le eccedenze alimentari all'interno di alcune mense dei Collegi di Merito (es. Siticibo di Banco Alimentare).   | 2025   | 2026    |
| Gestione dell'energia             | Avviare un progetto pilota di monitoraggio degli sprechi e delle eccedenze alimentari in una mensa.  | 2025   | 2026    |
|                                   | +2,25 MW di potenza installata da fotovoltaico   | 2025   | 2027    |
|                                   | 30% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili (GO + energia autoprodotta) per il 100% degli edifici del Gruppo.  | 2025   | 2027    |
|                                   | Completare il processo di efficientamento energetico di un edificio di proprietà.  | 2025   | 2026    |
|                                   | Implementazione del Sistema di gestione certificato ISO50001.  | 2025   | 2027    |



In coerenza con il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale e in linea con i principali standard internazionali, Fondazione CEUR ha definito un insieme di **iniziativa** volte a **ridurre progressivamente l'impatto ambientale** delle proprie attività, con particolare attenzione alla gestione efficiente delle risorse, alla decarbonizzazione e all'economia circolare.

Il piano operativo prevede un approccio integrato che combina interventi strutturali, innovazione tecnologica e azioni mirate alla sensibilizzazione e al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali delle strutture gestite.

Tra le iniziative di maggiore rilevanza si colloca l'avvio di un'**analisi sull'impronta carbonica della Fondazione**, estesa al calcolo delle emissioni indirette (Scope 3), quale primo passo verso la definizione di obiettivi di riduzione coerenti con le strategie internazionali per il contrasto al cambiamento climatico. Parallelamente, verrà implementato un percorso di miglioramento delle performance legate alle emissioni, attraverso l'individuazione delle aree prioritarie di intervento e l'elaborazione di iniziative finalizzate alla progressiva riduzione dell'impatto ambientale, in ottica di trasparenza e misurabilità.

Sul fronte della **gestione dei rifiuti**, la Fondazione introdurrà un progetto pilota per il monitoraggio della produzione e della

gestione dei rifiuti all'interno delle strutture, supportato da indicatori chiave e da una reportistica annuale, per garantire un presidio costante ed efficace delle attività legate alla raccolta e allo smaltimento.

In ottica di **economia circolare**, è prevista l'attivazione di un progetto dedicato al contenimento degli sprechi alimentari nelle mense universitarie, promuovendo collaborazioni con organizzazioni ed ONG per valorizzare le eccedenze in chiave sociale e ambientale.

Particolare attenzione è inoltre rivolta alla **transizione energetica**, attraverso un piano che include l'installazione di ulteriori 4,5 MW di potenza fotovoltaica, con l'obiettivo di incrementare l'autoproduzione da fonti rinnovabili e favorire la progressiva decarbonizzazione delle strutture. (Maggiori informazioni all'interno del capitolo 5.1 "Energia e Innovazione: strategie di efficientamento")

In quest'ambito si inserisce anche il traguardo, previsto entro il 2027, di coprire il 60% dei consumi energetici degli edifici con **energia proveniente da fonti rinnovabili certificate** (GO), un risultato che sarà affiancato dal completamento delle attività di efficientamento energetico sugli immobili di proprietà e dall'implementazione di un Sistema di Gestione Energetica certificato ISO 50001, quale ulteriore garanzia di monitoraggio, controllo e ottimizzazione dei consumi.

| INIZIATIVE A CARATTERE SOCIALE         |  |        |         |
|--|--|--------|---------|
| TEMA MATERIALE                         | INIZIATIVA   | INIZIO | TERMINE |
| Diversità e inclusione                 | Sviluppare un sistema di gestione D&I conforme alla UNI/PdR:125.   | 2026   | 2027    |
|  | 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. | 2025   | 2026    |
| Formazione e sviluppo delle competenze | 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.          | 2025   | 2026    |
|  | 4h di formazione su tematiche di sostenibilità estese a tutti i dipendenti dell'Organizzazione.  | 2025   | 2026    |
| Privacy e sicurezza dei dati           | Organizzare eventi per sensibilizzare gli studenti su tematiche di sostenibilità, con particolare focus sulla gestione dei rifiuti e circolarità.  | 2025   | 2026    |
|  | Aumentare la comunicazione per la sensibilizzazione degli studenti (cartellonistica, social, ecc.).  | 2026   | 2026    |
| Salute e Sicurezza                     | Attivare 5 nuove convenzioni per i servizi ed attività offerte agli studenti.  | 2025   | 2027    |
|  | Almeno 2 campagne di phishing all'anno al 100% del personale dotato di e-mail aziendale.   | 2025   | 2026    |
|  | Progetto pilota nelle mense dei Collegi Alma Mater e Bologna per una consulenza nutrizionale individuale.  | 2025   | 2026    |

|                                  |   |      |      |
|----------------------------------|---|------|------|
| Relazioni con le comunità locali | Incrementare di 15.000 € il budget dedicato alle sponsorizzazioni o collaborazioni con enti del territorio ed enti no-profit. | 2026 | 2026 |
|                                  | Dare la possibilità ai dipendenti di effettuare volontariato d'impresa durante l'orario lavorativo (2-3 giorni l'anno).       | 2026 | 2027 |

Nel quadro delle proprie politiche sociali, Fondazione CEUR ha definito un insieme di iniziative strategiche volte a rafforzare l'inclusione, la valorizzazione delle persone e il contributo allo sviluppo delle competenze, in coerenza con la missione della Fondazione e con le aspettative espresse dagli stakeholder.

Il piano prevede una serie di interventi mirati che integrano l'attenzione **alla diversità, all'inclusione**, alla crescita professionale e al benessere delle comunità, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro e di relazione improntato al rispetto, alla partecipazione e all'equità.

Sul fronte della **diversità e inclusione**, la Fondazione implementerà un sistema di gestione in linea con la **UNI/PdR 125**, accompagnato da linee guida operative e strumenti per monitorare la percezione interna sul clima inclusivo e individuare eventuali aree di miglioramento attraverso survey periodiche.

Un focus centrale del Piano è dedicato alla **formazione e allo sviluppo delle competenze**, attraverso una serie di interventi destinati a diffondere la cultura della sostenibilità e a promuovere pratiche virtuose. Tra le iniziative si segnala la creazione di una sezione dedicata sul sito istituzionale per informare e sensibilizzare gli stakeholder sulle attività e i progetti ESG della Fondazione, nonché l'erogazione

di percorsi formativi specifici rivolti al personale e agli studenti, con almeno 4 ore dedicate annualmente ai temi della sostenibilità.

Ulteriori azioni prevedono l'organizzazione di eventi informativi e campagne di sensibilizzazione, con particolare attenzione alla gestione dei rifiuti e alla promozione dei principi dell'economia circolare, nonché il potenziamento della cartellonistica interna a supporto della fruizione degli spazi e dei servizi offerti.

In materia di **privacy e sicurezza dei dati**, è prevista l'attuazione di almeno due campagne di sensibilizzazione annuali rivolte agli studenti e al personale, con l'obiettivo di ridurre il rischio legato al phishing e alle violazioni informatiche.

Il Piano dedica inoltre particolare attenzione al rafforzamento delle **relazioni con le comunità locali**, attraverso iniziative che includono l'aumento delle collaborazioni con enti del territorio e con il mondo del volontariato, favorendo occasioni di inclusione sociale e partecipazione attiva.

Attraverso questo insieme coordinato di iniziative, Fondazione CEUR si impegna a creare un ambiente inclusivo, sicuro e orientato alla crescita personale, consolidando il proprio ruolo nel generare impatti positivi per le persone e le comunità con cui opera.



| INIZIATIVE A CARATTERE GOVERNANCE |   |        |         |
|-----------------------------------|---|--------|---------|
| TEMA MATERIALE                    | INIZIATIVA  | INIZIO | TERMINE |
| Etica e integrità di business     | Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite.   | 2025   | 2026    |
|                                   | Organizzazione di incontri in plenaria tra Top Management e personale per rafforzare la cultura della Fondazione, migliorare la comunicazione strategica e favorire il dialogo interno. | 2025   | 2026    |
| Pratiche commerciali responsabili | Mappatura e monitoraggio della catena di fornitura (partendo dai fornitori strategici) per valutare il grado di conformità ai criteri ESG.  | 2027   | 2027    |

La strategia di Fondazione CEUR si completa con una serie di iniziative orientate al rafforzamento della **governance**, con particolare attenzione all'etica, all'integrità del business e all'adozione di pratiche responsabili lungo la catena di fornitura.

In tale ambito, la Fondazione ha previsto l'adesione al **Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)**, la più ampia iniziativa volontaria a livello globale in materia di sostenibilità e responsabilità d'impresa, fondata sui dieci principi universali relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione. Tale adesione rappresenta un impegno concreto per allineare le strategie e le attività della Fondazione ai più elevati standard etici riconosciuti a livello internazionale.

Parallelamente, è stata programmata l'organizzazione di almeno un incontro annuale in plenaria tra il **Top Management** e il personale della Fondazione, con l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa improntata alla trasparenza, rafforzare la comunicazione interna e favorire il dialogo tra le diverse funzioni operative.

Nell'ambito delle pratiche commerciali responsabili, il Piano prevede inoltre l'avvio, a partire dal 2027, di un processo di **mappatura e monitoraggio della catena di fornitura**, con un primo focus sui fornitori strategici. L'attività sarà finalizzata a valutare il livello di conformità ai criteri **ESG** e a identificare eventuali aree di miglioramento, al fine di garantire l'allineamento delle scelte operative della Fondazione con i principi della sostenibilità e della responsabilità sociale.



# Governance: le fondamenta del nostro agire



**64,6%**

Valore economico distribuito  
sul generato

**€ 33.483.888**

Valore economico  
distribuito

**€ 62.200**

Investimenti nella comunità

**6**

Componenti del team ESG

**65%**

Percentuale di fornitori  
valutati secondo criteri  
ambientali

## 3.1 Struttura, Competenze e Responsabilità

### Struttura di governance orientata alla trasparenza e alla responsabilità.

La struttura di governance di Fondazione CEUR è progettata per garantire un'amministrazione efficace, responsabile e orientata al perseguimento degli scopi statutari, ispirandosi ai principi della dottrina sociale della Chiesa. Il modello organizzativo si fonda su organi istituzionali definiti, ciascuno con specifiche competenze e funzioni, favorendo trasparenza, partecipazione e una gestione responsabile delle attività educative e culturali promosse dalla Fondazione.

- Assemblea dei Partecipanti
- Presidente della Fondazione
- Vice Presidente della Fondazione
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale (Organo di Controllo)
- Organismo di Vigilanza

**L'Assemblea dei Partecipanti** è un organo deliberativo della Fondazione che riunisce tutte le persone fisiche e le persone giuridiche riconosciute come Partecipanti, le quali partecipano al governo della Fondazione. L'Assemblea è convocata almeno una volta all'anno per l'illustrazione del bilancio consuntivo, delle attività svolte e dei programmi della Fondazione. Le funzioni assembleari includono anche la nomina dei

membri del Consiglio di amministrazione, del Presidente della Fondazione, nonché dei membri dell'Organo di Controllo e, qualora previsto, dell'Organo di Vigilanza. **Il Consiglio di Amministrazione** è l'organo preposto alla gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione, con poteri estesi in materia amministrativa e di indirizzo strategico. È composto da un minimo di 5 a un massimo di 11 membri nominati dall'Assemblea dei Partecipanti ed elegge il Vicepresidente; il Consiglio rimane in carica per tre esercizi ed è rieleggibile per massimo tre mandati consecutivi. Il Consiglio può istituire comitati tecnici o scientifici, e conferire deleghe specifiche a singoli membri, che riferiscono periodicamente sull'esercizio delle funzioni delegate. Le riunioni si svolgono anche con modalità telematica, nel rispetto dei requisiti statutari di collegialità e identificazione.

**Il Presidente** rappresenta legalmente la Fondazione e attua le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, esercitando funzioni esecutive sia in sede civile che giudiziaria. In caso di assenza o impedimento, le sue funzioni sono svolte dal **Vicepresidente**.

**L'Organo di Controllo** è costituito dal **Collegio Sindacale**, incaricato della vigilanza contabile e amministrativa. È composto da tre membri effettivi e due supplenti, eletti dall'Assemblea, con mandato triennale. Il Collegio partecipa alle riunioni del Consiglio e svolge anche la revisione legale dei conti, qualora non affidata ad un ente terzo con apposito incarico.

Tutte le cariche della governance della Fondazione CEUR sono svolte a titolo gratuito, fatta eccezione per i componenti dell'Organo di Controllo e del revisore legale dei conti.

**L'Organismo di Vigilanza** ha la funzione di monitorare la conformità della gestione alle normative vigenti e allo Statuto. L'OdV è svolto in maniera collegiale ed è nominato dall'Assemblea dei Partecipanti.

| GRI 2-9   Struttura e composizione della governance<br>Consiglio di Amministrazione al 31/12/2024 |     |        |                      |                                 |  |  |
|---|-----|--------|----------------------|---------------------------------|--|--|
| NOME  | ETÀ | GENERE | INCARICO             | ESECUTIVO/<br>NON-<br>ESECUTIVO | MANDATO<br>DEI MEMBRI<br>DELL'ORGANO<br>DI GOVERNO | NUMERO DI ALTRI<br>INCARICHI<br>SIGNIFICATIVI<br>RICOPERTI |
| Trifoni Patrizio  | 64  | M      | Presidente           | Esecutivo                       | 3 Anni   | 2 partecipazioni + 9 cariche                               |
| Saggio Carlo  | 66  | M      | Vice-presidente      | Esecutivo                       | 3 Anni   | 1 partecipazione + 4 cariche                               |
| Carvelli Maurizio   | 65  | M      | Consigliere delegato | Esecutivo                       | 3 Anni   | 2 partecipazioni + 5 cariche                               |
| Tommaso Agasisti  | 45  | M      | Consigliere          | Esecutivo                       | 3 Anni   | 0  |
| Mario Mezzananza  | 66  | M      | Consigliere          | Esecutivo                       | 3 Anni   | 4 cariche  |

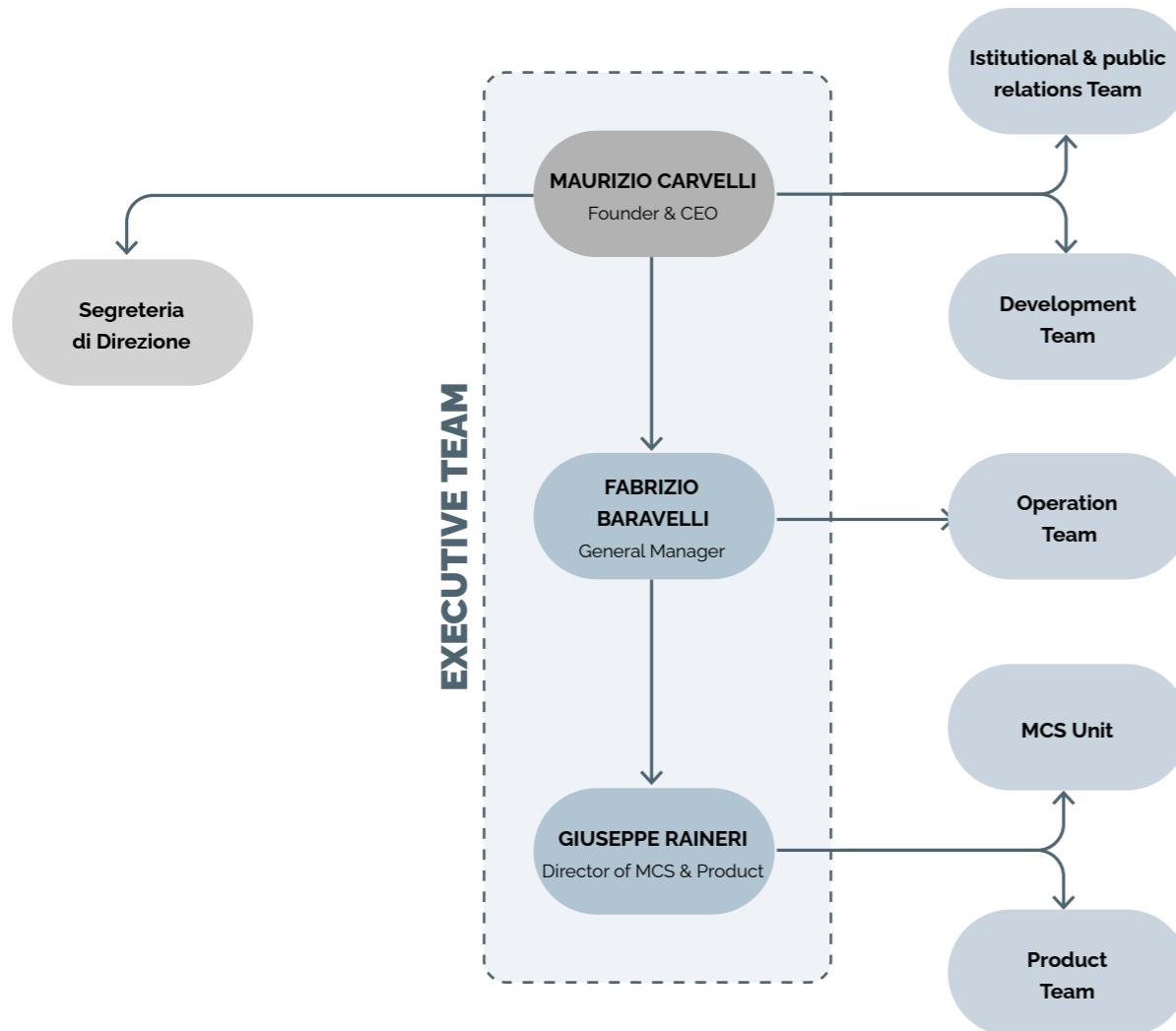
| GRI 2-9   Struttura e composizione della governance<br>Collegio sindacale al 31/12/2024 |     |        |                                   |  |  |  |
|---|-----|--------|-----------------------------------|--|--|--|
| NOME  | ETÀ | GENERE | INCARICO                          | MANDATO<br>DEI MEMBRI<br>DELL'ORGANO<br>DI GOVERNO | NUMERO DI ALTRI<br>INCARICHI<br>SIGNIFICATIVI<br>RICOPERTI |  |
| Montanari Maura   | 63  | F      | Presidente del Collegio Sindacale | 3 anni   | 1 partecipazione + 9 cariche                               |  |
| Rizzoli Andrea  | 66  | M      | Componente del Collegio sindacale | 3 anni   | 3 partecipazioni + 23 cariche                              |  |
| Mattei Cesare   | 61  | M      | Componente del Collegio sindacale | 3 anni   | 4 partecipazioni + 22 cariche                              |  |
| Berti Rossella  | 60  | F      | Supplente del Collegio sindacale  | 3 anni   | 2 partecipazioni + 15 cariche                              |  |
| D'Ottavio Giovanna  | 61  | F      | Supplente del Collegio sindacale  | 3 anni   | 8 cariche  |  |

| GRI 2-9   Struttura e composizione della governance<br>Organismo di Vigilanza al 31/12/2024 |   |
|---|---|
| NOME  | INCARICO  |
| Reviprof S.p.A.   | Revisione legale dei conti e certificazione del Bilancio della Fondazione |





## BOARD - CDA



Oltre agli organi di governance, Fondazione CEUR è strutturata in **aree strategiche e operative** che collaborano in modo sinergico per realizzare la missione istituzionale, garantire un'elevata qualità dei servizi e promuovere costantemente l'innovazione. Le attività si articolano in più team, ciascuno con compiti ben definiti, a supporto della governance esercitata dal Consiglio di Amministrazione e dai vertici esecutivi della Fondazione.

## Aree operative e funzionali principali

### OPERATION TEAM

Amministrazione, Finanza, Controllo & Acquisti

Supervisa la gestione economica, contabile e finanziaria, coordinando anche approvvigionamenti e fornitori.

### COMMUNITY & EDUCATION TEAM

Anima il progetto educativo e formativo dei Collegi di Merito e la vita comunitaria nelle residenze.

### DIGITAL TRANSFORMATION

Guida il cambiamento digitale, implementando strumenti e processi per migliorare l'efficienza aziendale.

### HUMAN RESOURCES

Promuove una cultura aziendale fondata su dialogo, sviluppo e coerenza, supportando i collaboratori nella crescita.

### INFORMATION TECHNOLOGY (IT)

Gestisce infrastrutture digitali, sicurezza informatica e strumenti tecnologici a supporto dell'intera organizzazione.

### INSTITUTIONAL & PUBLIC RELATIONS

Gestisce i rapporti con istituzioni e stakeholder, valorizzando la presenza Camplus nei contesti pubblici e privati.

### LEGAL & CONTRACT

Supporta l'azienda su aspetti legali, contrattuali e normativi, garantendo conformità e tutela giuridica.

### MARKETING, COMMUNICATION & SALES (MCS)

Analizza il mercato, promuove il brand, sostiene le vendite e valorizza l'incontro tra domanda e offerta.

#### PROPERTY & FACILITY

Coordina progettazione, realizzazione e manutenzione degli spazi Camplus, con attenzione alla qualità e sostenibilità.

#### PRODUCT TEAM

Gestisce, sviluppa e innova l'offerta abitativa, coordinando la gestione operativa complessiva delle residenze e degli appartamenti.

#### CAMPLUS RESIDENCE OPERATIONS TEAM (LONG STAY)

Gestisce l'operatività quotidiana dei Collegi di Merito e delle residenze universitarie in tutta Italia. Coordina i team locali, le reception, le manutenzioni e i servizi, assicurando un ambiente accogliente, sicuro e funzionale per studenti italiani e internazionali che vivono a lungo termine nelle strutture Camplus.

#### APARTMENTS TEAM

Offre soluzioni abitative flessibili in 8 città italiane, rivolgendosi a studenti, giovani lavoratori e visiting professor. Supporta ogni fase dell'esperienza, dall'ingresso alla permanenza, costruendo relazioni affidabili e trasparenti con inquilini e proprietari e promuovendo un modello abitativo che unisce autonomia e supporto.

#### SHORT STAY & HOTEL OPERATION TEAM

Gestisce le strutture Camplus dedicate ai soggiorni brevi e alle esperienze di ospitalità urbana. Cura l'accoglienza di famiglie, turisti, docenti e professionisti in viaggio, garantendo standard elevati di qualità, attenzione al cliente e valorizzazione dell'identità di ciascun luogo.



## Governance etica e responsabilità sociale

Il Consiglio di Amministrazione di Fondazione CEUR orienta la propria azione a criteri di legalità, trasparenza e responsabilità sociale, promuovendo una gestione inclusiva e rispettosa dei diritti umani. La Fondazione si impegna a **prevenire ogni forma di discriminazione** basata su caratteristiche personali quali età, genere, salute, origine, opinioni politiche o credo religioso, garantendo un ambiente di lavoro equo e accogliente. Inoltre, si oppone fermamente all'impiego di personale privo di regolare permesso di soggiorno, nel rispetto della normativa vigente.

Nei **rapporti con la Pubblica Amministrazione** e gli enti di vigilanza, la Fondazione agisce esclusivamente attraverso figure formalmente incaricate, operando con correttezza, chiarezza e trasparenza, nel pieno rispetto delle normative e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG). Qualsiasi interazione con soggetti istituzionali deve escludere comportamenti ambigui o fuorvianti, salvaguardando l'integrità e l'immagine dell'ente.

La Fondazione adotta comportamenti ispirati a rigorosi valori etici anche nella **gestione di fondi pubblici**, promuovendo un'immagine di affidabilità e contribuendo al rafforzamento della propria legittimazione sociale.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna inoltre affinché ogni attività venga svolta nel **rispetto dell'ambiente e nella salvaguardia della salute pubblica**, applicando i più elevati standard di sicurezza e protezione della collettività. La programmazione delle iniziative della Fondazione ricerca costantemente un equilibrio tra obiettivi economici e istanze ambientali, sviluppando le attività nel massimo rispetto delle normative vigenti e adottando un approccio orientato alla tutela dei diritti.

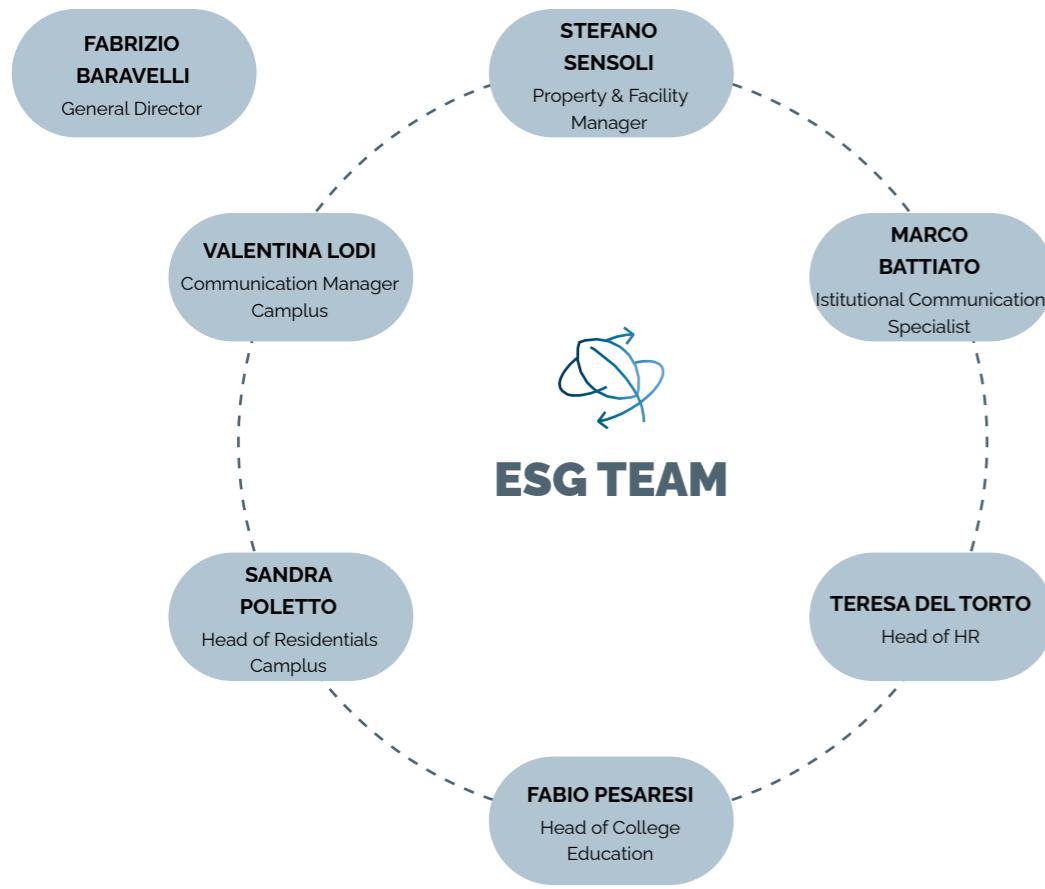
Il **dialogo continuo con istituzioni, stakeholder, comunità locali** e realtà associative rafforza il posizionamento della Fondazione come soggetto responsabile e riconosciuto a livello sociale.

## La gestione delle tematiche ESG

Nel quadro della governance della sostenibilità, Fondazione Camplus e Fondazione CEUR hanno istituito un **Team ESG dedicato**, cui è stata nel tempo **delegata dal Consiglio di Amministrazione** la responsabilità operativa sulle tematiche ambientali, sociali e di governance. Questo organismo interno, composto da sei figure più un advisor interno **provenienti da diverse aree strategiche** – dalle residenze universitarie al marketing, fino alle funzioni amministrative e finanziarie – rappresenta un presidio fortemente trasversale, capace di coniugare visioni e competenze eterogenee in una prospettiva unitaria.

Il Team ESG ha il compito di **analizzare, monitorare e migliorare le performance dell'organizzazione** in ambito ESG, promuovendo una cultura diffusa della sostenibilità all'interno dei processi gestionali e decisionali. Con una cadenza semestrale, il team presenta un report di avanzamento delle attività al management, assicurando un aggiornamento costante sull'evoluzione dei progetti e sull'implementazione degli obiettivi.

Pur operando con autonomia esecutiva, il Team ESG **riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione**, che mantiene la **responsabilità ultima di approvazione** delle iniziative intraprese, nonché dei documenti ufficiali di rendicontazione, tra cui il presente **Bilancio di Sostenibilità**.



## 3.2 Etica, Integrità e Trasparenza nel Modello di Gestione

**Un impegno costante per integrare l'etica e la responsabilità in ogni ambito dell'agire istituzionale.**

La Fondazione ha adottato un approccio strutturato alla gestione delle responsabilità organizzative, introducendo strumenti integrati volti a promuovere una cultura fondata sulla legalità, sull'etica e sulla trasparenza. Tra questi, il **Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231)**, previsti dal D.Lgs. 231/2001, rappresentano i principali presidi per la tutela dell'integrità delle attività istituzionali e la prevenzione dei rischi legali e reputazionali.

Progettati per agire in modo sinergico, Codice e Modello hanno l'obiettivo di prevenire la commissione di illeciti – sia penali che amministrativi – e di promuovere comportamenti coerenti con i valori che guidano l'operato della Fondazione.

### Il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo

Fondazione CEUR ha adottato il proprio **MOG 231** in conformità al **D.Lgs. 231/2001**, ponendolo al centro della strategia di prevenzione, gestione del rischio e promozione di una cultura della legalità e responsabilità.

Il MOG 231 ha l'obiettivo di prevenire la commissione di **reati presupposto**, ossia illeciti penali e amministrativi che, se commessi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione da soggetti apicali o subordinati, possono determinare la responsabilità dell'ente stesso.

Il Modello si articola in tre componenti:

- una **Parte Generale**, che definisce i criteri organizzativi, il funzionamento del sistema e le attribuzioni dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**;
- una **Parte Speciale**, che individua le categorie di reati rilevanti (tra cui corruzione, reati societari, reati contro la persona, sicurezza sul lavoro, ambiente, dati personali, reati tributari e informatici) e le specifiche misure preventive;
- il **Codice Etico**, che racchiude i principi etici e comportamentali che devono ispirare l'agire di tutti i soggetti coinvolti.

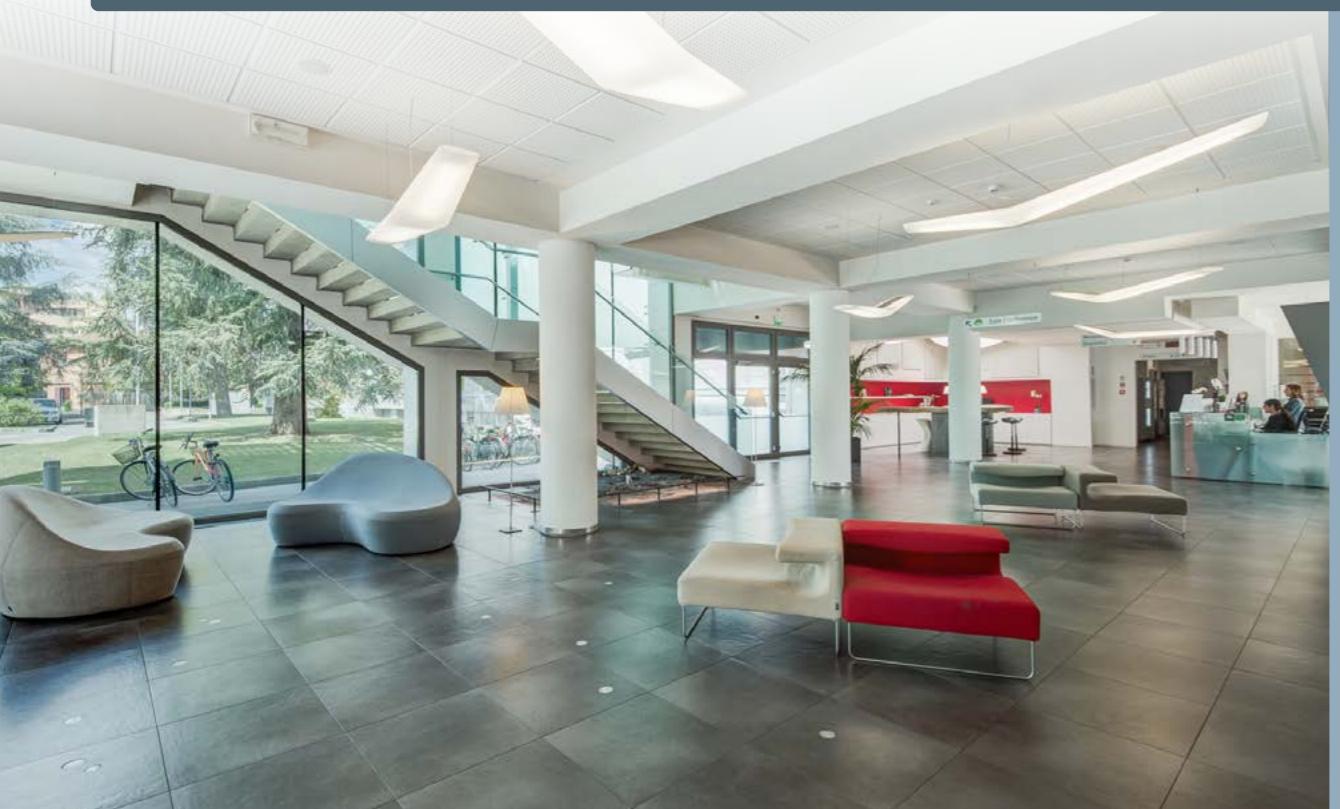
Il funzionamento del MOG è garantito da un sistema articolato di strumenti operativi:

- › **protocolli e procedure** per la gestione dei processi sensibili;
- › **misure di controllo** per la tracciabilità delle operazioni e l'utilizzo corretto delle risorse finanziarie;
- › un **sistema disciplinare** interno che prevede sanzioni proporzionate in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico, comprese le condotte ritorsive o le segnalazioni dolosamente infondate;
- › **obblighi informativi** nei confronti dell'OdV, che ha piena autonomia e potere di accesso a documenti, dati e informazioni, e che relaziona periodicamente al Consiglio di Amministrazione sull'attuazione del Modello e sulle eventuali criticità emerse.

La Fondazione CEUR ha inoltre implementato un sistema di **formazione continua**, differenziato per ruoli e responsabilità, per accrescere la consapevolezza dei rischi, favorire comportamenti conformi e rendere tutti i destinatari protagonisti attivi dell'integrità organizzativa. Le attività formative sono parte integrante delle responsabilità individuali e della cultura interna, e accompagnano la diffusione del Codice Etico tramite pubblicazione sul sito e altre forme di comunicazione diretta.

In linea con quanto previsto dal **D.Lgs. 24/2023**, il Modello include un sistema avanzato di **segnalazione interna (whistleblowing)** che garantisce la riservatezza del segnalante, la protezione da atti ritorsivi e la possibilità di comunicare in modo sicuro, tramite piattaforma informatica, posta elettronica, messaggi vocali o incontri diretti con l'OdV. L'OdV valuta tutte le segnalazioni pervenute, conserva traccia documentale delle attività svolte e promuove l'adozione di eventuali misure correttive.

Il MOG 231 non è quindi solo uno strumento normativo, ma una **leva strategica di governance etica**, che contribuisce in modo concreto a costruire fiducia, responsabilità e credibilità nelle attività della Fondazione e nei rapporti con tutti gli stakeholder.



## Il Codice Etico: La Bussola dei Valori

Il Codice Etico della Fondazione CEUR rappresenta uno dei principali strumenti di orientamento e responsabilizzazione adottati per garantire la trasparenza, la correttezza e l'integrità dell'azione istituzionale. È **parte integrante del Modello di Organizzazione**, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e delinea l'insieme di valori e comportamenti che tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione sono tenuti a condividere e rispettare.

Il Codice si applica a tutti i componenti degli organi statutari, dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti e stakeholder, prevedendo specifiche norme di condotta e un sistema sanzionatorio in caso di violazione. A tutti i destinatari è fornita un'adeguata informativa circa i contenuti del Codice Etico in modo da consentirne la più scrupolosa osservanza per tutta la durata del rapporto con la Fondazione.

La cultura etica di Fondazione CEUR si esprime attraverso un insieme di **valori guida**:

- › **Legalità e onestà:** osservanza scrupolosa delle normative nazionali e internazionali, con particolare attenzione alla trasparenza nei rapporti istituzionali e pubblici.
- › **Pari opportunità e non discriminazione:** valorizzazione del merito, rispetto per le diversità, contrasto a ogni forma di esclusione e molestia.
- › **Correttezza e integrità professionale:** relazioni improntate a responsabilità, rispetto della dignità delle persone, tutela dei diritti umani.
- › **Prevenzione della corruzione:** divieto assoluto di doni, favoritismi o vantaggi indebiti, sia nei rapporti con enti pubblici che tra privati.
- › **Tutela della salute e sicurezza sul lavoro:** ambienti lavorativi sicuri e salubri, formazione continua e prevenzione dei rischi.
- › **Gestione trasparente e contabilità accurata:** documentazione completa delle operazioni, tracciabilità dei flussi finanziari, veridicità dei dati amministrativi.
- › **Riservatezza e protezione dei dati personali:** adozione delle misure richieste dal GDPR per garantire la sicurezza delle informazioni trattate.
- › **Conflitti di interesse:** identificazione e gestione delle situazioni che possono compromettere l'imparzialità delle decisioni.
- › **Uso corretto dei beni della Fondazione:** destinazione esclusiva a fini istituzionali delle risorse affidate.
- › **Responsabilità ambientale:** riduzione dell'impatto ambientale, uso efficiente delle risorse, rispetto della normativa ecologica.
- › **Relazioni con i media e la collettività:** comunicazione trasparente, coerente con l'identità della Fondazione e con le finalità sociali perseguiti.

L'effettiva attuazione del **Codice Etico** e del **MOG** si fonda sull'impegno e sulla responsabilità condivisa di tutti i soggetti che operano in nome e per conto di Fondazione CEUR. Sono stati quindi messi in atto diversi strumenti e procedure finalizzate a garantire la corretta applicazione dei principi etici, il monitoraggio continuo e la prevenzione dei rischi connessi a comportamenti non conformi.

Un elemento fondamentale di questo sistema è costituito dalle attività di **comunicazione e formazione**, attraverso le quali il Codice Etico viene diffuso in modo capillare a tutti i destinatari, anche mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale. La Fondazione organizza specifici percorsi formativi, differenziati in base al ruolo e alle responsabilità, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sui principi di legalità, sui comportamenti attesi e sulle modalità di attuazione e controllo. La partecipazione ai programmi formativi è considerata obbligatoria e parte integrante delle responsabilità individuali.

Il presidio sul funzionamento del Modello e sul rispetto del Codice è affidato all'**OdV**, che riferisce annualmente al Consiglio sull'attività svolta, evidenziando le criticità emerse e le azioni correttive implementate. Tutti i soggetti interni ed esterni coinvolti

nelle attività della Fondazione sono tenuti a collaborare, fornendo le informazioni necessarie all'adempimento delle funzioni di vigilanza.

A completamento del sistema di controllo, è stato introdotto un **sistema disciplinare** interno, idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico. Le misure disciplinari, proporzionate alla gravità della violazione e alla posizione del soggetto coinvolto, possono comportare, nei casi più gravi, la cessazione del rapporto fiduciario. Sono sanzionati anche gli atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti e le segnalazioni dolose o gravemente infondate, in un'ottica di equilibrio e responsabilità.

Infine, i rapporti con i fornitori, i consulenti, gli appaltatori e i partner della Fondazione sono disciplinati da apposite **clausole contrattuali**, che vincolano le controparti al rispetto del Decreto 231, del Modello e del Codice Etico. L'inserimento di tali clausole, unito all'adozione di criteri di selezione improntati a trasparenza e concorrenza, consente di rafforzare il presidio etico anche nella gestione dei rapporti con soggetti esterni, prevedendo specifiche sanzioni contrattuali, inclusa la risoluzione dei contratti in caso di violazione.

## Qualità certificata: Il sistema di gestione di Fondazione CEUR

Fondazione CEUR ha scelto di dotarsi di un **Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e l'Ambiente**, in linea con i più elevati standard internazionali, al fine di assicurare una governance efficace dei processi, una maggiore efficienza organizzativa e un presidio sistematico degli impatti ambientali delle proprie attività.

L'impegno della Fondazione è formalizzato attraverso l'ottenimento di due certificazioni ISO, rilasciate da **Kiwa Cermet Italia S.p.A.**, valide fino al 2026:

### Certificazione UNI EN ISO 9001:2015

Attesta l'adozione di un Sistema di Gestione per la Qualità fondato su una logica per processi, sull'approccio basato sul rischio (risk-based thinking) e su un percorso sistematico di miglioramento delle performance.



Reg. n. 20733A-A



Reg. n. 20733A-E

### Certificazione UNI EN ISO 14001:2015

Riconosce l'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale volto alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione dell'inquinamento e alla gestione consapevole degli impatti ambientali e dei cambiamenti climatici. L'adozione di questo standard consente alla Fondazione di ottimizzare l'uso delle risorse naturali e contenere i propri impatti ambientali.



## La politica per la Qualità e l'Ambiente

La **Politica per la Qualità e l'Ambiente** della Fondazione CEUR rappresenta il documento guida che orienta in modo coerente le attività e le scelte gestionali, esprimendo l'impegno dell'organizzazione verso un modello di sviluppo fondato sull'efficienza operativa, la sostenibilità ambientale e il miglioramento continuo. In essa si riflette la volontà della Fondazione di adottare un approccio responsabile e integrato alla gestione dei propri processi, coerente con gli standard delle certificazioni ISO 9001 e ISO 14001, nonché con le aspettative degli stakeholder.

In primo luogo, la Politica pone al centro l'efficacia e l'efficienza delle operazioni della Fondazione, promuovendo una gestione per processi strutturata e attenta all'identificazione dei rischi e delle opportunità. L'obiettivo è quello di garantire la piena conformità normativa, migliorare le prestazioni organizzative e costruire nel tempo un'immagine solida, credibile e affidabile agli occhi di clienti, partner e istituzioni.

La Fondazione manifesta una chiara assunzione di responsabilità ambientale, dichiarando l'impegno alla prevenzione dell'inquinamento e alla mitigazione degli effetti del cambiamento climatico. La Politica stabilisce che tutte le attività devono essere svolte nel rispetto delle normative ambientali vigenti, favorendo l'adozione di mezzi e materiali a ridotto impatto, il contenimento dei consumi, la massimizzazione della riciclabilità e la riduzione dell'inquinamento acustico.

Un altro elemento qualificante della Politica è il richiamo al ruolo attivo delle persone, a partire dal **personale interno**, ma esteso anche agli **ospiti** delle strutture. La Fondazione promuove la **diffusione**

**di una cultura della responsabilità**, sensibilizzando tutti gli attori coinvolti rispetto a comportamenti virtuosi in materia di uso consapevole delle risorse, gestione dei rifiuti, risparmio energetico e tutela dell'ambiente. Il **coinvolgimento attivo del personale** nel raggiungimento degli obiettivi ambientali e qualitativi viene considerato parte integrante della strategia, da perseguire tramite **percorsi di formazione, comunicazione interna e condivisione degli obiettivi**.

In ambito qualità, la Politica definisce inoltre una serie di indirizzi operativi per assicurare la coerenza e la misurabilità del sistema di gestione. Tra questi rientrano l'identificazione di obiettivi specifici per ciascuna attività, la chiara attribuzione delle responsabilità e delle risorse necessarie, la formalizzazione dei processi attraverso procedure e istruzioni operative, nonché la valutazione costante della soddisfazione degli utenti quale parametro chiave per orientare i miglioramenti futuri.

Infine, la Direzione della Fondazione assicura che la Politica sia soggetta a revisione periodica per verificarne l'attualità, la coerenza strategica e il grado di attuazione. Tali attività sono presidiate attraverso un processo strutturato di Riesame della Direzione, che coinvolge le diverse funzioni organizzative e che affida la supervisione operativa all'Area Qualità/Ambiente, sotto la responsabilità di un referente dedicato (RQGA). Quest'ultimo è dotato di autonomia operativa e ha il compito di monitorare le prestazioni, attivare azioni correttive e garantire la coerenza del sistema con gli obiettivi strategici.

La Politica è resa pubblicamente accessibile quale atto di trasparenza e accountability verso l'esterno, disponibile a questo link.

## 3.3 Performance Economica e Sostenibilità Finanziaria

### Solidità economica al servizio delle persone e del sapere.

Per la Fondazione CEUR, la creazione di valore economico non rappresenta un obiettivo di profitto, ma uno strumento per garantire la sostenibilità delle attività e il perseguimento delle finalità istituzionali. In qualità di ente senza fini di lucro, la Fondazione non distribuisce utili né avanzi di gestione, ma reinveste ogni risorsa per consolidare il patrimonio e finanziare le finalità statutarie, tra cui:

- › il sostegno al diritto allo studio universitario mediante la gestione di residenze, Collegi e servizi connessi;
- › lo sviluppo di progetti educativi e formativi di alto livello;
- › la promozione di iniziative culturali, scientifiche e sociali a beneficio della comunità accademica e del territorio.

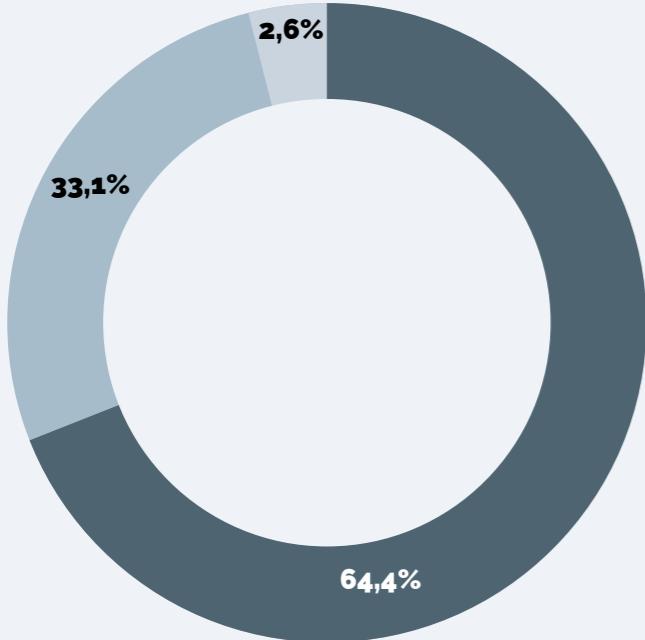
Questa impostazione assicura che le politiche economico-finanziarie della Fondazione siano orientate alla sostenibilità di lungo periodo, alla creazione di valore sociale e al reinvestimento costante delle risorse per ampliare e migliorare i servizi offerti agli studenti e alle istituzioni partner.

### 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.

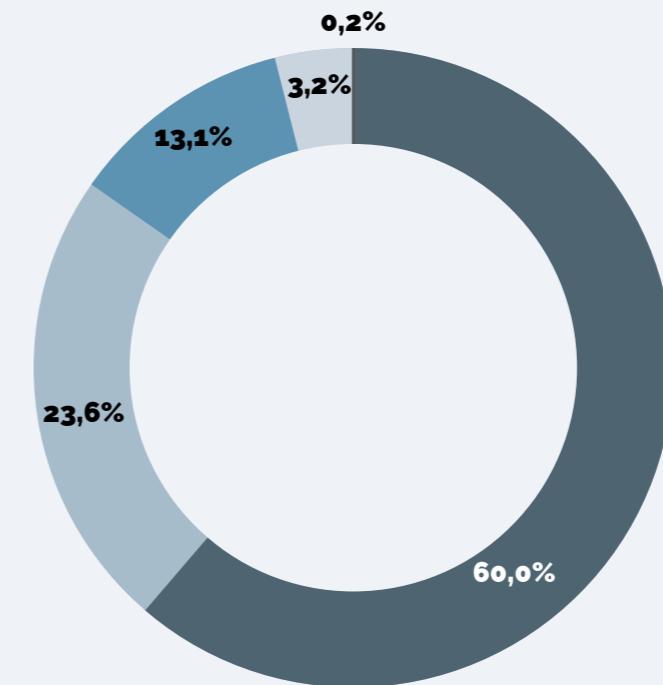
- › **Valore economico generato:** comprende i ricavi da gestione dei servizi residenziali e universitari, oltre a proventi accessori e contributi ricevuti. Esprime la ricchezza complessiva prodotta dall'organizzazione in un dato esercizio.
- › **Valore economico distribuito:** rappresenta le risorse 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.

### Composizione del valore economico generato



- Ricavi nelle vendite e nelle prestazioni
- Altri ricavi e proventi netti
- Proventi finanziari

### Composizione del valore economico distribuito



- Costi operativi
- Salari e benefit dei dipendenti
- Pagamenti a fornitori di capitali
- Pagamenti ai governi
- Investimenti nella comunità

Come mostra il grafico, il 64% del valore generato dalla Fondazione deriva principalmente dai ricavi delle vendite e delle prestazioni di servizi. A queste si aggiungono altri ricavi e proventi netti che coprono il 33,1% e in misura marginale i proventi finanziari, pari al 2,6%.

Per quanto riguarda il valore economico distribuito agli stakeholder, la quota prevalente è rappresentata dai **costi operativi** (60%), che comprendono i pagamenti a fornitori e partner strategici per beni e servizi necessari al funzionamento delle strutture e all'erogazione dei servizi agli studenti. Seguono **salari e benefit del personale** (23,6%) e i **pagamenti ai fornitori di capitali**, relativi principalmente a interessi passivi su mutui e altre forme di finanziamento (13,1%). I **pagamenti ai governi** (imposte e tributi) si attestano al 3,2%. Un'ultima percentuale è rappresentata dagli **investimenti nelle comunità** tramite **erogazioni liberali**, che nel 2024 ammonta a € 62.000.

### La gestione del rischio

La Fondazione CEUR adotta un approccio prudente e strutturato nella gestione dei rischi, al fine di salvaguardare la stabilità patrimoniale e garantire la continuità delle proprie attività istituzionali. Il sistema di controllo interno prevede il monitoraggio costante dei principali rischi finanziari, operativi e legali. In particolare, sono attivi strumenti di copertura per i tassi di interesse e sono stati costituiti fondi specifici per eventuali contenziosi e obbligazioni future. La gestione del rischio di liquidità si basa su una pianificazione accurata dei flussi finanziari, dal presidio dei crediti e sulla diversificazione delle fonti di finanziamento, nel pieno rispetto dei principi di trasparenza e sostenibilità economica.

## 3.4 Privacy e tutela dei dati personali

### Processi strutturati, competenza legale e tecnologie sicure per una tutela duratura delle informazioni personali.

Fondazione CEUR garantisce la protezione dei dati personali attraverso un **Modello Organizzativo integrato per la gestione della privacy**, conforme al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e alla normativa nazionale vigente. Il sistema di governance della privacy è stato incorporato trasversalmente nei principali processi operativi, digitali e amministrativi, al fine di assicurare una tutela effettiva, conforme e duratura delle informazioni trattate.

Il **responsabile del trattamento dei dati** è il legale rappresentante della Fondazione che si avvale della consulenza dello Studio Legale Associato Masi Girani Quercioli Massaro che **collabora costantemente con il team legale e IT** per definire e aggiornare le linee guida interne operando con grande professionalità e garantendo aderenza al quadro normativo. A supporto operativo, è stata inoltre nominata una figura interna con funzioni di **Referente Privacy**.

La Fondazione adotta un set articolato di strumenti e policy, tra cui:

- › il **Registro dei trattamenti** costantemente aggiornato;
- › una **privacy policy pubblica** consultabile sul sito istituzionale [www.ceur.it/privacy-cookie](http://www.ceur.it/privacy-cookie);
- › policy interne su **data retention**, gestione degli accessi, esercizio dei diritti degli interessati e gestione dei data breach;
- › la **verifica dei contratti** con fornitori e partner che trattano dati per conto della Fondazione, inclusa l'introduzione di clausole specifiche sulla protezione dei dati;
- › attività periodiche di **consulenza e supporto al personale**.

A livello operativo, la gestione della privacy coinvolge anche il personale delle strutture ricettive, in particolare nei processi di accoglienza e registrazione degli ospiti. Al momento del check-in, viene sempre richiesto un documento d'identità, compilata e firmata una **scheda di registrazione** con consenso informato al trattamento dei dati. Tutta la documentazione viene archiviata in modo ordinato e conservata per dieci anni, secondo i requisiti di legge. Inoltre, la comunicazione degli arrivi viene effettuata alla Questura entro 24 ore tramite fax o canali online. I dati dei clienti sono gestiti tramite **software gestionali dedicati**, differenziati per ciascuna struttura.

Infine, la Fondazione ha avviato un processo di definizione di indicatori qualitativi interni per monitorare il livello di maturità del sistema privacy, con l'obiettivo di garantire un livello elevato, omogeneo e continuo di protezione, prevenire i rischi di violazione e rafforzare la trasparenza verso gli utenti.



## 3.5 Selezione e monitoraggio dei fornitori

### Rigore nella scelta, trasparenza nelle procedure e partnership basate su fiducia e competenza.

Le attività di approvvigionamento di beni e servizi sono soggette a un attento controllo operativo, con l'obiettivo di garantire elevati standard qualitativi, il rispetto delle normative ambientali e l'integrazione progressiva di criteri sociali nei processi decisionali.

L'approvvigionamento di Fondazione CEUR riguarda in particolare:

- › **servizi ambientali**, come lo smaltimento dei rifiuti, le misurazioni ambientali e la pulizia di vasche biologiche;
- › **prodotti a impatto ambientale significativo**, tra cui sostanze chimiche e materiali potenzialmente inquinanti;
- › **appalti per interventi strutturali e manutentivi** all'interno dei siti gestiti dalla Fondazione.

I fornitori vengono selezionati non solo in base alla loro capacità di rispondere ai requisiti minimi normativi e prestazionali, ma anche secondo una **valutazione qualitativa** che considera solidità, affidabilità, esperienza, prossimità logistica e qualità dei servizi offerti.



### Processo di qualifica e controllo dei fornitori

La procedura di gestione dei fornitori è articolata in tre fasi principali:

#### 1. Prequalifica:

Si richiede una documentazione tecnico-amministrativa (DURC, visura camerale, certificazioni ISO o ambientali) per accettare la dimensione, la solidità e l'esperienza del fornitore. La Fondazione può inoltre organizzare **sopralluoghi** e **incontri conoscitivi** per valutare direttamente le competenze operative e l'aderenza ai requisiti ambientali e sociali richiesti.

#### 2. Inserimento nell'Elenco dei Fornitori Qualificati:

La selezione finale si basa su criteri specifici, quali:

- › qualità/prezzo dell'offerta;
- › vicinanza geografica rispetto alle strutture coinvolte;
- › modalità di pagamento e di assistenza;
- › presenza di certificazioni ambientali o sociali. Tutti i fornitori già operativi al momento dell'introduzione del sistema vengono automaticamente considerati qualificati, previa verifica di conformità.

#### 3. Valutazione periodica e monitoraggio:

Il mantenimento della qualifica è soggetto ad aggiornamenti regolari per monitorare:

- › il rispetto dei tempi di consegna;
- › la coerenza tra prodotti ordinati e forniti;
- › la qualità dell'assistenza e la puntualità degli interventi. Il contratto prevede un **periodo di prova** di 6 mesi per i fornitori di servizi e di 3-4 forniture per i fornitori di beni, al termine del quale la Fondazione può recedere dall'accordo in caso di inadempienze.



## Integrazione strategica e territorialità nella selezione dei fornitori

Nel quadro delle proprie politiche di approvvigionamento responsabile, Fondazione CEUR adotta un approccio orientato alla creazione di valore condiviso attraverso partnership strategiche, con una particolare attenzione alla territorialità dei fornitori. Ne è un esempio l'acquisizione, recentemente avviata, di una società specializzata per la realizzazione di un impianto fotovoltaico in Calabria.

L'operazione, coerente con gli obiettivi ambientali della Fondazione, è stata resa possibile grazie a un processo di selezione basato su criteri stringenti, tra cui la presenza di certificazioni ambientali e l'appartenenza al tessuto economico locale (maggiori informazioni nel paragrafo 5.1 "Energia e Innovazione: strategie di efficientamento").

Affidarsi a fornitori radicati a livello regionale o comunale consente non solo di rafforzare il legame con il territorio, ma anche di garantire continuità, affidabilità e conoscenza diretta delle strutture servite. Questo approccio favorisce lo sviluppo di rapporti di lungo periodo, in cui il personale del fornitore, acquisendo familiarità con le specificità delle sedi e con le esigenze gestionali, contribuisce a migliorare l'efficacia complessiva del servizio.

Il risultato è un modello collaborativo che supera il mero adempimento contrattuale, trasformando la fornitura in una relazione attiva e personalizzata, capace di evolvere nel tempo e contribuire direttamente alla qualità dell'esperienza offerta dalla Fondazione.

Le tabelle seguenti riportano i dati relativi al numero e alla percentuale di fornitori selezionati nel corso del 2024 sulla base di criteri ambientali e sociali, nonché la quota di spesa destinata a fornitori locali.

Per quanto riguarda i **criteri ambientali**, la selezione ha privilegiato operatori in possesso della certificazione **UNI EN ISO 14001**, a garanzia di un sistema di gestione ambientale conforme agli standard internazionali.

Sul fronte sociale, i fornitori sono stati valutati in base al possesso della certificazione **SA 8000** (responsabilità sociale) e/o della prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**, relativa alla parità di genere.

I dati fanno riferimento esclusivamente a fornitori impegnati in **servizi strategici per le attività della Fondazione**, quali manutenzioni, pulizie, ristorazione, connettività, servizi informatici e utenze.

| GRI 308-1   Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali | u.m. | 2024 |
|---|------|------|
| Fornitori valutati in base a criteri ambientali                                       | n    | 36   |
| Totale fornitori  | n    | 55   |
| % Fornitori valutati secondo criteri ambientali                                       | %    | 65%  |



| GRI 414-1   Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali | u.m. | 2024 |
|--|------|------|
| Fornitori valutati in base a criteri sociali                                       | n    | 10   |
| Totale fornitori   | n    | 55   |
| % Fornitori valutati secondo criteri sociali                                       | %    | 18%  |

| GRI 204-1   Quota di spesa sui fornitori locali   | u.m. | 2024       |
|---|------|------------|
| Spesa da fornitori che hanno sede nella regione dove sono ubicati gli stabilimenti della società        | €    | 3.293.970  |
| Spesa da fornitori che hanno sede in una delle regioni dove sono ubicati gli stabilimenti della società | €    | 8.975.995  |
| Spesa da fornitori locali (regionali)   | €    | 12.269.965 |
| Spesa da fornitori locali (regionali)   | %    | 27%        |

## Soddisfazione degli utenti: monitoraggio e obiettivi di miglioramento

**Misurare e comprendere la percezione degli utenti è per Fondazione CEUR un elemento centrale nella gestione e nel miglioramento dei propri servizi.**

A tal fine, ogni anno vengono redatti report specifici che analizzano i livelli di soddisfazione espressi dagli studenti attraverso survey dedicate.

Le rilevazioni consentono di individuare aree critiche e margini di miglioramento, contribuendo alla definizione di obiettivi concreti. I risultati vengono misurati su una scala da 1 a 10, con un valore soglia minimo predefinito: il raggiungimento del target viene verificato calcolando la media delle valutazioni ricevute. In caso di mancato raggiungimento, vengono attivate azioni correttive; in caso di superamento, il target viene progressivamente innalzato nei cicli successivi per stimolare un miglioramento costante.

La maggior parte degli indicatori riguarda la soddisfazione per i servizi abitativi, quali:

- > pulizie e servizi alberghieri,
- > ristorazione,
- > qualità dei programmi formativi.

Altri obiettivi si concentrano sul monitoraggio degli standard richiesti per il mantenimento o il rinnovo delle certificazioni di qualità, essenziali per l'accesso a bandi pubblici e forme di finanziamento.

Infine, i dati raccolti costituiscono anche uno **strumento di valutazione delle performance dei fornitori**, verificando la loro capacità di rispettare gli standard contrattuali e contribuire alla qualità complessiva dei servizi erogati.

# Il valore delle persone



## SOCIAL

**199**

Numero medio  
di dipendenti



**36%**

Dipendenti donne

**1.228**

Ore totali di  
formazione erogate



**74%**

Dipendenti a tempo  
indeterminato

**Fondazione CEUR pone al centro della propria missione una visione integrata dell'esperienza universitaria, in cui l'ospitalità, l'accompagnamento formativo e la relazione educativa si fondono in un ambiente capace di generare valore umano, sociale e culturale.**

In questo contesto, la Fondazione riconosce il contributo essenziale delle proprie **risorse umane**, che con competenza, passione e senso di responsabilità operano per garantire servizi di eccellenza. La valorizzazione delle persone che lavorano all'interno dell'organizzazione si traduce in politiche orientate all'equità, alla trasparenza, al benessere organizzativo e alla promozione del talento, in un'ottica di sviluppo continuo.

Parallelamente, **gli studenti e le studentesse** non sono considerati semplici destinatari di un'offerta abitativa o formativa, ma attori protagonisti della vita del Collegio, chiamati a partecipare attivamente alla

costruzione di un ambiente relazionale improntato alla fiducia, al dialogo e al rispetto reciproco. L'ascolto costante dei loro bisogni e delle loro aspettative costituisce uno degli strumenti più efficaci per **l'evoluzione dei servizi e dei modelli educativi proposti**.

L'interazione continua tra ruoli, visioni ed esperienze alimenta un processo di **miglioramento condiviso**, fondato sulla co-progettazione, sull'apprendimento reciproco e sulla capacità dell'organizzazione di adattarsi in modo proattivo ai cambiamenti sociali e generazionali.

## 4.1 Il nostro team: competenza e passione in azione

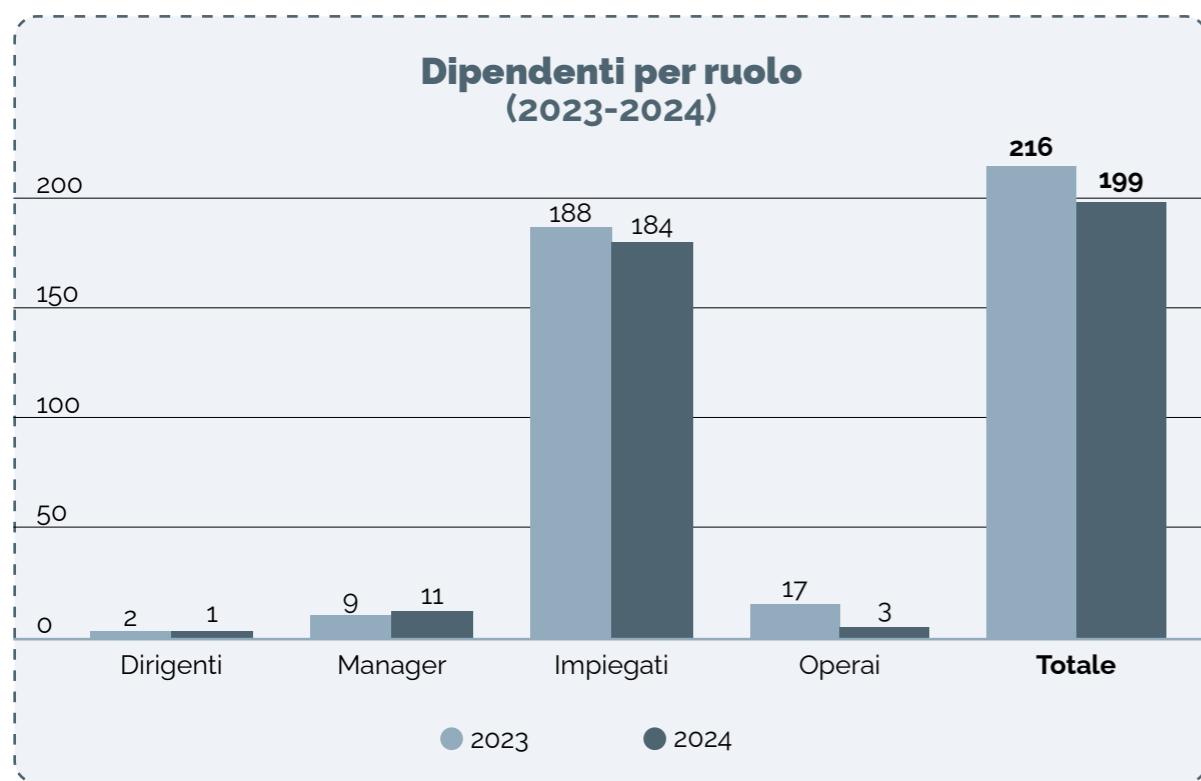
### Gestione trasparente delle risorse umane, competenze specializzate e attenzione ai diritti per costruire relazioni durature.

Fondazione CEUR promuove un **rapporto diretto e trasparente** con i propri dipendenti attraverso pratiche di gestione del personale improntate a chiarezza e rispetto dei diritti dei lavoratori, con l'obiettivo di costruire relazioni positive e durature. Le politiche e le procedure in materia di selezione, gestione e sviluppo delle persone sono formalizzate in un apposito documento interno.

La gestione operativa delle risorse umane, che include il personale di Fondazione CEUR e di Fondazione Camplus, è affidata al team "Human Resources". Questo presidia un quadro organizzativo condiviso e coordina attività quali:

- > **predisposizione e gestione** dei contratti di lavoro;

- > **rilevazione e monitoraggio** delle presenze;
  - > **elaborazione** delle retribuzioni, avvalendosi di un service esterno;
  - > **aggiornamento** in materia normativa;
  - > **definizione** delle politiche retributive e incentivanti;
  - > **gestione** dei processi di selezione;
  - > **pianificazione e organizzazione** della formazione, con particolare attenzione agli obblighi relativi a salute e sicurezza sul lavoro.
- Il processo di selezione e assunzione, valido sia per rapporti a tempo indeterminato sia per collaborazioni, si basa su **procedure interne strutturate per garantire**



**correttezza e imparzialità.** L'attivazione del rapporto di lavoro è deliberata dal Consiglio di Amministrazione o da soggetti da esso delegati, nel rispetto dei principi di legittimità. Le fasi comprendono la raccolta e valutazione dei curricula e i colloqui di selezione, condotti da almeno due referenti interni o da società specializzate, al fine di assicurare un iter trasparente e privo di conflitti di interesse.

Al momento dell'inserimento, il personale partecipa a un **percorso di onboarding** volto a garantire la piena conoscenza e applicazione del Codice Etico, del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, del MOG 231 e delle normative vigenti in materia di lavoro.

Nel 2024 Fondazione CEUR mostra una tendenza in leggera diminuzione del proprio organico, in riduzione del 7,8% rispetto all'annualità precedente, per un totale di 199 dipendenti. Occorre menzionare che una parte del personale dipendente non risulta più a carico di Fondazione CEUR a seguito della cessione dell'attività di ristorazione Hum.us. All'interno della classificazione dei lavoratori, gli impiegati in Fondazione CEUR includono tutti coloro che si occupano della parte educational e di formazione,

di gestione dei college di merito e delle residenze.

I contratti di lavoro proposti da Fondazione CEUR rientrano in tre principali categorie: **a tempo indeterminato**, **a tempo determinato** e **stagionali**. La scelta di ricorrere a personale temporaneo dipende dalle esigenze operative dell'organizzazione, influenzate da numerosi fattori, in primis dall'andamento dell'anno accademico. In particolare, nei mesi estivi o nel periodo natalizio si registrano significativi cali di studenti negli alloggi dei Collegi di Merito e residenze.

La metodologia di calcolo utilizzata corrisponde alla media del periodo su FTE (Full-Time Equivalent), ad eccezione dei casi in cui è esplicitamente richiesta la distinzione tra Full Time e Part Time. Alla data del 31 dicembre 2024, il numero complessivo di dipendenti risulta pari a 182, con una media annua per il 2024 pari a 199 dipendenti. Il ricorso alla metodologia di calcolo sopracitata ha lo scopo di fornire una rappresentazione complessiva più coerente delle risorse coinvolte nell'attività di Fondazione CEUR durante il periodo di rendicontazione.

| GRI 2-7   Dipendenti per contratto di lavoro e tipo di occupazione | 2023   |       |        | 2024   |       |        |
|--|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
|  | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dipendenti per contratto di lavoro                                 | 139    | 77    | 216    | 128    | 71    | 199    |
| A tempo indeterminato  | 109    | 55    | 164    | 93     | 56    | 149    |
| A tempo determinato  | 13     | 10    | 23     | 13     | 10    | 23     |
| Con orario non garantito   | 23     | 8     | 31     | 22     | 5     | 27     |
| Dipendenti per tipo di occupazione                                 | 139    | 77    | 216    | 128    | 71    | 199    |
| Full time  | 115    | 52    | 167    | 106    | 51    | 157    |
| Part time  | 24     | 25    | 49     | 22     | 20    | 42     |

| GRI 2-8   Lavoratori non dipendenti | 2023      | 2024      |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| <b>Totale</b>                       | <b>25</b> | <b>14</b> |
| Stagisti                            | 13        | 5         |
| Tirocinanti                         | 12        | 9         |

Il personale non dipendente di cui si avvale Fondazione CEUR ammonta ad un totale di 14 persone nel 2024, divisi fra tirocinanti (9) e stagisti (5). Fondazione CEUR pone molta attenzione nella distinzione tra le due categorie: i **tirocinanti** sono infatti inseriti all'interno di **percorsi formativi post laurea** e in alcuni casi post diploma, finalizzati a un ulteriore sviluppo professionale e all'acquisizione di competenze avanzate; gli **stagisti**, al contrario, **affiancano il proprio percorso di studi accademici con esperienze pratiche sul campo**, alternando periodi di formazione on-the-job a momenti di didattica erogata dall'istituzione scolastica di riferimento.

Tra le categorie non dipendenti, appartenenti ad altri rapporti contrattuali, è possibile annoverare le figure dei tutor

e dei content creator che prestano la propria attività a favore della Fondazione attraverso **collaborazioni di natura occasionale**, regolate mediante apposite note di compenso. I **tutor** svolgono un ruolo di accompagnamento e supporto nei percorsi formativi rivolti agli studenti del circuito Camplus, mentre i **content creator** contribuiscono in maniera saltuaria alla realizzazione di contenuti multimediali e comunicativi, a sostegno delle iniziative, dei progetti e delle strutture promosse dalla Fondazione stessa.

Come si evince dalle tabelle, nel corso del periodo di rendicontazione, il 75% dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato e il 12% a tempo determinato. Infine, il 13% del personale è assunto a ore non garantite per prestazioni occasionali.

| GRI 2-30   Accordi di contrattazione  | 2023       | 2024       |
|---|------------|------------|
| <b>Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva</b> | <b>216</b> | <b>199</b> |
| Numero totale di dipendenti   | 216        | 199        |
| % dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva                | 100%       | 100%       |

Tutti i contratti stipulati da Fondazione CEUR seguono rigorosamente i CCNL di riferimento. Alla chiusura dell'esercizio al 31 dicembre 2024, la totalità dei dipendenti risulta coperta da accordi di contrattazione collettiva. Le eventuali cessazioni contrattuali vengono gestite in conformità con le disposizioni previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

I dati evidenziano un'Organizzazione che si basa prevalentemente su rapporti di lavoro stabili e a tempo pieno, ma che mantiene una quota significativa di flessibilità, utile per far fronte a esigenze operative variabili.



## Welfare e benessere organizzativo: politiche e strumenti a supporto delle persone

**Fondazione CEUR adotta un modello di welfare improntato a flessibilità, inclusività e responsabilità sociale, con l'obiettivo di garantire condizioni di lavoro che favoriscano l'equilibrio tra vita privata e professionale, valorizzando le esigenze individuali e le dinamiche familiari.**

A dimostrazione di questo impegno, La Fondazione ha introdotto lo **smart working** già prima dell'emergenza sanitaria da Covid-19, come espressione di una strategia strutturale attenta alla dimensione sociale del lavoro. Fondazione CEUR ha da sempre sostenuto la flessibilità per le lavoratrici madri, agevolando il rientro dalla maternità e la gestione degli impegni familiari quotidiani, anche attraverso lo smart working.

Con la pandemia, la policy di lavoro agile è stata formalizzata, prevedendo la possibilità di svolgere le proprie mansioni da remoto 1 o 2 giorni a settimana, in base alla tipologia di incarico. Restano escluse da questa modalità le attività che richiedono una presenza continuativa, come reception e presidio residenziale, per garantire continuità e sicurezza del servizio.

Dal 2024, l'accesso allo smart working è stato esteso anche a direttori e vicedirettori di struttura, in forma alternata, per assicurare il presidio delle sedi. Occorre sottolineare che la Fondazione considera il lavoro agile non come alternativa all'ufficio, ma come **strumento di benessere organizzativo**, capace di rispondere a esigenze specifiche attraverso accordi individuali, come ad esempio la possibilità di lavorare da casa due pomeriggi settimanali per genitori con figli.

### PIANO DI WELFARE

Tutto il personale della Fondazione è incluso in un programma di welfare strutturato, che prevede l'erogazione di una quota annuale in occasione del periodo natalizio, quale benefit esteso a tutta l'organizzazione. A questo si affianca un sistema modulare, differenziato in base al ruolo e alla categoria professionale, articolato in tre fasce:

- › **Fascia 1** – Impiegati d'ufficio (amministrazione, IT, ecc.) e vicedirettori;
- › **Fascia 2** – Direttori di struttura e middle management;
- › **Fascia 3** – Top management.

Le figure addette alla reception, pur escluse dal sistema personalizzato, beneficiano di strumenti di supporto specifici, tra cui il riconoscimento di buoni pasto alle stesse condizioni del resto del personale. In particolare, la Fondazione garantisce a tutti i dipendenti **20 buoni pasto al mese**, indipendentemente dai giorni di presenza in sede o dalle settimane lavorate, includendo anche il mese di agosto, nonostante la chiusura estiva di 2-3 settimane.

Inoltre, una parte del pacchetto di welfare può essere utilizzata tramite la piattaforma **WellBE (Unipol)**, che consente di scegliere in autonomia i servizi e i benefit più adatti alle proprie esigenze personali e familiari, favorendo così un approccio flessibile e personalizzato al benessere dei dipendenti.

## 4.2 Diversità, inclusione e pari opportunità

### Diversità come risorsa, inclusione come principio e benessere come obiettivo comune

Fondazione CEUR **riconosce il valore della diversità** e si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, dove ogni persona possa sentirsi accolta, valorizzata e messa nelle condizioni di esprimere al meglio le proprie potenzialità, indipendentemente da **genere, età, origine, orientamento o condizione personale**.

A garanzia di trasparenza e monitoraggio dell'equilibrio organizzativo, viene fornita una rappresentazione del personale per genere, fascia di età e ruolo.

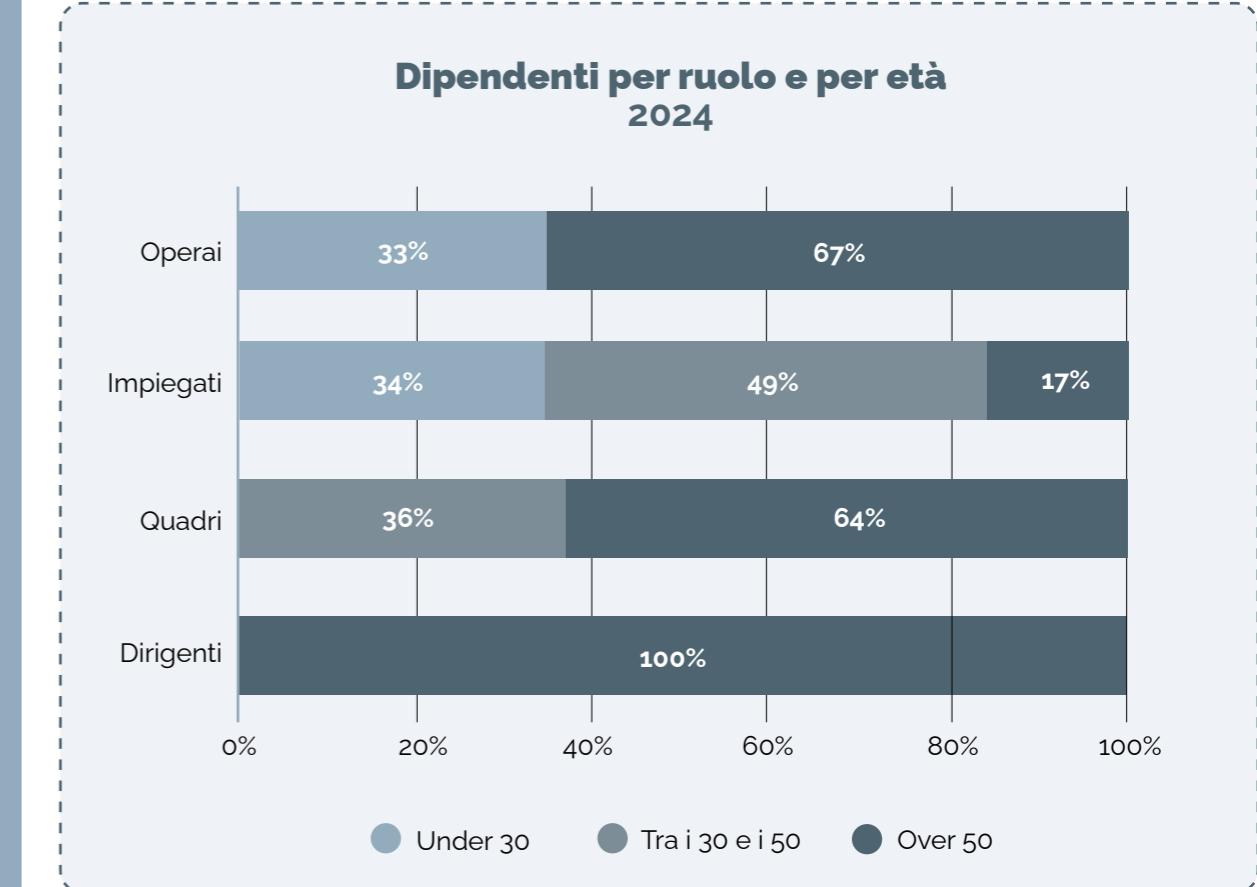
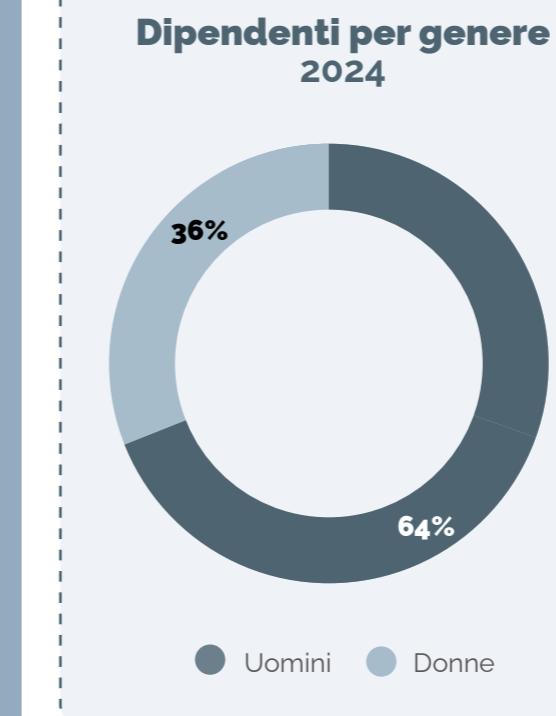
| GRI 405-1   Dipendenti suddivisi per età, categoria e genere | 2023       |           |            | 2024       |           |            |
|--|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|  | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     |
| <b>Dirigenti</b>   | <b>2</b>   | -         | <b>2</b>   | <b>1</b>   | -         | <b>1</b>   |
| Oltre i 50 anni  | 2          | -         | 2          | 1          | -         | 1          |
| <b>Manager</b>   | <b>8</b>   | <b>1</b>  | <b>9</b>   | <b>10</b>  | <b>1</b>  | <b>11</b>  |
| Tra i 30 e i 50 anni   | 4          | 1         | 5          | 3          | 1         | 4          |
| Oltre i 50 anni  | 4          | -         | 4          | 7          | -         | 7          |
| <b>Impiegati</b>   | <b>115</b> | <b>73</b> | <b>188</b> | <b>114</b> | <b>70</b> | <b>184</b> |
| Di età inferiore ai 30 anni                                  | 37         | 26        | 63         | 35         | 27        | 62         |
| Tra i 30 e i 50 anni   | 54         | 38        | 92         | 55         | 36        | 91         |
| Oltre i 50 anni  | 24         | 9         | 33         | 24         | 7         | 31         |
| <b>Operai</b>  | <b>14</b>  | <b>3</b>  | <b>17</b>  | <b>3</b>   | -         | <b>3</b>   |
| Di età inferiore ai 30 anni                                  | 2          | -         | 2          | 1          | -         | 1          |
| Tra i 30 e i 50 anni   | 4          | 1         | 5          | -          | -         | -          |
| Oltre i 50 anni  | 8          | 2         | 10         | 2          | -         | 2          |
| <b>Totale dipendenti</b>                                     | <b>139</b> | <b>77</b> | <b>216</b> | <b>128</b> | <b>71</b> | <b>199</b> |

Complessivamente, le donne rappresentano il **35,6% dell'organico nel 2023** e il **35,7% nel 2024**, confermando una proporzione donne-uomini sostanzialmente stabile nel biennio. La presenza femminile si concentra prevalentemente nella categoria degli impiegati, mentre in quella dei manager la componente maschile è prevalente.



**36%**

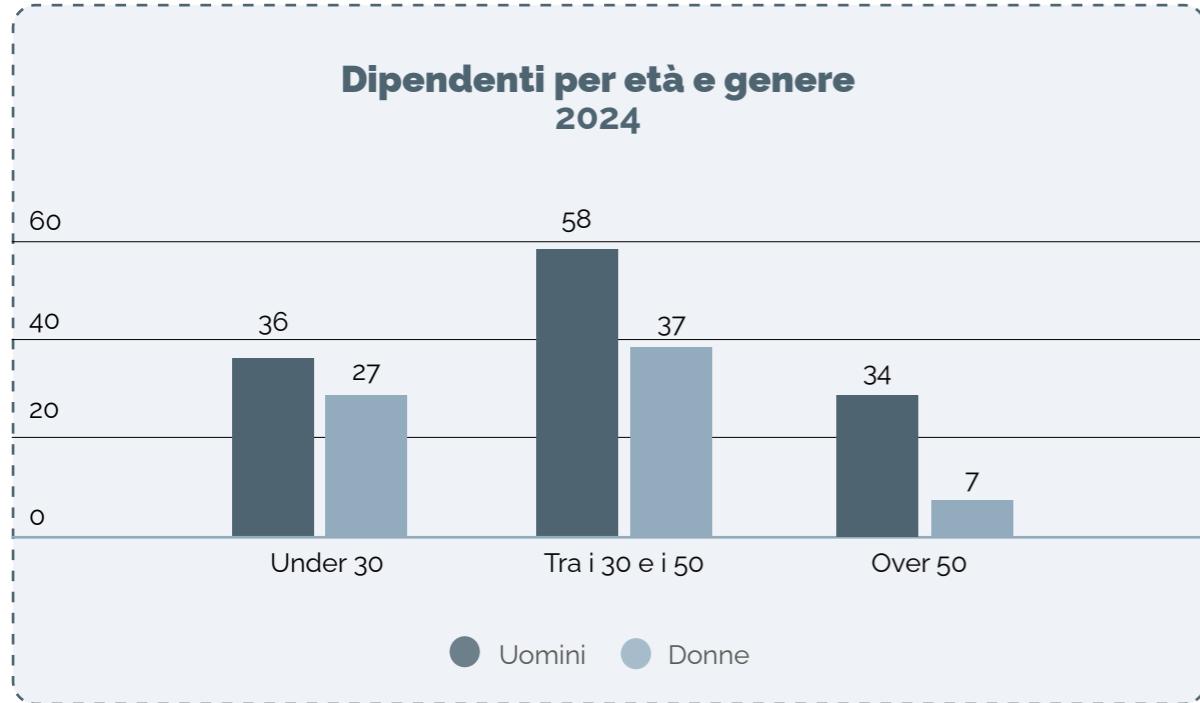
Percentuale di dipendenti donne



Infine, l'attenzione di Fondazione CEUR verso l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e la valorizzazione dei talenti si riflette nella presenza complessiva di 63 dipendenti under 30 che costituiscono il 31% dell'organico. Di questi, la maggior parte rientrano nella categoria operai e impiegati.

La fascia d'età 30-50 anni costituisce la maggioranza, con incidenze rilevanti sia tra i quadri (36%) sia tra gli impiegati (49%). La popolazione over 50 rappresenta solamente il 20,6% del totale nel 2024, confermando un'età media di circa 39 anni.

Nel periodo di rendicontazione, **4 dipendenti** hanno usufruito del congedo parentale; di questi, 3 donne sono rientrate in servizio al termine del periodo di astensione.



## 4.3 Formazione e sviluppo continuo

### Crescita professionale, specializzazione e tutela dei lavoratori come pilastri della strategia formativa.

Fondazione CEUR considera la formazione continua un elemento strategico per sostenere la **crescita professionale** delle proprie persone, promuovere una cultura organizzativa consapevole e garantire lo **sviluppo di competenze** in linea con l'evoluzione del contesto sociale, tecnologico e normativo. L'investimento nella formazione è concepito non solo come un dovere istituzionale, ma come un impegno di responsabilità verso i collaboratori, affinché ciascuno possa contribuire in modo qualificato e consapevole alla missione della Fondazione.

L'offerta formativa si articola in **percorsi di aggiornamento tecnico-specialistico** e in iniziative dedicate alla **salute e sicurezza**

**sul lavoro**, garantendo copertura a tutte le categorie professionali e calibrando i contenuti in funzione dei diversi ruoli e responsabilità.

Nel 2024, il **monte ore complessivo di formazione** ha raggiunto **1.228 ore**, in aumento rispetto alle 2.194 ore del 2023:

- la formazione in materia di **sicurezza** rappresenta la quota prevalente, con 830 ore, confermando l'impegno della Fondazione nella tutela e protezione dei lavoratori, soprattutto nei contesti operativi e residenziali.
- la formazione **tecnica** ha registrato una diminuzione, passando da 1.253 ore nel 2023 a 398 ore nel 2024.

| Ore totali di formazione per tipologia | 2023         | 2024         |
|--|--------------|--------------|
| <b>Totale</b>                          | <b>2.194</b> | <b>1.228</b> |
| Sicurezza                              | 941          | 830          |
| Tecnica                                | 1.253        | 398          |

Nel 2024 la media annua di formazione per dipendente si attesta a **6,17** (contro le 10,16 ore del 2023), con un dato medio di **5,80 ore per gli uomini 6,83 ore per le donne**.

Gli impiegati rappresentano il segmento più coinvolto, con **1.136 ore complessive** e una media di 9,8 ore per gli uomini e 9,4 ore per le donne. Nei ruoli manageriali, la media annua è di 5,75 ore per gli uomini e 6,87 ore per le donne. Gli operai (solo uomini) hanno registrato una media di 1,7 ore ciascuno.

| GRI 404-1   Ore medie di formazione annue per dipendente   | 2023         |              |              | 2024        |             |              |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
|  | Uomini       | Donne        | Totale       | Uomini      | Donne       | Totale       |
| <b>Numero totale di ore di formazione svolte dai dipendenti della Fondazione, per genere e livello</b> | <b>1.397</b> | <b>797</b>   | <b>2.194</b> | <b>743</b>  | <b>485</b>  | <b>1.228</b> |
| Dirigenti  | 1,5          | -            | 1,5          | 10          | -           | <b>10</b>    |
| Manager  | 150          | 27           | 177          | 71          | 4           | <b>75</b>    |
| Impiegati  | 1.221,5      | 770          | 1.991,5      | 655         | 481         | <b>1.136</b> |
| Operai   | 24           | -            | 24           | 7           | -           | <b>7</b>     |
| <b>Ore medie di formazione per genere e livello</b>  | <b>10,05</b> | <b>10,35</b> | <b>10,16</b> | <b>5,80</b> | <b>6,83</b> | <b>6,17</b>  |
| Ore medie di formazione per i dirigenti  | 0,75         | -            | 0,75         | 10          | -           | -            |
| Ore medie di formazione per i manager  | 18,75        | 27           | 19,67        | 7,1         | 4           | <b>11,1</b>  |
| Ore medie di formazione per impiegati  | 10,62        | 10,55        | 10,59        | 5,75        | 6,87        | <b>12,61</b> |
| Ore medie di formazione per operai   | 1,71         | -            | 1,41         | 2,33        | -           | <b>2,33</b>  |

## 4.4 Benessere, salute e sicurezza sul lavoro

### Cultura della sicurezza, informazione chiara e misure concrete per tutelare persone e ambiente di lavoro.

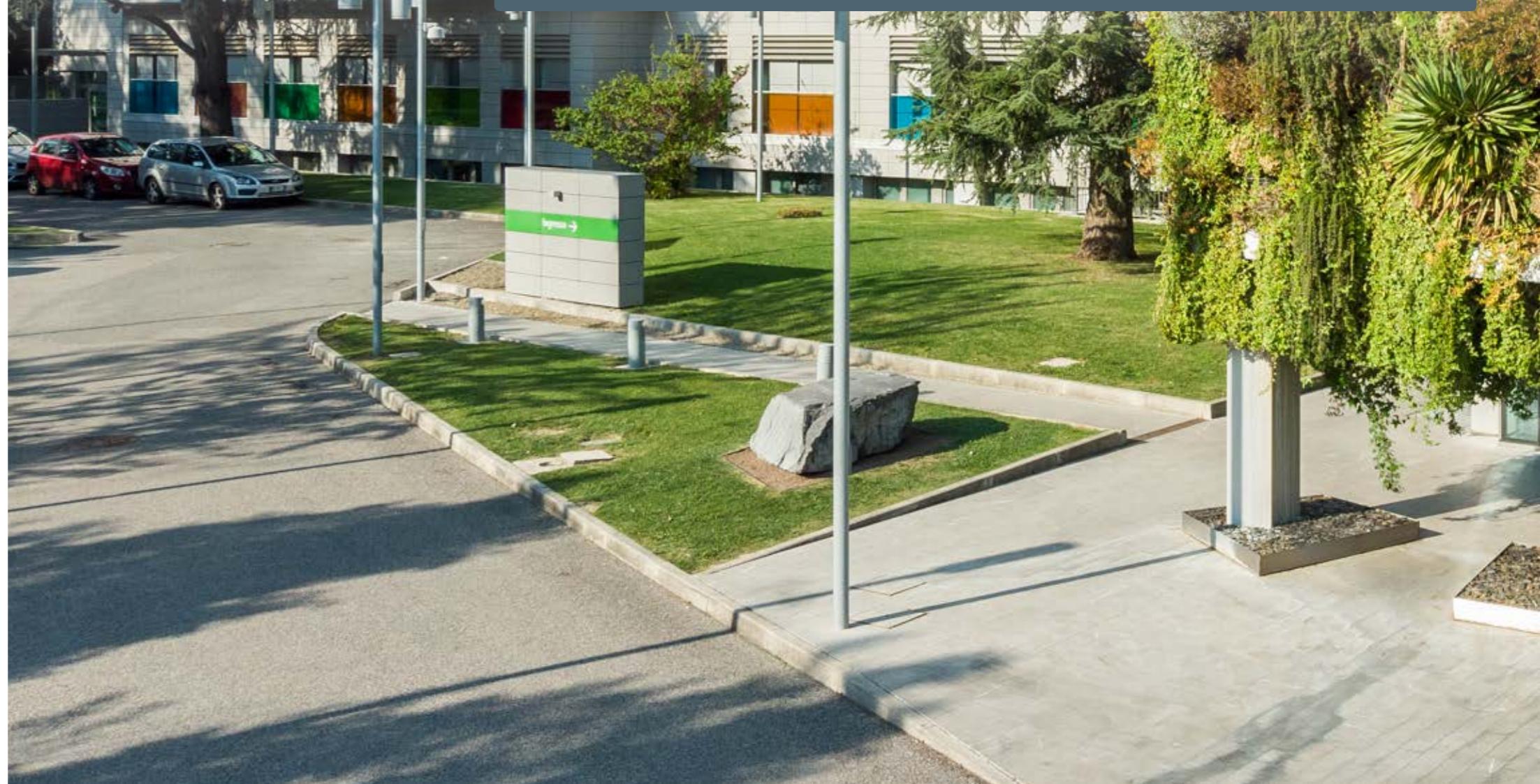
Fondazione CEUR considera la salute e la sicurezza sul lavoro un valore fondamentale e un impegno costante, garantendo che ogni attività sia svolta nel rispetto delle normative vigenti e con l'obiettivo di tutelare l'integrità fisica e il benessere dei propri collaboratori.

L'organizzazione ha nominato un **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** esterno, incaricato di sovraintendere a tutte le attività e alla documentazione prevista dal **D.Lgs. 81/2008** e successive modifiche, assicurando la conformità alle disposizioni legislative e regolamentari.

Le mansioni svolte dal personale – principalmente impiegati d'ufficio e videoterminalisti – rientrano nella categoria di **rischio basso**, senza particolari prescrizioni operative aggiuntive. Nonostante la natura a basso rischio, la Fondazione applica rigorosamente tutti gli obblighi di legge, compresi l'uso di eventuali dispositivi di protezione individuale e la frequenza a corsi di formazione periodici.

Il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** rappresenta lo strumento di riferimento per individuare eventuali esposizioni a rischi specifici e definire le necessità formative. In base a tale analisi, la Fondazione garantisce a tutti i dipendenti un'adeguata informazione, formazione e addestramento, calibrati in relazione alle mansioni e alle responsabilità ricoperte.

L'informazione ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 è fornita in maniera sistematica, così che ogni lavoratore conosca i rischi connessi alla propria attività e le misure di prevenzione adottate. Particolare attenzione è riservata alle lavoratrici madri, che ricevono informazione mirata in conformità al D.Lgs. 151/2001, a tutela della salute propria e del nascituro.



### Gestione delle manutenzioni

Fondazione CEUR gestisce in modo strutturato infrastrutture e attrezzature attraverso un **Piano di Controllo e Manutenzione** predisposto dal **Responsabile del Sistema di Gestione Qualità e Ambiente (RSGQA)** in collaborazione con l'Ufficio Tecnico. Il piano dettaglia per ciascun impianto e attrezzatura il fornitore incaricato, le frequenze degli interventi e le modalità operative previste.

Tutte le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria sono affidate a **ditte specializzate esterne**. Il **Responsabile Unico (RU)** supervisiona il corretto svolgimento degli interventi attraverso apposite **Liste di Controllo**, i cui esiti vengono trasmessi all'Ufficio Tecnico e al RSGQA per l'aggiornamento periodico del piano.

L'efficacia del sistema di manutenzione è oggetto di **verifiche ispettive interne**, che consentono di monitorare l'attuazione delle attività programmate e di identificare tempestivamente eventuali criticità o necessità di intervento. Questo approccio consente di mantenere elevati standard di sicurezza, riducendo il rischio di guasti e malfunzionamenti che potrebbero compromettere la continuità operativa o la sicurezza del personale.

La formazione dei lavoratori, prevista dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, segue i criteri stabiliti dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, che prevede **moduli formativi di durata variabile** fino a 12 ore complessive (4 ore di formazione generale e fino a 8 ore di formazione specifica in funzione del livello di rischio). I **preposti** ricevono una formazione specifica di 8 ore, con aggiornamenti periodici in base all'evoluzione normativa e organizzativa.

Un'attenzione particolare è dedicata alla preparazione delle **squadre di emergenza**.

- › **Primo soccorso:** gli addetti sono formati secondo quanto previsto dal D.M. 388/2003, con un corso di 12 ore per le aziende di Gruppo B, seguito da aggiornamenti triennali di 4 ore focalizzati soprattutto sulle esercitazioni pratiche.
- › **Antincendio:** la formazione è erogata in base al livello di rischio individuato nel DVR, secondo i contenuti del D.M. 10 marzo 1998. Gli addetti possono ricevere una formazione di 16 ore (rischio elevato, di cui 4 di pratica) o di 8 ore (rischio medio, di cui 3 di pratica).

Fondazione CEUR assicura che il **100% dei dipendenti** sia coperto da un **sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro** sottoposto a **audit interni** periodici, in un'ottica di miglioramento continuo. Tale approccio, integrato nei processi organizzativi, non si limita al mero adempimento normativo, ma rappresenta una componente strutturale della strategia della Fondazione, volta a garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e idonei a supportare il benessere complessivo delle persone.

Di seguito le tabelle riassuntive rispetto agli infortuni e malattie professionali nel periodo di rendicontazione.

| GRI 403-9   Infortuni sul lavoro  | 2023           | 2024           |
|---|----------------|----------------|
| <b>Infortuni sul lavoro registrabili</b>                                    | -              | <b>4</b>       |
| 1. Di cui sul lavoro  | -              | 2              |
| 2. Di cui incidenti in itinere  | -              | 2              |
| <b>Morti (a causa di infortuni sul lavoro)</b>                              | -              | -              |
| <b>Infortuni sul lavoro ad alta gravità (esclusi gli infortuni mortali)</b> | -              | -              |
| <b>Numero totale di ore lavorate</b>  | <b>289.135</b> | <b>261.634</b> |
| <b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>                           | -              | <b>15,29</b>   |

Nel biennio di riferimento, Fondazione CEUR non ha registrato malattie professionali né decessi sul luogo di lavoro. Nel 2024 si sono verificati **4 infortuni registrabili**, di cui **2 sul lavoro e 2 in itinere** (nel tragitto casa-lavoro), con un **tasso di incidenza pari a 15,29** su 261.634 ore lavorate. Gli eventi infortunistici sono stati di lieve entità e privi di conseguenze gravi o invalidanti, confermando l'assenza di criticità nei luoghi di svolgimento delle attività e l'efficacia delle misure di prevenzione e sicurezza adottate.



## Assicurazione sanitaria Fondo FAST

Fondazione CEUR garantisce ai propri dipendenti l'accesso al Fondo FAST, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa istituito in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore Turismo. Il Fondo, promosso dalle principali organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori della categoria, ha l'obiettivo di migliorare le condizioni di impiego e di tutelare la salute dei lavoratori, offrendo una copertura sanitaria aggiuntiva rispetto al Servizio Sanitario Nazionale.

### BENEFICIARI E COPERTURA

Il Piano Sanitario è attivo per tutti i dipendenti delle aziende che applicano il CCNL Turismo e risultano iscritti a Fondo FAST. La copertura è valida in tutto il mondo, con le stesse modalità operative previste per l'Italia, e rimane attiva fino al compimento del 75° anno di età dell'iscritto, cessando automaticamente alla prima scadenza annuale successiva.

### PRESTAZIONI INCLUSE

Il Fondo offre una gamma di prestazioni sanitarie in caso di malattia o infortunio, comprendenti visite specialistiche, esami diagnostici, interventi chirurgici, ricoveri, prestazioni odontoiatriche e servizi di riabilitazione. L'obiettivo è garantire un sostegno tempestivo ed efficace, riducendo i tempi di attesa e favorendo il benessere psico-fisico dei lavoratori.

### MODALITÀ DI UTILIZZO E GESTIONE DELLE SPESE

- › Strutture convenzionate UniSalute: la documentazione di spesa viene gestita direttamente dalla struttura sanitaria, semplificando l'iter per il dipendente.
- › Strutture non convenzionate: l'iscritto conserva la documentazione di spesa e la allega alle richieste di rimborso, secondo le modalità previste dal regolamento del Fondo.

### VALORE PER I LAVORATORI

Grazie al regime agevolato previsto per i fondi di assistenza sanitaria, l'adesione a Fondo FAST permette di ampliare l'accesso a cure e servizi di qualità, limitando al contempo l'impatto economico per il dipendente e migliorando complessivamente il livello di tutela e sicurezza sanitaria.

# Responsabilità ambientale: azioni che contano



2.925,67 GJ

Energia elettrica autoprodotta  
da fonti rinnovabili

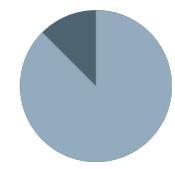
803,56 GJ/M€

Intensità energetica

205,76 tCO<sub>2</sub>eq/M€

Intensità emissiva

4,5 MW

Potenza del nuovo  
impianto fotovoltaico6.862,80 tCO<sub>2</sub>eqEmissioni Scope 1 + Scope 2  
(location based)

-11,5%

Riduzione emissioni  
indirette Scope 2  
vs 2023

**Il contesto ambientale globale si trova oggi di fronte a una sfida senza precedenti. L'aumento delle pressioni esercitate dalle attività umane sugli ecosistemi ha accelerato processi di degrado e squilibrio che, secondo il Sesto Rapporto di Valutazione dell'IPCC, sono riconducibili in larga misura all'influenza antropica.**

Gli effetti sono ormai tangibili: l'innalzamento delle temperature medie globali, l'aumento dell'intensità e della frequenza di eventi climatici estremi – come ondate di calore, alluvioni, siccità e incendi – e l'erosione della biodiversità, con conseguenze dirette sulla disponibilità di risorse naturali e sulla sicurezza delle comunità.

Anche istituzioni internazionali come l'**ONU** e l'**Agenzia Europea dell'Ambiente** evidenziano come la crisi climatica non sia un fenomeno futuro, ma una realtà in atto, capace di incidere in profondità sui modelli economici, sociali e produttivi.

In questo scenario, la tutela dell'equilibrio ambientale non può più essere considerata un elemento accessorio, ma un **pilastro strategico** di ogni percorso di sviluppo sostenibile.

**Fondazione CEUR** riconosce l'urgenza di agire in questo contesto, assumendo un ruolo proattivo e responsabile. La sostenibilità ambientale è integrata infatti nei processi decisionali, nella governance e nelle politiche operative, con un duplice obiettivo: ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e generare valore condiviso per le comunità e le generazioni future.

## Sviluppo immobiliare e rigenerazione urbana

Nella pianificazione e realizzazione di nuovi progetti, Camplus privilegia la **rigenerazione di immobili esistenti** rispetto alla costruzione ex novo, contribuendo così alla riduzione del consumo di suolo e alla **valorizzazione del patrimonio edilizio urbano**. Questa scelta è motivata sia dalla disponibilità di edifici già presenti nelle città universitarie, spesso situati in aree centrali, sia dalla volontà di adottare un approccio più sostenibile alla crescita infrastrutturale.

In diversi casi, gli interventi hanno riguardato aree già antropizzate, trasformandole in spazi funzionali e a basso impatto ambientale. L'attenzione nella selezione degli immobili si concentra su edifici **poco energivori**, sui quali la Fondazione interviene implementando tecnologie quali impianti fotovoltaici, solare termico e geotermia, in un'ottica di lungo periodo orientata all'efficienza energetica e alla riduzione delle emissioni.

Il presente capitolo illustra e approfondisce i temi ambientali **emersi dall'analisi di materialità**, fornendo una visione chiara e trasparente delle azioni già intraprese e delle linee di sviluppo previste.

Fa eccezione la tematica dei rifiuti, per la quale non è ancora operativo un sistema strutturato di monitoraggio che consenta la rilevazione puntuale dei dati. Per colmare questa lacuna, il **Piano Strategico di Sostenibilità prevede l'attivazione di un progetto pilota** presso uno dei Collegi di Merito della Fondazione (attualmente in fase di definizione), di implementare un sistema di **tracciamento e misurazione delle quantità di rifiuti generati**, così da poter pianificare azioni di riduzione sempre più mirate.

In attesa dell'attivazione di tale sistema, la Fondazione promuove un **uso responsabile delle risorse**, in ottica di prevenzione e riduzione dei rifiuti.

Tra le principali azioni figurano la preferenza per materiali riciclati, adottando – anche tramite i fornitori di servizi – carta da stampa, carta igienica e altri **prodotti cartacei di origine riciclata**.

Nelle strutture dotate di servizio di pulizia degli alloggi e degli spazi comuni, la raccolta dei rifiuti avviene attraverso **contenitori dedicati alla differenziata**, con successivo conferimento alle società incaricate dello smaltimento. Lo stesso approccio è adottato nei complessi con servizio di ristorazione interno.

Nelle altre sedi, prive di tali servizi centralizzati, la gestione della raccolta e dello smaltimento è affidata agli ospiti, che seguono le procedure previste dai regolamenti comunali. Per favorire il corretto conferimento, tutti gli spazi comuni, le aree ristorative e gli alloggi con angolo cottura sono dotati di appositi contenitori per la raccolta differenziata.

## 5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento

**Innovazione, efficienza e responsabilità ambientale come pilastri della gestione dell'energia.**

L'approccio adottato da Fondazione CEUR alla gestione dell'energia si basa su un modello integrato, fondato sull'uso di tecnologie intelligenti, la produzione da fonti rinnovabili e un monitoraggio costante delle performance.

Gli elementi alla base della strategia di gestione energetica:

- › **Sistema strutturato di raccolta e analisi dati energetici**, con registrazione mensile dei consumi, confronto con andamenti storici e previsioni di budget, per individuare tempestivamente eventuali scostamenti e pianificare azioni correttive.
- › **Database energetico centralizzato**, che consente interrogazioni su scala impiantistica e comparazioni tra diverse strutture per individuare quelle più performanti o critiche.
- › **Modello di calcolo interno dell'efficienza energetica**, utile per valutare le prestazioni degli edifici e orientare le scelte di intervento.

## 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.

| GRI 302-1   Energia consumata all'interno dell'organizzazione (in GJ)                | 2023             | 2024             |
|--|------------------|------------------|
| <b>Totale dei consumi di carburanti non rinnovabili</b>                              | <b>15.728,91</b> | <b>17.071,87</b> |
| Di cui da fonti stazionarie - Gas Naturale   | 15.448,10        | 16.485,89        |
| Di cui da fonti mobili - Benzina   | 26,12            | 177,77           |
| Di cui da fonti mobili - Diesel  | 254,68           | 408,21           |
| <b>Totale dell'energia elettrica acquistata e consumata da fonti non rinnovabili</b> | <b>23.200,44</b> | <b>23.868,58</b> |
| <b>Totale dell'energia elettrica autoprodotta e consumata</b>                        | <b>2.798,26</b>  | <b>2.925,67</b>  |
| Di cui autoprodotta da fonti rinnovabili (impianti fotovoltaici)                     | 2.798,26         | 2.925,67         |
| <b>Totale dell'energia consumata</b>   | <b>41.727,61</b> | <b>43.866,12</b> |
| <b>Totale dell'energia elettrica consumata</b>                                       | <b>25.998,70</b> | <b>26.794,24</b> |

| GRI 302-3   Intensità energetica               | u.m.         | 2023             | 2024             |
|--|--------------|------------------|------------------|
| <b>Totale dell'energia elettrica consumata</b> | GJ           | <b>25.998,70</b> | <b>26.794,24</b> |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni       | M€           | 34,28            | 33,35            |
| <b>Intensità Energetica</b>                    | <b>GJ/M€</b> | <b>758,55</b>    | <b>803,56</b>    |

I dati riportati evidenziano un **incremento complessivo dei consumi energetici** tra il 2023 e il 2024. Il totale dell'energia consumata passa da 41.727,61 GJ a 43.866,12 GJ, con un aumento pari a circa +5,1%. L'energia elettrica complessivamente consumata registra un incremento da 25.998,70 GJ a 26.794,24 GJ (+3,1%), riflettendo una crescita contenuta ma costante della domanda.

Un elemento positivo riguarda la **quota di energia autoprodotta e consumata da fonti rinnovabili** (impianti fotovoltaici), che **aumenta da 2.798,26 GJ a 2.925,67 GJ** (+4,6%). Pur rappresentando ancora una

porzione limitata del fabbisogno totale, questo dato conferma la validità degli investimenti effettuati in tecnologie per la produzione da fonti rinnovabili e l'efficacia delle politiche di transizione verso un mix energetico più sostenibile.



## 2.925,67 GJ

Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili

Il **consumo di carburanti non rinnovabili** cresce da 15.728,91 GJ a 17.071,87 GJ (+8,5%), incremento attribuibile in particolare all'aumento dell'uso di **benzina e diesel**. Questo fenomeno è in parte legato a maggiori **esigenze operative e logistiche**, che hanno comportato un utilizzo più intenso dei mezzi dell'organizzazione.

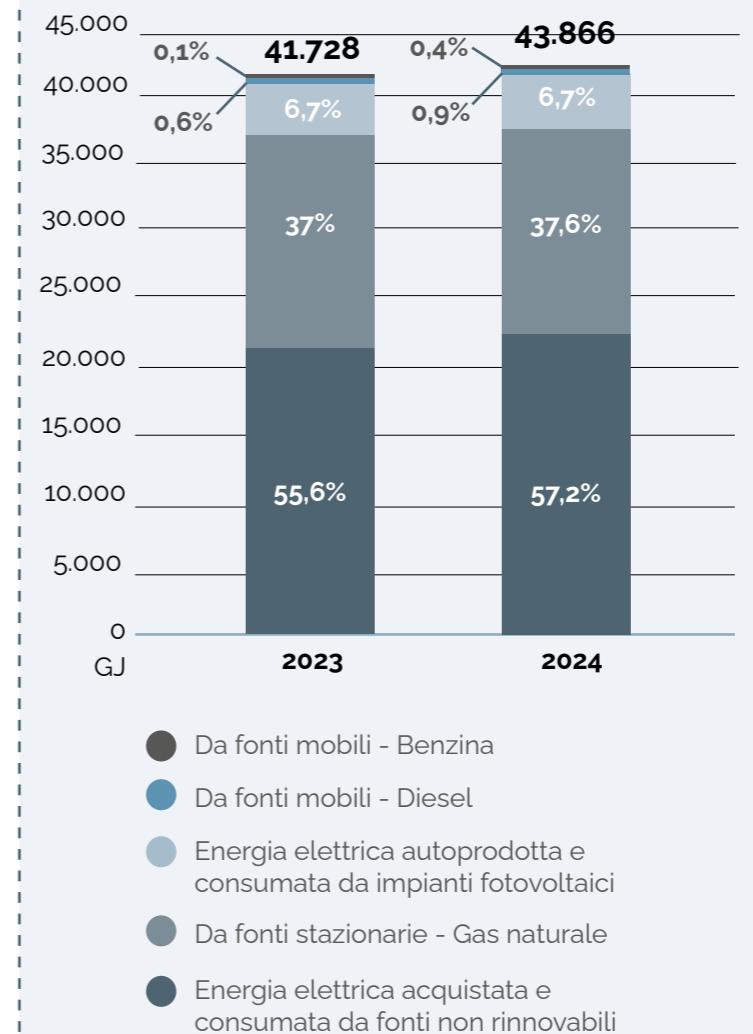
Al fine di misurare e monitorare in maniera precisa, completa e trasparente i dati riguardo i consumi e valutare l'efficienza dei processi interni, viene riportato anche l'indicatore relativo all'intensità energetica.



## 803,56 GJ/M€

Intensità energetica

### Consumi energetici



L'intensità energetica è il risultato del **rapporto tra i consumi energetici e il fatturato** registrati nel biennio 2023-2024. Questo calcolo permette di valutare la correlazione tra il dispendio di energia e la redditività del business della Fondazione. In particolare, nel corso del 2024 si registra un calo dei ricavi (-2,7%); tale contrazione, unita alla crescita dei consumi energetici, determina un incremento dell'indicatore di intensità energetica, che passa **da 758,55 a 803,56 GJ/M€**.

## Lo sapevi che..

Tra le tecnologie più avanzate attualmente in fase di implementazione presso le strutture di Bologna Alma Mater e Roma Pietralata, si distingue **Simon**, un sistema Building Energy Management System (BEMS) in cloud che integra **Intelligenza Artificiale e Internet of Things** per il controllo intelligente 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 vero e proprio **gemello digitale dell'edificio**, il sistema è in grado di monitorare in tempo reale i flussi energetici, analizzare i dati storici e previsionali, e regolare automaticamente i principali parametri ambientali, come **illuminazione e climatizzazione**, per garantire il miglior equilibrio tra comfort, efficienza e sostenibilità.

L'adozione di soluzioni come Simon riflette un cambiamento strutturale nel modo in cui viene gestita l'energia all'interno del patrimonio immobiliare, orientando il modello operativo verso una logica **predittiva, dinamica e data-driven**. Questo approccio consente una **significativa riduzione dei consumi** e delle emissioni associate, ed un **miglioramento tangibile della qualità dei servizi offerti agli studenti**, senza comprometterne il benessere.

«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, Head of Property e Facility Camplus

## Produzione di energia da fonti rinnovabili

Accanto alle azioni di efficienza, Fondazione CEUR investe nella produzione autonoma di energia da fonti rinnovabili, con l'obiettivo di rafforzare la propria resilienza energetica e contribuire alla transizione ecologica:

- Gli **impianti fotovoltaici** installati presso le strutture dell'organizzazione permettono di soddisfare parte del fabbisogno energetico con energia pulita.
- I sistemi di **cogenerazione** garantiscono una produzione combinata di elettricità e calore, migliorando ulteriormente il rendimento energetico complessivo.



## Infrastrutture per la transizione energetica: l'impianto fotovoltaico di Petilia Policastro a supporto della strategia ESG di Camplus

Durante il 2025 e nel quadro della propria strategia ambientale, Camplus, attraverso l'operato di Fondazione Camplus e Fondazione CEUR, ha avviato un'iniziativa di ampio respiro per rafforzare la gestione sostenibile dell'energia e contribuire attivamente al processo di transizione ecologica.

L'operazione, sviluppata in collaborazione con **Innovatec** e le sue società controllate, nasce dall'esigenza di incrementare la quota di energia da fonti rinnovabili e di contenere l'esposizione alla volatilità dei mercati energetici, in un contesto normativo e ambientale in rapida evoluzione.

### Origine e obiettivi del progetto fotovoltaico

Il progetto si inserisce in una traiettoria strategica mirata ad affrontare sfide ambientali e di approvvigionamento energetico, consolidando al contempo il profilo ESG dell'organizzazione. Attualmente, l'energia da fonti rinnovabili di Camplus rappresenta circa il 10% del fabbisogno energetico annuo. L'obiettivo dichiarato è quello di raggiungere una copertura pari al 60%, attraverso l'autoproduzione e l'acquisto di **Garanzie di Origine (GO) al 2027**.

Gli obiettivi strategici che guidano il progetto includono:

- › **Contenimento della volatilità dei costi energetici**, mediante l'adozione di un modello di approvvigionamento più stabile e prevedibile.
- › **Rafforzamento della performance ESG**, con particolare riferimento agli indicatori ambientali.
- › **Riduzione delle emissioni climalteranti**, grazie all'incremento dell'energia prodotta da fonti rinnovabili.

A tal fine, sono stati identificati 10 siti distribuiti sul territorio nazionale, selezionati per la loro **strategicità** e per il potenziale di efficientamento energetico. Il modello implementato prevede l'associazione di questi siti a un impianto fotovoltaico "virtualmente" collegato, situato in una posizione geografica diversa ma in grado di coprire una quota significativa del loro fabbisogno.

### Caratteristiche tecniche dell'Impianto

L'intervento prevede la realizzazione di un **impianto fotovoltaico da 4,61 MWp**, localizzato nel comune di **Petilia Policastro (KR)**, su un'area pianeggiante precedentemente destinata ad uso agricolo.



L'impianto sorge su una superficie complessiva di **56.491 m<sup>2</sup>** e presenta le seguenti specifiche tecniche:

- › **Moduli fotovoltaici bifacciali in silicio monocristallino** (Risen Hyper-ion), ciascuno con potenza di 0,690 kWp.
- › **6762 pannelli installati su strutture ad inseguimento mono-assiale (Alpha Tracker)**, in grado di ottimizzare l'irraggiamento solare seguendo il movimento est-ovest del sole.
- › **21 inverter trifase HUAWEI (modello SUN2000-330KTL-H1)**.
- › **Produzione energetica annua stimata in 8.644 MWh**, secondo simulazione PVsyst.

### Struttura operativa e attori coinvolti

I soggetti coinvolti nel progetto sono:

- › **Fondazione Camplus e Fondazione CEUR**, azioniste paritetiche della società veicolo Elios 6 S.r.l., che beneficia dell'energia prodotta per alimentare 10 siti distribuiti a livello nazionale.
- › **Elios 6 S.r.l.**, società veicolo titolare dei diritti di superficie trentennali e delle autorizzazioni necessarie (PAS e connessione TICA).
- › **Elios Power S.r.l.** (gruppo Innovatec), incaricata della progettazione, realizzazione e manutenzione dell'impianto in qualità di EPC contractor.
- › **Frisbi Società Benefit S.r.l.**, operatore indipendente per la gestione e vendita dell'energia prodotta. In qualità di shipper, garantisce la distribuzione dell'energia rinnovabile ai 10 siti tramite contratti dedicati.

Il modello contrattuale è stato testato su scenari storici di forte instabilità dei mercati (2020-2024), confermando la solidità finanziaria e la capacità di assicurare flussi di cassa sufficienti a sostenere il servizio del debito.

### Benefici ambientali e vantaggi strategici

L'operazione si configura come un tassello rilevante nella costruzione di un modello di approvvigionamento energetico più sostenibile, resiliente e competitivo. I benefici principali includono:

- › **Incremento della quota di energia rinnovabile**, dal 10% al 60% del consumo totale.
- › **Contributo alla decarbonizzazione**, mediante una consistente riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.
- › **Maggiore stabilità economica**, grazie alla prevedibilità dei costi energetici assicurata dai contratti a lungo termine.
- › **Flessibilità gestionale**, garantita dalla trasferibilità dei contratti di fornitura tra i siti coinvolti.

## Classificazione delle emissioni secondo il GHG Protocol

Le emissioni di gas a effetto serra vengono classificate in tre categorie, in conformità al GHG Protocol, standard di riferimento internazionale per la rendicontazione climatica:

- › **Scope 1 – Emissioni dirette:** derivano da fonti energetiche possedute o controllate direttamente da Fondazione CEUR, come impianti termici e veicoli propri. Si tratta di emissioni generate all'interno del perimetro operativo dell'organizzazione;
- › **Scope 2 – Emissioni indirette da energia acquistata:** riguardano le emissioni associate alla produzione dell'energia elettrica, termica o di raffrescamento acquistata e consumata. Pur essendo indirette, Fondazione CEUR può incidere significativamente su questo ambito attraverso interventi di efficientamento energetico, autoproduzione da fonti rinnovabili e scelta di fornitori di energia verde. La rendicontazione può seguire due approcci:
  - *Location-based*, che utilizza i fattori emissivi medi della rete nazionale.
  - *Market-based*, che applica i fattori emissivi specifici dichiarati dal fornitore.
- › **Scope 3 – Altre emissioni indirette:** includono tutte le emissioni generate lungo la catena del valore, a monte e a valle delle attività dell'organizzazione, su cui non vi è un controllo diretto ma che sono strettamente connesse alle sue operazioni (ad esempio, trasporti dei fornitori, viaggi di lavoro, ciclo di vita dei prodotti e servizi).

Nel 2024 Fondazione CEUR si è impegnata a calcolare le proprie emissioni di Scope 1 e 2. Come previsto dal Piano Strategico di Sostenibilità, è in programma l'**estensione progressiva del perimetro** di analisi alle emissioni di **Scope 3**, con l'obiettivo di predisporre un **Carbon Management Plan** volto alla riduzione complessiva delle emissioni di Scope 1, 2 e 3.

**L'impegno di Fondazione CEUR nella lotta al cambiamento climatico si concretizza anche attraverso un monitoraggio rigoroso e trasparente delle proprie emissioni di gas a effetto serra, in linea con gli standard internazionali di rendicontazione.**

La misurazione delle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) rappresenta uno strumento essenziale per valutare l'impatto ambientale delle attività operative e definire priorità di intervento nella prospettiva della progressiva decarbonizzazione.

Nel periodo 2023-2024, le emissioni complessive (Scope 1 + Scope 2, calcolate secondo l'approccio location-based) si riducono di circa -1,75%, passando da 6.985,02 tCO<sub>2</sub>eq a 6.862,80 tCO<sub>2</sub>eq. In particolare:

- › **Scope 1 – Emissioni dirette:** nel 2024 ammontano a 5.291,02 tCO<sub>2</sub>eq, costituendo la quota predominante del totale. Il principale contributo deriva dalle **emissioni fuggitive** (4.319,30 tCO<sub>2</sub>eq), originate prevalentemente dagli impianti di climatizzazione e refrigerazione, servizi fondamentali per il comfort e la funzionalità delle strutture residenziali. Tra il 2023 e 2024, le emissioni scope 1 registrano un lieve aumento di circa +1,6%, in linea con l'aumento dei consumi energetici di metano, benzina e diesel evidenziati nella sezione precedente.
- › **Scope 2 – Emissioni indirette:** passano da 1.777,11 tCO<sub>2</sub>eq nel 2023 a 1.571,78 tCO<sub>2</sub>eq nel 2024 (-11,5%). La riduzione è riconducibile in parte alla maggiore quota di energia autoprodotta da fonti rinnovabili e in parte a un miglioramento nell'efficienza dei consumi elettrici acquistati.

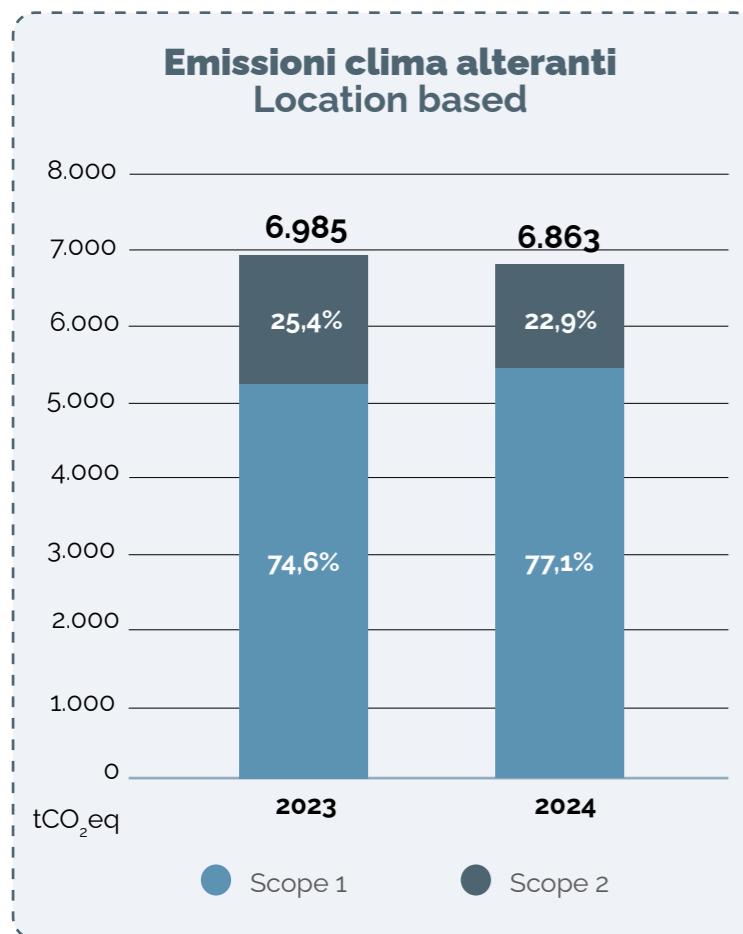
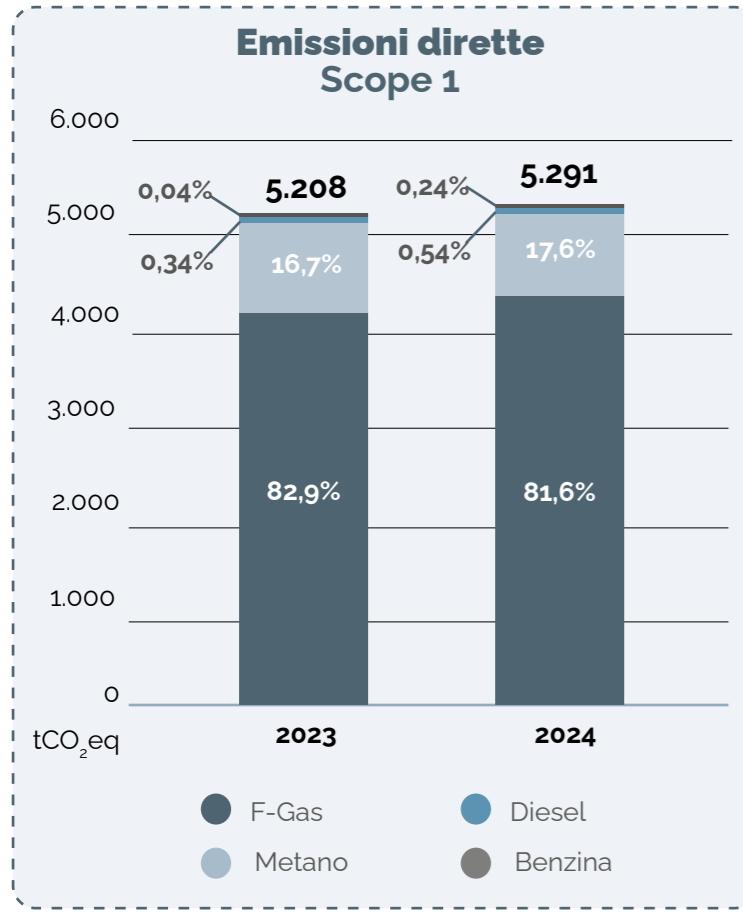


**-11,5%**

Riduzione emissioni indirette Scope 2

| GRI 305   Emissioni (in tCO <sub>2</sub> eq)     | 2023            | 2024            |
|--|-----------------|-----------------|
| <b>GRI 305-1   Emissioni dirette Scope 1</b>     |                 |                 |
| <b>Totale Scope 1</b>                            | <b>5.207,91</b> | <b>5.291,02</b> |
| Di cui da Metano                                 | 868,87          | 930,43          |
| Di cui da emissioni fuggitive                    | 4.319,30        | 4.319,30        |
| Di cui da fonti mobili (Benzina)                 | 1,87            | 12,64           |
| Di cui da fonti mobili (Diesel)                  | 17,87           | 28,65           |
| <b>GRI 305-2   Emissioni indirette Scope 2</b>   |                 |                 |
| <b>Totale Scope 2</b>                            | <b>1.777,11</b> | <b>1.571,78</b> |
| Da energia elettrica acquistata – location based | 1.777,11        | 1.571,78        |
| <b>Totale Scope 1 + Scope 2 (location based)</b> | <b>6.985,02</b> | <b>6.862,80</b> |

| GRI 305-5   Intensità emissiva                   | u.m.                | 2023            | 2024            |
|--|---------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Totale Scope 1 + Scope 2 (location based)</b> | tCO <sub>2</sub> eq | <b>6.985,02</b> | <b>6.862,80</b> |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni         | M€                  | 34,28           | 33,35           |
| <b>Intensità emissiva</b>                        | GJ/M€               | <b>203,83</b>   | <b>205,76</b>   |



## 5.2 Monitoraggio dei consumi idrici

### L'impegno di Fondazione CEUR per una gestione idrica responsabile e sostenibile.

L'acqua è un bene comune imprescindibile, la cui gestione sostenibile rappresenta una sfida cruciale per l'Italia: il nostro Paese detiene uno dei più elevati consumi pro-capite in Europa — circa **215 litri al giorno per abitante<sup>1</sup>** — e il sistema infrastrutturale mostra criticità importanti, con perdite della rete di distribuzione medie superiori al 40%. In questo contesto, la tutela della risorsa e la razionalizzazione dei consumi diventano obiettivi strategici per la sostenibilità, la gestione pubblica responsabile e l'efficienza collettiva.

In coerenza con tali esigenze, Fondazione CEUR ha introdotto un modello di gestione idrica rigoroso e orientato al risparmio. L'acqua, fornita esclusivamente da acquedotti pubblici di alta qualità, viene utilizzata in modo responsabile e interamente restituita al ciclo urbano attraverso la rete fognaria, garantendo quindi il rispetto degli standard di sicurezza ambientale e sanitaria.

Il sistema di gestione idrica si basa su un **monitoraggio mensile dei consumi** in tutte le strutture, con raccolta e registrazione sistematica dei dati, analisi puntuale e confronto rispetto a medie storiche e

previsioni di budget.

Questo approccio consente di identificare eventuali anomalie o picchi di utilizzo e di attivare interventi correttivi mirati. In caso di criticità, i referenti tecnici avviano rapidamente azioni di efficientamento, anche con il supporto di tecnologie innovative.

Tra le misure adottate per la riduzione proattiva dei consumi figurano:

- › installazione di **dispositivi per il risparmio idrico** e riduzione della portata di erogazione su rubinetti e docce;
- › realizzazione di un **progetto di estensione di dispositivi a basso consumo** nelle strutture con performance idriche meno efficienti;
- › utilizzo di **sistemi di monitoraggio con intelligenza artificiale** in alcune sedi, in grado di bilanciare i flussi di acqua calda e fredda in base alla domanda delle diverse aree, ottimizzando contemporaneamente consumi idrici ed energetici.

<sup>1</sup> Fonte: Istat, "Le Statistiche dell'Istat sull'Acqua | Anni 2020-2024", 21 marzo 2025.

<sup>2</sup> Fonte: Istat, "Le Statistiche dell'Istat sull'Acqua | Anni 2020-2024", 21 marzo 2025.

| GRI 303   Acqua e scarichi idrici    | u.m. | 2023       | 2024       |
|--------------------------------------|------|------------|------------|
| <b>303-3   Prelievo Idrico</b>       |      |            |            |
| Acqua da acquedotto (acqua potabile) | mc   | 131.662,00 | 127.190,00 |
| <b>303-4   Scarico Idrico</b>        |      |            |            |
| Acqua da acquedotto (acqua potabile) | mc   | 131.662,00 | 127.190,00 |
| <b>303-5   Consumo Idrico</b>        |      |            |            |
| Consumo totale di acqua              | mc   | -          | -          |

In base alla metodologia di rendicontazione definita dagli Standard GRI 303, il **consumo idrico netto** corrisponde alla differenza tra i volumi prelevati e quelli restituiti all'ambiente o al sistema pubblico.

I dati riportati nella tabella evidenziano che, in entrambi gli anni di riferimento, i **volumi di acqua prelevati coincidono con quelli scaricati**, a conferma della specificità dell'attività residenziale della Fondazione. L'acqua viene destinata esclusivamente ad **usì igienico-sanitari e domestici** legati alla vita degli studenti ospitati (ad esempio docce, lavandini, cucine, lavatrici) e, una volta utilizzata, viene interamente convogliata nella rete fognaria urbana, senza essere incorporata in prodotti o subire trasformazioni.

La lieve contrazione dei consumi registrata tra il 2023 e il 2024 è principalmente attribuibile alla riduzione del numero di immobili gestiti direttamente dalla Fondazione.



# Oltre i confini della Fondazione: il legame con la comunità locale



Fondazione CEUR considera la relazione con il territorio un pilastro fondamentale della propria missione educativa e del proprio modello di ospitalità.

L'approccio si fonda sull'idea che lo sviluppo degli studenti e delle comunità locali siano due dimensioni strettamente interconnesse: un ambiente accogliente, inclusivo e culturalmente stimolante favorisce il benessere e la crescita personale degli ospiti e, al contempo, arricchisce il tessuto sociale ed economico dei luoghi in cui le residenze sono presenti.

La gestione strategica delle relazioni con il territorio è affidata alla **Direzione Centrale e Relazioni Istituzionali**, che opera in costante dialogo con le direzioni territoriali e i Resident Manager di ciascuna struttura. Queste figure rivestono un ruolo chiave nel facilitare la comunicazione con università, amministrazioni comunali, diocesi, associazioni culturali e realtà del terzo settore, promuovendo progetti condivisi e iniziative aperte alla cittadinanza.

## 6.1 Iniziative sul territorio e impegno sociale

### L'attenzione di Fondazione CEUR alla valorizzazione del contesto sociale, culturale ed economico locale.

L'impegno della Fondazione si articola in una pluralità di ambiti di intervento, volti a rafforzare il legame con i territori e ad amplificare l'impatto sociale della propria presenza:

#### > Coinvolgimento delle istituzioni locali sin dalla fase progettuale:

Ogni nuova struttura viene sviluppata in dialogo con università, amministrazioni comunali, diocesi e quartieri, per garantire un inserimento armonico nel contesto urbano. Questo approccio consente di realizzare spazi che rispondono ai bisogni del territorio e degli studenti, creando punti di riferimento per la comunità accademica e cittadina.

#### > Collaborazione con il terzo settore, realtà educative e culturali:

Nel corso del 2024 sono stati organizzati eventi e progetti culturali aperti alla cittadinanza in città come Bologna, Roma e Torino, in collaborazione con università, enti locali, fondazioni culturali e associazioni. Queste iniziative hanno favorito il dialogo tra studenti e comunità, trasformando i Collegi di Merito in centri di scambio culturale.

#### > Rigenerazione urbana attraverso il recupero di edifici esistenti:

Un esempio emblematico è il Camplus Palermo Normanni, sorto nel quartiere storico dell'Albergheria, dove il recupero di un edificio ha contribuito a un processo di rigenerazione sociale e urbana. Questo intervento ha restituito alla città un patrimonio architettonico valorizzato e funzionale.

#### > Sostegno al diritto allo studio:

In collaborazione con enti pubblici come INPS e associazioni private come "Insieme per l'oncologia e l'emato-oncologia Alta Valtellina ONLUS", la Fondazione stanzia **borse di studio e posti letto a tariffa agevolata** per studenti meritevoli o in difficoltà economica. È stato inoltre ampliato il numero di alloggi destinati agli Enti per il Diritto allo Studio (DSU), garantendo soluzioni accessibili anche a giovani con minori possibilità economiche.

#### > Inclusione culturale e integrazione internazionale:

Attraverso partnership con istituzioni estere e programmi di mobilità, Camplus accoglie ogni anno oltre **1.000 studenti internazionali**, favorendo l'incontro e lo scambio con i coetanei italiani. Le attività di tutoraggio, i momenti di socializzazione e i progetti interculturali rafforzano la coesione tra gli ospiti delle residenze.

#### > Housing sociale:

In diverse città sono attivi programmi abitativi a canone calmierato, destinati a studenti internazionali o fuori sede in difficoltà economica, contribuendo a rendere l'accesso all'istruzione superiore più equo.

#### > Collaborazioni con le scuole superiori:

Sono stati avviati percorsi di orientamento negli istituti scolastici, con visite alle residenze e attività di scambio tra studenti universitari e alunni delle scuole secondarie di secondo grado, con l'obiettivo di facilitare la transizione verso il mondo accademico.

#### > Iniziative educative in collaborazione con diocesi e realtà del terzo settore:

In quartieri a rischio di marginalità sono stati organizzati percorsi di formazione al volontariato e momenti di tutoraggio tra pari, favorendo l'impegno sociale degli studenti.

#### > Sostegno ai giovani talenti sportivi:

Dal 2009, realtà come il **Bologna Football Club** e la **Fortitudo** hanno scelto Camplus per ospitare delle proprie squadre giovanili. Le residenze dedicate offrono un'ospitalità "all inclusive" che combina il supporto scolastico con la preparazione sportiva, creando ambienti sicuri e stimolanti per conciliare studio e allenamento.

Per consolidare e ampliare il proprio impatto, Fondazione Ceur ha definito **obiettivi volontari** volti a misurare l'efficacia delle proprie azioni sociali e a promuovere un miglioramento continuo. Tra questi:

- **Incrementare le collaborazioni formali** con enti locali, università, fondazioni e soggetti del terzo settore.
- **Aumentare il numero di iniziative** culturali, educative e sociali aperte al pubblico.
- **Ampliare l'offerta di posti letto** a tariffa calmierata e di borse di studio.
- **Estendere la rete di istituti scolastici** coinvolti nei progetti di orientamento.

Il monitoraggio dell'avanzamento rispetto a questi target è affidato alla Direzione Centrale e alle sedi territoriali, che raccolgono e valutano annualmente i risultati, aggiornando gli obiettivi in base all'evoluzione del contesto e delle relazioni locali.

## Impatti concreti sul territorio e la comunità

**L'impegno della Fondazione CEUR e del network Camplus si traduce ogni anno in risultati concreti, percepibili nei territori e nelle vite delle persone coinvolte.**

Le iniziative messe in campo contribuiscono a **rafforzare il tessuto sociale e culturale** delle città, generando occasioni di incontro e crescita condivisa. Gli eventi aperti alla cittadinanza, i progetti educativi con scuole e università, le collaborazioni con fondazioni e realtà del terzo settore hanno dato vita a una rete di relazioni solide, capaci di promuovere valori come il **dialogo interculturale, la solidarietà e la partecipazione attiva**.

Il lavoro della Fondazione incide anche sul **paesaggio urbano**. Interventi di valorizzazione e rigenerazione dimostrano come sia possibile restituire nuova vita a edifici esistenti, trasformandoli in luoghi accoglienti e funzionali.

Questi progetti non solo migliorano il volto delle città, ma contribuiscono a rivitalizzare quartieri e comunità, rendendoli più vivibili e inclusivi.

## Visita alle istituzioni – Democrazia dal vivo

Un gruppo di studenti dei corsi di Giurisprudenza e Scienze Politiche ha preso parte, nell'ambito della scuola di politica promossa dalla **Fondazione Costruiamo il Futuro**, a un'intensa visita di studio presso il **Senato della Repubblica**.

L'esperienza è iniziata con un incontro introduttivo nella biblioteca del Camplus Pietralata, dove Luca Maggi, responsabile Area Cultura, Formazione e Ricerca della Fondazione, e Antonella Messina, collaboratrice parlamentare, hanno stimolato il pensiero critico dei partecipanti, preparandoli al contesto istituzionale che avrebbero esplorato.

Il giorno successivo gli studenti hanno preso parte alla visita vera e propria al Senato. La visita ha offerto l'opportunità di percorrere i corridoi di **Palazzo Madama**, accompagnati da una guida, entrando in contatto diretto con il cuore delle dinamiche legislative italiane. Successivamente, gli studenti hanno preso parte a un dialogo intitolato "**Istituzioni che cambiano per l'Italia di domani**", confrontandosi con autorevoli esponenti del mondo accademico e istituzionale, tra cui docenti universitari, dirigenti della Camera dei Deputati e rappresentanti ministeriali. La giornata si è conclusa con una riflessione del Presidente della Fondazione, che ha invitato i giovani a proseguire nel loro **impegno di partecipazione civica**.

L'iniziativa ha permesso agli studenti di vivere concretamente i meccanismi della vita parlamentare e di approfondire la **conoscenza delle istituzioni democratiche**. L'esperienza diretta, unita al confronto con professionisti ed esperti, ha rafforzato la loro **consapevolezza civica** e alimentato l'ispirazione verso un futuro di impegno politico e sociale.

Fonte: Articolo a cura di Andrea Valiante, alumno del Camplus Pietralata di Roma.



## Viaggio studio in Nord Europa - Alla scoperta di nuove prospettive

**"Scoprire la Svezia e la Danimarca attraverso un viaggio studio è un'esperienza affascinante e ricca di stimoli culturali e educativi"**

*Paola Cosentino, studentessa del Camplus Firenze.*

Fondazione CEUR ha promosso un viaggio studio in **Svezia e Danimarca** per offrire agli studenti un'esperienza culturale e formativa oltre i confini nazionali. L'iniziativa ha favorito l'immersione nella storia e nella vita contemporanea dei Paesi nordici, permettendo ai partecipanti di incontrare tre giovani italiani che hanno scelto di costruire un futuro proprio in Svezia.

Il programma ha previsto tappe significative: una cena iniziale per favorire l'aggregazione, un breve ma intenso soggiorno tra Copenaghen e Malmö, città riconosciuta per la sua sostenibilità e vivibilità urbana. A Lund, accompagnati da una docente dell'Università, gli studenti hanno visitato il celebre Duomo e sperimentato il sistema educativo svedese in una scuola elementare locale. La tappa finale a Copenaghen ha incluso un confronto con la sede dell'ONU dedicata allo sviluppo del talento, offrendo una visione internazionale tangibile e stimolante.

Grazie a quest'esperienza, gli studenti hanno potuto vivere da vicino ambienti europei dinamici e sostenibili, esplorando un contesto a misura d'uomo, caratterizzato dall'uso della bicicletta e da una cultura urbana attenta all'ambiente.

L'iniziativa ha offerto inoltre un valore aggiunto significativo: ha stimolato l'apertura interculturale, incoraggiato la costruzione di reti personali e professionali internazionali e ha reso tangibile l'esperienza di vita e studio all'estero, alimentando aspirazioni formative e progetti futuri oltre i confini nazionali.

Fonte: Articolo a cura di Paola Cosentino, studentessa del Camplus Firenze.

Un altro aspetto fondamentale è l'attenzione verso l'**inclusione sociale e il diritto allo studio**. Le borse di studio, le tariffe calmierate e i programmi di housing sociale consentono anche a chi dispone di risorse limitate di accedere all'istruzione universitaria, riducendo le disuguaglianze e ampliando le opportunità di crescita personale e professionale.

Allo stesso tempo, l'accoglienza di studenti internazionali e la promozione di progetti interculturali rafforzano il senso di comunità

e l'arricchimento reciproco tra culture diverse.

Infine, l'attività di Camplus produce un impatto economico positivo sulle città che ospitano i Collegi di Merito e le Residenze. La gestione quotidiana degli spazi, l'organizzazione degli eventi e il coinvolgimento di fornitori e professionisti locali generano occupazione e favoriscono lo sviluppo dell'indotto, contribuendo così al benessere complessivo del territorio.

## EY Digital Factory – Sushi Business Game

### Innovazione in gioco.

Un gruppo di studenti, coordinati dall'**Economics Club** di Fondazione CEUR, ha partecipato a un'esperienza immersiva presso la **EY Digital Factory** a Flero, dedicata all'apprendimento esperienziale della trasformazione digitale e della consulenza aziendale. L'accoglienza da parte del team EY, con l'invito a mettersi in gioco e "avere fame" di opportunità e crescita, ha subito trasmesso spirito di intraprendenza e motivazione.

L'esperienza si è articolata in visite e attività pratiche in un ambiente pensato per integrare tecnologie avanzate. Gli studenti hanno potuto osservare, in una fabbrica in miniatura, un carrello AGV (Automated Guided Vehicle), esplorare l'uso della manutenzione predittiva e acquisire familiarità con il concetto di **OEE** (Overall Equipment Effectiveness), valutando disponibilità, efficienza e qualità della produzione.

Inoltre, si è affrontata una sfida di ottimizzazione delle attività di un ristorante di sushi, dove i partecipanti hanno sperimentato come la digitalizzazione delle risorse possa accrescere la strategia operativa, puntando a ridurre tempi e costi, migliorare i KPI e massimizzare la customer experience.

Questa esperienza ha permesso agli studenti di comprendere in modo concreto come l'innovazione tecnologica, se accompagnata da una visione strategica, possa diventare un potente volano per l'efficienza aziendale. Il contesto simulativo e l'interazione diretta con professionisti del settore hanno stimolato la capacità di analisi, problem-solving e consapevolezza del ruolo crescente che la consulenza digitale svolge nel mondo del lavoro.

Fonte: Articolo a cura di Sabrina Stortini, Studentessa del Camplus Lambrate di Milano.



# Annex

Fondazione CEUR ha riportato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, con riferimento agli Standard GRI 2021.

# GRI Content Index



| GRI                                 | SPECIFICA DELL'INDICATORE  | PARAGRAFO   | NOTE E OMISSIONI  |
|-------------------------------------|--|---|---|
| <b>GRI 1 - Foundation 2021</b>      |  |   |   |
| <b>GRI 2 - Informativa Generale</b> |  |   |   |
| 2-1                                 | Dettagli dell'organizzazione   | 1. Fondazione CEUR: le origini del nostro impegno   |   |
| 2-2                                 | Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione                         | Nota metodologica   |   |
| 2-3                                 | Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti   | Nota metodologica   |   |
| 2-5                                 | Assurance esterna  |   | <i>Il presente bilancio non è sottoposto ad assurance esterna</i> |
| 2-6                                 | Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali                                 | 1. Fondazione CEUR: le origini del nostro impegno<br>3.5 Selezione e monitoraggio dei fornitori |   |
| 2-7                                 | Dipendenti   | 5.1 Il nostro team: competenza e passione in azione   |   |
| 2-8                                 | Lavoratori non dipendenti  | 5.1 Il nostro team: competenza e passione in azione   |   |
| 2-9                                 | Struttura e composizione della governance  | 3.1 Struttura, competenze e responsabilità  |   |
| 2-14                                | Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità                      | 3.1 Struttura di governance aziendale   |   |
| 2-23                                | Impegni politici   | 3.1 Struttura di governance aziendale   |   |
| 2-25                                | Processi volti a rimediare agli impatti negativi   | 3.2 Etica, Integrità e Trasparenza nel Modello di Gestione                                      |   |
| 2-26                                | Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni sulla condotta aziendale | 3.2 Etica, Integrità e Trasparenza nel Modello di Gestione                                      |   |
| 2-27                                | Conformità a leggi e regolamenti   | 3.2 Etica, Integrità e Trasparenza nel Modello di Gestione                                      |   |
| 2-28                                | Adesione ad associazioni   | 2.1 Stakeholder Engagemenmt: voci che contano   |   |
| 2-29                                | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder  | 2.1 Stakeholder Engagemenmt: voci che contano   |   |
| 2-30                                | Accordi di contrattazione collettiva   | 5.1 Il nostro team: competenza e passione in azione   |   |

| GRI  | SPECIFICA DELL'INDICATORE                           | PARAGRAFO  | NOTE E OMISSIONI   |
|--|---|--|--|
| <b>GRI 3 - TEMI MATERIALI</b>                        |   |  |  |
| 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   |  |
| <b>PERFORMANCE ECONOMICA</b>                         |   |  |  |
| 3-3  | Management del tema materiale                       | 3.3 Performance economica e Sostenibilità finanziaria  |  |
| <b>PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO</b>                |   |  |  |
| 3-3  | Management del tema materiale                       | 3.5 Selezione e monitoraggio dei fornitori   |  |
| <b>ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS</b>                 |   |  |  |
| 3-3  | Management del tema materiale                       | 3.2 Etica, Integrità e Trasparenza nel Modello di Gestione   |  |
| <b>GRI 205 - ANTICORRUZIONE (2016)</b>               |   |  |  |
| 205-3  | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | 3.2 Etica, Integrità e Trasparenza nel Modello di Gestione   | <i>Non si sono verificati episodi di corruzione nell'anno di rendicontazione</i> |
| <b>PREVENZIONE DI COMPORTAMENTI ANTI-COMPETITIVI</b> |   |  |  |
| 3-3  | Management del tema materiale                       | 3.2 Etica, Integrità e Trasparenza nel Modello di Gestione   |  |
| <b>GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA FISCALE</b>       |   |  |  |
| 3-3  | Management del tema materiale                       | 3.3 Performance economica e Sostenibilità finanziaria  |  |
| <b>ENERGIA</b>                                       |   |  |  |
| 3-3  | Management del tema materiale                       | 5. Responsabilità ambientale: azioni che contano   5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento |  |
| <b>GRI 302 - ENERGIA (2021)</b>                      |   |  |  |
| 302-1  | Consumo di energia interno all'organizzazione       | 5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento  |  |
| 302-3  | Intensità energetica                                | 5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento  |  |

| GRI  | SPECIFICA DELL'INDICATORE  | PARAGRAFO   | NOTE E OMISSIONI |
|--|--|---|------------------|
| <b>EMISSIONI</b>   |  |   |                  |
| 3-3  | Management del tema materiale  | 5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento |                  |
| <b>GRI 305 - EMISSIONI (2021)</b>                            |  |   |                  |
| 305-1  | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)                         | 5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento |                  |
| 305-2  | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | 5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento |                  |
| 305-4  | Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)                           | 5.1 Energia e innovazione: strategie di efficientamento |                  |
| <b>VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI</b>                  |  |   |                  |
| 3-3  | Management del tema materiale  | 3.5 Selezione e monitoraggio dei fornitori              |                  |
| <b>GRI 308 - VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI (2021)</b> |  |   |                  |
| 308-1  | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali           | 3.5 Selezione e monitoraggio dei fornitori              |                  |
| <b>POLITICHE PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b>         |  |   |                  |
| 3-3  | Management del tema materiale  | 4. Il valore delle persone                              |                  |
| <b>GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI</b>                  |  |   |                  |
| 3-3  | Management del tema materiale  | 4.1 Il nostro team: competenza e passione in azione     |                  |
| <b>TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO</b>      |  |   |                  |
| 3-3  | Management del tema materiale  | 4.4 Benessere, salute e sicurezza sul lavoro            |                  |
| <b>GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2021)</b>        |  |   |                  |
| 403-5  | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro                    | 4.4 Benessere, salute e sicurezza sul lavoro            |                  |
| 403-6  | Promozione della salute dei lavoratori   | 4.4 Benessere, salute e sicurezza sul lavoro            |                  |
| 403-9  | Infortuni sul lavoro   | 4.4 Benessere, salute e sicurezza sul lavoro            |                  |
| 403-10   | Malattia professionale   | 4.4 Benessere, salute e sicurezza sul lavoro            |                  |

| GRI  | SPECIFICA DELL'INDICATORE   | PARAGRAFO   | NOTE E OMISSIONI   |
|--|---|---|--|
| <b>FORMAZIONE E ISTRUZIONE DEL PERSONALE</b>         |   |   |  |
| 3-3  | Management del tema materiale   | 4.3 Formazione e sviluppo continuo  |  |
| <b>GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2021)</b>      |   |   |  |
| 404-1  | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente                               | 4.3 Formazione e sviluppo continuo  |  |
| <b>INCLUSIONE, DIVERSITÀ E NON DISCRIMINAZIONE</b>   |   |   |  |
| 3-3  | Management del tema materiale   | 4.2 Diversità, inclusione e pari opportunità  |  |
| <b>GRI 405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2021)</b> |   |   |  |
| 405-1  | Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti                                 | 3.1 Struttura, Competenze e Responsabilità   4.2 Diversità, inclusione e pari opportunità |  |
| <b>GRI 406 - NON DISCRIMINAZIONE (2021)</b>          |   |   |  |
| 406-1  | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate                                 | 4.2 Diversità, inclusione e pari opportunità  | Non si sono verificati episodi di discriminazione nell'anno di rendicontazione |
| <b>VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI</b>             |   |   |  |
| 3-3  | Management del tema materiale   | 3.5 Selezione e monitoraggio dei fornitori  |  |
| <b>GRI 414 - VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI</b>   |   |   |  |
| 414-1  | Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali                  | 3.5 Selezione e monitoraggio dei fornitori  |  |
| <b>TUTELA DELLA PRIVACY DEI CLIENTI</b>              |   |   |  |
| 3-3  | Management del tema materiale   | 3.4 Privacy e tutela dei dati personali   |  |
| <b>GRI 418 - PRIVACY DEI CLIENTI (2021)</b>          |   |   |  |
| 418-1  | Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati | 3.4 Privacy e tutela dei dati personali   |  |

REDATTO CON IL SUPPORTO  
METODOLOGICO DI





Fondazione CEUR

<https://ceur.it/>  
info@fondazione.ceur.it