



F ————— SC



**Fondazione
Collegio
San Carlo**

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITA'
2024**

HIGHLIGHTS 2024



Riqualificazione energetica del 2023 ha migliorato la classe dell'edificio da G a F, riducendo i consumi del **36%**



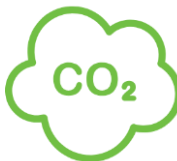
Dal 2024 viene utilizzata **solo energia elettrica da fonti rinnovabili**, consumi in linea con quelli dell'anno precedente **+2,45%**



Il **consumo di gas** è aumentato del **+15,44%** causa inverno più rigido



Il **consumo idrico** è rimasto stabile, con un lieve incremento del **+4,66%**



Le **emissioni di CO₂** mostrano un **leggero aumento**, passando da 173,6 tonnellate nel 2023 a 200,4 nel 2024



La Fondazione si impegna nella **raccolta differenziata**, con un centro dedicato e contenitori presenti in tutte le aree comuni

HIGHLIGHTS 2024



- ➔ Gestione responsabile e proattiva della salute e sicurezza sul lavoro grazie al Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza ISO 45001.
- ➔ Impegno concreto per l'equità e l'inclusione, grazie al Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato secondo la UNI/PdR 125.



17 dipendenti



47% donne

53% uomini



71% a tempo indeterminato

6% tirocinanti

24% collaboratori coordinati e continuativi



35 ore annue di formazione per le donne
18 ore annue di formazione per gli uomini



Welfare aziendale e premialità

- ➔ Servizio mensa
- ➔ Credito 1000€ per ciascun dipendente
- ➔ Smart working



Benessere organizzativo

Miglioramenti maggiormente significativi rispetto al 2023:

- ➔ Senso di appartenenza
- ➔ Equità dell'amministrazione
- ➔ Immagine dell'amministrazione

HIGHLIGHTS 2024



Consiglio di Amministrazione

eletti da enti pubblici
(MIUR,
Comune,
Provincia,
Arcivescovo)



6 membri

50% donne

senza compenso

Governance

**Collegio dei Revisori
dei Conti**
3 membri effettivi e
1 supplente



Direttore Generale
introdotto nello
statuto aggiornato
nel 2024

Organismo di vigilanza

Struttura organizzativa



• **Comitato Scientifico** 15 membri, 40% donne

• **Coordinatori Scientifici**

Etica e compliance



- Modello di Organizzazione e Gestione 231
- Codice Etico
- Whistleblowing
- Adesione al Regolamento UE 2016/679 (GDPR)



HIGHLIGHTS 2024

Servizi

Collegio



13 corsi
per **9.975 ore**

126 studenti
di cui **7 internazionali**

7 eventi co-organizzati:

- TEDxModena
- Learning More Festival
- Motor Valley Fest
(con la partecipazione di 54 studenti)

- TED Women,
- Festival della Migrazione,
- Smart Life Festival
- DIG – Festival del Giornalismo investigativo.

Centro culturale



progetto FilosoFare
con **51 laboratori** e
1.380 presenze fisiche

10 conferenze pubbliche
con **520 presenze** fisiche e
559 presenze online

Biblioteca



7.133 ingressi

285 nuove iscrizioni

218 giorni di apertura

437 richieste evase

HIGHLIGHTS 2024

Performance economica



Valore Aggiunto 1.473.565 €
EBITDA 488.978 €
EBIT 118.368 €



Patrimonio solido con
immobili storici.



Sostenibilità finanziaria
confermata da solida gestione
e **liquidità in crescita.**

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	10
NOTA METODOLOGICA	12
1. IDENTITA' DELLA FONDAZIONE	16
a. Il ritratto della Fondazione	18
b. La storia della Fondazione	20
c. Missione, Visione e obiettivi di sviluppo sostenibile	24
d. I valori fondativi e il codice etico	26
e. La politica per la qualità, la sicurezza, le pari opportunità e la sostenibilità	28
f. I servizi	30
2. IL SISTEMA DI GOVERNO E GLI ORGANI SOCIALI	32
a. Assetto istituzionale e di governance	34
b. Struttura organizzativa e organigramma	37
3. L'ANALISI DEGLI STAKEHOLDER E LA MATRICE DI MATERIALITA'	42
a. Identificazione degli stakeholder	45
b. Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	46
c. Matrice di materialità	48

4. SOSTENIBILITA' SOCIALE	50
a. Le persone	52
b. Benessere organizzativo dei dipendenti	54
c. Ambito culturale	65

5. SOSTENIBILITA' ECONOMICA	70
a. Performance economica: i principali risultati economici	72

6. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	76
a. Politiche per l'ambiente	78
b. Gestione dei consumi ed emissioni	79
c. Gestione consapevole dei rifiuti	81

INDICE DEI CONTENUTI GRI e ESRS	82
--	-----------

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Ogni anno il Bilancio di Sostenibilità rappresenta per noi non un punto di arrivo, ma un'occasione di rinnovata consapevolezza. Raccontare chi siamo attraverso le scelte che compiamo significa, ancora una volta, riconoscere che i valori non vivono nei principi astratti, ma si misurano nella pratica quotidiana, nelle relazioni costruite, nelle decisioni più semplici come in quelle più complesse.

Nel corso del 2024, ci siamo confrontati con nuove sfide e nuove domande. Alcune riguardano direttamente il nostro tempo – l'instabilità geopolitica, l'accelerazione tecnologica, le trasformazioni nel mondo dell'educazione e della cultura – altre sono antiche ma si ripresentano con volti diversi: come garantire giustizia, come includere, come ascoltare. La Fondazione Collegio San Carlo ha scelto di affrontarle partendo da ciò che conosce meglio: il valore della riflessione, della formazione, del confronto tra saperi, culture e generazioni.

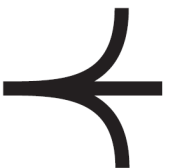
Non abbiamo mai inteso la sostenibilità come un esercizio di rendicontazione fine a sé stesso, né come un'etichetta da applicare a posteriori. Al contrario, continuiamo a viverla come un principio guida che attraversa ogni dimensione del nostro lavoro: dalla progettazione educativa all'impegno sociale, dalla valorizzazione delle persone alla cura degli spazi che abitiamo. Per noi, fare sostenibilità significa anche prendersi il tempo per comprendere, per approfondire, per costruire legami solidi con il territorio e con le comunità che ci circondano.

Nel 2024 abbiamo consolidato percorsi già avviati e avviato nuove sperimentazioni. In ognuna di esse, resta centrale la volontà di mettere al centro la dignità delle persone, di promuovere pari opportunità e di generare impatti che durino oltre il breve periodo. In questo senso, l'approccio interdisciplinare, che da sempre caratterizza la nostra storia, si conferma anche quest'anno come uno strumento prezioso per leggere la complessità senza semplificarla.

Le azioni raccontate in questo bilancio sono il frutto di un lavoro corale, che coinvolge con passione e responsabilità tutti coloro che operano all'interno della Fondazione.

In un momento storico in cui è facile cedere alla fretta o alla frammentazione, la nostra sfida continua a essere quella di coltivare visioni lunghe, capaci di unire profondità e concretezza. A questo serve anche il Bilancio di Sostenibilità: a fermarsi, osservare, raccontare, interrogarsi. Ma soprattutto, a fare spazio a un dialogo aperto, in cui ogni stakeholder possa sentirsi parte attiva di un cammino condiviso.

Grazie per accompagnarci anche quest'anno.



NOTA METODOLOGICA



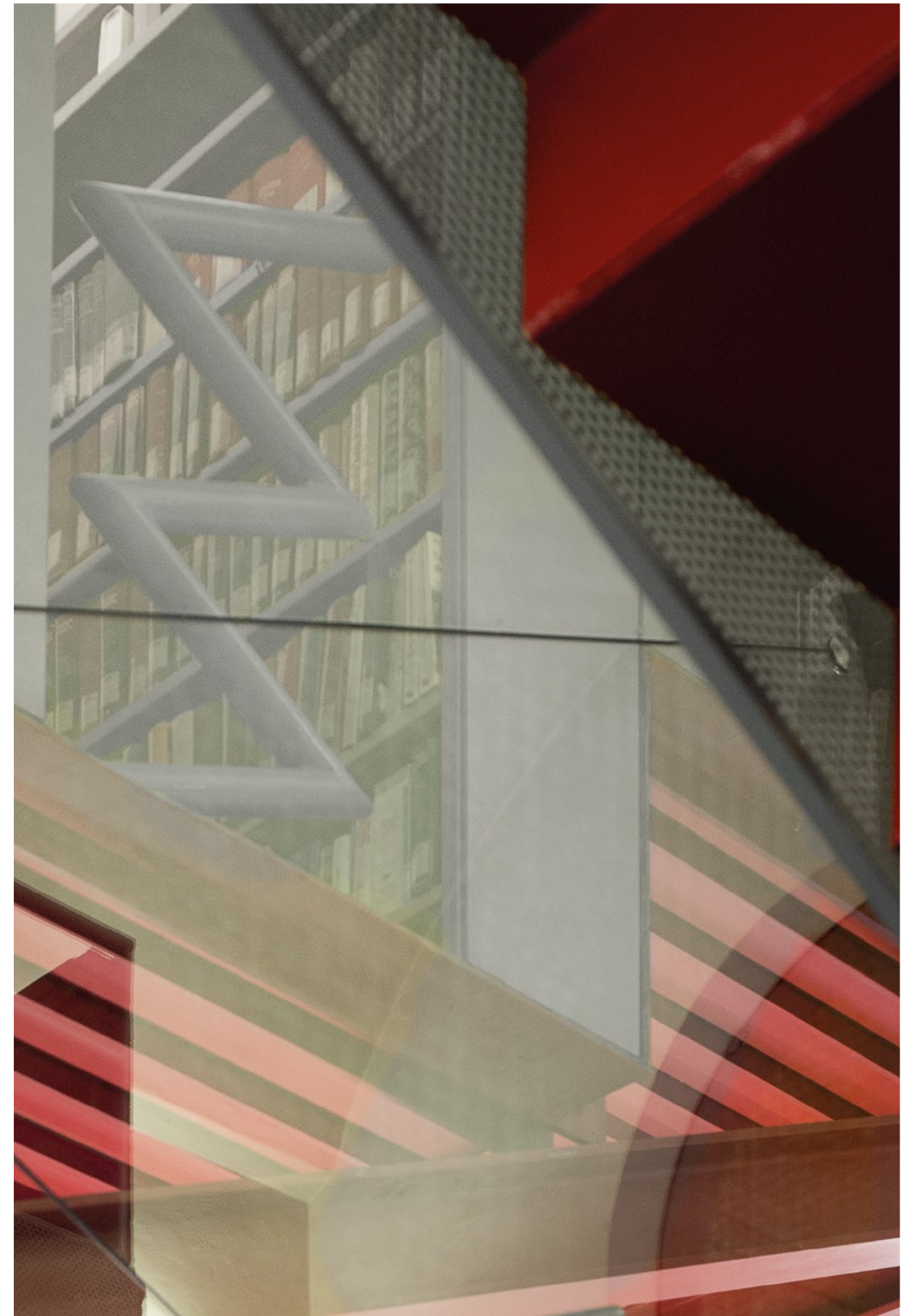
La Fondazione San Carlo conferma per il terzo anno consecutivo, su base volontaria, il proprio impegno alla trasparenza pubblicando il Bilancio di Sostenibilità.

La **terza edizione** del Bilancio documenta le attività svolte nel 2024, analizzando la capacità della Fondazione di **creare valore sostenibile per i propri stakeholder** e di **contribuire al bene comune**.

Il report monitora gli **aspetti di governance, ambientali e sociali**, favorendo il dialogo interno, il miglioramento continuo e supportando le decisioni strategiche. Per questo, i KPI vengono confrontati con i dati degli anni precedenti, laddove possibile.

Redatto da un team multidisciplinare con il supporto di consulenti esterni, il Bilancio integra dati provenienti dai sistemi gestionali interni e si ispira alle linee guida **GRI Standards** (2016), agli SDGs delle Nazioni Unite e ai principi **ESRS** sviluppati dall'EFRAG grazie al "**GRI-ESRS Interoperability Index**", garantendo così una rendicontazione trasparente e aggiornata.

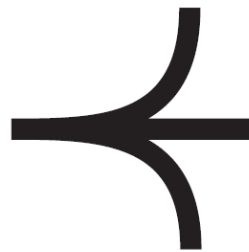
L'analisi di materialità del 2024 ha guidato la selezione dei temi significativi, illustrati nel documento, mentre la tabella "**Indice dei contenuti GRI e ESRS**" riporta la copertura degli indicatori rendicontati. La rendicontazione economica e finanziaria si riferisce al perimetro del Bilancio al 31 dicembre 2024.





1.

IDENTITA' DELLA FONDAZIONE



a. Il ritratto della Fondazione	18
b. La Storia della Fondazione	20
c. Missione, Visione e obiettivi di sviluppo sostenibile	24
d. I valori fondativi e il codice etico	26
e. La politica per la qualità, la sicurezza, le pari opportunità e la sostenibilità	28
f. I servizi	30

IL RITRATTO DELLA FONDAZIONE

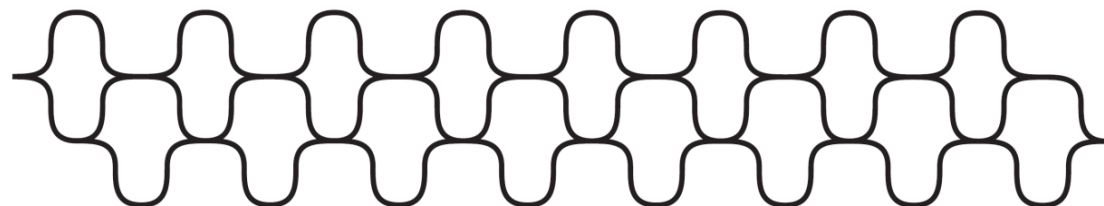
Dal 1970, la **Fondazione Collegio San Carlo** di Modena è un **punto di riferimento culturale**, dove la ricerca accademica si intreccia con l'impegno civile, unendo rigore scientifico, divulgazione e dibattito pubblico.

Istituto privato senza fini di lucro, la Fondazione promuove **formazione e ricerca** di interesse pubblico, con un focus su filosofia, scienze umane, sociali e religiose.

La sede si trova nel **centro storico di Modena**, in via San Carlo 5, all'interno di un palazzo barocco che, insieme alla Chiesa di San Carlo, costituisce uno dei complessi architettonici più prestigiosi della città.

In sintesi, la Fondazione Collegio San Carlo è:

- **Formazione:** Oltre 100 studenti selezionati per merito, numerose attività formative e più di 10.000 ore di didattica annuali.
- **Ricerca:** 15 borse di dottorato e specializzazione, con oltre 4.000 ore di didattica, metà in collaborazione con università europee.
- **Cultura:** Più di 100 eventi pubblici tra laboratori, conferenze, convegni e spettacoli per tutte le età.
- **Sapere:** Biblioteca con oltre 50.000 volumi e un'emeroteca di 1.300 titoli, aperta al pubblico per oltre 200 giorni l'anno.
- **Patrimonio digitale:** 500+ registrazioni in streaming, 1.200.000+ visualizzazioni, 21.000+ documenti storici digitalizzati.
- **Radio del Collegio:** 30+ rubriche, 15.000 visualizzazioni su YouTube, 150.000+ impressioni, 14.000 account Instagram raggiunti.



HIGHLIGHTS



oltre 100
Studenti selezionati
per merito

Più di 10.000
Ore di didattica
annuali



15
Borse di dottorato
e specializzazione

4.000
Ore di didattica



Più di 100
Eventi pubblici



50.000
Volumi

1.300
Titoli emeroteca



500+
Registrazioni in
streaming

21.000+
Documenti storici
digitalizzati



30+
Rubriche

14.000
Account Instagram
raggiunti

LA STORIA



Collegio dei Nobili

La Fondazione Collegio San Carlo di Modena **affonda le sue radici in un'istituzione nata agli inizi del Seicento** per iniziativa di una congregazione di laici guidata dal sacerdote **Paolo Boschetti**. Nel 1626 si trasforma nel Collegio dei Nobili di San Carlo, con l'obiettivo di formare culturalmente e politicamente i figli delle famiglie aristocratiche italiane ed europee, attraverso un'educazione che univa studi scientifici, giuridici, teologici, letterari e filosofici.

Grazie ai fondi raccolti e ai numerosi lasciti, il Collegio cresce rapidamente: nel **1662 riprende le lezioni universitarie dell'antico Studium modenese**, che nel **1685** diventa **Università** con il potere di conferire lauree. Vi insegnano studiosi di fama come lo storico Ludovico Vedriani, il fisico Lazzaro Spallanzani e il medico Bernardino Ramazzini, e tra i suoi allievi si annoverano l'umanista Ludovico Antonio Muratori e il poeta Ippolito Pindemonte.



Una serie di cambiamenti

Per quasi un secolo, il Collegio ha svolto anche la funzione di Università, fino al 1772, quando il duca Francesco III ne decreta la separazione: le lezioni e le ricche dotazioni librerie vengono trasferite alla nuova Università del Ducato. Il Collegio conserva solo le scuole inferiori, segnando così la prima grande svolta nella sua storia.

Con l'arrivo delle truppe francesi nel 1797, il Collegio cambia più volte nome e assetto: diventando prima Collegio Civico, poi Collegio Municipale durante la Repubblica Cisalpina, e infine Collegio Nazionale sotto il napoleonico Regno d'Italia. **Nel 1805 la gestione viene affidata a un Rettore e due cittadini nominati dal Governo**, introducendo un modello di amministrazione che rimarrà in vigore fino a tempi recenti.

Anche con il ritorno dei Duchi, l'originaria concezione culturale del Collegio dei Nobili è ormai superata: **nell'Ottocento, le porte del Collegio si aprono ai figli della borghesia**, riflettendo le nuove idee pedagogiche che attribuiscono a un altro ceto sociale un ruolo guida. **Le finalità del Collegio si concentrano sempre più sull'istruzione**, specialmente dopo l'unità d'Italia, quando le sue scuole diventano parificate e si allineano ai programmi governativi, pubblici e laici. Il Collegio mantiene un focus distintivo sull'**educazione**, fondata sull'internato, sugli **insegnamenti complementari** e, soprattutto, sulla **formazione religiosa**.

Nel tempo, il San Carlo diventa luogo di formazione dei nuovi ceti dirigenti e parte attiva nella selezione dei futuri amministratori locali. Tuttavia, con il fascismo, la sua autonomia si riduce progressivamente, aprendo una nuova fase di controllo pubblico.

Fondazione di diritto privato

Nel **1954**, superate le difficoltà della guerra, il Collegio si trasforma in una **Fondazione di diritto privato**, avviando una nuova fase che vede il San Carlo riconvertirsi da Istituto di istruzione a **Fondazione culturale con un progetto autonomo di attività**. Tra il 1963 e il 1970 vengono dismesse le scuole parificate, mentre un **nuovo Statuto** ridefinisce gli **obiettivi formativi originari in chiave moderna**, ponendo l'accento sulla **filosofia**, sulle **scienze umane e sociali** e sulle **scienze religiose**.

Nascono il Centro Culturale, il Centro Studi Religiosi e la Biblioteca San Carlo. Nel 1995 prende avvio la **Scuola Internazionale di Alti Studi "Scienze della Cultura"**, dotata di un **Comitato Scientifico internazionale** e di un innovativo programma di formazione e ricerca residenziale per laureati, finanziato con borse di studio. Dal 1998 il suo **Diploma di perfezionamento triennale** della Scuola viene riconosciuto **equipollente al titolo di dottore di ricerca** rilasciato dalle università italiane, segnando il ritorno del San Carlo alla formazione universitaria.

Il San Carlo oggi

Nel **2024**, la Fondazione ha avviato un importante **intervento di riqualificazione sostenibile**, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030, intervenendo su una porzione del complesso: sono stati rinnovati impianti e infissi, eliminando l'utilizzo del gas. Parallelamente è iniziato il **restauro della Chiesa di San Carlo**, che sarà completato nel 2025.

Oggi, la Fondazione Collegio San Carlo è un rinomato **centro di formazione accademica e promozione culturale a livello internazionale**, frequentato da cittadini, studenti, ricercatori e docenti provenienti da tutto il mondo.

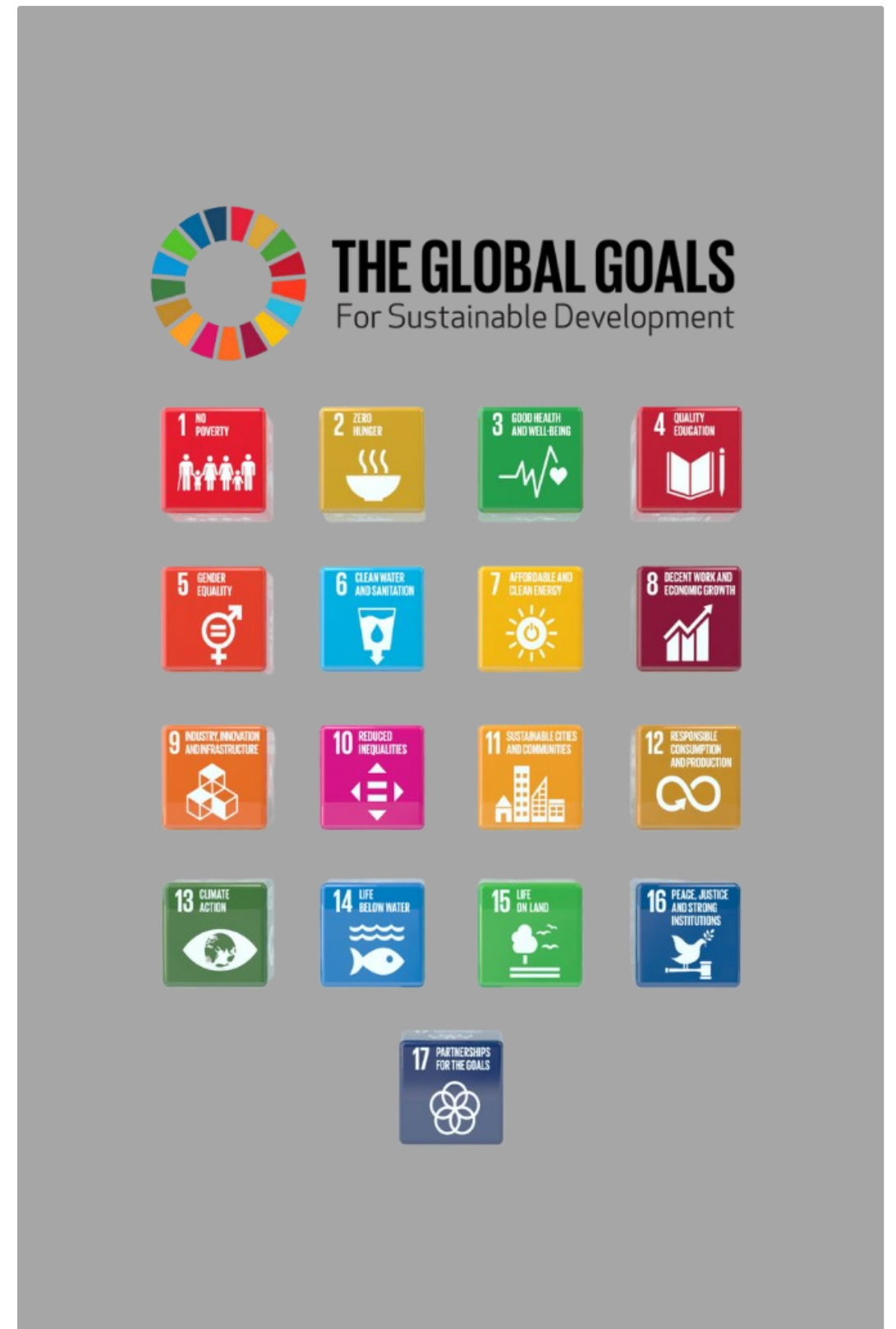


MISSIONE, VISIONE E OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

La **missione istituzionale** della Fondazione Collegio San Carlo, confermata dal nuovo Statuto approvato nel 2024, resta fedele alla propria identità, promuovendo: **“la formazione civile, intellettuale, professionale e religiosa dei giovani” e “l’elaborazione e la diffusione della cultura con particolare riferimento alle scienze filosofiche, umane, sociali e religiose”.**

Le iniziative della Fondazione sono orientate a generare un impatto sociale positivo, ispirandosi agli indicatori di **Benessere Equo e Sostenibile (BES)** e agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**.

Questo impegno si traduce in un’attenzione costante agli effetti positivi che le attività producono sul benessere collettivo e sulle comunità di riferimento. Attraverso un’analisi dei propri impatti, la Fondazione ha individuato **quattro obiettivi prioritari dell’Agenda 2030** su cui concentra il proprio impegno.



I VALORI FONDATIVI E IL CODICE ETICO

La Fondazione Collegio San Carlo fonda il proprio operato su un sistema di **valori e principi condivisi** che guidano ogni ambito dell'attività istituzionale, culturale e gestionale. Questi valori sono formalizzati nel **Codice Etico**, parte integrante del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/01, e rappresentano un riferimento vincolante per tutti coloro che, a vario titolo, collaborano con la Fondazione.

Il Codice si fonda sui **valori della Costituzione italiana**, considerata riferimento imprescindibile, e orienta l'azione della Fondazione secondo **principi di responsabilità, legalità e trasparenza**.

Tra i **valori fondamentali** riconosciuti e promossi dalla Fondazione vi sono:



Onestà e rispetto della dignità umana

I rapporti sono basati sul rispetto e sulla correttezza.

Trasparenza ed imparzialità

Tutte le attività sono svolte con equità e integrità, senza favoritismi.

Integrità, correttezza e legalità

Operare nel rispetto delle leggi e delle normative.

Responsabilità sociale

Promuovere la sostenibilità comunitaria e territoriale.

Responsabilità individuale

Consapevolezza del valore e delle conseguenze delle proprie azioni.

Qualità e innovazione

Perseguire l'eccellenza migliorando processi e competenze.

Sviluppo culturale

Promuovere la diffusione delle scienze sociali e religiose, con un focus sui giovani.

Chiarezza

Comunicare in modo trasparente per costruire relazioni durature.

Coraggio

Affrontare sfide e cambiamenti con forza morale.

Senso di appartenenza

Sentirsi parte della Fondazione con orgoglio.



Il Codice Etico non si limita a definire principi astratti, ma si traduce in **comportamenti concreti e verificabili**, orientando i rapporti con la Pubblica Amministrazione, la gestione delle risorse, le scelte organizzative e le relazioni con la comunità. Vengono inoltre disciplinati ambiti specifici come la gestione dei conflitti di interesse, l'uso responsabile delle risorse informatiche, la protezione dei dati personali, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e l'adozione di pratiche inclusive e rispettose della dignità individuale.

La diffusione e l'applicazione del Codice sono assicurate attraverso momenti di formazione, azioni di vigilanza e procedure interne che promuovono la segnalazione di eventuali violazioni, anche attraverso strumenti di **whistleblowing**.



LA POLITICA PER LA QUALITA', LA SICUREZZA, L'INCLUSIONE, LE PARI OPPORTUNITA' E LA SOSTENIBILITA'

La Fondazione Collegio San Carlo ha adottato una **politica aziendale integrata** che promuove la qualità dei servizi, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, l'inclusione, la parità di genere e la sostenibilità ambientale e sociale. Questo impegno si traduce in un **sistema organizzativo fondato su responsabilità, miglioramento continuo e rispetto delle persone**, coerente con la propria missione culturale e formativa.

Tale politica si concretizza attraverso l'adozione di sistemi di gestione certificati:



La **certificazione UNI EN ISO 9001**, che attesta l'attenzione della Fondazione al miglioramento continuo della qualità dei processi formativi, culturali e gestionali, garantendo efficienza, trasparenza e centralità degli utenti.

La **certificazione UNI ISO 45001**, con cui la Fondazione promuove ambienti di studio e lavoro sicuri e salubri, prevenendo rischi e tutelando la salute di chi partecipa alle attività del Collegio universitario, della Scuola Alti Studi, della Biblioteca e degli eventi culturali.

La **certificazione UNI/PdR 125**, che formalizza il sistema di gestione per la parità di genere, impegnando la Fondazione a garantire pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità nei servizi formativi e residenziali, nella ricerca post-laurea e nelle attività culturali.



Queste certificazioni testimoniano l'adesione della Fondazione a **principi di responsabilità, innovazione e giustizia sociale**, contribuendo in modo coerente agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 e rafforzando il valore pubblico delle proprie attività.



I SERVIZI

La Fondazione Collegio San Carlo offre un'ampia gamma di **servizi formativi, di ricerca e culturali** attraverso le sue strutture principali:



La **Scuola Internazionale di Alti Studi "Scienze della Cultura"** promuove un progetto formativo internazionale e residenziale, offrendo percorsi di dottorato e specializzazione nelle discipline umanistiche, supportati da borse di studio per laureati europei.



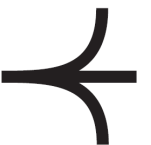
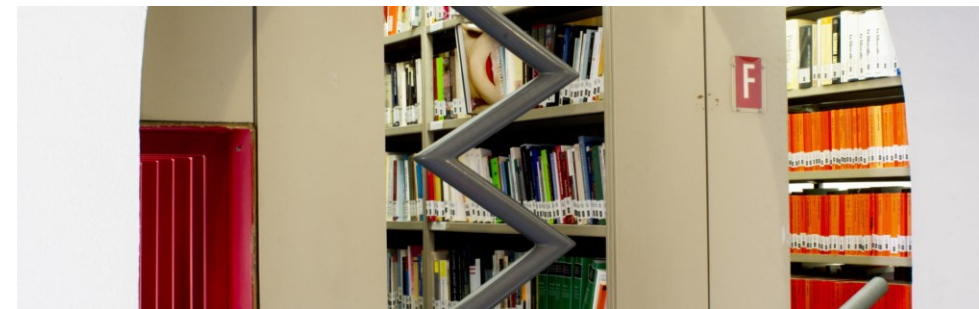
Il **Collegio Universitario**, riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione, offre servizi di sostegno agli studenti universitari, favorendo la crescita personale e l'ampliamento delle competenze attraverso attività formative e culturali.



Il **Centro Culturale e il Centro Studi Religiosi** organizzano conferenze, convegni, workshop e spettacoli su temi filosofici, politici, sociali e religiosi per esplorare questioni contemporanee. Inoltre, la Fondazione dedica attenzione alla formazione dei più piccoli, promuovendo percorsi di filosofia per bambini.



La **Biblioteca della Fondazione** supporta la ricerca e la formazione permanente, offrendo un patrimonio specializzato accessibile a ricercatori, studenti e cittadini, con un impegno costante nella tutela e valorizzazione delle sue risorse culturali e storiche.



L'ampia offerta di servizi permette alla Fondazione di sviluppare **un progetto culturale autonomo e inclusivo**, rivolto a **tutte le fasce d'età**, consolidando il suo ruolo a beneficio della comunità locale, nazionale e internazionale.

2.

IL SISTEMA DI GOVERNO E GLI ORGANI SOCIALI



- a. Assetto istituzionale e di governance **34**
- b. Struttura organizzativa e organigramma **37**

ASSETTO ISTITUZIONALE DI GOVERNANCE

La struttura di governo e gli organi sociali della Fondazione Collegio San Carlo, così come la sua Corporate Governance, sono disciplinati dallo **Statuto** aggiornato dalla Prefettura di Modena nel 2024. Il documento definisce gli **organi della Fondazione, i poteri, le funzioni e i relativi compiti**.

Gli organi della Fondazione, ciascuno con specifiche autonomie e competenze, sono i seguenti: il **Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Direttore Generale e il Collegio dei Revisori dei Conti**.



Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente

La gestione, l'amministrazione e l'indirizzo generale delle attività della Fondazione sono affidati al Consiglio di Amministrazione, composto da **sei membri** nominati con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca.

I consiglieri, in carica per **cinque anni e rieleggibili**, sono designati come segue:

- due dal Ministero dell'Università e della Ricerca
- due dall'Amministrazione comunale di Modena
- uno dall'Arcivescovo *pro tempore* di Modena
- uno dall'Amministrazione provinciale di Modena.

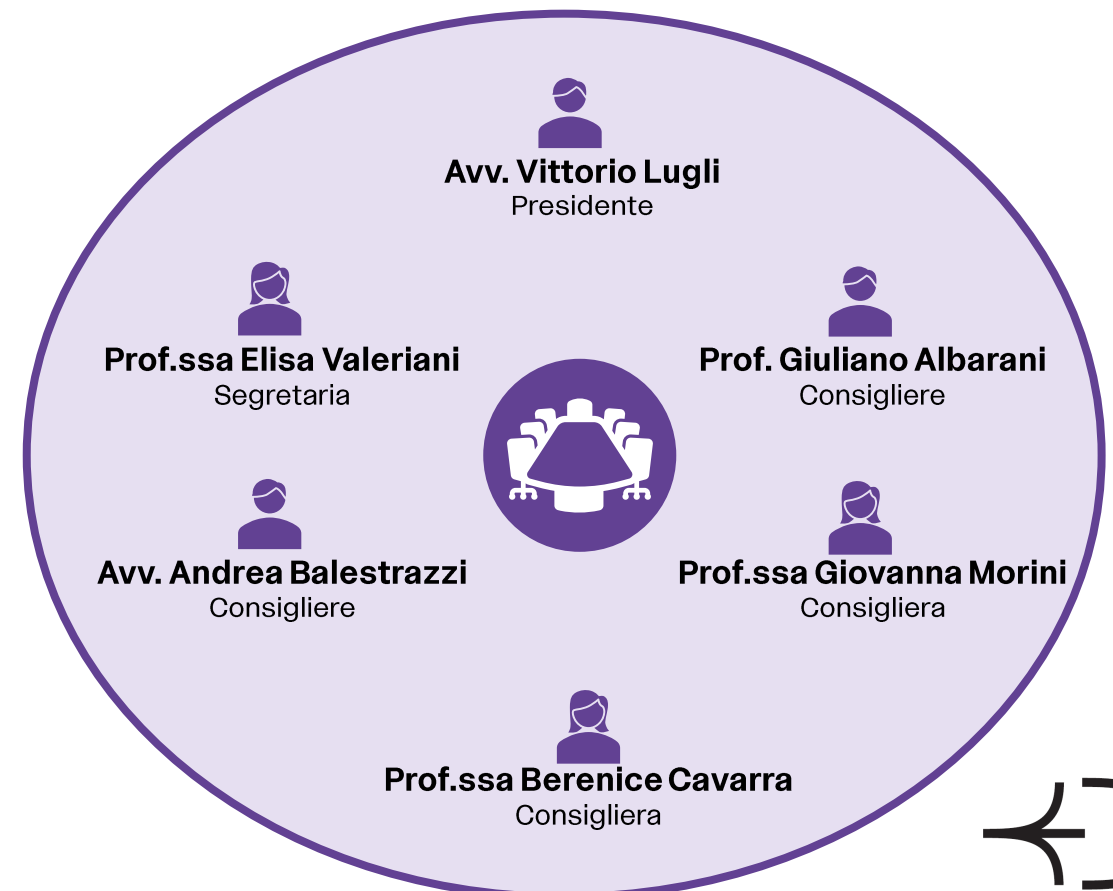
La composizione del Consiglio, nominata da istituzioni pubbliche nazionali e locali, riflette la **rilevanza pubblica dell'Ente**, mentre la **gestione privatistica** garantisce efficienza e flessibilità nell'offerta culturale della Fondazione, rafforzando così la sua autonomia.

Il Consiglio ha il compito di **definire gli indirizzi generali** della Fondazione, fornendo indicazioni agli organi responsabili delle attività nel rispetto delle professionalità dei dirigenti dei vari settori. Inoltre, si occupa della **nomina del Presidente, del Vice Presidente, del Direttore Generale, del Collegio dei Revisori dei Conti, del Responsabile del Collegio Universitario e del Comitato Scientifico** per le attività culturali e di ricerca. Il Consiglio **stabilisce anche le funzioni e competenze del Comitato Scientifico e dei responsabili dei vari settori** attraverso regolamenti interni.

Il Consiglio di Amministrazione, rinnovato nel 2022 con mandato fino al 2027, è composto come segue:

- Presidente **Avv. Vittorio Lugli** (designato dall'Arcivescovo di Modena)
- Segretaria **Prof.ssa Elisa Valeriani** (designata dal MIUR)
- Consigliere **Prof. Giuliano Albarani** (designato dalla Provincia di Modena)
- Consigliere **Avv. Andrea Balestrazzi** (designato dal Comune di Modena)
- Consigliera **Prof.ssa Giovanna Morini** (designata dal Comune di Modena)
- Consigliera **Prof.ssa Berenice Cavarra** (designata dal MIUR).

Il Consiglio è composto per il **50% da donne** e tutti i membri svolgono il loro ruolo a **titolo gratuito**, senza ricevere compensi.





Il Direttore Generale

Con il nuovo statuto è stato introdotto il Direttore Generale come **organo autonomo e legale rappresentante**. La Dott.ssa **Edith Barbieri** esercita i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, risponde al Consiglio e coordina l'organizzazione, la programmazione economica e finanziaria, le nomine e le funzioni gestionali e patrimoniali.



Il Collegio dei Revisori dei Conti

La gestione contabile della Fondazione è supervisionata da un Collegio di Revisori dei Conti, nominato dal Consiglio di Amministrazione con un **incarico della durata di tre anni**. Il Presidente del Collegio deve essere iscritto al Registro dei Revisori Contabili presso il Ministero della Giustizia. Il Collegio ha il compito di **garantire il rispetto delle norme legali e statutarie**, assicurando trasparenza e correttezza nella gestione contabile. Effettua **verifiche di cassa trimestrali** e adotta i principi e le procedure previste dalla legge per i Collegi Sindacali delle società per azioni, laddove applicabili. Al termine dell'anno, **redige una relazione** che accompagna il bilancio consuntivo.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, eletto il 27 giugno 2022, resterà in carica fino all'approvazione del bilancio 2024 ed è composto da **Lorenzo Rutigliano (Presidente)**, **Alessandro Levoni (membro effettivo)**, **Luisa Renna (membro effettivo)** e **Gino Vandini (membro supplente)**.



Il Collegio dei Revisori dei Conti

L'Organismo di Vigilanza, composto da un Presidente esterno e da un membro interno nominati dal Consiglio di Amministrazione, ha il compito di **monitorare il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e il rispetto del Modello organizzativo della Fondazione**. Attualmente, l'Organismo è presieduto dall'**Avv. Giovanni Catellani**, con **Ljiljana Vujicic** come membro interno.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa della Fondazione è progettata per garantire il raggiungimento ottimale delle finalità dell'Ente e viene approvata dal Consiglio di Amministrazione secondo criteri di **efficienza e funzionalità**.

Nel definire questa struttura, il Consiglio ha identificato tre Aree principali di attività: **Area Amministrativa/Personale, Area Culturale e di Ricerca, e Area Collegio Universitario**, ognuna di esse affidata a responsabili di fascia A.

Inoltre, il Consiglio ha individuato alcuni Settori operativi a supporto delle attività della Fondazione, tra cui: **Settore Tecnico, Settore Organizzazione Culturale/Comunicazione e Settore Sistemi Informatici/Tecnologici**, ciascuno gestito da responsabili di fascia B.

Il Consiglio di Amministrazione nomina e definisce le competenze per:

- il **Direttore Generale**, che coordina tutti gli uffici operanti nei vari settori;
- il **Comitato Scientifico**;
- i **Direttori o Coordinatori Scientifici** delle diverse aree di attività.

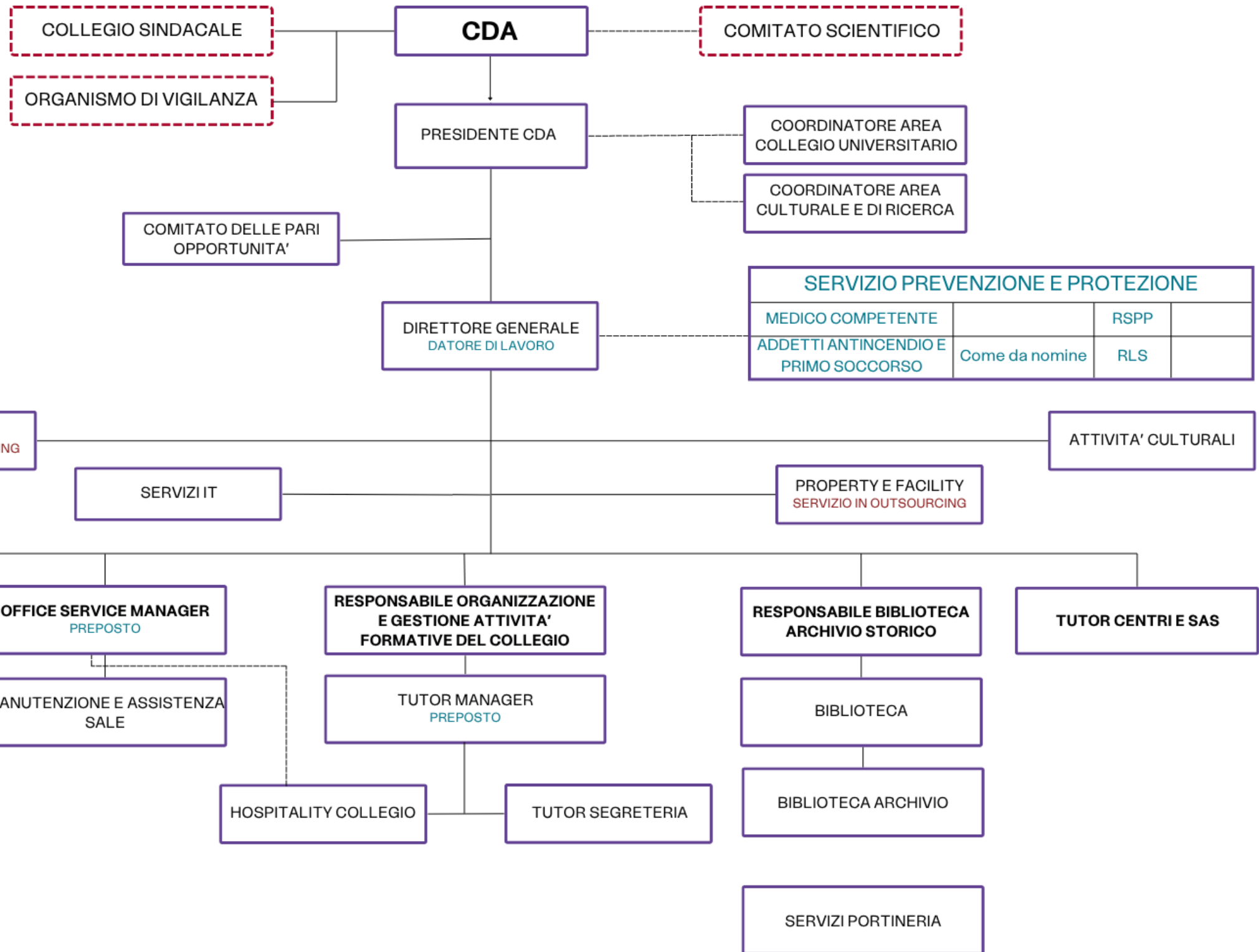




Organigramma

LEGENDA

- ORGANO ESTERNI
- COLLABORATORE ESTERNO
- NOMINA AFFERENTE DLS 81/08





Il Comitato Scientifico

Il Comitato Scientifico, di **carattere internazionale**, è **coordinato dal Direttore Scientifico** della Fondazione ed è preposto allo **sviluppo (guida e verifica) delle attività culturali e di ricerca** della Fondazione, garantendo la qualità della proposta culturale. Esso orienta, nel rispetto degli indirizzi generali determinati dal Consiglio di Amministrazione e in accordo con il Direttore Scientifico, il **piano annuale delle attività della Scuola Internazionale di Alti Studi**.

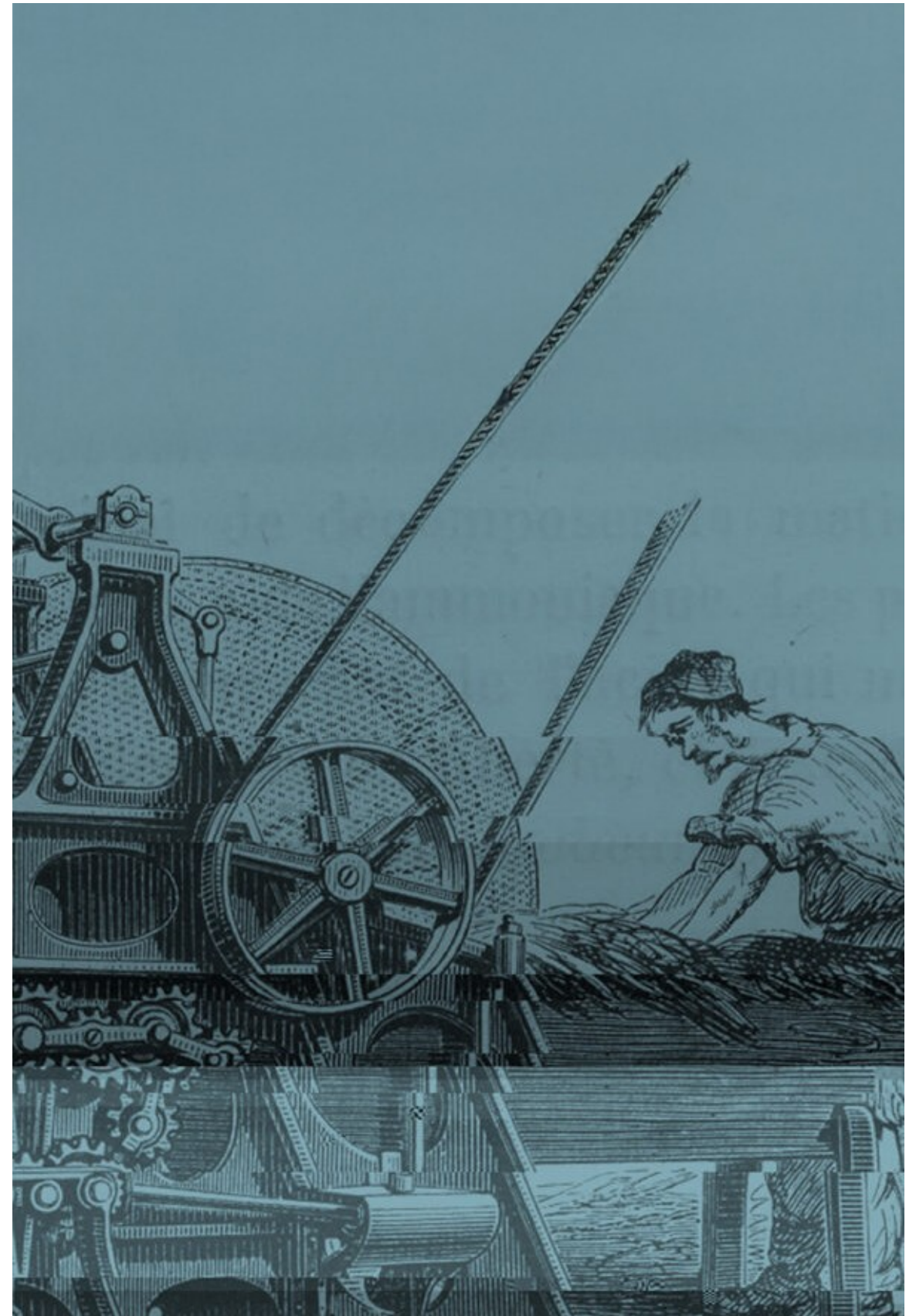
Sulla base delle specifiche competenze, i membri del Comitato Scientifico forniscono indicazioni sullo sviluppo dell'attività culturale della Fondazione svolta attraverso le iniziative pubbliche del Centro Culturale e del Centro Studi Religiosi. I membri del Comitato Scientifico sono **docenti universitari e studiosi di chiara fama** nominati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Scientifico, e restano in carica per la durata del Consiglio di Amministrazione che li ha eletti, rieleggibili per un secondo mandato.

Il Comitato Scientifico eletto nel 2022 e in carica fino al 2027 è composto da **quindici membri**, di cui **sei donne (40%)**: Gianfrancesco Zanetti (Coordinatore), María del Carmen Barranco Avilés, Laura Palazzani, Thomas Casadei, Antonio Rigo, Michele Colajanni, Fabrizio Rinaldi, Vittorio Colomba, Stefano Simonetta, Arianna Fermani, Barbara Spackman, Marina Lalatta Costerbosa, Hans Lindahl, Gianmaria Zamagni e Linda Maggi.



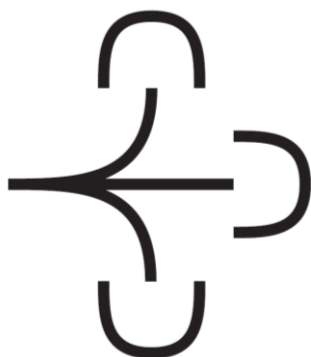
Coordinatori Scientifici

I Coordinatori Scientifici delle diverse aree di attività **favoriscono il coordinamento delle singole parti della Fondazione**. Operano in **piena autonomia nell'ambito dei programmi assegnati dal Consiglio di Amministrazione** e per il conseguimento degli obiettivi in essi stabiliti, rispondendo al Presidente ed al Consiglio dei risultati raggiunti nella realizzazione degli indirizzi generali impartiti. Assicurano la gestione economica della propria Area, proponendo e realizzando **innovazione nei programmi e nei processi** di attuazione operativa degli stessi, coordinando la gestione e lo sviluppo delle risorse di personale e delle professionalità.



3.

L'ANALISI DEGLI STAKEHOLDER E LA MATRICE DI MATERIALITA'



a. Identificazione degli stakeholder	45
b. Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	46
c. Matrice di materialità	48

Nel corso dell'anno, la Fondazione Collegio San Carlo ha dedicato tempo e risorse allo sviluppo delle attività di coinvolgimento degli stakeholder, avviando un **percorso strutturato** di analisi di materialità, ritenuto fondamentale sia per una corretta rendicontazione delle performance di sostenibilità, sia per **orientare in modo consapevole le scelte strategiche** della Fondazione.

Il processo, ispirato ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite, ha consentito di individuare le **aree di intervento prioritarie** per la Fondazione e per i suoi interlocutori, oltre a **definire obiettivi di miglioramento** e iniziative coerenti.

L'analisi si è articolata in diverse fasi:

- identificazione degli stakeholder rilevanti;
- raccolta e valutazione delle aspettative e delle priorità tramite canali di dialogo e strumenti di ascolto, come survey mirate;
- costruzione della matrice di materialità, che ha messo in evidenza le tematiche di sostenibilità più significative.

Questo percorso rappresenta un **riferimento strategico** per orientare le future azioni e decisioni della Fondazione, linea con le esigenze della propria comunità di riferimento.

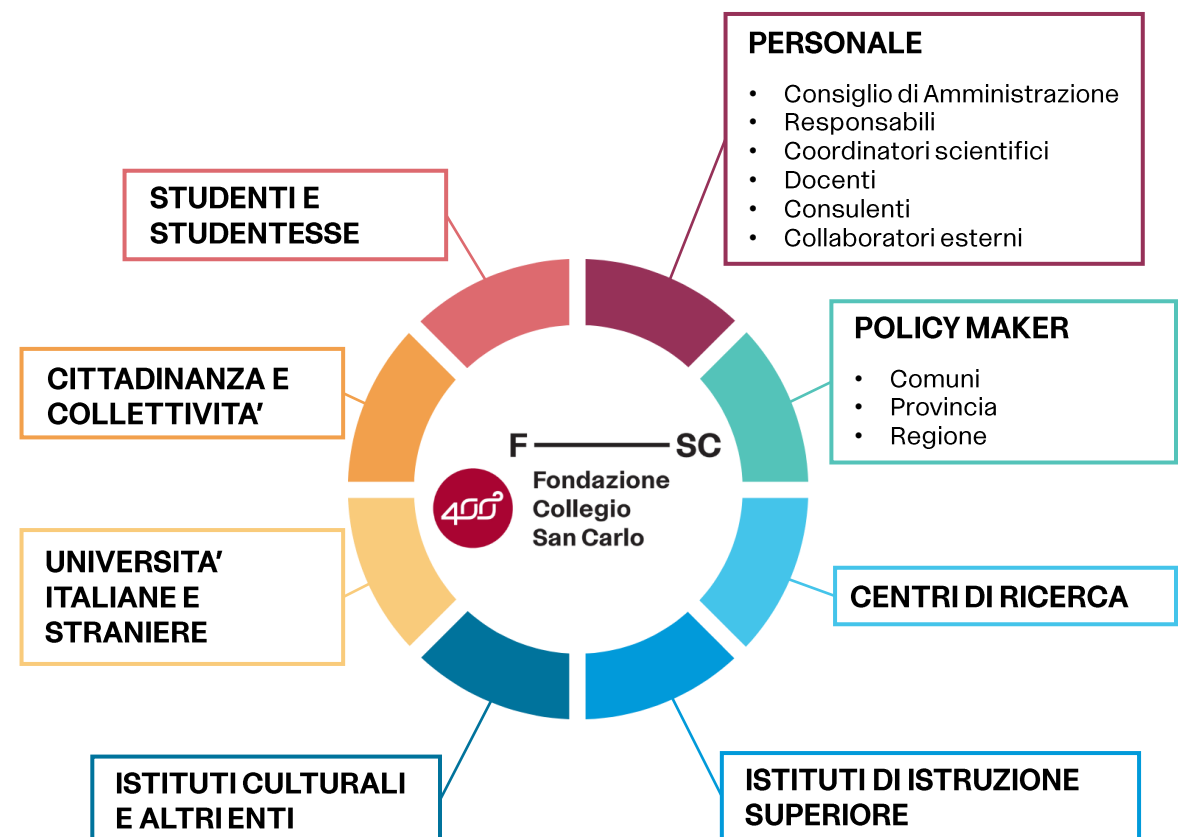


IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

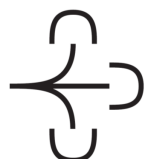
La Fondazione Collegio San Carlo basa il proprio successo sulla **capacità di instaurare collaborazioni efficaci** con altre organizzazioni del territorio, elemento cruciale per il raggiungimento dei suoi obiettivi e per il buon andamento di tutte le sue attività.

Tali rapporti di rete, coltivati con cura, sono uno strumento prezioso per **generare valore aggiunto**.

Gli **stakeholder** della Fondazione includono tutti quei soggetti che, direttamente o indirettamente, sono **coinvolti nelle attività e nelle decisioni dell'istituto**, esercitando inoltre un impatto su di esse o subendo l'influenza delle sue azioni.



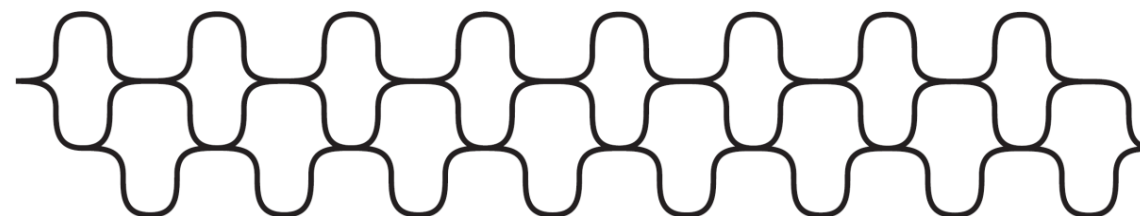
MODALITA' DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER



La Fondazione Collegio San Carlo considera il **coinvolgimento degli stakeholder** un elemento essenziale del suo impegno responsabile nel perseguire gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030** delle Nazioni Unite.

Le principali modalità di coinvolgimento degli stakeholder per ciascuna categoria sono descritte nella tabella seguente:

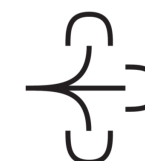
SOGGETTI	MODALITA' DI COINVOLGIMENTO
PERSONALE <ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione Responsabili Coordinatori scientifici Docenti Consulenti Collaboratori esterni 	<ul style="list-style-type: none"> survey specifica incontri periodici condivisione del codice etico e della politica per la qualità, la sicurezza, l'inclusione, le pari opportunità e la sostenibilità
STUDENTI E STUDENTESSE	<ul style="list-style-type: none"> questionari anonimi di soddisfazione, condivisione del codice etico e della politica per la qualità, la sicurezza, l'inclusione, le pari opportunità e la sostenibilità eventi, incontri e manifestazioni
UNIVERSITA' ITALIANE E STRANIERE	<ul style="list-style-type: none"> survey specifica istituzione di partnership, reti, accordi
ISTITUTI DI ISTRUZIONE SUPERIORE	<ul style="list-style-type: none"> survey specifica istituzione di partnership, reti, accordi
CENTRI DI RICERCA	<ul style="list-style-type: none"> survey specifica istituzione di partnership, reti, accordi
ISTITUTI CULTURALI E ALTRI ENTI	<ul style="list-style-type: none"> survey specifica istituzione di partnership, reti, accordi
POLICY MAKER <ul style="list-style-type: none"> Comuni Provincia Regione 	<ul style="list-style-type: none"> survey specifica istituzione di partnership, reti, accordi
CITTADINANZA E COLLETTIVITA'	<ul style="list-style-type: none"> eventi, incontri e manifestazioni



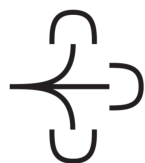
Il percorso di analisi di materialità della Fondazione Collegio San Carlo è stato guidato dalla **teoria degli stakeholder** di Edward Freeman (1984) e dalle **linee guida AccountAbility 1000 SES**, che hanno orientato la fase di ascolto e valutazione. Un'analisi approfondita della letteratura ESG ha supportato la definizione di una metodologia solida e trasparente.

Alla base di questo approccio c'è una domanda chiave: *qual è lo scopo del coinvolgimento degli stakeholder?* Per la Fondazione, significa adattare la strategia di sostenibilità alle esigenze e competenze di ciascun interlocutore.

Nel 2024, per raccogliere le opinioni e le priorità dei diversi soggetti coinvolti, è stata realizzata una **survey** mirata, basata sui principi di **inclusività, materialità e responsabilità**, che garantiscono una partecipazione ampia e trasparente, focalizzata sugli impatti più significativi.



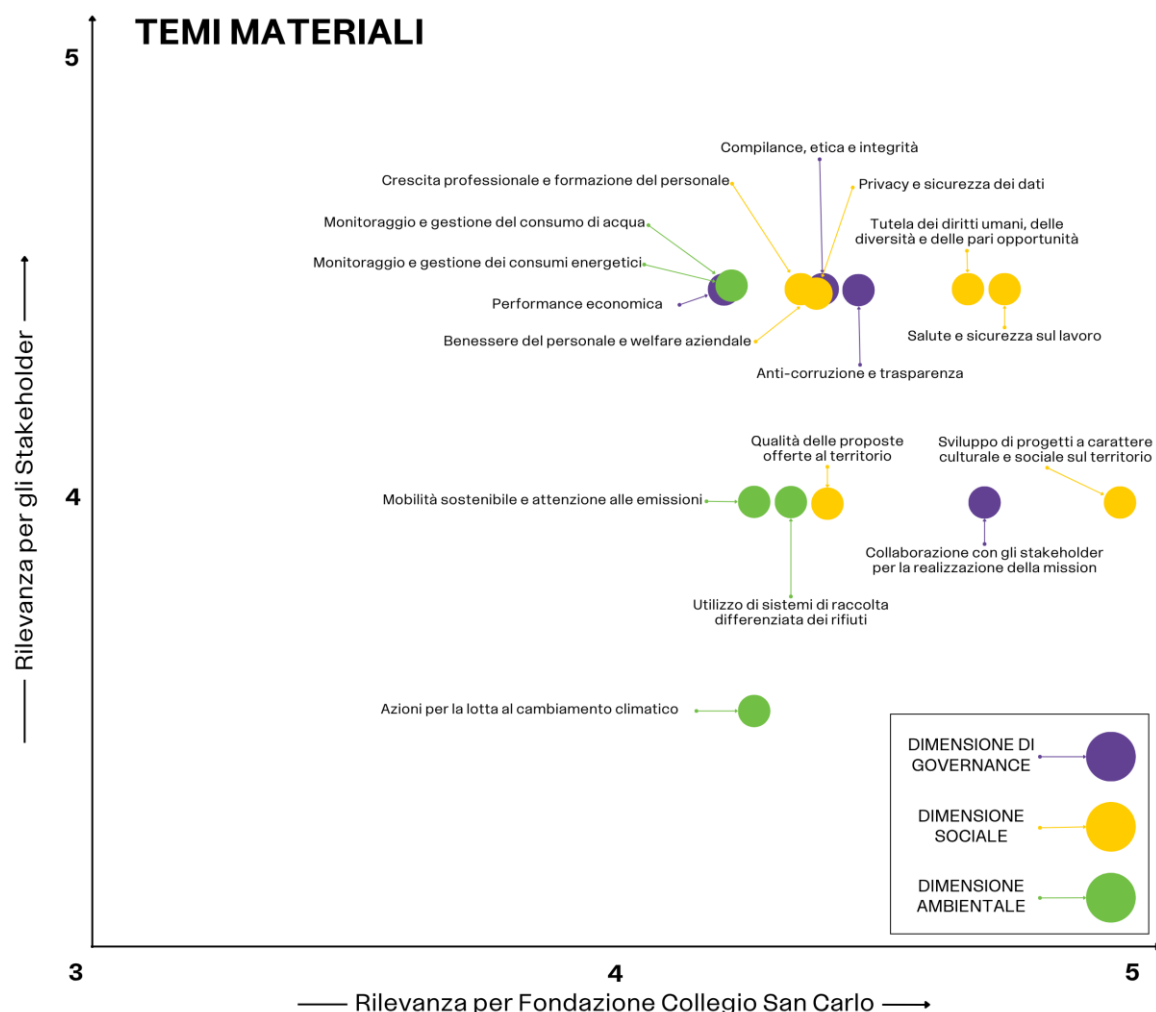
MATRICE DI MATERIALITA'



La matrice di materialità è uno **strumento strategico** che fornisce una rappresentazione grafica chiara e immediata delle **tematiche di sostenibilità considerate prioritarie dalla Fondazione Collegio San Carlo e dai suoi stakeholder**.

Seguendo il modello di rendicontazione previsto dalle linee guida **GRI Standards (2021)** e dallo standard **ESRS**, sono stati analizzati gli **aspetti di governance, sociali e ambientali** ritenuti più significativi. Questa valutazione è stata condotta tramite un questionario somministrato a un campione selezionato di stakeholder interni ed esterni.

Ogni tematica è stata misurata utilizzando una scala **Likert da 1 a 5**, dove 1 indica un tema irrilevante e 5 un tema strategico, considerando sia la percezione della Fondazione sia quella dei suoi interlocutori.



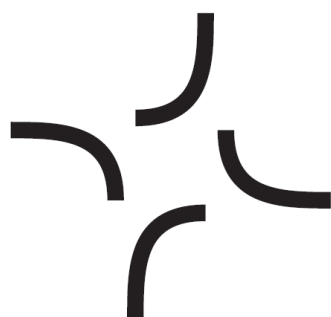
Dall'analisi della matrice di materialità emerge che i **temi sociali** rappresentano le **priorità principali per gli stakeholder esterni della Fondazione**. In particolare, i temi che hanno ottenuto i punteggi più elevati sono la *"Salute e sicurezza sul lavoro"*, riferita ai dipendenti della Fondazione, e lo *"Sviluppo di progetti a carattere culturale e sociale sul territorio"*, che riguarda le attività rivolte all'esterno.

Complessivamente, i temi sociali registrano la media di punteggio più alta tra gli stakeholder esterni, mentre **per la Fondazione** sono i **temi della governance** a raggiungere la media complessiva maggiore.



4.

SOSTENIBILITA' SOCIALE



a. Le persone	52
b. Benessere organizzativo dei dipendenti	54
c. Ambito culturale	65

LE PERSONE

La Fondazione Collegio San Carlo continua a porre le persone al cuore della propria missione istituzionale, valorizzando le competenze, la stabilità occupazionale e l'equità contrattuale. Nel 2024, l'organico complessivo è cresciuto, passando **da 16 a 17 collaboratori**, un incremento che riflette il rafforzamento della struttura organizzativa e il consolidamento delle attività della Fondazione.

La distribuzione di genere si conferma bilanciata: **8 donne e 9 uomini** compongono oggi il team, mantenendo una buona rappresentanza femminile in linea con gli anni precedenti. Sul piano contrattuale, il **100% dei dipendenti continua a essere tutelato da contratti collettivi nazionali**, a conferma dell'impegno costante dell'organizzazione nel garantire condizioni di lavoro giuste e trasparenti.

La **quasi totalità del personale** è impiegata a **tempo indeterminato (71%)**, mentre la presenza di **un tirocinante** e di **4 collaboratori coordinati e continuativi** testimonia l'apertura della Fondazione a percorsi formativi e flessibili, in un'ottica di inserimento progressivo e valorizzazione dei giovani talenti.

Un ulteriore segnale positivo arriva anche sul fronte retributivo: il **costo orario della categoria occupazionale più bassa è aumentato**, passando da 12,51 euro nel 2023 a 12,68 euro nel 2024. Sebbene si tratti di una variazione contenuta, rappresenta un passo coerente con la volontà dell'ente di riconoscere il valore del lavoro e promuovere una crescita salariale graduale e sostenibile.

HIGHLIGHTS



17

Collaboratori



8

Donne



9

Uomini

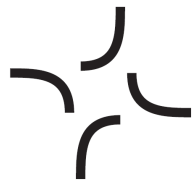


100%

Tutelato da
contratti
collettivi
nazionali



BENESSERE ORGANIZZATIVO DEI DIPENDENTI



Formazione e welfare aziendale

Nel 2024, la Fondazione Collegio San Carlo ha confermato il proprio impegno nella valorizzazione delle risorse umane, **investendo nella crescita continua delle competenze tecniche e trasversali del proprio personale.**

Le attività formative, differenziate per contenuti e modalità, hanno coinvolto i dipendenti in percorsi altamente qualificanti. In media, **ogni dipendente ha beneficiato di 35 ore annue di formazione se donna e 18 ore se uomo**, a dimostrazione di un'attenzione concreta al potenziamento individuale e alla parità di accesso alle opportunità di sviluppo professionale.

I temi affrontati hanno incluso: **coaching personalizzato, nuovi modelli formativi, leadership educativa e supporto allo studente, comunicazione efficace, intelligenza emotiva e gestione di contesti multiculturali.**

A ciò si affiancano i percorsi volti al rispetto degli standard previsti dalle **certificazioni ISO 9001 e ISO 45001**, in **materia di sicurezza sul lavoro, gestione documentale e protezione dei dati personali**, erogati con il supporto di consulenti specializzati.

Tale impegno si riflette anche nella progettualità del **Patto Formativo**, strumento cardine con cui la Fondazione definisce e orienta le traiettorie di crescita non solo degli studenti ospiti, ma anche dell'intera comunità professionale.

In linea con i valori promossi dalla Conferenza dei Collegi di Merito, il Patto sottolinea **l'importanza dell'accompagnamento educativo e della valorizzazione del potenziale individuale**, attraverso workshop interdisciplinari, percorsi di coaching, corsi di lingua e tutoraggio specialistico. La visione integrata tra formazione accademica e competenze trasversali guida così ogni iniziativa della Fondazione, rendendo il lavoro un'esperienza di apprendimento continua e qualificante.

Grazie alla sua visione inclusiva e orientata al benessere complessivo dei collaboratori, la Fondazione Collegio San Carlo promuove un **sistema di welfare aziendale** articolato e accessibile a tutto il personale.

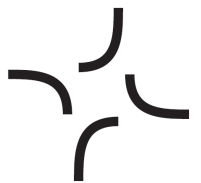
Tra le principali misure adottate si evidenzia l'erogazione di un premio aziendale e l'offerta del **servizio mensa**, che contribuisce a sostenere il potere d'acquisto e la qualità della vita lavorativa.

Nel 2024, la Fondazione ha inoltre introdotto un **credito welfare pari a 1.000 euro per ciascun dipendente**, spendibile attraverso una piattaforma dedicata per l'acquisto di beni, servizi e prestazioni a favore del benessere individuale e familiare.

Un ulteriore elemento distintivo della politica di benessere organizzativo è la possibilità di ricorrere allo **smart working**, che consente una gestione più flessibile ed equilibrata del tempo, favorendo la conciliazione tra vita professionale e privata.

La Fondazione garantisce infine il diritto universale al **congedo per motivi familiari**, che comprende il congedo di maternità, di paternità, parentale e per i prestatori di servizio.

Tutti i collaboratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, possono accedere a tali tutele, a conferma della volontà dell'ente di sostenere attivamente la genitorialità e il benessere familiare. Questo approccio integrato al welfare riflette i valori fondanti della Fondazione, basati sull'inclusione, il rispetto e la centralità della persona.



HIGHLIGHTS



35 ore

Formazione alle donne



18 ore

Formazione agli uomini



Servizio mensa



1000 €

Per ciascun dipendente



Salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta un pilastro essenziale del sistema di welfare aziendale della Fondazione Collegio San Carlo, che si distingue per un impegno costante volto a garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e orientati al benessere delle persone.

In quest'ottica, la Fondazione ha ottenuto la **certificazione ISO 45001**, che conferma l'adozione di un sistema di gestione volto alla protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, integrato pienamente nella cultura organizzativa.

Questo percorso si è consolidato già nel 2012 con la **certificazione OHSAS 18001:2007**, standard che ha posto le basi per un approccio sistematico e preventivo alla gestione dei rischi aziendali.

L'adozione dei principi previsti dalla normativa ha consentito alla Fondazione di strutturare una politica chiara e coerente in materia di sicurezza, improntata alla prevenzione, al rispetto della normativa vigente e al miglioramento continuo delle condizioni lavorative.

La consapevolezza che la gestione efficace dei rischi abbia un impatto diretto non solo sul benessere dei lavoratori ma anche sulla qualità dei servizi erogati e sull'efficienza complessiva dell'organizzazione ha guidato l'Ente nell'assunzione di **obiettivi strategici** quali:

- Promuovere il miglioramento continuo attraverso approcci sistemici;
- Prevenire infortuni e rafforzare la cultura della sicurezza;
- Monitorare le attività rilevanti per garantire il rispetto dei requisiti normativi e qualitativi;
- Rafforzare relazioni di fiducia con fornitori sensibili alle tematiche di sicurezza;
- Stimolare la partecipazione attiva del personale alla costruzione di un ambiente sicuro;
- Consolidare la reputazione della Fondazione anche attraverso la gestione responsabile della salute e sicurezza.

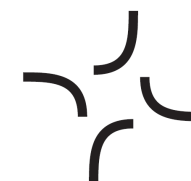
Per dare attuazione a tali obiettivi, la Fondazione assicura risorse adeguate, in termini economici, strumentali e organizzativi, inserendo **la salute e sicurezza tra gli ambiti strategici trasversali alle sue finalità istituzionali**.

Un dato particolarmente significativo a conferma dell'efficacia di questo approccio riguarda l'anno 2024: **non si è verificato alcun infortunio sul lavoro**, un risultato che testimonia l'efficienza delle misure adottate e la piena adesione dei collaboratori alla cultura della prevenzione.

Questo dato rappresenta un miglioramento rispetto al 2023, quando si era registrato un singolo infortunio.

Inoltre, **le ore lavorative complessive sono aumentate, passando da 23.930 nel 2023 a 24.289,5 nel 2024**, segno di una crescita stabile dell'attività lavorativa, gestita in un contesto sicuro e sotto controllo.

Tali risultati rafforzano ulteriormente il valore attribuito dalla Fondazione alla salute delle persone, considerata una leva strategica imprescindibile per promuovere il benessere organizzativo e l'efficacia dei propri servizi.



HIGHLIGHTS



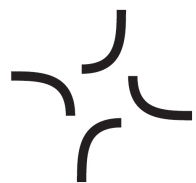
Nessun infortunio
nel 2024



23.930
Ore lavorate
nel 2023



24.289
Ore lavorate
nel 2024



Questionario sul clima organizzativo

Ai partecipanti è stato chiesto di fornire risposte utilizzando una scala di valutazione Likert composta da 6 valori, dove il valore 1 corrisponde a "completamente in disaccordo" e il valore 6 corrisponde a "completamente in accordo".

Il questionario, composto da 78 domande, è stato progettato in modo da comprendere il vissuto condiviso relativo alle seguenti 9 dimensioni organizzative ritenute rilevanti:

- 1) La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- 2) Le discriminazioni
- 3) L'equità nell'amministrazione
- 4) La carriera e lo sviluppo professionale
- 5) La valutazione del lavoro
- 6) La valutazione sui colleghi
- 7) Il contesto lavorativo
- 8) Il senso di appartenenza
- 9) L'immagine dell'amministrazione

Il quadro generale delineato è il seguente:

La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



La dimensione **La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** ha indagato, tramite 10 items, la percezione dei dipendenti in merito alla sicurezza garantita sul luogo di lavoro dai dispositivi di allarme e di primo intervento, nonché alle caratteristiche del luogo di lavoro come la disposizione degli spazi, le postazioni, la luminosità ecc. Inoltre, è stato valutato il livello di stress lavoro correlato, ponendo quesiti riguardanti la sostenibilità dei ritmi lavorativi e la possibilità di prendere sufficienti pause.

In generale, il valore medio di tale dimensione è stato positivo, pari a **5,61**.

Infine, è stata valutata l'eventuale presenza di situazioni di malessere, molestie e atti discriminatori ai lavoratori, la quale ha riportato un punteggio particolarmente confortante pari a **1,61**, sottolineando come l'ambiente lavorativo sia reputato sicuro dalla maggior parte dei dipendenti.

Le discriminazioni



La dimensione **Le discriminazioni** ha indagato, tramite 9 items, la percezione dei collaboratori riguardo l'equità del trattamento sul luogo di lavoro nonostante le differenze di genere, di etnia, di religione, di età, di orientamento sessuale, di orientamento politico ed eventuali disabilità. Il valore medio di questa dimensione è stato pari a **5,90**, evidenziando come tali items non costituiscano un ostacolo alla valorizzazione dei dipendenti sul lavoro.

L'equità nell'amministrazione



La dimensione **L'equità nell'amministrazione** ha indagato, tramite 5 items, l'equità tra i dipendenti nella partizione del carico di lavoro, delle responsabilità, della retribuzione in base all'impegno richiesto e della sua differenziazione.

Il valore medio di questa dimensione è stato pari a **5,57**.

La carriera e lo sviluppo personale



La dimensione **La carriera e lo sviluppo personale** ha indagato, tramite 5 items, le possibilità offerte dall'azienda ai dipendenti di sviluppare nuove competenze e di avanzamento in termini di carriera in base al merito. Inoltre, ha valutato il grado di soddisfazione dei collaboratori relativamente al proprio percorso professionale all'interno dell'azienda e all'adeguatezza del ruolo ricoperto con riferimento al profilo professionale.

Il valore medio di questa dimensione è stato pari a **5,22**.

La carriera e lo sviluppo personale



La dimensione **La valutazione del lavoro** ha indagato, tramite 5 items, la percezione dei dipendenti riguardo al corretto possesso delle competenze, delle risorse e degli strumenti necessari allo svolgimento del proprio lavoro, nonché il livello di autonomia e di realizzazione personale.

Il valore medio di questa dimensione è pari a **5,36**.



La valutazione sui colleghi



La dimensione **La valutazione sui colleghi** ha indagato, tramite 5 items, la sensazione dei dipendenti del sentirsi parte di un team e del sentirsi rispettati e stimati dai colleghi. Inoltre, viene valutata l'attitudine dell'azienda nella creazione di un ambiente di lavoro positivo, promuovendo attivamente la solidarietà e la sinergia tra i dipendenti. Il valore medio di questa dimensione è pari a **5,37**.

Il contesto lavorativo



La dimensione **Il contesto lavorativo** ha indagato, tramite 5 items, la propensione dell'azienda ad investire su attività di formazione, a fornire una corretta definizione dei ruoli organizzativi e delle regole di comportamento interne e ad assicurare una efficiente circolazione delle informazioni al suo interno. Infine, è stata valutata la propensione dell'impresa a promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita dei lavoratori.

Il valore medio di questa dimensione è pari a **5,27**.

Il senso di appartenenza



La dimensione **Il senso di appartenenza** ha indagato, tramite 5 items, il livello di coinvolgimento dei dipendenti in riferimento ai risultati ottenuti dall'azienda ponendo quesiti volti a misurarne l'orgoglio. Inoltre, è stata valutata la percezione dei collaboratori sulla coerenza dei valori praticati dall'azienda con quelli da loro sostenuti.

Il valore medio di questa dimensione è stato a **5,60**.

Infine, è stata valutata la volontà dei dipendenti di cambiare azienda, nel caso ne avessero avuto la possibilità. Tale item ha totalizzato un punteggio incoraggiante pari a **1,41**, sottolineando come i dipendenti non siano propensi a cercare alternative lavorative altrove.

L'immagine dell'amministrazione



La dimensione **L'immagine dell'amministrazione** ha indagato, tramite 3 items, la percezione che le persone esterne avessero dell'azienda attraverso tre quesiti volti a valutare l'importanza dell'azienda per la collettività, in particolare per i famigliari dei dipendenti e per i clienti. Il valore medio di questa dimensione è pari a **5,49**.

La parte conclusiva del questionario è volta ad indagare il livello di condivisione del sistema di valutazione dell'azienda con i propri dipendenti, soffermandosi in particolare su tre ambiti distinti:

- 1) L'azienda
- 2) Le performance personali
- 3) Il funzionamento del sistema

L'azienda



Il primo ambito **L'azienda** ha valutato il livello di conoscenza dei collaboratori in merito agli obiettivi aziendali, ai risultati ottenuti e alle strategie adottate dall'azienda. Inoltre, è stato indagato quanto l'azienda fosse in grado di valorizzare il lavoro dei propri dipendenti, comunicandogli in maniera chiara ed esplicita l'importanza del contributo da loro offerto per il raggiungimento dei risultati aziendali. Il valore medio di tale ambito è pari a **4,91**.

Le performance personali



Il secondo ambito **Le performance personali** ha valutato il livello di conoscenza e di informazione dei dipendenti in merito alla valutazione del proprio lavoro e a come eventualmente migliorare i propri risultati. Inoltre, è stato indagato quanto l'azienda sia in grado di trasmettere in modo chiaro gli obiettivi e i risultati attesi dal lavoro svolto dal singolo dipendente, nonché la percezione del lavoratore sull'equità e correttezza della propria valutazione. Il valore medio di tale ambito è pari a **5,12**.

Il funzionamento del sistema



Infine, il terzo ambito **Il funzionamento del sistema** ha valutato il livello di conoscenza del personale in merito al sistema di misurazione delle performance, di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal lavoro svolto, nonché il grado di tutela percepito in caso di disaccordo con il proprio valutatore. Inoltre, è stato indagato l'opinione dei dipendenti in merito al corretto riconoscimento del lavoro svolto basato sulla meritocrazia ed, infine, in quale misura i risultati delle valutazioni delle performance contribuiscano a migliorarle. Il valore medio di tale ambito è pari a **5,06**.

Confronto risultati questionario sul benessere organizzativo 2022 – 2024

Nel 2024, la Fondazione Collegio San Carlo ha ulteriormente consolidato il proprio impegno nel promuovere un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e orientato al benessere collettivo, conducendo un'indagine interna sul clima organizzativo strutturata in maniera più approfondita rispetto al 2022.

Il confronto tra i due anni evidenzia significativi miglioramenti in diverse aree strategiche.

Nel **2022**, la soddisfazione relativa a **contratto, inquadramento e retribuzione** si attestava a **4,42**; nel **2024**, la percezione **dell'equità nell'amministrazione** (che comprende aspetti analoghi) ha registrato un valore medio di **5,57**, segnando un importante passo avanti nella percezione di giustizia e trasparenza interna.

L'aspetto legato alla crescita professionale è migliorato anch'esso: nel **2022** il livello percepito di sviluppo delle competenze si fermava a **4,50**, mentre nel **2024** la dimensione "Carriera e sviluppo personale" ha registrato una media di **5,22**, a conferma dell'investimento continuo della Fondazione sulla valorizzazione delle risorse umane.

Analogamente, **la coerenza tra ruolo assegnato e competenze** nel **2022** era valutata **4,50**, mentre nel **2024** la dimensione "Valutazione del lavoro" ha totalizzato un valore medio di **5,36**, rafforzando l'idea di un ambiente lavorativo che valorizza autonomia, strumenti adeguati e realizzazione personale.

Sul piano relazionale, anche la **percezione della collaborazione e del lavoro di squadra**, che nel **2022** si attestava a **4,17**, ha visto un deciso miglioramento: nel **2024**, la dimensione "Valutazione sui colleghi" ha ottenuto **5,37**, evidenziando un contesto lavorativo improntato al rispetto reciproco e alla coesione tra pari.

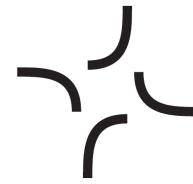
Infine, **la valutazione complessiva del rapporto di lavoro**, che nel **2022** era pari a **8,5 su 10**, trova riscontro coerente nel **2024** nei punteggi elevati registrati **nelle dimensioni "Senso di appartenenza" (5,60) e "Immagine dell'amministrazione" (5,49)**, ma soprattutto in un dato particolarmente emblematico, riguardante **la volontà di cambiare lavoro**, che ha ottenuto un punteggio medio di appena **1,41**, confermando una forte stabilità organizzativa e un elevato senso di fidelizzazione.

Nel complesso, il confronto tra le due indagini dimostra non solo un avanzamento metodologico significativo, ma anche una crescita concreta del benessere percepito dai dipendenti, a conferma dell'efficacia delle politiche interne adottate dalla Fondazione.





AMBITO CULTURALE



Collegio

Anche per l'anno accademico 2023/2024 il Collegio ha proseguito con decisione nell'attuazione di una visione volta al rafforzamento della propria identità formativa e all'apertura verso il contesto universitario, culturale e territoriale. Le attività sono state orientate a **consolidare le relazioni istituzionali con partner accademici, culturali e internazionali, potenziare l'orientamento al lavoro e valorizzare il ruolo del Collegio come spazio di crescita personale e professionale per gli studenti.**

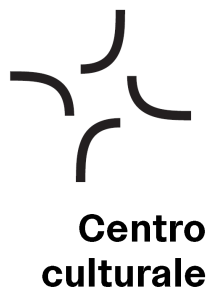
L'offerta formativa ha incluso **13 corsi**, per un totale di oltre **9.975 ore**, di cui il **60% obbligatorie**, accompagnate da **22 eventi complementari**. In coerenza con il nuovo patto formativo, è stato confermato un approccio multidisciplinare e partecipativo, volto allo sviluppo delle competenze trasversali e professionali degli studenti.

Il Collegio ha ospitato **126 studenti**, di cui **39 nuovi ammessi** e **87 riammessi**, su un totale di **73 domande ricevute**. La presenza di **7 studenti internazionali** sottolinea l'impegno crescente verso l'internazionalizzazione. Al tempo stesso, il tasso elevato di riammissioni dimostra la fiducia e l'apprezzamento costante nei confronti del modello educativo proposto.

Il rapporto con il territorio si è concretizzato anche nella partecipazione attiva del Collegio a importanti iniziative culturali locali.

Nell'anno accademico 2023/2024, il Collegio ha co-organizzato **sette festival in partnership con realtà istituzionali e cittadine**: *TEDxModena, Learning More Festival, Motor Valley Fest (con la partecipazione di 54 studenti), TED Women, Festival della Migrazione, Smart Life Festival* e *DIG – Festival del giornalismo investigativo*.

Queste esperienze hanno permesso agli studenti di confrontarsi con il tessuto culturale e sociale locale, rafforzando la vocazione pubblica della Fondazione e il legame con la città di Modena.



Obiettivi

Il Centro Culturale della Fondazione Collegio San Carlo **conferma anche per il nuovo mandato gli obiettivi strategici già delineati nel periodo 2017–2022.**

L'attività del Centro continua a concentrarsi su tre direttrici principali: l'approfondimento storico e teorico delle grandi questioni del presente attraverso le scienze umane e sociali; il potenziamento della progettazione culturale in ambiente digitale; e l'ampliamento della partecipazione pubblica, sia in presenza sia online, grazie alla valorizzazione dell'archivio conferenze e dei canali web della Fondazione.

Per l'anno accademico 2023/2024, il ciclo di lezioni ha affrontato **due tematiche centrali: "Monumenti. Il passato, la memoria, lo spazio pubblico"** (gennaio-maggio 2024) e **"Conoscenza. Forme del sapere dal mondo antico all'età contemporanea"** (ottobre-dicembre 2024), proseguendo il percorso multidisciplinare volto a fornire strumenti critici di lettura della realtà.

Attività svolte e principali risultati

Nel 2024 il Centro Culturale ha consolidato ulteriormente il proprio ruolo nel panorama culturale cittadino, promuovendo numerose iniziative che hanno coinvolto un pubblico ampio e diversificato. I **cicli di conferenze pubbliche** hanno visto la partecipazione di 10 relatori per un totale di **10 incontri**, registrando **520 presenze fisiche e 559 presenze online.**

Il **progetto FilosoFare**, dedicato all'educazione filosofica dei più piccoli, ha registrato una significativa espansione: **51 laboratori, 7 animatori coinvolti, 27 biblioteche partecipanti e 1.380 presenze fisiche.**

Sul fronte digitale, **la programmazione web** si conferma uno dei punti di forza: la **pagina Facebook conta 13.957 follower, il profilo Instagram 2.025**, mentre **il canale YouTube ha raggiunto 18.294 iscritti e 343.600 visualizzazioni complessive**, testimoniando l'alto grado di fruizione dei contenuti online.

Tra i progetti speciali, **prosegue fino a giugno 2024 il progetto Rivoluzioni**, dedicato alla rilettura critica delle trasformazioni storiche del Novecento, in particolare in rapporto alla città di Modena. Non sono state invece realizzate nuove installazioni o attività teatrali nel corso dell'anno.





Obiettivi

Nel 2024 la Fondazione San Carlo ha consolidato il ruolo della propria Biblioteca come presidio culturale d'eccellenza nel campo delle scienze umane, potenziando l'accessibilità dei propri patrimoni e l'integrazione tra spazi fisici e risorse digitali. L'obiettivo è stato quello di **sviluppare un modello di fruizione innovativo, attento alla diversificazione dell'utenza e alla sostenibilità della conservazione.**

Le azioni avviate hanno incluso: **il ripensamento degli spazi della Biblioteca antica e moderna, l'aggiornamento della segnaletica interna in ottica "design for all", e l'interazione tra fondi librari e attività culturali.** Particolare attenzione è stata riservata **all'utenza più giovane, attraverso percorsi didattici e visite guidate mirate, nonché alla digitalizzazione delle fonti storiche, per offrire contenuti accessibili anche da remoto.**

Attività svolte e principali risultati

Nel corso del 2024 la Biblioteca ha totalizzato **7.133 ingressi** in **218 giorni di apertura**, con una **media settimanale di 163,6 ingressi**. **Gli utenti attivi sono stati 727, con 285 nuove iscrizioni.**

Il patrimonio documentario comprende **52.075 volumi di biblioteca moderna, 5.809 volumi antichi, 1.355 periodici e 2.498 materiali autoprodotti.**

Sono stati rilevati i seguenti indici di performance:

- Indice di impatto: 10,19
- Indice di prestito: 0,47
- Indice di circolazione: 0,06
- Indice di fidelizzazione: 4,64

Le consultazioni di materiali a deposito hanno raggiunto quota 87, quelle dell'archivio storico 6, mentre per i materiali autoprodotti si sono registrate 2 consultazioni.

I materiali antichi digitalizzati sono stati consultati circa **7.000 volte, a fronte di 1 consultazione fisica.**

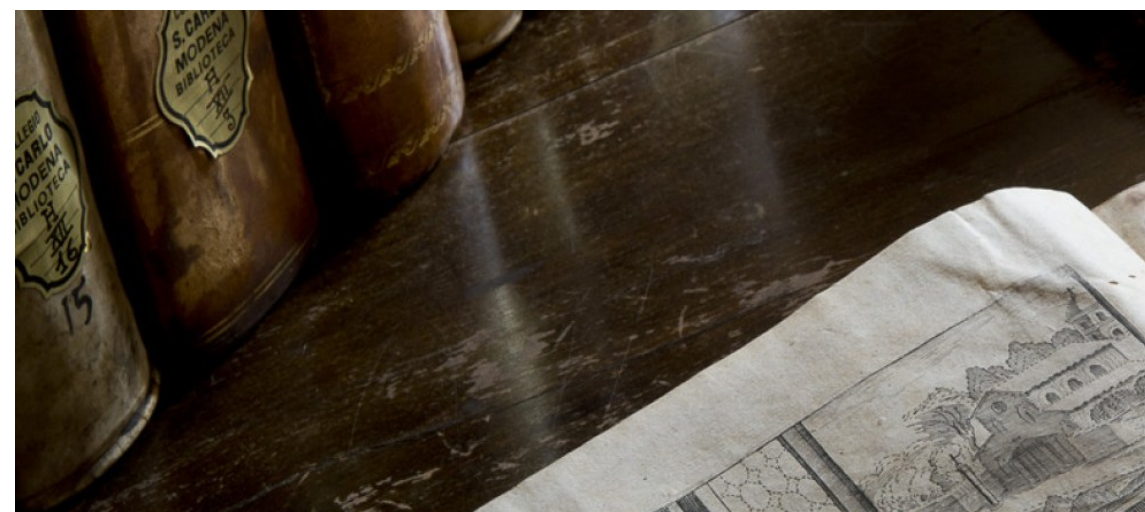
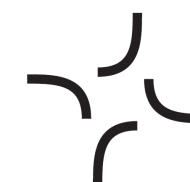
Il servizio di prestito interbibliotecario e document delivery ha evaso 437 richieste, confermando la vocazione della Biblioteca alla cooperazione documentaria nazionale e internazionale.

Progetti speciali

Nel 2024, l'impegno della Fondazione si è concentrato sulla valorizzazione integrata del patrimonio e sull'ampliamento dei pubblici. Tra le iniziative:

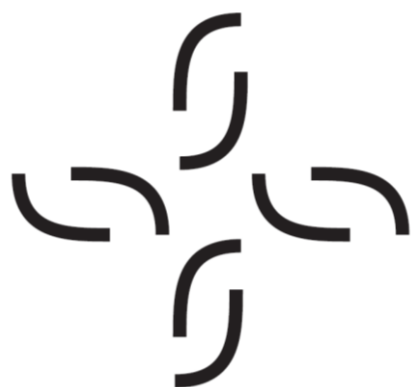
- **il restauro selettivo di opere antiche e la sostituzione delle etichette per migliorarne la conservazione;**
- **la revisione delle collezioni moderne, con la ricollocazione dei volumi meno attuali a magazzino;**
- **l'implementazione della segnaletica interna** per favorire l'orientamento anche dei visitatori occasionali;
- **la digitalizzazione di fonti storiche locali, rese accessibili su piattaforma open source con link diretti dall'OPAC.**

La Biblioteca ha inoltre **rafforzato l'attività di educazione al patrimonio con visite guidate rivolte a scolaresche, gruppi adulti e partecipanti ai festival culturali.** Tra i canali usati per la **promozione** rientrano la **Biblioteca Digitale, il canale podcast della Fondazione** e il coinvolgimento nella **Galleria Verticale.**



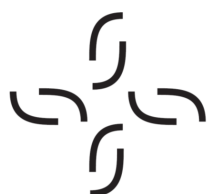
5.

SOSTENIBILITA' ECONOMICA



a. Performance economica: i principali risultati economici **72**

PERFORMANCE ECONOMICA: I PRINCIPALI RISULTATI ECONOMICI



Situazione economica

L'esercizio 2024 della Fondazione Collegio San Carlo si contraddistingue per il mantenimento di un buon livello di attività, con un **valore della produzione** pari a **4,6 milioni di euro** in linea con quello degli anni precedenti.

Nonostante un contesto economico probabilmente più sfidante, l'azienda è riuscita a generare un **EBITDA positivo di circa 489 mila euro, pari al 10,5% del valore della produzione**. Sebbene in diminuzione rispetto agli anni precedenti, resta un livello apprezzabile che testimonia la solidità del core business.

Dal punto di vista operativo, **l'EBIT si mantiene positivo, con 118 mila euro**, mentre il **risultato ante imposte** risente maggiormente degli **oneri finanziari**, portando ad un risultato d'esercizio negativo.

CONTO ECONOMICO

	2024	%	2023	%	2022	%	2021	%
Ricavi da vendite	3.678.621	78,8%	3.792.471	77,6%	3.560.322	78,5%	2.862.483	64,1%
Altri ricavi caratteristici	987.556	21,2%	1.092.036	22,4%	973.311	21,5%	1.605.899	35,9%
Valore della Produzione	4.666.177	100,0%	4.884.507	100,0%	4.533.633	100,0%	4.468.382	100,0%
Consumi di materie	114.569	2,5%	150.541	3,1%	83.068	1,8%	99.935	2,2%
Consumi di servizi	2.469.676	52,9%	2.448.034	50,1%	2.529.888	55,8%	2.243.454	50,2%
Locazioni e Leasing	242.054	5,2%	204.495	4,2%	145.422	3,2%	126.298	2,8%
Altri oneri	366.313	7,9%	335.473	6,9%	326.150	7,2%	296.606	6,6%
Valore Aggiunto	1.473.565	31,6%	1.745.964	35,7%	1.449.105	32,0%	1.702.089	38,1%
Personale	984.578	21,1%	957.533	19,6%	860.909	19,0%	749.196	16,8%
EBITDA	488.987	10,5%	788.431	16,1%	588.196	13,0%	952.893	21,3%
Ammortamenti	370.619	7,9%	358.283	7,3%	371.078	8,2%	363.167	8,1%
Accantonamenti e Svalutazioni			200.000	4,1%	60.000	1,3%		
EBIT	118.368	2,5%	230.148	4,7%	157.118	3,5%	7.360	0,2%
Of	(147.818)	-3,2%	(109.917)	-2,3%	(67.245)	-1,5%	(6.167)	-0,1%
EBT	(29.450)	-0,6%	120.231	2,5%	89.873	2,0%	1.193	0,0%
Imposte	18.770	0,4%	20.721	0,4%	13.497	0,3%	(24.684)	-0,6%
Risultato Esercizio	(48.220)	-1,0%	99.510	2,0%	76.376	1,7%	25.877	0,6%



Situazione patrimoniale

La situazione patrimoniale evidenzia una **solida struttura patrimoniale**, contraddistinta da un patrimonio immobiliare di assoluto valore, in crescita peraltro anche nel 2024.

Il **patrimonio immobiliare** comprende anche **immobili storici**, la cui valorizzazione sfugge alle dinamiche di bilancio. Risulta infatti difficoltoso attribuire loro un valore conforme ai criteri previsti dai principi contabili. Su questo fronte, la Fondazione sta compiendo importanti sforzi per preservare tali beni e perseguire, per quanto possibile, **consoni standard, in tema di sostenibilità**.

STATO PATRIMONIALE

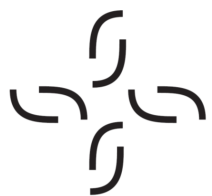
	2024	%	2023	%	2022	%	2021	%
Immobilizzazioni immateriali	15.768	0,0%	11.831	0,0%	35.838	0,1%	32.863	0,1%
Immobilizzazioni materiali	48.163.524	100,7%	47.769.088	99,9%	47.298.130	99,5%	45.837.744	99,5%
Attivo fisso	48.179.292	100,7%	47.780.919	99,9%	47.333.968	99,5%	45.870.607	99,5%
Crediti commerciali	304.846	0,6%	543.494	1,1%	244.059	0,5%	310.494	0,7%
Debiti commerciali	(800.309)	-1,7%	(1.847.076)	-3,9%	(1.048.159)	-2,2%	(390.829)	-0,8%
CCN Operativo - terzi	(495.463)	-1,0%	(1.303.582)	-2,7%	(804.100)	-1,7%	(80.335)	-0,2%
CCN Operativo	(495.463)	-1,0%	(1.303.582)	-2,7%	(804.100)	-1,7%	(80.335)	-0,2%
Altre attività	1.472.248	3,1%	1.460.778	3,1%	1.446.125	3,0%	1.410.526	3,1%
Altre passività	(525.886)	-1,1%	(630.280)	-1,3%	(598.643)	-1,3%	(627.528)	-1,36%
Debiti tributari e previdenziali	(103.443)	-0,2%	(129.353)	-0,3%	(119.657)	-0,3%	(137.598)	-0,3%
CCN	728.190	1,5%	1.096.404	2,3%	1.079.709	2,3%	1.014.588	2,2%
TFR e altri Fondi	(1.061.495)	-2,2%	(1.061.467)	-2,2%	(861.444)	-1,8%	(801.333)	-1,7%
Capitale investito netto	47.845.987	100,0%	47.815.856	100,0%	47.552.233	100,0%	46.083.862	100,0%
(Cassa/Banche attive)	(1.145.202)	-2,4%	(70.251)	-0,1%	(802.110)	-1,7%	(516.116)	-1,1%
Debiti vs banche a BT	607.549	1,3%	449.517	0,9%	615.483	1,3%	741.179	1,6%
Debiti vs banche a M/L T	4.860.867	10,2%	3.865.596	8,1%	4.267.376	9,0%	2.463.691	5,3%
PFN - terzi	4.323.214	9,0%	4.244.862	8,9%	4.080.749	8,6%	2.688.754	5,8%
PFN	4.323.214	9,0%	4.244.862	8,9%	4.080.749	8,6%	2.688.754	5,8%
PN	43.522.773	91,0%	43.570.994	91,1%	43.471.484	91,4%	43.395.108	94,2%
Fonti di finanziamento	47.845.987	100,0%	47.815.856	100,0%	47.552.233	100,0%	46.083.862	100,0%

HIGHLIGHTS

EBITDA
489 mila euro

EBIT
118 mila euro

1,15 milioni di euro
in cassa



Dinamica finanziaria

La Fondazione può **“dirsi sostenibile”** in **chiave strettamente finanziaria**: nel 2024 ha registrato un **forte miglioramento della liquidità**, chiudendo l'anno con **1,15 milioni di euro in cassa**, grazie a una gestione operativa solida, investimenti mirati e una struttura finanziaria ben bilanciata.

RENDICONTO FINANZIARIO	2024	%	2023	%
Ebitda	488.987		788.431	
Imposte	18.770		20.721	
Flusso di circolante gestione corrente	470.217	100,0%	767.710	100,0%
Var. crediti vs clienti	238.648	50,8%	(299.435)	-39,0%
Var. debiti vs fornitori	(1.046.767)	-222,6%	798.917	104,1%
Var. CCN	(808.119)	-171,9%	499.482	65,1%
Var. circolante non commerciale	1.176.333	250,2%	(516.177)	-67,2%
Var. TFR e altri fondi	28	0,0%	200.023	26,1%
Flusso di cassa gestione corrente	838.459	178,3%	951.038	123,9%
(Investimenti) / Disinvestimenti	(768.992)	-163,5%	(1.005.234)	-130,9%
Flusso di cassa gestione operativa	69.467	14,8%	(54.196)	-7,1%
Proventi / (Oneri) finanziari	(147.818)	-31,4%	(109.917)	-14,3%
Var. Debiti vs banche a BT	158.032	33,6%	(165.966)	-21,6%
Var. Debiti vs banche a M/L T	995.271	211,7%	(401.780)	-52,3%
Flusso di cassa to equity	1.074.952	228,6%	(731.859)	-95,3%
Var. Patrimonio Netto	(1)	0,0%	-	
Flusso di cassa netto	1.074.951	228,6%	(731.859)	-95,3%
Liquidità iniziale	70.251		802.110	
Variazione	1.074.951		(731.859)	
Liquidità finale	1.145.202		70.251	



6.

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE



a. Politiche per l'ambiente	78
b. Gestione dei consumi ed emissioni	79
c. Gestione consapevole dei rifiuti	81

POLITICHE PER L'AMBIENTE



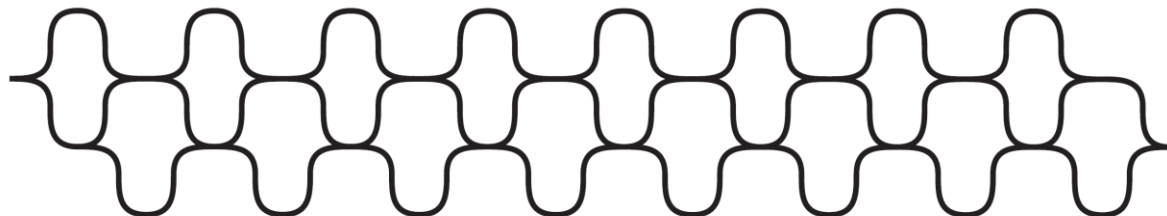
La **Fondazione Collegio San Carlo** promuove da sempre una gestione attenta e responsabile delle risorse, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.

Al fine di **migliorare le condizioni di sostenibilità energetica** sono stati realizzati una serie di **interventi sugli immobili** facenti parte della propria sede.

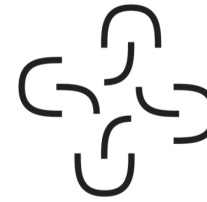
Nello specifico i lavori effettuati hanno riguardato:

- lo smantellamento e rifacimento della centrale termica presente al piano sottotetto;
- lo smantellamento e rifacimento delle due sottocentrali termiche presenti al piano terra;
- l'adeguamento dell'impianto elettrico e termico;
- la sostituzione dell'impianto di illuminazione;
- la sostituzione di n. 94 finestre con nuovi infissi in legno e dotate di vetri a basso emissivo;
- la posa di materiale coibente all'interno delle stanze da letto e nei locali sottotetto.

Gli interventi realizzati hanno consentito il cambio di una sola classe energetica passando da **G ad F**, ma in ogni caso hanno portato l'EP gl,nren dell'edificio da **312,978 kWh/m² anno** iniziali a **200,79 kWh/m² anno** post intervento con una **considerevole diminuzione del fabbisogno energetico**, ottenendo inoltre un **importante risparmio percentuale del 35,85%**.



GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI



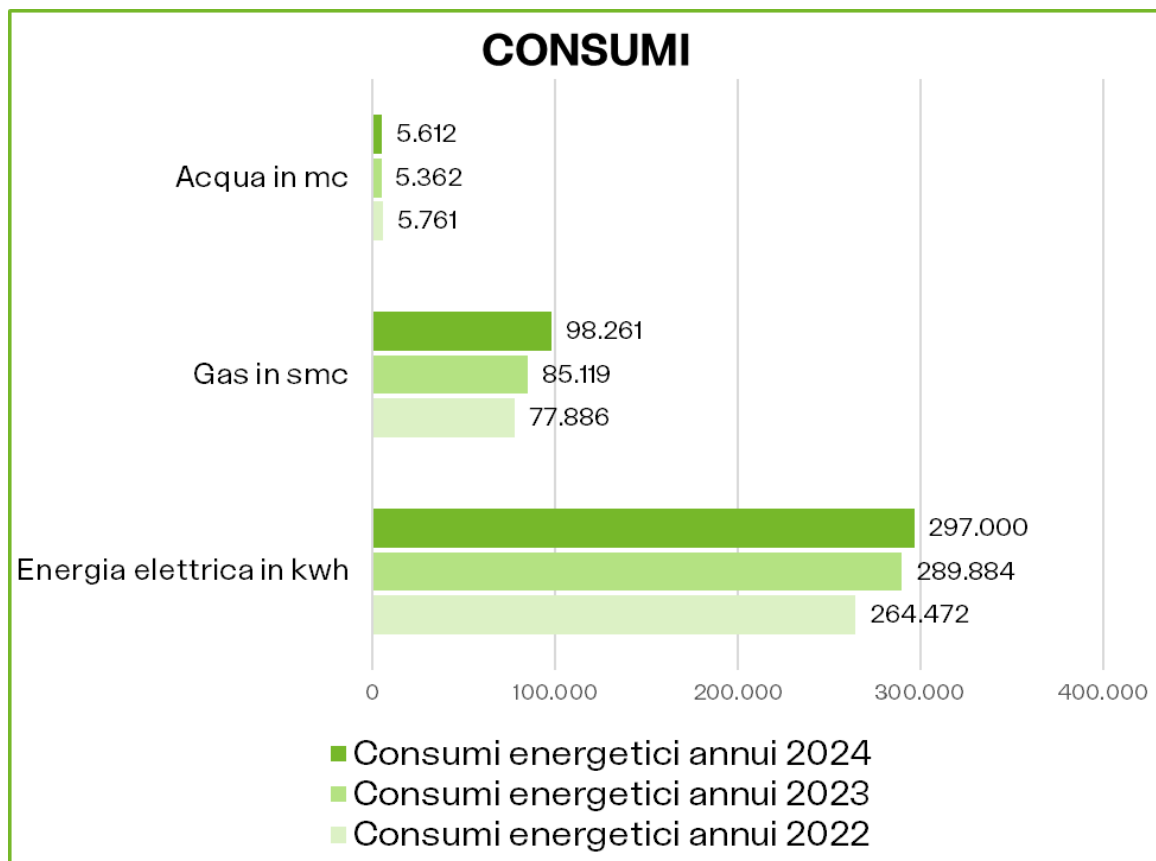
La Fondazione Collegio San Carlo opera con l'**obiettivo di ridurre al minimo l'impatto ambientale delle proprie attività**, perseguendo un costante miglioramento delle prestazioni. In questa direzione, nel 2023 è stato completato e messo a pieno regime l'**impianto fotovoltaico** realizzato sulla copertura della Fondazione, previa approvazione della Soprintendenza ai Beni Culturali. Questo intervento contribuisce in modo significativo alla riduzione dei consumi di energia elettrica e delle emissioni di CO₂, migliorando l'efficienza energetica complessiva dell'organizzazione.

Grazie anche a questo investimento, i **consumi di energia elettrica nel 2024** si sono mantenuti sostanzialmente in linea con quelli dell'anno precedente. A ulteriore conferma dell'impegno verso la sostenibilità, a partire **dal 2024 la Fondazione utilizza esclusivamente energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili**, come attestato dai certificati di Garanzia di Origine (GO).

Nonostante gli sforzi per migliorare l'efficienza, le **emissioni di CO₂** per il 2024 mostrano un lieve aumento rispetto all'anno precedente, passando da 173,60 tonnellate nel 2023 a 200,400 tonnellate nel 2024. Oltretutto, per impegnarsi a ridurre le proprie emissioni, la Fondazione si avvale di **apparecchiature HP certificate come carbon neutral**.

Per quanto riguarda gli altri **consumi** energetici, il **gas** ha registrato un leggero incremento nel 2024, dovuto principalmente a condizioni climatiche più rigide e a un conseguente maggiore fabbisogno di riscaldamento. Tuttavia, gli interventi di riqualificazione energetica già realizzati permetteranno di contenere tali consumi nel medio termine.

Infine, i **consumi** idrici si confermano sostanzialmente **stabili** nel 2024, con valori in linea con quelli dell'anno precedente e leggermente inferiori rispetto al 2022, a testimonianza di un utilizzo responsabile delle risorse.



HIGHLIGHTS



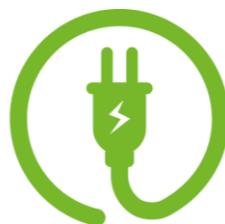
100%

Energia elettrica
proveniente da fonti
rinnovabili



98.261 smc

Consumo di gas
nel 2024



297.000 kwh

Consumo
di energia elettrica
nel 2024

GESTIONE CONSAPEVOLE DEI RIFIUTI



Per favorire una gestione corretta e sostenibile, all'interno del cortile della Fondazione è stato realizzato un centro di raccolta dedicato, dove **i rifiuti vengono conferiti in modo differenziato**, distinguendo:

- Indifferenziata
- Carta
- Plastica
- Batterie esauste
- Olio Alimentare
- Vetro
- Organico

Inoltre, in tutte le aree comuni sono presenti appositi contenitori **per carta e plastica compostabile**.

La Fondazione Collegio San Carlo ha anche implementato, a partire dal 2022, un sistema di **distribuzione di acqua filtrata**, già presente in mensa, anche nelle aree comuni della struttura, per l'uso da parte degli **ospiti del collegio, del personale degli uffici e del pubblico esterno** (come la Biblioteca e durante gli eventi).



INDICE DEI CONTENUTI GRI E ESRS

La tabella seguente elenca gli indicatori rendicontati nel presente Bilancio di Sostenibilità.

Per ciascun indicatore GRI, è stato utilizzato il documento **"GRI-ESRS Interoperability Index"** per individuare i corrispondenti standard ESRS pertinenti, indicando inoltre il capitolo o la sezione in cui sono riportati i dati o le informazioni.

GRI 100: STANDARD UNIVERSALI				
CODICE GRI	DESCRIZIONE GRI	CODICE ESRS	DESCRIZIONE ESRS	COLLOCAZIONE
GRI 2: Informativa Generale				
1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
102-1	Dettagli organizzativi			Sez. 1
102-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	ESRS 1 §73	Periodo di riferimento	Nota metodologica
2. Attività e lavoratori				
102-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	ESRS 2 SBM-1 §40 <i>da</i> (a) i <i>a</i> (a) ii, <i>da</i> (b) <i>a</i> (c), §42 (c)	Strategia, modello aziendale e catena del valore	Sez. 1f; Sez. 4c
102-7	Dipendenti	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 <i>da</i> (a) <i>a</i> (b) & <i>da</i> (d) <i>a</i> (e), <i>da</i> §51 <i>a</i> §52	Strategia, modello aziendale e catena del valore; Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Sez. 3a
102-8	Lavoratori non dipendenti	ESRS S1 S1-7 <i>da</i> §55 <i>a</i> §56	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Sez. 3a
3. Governance				
102-9	Struttura e composizione della governance	ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b)	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Sez. 2a

102-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità nell'ESRS 1 AR §16		Sez. 2a
102-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 <i>da</i> (a) <i>a</i> (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo; Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate; Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Sez. 2a; Sez. 2b
102-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c) i; GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo; Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate; Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Sez. 2a; Sez. 2b
5. Coinvolgimento degli stakeholder				
102-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	ESRS 2 SMB-2 §45 <i>da</i> (a) i <i>a</i> (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) & §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) & §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) & §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) & §21	Interessi e opinioni dei portatori di interessi; Politiche relative alla forza lavoro propria; Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti; Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore; Politiche relative alle comunità interessate; Politiche connesse	Sez. 3a; Sez. 3b

			ai consumatori e agli utilizzatori finali	
102-30	Contratti collettivi	ESRS S1 S1-8 §60 (a) & §61	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Sez. 3a
GRI 3: Temi materiali				
2. Informativa sui temi materiali				
103-1	Processo di determinazione dei temi materiali	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 <i>da</i> (b) ii <i>a</i> (b) iv	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità; Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Sez. 3c
103-2	Elenco dei temi materiali	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) & (g)	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Sez. 3c
GRI 200: ASPETTI ECONOMICI				
CODICE GRI	DESCRIZIONE GRI	CODICE ESRS	DESCRIZIONE ESRS	COLLOCAZIONE
GRI 201: Performance economica				
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di sostenibilità nell'ESRS 1 AR §16		Sez. 5a
GRI 205: Anticorruzione				
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	ESRS G1 G1-4 §25	Casi di corruzione attiva o passiva	Nel 2024 non si sono verificati episodi di corruzione
GRI 206: Comportamento anticompetitivo				
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e	Questo argomento non è coperto dall'elenco delle questioni di		Nel 2024 non si sono verificati episodi di comportamenti anticompetitivi

	prassi monopolistiche	sostenibilità nell'ESRS 1 AR §16		
GRI 300: ASPETTI AMBIENTALI				
CODICE GRI	DESCRIZIONE GRI	CODICE ESRS	DESCRIZIONE ESRS	COLLOCAZIONE
GRI 302: Energia				
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) & (f)	Consumo di energia e mix energetico	Sez. 6b
GRI 303: Acqua e scarichi idrici				
303-5	Consumo di acqua	ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) & (e)	Consumo idrico	Sez. 6b
GRI 305: Emissioni				
305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) & (c); §AR 39 <i>da</i> (a) <i>a</i> (d); §AR 40; AR §43 <i>da</i> (c) <i>a</i> (d)	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi; Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Sez. 6b
GRI 306: Scarichi e rifiuti				
306-2	Rifiuti suddivisi per tipo e metodi di smaltimento	ESRS E5 E5-2 §17 & §20 (e) & (f); E5-5 §40 & §AR 33 (c)	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare; Flussi di risorse in uscita	Sez. 6c
GRI 400: ASPETTI SOCIALI				
GRI 401: Occupazione				
401-1	Nuove assunzioni e tasso di turnover	ESRS S1 S1-6 §50 (c)	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Sez. 3a
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro				
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1 S1-1 §23	Politiche relative alla forza lavoro propria	Sez. 3b
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione	ESRS S1 S1-3 §32 (b) & §33	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali	Sez. 3b

	dei rischi e indagini sugli incidenti		che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	
403-3	Servizi per la salute professionale	"Salute e sicurezza" e "Formazione e sviluppo delle competenze" sono argomenti di sostenibilità per S1 coperti da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo ESRS 1 §11 e ai sensi di MDR-M.	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti; Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti; Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi; Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Sez. 3b
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione			Sez. 3b
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	"Salute e sicurezza" e "Formazione e sviluppo delle competenze" sono argomenti di sostenibilità per S1 coperti da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo ESRS 1 §11 e ai sensi di MDR-M.	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti; Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti; Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi; Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Sez. 3b
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	"Protezione sociale" è un argomento di sostenibilità per S1 coperto da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare secondo ESRS 1 §11 e ai sensi di MDR-M.	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti; Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti; Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi; Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Sez. 3b
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	ESRS S2 S2-4 §32 (a)	Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella	Sez. 3b

			catena del valore, nonché efficacia di tali azioni e approcci	
403-9	Infortunati sul lavoro	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) & (c); SAR 82	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni; Metriche di salute e sicurezza	Sez. 3b
GRI 404: Formazione				
404-1	Ore medie di formazione per anno per dipendente	ESRS S1 S1-13 §83 (b) & §84	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Sez. 3a
GRI 405: Diversità e pari opportunità				
405-1	Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 da (a) a (b); S1-12 §79	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo; Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa; Metriche della diversità; Persone con disabilità	Sez. 3a



F ————— SC



**Fondazione
Collegio
San Carlo**