

2023

Fondazione  
Patrimonio  
Ca' Granda



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ ESG

# Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



FONDAZIONE PATRIMONIO CA' GRANDA

## L'IMPEGNO DI FONDAZIONE PATRIMONIO CA' GRANDA NELLA SOSTENIBILITÀ INTEGRALE: UN'ANALISI QUALITATIVA ESG ORIENTED

- 2.1 L'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda per una E più forte
- 2.2 L'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda per una S più forte
- 2.3 L'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda per una G più forte
- 2.4 L'azione di Fondazione Patrimonio Ca' Granda alla luce degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile
- 2.5 L'azione di Fondazione Patrimonio Ca' Granda alla luce del BES



## L'IMPEGNO DI FONDAZIONE PATRIMONIO CA' GRANDA NELLA SOSTENIBILITÀ INTEGRALE: UN'ANALISI QUANTITATIVA ALLA LUCE DEL NEXT INDEX® ESG

- 3.1 Nota metodologica
- 3.2 Gli strumenti di rilevazione e analisi
  - 3.2.1 Il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia
  - 3.2.2 Il processo di stakeholder engagement
  - 3.2.3 I Rischi ESG
  - 3.2.4 Le controversie ESG
- 3.3 I risultati del NeXt Index® ESG

STRATEGIE FUTURE E CONCLUSIONI



Appendice 1: Gli indicatori ESG di contesto  
Appendice 2: Il raccordo con gli standard ESRS



*Foto di: Sandra Perilli*



*Foto di: Helmut Schwanke*

*Foto in copertina di:  
Paolo Fava e Cosimo Beduini*

# Lettera agli Stakeholder

---

L'impegno della Fondazione Patrimonio Ca' Granda verso la **promozione della sostenibilità integrale** è un aspetto centrale della sua attività. Da qui, la scelta di sottoporci a una valutazione ESG indipendente, scegliendo il sistema **NeXt Index® ESG**: primo marchio ESG in Italia a essere certificato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, accreditato e utilizzato da più di 50 organizzazioni nazionali.

Il nostro impegno nella sostenibilità non è solo un obiettivo, ma una pratica quotidiana che si riflette in **azioni concrete in campo ambientale, sociale e della governance**.

Gestiamo il più grande patrimonio agroambientale pubblico d'Italia, un autentico **polmone verde da 85 milioni di m<sup>2</sup>**. Un capitale prezioso che proteggiamo e incrementiamo costantemente con **progetti di rigenerazione naturalistica**.

Particolare attenzione è riservata alla **qualità dei suoli**, che misuriamo e monitoriamo per garantirne la fertilità nel tempo, dove si trovano stoccate **1,5 mil. di tonnellate di CO<sub>2</sub>**, pari a una foresta di 850.000 alberi alti 25 metri. I risultati di questo impegno sono direttamente sperimentabili "con gusto" con i **prodotti Ca' Granda**: Riso Carnaroli, Latte Bio e Yogurt Bio.

Il nostro impegno ambientale si estende alla **formazione ed educazione** con l'**Accademia Ca' Granda**, che propone corsi gratuiti per un'agricoltura sostenibile, e il programma **Ca' Granda 4 Kids**, che offre esperienze didattiche in aula e in campo a giovani della scuola primaria e di 1° grado. La sensibilizzazione al rispetto dell'ecosistema passa anche attraverso le numerose **comunicazioni sui canali web e social**.

La nostra attenzione è rivolta anche a mitigare l'impatto diretto della nostra attività, a partire dalla **riduzione dei consumi** di carta e toner, attraverso la digitalizzazione dei processi, e dei consumi energetici, attraverso l'efficiamento energetico degli uffici.

La sostenibilità integrale non può prescindere dall'impegno alla dimensione sociale, a partire dal **benes-**

**sere dei lavoratori**, favorendo l'autonomia creativa, la formazione continua, l'equità remunerativa, il riconoscimento dei risultati e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Un risultato validato dalla **certificazione Great Place To Work**.

L'impegno sociale si estende anche all'esterno della Fondazione. Ne sono un esempio la **Rete Ecologica Ca' Granda**, un'alleanza con i più importanti enti lombardi di tutela ambientale, e il programma **Oasi Ca' Granda**, che permette ai cittadini di vivere esperienze uniche nella natura delle nostre terre.

In termini di trasparenza, il **sito web istituzionale** ne è una concreta dimostrazione: la completezza delle informazioni e dei documenti disponibili garantiscono la possibilità di verificare la corrispondenza tra missione e risultati ottenuti. Inoltre, **l'accesso diretto ai documenti** è un diritto garantito a tutti.

L'impegno nel **contrasto all'illegalità** e alla corruzione è altissimo nella fase di procurement, con l'applicazione di rigorose misure preventive nella selezione dei fornitori, verificandone la regolarità contributiva in fase di pagamento e garantendone la tracciabilità. Il tutto pubblicato sul sito istituzionale.

La partecipazione e il **coinvolgimento degli stakeholder** avviene: **internamente**, attraverso la progettazione condivisa degli obiettivi e delle strategie con tutto il personale; **esternamente**, attraverso il dialogo costante con la comunità attraverso social media, newsletter, media tradizionali e con indagini di gradimento ai partecipanti delle diverse iniziative.

Il riconoscimento di **Impresa Sostenibile** con un **rating ESG AA**, grazie a un punteggio **NeXt Index® ESG di 86,1 su 100**, ci rende orgogliosi della strada fin qui fatta, ma al contempo indica la via verso nuove azioni da intraprendere per contribuire sempre più efficacemente agli obiettivi di sostenibilità del pianeta.

Marco Giachetti  
Presidente

Achille Lanzarini  
Direttore Generale



# 1. Fondazione Patrimonio Ca' Granda

---

## Mission:

La Fondazione sostiene i progetti del Policlinico legati alla ricerca scientifica, all'umanizzazione delle cure e alla tutela dei beni culturali, traendo le risorse dalla valorizzazione del patrimonio rurale conferitole dall'Ospedale.

## Valori:

**Sostenibilità:** coniugare valore economico, ambientale e sociale soddisfacendo le aspettative degli stakeholder.

**Miglioramento:** valorizzare continuamente le risorse umane, patrimoniali, tecnologiche e organizzative.

**Integrità:** perseguire gli obiettivi nel rispetto della persona, della normativa e degli accordi sottoscritti.

**Trasparenza:** garantire la massima conoscenza di strategia, organizzazione, attività, obiettivi e risultati.

**A**nticamente le terre dell'antico Ospedale Maggiore di Milano (oggi Policlinico) portavano risorse a tutti i pazienti dell'ospedale (cibo genuino per i degen- ti, legna per il riscaldamento, paglia per i materassi, erbe usate dalla medicina dell'epoca). Questo legame continua ancora oggi con le attività della Fondazione Patrimonio Ca' Granda, creata nel 2015 dal Policlinico per valorizzare l'immenso patrimonio agroambientale (8.400 ettari di terreni, 100 cascine, 4 chiese, un'ab- bazia e un monumento naturale) donato da tanti bene- fattori all'ospedale fin dal 1456. Gli utili derivanti dalle attività della Fondazione vengono destinati a progetti di ricerca scientifica, umanizzazione delle cure e tutela dei beni culturali del Policlinico.

Tra le tante attività della Fondazione: la creazione di 160.000 m2 di nuovi habitat naturali, l'analisi della qualità dei suoli gestiti, la georeferenziazione della rete irrigua con l'installazione di sensori di portata e centraline meteo, il risanamento immobiliare del pa- trimonio che nel tempo si era fortemente ammalorato, la promozione dell'Oasi Ca' Granda (per far vivere a

tutti questo tesoro di natura e cultura grazie a oltre 80 eventi sostenibili all'anno organizzati da 20 partner locali), l'Accademia Ca' Granda (26 corsi gratuiti di alta formazione sulla sostenibilità ambientale per gli agri- coltori lombardi), il progetto Ca' Granda 4 Kids (con il coinvolgimento di 400 studenti in attività didattiche ambientali) e la creazione dei prodotti alimentari a marchio Ca' Granda (Riso, Latte e Yogurt Bio).

A giugno 2023 il modello gestionale della Fondazione Patrimonio Ca' Granda è stato definito dall'Accademia dei Georgofili come «modello virtuoso» e un «ese- mpio degno di grande ammirazione per l'Italia» e, in un'inchiesta del Corriere della Sera sulla gestione dei patrimoni ospedalieri, Milena Gabanelli ha parlato della Fondazione come «modello di buona gestione». Fedeli al motto "Abbate cura di ciò che vi è stato do- nato", ogni intervento della Fondazione è mirato alla tutela e alla promozione dell'eredità ricevuta per con- tribuire al bene comune.

## 2. L'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda nella sostenibilità integrale: un'analisi qualitativa ESG oriented

---

La sostenibilità è l'unico orizzonte possibile. Per trasformare e inserire in una cornice sostenibile i rispettivi approcci, al fine di portare un contributo positivo al processo di transizione ecologica, enti pubblici, privati e di Terzo Settore devono imparare a condividere un linguaggio unico, inserendo le proprie azioni e decisioni nella stessa cornice. Environmental, Social e Governance, ovvero i tre pilastri ESG, costituiscono questa cornice.

Il linguaggio che identificano i principi ESG è condiviso nei mercati finanziari e nei percorsi di transizione normativa a livello nazionale, europeo e internazionale. Obiettivo del presente capitolo è quello di offrire una lettura ESG oriented delle principali azioni messe in campo da Fondazione Patrimonio Ca' Granda, inserendole all'interno di questo paradigma.

In particolare, fanno riferimento al primo pilastro l'Environmental, le aree dei rapporti con la catena di fornitura e con l'ambiente naturale. Sono elementi costitutivi del pilastro Social le aree dedicate all'ambiente di lavoro e ai rapporti con la comunità locale. Infine, le aree del governo dell'organizzazione e dei rapporti con i clienti fanno parte del terzo e ultimo pilastro, quello della Governance.

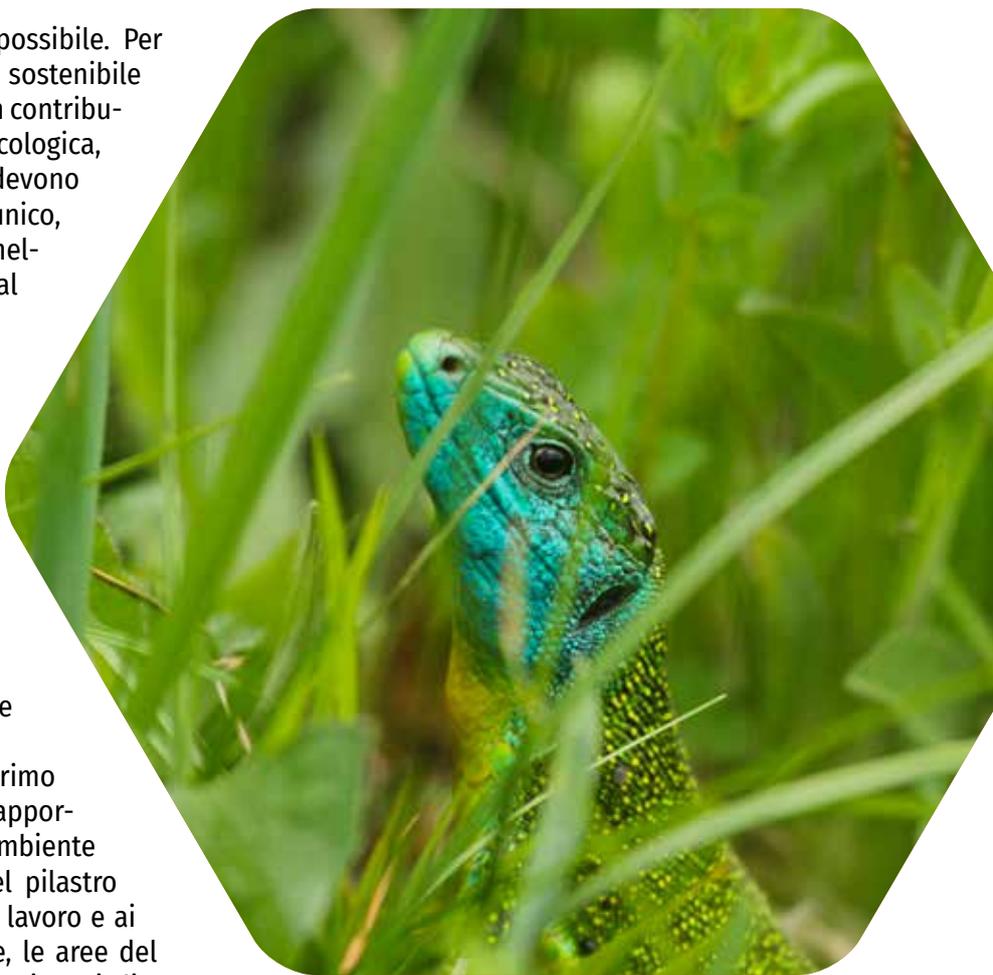


Foto di: Gaia Bazzi

---

## 2.1 L'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda per una E più forte

L'impegno della Fondazione Patrimonio Ca' Granda verso la promozione della sostenibilità integrale è un aspetto centrale della sua missione, con particolare attenzione alla cura dell'ambiente naturale sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, coinvolgendo l'intera filiera produttiva. Questo impegno non è solo un obiettivo, ma una pratica quotidiana che si riflette in azioni concrete per contribuire alla protezione e alla salvaguardia del Pianeta.

Il suo impegno si traduce concretamente in una serie di azioni e iniziative, tra cui il progetto Natura Ca' Granda e la creazione della Rete Ecologica Ca' Granda, un'alleanza dei più importanti enti lombardi di tutela ambientale volta a incrementare la biodiversità facendo perno sui terreni della Ca' Granda. Tra gli altri recenti progetti in campo ambientale si segnala inoltre la riconnessione a Morimondo di un ecosistema di 22 mln di m<sup>2</sup> grazie a 10 km di nuovi corridoi ecologici, formati da 5.000 piante e 100.000 m<sup>2</sup> di prati.

Terreni pianeggianti, fertili, ricchi di acqua e dotati di antiche cascine con abitazioni, stalle e granai sono messi a disposizione degli agricoltori locali; un polmone indispensabile per l'agricoltura in Italia, dove negli ultimi 50 anni l'urbanizzazione ha consumato il 21% dei terreni coltivabili e dove il numero di aziende agricole si è ridotto da 4,2 a 1,2 milioni. I contratti di affitto sono definiti da un accordo collettivo con le Organizzazioni Professionali Agricole, garantendo condizioni eque ed uguali per tutti gli agricoltori. I terreni, attentamente curati, risultano inoltre essere un patrimonio preziosissimo per il clima, perché grazie ad essi sono sequestrate oltre 1,5 milioni di tonnellate di CO<sub>2</sub>, pari a una foresta di circa 9 milioni di alberi.

Non mancano i progetti di formazione ed educazione alla sostenibilità: tra questi l'Accademia Ca' Granda, che propone corsi gratuiti per aiutare gli agricoltori lombardi a rendere la propria azienda sempre più sostenibile sia a livello economico che ambientale; l'iniziativa è rivolta in primis alle aziende agricole

affittuarie, ma è aperta anche a tutti gli imprenditori agricoli lombardi interessati a innovare e sviluppare l'agricoltura del futuro. L'Accademia Ca' Granda, la cui direzione scientifica è affidata al Prof. Giorgio Borreani dell'Università di Torino, è un progetto realizzato con il sostegno di Fondazione Cariplo e con il supporto di Coldiretti, Confagricoltura, Cia, Proprietà Fondiaria e ANGA.

Per far tornare viva un'antica tradizione (fino all'800 le terre della Ca' Granda erano destinate alla produzione di alimenti di alta qualità per i pazienti dell'Ospedale Maggiore di Milano), la Fondazione Patrimonio Ca' Granda ha creato la Filiera Ca' Granda con i prodotti coltivati nelle sue antiche cascine (riso, latte bio e yogurt bio), disponibili presso i supermercati Esselunga; la vendita dei prodotti Ca' Granda contribuisce inoltre a sostenere i progetti del Policlinico legati alla ricerca scientifica, all'umanizzazione delle cure e alla tutela dei beni culturali.

La promozione e la sensibilizzazione al rispetto dell'ambiente e dell'ecosistema passa anche attraverso le numerose comunicazioni sui canali web e social della Fondazione, attraverso la pubblicazione di contenuti su temi come il turismo sostenibile, l'agricoltura sostenibile, l'amore e il rispetto per la natura.

L'attenzione ambientale della Fondazione si rileva anche negli interventi volti a mitigare l'impatto della propria organizzazione, a partire dalla riduzione dei consumi delle materie prime, come carta e toner, attraverso lo sviluppo della digitalizzazione dei processi. Rilevanti anche gli interventi per abbattere i consumi energetici, attraverso opere di efficientamento energetico degli uffici, tra cui nuovi impianti di raffrescamento e riscaldamento, nuovi infissi, impianto luci LED intelligente a accensione e spegnimento automatici.

---

## 2.2 L'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda per una S più forte

La sostenibilità integrale non può prescindere dall'impegno che le organizzazioni devono dedicare alla dimensione sociale, la quale non si esaurisce solo all'interno dell'organizzazione, ma si apre anche all'esterno della stessa, per allargarsi alla comunità tutta. Fondazione Patrimonio Ca' Granda riconosce un ruolo centrale alla sostenibilità sociale, che si esplica internamente con una forte attenzione al benessere dei lavoratori che passa attraverso l'impegno per creare un clima di lavoro collaborativo, partecipativo e solidale. Cruciale è l'attenzione che la Fondazione riserva alla valorizzazione dei talenti, favorendo l'autonomia creativa, l'equità remunerativa, la formazione continua, il riconoscimento dei risultati e l'equilibrio tra lavoro e vita privata; su questi presupposti nel 2023 sono state fornite 844 ore totali di formazione, con una media di più di 35 ore per ciascun dipendente, sono attive politiche di smart working, flessibilità oraria, congedi parentali e permessi speciali.

A tal proposito, Fondazione Patrimonio Ca' Granda ha ottenuto la certificazione Great Place To Work, indagine che analizza gli ambienti di lavoro raccogliendo e analizzando le opinioni dei collaboratori e la employee experience, con un punteggio del 64%.

Nel pilastro Sociale l'impegno della Fondazione non si esaurisce solo all'interno dell'organizzazione, ma si estende all'esterno del contesto in cui è attiva e opera. È per questa ragione che negli anni ha costruito reti e relazioni con soggetti del territorio, mantenendo un dialogo costante con i propri stakeholder. Tra questi la sopracitata Rete Ecologica Ca' Granda e, sempre in questa direzione di forte connessione nell'attivazione di reti, è importante ricordare il progetto "Con i piedi per Terra" in collaborazione con il Comune di Gaggiano e l'Istituto Scolastico Comprensivo Leonardo da Vinci: i giovanissimi attori hanno preso parte ad un percorso sull'ambiente e la sostenibilità, portando sul territorio e nella loro comunità una nuova consapevolezza del valore del proprio ambiente di vita; con laboratori in

classe e missioni in campo i ragazzi hanno definito il loro piano d'azione, vestito i panni di reporter professionali, mappato la biodiversità e gli ambienti rurali di Gaggiano. Hanno confezionato e lanciato bombe di semi di fiori, costruito mangiatoie per uccelli e bug hotel per gli insetti impollinatori, per rendere la natura più ricca e resiliente. Tutto questo, oggi, è a disposizione di cittadini e visitatori: le campagne infatti non sono solo belle, ma hanno un grande valore ecologico. Per scoprire questa ricchezza è stata inoltre creata una segnaletica con quiz online sulla biodiversità e video-interviste agli agricoltori, con l'obiettivo di aumentare la conoscenza e la consapevolezza dei ragazzi e delle ragazze sulla sostenibilità ambientale e favorire la comprensione del loro ruolo di protagonisti per un futuro migliore. Non solo un percorso per gli studenti, ma anche per gli insegnanti che, accompagnati dagli educatori, hanno lavorato sui temi della sostenibilità e dell'outdoor education, acquisendo le competenze necessarie per portare avanti le attività di progetto con le loro classi.

Sempre nella cornice di uno sviluppo sostenibile rientra l'Oasi Ca' Granda, un progetto per far scoprire e far vivere a tutti i cittadini i territori tra il Ticino e l'Adda dove si trova la gran parte dei terreni, antiche cascine, cappelle, chiese e abbazie donate nei secoli alla Ca' Granda: tra prati e boschi, lungo canali e risorgive, l'Oasi Ca' Granda è la più grande oasi agroambientale d'Italia e offre a tutti esperienze uniche, immersi in una natura ricca di bellezza e storia: itinerari a piedi e in bicicletta, acquisto di prodotti a chilometro zero, eventi sostenibili per adulti e bambini a contatto con la natura, sapori autentici da gustare direttamente in cascina.

---

## 2.3 L'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda per una G più forte

**N**ella sostenibilità, la Governance ha un'importanza cruciale. Fondazione Patrimonio Ca' Granda dedica grande attenzione a questo aspetto: si impegna a rispettare i massimi standard di trasparenza, legalità e ascolto degli stakeholder.

Il sito web istituzionale è la dimostrazione dell'impegno concreto della Fondazione nel garantire trasparenza e coinvolgimento per gli stakeholder. Qui è possibile trovare una descrizione chiara della missione, dell'attività svolta, dell'organizzazione, delle regole di funzionamento (tra cui le procedure di affidamento dei contratti sia d'affitto che di acquisto che di lavoro del personale), del patrimonio gestito, garantendo la possibilità di verificare la corrispondenza tra scopo sociale e risultati ottenuti, in termini quantitativi e qualitativi. Inoltre, sono disponibili tutti i documenti che disciplinano il funzionamento della Fondazione (atto costitutivo, statuto, riconoscimento regionale, regolamenti, modello ex 231) nonché il Bilancio d'Esercizio e il Bilancio sociale. Inoltre, sono pubblicati tutti gli atti di affidamento dei contratti passivi, delle procedure di vendita e affitto degli immobili, nonché dei contributi e sovvenzioni ricevute. A chiunque inoltre è garantito l'accesso diretto ai documenti della Fondazione.

In questa cornice rientra l'impegno nel contrasto all'illegalità e alla corruzione nella fase di procurement. La Fondazione, infatti, adotta misure rigorose per prevenire questi rischi nei suoi rapporti commerciali, richiedendo ai fornitori la documentazione attestante l'idoneità morale e professionale, nonché la capacità economica, tecnica e professionale, condizione sine qua non per la stipula di ogni contratto d'acquisto. Inoltre, in fase di pagamento viene attestata la regolarità contributiva e garantita la tracciabilità dei pagamenti, i cui tempi vengono rispettati dalla Fondazione rigorosamente nei termini previsti. Questo impegno per la trasparenza e la responsabilità si manifesta attraverso la pubblicazione sul proprio sito internet degli affidamenti, dell'albo fornitori, dell'importo dei contratti e

dei relativi pagamenti.

La Fondazione promuove attivamente la partecipazione e il coinvolgimento dei suoi stakeholder nelle scelte strategiche e nell'innovazione. Si tengono regolarmente incontri con tutto il personale per presentare e discutere gli obiettivi e le strategie della Fondazione, nonché i risultati dell'indagine Great Place to Work e i risultati di Bilancio. Inoltre, esiste un Comitato Operativo dei Responsabili che si riunisce mensilmente per definire le attività strategiche annuali, coinvolgendo i dipendenti nella programmazione delle attività strategiche dell'organizzazione.

L'impegno della Fondazione nel pilastro della Governance, come già evidenziato per il pilastro Sociale, non si esaurisce all'interno dell'organizzazione, ma si concretizza anche in un dialogo costante con i Cittadini e gli Utenti. La Fondazione pratica un dialogo aperto e continuo con la comunità e gli stakeholder attraverso diversi canali, tra cui i social media, una newsletter periodica e i media tradizionali. Vengono raccolti feedback e commenti dagli utenti, rispondendo in tempo reale alle domande e alle segnalazioni e cercando di risolvere eventuali criticità. Relativamente alla gestione e risoluzione dei reclami, la Fondazione garantisce tempistiche di risposta molto celeri e monitora il grado di soddisfazione. Gli unici reclami registrati dal 2015 ad oggi, sono state due segnalazioni relative a confezioni difettose dei prodotti alimentari Ca' Granda (latte, riso e yogurt). Ricevuto il reclamo, la Fondazione segnala la criticità al produttore, richiedendo le necessarie verifiche da riportare al consumatore, verificandone la soddisfazione.

Attraverso queste pratiche di governance sostenibile, la Fondazione Patrimonio Ca' Granda dimostra il suo impegno per la trasparenza, la legalità e la partecipazione degli stakeholder, garantendo così una gestione responsabile e orientata alla sostenibilità.



---

## 2.4 L'azione di Fondazione Patrimonio Ca' Granda alla luce degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Le attività della Fondazione Patrimonio Ca' Granda sono strettamente allineate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti dal Patto Globale delle Nazioni Unite e dall'Agenda 2030. Questi obiettivi rappresentano un piano d'azione globale volto a promuovere lo sviluppo sostenibile in ambito ambientale, sociale ed economico. La Fondazione si impegna attivamente a contribuire alla realizzazione di un mondo migliore, adottando una prospettiva olistica che integra questi aspetti.

L'analisi dell'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda rileva un punteggio superiore all'80% in ciascuno dei 17 SDGs. Un risultato importante, reso possibile dal coinvolgimento positivo e sinergico dei lavoratori, degli stakeholder e della comunità.

Fondazione Patrimonio Ca' Granda si configura come un'organizzazione che presenta una profonda dedizione allo sviluppo sostenibile in tutti gli aspetti del suo agire, ma in tre particolari obiettivi fa registrare un punteggio da sottolineare e valorizzare ancora più degli altri. Gli obiettivi nei quali si registra l'impegno maggiore sono: Goal 7: "Energia Pulita ed Accessibile" (98,3), Goal 10: "Riduzione delle Disuguaglianze" (95) e Goal 16: "Pace, Giustizia ed Istituzioni Solidali" (93,7). Questi risultati vedono alla base una serie di azioni prioritarie, comprese in una strategia complessiva volta a mettere in pratica un approccio di sostenibilità integrale, perché capace di promuovere inclusione, favorire la partecipazione e ridurre gli impatti negativi delle attività della Fondazione.

Il notevole risultato in relazione al primo di questi tre Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) è garanti-

to dall'approccio che la vede da un lato protagonista nell'efficientamento della struttura in cui opera, che le permette di ridurre i consumi energetici con conseguente riduzione delle emissioni di gas climalteranti, come ad esempio anidride carbonica (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>) e ossidi di azoto (NO<sub>x</sub>), che sono responsabili del cambiamento climatico e dell'inquinamento atmosferico. Inoltre, la riduzione delle perdite energetiche e l'aumento dell'isolamento termico contribuiscono a creare ambienti interni più salubri e confortevoli per gli occupanti degli edifici. Ciò determina una migliore qualità dell'aria e una riduzione dei rischi per la salute associati all'inquinamento atmosferico e al clima interno poco salubre.

Il punteggio ottenuto nel Goal 10: "Riduzione delle Disuguaglianze" è la risultanza dell'approccio distintivo adottato dalla Fondazione, caratterizzato da un impegno quotidiano per la sostenibilità basato su principi integrati e partecipativi. Nell'ambito di tali iniziative, l'organizzazione promuove attivamente il dialogo con gli stakeholder, sia interni che esterni, e svolge un ruolo di rilievo nella promozione di una crescita condivisa con il territorio. Nel corso degli anni, Fondazione Patrimonio Ca' Granda ha instaurato partnership con scuole, istituzioni, associazioni, per costruire un solido fondamento di sinergie che contribuiscono al raggiungimento di obiettivi comuni. Questo approccio partecipativo garantisce che le iniziative della Fondazione siano sensibili alle esigenze e alle prospettive della comunità, promuovendo l'inclusione e riducendo le disuguaglianze. In questa cornice rientrano ad esempio le progettualità avviate, come il sopracitato "Con i pie-

## Gli obiettivi di sviluppo sostenibile dove l'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda è maggiore



di per Terra”, nato in collaborazione con il Comune di Gaggiano e l’Istituto Scolastico Comprensivo Leonardo da Vinci.

Alla base del risultato ottenuto nel Goal 16: “Pace, Giustizia ed Istituzioni Solidali” c’è la profonda attenzione a una governance trasparente e responsabile che assicura una corretta conduzione delle attività nel rispetto delle leggi e delle normative. Non solo, fundamenta-

le in quest’ottica è la collaborazione attivata con altre realtà del territorio al fine di realizzare la mission in un’ottica di rete. Basti pensare alla Rete Ecologica Ca’ Granda (9 partner istituzionali), Oasi Ca’ Granda (21 partner locali, 23 agriturismi, 13 botteghe a km0), Accademia Ca’ Granda (5 Organizzazioni Professionali Agricole).

## L’importanza degli SDGs nelle strategie aziendali

Dal 2015 le Nazioni Unite hanno codificato la direzione verso uno sviluppo sostenibile all’interno dell’Agenda 2030, dando vita ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Tutti sono chiamati a contribuire al raggiungimento degli SDGs, ivi incluse le imprese. Per tali ragioni, è stata messa a punto una serie di strumenti per facilitare l’adozione integrale degli SDGs all’interno dei piani strategici aziendali. Uno dei principali è rappresentato dalla SDG’s Compass, la bussola dell’azione aziendale nel quadro dell’Agenda 2030. Il “World Business Council for Sustainable Development”, recependo l’indirizzo secondo il quale tutti sono chiamati a impegnarsi nella realizzazione dell’Agenda, ha realizzato la “CEO Guide to the SDGs”. Lo scopo di quest’ultima è l’implementazione di soluzioni di business che pongano al centro gli obiettivi, rispondendo allo stesso tempo anche ai bisogni e alle ambizioni imprenditoriali.



---

## 2.5 L'azione di Fondazione Patrimonio Ca' Granda alla luce del BES

La missione di promuovere uno sviluppo sostenibile, attraverso la valorizzazione di prodotti e prodotti rispettosi di ambiente e comunità, non può non prevedere una particolare attenzione al benessere generato. Per questo Fondazione Patrimonio Ca' Granda ha voluto misurare il suo impegno anche rispetto a questo fine utilizzando il framework del BES - Benessere Equo e Sostenibile, promosso dall'Istat a partire dal 2013 e oggi ampiamente utilizzato dalle organizzazioni per valutare la loro capacità di aumentare il benessere multidimensionale dei diversi portatori di interesse.

In questa direzione, come già visto per gli SDGs, l'utilizzo del NeXt Index® ESG facilita tale valutazione, in quanto ogni suo indicatore, come sarà illustrato in seguito, è collegato a un dominio prioritario del BES e, conseguentemente, i punteggi ottenuti in relazione all'attività dell'organizzazione restituiscono una fotografia del suo impatto sulle diverse dimensioni del benessere.

Anche sotto questo aspetto la Fondazione ha registrato un risultato significativo con punteggi alti e mediamente vicini tra loro in tutti i domini. Questo dimostra come la visione della sostenibilità integrale, elemento che caratterizza la strategia della Fondazione, permetta di generare benessere in maniera omogenea in tutte le aree. Significativo è il risultato nel dominio "Sicurezza" con 96,7% seguito da "Ricerca e Innovazione" con 94,6% e da "Politica e Istituzioni" con 92,7%.

Per quanto riguarda il primo dominio è importante sottolineare come l'attenzione che la Fondazione rivolge ai

propri stakeholder da un lato contribuisce a costruire relazioni positive e durature con la comunità, i clienti, i dipendenti e altre parti interessate e, dall'altro, consente all'organizzazione di identificare tempestivamente e affrontare i rischi potenziali che potrebbero influenzare negativamente la reputazione o il successo dell'organizzazione.

Il punteggio ottenuto nel dominio "Ricerca e Innovazione" si collega al forte impegno che la Fondazione assolve nel campo della ricerca. Dal 2015 al 2023 sono stati destinati 5,2 milioni di euro alla ricerca scientifica del Policlinico di Milano e questo assume un aspetto centrale nello sviluppo sostenibile in termini di costruzione di capitale.

Chiude il dominio "Politica e Istituzioni": quest'ultimo si ricollega da un lato alle policy di trasparenza e anticorruzione già ampiamente descritte, dall'altro alla presenza del Comitato Operativo dei Responsabili che si riunisce mensilmente definendo le attività strategiche annuali partendo dalle proposte dei singoli uffici. Questo favorisce un maggiore senso di appartenenza e coinvolgimento nel processo decisionale, favorisce la collaborazione e l'innovazione, consentendo di identificare soluzioni migliori e più efficaci per affrontare le sfide dell'organizzazione. Non solo, le attività di monitoraggio delle azioni implementate permettono all'organizzazione di valutare costantemente l'avanzamento delle attività strategiche, identificare eventuali problemi o ostacoli e apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

### I domini del BES dove l'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda è maggiore



## L'importanza del BES nelle strategie aziendali

Il progetto del Benessere Equo e Sostenibile dell'Istat nasce con l'obiettivo di valutare il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. L'analisi dettagliata degli indicatori, pubblicata annualmente nel rapporto Bes a partire dal 2013, mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali. Da questo framework nasce il BESA che si pone l'obiettivo di adattare tale quadro di riferimento all'universo aziendale. L'obiettivo è quello di costruire un framework di comunicazione unico tra impresa e stakeholders, così da permettere una più assidua ed efficace collaborazione. In tal modo, l'offerta delle imprese e la domanda dei consumatori sono organizzate secondo un unico linguaggio di riferimento, favorendo la costruzione di strategie più efficaci e impattanti.

bes | benessere equo sostenibile



# 3. L'impegno di Fondazione Patrimonio Ca' Granda nella sostenibilità integrale: un'analisi quantitativa alla luce del NeXt Index® ESG

## 3.1 Nota metodologica

Il Bilancio Sociale ESG di NeXt Economia è un percorso di reportistica non finanziaria per le PMI e le start-up che nasce con l'obiettivo di misurare e dare valore alla sostenibilità integrale delle aziende, inserendole all'interno di un Rating ESG. Il percorso si articola in 6 step. L'infografica seguente sintetizza questi ultimi, dando un dettaglio metodologico e di livello di collaborazione richiesta. L'elemento centrale dell'intero percorso è il NeXt Index® ESG, che si compone di quattro elementi: il NeXt Index® ESG; l'analisi di materialità; i fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati; le controversie in ambiti ESG. Il NeXt Index® ESG è un living index che permette alle PMI e alle start up di passare dalla rendicontazione non finanziaria al posizionamento all'interno di un rating ESG, un elemento indispensabile per aumentare le possibilità di accesso al sistema finanziario e al sistema assicurativo. Il Bilancio Sociale ESG racconta l'impegno sul territorio, misura il miglioramento generato, coinvolge gli stakeholder per mettere l'azienda in rete, analiz-

za rischi e controversie in una logica decentralizzata e collaborativa. Il Bilancio Sociale ESG permette una piena integrazione nel proprio modello di business dei principi ESG in coerenza con il framework del BES (Benessere Equo e Sostenibile) e degli SDGs.

### 1. Misurazione qualitativa e quantitativa della sostenibilità integrale

- Compilazione del NeXt Index® da parte dell'azienda
- Raccolta e analisi di documentazione, certificazioni, report passati sulla sostenibilità
- Analisi quali-quantitativa dell'impegno dell'azienda sul benessere multidimensionale e sugli SDGs

### 2. Stakeholder engagement

- Compilazione della matrice di rilevanza degli stakeholder da parte dell'azienda
- Rilevazione delle priorità di intervento secondo gli stakeholder tramite somministrazione di un questionario connesso con le tematiche della sostenibilità integrale del NeXt Index®
- Costruzione dell'analisi di materialità per ciascuna area del NeXt Index®
- Individuazione degli item sui quali intervenire che rappresentano i fattori chiave di rischio ESG
- Definizione, da parte dell'azienda, delle politiche da adottare per migliorare la propria sostenibilità integrale

### 3. Valutazione dei rischi ESG, delle controversie e dei rischi di settore

- Raccolta degli elementi necessari per il calcolo dei rischi ESG e delle controversie tramite appositi moduli di rilevazione da somministrare all'azienda e analisi desk
- Calcolo del Rischio ESG interno partecipato
- Calcolo del Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica
- Calcolo del Rischio ESG connesso al risk management
- Calcolo del Rischio ESG connesso all'analisi di contesto
- Analisi delle controversie ESG per numero, entità e durata
- Valutazione dei rischi di settore ESG, tramite benchmark del database di NeXt Economia

### 5. Calcolo del NeXt Index® ESG e assegnazione del Rating ESG

### 6. Stesura del Bilancio d'Impatto ESG di NeXt Economia



## 3.2. Gli strumenti di rilevazione e analisi

Il NeXt Index® ESG si compone di quattro elementi:

- A) Il NeXt Index®
- B) L'Analisi di materialità
- C) I fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati
- D) Le controversie in ambiti ESG

I dati necessari per la determinazione di ciascun elemento sono schematizzabili come segue:

- A) Il NeXt Index®
  - a. Compilazione del questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, con il dettaglio di tutti i documenti probanti e, più in generale, di tutta la documentazione necessaria per la risposta puntuale di ciascun item;
  - b. Primo livello di stakeholder engagement, dopo l'analisi degli stakeholder principali secondo la matrice di rilevanza, adeguatezza e importanza, per ottenere i punteggi di importanza per ciascuno dei 30 indicatori del questionario;
  - c. I pesi attribuiti dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt ai medesimi 30 indicatori del questionario e ai 3 pilastri ESG.

B) L'Analisi di Materialità

- a. Secondo livello di stakeholder engagement tramite l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente emersione dei fattori/indicatori di debolezza

C) I fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati

- a. Secondo livello di stakeholder engagement tramite l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente emersione dei fattori/indicatori di debolezza;

b. Rilevazioni e analisi di tutte le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave;

c. Rilevazione e analisi di tutte le eventuali strategie passate, con i relativi risultati conseguiti, già adottate

per il miglioramento dei 30 fattori chiave;

d. Analisi di contesto su base provinciale tramite l'utilizzo di una selezione degli indicatori del framework del BES dei Territori (direttamente riconducibili ai 30 fattori chiave).

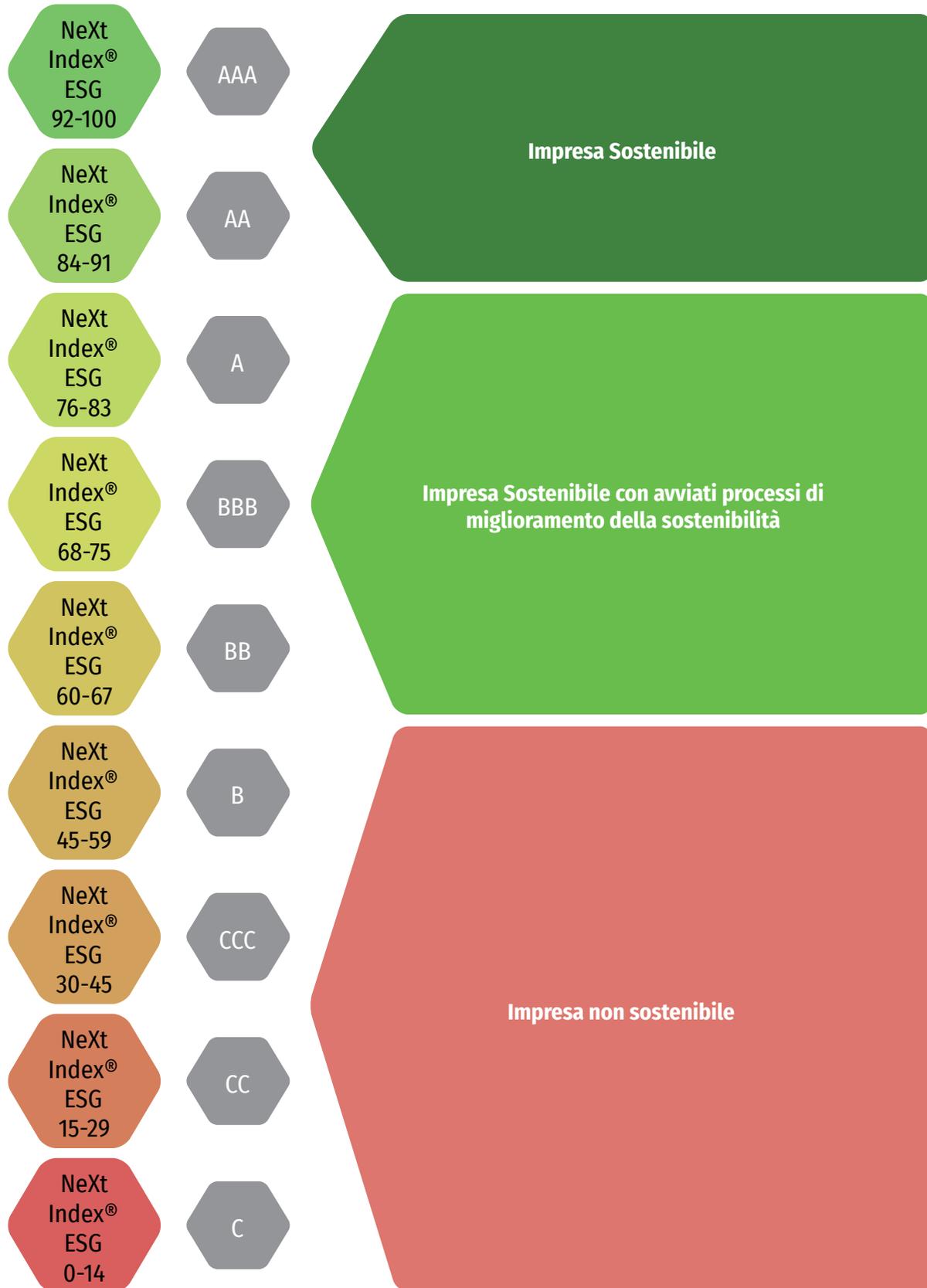
D) Le controversie in ambiti ESG

a. Rilevazione e analisi della presenza di controversie in ambito ESG;

b. Rilevazione e analisi del numero e dell'entità (numero di soggetti coinvolti e lunghezza del periodo temporale in cui è stata aperta la controversia) delle controversie presenti.

Tutti i dati raccolti, elemento per elemento, permettono di calcolare il NeXt Index® ESG. Il NeXt Index® ESG così ottenuto permette di classificare l'azienda all'interno di un rating ESG, così come illustrato nella figura seguente. Tramite quest'ultimo collegamento si attua il processo che porta l'impresa dalla semplice rendicontazione non finanziaria al posizionamento all'interno di un rating ESG oramai indispensabile per l'accesso al sistema finanziario. Rating ESG basato sul NeXt Index® ESG.

## NeXt Index® ESG



---

## 3.2.1 Il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia

Il punto di partenza del percorso del NeXt Index® ESG è la compilazione del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 (QAP2.0-NeXt) di NeXt – Nuova Economia Per Tutti, strumento di rendicontazione non finanziaria che consente di arrivare al calcolo del NeXt Index®, che rappresenta la prima variabile del sistema di misurazione e valutazione ESG proposto da NeXt. L'Autovalutazione Partecipata 2.0 è una metodologia elaborata per far emergere il posizionamento delle imprese in campo sociale, ambientale ed economico, tramite lo screening di una selezione di indicatori già esistenti e reputati più significativi dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt.

L'impianto complessivo del QAP2.0-NeXt è stato elaborato all'interno di una triplice cornice di riferimento:

- internazionale: coerente e sinergica con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, emanata nel 2015 dalle Nazioni Unite (ciascuno dei trenta indicatori è collegato a un SDGs prioritario);
- nazionale: in riferimento ai dodici domini del BES - Benessere Equo e Sostenibile il framework italiano, ingegnerizzato dall'Istat e dal CNEL (2013), per la misurazione del benessere (ciascuno dei trenta indicatori è collegato ad un dominio prioritario del BES) e declinato in chiave aziendale nel BESA - Benessere Equo e Sostenibile Aziendale;
- di rete: aggregando e valorizzando i diversi approcci presenti nella compagine associativa di NeXt.

L'obiettivo del QAP2.0-NeXt è di rendicontare la capacità del soggetto di generare benessere multidimensionale, attraverso l'attivazione di processi di sviluppo sostenibile costruiti in una logica di rete. Il QAP2.0-NeXt si articola in sei aree di valore:

1. L'azienda e il governo dell'organizzazione
2. Le persone e l'ambiente di lavoro
3. I rapporti con i cittadini/consumatori
4. La catena di fornitura
5. I comportamenti verso l'ambiente naturale
6. I comportamenti verso la comunità locale.

Le aree sono articolate, a loro volta, in 5 indicatori ciascuna, per un totale di 30 indicatori oggettivi (il questionario completo è in Appendice 1), ciascuno dei quali è collegato a un dominio BES e a un SDGs prioritario di riferimento. Per ciascun indicatore sono presenti, come possibilità di risposta, 5 classi di livello corrispondenti ai punteggi da 1 (minimo) a 5 (massimo). Il soggetto che si vuole autovalutare misura ogni indicatore, esprimendo il suo posizionamento all'interno di una delle classi di livello, tramite il flag sul relativo punteggio indicato da 1 a 5. Il punteggio di valutazione, per ciascun indicatore, sarà prima riparametrato su base 100 e poi ponderato, in fase di aggregazione, con un punteggio di importanza media assegnata dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt. Il processo di aggregazione dei punteggi assegnati a ciascun indicatore utilizza il Mazziotta-Pareto Index (MPI) ponderato. Questa scelta metodologica è stata effettuata per tenere conto degli elementi di variabilità e della ponderazione fra i valori, in una prospettiva di valutazione multidimensionale e partecipata. In altri termini, il punteggio medio totale (per area e complessivo) deve tener conto sia dell'importanza attribuita a ogni suo elemento dagli stakeholder, sia della variabilità orizzontale fra gli stessi, per evitare il rischio che i soggetti che registrano punteggi medi più elevati abbiano anche una differenza consistente dei singoli punteggi. L'MPI ponderato permette di attenuare questo rischio, tutelando sia la logica della multidimensionalità, sia quella della partecipazione. Il punteggio massimo ottenibile per ciascuna area e per il totale è 100. Tale circostanza si verifica se e solo se in tutti gli indicatori si registra il valore massimo (5 che riparametrato diventa 100).

## Le 6 Aree di Valore del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt

### **Area 1 – L'azienda e il governo dell'organizzazione:**

comprende tutte le scelte strategiche riferibili all'area management, trasparenza e cultura dell'Ente di Terzo Settore. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini BES della Politica e Istituzioni e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita: essa costituisce l'elemento fondamentale per una gestione etica e sostenibile dell'organizzazione e per un'accurata scelta di associati e partner.

### **Area 2 – Le persone e l'ambiente di lavoro:**

comprende tutto il funzionamento interno dell'organizzazione. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini del BES relativi a Politica e Istituzioni e a Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Alla base di quest'area vi è la creazione di un clima interno all'organizzazione favorevole e fertile per lo sviluppo umano.

### **Area 3 – I rapporti con i cittadini/utenti:**

comprendono tutte le relazioni esterne all'organizzazione. Questo settore fa principalmente riferimento ai domini BES delle Relazioni Sociali, Istruzione e Formazione, Ricerca, Innovazione e Creatività e Benessere Soggettivo. L'elaborazione di un rapporto trasparente basato sull'ascolto attivo e un'informazione completa e documentata agli utenti è alla base di una gestione e di un'evoluzione sostenibile dell'organizzazione.

### **Area 4 – La catena di fornitura:**

comprende tutta la gestione della filiera. In questa sezione il dominio BES a cui si fa particolare riferimento è quello delle Relazioni Sociali. Una catena di valore che sia monitorata e tracciabile sia nella sua parte fisica che finanziaria permette di avere un quadro completo della sostenibilità dell'ente.

### **Area 5 – I comportamenti verso l'ambiente naturale,**

comprendono tutte le azioni volte alla protezione del pianeta e alla lotta al cambiamento climatico. I domini BES di riferimento in quest'area sono quello dell'Ambiente e dell'Istruzione e Formazione. Centrali in questa sezione sono l'impegno nella riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti, l'approccio di economia circolare e l'utilizzo delle fonti rinnovabili, tutto questo è affiancato ad un percorso di formazione e sensibilizzazione riguardo questi temi.

### **Area 6 – I comportamenti verso la comunità locale,**

comprendono tutte le relazioni con il territorio circostante all'organizzazione. I domini BES di riferimento in quest'area sono quelli delle Relazioni Sociali, del Paesaggio e Patrimonio Culturale e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Uno sviluppo sostenibile non può infatti prescindere dal rapporto con la comunità locale vicina: la relazione con università, imprese, cittadini e istituzioni è il nerbo di uno sviluppo sostenibile per attivare processi volti a generare Benessere Equo e Sostenibile.

# 1. l'azienda e il governo dell'organizzazione

## 1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza delle risorse

Criterio: trasparenza del bilancio o rendiconto in cui vengono segnalati oneri e proventi e da cui è possibile "leggere" l'andamento economico e gestionale dell'ente.

- Adempimento agli obblighi di legge (deposito al RUNTS del bilancio/rendiconto e relazione di missione, rendiconti delle raccolte fondi, eventuale bilancio sociale (punteggio 1)
- Pubblicazione sul proprio sito del bilancio/rendiconto e relazione di missione, rendiconti delle raccolte fondi, eventuale bilancio sociale (punteggio 2)
- Oltre a quanto previsto per il punteggio 2, nomina dell'organo di controllo (e redazione della nota al bilancio) oppure redazione del bilancio sociale se non dovuti per legge e pubblicazione sul sito della documentazione (punteggio 3)
- Oltre a quanto previsto per il punteggio 2, sia nomina dell'organo di controllo (e redazione della nota al bilancio) sia anche redazione del bilancio sociale se non dovuti per legge e pubblicazione sul sito della documentazione (punteggio 4)
- Oltre a quanto previsto per il punteggio 4, lista dettagliata delle entrate da privati\* e dei fornitori principali sopra i 10.000 € (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Sul sito istituzionale della Fondazione (<https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/>) sono disponibili e scaricabili: Bilancio di esercizio (che include anche la relazione di gestione del Direttore generale); Bilancio sociale (che include il rendiconto delle raccolte fondi); Organismo di Vigilanza; Elenco delle procedure di acquisto (inclusi oggetti degli affidamenti, fornitori, importi e dati di pagamento).

1 2 3 4 5 Non applicabile



\*nel rispetto alla normativa sulla privacy, da applicare nel caso in cui gli associati siano persone giuridiche

## 1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione

Criterio: controllo della legalità e della trasparenza dei fornitori/finanziatori rilevanti (superiori a 5.000 €) espresso in valore percentuale rispetto al numero dei fornitori/finanziatori controllati (il controllo dei finanziatori può avvenire anche attraverso notizie stampa e media)

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Ai fornitori viene richiesta la Dichiarazione Sostitutiva Semplificata (DSS) e non si procede alla firma del contratto prima della ricezione della stessa; oltre alla DSS vengono inoltre richiesti: visura camerale, DURC e annotazione ANAC.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 1.3 Strategia di direzione e gestione della rendicontazione non finanziaria

Criterio: modalità utilizzate per la rendicontazione non finanziaria per rilevare e classificare le informazioni. Pubblicazione sul proprio sito internet o sul sito internet della rete associativa a cui si aderisce.

- Redazione del bilancio di missione (punteggio 1)
- Pubblicità della Rendicontazione non finanziaria (punteggio 2)
- Lavoratori/soci/volontari/utenti ascoltati e coinvolti (1/2 incontri) (punteggio 3)
- Lavoratori/soci/volontari/utenti ascoltati e coinvolti (3 incontri minimo) (punteggio 4)
- Lavoratori/soci/volontari e utenti ascoltati per la definizione delle strategie (3 incontri minimo) (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Nel 2023 sono stati organizzati tre incontri con tutto il personale aziendale per la presentazione e discussione (i) della Dashboard delle attività strategiche 2023, nella quale vengono definiti gli obiettivi e le strategie della Fondazione; (ii) dei risultati dell'indagine Best Place to Work; (iii) dei risultati di Bilancio 2022 e previsionali 2023. Al termine degli incontri è stato inoltre organizzato un momento di confronto e discussione, così da rispondere alle eventuali domande dei lavoratori e raccogliere impressioni e proposte migliorative.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori e delle lavoratrici/ volontari alle scelte strategiche dell'ETS

Criterio: coinvolgimento dei lavoratori/volontari relativo alle decisioni organizzative espresso in valore percentuale (dove 100% è la partecipazione a tutte le scelte che vengono prese dall'organizzazione\*).

- nessuna consultazione (punteggio 1)
- consultazione dei lavoratori/volontari per alcune (dall'1% al 30%) scelte operative che riguardano l'organizzazione del loro lavoro (punteggio 2)
- consultazione dei lavoratori/volontari per una parte maggiore (oltre il 30%) delle scelte operative che riguardano l'organizzazione del loro lavoro (punteggio 3)
- condivisione e partecipazione ad alcune (dall'1% al 30%) delle scelte strategiche organizzative con i lavoratori/volontari e le loro rappresentanze (punteggio 4)
- condivisione e partecipazione ad una parte maggiore (oltre il 30%) delle scelte strategiche organizzative con i lavoratori/volontari e le loro rappresentanze (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Presenza di un Comitato Operativo dei Responsabili (7 dipendenti su 20, escluso il Direttore Generale) che si riunisce mensilmente; definizione delle attività strategiche annuali partendo dalle proposte dei singoli uffici, con monitoraggi e aggiornamenti mensili.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 1.5 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori di interesse/stakeholders

Criterio: sono presenti attività messe in pratica dall'ETS volte ad includere attivamente i soggetti "vicini" che sono influenzati direttamente o indirettamente dalla sua attività (es. incontri di co-progettazione, condivisione e monitoraggio delle strategie con i portatori d'interesse).

- Non sono previste attività di coinvolgimento degli stakeholders (punteggio 1)
- Il coinvolgimento è previsto in poche occasioni (uno/due incontri all'anno) (punteggio 2)
- Gli stakeholders vengono coinvolti solo in caso di particolari necessità (3/4 volte l'anno) (punteggio 3)
- Gli stakeholders vengono coinvolti sistematicamente (5 volte l'anno) (punteggio 4)
- Il coinvolgimento è totale e L'ETS ha implementato come regola incontri di dialogo (6 e oltre volte l'anno) (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Tutti i progetti ideati e sviluppati dalla Fondazione vengono sin da principio pensati in partenariato con i principali stakeholder (es. Oasi Ca' Granda, Accademia Ca' Granda, Rete Ecologica Ca' Granda etc.)

1 2 3 4 5 Non applicabile



\*nella motivazione spiegare la tipologia delle scelte che vengono condivise e i criteri di quantificazione adottati.

## 2. Le persone e l'ambiente di lavoro

### 2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipativo e solidale

Criterio: livello di soddisfazione di lavoratori, lavoratrici e volontari rilevato attraverso indagine sul Clima Organizzativo, espresso in valore percentuale e misurato su base 100 (dove 100 è il massimo livello di soddisfazione)

- Inferiore al 40% (punteggio 1)
- tra 40% e 50% (punteggio 2)
- tra 51% e 65% (punteggio 3)
- tra 66% e 80% (punteggio 4)
- superiore all'80% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Indagine Best Place To Work svolta a inizio 2023, ottenendo la relativa certificazione Best Place To Work con un punteggio pari a 64%

Non applicabile  
1 2 3 4 5



### 2.2 Remunerazione equa per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)

Criterio: rapporto tra la retribuzione del dipendente/ collaboratore con la retribuzione annua più alta rispetto a quella dei dipendente/collaboratore con la retribuzione annua più bassa

- Se il rapporto è 8 volte superiore (punteggio 1)
- Se il rapporto è tra 6 e 7 volte superiore (punteggio 2)
- Se il rapporto è tra 4 e 5 (punteggio 3)
- Se il rapporto è tra 2 e 3 (punteggio 4)
- Se il rapporto è pari al massimo a 1,9 volte (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Rapporto retribuzione fissa 2023 più alta vs retribuzione fissa 2023 più bassa pari a 4

Non applicabile  
1 2 3 4 5



### 2.3 Collaborazione continuativa con rappresentanze organizzate delle lavoratrici e dei lavoratori

Criterio: presenza e modalità di coinvolgimento (informativo e/o consultivo) delle rappresentanze sindacali

- non è presente alcuna rappresentanza (punteggio 1)
- è presente ma non viene né informata, né consultata (punteggio 2)
- è presente e viene informata solo su alcuni aspetti (punteggio 3)
- è presente ed informata solo sugli ambiti della sicurezza (es: Infortuni, DVR – Doc. Valutazione Rischio, misure di prevenzione, etc...) (punteggio 4)
- è presente, viene informata e consultata su tutti gli aspetti anche organizzativi e strategici (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

E' presente un Responsabile della Sicurezza dei Lavoratori (RLS), eletto dai lavoratori; ogni anno viene organizzata una riunione della Sicurezza alla presenza di RLS, RSPP, Medico Competente, Responsabile Risorse Umane, Preposto della Sicurezza e Datore di Lavoro, con relativo verbale.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 2.4 Conciliazione dei tempi di vita/lavoro (lavoro agile, ecc.)

Criterio: numero di tipologie di misure di conciliazione dei tempi di vita/lavoro\*

- nessuna tipologia (punteggio 1)
- 1 tipologia di misure di conciliazione (punteggio 2)
- da 2 a 8 tipologie di misure di conciliazione (punteggio 3)
- da 9 a 15 tipologie di misure di conciliazione (punteggio 4)
- oltre 15 tipologie di misure di conciliazione (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Smartworking, flessibilità oraria e banca ore mensile, aggiuntive rispetto alle previsioni di legge quali, ad esempio, permessi per donazione sangue, congedi parentali di maternità e paternità, Legge 104 etc.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e dei volontari, tramite formazione e apprendimento permanente, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali.

Criterio: media annua, per ogni lavoratore, di ore di formazione e aggiornamento professionale, di aula o equivalenti

- Inferiore a 10 ore (punteggio 1)
- tra 11 e 20 ore (punteggio 2)
- tra 21 e 30 ore (punteggio 3)
- tra 31 e 50 ore (punteggio 4)
- superiore a 51 ore (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Nel 2023 844 ore totali di formazione: più di 35 ore medie di formazione per ciascun dipendente

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 😊 3. Il rapporto con i cittadini/consumatori

### 3.1 Ascolto, dialogo e relazione con i cittadini/ utenti finali/ stakeholder (anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)

Criterio: modalità di dialogo con cittadini/utenti:

- nessun dialogo (punteggio 1)
- dialogo "unilaterale": nessun termine per risposte o modalità di utilizzo es. numero verde con risposta automatica - (punteggio 2)
- dialogo "unilaterale" regolamentato: canale numero verde con risposta di un operatore dedicato- (punteggio 3)
- canale analogico o digitale con precise indicazioni di utilizzo e risposta entro 3 giorni (punteggio 4)
- analogico e digitale con dipendente/i interno/i dell'ETS che condivide missioni, obiettivi e stile organizzativo (punteggio 5)

\* Nelle motivazioni spiegare modalità e strumenti attivati.

#### Motivazione, link doc. probanti

Tutti i prodotti e servizi a marchio Ca' Granda (Oasi Ca' Granda, Accademia Ca' Granda, prodotti alimentari etc.) sono oggetto di commenti social/mail/telefonici da parte degli utenti o dei cittadini, ai quali l'Ufficio Comunicazione risponde quasi in tempo reale.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 3.2 Coinvolgimento attivo di utenti svantaggiati e delle minoranze etnico religiose

Criterio: livello di accessibilità alle informazioni, ai servizi / prodotti che realizza l'ETS

- comunicazione standard per tutte le tipologie di utenti (punteggio 1)
- presenza sito web multilingue (punteggio 2)
- presenza sito web e materiali informativi multilingue (punteggio 3)
- presenza di materiali e servizi dedicati a utenti che sono in condizioni di fragilità, minoranze religiose e/o etniche (punteggio 4)
- presenza di informazioni (on line e offline) sui servizi/ prodotti accessibili a utenti con disabilità visive (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Pagina dell'Oasi Ca' Granda ("Oasi accessibile") dedicata, con l'elenco delle strutture che offrono attività pensate su misura per chi presenta difficoltà motoria o cognitiva (<https://www.oasicagranda.it/oasi-accessibile/>).

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 3.3 Cittadini e utenti quale stimolo per l'innovazione (partnership e co-progettazione di prodotti e servizi)

Criterio: modalità di interazione con il cittadino/utente

- l'ETS non tiene conto di suggerimenti o segnalazioni (punteggio 1)
- l'ETS raccoglie suggerimenti e segnalazioni (punteggio 2)
- l'ETS interagisce con singoli utenti/cittadini (punteggio 3)
- l'ETS interagisce con le associazioni dei consumatori (punteggio 4)
- l'ETS realizza azioni di progettazione/miglioramento programmate insieme e condivise (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Raccolta di questionari anonimi alla fine di ogni lezione dell'Accademia Ca' Granda (201 questionari raccolti durante l'edizione 2022/2023); raccolta di questionari anonimi all'evento dell'Oasi Ca' Granda dedicato ai dipendenti della Fondazione Irccs Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico; tanti esempi di progettazione condivisa con i partner territoriali e istituzionali (es. Progetto scuole "Con i Piedi per Terra", Oasi Ca' Granda, Accademia Ca' Granda etc.); dialogo con gli utenti social a partire dai loro commenti positivi o negativi, cercando di risolvere le eventuali criticità.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 3.4 Gestione e risoluzione dei reclami, garantendo tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione

Criterio: modalità di gestione dei reclami

- nessuna modalità di gestione dei reclami (punteggio 1)
- segnalazione reclami non regolamentata e "unilaterale": compilazione form on line (punteggio 2)
- reclami recepiti con contatto diretto tra utente e ETS (punteggio 3)
- reclami recepiti e gestiti con contatto diretto tra utente e ETS (punteggio 4)
- gestione con grado di soddisfazione alto e comunicazione tra utente ed ETS efficace (punteggio 5)

\* nelle motivazioni inserire modalità ed eventuale grado di soddisfazione rilevato

#### Motivazione, link doc. probanti

Gli unici reclami storicamente ricevuti sono relativi a confezioni difettose dei prodotti alimentari Ca' Granda (latte, riso e yogurt); non appena ricevuto il reclamo da parte del consumatore la Fondazione si attiva segnalando la criticità al produttore, chiedendogli di fare le opportune verifiche, agevolando la comunicazione tra consumatore e produttore e verificando alla fine che quest'ultimo risulti soddisfatto dell'esito della sua segnalazione.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 3.5 Coinvolgimento degli utenti/cittadini/ stakeholder attraverso iniziative e attività locali sul tema della nuova economia e dello sviluppo sostenibile

Criterio: Tipologia e frequenza di attività sulla nuova economia

- non sono realizzate attività sulla nuova economia/sviluppo sostenibile (punteggio 1)
- sono realizzate attività di divulgazione sul tema della nuova economia/sviluppo sostenibile (punteggio 2)
- sono realizzate attività sulla nuova economia/sviluppo sostenibile con partecipazione dei utenti/cittadini (punteggio 3)
- sono realizzate attività sulla nuova economia/ sviluppo sostenibile e alcuni utenti/cittadini collaborano all'organizzazione (punteggio 4)
- sono realizzate attività sulla nuova economia/sviluppo sostenibile in co-progettazione con gli stakeholders territoriali (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Accademia Ca' Granda, che organizza ogni anno percorsi di formazione gratuiti rivolti alle aziende agricole per migliorare la loro sostenibilità aziendale; Rete Ecologica Ca' Granda, con 17 giornate gratuite nel 2023 di sensibilizzazione dei cittadini ai temi della sostenibilità.

1  2  3  4  5  Non applicabile



## 4. La catena di fornitura

### 4.1 Tracciabilità della catena di fornitura

Criterio: visibilità pubblica dei fornitori sul sito dell'ETS, espresso in valore percentuale sul totale dei fornitori

- Nessuna visibilità pubblica dei fornitori (punteggio 1)
- inferiore al 20% (punteggio 2)
- tra 20% e 40% (punteggio 3)
- tra 40% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Sul sito internet della Fondazione (<https://www.fondazionepatrimoniocagranda.it/fondazione-trasparente/>) sono pubblicate le determine di affidamento ai fornitori e l'elenco degli stessi, con l'importo dei contratti e dei relativi pagamenti.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 4.2 Scelta dei fornitori con criteri e procedure basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale

Criterio: rapporto tra i fornitori socialmente ed ambientalmente sostenibili sul totale dei fornitori, in valore percentuale

- Nessun criterio di sostenibilità utilizzato per la scelta dei fornitori (punteggio 1)
- inferiore al 20% del totale dei fornitori (punteggio 2)
- tra 20% e 40% del totale dei fornitori (punteggio 3)
- tra 40% e 70% del totale dei fornitori (punteggio 4)
- superiore al 70% del totale dei fornitori (punteggio 5)

\* soggetti con i quali si ha un rapporto commerciale continuativo per l'utilizzo e l'acquisto di prodotti e servizi, che rendono pubbliche le loro strategie di tutela dei lavoratori e dell'ambiente.

### Motivazione, link doc. probanti

Prima della stipula del contratto con i fornitori viene chiesto:

- il DURC (documento di regolarità contributiva);
- Dichiarazione Sostitutiva Semplificata (DSS) con annesso dichiarazioni su (i) rispetto di tutte le normative in materia di ambiente (D.Lgs 152/06); (ii) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs 81/08); (iii) essere a conoscenza delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive integrazioni, con impegno a tenere un comportamento in linea con le disposizioni del Decreto e comunque tale da non esporre Fondazione Patrimonio Ca' Granda al rischio dell'applicazione delle sanzioni ivi previste;
- (iv) essere a conoscenza delle norme del Codice Etico di Fondazione Patrimonio Ca' Granda.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 4.3 Monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale dei propri fornitori

Criterio: monitoraggio dell'ETS codice di condotta o piano per i diritti umani dei fornitori, attraverso visite ai fornitori, interviste ai manager e ai lavoratori, espresso in valore percentuale sul totale dei fornitori

- Nessuna verifica di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 20% del totale dei fornitori (punteggio 2)
- tra 20% e 40% del totale dei fornitori (punteggio 3)
- tra 40% e 70% del totale dei fornitori (punteggio 4)
- superiore al 70% del totale dei fornitori (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Prima di procedere al pagamento dei fornitori viene verificato, sul sito dell'INAIL, l'ultimo aggiornamento disponibile del DURC.

1  2  3  4  5  Non applicabile



\* nelle motivazioni spiegare gli strumenti di indagine attivati ed i loro risultati

#### 4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, ecc.)

Criterio: pagamenti in ritardo rispetto al contratto, sul totale del valore dei pagamenti effettuati ai fornitori, espresso in percentuale

- superiore al 70% (punteggio 1)
- tra 50% e 70% (punteggio 2)
- tra 30% e 50% (punteggio 3)
- tra 10% e 30% (punteggio 4)
- Inferiore al 10% (punteggio 5)

\* nelle motivazioni illustrare gli eventuali problemi nell'approvvigionamento dei fondi che determinano il ritardo dei pagamenti

#### Motivazione, link doc. probanti

Con la sola esclusione di eventuali imprevisti e casi particolari, ampiamente molto inferiori al 10% dei casi, i pagamenti vengono effettuati senza ritardi.

1  2  3  4  5  Non applicabile



#### 4.5 Approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati

Criterio: rapporto tra la spesa di materiali, strumenti e prodotti acquistati secondo requisiti di sostenibilità ambientale e sociale, rispetto alla totalità della spesa degli acquisti effettuati, espresso in valore percentuale

- Inferiore al 10% degli acquisti (punteggio 1)
- dal 10 al 20% del totale degli acquisti (punteggio 2)
- dal 20% al 40% del totale degli acquisti (punteggio 3)
- dal 40% al 70% del totale degli acquisti (punteggio 4)
- superiore al 70% del totale degli acquisti (punteggio 5)

\* nelle motivazioni spiegare quali tipologie di prodotti hanno un approvvigionamento equo e solidale

#### Motivazione, link doc. probanti

Su un totale di 8 acquisti di forniture di prodotti grezzi o trasformati di importo superiore ai 1.000 €, 3 acquisti, pari al 37,5%, sono stati effettuati con criteri di sostenibilità ambientale (prodotti FSC e gadget Oasi Ca' Granda e Rete Ecologica Ca' Granda in carta da semi 100% biodegradabile, che al termine dell'evento può essere piantata e annaffiata... trasformandosi in fiori).

1  2  3  4  5  Non applicabile



## 🌲 5. I rapporti con l'ambiente naturale

### 5.1 Contrasto al cambiamento climatico, per ridurre le emissioni inquinanti e climalteranti

Criterio: impegno dell'ETS per valutare gli impatti sul cambiamento climatico e conseguenti soluzioni di riduzione dell'impatto adottate

- Nessuna analisi e riflessione sulle emissioni di gas climalteranti dell'ETS (punteggio 1)
- Documento di analisi degli impatti e delle aree più critiche dell'attività specifica dell'ETS (punteggio 2)
- Attività specifiche (quali?) di sensibilizzazione per le aree di attività più impattanti (punteggio 3)
- Interventi strutturati, indicazioni e regolamenti per affrontare le aree più critiche dell'attività specifica (quali?) (punteggio 4)
- Attività di valutazione (rispetto agli obiettivi di riduzione dell'impatto) dei progressi realizzati (Report) (punteggio 5)

\*applicabile ad ETS > 30 dipendenti, per quelle con <30 dipendenti esprimere il proprio valore, motivando il proprio contributo contro il cambiamento climatico

#### Motivazione, link doc. probanti

Realizzazione di nuovi habitat naturali (Rete Ecologica Ca' Granda e Cascina Ca' Granda: 16 ettari rinaturalizzati, 12.900 alberi e arbusti etc.), Prodotti alimentari a filiera corta (592.897 prodotti venduti nel 2023), Accademia Ca' Granda con formazione specifica per le aziende agricole lombarde (10 giornate di formazione nel 2023), turismo di prossimità nell'Oasi Ca' Granda (77 eventi nel 2023).

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, differenziazione degli scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate

Criterio: trend biennale di efficienza e riduzione dei rifiuti espresso in valore percentuale

- Non esiste un piano di economia circolare (punteggio 1)
- tra 1% e 5% (punteggio 2)
- tra 5% e 10% (punteggio 3)
- tra 10% e 20% (punteggio 4)
- superiore al 20% (punteggio 5)

\* nelle motivazioni indicare le caratteristiche del piano, le scadenze temporali e la progressione programmata, nonché i risultati raggiunti - applicabile ad ETS > 30 dipendenti, per quelle con <30 dipendenti esprimere il proprio valore, motivando il proprio contributo contro il cambiamento climatico

#### Motivazione, link doc. probanti

Carta: da 82 risme di carta nel 2021 a 50 risme nel 2023; Toner: da 5 toner nel 2022 a 2 toner nel 2023 (non abbiamo indicato il valore 2021 perché a metà 2021 la Fondazione ha cambiato fotocopiatrice e i dati sarebbero risultati difficilmente confrontabili).

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili

Criterio: approvvigionamento da fonti rinnovabili espresso in valore percentuale

- Inferiore al 30% da contratti con i distributori esterni (punteggio 1)
- tra 30% e 60% da contratti con i distributori esterni (punteggio 2)
- tra il 60% e l'80% da contratti con i distributori esterni (punteggio 3)
- superiore all'80% con i distributori esterni (punteggio 4)
- superiore al 80% con fonti rinnovabili proprie (punteggio 5)

\* nelle motivazioni illustrare le proprie politiche di miglioramento e risparmio energetico

#### Motivazione, link doc. probanti

Nessuna utenza energetica in carico alla Fondazione in quanto le utenze sono completamente a carico del Policlinico di Milano, sulle cui scelte energetiche la Fondazione non ha alcuna voce in capitolo; alla luce di ciò, nel 2023, non potendo incidere sul mix energetico ma solo sulle quantità necessarie, è stato avviato un importante lavoro di efficientamento energetico della sede aziendale che ha coinvolto l'impianto di riscaldamento e raffrescamento, la controsoffittatura e gli infissi.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente

Criterio: presenza di informazioni e messaggi educativi nella propria comunicazione, espresso in valore percentuale (ad esempio se il totale dei messaggi è 100 e l'ETS fornisce informazioni di educazione ambientale in 30 messaggi, il risultato è il 30%)

- Informazione sull'educazione ambientale inferiore al 10% dei messaggi (punteggio 1)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 10% e il 20% dei messaggi (punteggio 2)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 20% e il 30% dei messaggi (punteggio 3)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 30% e il 40% dei messaggi (punteggio 4)
- Informazione sull'educazione ambientale superiore al 40% dei messaggi (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Ben più del 40% della comunicazione social della Fondazione è dedicata a turismo sostenibile (Oasi Ca' Granda), agricoltura sostenibile (Accademia Ca' Granda), Natura (Rete Ecologica Ca' Granda) e filiera corta alimentare (prodotti Ca' Granda).

1 2 3 4 5 Non applicabile



\* nelle motivazioni indicare i canali utilizzati ed i principali contenuti veicolati nei messaggi

## 5.5 Consumo responsabile delle risorse naturali, dell'acqua e della terra/suolo

Criterio: trend biennale di riduzione del consumo di materie prime utilizzate per le attività dell'ETS nota interna: il tema dell'uso delle risorse è fondamentale anche per gli ETS, ma la variabilità dei temi di lavoro degli ETS impone una soluzione flessibile di risposta mirata sulla base di un'analisi specifica di settore

- Nessuna analisi delle risorse utilizzate (punteggio 1)
- Documento di analisi delle risorse usate e delle aree più critiche dell'attività specifica dell'ETS (punteggio 2)
- Attività specifiche (quali?) di sensibilizzazione per le aree di attività che più consumano risorse (punteggio 3)
- Interventi strutturati, indicazioni e regolamenti per ridurre le risorse nelle aree più critiche dell'attività specifica (quali?) (punteggio 4)
- Attività di valutazione dei progressi realizzati (rispetto agli obiettivi di riduzione dell'uso delle risorse) (Report) (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Essendo la Fondazione una società di servizi che non svolge attività produttive, sono state identificate come possibili aree di miglioramento la riduzione dell'uso della carta, del toner e della plastica all'interno della sede aziendale: digitalizzazione delle attività che comportavano il consumo maggiore di carta e toner (es. protocollo e archivio) ed eliminazione delle bottiglie di plastica tramite acquisto di un depuratore di acqua e la distribuzione ai dipendenti delle eco borracce.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 6. I comportamenti verso la comunità locale

### 6.1 Apertura e confronto dell'ETS con le comunità locali e i cittadini

Criterio: incontri culturali ed iniziative dedicate al territorio

- Nessuna attività di confronto col territorio (punteggio 1)
- Fino a 2 attività annuali (punteggio 2)
- Fino a 4 attività annuali (punteggio 3)
- Fino a 6 attività annuali (punteggio 4)
- oltre 6 attività annuali (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

78 eventi nell'Oasi Ca' Granda nel 2023, con più di 2.700 partecipanti. <https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/oasi-ca-granda/attivita-fatte/>

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 6.2 Apertura, confronto e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)

Criterio: media incontri per ogni categoria di stakeholder (iniziative e tavoli di lavoro)

- Nessun incontro (punteggio 1)
- Tra 1 e 2 iniziative e tavoli di lavoro (punteggio 2)
- Tra 2 e 5 iniziative e tavoli di lavoro (punteggio 3)
- Implementazione di 1 azione condivisa (punteggio 4)
- Implementazione di 2 azioni condivise (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Ideazione e progettazione del progetto rivolto ai piccoli studenti "Con i piedi per Terra", in collaborazione con il Comune di Gaggiano, l'Istituto Scolastico Comprensivo Leonardo da Vinci di Gaggiano, due cascine dell'Oasi Ca' Granda, una Cooperativa Onlus che opera sul territorio.

Ideazione e realizzazione del progetto Rete Ecologica Ca' Granda insieme a 3 Parchi Regionali, 2 Consorzi Irrigui, 1 Università e 2 Istituzioni Regionali/Nazionali.

1  2  3  4  5  Non applicabile



### 6.3 Supporto allo sviluppo del territorio

Criterio: creazione di filiere locali di approvvigionamento, sviluppo di nuovi modelli di intervento, fertilizzazione culturale, ecc. \*

- nessun contributo allo sviluppo locale (punteggio 1)
- iniziative sporadiche (punteggio 2)
- 1 iniziativa strutturata (punteggio 3)
- 2 iniziative strutturate (punteggio 4)
- oltre 2 iniziative strutturate (punteggio 5)

\* nelle motivazioni illustrare l'apporto allo sviluppo del territorio ed i risultati ottenuti, motivando il punteggio

Filiera corta dei prodotti Ca' Granda (ad oggi 7 referenze disponibili sugli scaffali della grande distribuzione promozione, con 592.897 prodotti venduti nel 2023), del turismo sostenibile di prossimità (78 eventi organizzati nell'Oasi Ca' Granda nel 2023, con più di 2.700 partecipanti); Accademia Ca' Granda, che organizza ogni anno percorsi di formazione gratuiti rivolti alle aziende agricole per migliorare la loro sostenibilità aziendale. <https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/cosa-facciamo/prodotti-cagrande/> <https://www.oasicagrande.it/> <https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/cosa-facciamo/accademia-ca-granda/>

1  2  3  4  5  Non applicabile



## 6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio

Criterio: incremento di assunzioni stabili del personale su base triennale con un'attenzione al personale formato nel territorio, espresso in valore percentuale

- Nessun aumento (punteggio 1)
- tra 0% e 1% (punteggio 2)
- tra 1,1% e 2% (punteggio 3)
- tra 2,1% e 5% (punteggio 4)
- superiore al 5% (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Il 1 gennaio 2021 i dipendenti della Fondazione erano all'88% a tempo indeterminato, all'8% in apprendistato e al 4% a tempo determinato. Il 31 dicembre 2023 i dipendenti della Fondazione erano al 95% a tempo indeterminato e al 5% a tempo determinato.

L'incremento percentuale triennale dei contratti a tempo indeterminato è stato quindi pari al 9%.

1  2  3  4  5  Non applicabile



## 6.5 Costruzione di reti stabili con altri ETS o soggetti del territorio per realizzare la propria mission

Criterio: numero di reti stabili costituite o "partecipate" sul territorio

- Nessuna rete (punteggio 1)
- 1 rete (punteggio 2)
- 2 reti (punteggio 3)
- 3 reti (punteggio 4)
- oltre 3 reti (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Rete Ecologica Ca' Granda (9 partner istituzionali), Oasi Ca' Granda (21 partner locali, 23 agriturismi, 13 botteghe a km0), Accademia Ca' Granda (5 Organizzazioni Professionali Agricole).

[https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/wp-content/uploads/2022/05/REC\\_presentazione-del-progetto-ok.pdf](https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/wp-content/uploads/2022/05/REC_presentazione-del-progetto-ok.pdf)

<https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/oasi-ca-granda/posti-dove-mangiare/>  
<https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/wp-content/uploads/2023/10/locandina-risicoltori-2023.pdf>

1  2  3  4  5  Non applicabile



---

## 3.2.2 Il processo di stakeholder engagement

Una volta compilato il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, si passa allo step successivo, che costituisce il centro della natura partecipata della valutazione: lo stakeholder engagement.

La prima fase di questo processo è la selezione degli stakeholder dell'Ente di Terzo Settore. Questi vengono scelti tra i portatori di interesse circostanti ad esso e che vengono toccati in modo diretto e indiretto dalle azioni portate avanti dallo stesso.

La selezione è fatta tramite una matrice basata su due fattori: importanza e adeguatezza.

Il primo è volto a misurare quanto è importante il coinvolgimento di ciascuno stakeholder rispetto all'organizzazione in un'ottica di miglioramento dell'offerta. Il secondo fattore è volto invece a validare l'adeguatezza della relazione formale e informale tra stakeholder e soggetto proponente. Per ognuno di questi elementi gli stakeholder individuati ricevono un punteggio da 1 a 5. Una volta terminata questa fase di mappatura, si procede con la selezione degli stakeholder prioritari, quelli cioè che hanno ricevuto punteggi tra il 3 e il 5, per ciascuno dei due fattori precedentemente elencati.

Una volta selezionati, viene somministrato agli stakeholder un questionario in cui, per ciascun indicatore del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0, viene loro richiesto di attribuire un punteggio di priorità di intervento, su una scala da 1 (bassa priorità) a 5 (alta priorità). In altri termini, si tratta di un ingaggio in cui gli stakeholder hanno l'opportunità di indicare le priorità di pianificazione all'ETS.

Inoltre, questo processo permette il confronto tra il posizionamento dell'Ente e i desiderata degli stakeholder, valorizzandone la partecipazione in uno spirito di co-progettazione innovativa.

L'incrocio, indicatore per indicatore, fra il posizionamento dell'ETS e le priorità di intervento strategico indicate dagli stakeholder permette la costruzione della matrice di materialità per ciascuna area del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0, con le quali sarà possibile evidenziare, in vista della costruzione di linee guida di pianificazione strategica futura, i punti di forza e di debolezza.

Le matrici di materialità aiutano l'organizzazione a programmare le proprie linee di intervento basandosi non solo sulla valutazione degli indicatori in cui si è ottenuto un punteggio inferiore, ma anche sulla base delle priorità espresse dagli stakeholder. Questo elemento permette di pensare il cambiamento in una logica di rete, all'interno della quale i principi della reciprocità, della co-programmazione e della co-progettazione assumono valenza centrale.

Graficamente si delinea una mappa dalla quale emergono quattro possibili situazioni:

- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è già elevato e che sono comunque ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali continuare ad investire;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è già elevato e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi consolidati sui quali puntare, magari immaginando una loro evoluzione;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è bassa e che sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali la realtà valutata deve necessariamente intervenire per migliorare il suo livello di sostenibilità integrale e, conseguentemente, aumentare il suo impatto sul territorio;
- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è bassa e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali, pur emergendo una criticità alla quale prestare attenzione nel futuro, non è ancora urgente intervenire.

Difficilmente è pensabile la strutturazione di un Piano d'intervento che agisca su tutti gli indicatori che necessitano di un'azione. Per tale ragione è opportuno identificare, anche valutando la scala di priorità attribuita dagli stakeholder, quegli indicatori o quelle aree verso le quali si vuole orientare la programmazione futura per la crescita in Sostenibilità Integrale.

---

## Le matrici di materialità: risultati e bisogni emersi

**G**li elementi dell'analisi di materialità sono due: i risultati del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt (QAP2.0) e i risultati del Questionario somministrato a un campione rappresentativo delle diverse tipologie degli stakeholder prioritari di Fondazione Patrimonio Ca' Granda: Fondazione Irccs Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico; Fruitore dei prodotti e dei servizi offerti dalla Fondazione Patrimonio Ca' Granda; Partner dei prodotti e dei servizi offerti dalla Fondazione Patrimonio Ca' Granda; Personale Fondazione Patrimonio Ca' Granda; Organizzazioni Professionali Agricole e Aziende agricole affittuarie; Enti finanziatori dei progetti di Fondazione Patrimonio Ca' Granda; Enti (territoriali e non) connessi al patrimonio gestito; Fornitori.

Sulla base dei dati dei due elementi di cui sopra sono state costruite le matrici di materialità per ciascuna delle 6 Aree del QAP2.0, riportate di seguito. In particolare, in rosso sono evidenziati gli indicatori che registrano un punteggio basso (inferiore a 3) nel QAP2.0 e un'elevata priorità di intervento. In arancione sono invece evidenziati gli indicatori che registrano un punteggio medio (pari a 3) nel QAP2.0 e un'elevata priorità di intervento. L'insieme di queste due categorie di indicatori sono gli elementi sui quali intervenire per migliorare le proprie performance di sostenibilità integrale.

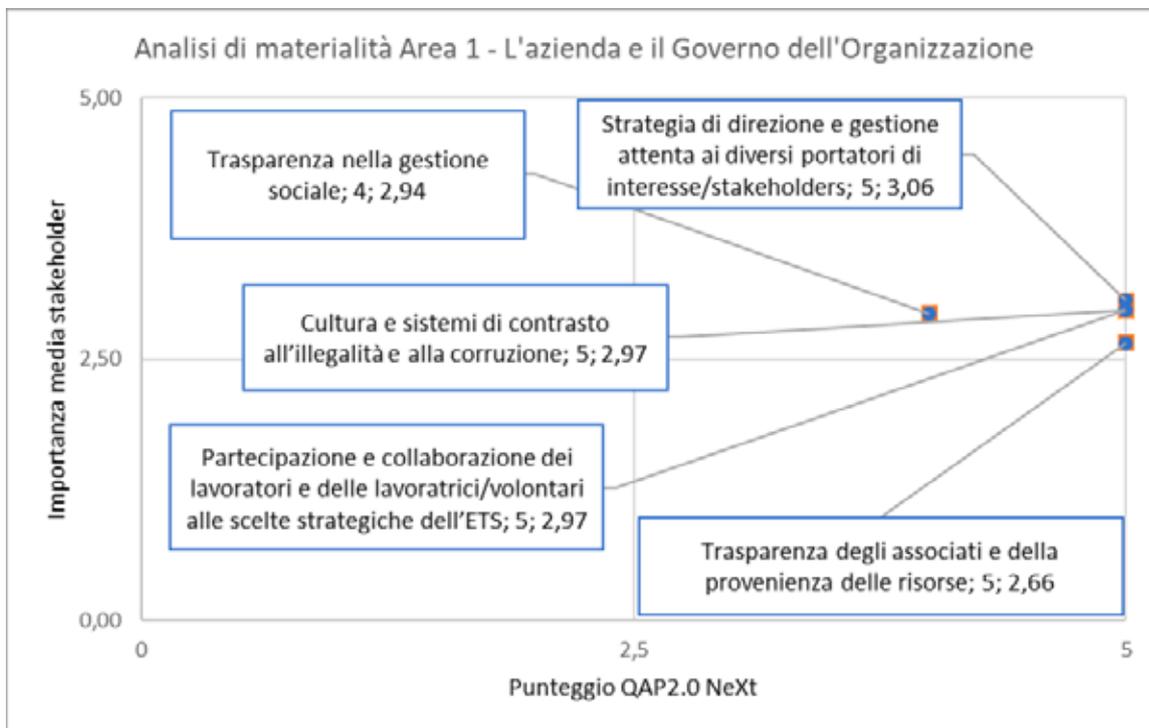
I risultati fanno emergere un'elevata sostenibilità di Fondazione Patrimonio Ca' Granda per quanto concerne l'approccio utilizzato per "L'azienda e il governo dell'organizzazione", "I rapporti con i cittadini/utenti", "I comportamenti verso l'ambiente naturale" e "I comportamenti verso la comunità locale".

Parallelamente emergono ampi spazi di miglioramento in riferimento a due aree, riguardanti "Le Persone e l'Ambiente di Lavoro" e "La catena di fornitura".

In particolare, si può notare che la presenza di elementi di criticità sono riconducibili a 3 indicatori, così ridistribuiti fra le due aree di cui sopra:

- "Le Persone e l'Ambiente di Lavoro" (3 indicatori su 5)
  - Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa;
  - Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale;
  - Conciliazione tempi di vita/lavoro.
- "La catena di fornitura" (3 indicatori su 5)
  - Monitoraggio del grado di applicazione di criteri di sostenibilità sociale e ambientale dei fornitori;
  - Scelta dei fornitori con criteri basati sulla sostenibilità socio- ambientale;
  - Approvvigionamento equi e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi e trasformati.

## Area 1 “L’azienda e il governo dell’organizzazione”

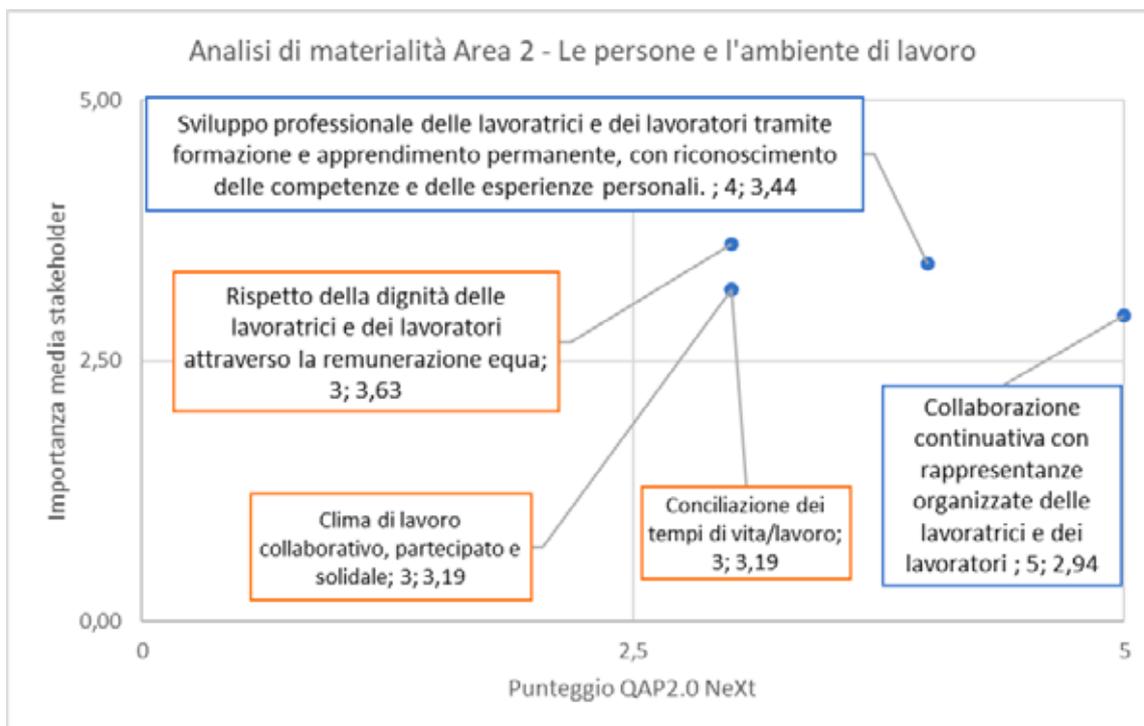


Nell'Area 1 “L’azienda e il governo dell’organizzazione”, nessuno degli indicatori evidenzia la necessità di interventi prioritari.





## Area 2 “Le persone e l’ambiente di lavoro”



Nell’Area 2 “Le persone e l’ambiente di lavoro”, tre degli indicatori evidenziano la necessità di interventi prioritari e sono quelli che riguardano: “Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa”; “Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale” e “Conciliazione tempi di vita/lavoro”.

→ Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tale indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Garantire che le lavoratrici e i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o che hanno lo stesso livello di competenze e responsabilità ricevano una retribuzione equa e proporzionata al valore del loro contributo.
- Promuovere la trasparenza e la comunicazione aperta riguardo alle politiche retributive, includendo la base salariale, i criteri di valutazione e le opportunità di crescita salariale.
- Coinvolgere attivamente i dipendenti nel processo decisionale riguardante la politica retributiva dell’azienda, consentendo loro di fornire feedback e suggerimenti per migliorare le pratiche esistenti.
- Implementare sistemi di monitoraggio e valutazione per misurare l’efficacia delle politiche retributive e identificare eventuali aree di miglioramento continuo.
- Favorire una cultura aziendale che promuova la comunicazione aperta e trasparente tra i dipendenti, incoraggiando la condivisione di idee, feedback e informazioni pertinenti per il successo dell’azienda.
- Organizzare attività di team building regolari per incoraggiare il



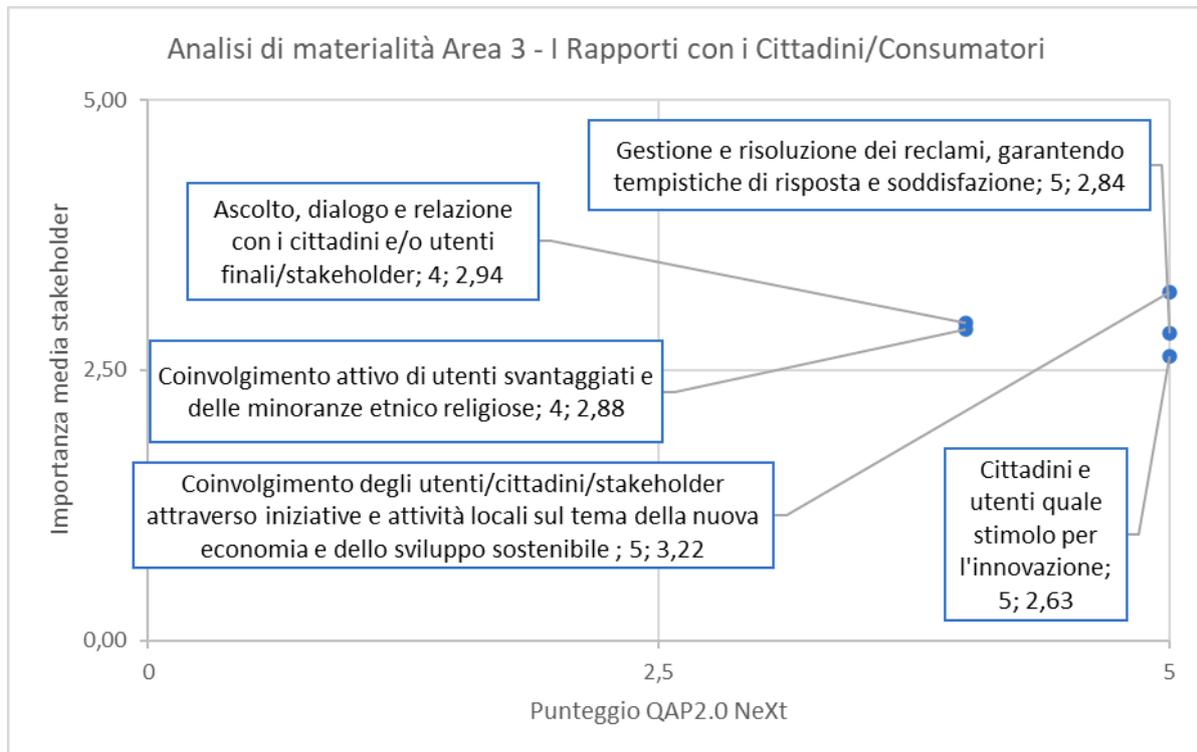
lavoro di squadra, la cooperazione e lo sviluppo di relazioni positive tra i dipendenti.

- Coinvolgere attivamente i dipendenti nelle decisioni aziendali che li riguardano, attraverso sessioni di brainstorming, incontri di gruppo o sondaggi che consentano loro di esprimere le proprie opinioni e contribuire alle decisioni aziendali.
- Promuovere politiche di inclusione che accolgano e valorizzino la diversità di background, esperienze e punti di vista dei dipendenti, creando un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.
- Riconoscere e premiare pubblicamente i successi e i contributi dei dipendenti per creare un senso di gratitudine e apprezzamento reciproco all'interno dell'organizzazione.
- Assicurarci che tutti i lavoratori comprendano e condividano la visione, la missione e gli obiettivi dell'azienda, in modo che possano lavorare insieme verso un obiettivo comune.
- Promuovere iniziative che favoriscano lo sviluppo di una forte cultura aziendale e un senso di comunità tra i dipendenti, come eventi sociali, attività di volontariato o iniziative di responsabilità sociale d'impresa.
- Offrire la possibilità di lavorare da casa o da luoghi alternativi al tradizionale ufficio, permettendo ai lavoratori di gestire in modo più flessibile i propri impegni personali e familiari.
- Definire chiaramente le aspettative riguardo ai tempi e agli impegni di lavoro, evitando situazioni di sovraccarico che possano compromettere il benessere e la conciliazione dei dipendenti.
- Offrire servizi di supporto per la cura dei figli, come asili aziendali o assistenza domiciliare per i lavoratori con figli o familiari anziani a carico.
- Promuovere programmi e iniziative per il benessere dei dipendenti, come programmi di gestione dello stress, corsi di mindfulness o attività sportive, che favoriscano un equilibrio tra lavoro e vita personale.
- Sensibilizzare i dirigenti e i manager sull'importanza della conciliazione tra vita e lavoro e fornire loro formazione per supportare i dipendenti nella gestione di questo equilibrio.
- Monitorare e valutare regolarmente l'efficacia delle politiche di conciliazione tempi di vita/lavoro e raccogliere feedback dai dipendenti per apportare eventuali miglioramenti.

*Foto di: Aeronord*



## Area 3 “I rapporti con i Cittadini/Utenti”

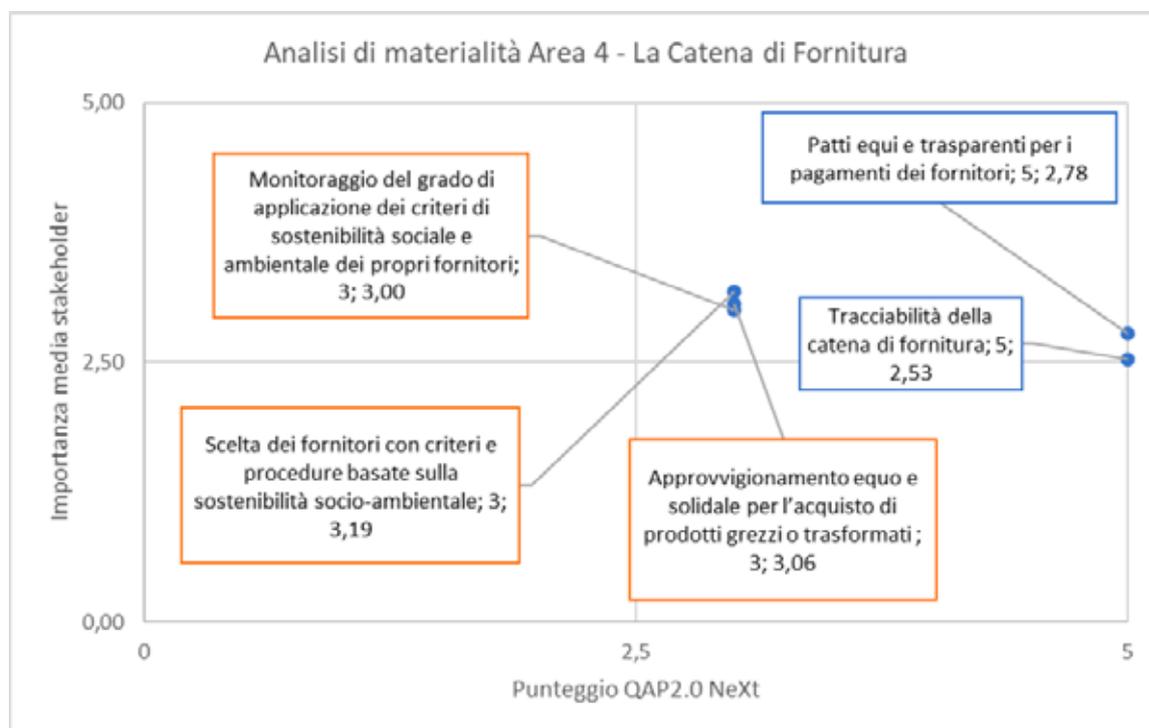


Nell'Area 3 “I rapporti con i cittadini/consumatori” nessuno degli indicatori evidenzia la necessità di interventi prioritari.





## Area 4 “La catena di fornitura”



Nell'Area 4 “La catena di fornitura”, tre degli indicatori evidenziano la necessità di interventi prioritari e sono quelli che riguardano: “Monitoraggio del grado di applicazione di criteri di sostenibilità sociale e ambientale dei fornitori”; “Scelta dei fornitori con criteri basati sulla sostenibilità socio-ambientale” e “Approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi e trasformati”.  
→ Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tale indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Stabilire criteri chiari e specifici di sostenibilità sociale e ambientale che i fornitori devono rispettare, includendo ad esempio standard relativi al rispetto dei diritti umani, alla tutela ambientale, alla sicurezza sul lavoro e alla responsabilità sociale d'impresa.
- Includere clausole contrattuali che obblighino i fornitori ad attenersi ai criteri di sostenibilità definiti dall'azienda, stabilendo anche meccanismi di monitoraggio e di verifica del rispetto di tali criteri nel corso della collaborazione commerciale.
- Condurre valutazioni periodiche dei fornitori, esaminando il loro grado di conformità ai criteri di sostenibilità stabiliti e utilizzando indicatori specifici per misurare il loro impatto sociale e



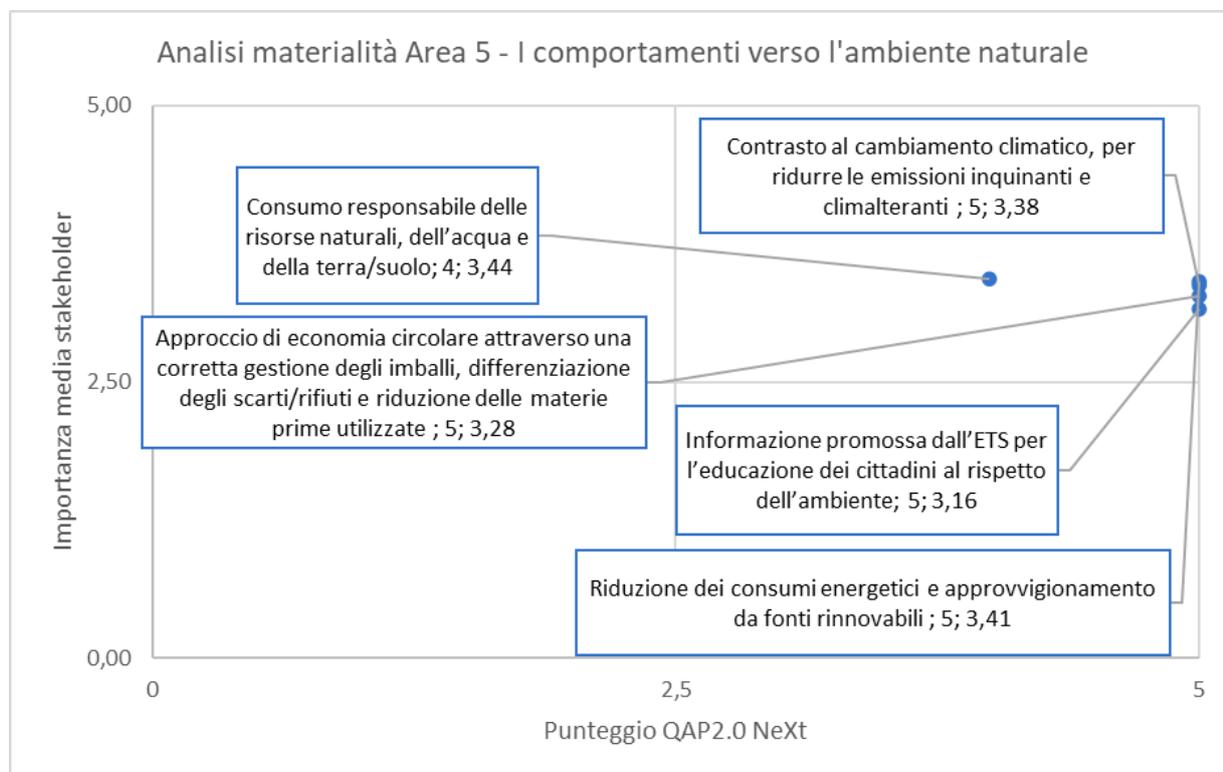
ambientale.

- Effettuare audit e ispezioni regolari presso i fornitori al fine di verificare il rispetto dei criteri di sostenibilità, identificare eventuali non conformità e collaborare con i fornitori per implementare azioni correttive e miglioramenti.
- Comunicare in modo trasparente ai clienti e alle parti interessate gli sforzi compiuti dall'azienda per monitorare e promuovere la sostenibilità sociale e ambientale dei suoi fornitori, condividendo anche i risultati delle valutazioni e delle iniziative intraprese.
- Effettuare revisioni periodiche delle politiche di approvvigionamento e dei criteri di selezione dei fornitori per garantire che siano allineati agli obiettivi e agli standard di sostenibilità in continua evoluzione.
- Favorire l'acquisto da fornitori certificati che aderiscono a standard riconosciuti di sostenibilità e responsabilità sociale o certificazioni biologiche.
- Collaborare con organizzazioni e associazioni del terzo settore impegnate nella promozione del commercio equo e solidale, per identificare fornitori affidabili e condividere informazioni sulle best practice nel settore.



Foto di: Giovanni Soldato

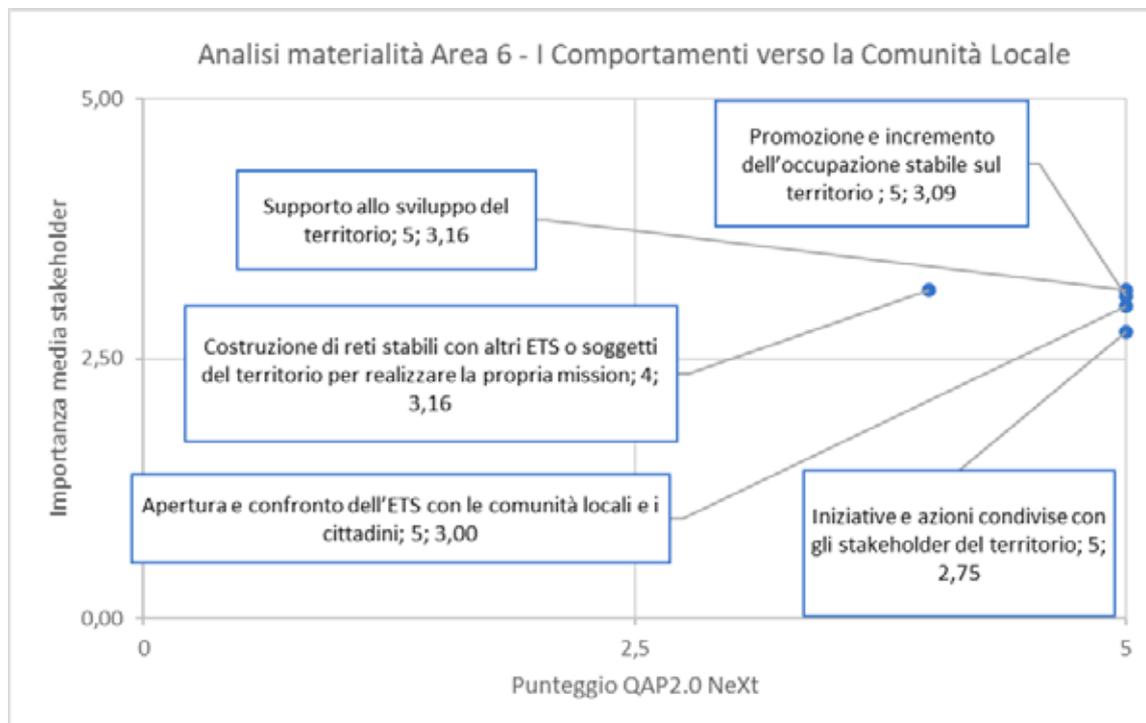
## Area 5 “I comportamenti verso l’ambiente naturale”



Nell'Area 5 “I comportamenti verso l’ambiente naturale”, nessuno degli indicatori evidenzia la necessità di interventi prioritari.



## Area 6 “I comportamenti verso la comunità locale”



Nell'Area 6 “I comportamenti verso la comunità locale” nessuno degli indicatori evidenzia la necessità di interventi prioritari.



---

## 3.2.3 I Rischi ESG

I fattori chiave per valutare la performance in una logica ESG, coincidente nella prospettiva di NeXt nella prospettiva della sostenibilità integrale, sono rappresentati dai 30 indicatori nei quali si articola il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt. Difatti, essendo gli indicatori riconducibili per il tramite delle aree di valore ai pilastri ESG, un loro miglioramento determina un miglioramento in uno dei tre ambiti ESG.

I fattori chiave possono essere soggetti a rischi di diversa entità che, secondo l'approccio di NeXt, possono essere valutati tenendo in considerazione la combinazione dei seguenti elementi: 1. Rischio ESG interno partecipato; 2. Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica; 3. Rischio ESG connesso al risk management; 4. Rischio ESG connesso all'analisi di contesto.

Il primo elemento consiste nella valutazione delle priorità di intervento in relazione ai bisogni del territorio. Tale valutazione si consegue tramite la realizzazione di un importante processo di stakeholder engagement che, utilizzando la matrice degli stakeholder prioritari costruita in sede di calcolo del NeXt Index®, permette l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente l'emersione dei fattori/indicatori di debolezza. Il punteggio assegnato al rischio ESG interno partecipato è dato dalla percentuale di fattori chiave deboli. La valutazione del secondo elemento si consegue mediante la rilevazione e analisi di tutte le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave. Il punteggio

assegnato al rischio ESG "di pianificazione strategica" è dato dalla percentuale di fattori chiave per i quali non è presente alcuna strategia di miglioramento futuro.

Il terzo elemento viene valutato prendendo in esame le azioni strategiche di management che sono state implementate negli ultimi cinque anni nei 30 fattori chiave. Il punteggio assegnato al rischio ESG di "risk management" è dato dal doppio della media degli anni per i quali l'azienda non si è dotata di una strategia di gestione del rischio connessa al fattore ESG in oggetto (il punteggio massimo sarà 10 se per tutti e 30 i fattori chiave l'azienda negli ultimi cinque anni non si è mai dotata di strategie, in quanto la media degli anni per i 30 indicatori sarà 5 e il suo doppio 10). La valutazione del quarto elemento, l'analisi di contesto, si realizza studiando il livello e il trend della provincia in cui opera l'azienda in relazione ai dati nazionali utilizzando una selezione pari a 30 indicatori riconducibili ai principi ESG (10 indicatori per il pilastro E, 10 per il pilastro S e 10 per il pilastro G) provenienti da diverse fonti ufficiali (si veda appendice 3). Il punteggio assegnato al rischio ESG "di contesto" è dato dalla percentuale di indicatori che registrano un livello o un trend negativo rispetto al dato nazionale.

Dunque, ciascun elemento di rischio può assumere un valore riparametrato fra 0 e 10, in quanto tutti sono calcolati come percentuali o sono direttamente espressi in una valutazione di pari entità.



---

# L'analisi dei rischi ESG

L'analisi dei fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati si compone di quattro elementi: 1) l'emersione dei fattori di debolezza; 2) le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave; 3) le eventuali strategie passate, con i relativi risultati conseguiti per il miglioramento dei 30 fattori chiave; 4) l'analisi di contesto.

Per il primo elemento si procede con l'analisi di materialità dei fattori chiave (i 24 indicatori) e con l'individuazione dei fattori di debolezza. Per Fondazione Patrimonio Ca' Granda, dati i punteggi ottenuti nel questionario e la relativa priorità attribuita dagli stakeholder (secondo livello di stakeholder engagement), la percentuale di fattori critici è pari al 14,29 (6 indicatori su 30).

A valle della rilevazione e analisi di tutte le strategie di intervento pianificate per il miglioramento

dei 30 fattori chiave, si registra la presenza delle stesse nel 93,33% degli indicatori (quindi il 6,67% dei fattori chiave non presenta strategie future).

A valle della rilevazione e analisi di tutte le strategie di intervento e i relativi risultati conseguiti per il miglioramento dei 30 fattori chiave, si registra la presenza delle stesse con risultati positivi nel 96,67% degli indicatori (quindi il 3,33% dei fattori chiave non presenta strategie passate o i risultati di queste ultime sono negativi).

A valle dell'analisi di contesto relativa alla Provincia in cui Fondazione Patrimonio Ca' Granda ha la sede legale (Milano), realizzata per il tramite dell'utilizzo di 30 indicatori provenienti da fonti ufficiali e riconducibili ai tre pilastri ESG, si registra un 36,67% di indicatori con un livello inferiore al dato nazionale e un 61,11% con un trend negativo (sempre rispetto al dato nazionale).

La Tabella di seguito sintetizza i risultati di questa seconda fase. Il punteggio derivante dalla valutazione dei rischi associati ai fattori chiave (scalato su base 10) è pari a 1,3.

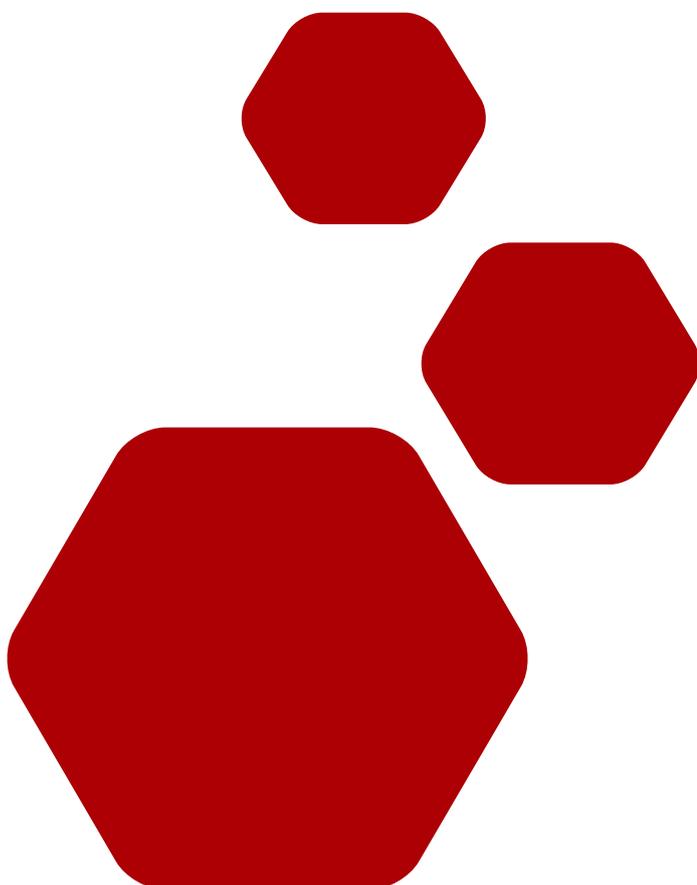
Elemento valutativo di rischio	Valore rilevato	Peso	
1. Rischio ESG interno partecipato	14,29	15%	
2. Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica	6,67	40%	
3. Rischio ESG connesso al risk management	3,33	30%	
4. Rischio ESG connesso all'analisi di contesto	$(36,67+61,11)/2 = 48,89$	15%	
<b>Totale (scalato su base 10)</b>			<b>1,3</b>

<b>Indicatore del NeXt Index ESG®</b>	<b>Rischio ESG interno partecipato</b>	<b>Rischio ESG connesso al risk management</b>	<b>Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica</b>
Trasparenza dei soci e della provenienza delle risorse	no	no	no
Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	no	no	no
Strategia di direzione e gestione della rendicontazione non finanziaria	no	no	no
Partecipazione e collaborazione dei lavoratori e delle lavoratrici/ volontari alle scelte strategiche dell'ETS	no	no	no
Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori di interesse/stakeholders	no	no	no
Clima di lavoro collaborativo, partecipativo e solidale	si	no	no
Remunerazione equa per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)	si	no	no
Collaborazione continuativa con rappresentanze organizzate delle lavoratrici e dei lavoratori	no	no	no
Conciliazione dei tempi di vita/lavoro (lavoro agile, ecc.)	si	no	no
Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e dei volontari, tramite formazione e apprendimento permanente, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali.	no	no	no
Ascolto, dialogo e relazione con i cittadini/ utenti finali/ stakeholder (anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)	no	no	no
Coinvolgimento attivo di utenti svantaggiati e delle minoranze etnico religiose	no	no	no
Cittadini e utenti quale stimolo per l'innovazione (partnership e co-progettazione di prodotti e servizi)	no	no	no
Gestione e risoluzione dei reclami, garantendo tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione	no	no	no
Coinvolgimento degli utenti/cittadini/ stakeholder attraverso iniziative e attività locali sul tema della nuova economia e dello sviluppo sostenibile	no	no	no
Tracciabilità della catena di fornitura	no	no	no
Scelta dei fornitori con criteri e procedure basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale	si	no	no
Monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale dei propri fornitori	si	no	si
Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, ecc.)	no	no	no
Approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati	si	no	si
Contrasto al cambiamento climatico, per ridurre le emissioni inquinanti e climalteranti	no	no	no
Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, differenziazione degli scarti/rifuti e riduzione delle materie prime utilizzate	no	no	no
Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili	no	no	no
Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente	no	no	no
Consumo responsabile delle risorse naturali, dell'acqua e della terra/suolo	no	no	no
Apertura e confronto dell'ETS con le comunità locali e i cittadini	no	no	no
Apertura, confronto e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)	no	no	no
Supporto allo sviluppo del territorio	no	no	no
Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio	no	si	no
Costruzione di reti stabili con altri ETS o soggetti del territorio per realizzare la propria mission	no	no	no
<b>Totale elementi di rischio</b>	<b>6/30</b>	<b>1/30</b>	<b>2/30</b>

<b>Indicatore del NeXt Index ESG®</b>	<b>Politiche Passate</b>	<b>Politiche future</b>
Trasparenza dei soci e della provenienza delle risorse	Già dalla nascita della Fondazione nel 2015 sul sito istituzionale erano disponibili e scaricabili: Bilancio di esercizio (che include anche la relazione di gestione del Direttore generale); Bilancio sociale (che include il rendiconto delle raccolte fondi); Organismo di Vigilanza; Elenco delle procedure di acquisto (inclusi oggetti degli affidamenti, fornitori, importi e dati di pagamento)	Mantenimento delle politiche già in essere
Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	Già dalla nascita della Fondazione nel 2015 ai fornitori veniva richiesta la Dichiarazione Sostitutiva Semplificata (DSS) e non si procedeva alla firma del contratto prima della ricezione della stessa; oltre alla DSS venivano inoltre richiesti: visura camerale, DURC e annotazione ANAC.	Mantenimento delle politiche già in essere
Strategia di direzione e gestione della rendicontazione non finanziaria	Rispetto al 2021, è stato aggiunto l'incontro di presentazione della Dashboard annuale contenente le attività strategiche, i KPI, le tempistiche etc.; a partire dal 2023, inoltre, i tre incontri elencati al precedente punto non sono stati presidiati dal Direttore generale (come nei precedenti anni), ma direttamente dal dipendente responsabile della relativa funzione (Responsabile Programmazione, Responsabile Economico-Finanziario, Responsabile Risorse Umane); oltre alle riunioni in presenza, con discussione finale, sono stati inoltre inviati online questionari anonimi su tematiche di interesse dei lavoratori (es. politiche di welfare aziendale), così che potessero esprimersi in totale libertà e anonimato.	A partire dal 2024, verrà data la possibilità a tutti i lavoratori, appositamente invitati, di partecipare agli incontri del Comitato Operativo dei Responsabili, che si riunisce con cadenza mensile.
Partecipazione e collaborazione dei lavoratori e delle lavoratrici/ volontari alle scelte strategiche dell'ETS	Prima del 2023 le attività strategiche annuali erano definite su diretta proposta del Direttore Generale; a partire dall'autunno 2023, con la predisposizione del Budget 2024, anche la proposta di Budget annuale è stata proposta dai singoli uffici e non direttamente dal Direttore Generale come in passato.	Mantenimento delle politiche già in essere
Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori di interesse/stakeholders	Nel 2023 coinvolgimento diretto dei dipendenti della Fondazione Irccs Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico tramite un primo grande evento gratuito nell'Oasi Ca' Granda a loro dedicato.	Aumentare il coinvolgimento dei dipendenti della Fondazione Irccs Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico, per far sentire loro che l'Oasi Ca' Granda è la loro grande casa; i dipendenti saranno infatti invitati in esclusiva e in anteprima alle novità della Ca' Granda (es. Cantiere Verde di Cascina Ca' Granda, nella primavera 2024).
Clima di lavoro collaborativo, partecipativo e solidale	La precedente indagine, svolta a inizio 2022, aveva invece restituito un punteggio inferiore (56%), che non aveva permesso di ottenere la certificazione Best Place To Work; in seguito all'indagine del 2022, che aveva rilevato aree puntuali di miglioramento, sono stati implementati alcuni correttivi relativi alle aree risultate più critiche (es. assicurazione sanitaria ai dipendenti, incremento dell'importo del ticket giornaliero, convenzione con Esselunga per i dipendenti, introduzione di colloqui bimestrali di feedback e autovalutazione tra responsabili e collaboratori etc.). Inoltre, per favorire il coinvolgimento dei dipendenti nelle scelte aziendali, la programmazione strategica del 2023 è stata svolta partendo da proposte di obiettivi, attività, tempistiche e indicatori individuate dai singoli uffici; il progetto è stato realizzato con l'aiuto di formatori professionisti (ISMO) appositamente incaricati.	Sottoscrizione di apposite convenzioni trasporti con ATM/Trenord per i dipendenti, considerato che si è rilevato che la grande maggioranza di questi raggiunge la sede aziendale con i mezzi pubblici
Remunerazione equa per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)	Rispetto al valore 2023, pari a 4, il valore del 2019 era pari a 6; è attualmente in corso un programma di politiche retributive volto ad allineare le retribuzioni ai valori di mercato, ai ruoli svolti e alla professionalità dei collaboratori, oltre a mitigare il recente aumento inflattivo.	Entro il triennio completamento del percorso di allineamento retributivo già avviato
Collaborazione continuativa con rappresentanze organizzate delle lavoratrici e dei lavoratori	Nel 2023 sono stati nominati per la prima volta due Preposti per la Sicurezza.	Sviluppo, già a partire dal 2024, del piano della sicurezza sui luoghi di lavoro esterni alla sede aziendale.
Conciliazione dei tempi di vita/ lavoro (lavoro agile, ecc.)	Introduzione di un giorno alla settimana di smartworking nel 2018 e successivo aumento a più giornate settimanali nel 2021.	Possibilità, già a partire dal 2024, di incremento delle giornate settimanali di smartworking in caso di maternità.
Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e dei volontari, tramite formazione e apprendimento permanente, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali.	A partire dal 2023, dopo tanti anni di progetti di formazione "uno a molti" rivolti a tutti i dipendenti, si è deciso di concentrare una parte significativa delle risorse dedicate alla formazione su progetti di formazione individuale, con percorsi di business coaching ad hoc per i dipendenti; nel 2023 è stata pertanto avviata, in via sperimentale, la formazione one-to-one di tutti i responsabili della Fondazione e di un dipendente neo-assunto e under 35.	Per il 2024 proposta ai dipendenti di proporre loro in autonomia la formazione desiderata, da affiancare a quella proposta dalla Fondazione.
Ascolto, dialogo e relazione con i cittadini/ utenti finali/ stakeholder (anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)	Istituzione, nel 2021, dell'Ufficio Comunicazione (517 post social nel 2022 e 41.191 interazioni social degli utenti).	A partire dalla primavera 2024 verranno raccolti, al termine dei principali eventi dell'Oasi Ca' Granda, questionari anonimi di valutazione dell'esperienza, con consigli pratici per il futuro e desideri di attività da fare o luoghi da visitare.

Coinvolgimento attivo di utenti svantaggiati e delle minoranze etnico religiose	Creazione della pagina "Oasi accessibile" nel 2021.	Coinvolgimento diretto di associazioni legate all'Ospedale Policlinico nella fruizione a scopo terapeutico dei luoghi dell'Oasi Ca' Granda.
Cittadini e utenti quale stimolo per l'innovazione (partnership e co-progettazione di prodotti e servizi)	Raccolta di questionari anonimi di gradimento alla fine delle giornate di formazione dell'Accademia Ca' Granda e al termine dell'evento dedicato ai dipendenti del Policlinico (maggio 2023); istituzione nel 2021 di un apposito Ufficio Comunicazione, anche per consolidare il dialogo continuo con i diversi commentatori dei post social della Fondazione.	A partire dalla primavera 2024 raccolta di questionari di gradimento alla fine dei più importanti eventi dell'Oasi Ca' Granda, con proposte di miglioramento o suggerimenti da parte dei fruitori.
Gestione e risoluzione dei reclami, garantendo tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione	Il modus operandi sopra descritto è stato collaudato a partire dal 2021.	All'interno della sezione del sito internet istituzionale, nella pagina dedicata ai prodotti Ca' Granda, si inserirà un indirizzo mail dedicato per dialogare con la Fondazione in merito ai prodotti e alle eventuali criticità.
Coinvolgimento degli utenti/ cittadini/ stakeholder attraverso iniziative e attività locali sul tema della nuova economia e dello sviluppo sostenibile	Istituzione nel 2021 dell'Accademia Ca' Granda e, nel 2023, organizzazione di 17 giornate gratuite di sensibilizzazione dei cittadini all'interno della Rete Ecologica Ca' Granda.	Inaugurazione, nella primavera 2024 o 2025, di un nuovo luogo identitario di incontro con i cittadini, in cui mostrare loro l'idea di agricoltura/paesaggio/ambiente ecc. della Ca' Granda e invitarli a esserne parte e ambasciatori.
Tracciabilità della catena di fornitura	Già dalla nascita della Fondazione nel 2015, sul sito internet della Fondazione ( <a href="https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/fondazione-trasparente/">https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/fondazione-trasparente/</a> ) erano pubblicate le determine di affidamento ai fornitori e l'elenco degli stessi, con l'importo dei contratti e dei relativi pagamenti.	Mantenimento delle politiche già in essere
Scelta dei fornitori con criteri e procedure basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale	Prima della stipula del contratto con i fornitori viene chiesto: - il DURC (documento di regolarità contributiva); - Dichiarazione Sostitutiva Semplificata (DSS) con annesse dichiarazioni su (i) rispetto di tutte le normative in materia di ambiente (D.Lgs 152/06); (ii) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs 81/08); (iii) essere a conoscenza delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive integrazioni, con impegno a tenere un comportamento in linea con le disposizioni del Decreto e comunque tale da non esporre Fondazione Patrimonio Ca' Granda al rischio dell'applicazione delle sanzioni ivi previste; (iv) essere a conoscenza delle norme del Codice Etico di Fondazione Patrimonio Ca' Granda.	La domanda di iscrizione all'elenco degli operatori economici disponibile sul sito della Fondazione ( <a href="https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/aste-e-appalti/bandi-di-appalto/">https://www.fondazionepatrimoniocagrande.it/aste-e-appalti/bandi-di-appalto/</a> ) verrà integrata con la possibilità, da parte del candidato fornitore, di mettere la Fondazione a conoscenza delle certificazioni ISO/EN/SA/altro in proprio possesso.
Monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale dei propri fornitori	Prima di procedere al pagamento dei fornitori viene verificato, sul sito dell'INAIL, l'ultimo aggiornamento disponibile del DURC.	No
Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, ecc.)	Con la sola esclusione di eventuali imprevisti e casi particolari, ampiamente molto inferiori al 10% dei casi, i pagamenti sono storicamente effettuati senza ritardi.	Mantenimento delle politiche già in essere
Approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati	A partire dal 2021 i gadget dell'Oasi ca' Granda (braccialetti e segnalibri) sono stati realizzati con carta da semi biodegradabile, che al termine dell'evento può essere piantata e annaffiata...trasformandosi in fiori).	No
Contrasto al cambiamento climatico, per ridurre le emissioni inquinanti e climalteranti	Tutte le attività di cui sopra (ad eccezione del Latte Ca' Granda, prodotto già a partire dal 2017) sono state realizzate negli ultimi 5 anni.	Implementazione, a partire dal 2024, del progetto Natura Ca' Granda, con l'obiettivo di creare nuovi habitat per le specie animali a rischio estinzione, sensibilizzando i cittadini e invitandoli a diventare sostenitori e ambasciatori del progetto.
Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, differenziazione degli scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate	Plastica: acquisto nel 2019 di macchina erogatrice di acqua depurata e distribuzione eco-borracce a tutti i dipendenti, per eliminare la plastica delle bottigliette. Carta: implementazione nel 2020 di diversi servizi di digitalizzazione per ridurre sensibilmente la stampa dei documenti (es. archivi contabili interamente digitalizzati, flusso note spese digitalizzato, protocollo esclusivamente digitale, potenziamento server aziendale).	A partire dal 2024 nuovo servizio di digitalizzazione dei flussi delle determine di acquisto (più di 150 determine ogni anno).
Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili	Realizzazione nel 2023 dei lavori di efficientamento energetico della sede aziendale, che ha coinvolto l'impianto di riscaldamento e raffrescamento, la controsoffittatura e gli infissi.	Mantenimento delle politiche già in essere
Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente	Istituzione, nel 2021, dell'Ufficio Comunicazione, per aumentare in maniera significativa la comunicazione social sui temi ambientali (517 post social nel 2022 e 41.191 interazioni social degli utenti).	Grazie al progetto Natura Ca' Granda (lancio previsto nel 2024) incremento significativo della componente di educazione ambientale della comunicazione rispetto alla componente turistica, formativa e alimentare.
Consumo responsabile delle risorse naturali, dell'acqua e della terra/ suolo	Acquisto del depuratore dell'acqua e delle eco borracce nel 2019, avvio digitalizzazioni protocollo nel 2021 e aumento capacità di memoria del server come storage e backup nel 2022.	Digitalizzazione di tutti i processi aziendali: a partire dal 2024 digitalizzazione delle determine e dei processi di acquisto.

Apertura e confronto dell'ETS con le comunità locali e i cittadini	Ideazione e lancio Oasi Ca' Granda nel 2021 <a href="https://www.oasicagranda.it/">https://www.oasicagranda.it/</a>	Promozione dell'Oasi Ca' Granda a target specifici di cittadini, con proposte a loro dedicate e targettizzate (es. dipendenti Policlinico di Milano, soci Cral, soggetti fragili, donatori di sangue etc.)
Apertura, confronto e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)	Ideazione e realizzazione del progetto "Con i Piedi per terra" rivolto alle scuole nel 2022 e ultimazione del progetto Rete Ecologica Ca' Granda nel 2022/2023.	Messa a regime della proposta per le scuole con il progetto "Ca' Granda4Kids", progettato fin da subito in partnership con il più ampio numero possibile di stakeholder del territorio.
Supporto allo sviluppo del territorio	Lancio del Riso Ca' Granda nel 2019, dello Yogurt BIO Ca' Granda nel 2022, dell'Oasi Ca' Granda nel 2021, dell'Accademia Ca' Granda nel 2021.	Iniziative di sviluppo quantitativo e qualitativo dell'Oasi Ca' Granda: distribuzione gadget agli eventi per fidelizzazione partecipanti, raccolta questionari anonimi di feedback etc.
Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio	No	Mantenimento delle politiche già in essere
Costruzione di reti stabili con altri ETS o soggetti del territorio per realizzare la propria mission	Ideazione e creazione della Rete Ecologica Ca' Granda (2019), dell'Oasi Ca' Granda (2021) e dell'Accademia Ca' Granda (2021).	Realizzazione, a partire dal 2024, del progetto Natura Ca' Granda, in partnership con il maggior numero possibile di stakeholder istituzionali e territoriali.





---

## 3.2.4 Le controversie ESG

Un caso di controversia è definito come un evento o una situazione corrente per la quale l'opinione dei consumatori varia circa l'operato dell'impresa e/o i suoi prodotti e la percezione sul loro impatto ambientale, sociale o di governance diventa negativa. Generalmente, si tratta di un singolo episodio, come la diffusione incontrollata di notizie riservate, un incidente o un'azione regolatoria, o di una serie di avvenimenti ravvicinati e connessi tra loro, quali multe riguardo la gestione della sicurezza sul luogo di lavoro, accuse ripetute di comportamenti anti-competitivi legate alla stessa linea di prodotto, proteste reiterate della comunità locale a proposito di uno stabilimento o la denuncia ripetuta di un comportamento discriminatorio.

Il modello di NeXt Index® ESG esamina le controversie con l'obiettivo di comprendere se indichino la presenza di problemi strutturali nella capacità di gestione dei rischi ESG dell'azienda. Coerentemente con l'approccio utilizzato per rischi e opportunità, un caso di controversia è ritenuto il campanello d'allarme di un problema strutturale che si concretizzerà in un futuro rischio materiale per l'azienda (un peggioramento dei fattori chiave).

Anche in questa fase di valutazione si adotta l'approccio tipico dei percorsi NeXt: la partecipazione delle più qualificate esperienze della so-

cietà civile, che garantisce validità e qualità dei risultati ottenuti.

Per ciascuno dei 30 indicatori del NeXt Index® viene indagata la presenza o meno di controversie.

A ciascuna controversia viene assegnata una variabile dummy che può assumere, per sua natura, valore 0 se la controversia non è presente e valore 1 se quest'ultima è presente. Nel caso in cui la controversia fosse presente (valore 1) sarebbe necessario andare a valutare altri due elementi:

a) il numero di controversie attive legate a quella specifica tematica;

b) la gravità di ciascuna delle controversie attive legate a quella specifica tematica.

In particolare, quest'ultimo elemento viene analizzato prendendo in esame il numero di soggetti coinvolti e il lasso temporale da cui è attiva la controversia specifica. Entrambi questi aspetti possono assumere tre valori standard (0,25 se bassa; 0,50 se media; 0,75 se alta) e l'indice di gravità è dato dalla media dei due valori assegnati. Una volta stimati i punteggi di ciascuna controversia le stesse vengono aggregate all'interno dei tre pilastri ESG, tramite procedura di media ponderata e, infine, si procede al calcolo del valore complessivo attribuito alle controversie.

---

## L'analisi delle controversie ESG di Fondazione Patrimonio Ca' Granda

L'analisi delle controversie si articola in due momenti: 1) la rilevazione e analisi della presenza di controversie in ambito ESG; 2) la rilevazione e analisi del numero e dell'entità (numerosità dei soggetti coinvolti e lunghezza del periodo tem-

porale in cui è stata aperta la controversia) delle controversie presenti.

Per Fondazione Patrimonio Ca' Granda non si registrano controversie di alcun tipo.

### 3.3 I risultati del NeXt Index® ESG

Alla luce di quanto emerso dalle fasi precedenti, il punteggio del **NeXt Index® ESG** è pari a **86,1**. Conseguentemente il **Rating ESG** è pari a **AA** e quindi Fondazione Patrimonio Ca' Granda risulta un'**Impresa Sostenibile**.

Il Pilastro in cui si registra il valore più elevato è quello della Governance (93,3) seguito dall'Ambiente (85,7) e da quello Sociale (83,4).

Il livello dei rischi è pari a 1,31 su 10, che rappresenta un valore ottimale, grazie alla presenza di politiche passate e future sui temi della sostenibilità integrale, che permettono di prevenire e gestire i rischi ESG.

Non si registrano controversie.

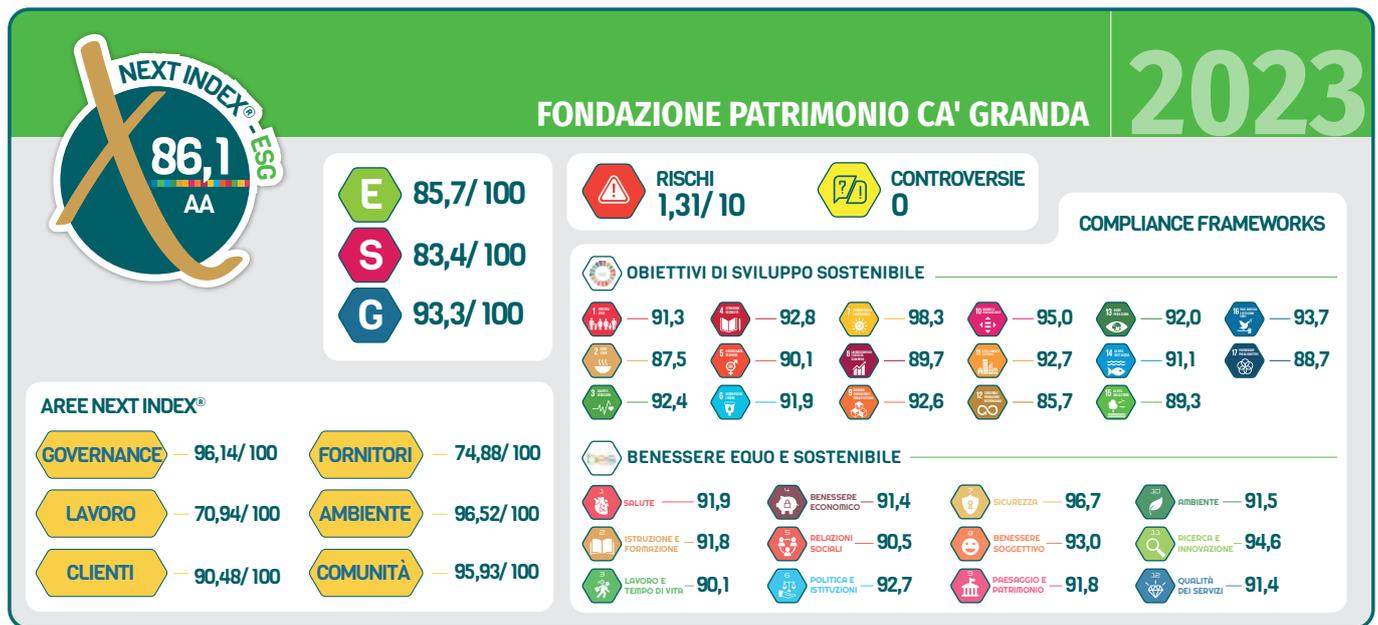
Passando all'analisi delle sei aree di valore del NeXt In-

dex®, quelle nelle quali si registra la performance migliore sono quelle relative ai rapporti con l'ambiente naturale (96,52), il governo dell'organizzazione (96,14) e i rapporti con la comunità locale (95,93).

Segue l'area relativa ai rapporti con i cittadini/consumatori con un punteggio pari a 90,48.

Chiudono le aree relative alla catena di fornitura e alle persone e all'ambiente di lavoro rispettivamente con punteggi pari a 74,88 e 70,94.

Su questi ultimi Fondazione Patrimonio Ca' Granda dovrà approfondire l'impegno maggiore per continuare il proprio percorso di crescita in sostenibilità integrale.



---

## 4. Strategie future e conclusioni

**S**peso si pensa che il momento migliore per fare un bilancio sia la fine di un anno, di un percorso, di un'esperienza: in quest'ottica il bilancio fa emergere cosa è andato bene e cosa è andato male, con indicatori quantitativi che lo rendano comparabile e verificabile.

Fondazione Patrimonio Ca' Granda ha invece raccolto la sfida del bilancio di sostenibilità con lo sguardo rivolto al futuro più che al passato, con la consapevolezza che, per valorizzare un patrimonio pubblico donato da centinaia di benefattori nel corso di sei secoli, essere sostenibili vuol dire prima di tutto creare le condizioni affinché quanto donato si conservi nei secoli futuri, a beneficio della comunità.

Abbiamo quindi deciso di raccontarci, ascoltare la voce dei nostri stakeholder e farci misurare, per verificare l'efficacia delle strategie adottate nel corso degli anni e, soprattutto, per individuare le aree di miglioramento.

Siamo certamente soddisfatti dell'alto livello di sostenibilità rilevato nell'Area Governance, fondamentale per un ente che ha la responsabilità di un importante patrimonio pubblico, così come nelle Aree Ambiente e Comunità, che ci rassicurano nel continuare il percorso intrapreso di tutela delle risorse naturali e di condivisione, ma ora siamo già proiettati a studiare le strategie di miglioramento nelle aree dove si è registrata un livello minore di sostenibilità, quali:

- l'Area Fornitori, che richiede il nostro impegno a sviluppare politiche di acquisto capaci di valorizzare gli operatori più attenti alla propria sostenibilità socio-ambientale;
- l'Area Lavoro, che ci richiama a profondere ancora maggiori energie per aumentare

la collaborazione, la partecipazione, la solidarietà e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Affrontiamo queste sfide con la consapevolezza di far parte di una storia lunga sei secoli, quella della Ca' Granda: una grande casa da sempre dedita a curare e a prendersi cura dell'altro, quale unica via possibile per una vera sostenibilità.

*Achille Lanzarini  
Direttore Generale*



# Appendice 1:

## Gli indicatori ESG di contesto

N	Pilastro	BES di Riferimento	Indicatore	Fonte
1	E	Ambiente	Dispersione da rete idrica comunale	BES dei Territori
2	E	Ambiente	Popolazione esposta al rischio di frane	BES dei Territori
3	E	Ambiente	Popolazione esposta al rischio di alluvioni	BES dei Territori
4	E	Ambiente	Energia elettrica da fonti rinnovabili	BES dei Territori
5	E	Ambiente	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani	BES dei Territori
6	E	Ambiente	Concentrazione media annua di PM10	BES dei Territori
7	E	Ambiente	Concentrazione media annua di PM2.5	BES dei Territori
8	E	Ambiente	Uso efficiente del suolo	Legambiente
9	E	Ambiente	Piste ciclabili	Legambiente
10	E	Ambiente	Energie rinnovabili: solare termico e fotovoltaico pubblico	Legambiente
11	S	Benessere Economico	Reddito pro-capite +Patrimonio pro-capite	BES dei Territori
12	S	Benessere Economico	Valore aggiunto pro-capite	Istat
13	S	Benessere Economico	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	BES dei Territori
14	S	Benessere Economico	Rischio dei finanziamenti	Istat
15	S	Istruzione e Formazione	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	BES dei Territori
16	S	Istruzione e Formazione	Partecipazione alla formazione continua	BES dei Territori
17	S	Istruzione e Formazione	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	BES dei Territori
18	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione (20-64 anni)	BES dei Territori
19	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	BES dei Territori
20	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione femminile (20-64 anni)	Istat
21	G	Politica e Istituzioni	Comuni: capacità di riscossione	BES dei Territori
22	G	Politica e Istituzioni	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	BES dei Territori
23	G	Qualità dei Servizi	Posti-km offerti dal Tpl	BES dei Territori
24	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Propensione alla brevettazione	BES dei Territori
25	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	BES dei Territori
26	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Numero di start-up	BenVivere
27	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Tasso di over-qualification	BenVivere
28	G	Sicurezza	Indicatore composito di specifici delitti	Istat
29	G	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di iscrizione netto al registro delle imprese	BenVivere
30	G	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Mismatch tra domanda e offerta di lavoro	BenVivere

## Appendice 2: Il raccordo con gli standard ESRS

Indicatore	ESRS
1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza delle risorse	ESRS G1-1,3 ESRS G1-4
1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	ESRS G1-1,3 ESRS G1-4
1.3 Strategia di direzione e gestione della rendicontazione non finanziaria	ESRS S2-2, S3-2,S4-2
1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori e delle lavoratrici/ volontari alle scelte strategiche dell'ETS	ESRS S1-2 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
1.5 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori di interesse/stakeholders	ESRS S1-16 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipativo e solidale	ESRS S2-3, 11 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
2.2 Remunerazione equa per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)	ESRS S1-10 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
2.3 Collaborazione continuativa con rappresentanze organizzate delle lavoratrici e dei lavoratori	ESRS S1-8, 14 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4 ESRS S1-17
2.4 Conciliazione dei tempi di vita/lavoro (lavoro agile, ecc.)	ESRS S1-11,12,15 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e dei volontari, tramite formazione e apprendimento permanente, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali.	ESRS S1-13 ESRS S1-1, 5 ESRS S1-4
3.1 Ascolto, dialogo e relazione con i cittadini/ utenti finali/ stakeholder (anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)	ESRS S4-2 ESRS S4-1, 5 ESRS S4-4
3.2 Coinvolgimento attivo di utenti svantaggiati e delle minoranze etnico religiose	ESRS S4-2 ESRS S4-1, 5 ESRS S4-4
3.3 Cittadini e utenti quale stimolo per l'innovazione (partnership e co-progettazione di prodotti e servizi)	ESRS S4-2 ESRS S4-1, 5 ESRS S4-4
3.4 Gestione e risoluzione dei reclami, garantendo tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione	ESRS S4-3 ESRS S4-1, 5 ESRS S4-4
3.5 Coinvolgimento degli utenti/cittadini/ stakeholder attraverso iniziative e attività locali sul tema della nuova economia e dello sviluppo sostenibile	ESRS S4-3
4.1 Tracciabilità della catena di fornitura	ESRS G1-2
4.2 Scelta dei fornitori con criteri e procedure basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale	ESRS S2-3 ESRS S2-1,5 ESRS S2-4
4.3 Monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale dei propri fornitori	ESRS G1-2
4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, ecc.)	ESRS G1-6
4.5 Approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati	ESRS E5-4 ESRS E5-1,2 ESRS E5-3 ESRS E5-6
5.1 Contrasto al cambiamento climatico, per ridurre le emissioni inquinanti e climalteranti	ESRS E1-6,7,8 ESRS E1-2,3 ESRS E1-1,4 ESRS E1-9
5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, differenziazione degli scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate	ESRS E5-5 E5-1,2 ESRS E5-3 ESRS E5-6
5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili	ESRS E1-5 ESRS E1-2,3 ESRS E1-1,4 ESRS E1-9
5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente	ESRS S4-2
5.5 Consumo responsabile delle risorse naturali, dell'acqua e della terra/suolo	ESRS E2-4,5; ESRS E3-4; ESRS E4-5 ESRS E2-1,2; ESRS E3-1,2; ESRS E4-1,2,3 ESRS E2-3; ESRS E3-3; ESRS E4-4 ESRS E2-6; ESRS E3-6; ESRS E4-6
6. 1 Apertura e confronto dell'ETS con le comunità locali e i cittadini	ESRS S3-5 ESRS S3-1 ESRS S3-4
6.2 Apertura, confronto e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)	ESRS G1-5
6.3 Supporto allo sviluppo del territorio	ESRS S3-5
6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio	ESRS S1-6,7,9
6.5 Costruzione di reti stabili con altri ETS o soggetti del territorio per realizzare la propria mission	ESRS G1-2

