



Bilancio Etico Sociale



2020



FONDAZIONE GOBETTI

CENTRO DI SERVIZI ALLA PERSONA
SAN PIETRO DI MORUBIO, VERONA



**UNIVERSITÀ
di VERONA**

Dipartimento
di **ECONOMIA AZIENDALE**



PAG.	2 Lettera agli stakeholder
	3 Premessa metodologica
PAG.	4 SEZIONE IDENTITÀ
	4 Carta d'identità
	" Mission e valori
	5 Storia
	" Attività svolta
	8 Strategie e politiche
	10 Governance ed organizzazione
	11 Sistema di gestione dei rischi e certificazioni
	12 Attività di prevenzione e gestione emergenza sanitaria Covid-1
PAG	14 ANALISI DI MATERIALITÀ
	14 Metodologia adottata per la materialità
	15 Matrice di materialità
PAG	16 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI IMPATTO
	16 Mappa degli stakeholder e dell'impatto generato
	" Analisi dell'impatto
	20 Indicatori di capitale economico
	21 Indicatori di capitale umano
	23 Indicatori di capitale relazionale
	24 Indicatori di capitale ambientale
	" La dinamica del capitale spirituale
PAG	26 CONCLUSIONI
	26 Politiche di sviluppo futuro
	" Strumenti per l'invio di feedback
	25 <i>Tabella di raccordo</i>

Lettera agli stakeholder



Carissimi,

la Fondazione Gobetti è orgogliosa di presentarVi il suo secondo Bilancio Etico-Sociale.

Nel 2020, infatti, con un anno di anticipo rispetto agli obblighi normativi prescritti dalla Riforma del Terzo Settore, avevamo deciso di intraprendere questo percorso di confronto, trasparenza, conoscenza e consapevolezza con altre realtà del territorio e con il Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Verona su di un accordo sottoscritto con l'Associazione Diocesana delle Opere Assistenziali di Verona.

Non avremmo mai pensato di dover affrontare questo lavoro nel bel mezzo di una pandemia mondiale ma, grazie a Dio e grazie ad un gruppo di lavoro splendido, siamo riusciti comunque a portarlo a termine.

Il sistema di rendicontazione che Vi presentiamo è stato sviluppato sotto la direzione scientifica del prof. Giorgio Mion che qui desideriamo ringraziare, soprattutto per il supporto tecnico e l'attenzione che ha dimostrato accompagnando il gruppo di lavoro in questo anno terribile, anno nel quale lo staff è riuscito a raggiungere anche questo obiettivo oltre a quello, assai rilevante, dei "contagi zero".

L'obbligo normativo di affiancare al bilancio economico anche una rendicontazione sull'impatto sociale delle proprie attività, aveva convinto la Fondazione a dotarsi con un anno di anticipo di un modello di rendicontazione dell'impatto sociale sviluppato dall'Università di Verona e da ADOA, il cosiddetto "Ethical Social Report ADOA".

Crediamo, infatti, che il **"bilancio etico-sociale"**, oltre ad un obbligo di legge, sia un processo nel quale "riscoprirsi continuamente" come un'Organizzazione di persone capaci di concretizzare la propria professionalità, la propria responsabilità sociale, di custodia e valorizzazione della persona per continuare a difendere "l'umano" contro ogni "cultura dello scarto", dimostrando come sia possibile lavorare nel solco della visione ecologica integrale promossa da Papa Francesco valorizzando virtù come la fiducia, il rispetto, la dignità, la corresponsabilità, la pazienza, la fratellanza, la cura della salute e del benessere della persona in ogni fase della vita.

Il presente bilancio etico sociale, pur trattando in modo del tutto originale l'analisi del capitale etico e spirituale, è perfettamente in compliance con le linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali oltre che con i più importanti metodi di rendicontazione e valutazione di impatto internazionali. Auguro a tutti Voi una piacevole lettura.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Don Devis Giusti

Premessa metodologica

Questa edizione del bilancio etico-sociale della Fondazione Gobetti ha l'obiettivo di ampliare il dialogo con i diversi stakeholder, mettendo in luce valori, attività, performance ed impatto delle attività svolte nell'esercizio 2020.

Il bilancio etico-sociale costituisce per la Fondazione Gobetti uno strumento di comunicazione interna ed esterna finalizzato al rafforzamento della fiducia reciproca. Inoltre, il presente bilancio etico-sociale è un esercizio volontario di rendicontazione sociale e consente, così, di anticipare gli obblighi normativi previsti dalla Riforma del Terzo Settore.

Il bilancio etico-sociale è frutto di un processo di coinvolgimento interno all'organizzazione e di engagement degli stakeholder (si veda, ad esempio, la sezione "analisi di materialità"). Il processo è stato svolto in parallelo ad altre realtà aderenti all'Associazione Diocesana Opere Assistenziali di Verona ed è stato coordinato dall'equipe di ricerca del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Verona diretta dal prof. Giorgio Mion. Il processo di redazione – ed il bilancio che ne scaturisce – si avvale del marchio "ethical social report", registrato da ADOA. Il processo ed i contenuti del bilancio etico-sociale rispettano le Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'art. 14 comma 1, decreto legislativo n. 117/2017.

Inoltre, il bilancio etico-sociale è stato redatto facendo riferimento ai principi di redazione del report di sostenibilità GRI 2016 (opzione GRI-referenced claim), con particolare riferimento alla rendicontazione dei temi materiali. Nella tabella allegata al presente documento sono riportati nel dettaglio gli standard adottati ed il relativo riferimento alla sezione del bilancio etico-sociale.

Il modello di riferimento della rendicontazione e di valutazione dell'impatto generato dalle attività della Fondazione Gobetti affonda le proprie radici nel concetto di ecologia integrale, in una prospettiva inclusiva e an-

tropocentrica. Il modello prevede l'apprezzamento degli effetti generati sulle seguenti 5 dimensioni:

- **Capitale economico**, che coglie l'impatto dell'azione sulla creazione di valore economico per l'ente e per i propri stakeholder, nonché sulla preservazione ed il potenziamento del patrimonio;
- **Capitale umano**, teso ad apprezzare l'impatto in termini di valorizzazione delle persone che lavorano per l'ente e del capitale intellettuale che esse apportano come singoli e come comunità;
- **Capitale relazionale**, che misura l'impatto in termini di relazioni con i diversi stakeholder (utenti, altri enti del terzo settore, comunità locali, ecc.) e di accumulo di capitale fiduciario che legittima, sostiene e favorisce lo sviluppo dell'ente;
- **Capitale ambientale**, che coglie l'effetto dell'azione in termini di gestione responsabile delle risorse naturali;
- **Capitale spirituale**, una forma molto particolare di "capitale" che fa riferimento al carisma originario dell'ente, alla sua custodia come eredità generativa delle opere ed alla capacità di preservarlo ed attualizzarlo nel contesto contemporaneo.

Il bilancio etico-sociale è uno strumento dinamico, che – per sua natura – si evolve nel tempo per migliorare le relazioni interne ed esterne. Per questo, il documento si chiude con una sezione dedicata alle politiche di miglioramento e con l'invito a collaborare all'implementazione del processo di rendicontazione mediante l'invio di osservazioni e suggerimenti.



Nome dell'ente: Fondazione Gobetti

Forma giuridica: Fondazione

Configurazione fiscale: Onlus

Indirizzo sede legale: Via Motta, 6, San Pietro di Morubio (VR)

Aree territoriali di operatività: Bassa Veronese

Partnership istituzionali ed appartenenza a reti/gruppi: ADOA, UNEBA, URIPA, UPA

Iscrizione ad albi, accreditamenti, ecc.: Registro delle Persone Giuridiche della Regione del Veneto, Autorizzata all'esercizio ed accreditata con la Regione Veneto ai sensi della Legge N. 22 del 2002 sia per persone anziane non autosufficienti di minimo bisogno assistenziale, sia per persone anziane non autosufficienti di medio bisogno assistenziale, sia per un centro diurno socio-assistenziale ed educativo di persone diversamente abili.

Mission e valori

La nostra Vision

Tutta l'azione della Fondazione Gobetti è legata alla visione Cristiana dell'uomo e della società e dalla convinzione che sia possibile un umanitarismo laico di qualità. Gli strumenti privilegiati per comprendere la visione antropologica della persona, dal concepimento alla morte, vengono riconosciuti nella dottrina sociale cristiana, quale emerge dal Vangelo, dai documenti della Chiesa e dalle indicazioni dei Vescovi. La Fondazione vuole promuovere la centralità della persona, nello sforzo costante di valorizzarne la dignità creando spazi di incontro in un clima di famiglia.

La Fondazione testimonia la sua visione ed ispirazione attraverso il comportamento di quanti operano al suo interno. Chiunque si trovi ad operare per la Fondazione deve essere rispettoso dell'ispirazione cristiana che essa vuole esprimere e deve rispettare sempre la dignità e i diritti della persona residente.

La nostra Mission

La Fondazione Gobetti ha per scopo istituzionale lo svolgimento di attività nel settore dell'assistenza sociale e socio sanitaria e della beneficenza.

Essa, quindi, ospita ed assiste persone anziane che versano in condizioni di autosufficienza e non, fisica o psichica nonché soggetti invalidi ad un lavoro proficuo provvedendo al mantenimento ed all'assistenza delle persone ospitate sul piano spirituale, fisico, psichico e sociale di ciascuno, favorendo le relazioni degli ospiti tra di loro, con l'ambiente esterno e con quello di provenienza. Ciò nel pieno rispetto della personalità e della libertà di ciascuno.



La Fondazione persegue esclusivamente scopi di utilità sociale e svolge attività aventi finalità sociali nel rispetto delle tradizioni originarie, con particolare attenzione alle comunità nel cui interesse ha sempre operato, partecipando alla programmazione, gestione e realizzazione nell'ambito del sistema integrato regionale e locale di interventi nei servizi sociali con lo scopo principale di favorire la promozione della dignità dell'uomo, ispirandosi ai principi cristiani.

Mission della Fondazione è l'accoglienza il mantenimento e l'assistenza alle persone anziane, perseguendo il miglioramento continuo della qualità dei servizi, secondo principi di:

- Efficacia
- Efficienza
- Economicità
- Equità
- Professionalità

La Fondazione sostiene, coordina, avvia e dirige iniziative per la realizzazione dei propri scopi statutari e nel rispetto degli stessi, utilizza la metodologia della programmazione degli interventi e le attività sono disciplinate da regole interne volte ad assicurare la trasparenza delle stesse, la motivazione delle scelte, la miglior utilizzazione delle risorse e l'efficacia degli interventi nel rispetto dei principi di economicità di gestione.

Storia



La Residenza Gobetti di San Pietro di Morubio, voluta dalla famiglia Gobetti, fu concepita fin dagli anni immediatamente precedenti la Seconda Guerra Mondiale.

All'opera si dette avvio con l'atto costitutivo del 1951, redatto dal Notaio Bossi di Legnago; i lavori, su progetto dell'Arch. Poletтини Giuseppe di Isola della Scala, iniziarono nei primi anni del decennio '50, per terminare con l'inaugurazione del 1954. Accanto alla famiglia Gobetti, che fornì il sostegno finanziario, sostenitori della Casa di Riposo sono stati il Parroco dell'epoca Don Luigi Mozzambani, il medico del paese Dottor Ferdinando Caracciolo e, alcuni anni più tardi, la Signora Ljdia Foggini Bertelè. All'inizio gli Ospiti erano una trentina, ma ben presto raddoppiarono. Per questo, verso la metà degli anni '90, il Consiglio di Amministrazione pensò di aggiungere una nuova ala e di ristrutturare la precedente per rendere la Casa più accogliente e in linea

con la normativa vigente, mantenendo peraltro il clima di familiarità voluto dai Fondatori. L'Ente trae origine dalle disposizioni testamentarie del cav. Pietro Gobetti di S. Pietro in Morubio "il quale con legato speciale lasciava lire 1.000.000 (un milione) alla Chiesa parrocchiale di S. Pietro di Morubio, perché il Parroco pro-tempore provvedesse alla costruzione di un Ente di bene, possibilmente un ricovero per vecchi (art. 1)".

Le disposizioni testamentarie del Cavalier Pietro Gobetti sono datate 8.1.1938 e pubblicate con atto n. 20436 del 5.12.1946 dal Notaio Cav. Dante Bossi di Legnago, a cui si è aggiunta la donazione testamentaria di Gobetti Caterina fu Michelangelo con atto di accettazione di eredità e di prestazione di legati – rep. N. 37533 del 6.9.1968 Notaio Mauro dott. Angelo di Bovolone e con la delibera di accettazione del Consiglio di Amministrazione in data 7.10.1967.

La Fondazione odierna deriva dalla depubblicizzazione dell'Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza eretta in ente morale – I.P.A.B. – con D.P.R. n. 1738 del 9.10.1951 ai sensi e per gli effetti della Legge n. 6972/1890. La Fondazione è autorizzata ed accreditata con la Regione del Veneto ed ha sede in San Pietro di Morubio Via Motta n. 6.

Attività svolta

I servizi possono essere suddivisi in tre settori:

1. **Amministrativo**
2. **Sanitario**
3. **Socio-assistenziale.**

1. Amministrativo

Il servizio amministrativo cura e coordina l'attuazione di tutta la parte amministrativa. Ha responsabilità circa la conoscenza e l'applicazione della legislazione regionale e nazionale avente attinenza con i Servizi Sociali e garantisce tutte le attività amministrative e burocratiche rivolte agli ospiti, dalla fase di accoglimento sino alle dimissioni. Al servizio fa capo, inoltre, la gestione del personale.

2. Sanitario

Il servizio sanitario, riabilitativo e di cura della persona coordina le attività medico-infermieristiche al fine di offrire una risposta ai proble-



mi di salute che possono presentare gli anziani ospiti. L'assistenza medica generica viene garantita da Medici di Medicina Generale convenzionati con AULSS9. Il Medico esplica nei confronti degli assistiti ad esso affidati compiti di diagnosi, cura prevenzione e riabilitazione, avvalendosi di consulenze specialistiche ed esami diagnostici. Il personale medico assume anche compiti di valutazione e verifica periodica dei programmi terapeutici, riabilitativi ed assistenziali stabiliti dall'Unità Operativa Interna (UOI).

Il Medico Coordinatore, su mandato dell'AULSS9, ha il compito di verificare periodicamente l'andamento sanitario degli ospiti, partecipando anche alle UOI.

Il personale infermieristico qualificato viene formato ed aggiornato costantemente allo scopo di migliorare l'assistenza. Il servizio infermieristico è assicurato nell'arco delle 24 ore, compresi i giorni festivi. Agli ospiti non autosufficienti accreditati viene garantita la fornitura dei farmaci e dei presidi sanitari attraverso il servizio farmaceutico dell'AULSS 9, come da apposita convenzione. Per gli ospiti non autosufficienti non accreditati, ospiti autosufficienti e parzialmente autosufficienti, il servizio di fornitura dei farmaci acquistati presso farmacie esterne è garantito dalla struttura, con addebito del costo del farmaco a carico dell'ospite. Esiste poi un servizio di fisioterapia che ha come scopo il recupero e/o il mantenimento dell'autonomia dell'ospite, dando attuazione ai programmi terapeutico-riabilitativi. Si attua svolgendo in palestra e ai piani prestazioni riabilitative personalizzate o di gruppo. In par-

ticolare il servizio riabilitativo è attrezzato per eseguire i seguenti trattamenti:

- *Trattamenti individuali di rieducazione funzionale*
- *Trattamenti di Kinesi terapia passiva ed attiva*
- *Trattamenti di rieducazione neuromotoria e terapia occupazionale*
- *Trattamenti di riabilitazione respiratoria*
- *Trattamenti di riabilitazione ortopedica*
- *Trattamenti osteopatici*
- *Linfodrenaggio*
- *Tecniche speciali quali la Mckenzie*

Inoltre, la Fondazione si avvale dell'attività di un logopedista, rivolta a tutte le patologie che provocano disturbi della voce, della parola, del linguaggio orale e scritto e degli handicap comunicativi. In riferimento alla diagnosi il logopedista attua una valutazione delle capacità comunicative, stende un piano di intervento, attua un percorso riabilitativo e lo valuta costantemente. In particolare, il logopedista esegue trattamenti riabilitativi con pazienti affetti da disturbi delle funzioni corticali superiori (afasie, aprassie, agnosie), disturbi dell'apparato fono-articolatore (disartrie), disturbi cognitivi (demenze), disturbi da lesioni sensoriali (sordità), disturbi della deglutizione (disfagia). Infine, il servizio di podologia è rivolto alla cura e alla prevenzione delle patologie del piede. È assicurato da personale qualificato in regime di convenzione ed è rivolto a tutti gli Ospiti, con parziale addebito della prestazione a carico dell'Ospite stesso.

3. Socio-assistenziale

Il servizio socio-assistenziale si pone come obiettivo fondamentale il benessere della persona accolta, benessere inteso come mantenimento della propria autonomia per far sì che la persona continui il modo di vivere e le attività che ha sempre svolto, conservando la propria identità e dignità personale. L'assistenza viene garantita dal coordinatore, dagli infermieri professionali, dagli operatori addetti all'assistenza e dai referenti di nucleo. Al coordinatore dei servizi è affidato il ruolo di riferimento per gli ospiti ed il personale; ad esso rispondono i referenti di nucleo, che hanno il compito di coordinare le attività ed i servizi specifici previsti per i singoli nuclei, individuati

all'interno della struttura per tipologie di ospiti. Gli operatori addetti all'assistenza hanno il delicato compito di relazionarsi con gli ospiti, erogando i servizi e le prestazioni di cui necessitano. La Fondazione provvede alla formazione e all'aggiornamento degli operatori, allo scopo di migliorare l'assistenza. All'interno della struttura vengono garantite tutte le attività inerenti alla vita degli ospiti dall'igiene personale alla vestizione, dall'aiuto nell'assunzione del cibo alla mobilitazione.

Psicologia: L'attività dello psicologo è rivolta alla diagnosi di deficit sensoriali e cognitivi, dei disturbi comportamentali e affettivo/emotivi, rispetto ai quali vengono attuati interventi terapeutici di tipo riabilitativo e di sostegno, sia in modalità individuale che di gruppo. Lo Psicologo cerca di comprendere la realtà dell'ospite istituzionalizzato e la dimensione psicologica dell'invecchiamento. Il servizio specialistico garantisce nei confronti della famiglia interventi di consulenza e di supporto.

Assistente Sociale: il servizio è svolto in convenzione con altre realtà aderenti ad ADOA.

Animazione: L'attività è svolta da un educatore/animatore professionalmente qualificato, al quale sono affidati programmi di terapia d'ascolto e sostegno individuale, di animazione, culturale, di intrattenimento, svago, occupazione del tempo libero. Inoltre, promuove la collaborazione con Enti e realtà diverse presenti sul territorio, attraverso l'organizzazione di manifestazioni ed incontri culturali. L'attività si esprime attraverso momenti di socializzazione interna, quali:

- **gruppo memoria**
- **terapia occupazionale**
- **colloqui individuali**
- **ascolto musica**
- **visione film**
- **attività ludica**
- **ginnastica dolce di gruppo**
- **gite e visite esterne**
- **feste per ricorrenze e compleanni**
- **musicoterapica**

Altri servizi

- **Parrucchiere maschile e femminile:** Il servizio si riferisce alla cura ed all'aspetto fisico della persona ed è garantito da personale qua-

lificato in convenzione, con addebito a carico dell'Ospite. Viene svolto in un locale appositamente allestito ed è rivolto a tutti gli ospiti della Fondazione, compresi coloro che non possono accedere a tale locale tramite interventi direttamente nelle stanze di degenza.

- **Assistenza religiosa:** L'assistenza religiosa si svolge all'interno della Fondazione, sia attraverso la visita agli ospiti nei vari reparti, sia con la celebrazione delle funzioni liturgiche. La Santa Messa viene celebrata nella Cappella interna e può essere seguita in filodiffusione all'interno di tutta la Casa di Riposo. Il servizio è garantito dalla presenza del Parroco della Parrocchia di San Pietro di Morubio.

Servizi Generali

- **Ristorazione:** la Fondazione Gobetti è fornita di cucina interna con personale professionalmente qualificato, che garantisce i migliori criteri nella preparazione e nel confezionamento dei cibi. Il servizio prevede colazione, pranzo e cena con scelta del menù; inoltre viene distribuita una merenda a metà mattina e pomeriggio. Il menù ha una variazione trimestrale; esso tiene conto dei gusti degli ospiti e delle specialità stagionali, senza perdere però di vista l'aspetto nutrizionale in funzione delle diverse patologie presenti e delle capacità funzionali residue.

- **Lavanderia e guardaroba:** il servizio di lavanderia è parzialmente gestito in appalto (per quanto riguarda la biancheria piana), mentre per il lavaggio, asciugatura e stiratura degli indumenti personali degli ospiti provvede il personale interno. Le attrezzature in dotazione garantiscono un lavaggio industriale, con additivi ad alta concentrazione per permettere una buona igienizzazione e una efficace azione antibatterica. È presente altresì un servizio di guardaroba per lo smistamento e distribuzione della biancheria piana e degli ospiti. Nella fase preliminare dell'accogliimento, viene consegnata ai familiari una scheda dove si consiglia il quantitativo di vestiario necessario; i capi devono essere anticipatamente etichettati con un numero personale di riconoscimento dell'ospite.

- **Pulizie:** il servizio garantisce la pulizia e la sanificazione degli spazi comuni, dei servizi collettivi, degli alloggi e dell'arredamento

personale dell'ospite ed è regolamentato da un apposito piano documentato da specifica procedura.

Servizi specifici all'utenza esterna

- Accoglienza Diurna: rivolta prevalentemente ad anziani in condizione di perdita parziale o totale dell'autonomia, che abbiano ancora un sufficiente supporto familiare. Questo servizio, che costituisce una valida alternativa al ricovero, fornisce nelle ore diurne lo stesso genere di prestazioni che vengono fornite agli ospiti residenti, e precisamente:

- **pasti**
- **attività di socializzazione e animazione**
- **controllo infermieristico**
- **cura della persona**

- **Punto prelievi ematochimici:** nell'ambito del servizio di assistenza infermieristica territoriale organizzato dall'Az. ULSS 9, si è avviato in collaborazione con il Comune di San Pietro di Morubio una particolare forma di assistenza in sede unica per prelievi ematochimici. L'obiettivo è quello di garantire prelievi di sangue per esami ematochimici a persone prioritariamente ultrasessantacinquenni ed esenti da patologia, nell'ambito territoriale del Comune di San Pietro di Morubio, che conservano un minimo di autosufficienza e di funzionalità deambulatoria. I prelievi di sangue per esami ematochimici sono eseguiti presso idonei locali, sala prelievi e sala attesa della Fondazione Gobetti.



- **Assistenza Infermieristica e riabilitativa domiciliare:** nell'ambito dell'organizzazione in rete dei servizi socio-sanitari è attiva una convenzione tra Az. ULSS 9 e la Fondazione Gobetti per lo svolgimento del servizio di assistenza infermieristica e riabilitativa domiciliare per sette giorni su sette, in regime diurno attraverso il Distretto Socio Sanitario dell'AZ. ULSS 9 titolare dell'attività di Assistenza Domiciliare Integrata. La presente attività viene concordata e programmata tra l'Az. ULSS 9 e la Fondazione Gobetti in relazione alle necessità assistenziali rilevate sul territorio, riportate all'interno di un progetto assistenziale individuale (ADI).

Strategie e politiche

La Fondazione Gobetti, nell'erogazione dei suoi servizi agli Ospiti e ai loro Familiari mira a perseguire quattro obiettivi fondamentali di Qualità:

1. Utilizzare la metodologia del lavoro in equipe, al fine di valorizzare pienamente le professionalità esistenti per il raggiungimento degli obiettivi di salute degli ospiti;
2. Condividere, come obiettivo principale, il mantenimento o il recupero dell'autonomia dell'ospite;
3. Garantire il più possibile una qualità di vita residua dignitosa;

4. Instaurare tra personale, ospiti e familiari un clima sereno, collaborante e attento al rapporto umano.

Il Presidente, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, attraverso l'implementazione di un sistema qualità, approntato in conformità alla norma per l'Accreditamento della Regione Veneto, per le RSA e le Strutture Residenziali per anziani non autosufficienti e con riferimento anche a quanto previsto dalla Normativa UNI EN ISO 9001:2008, per la certificazione del Sistemi di Gestione della Qualità nelle Organizzazioni, intende diffondere, all'interno dell'Ente, una cultura della Qualità mirata al miglioramento continuo dei servizi erogati.

Di seguito la definizione degli obiettivi operativi alla luce degli obiettivi strategici.
La presente programmazione sarà integrata

annualmente da una relazione sugli obiettivi, sulle azioni e sui risultati dell'anno.

Obiettivo strategico 1	Obiettivo strategico 2	Obiettivo strategico 3	Obiettivo strategico 4
<i>Utilizzare la metodologia del lavoro di equipe, al fine di valorizzare pienamente le professionalità esistenti per il raggiungimento degli obiettivi di salute.</i>	<i>Condividere, come obiettivo principale, il mantenimento o il recupero dell'autonomia dell'ospite</i>	<i>Garantire il più possibile una qualità di vita residua dignitosa</i>	<i>Instaurare tra personale, ospiti e famigliari un clima sereno, collaborante e attento al rapporto umano</i>
Obiettivi operativi			
<i>Celerità e multidisciplinarietà della valutazione e della progettazione all'ingresso</i>	<i>Ottenimento dei risultati programmati con i Progetti Assistenziali Individualizzati (PAI)</i>	<i>Attivazione di mirate attività formative per il personale</i>	<i>Attivazione di diverse forme di rilevazione del grado di soddisfazione dell'ospite, dei famigliari e degli operatori in merito alla gestione dei servizi</i>
<i>Periodicità della valutazione e della progettazione all'ingresso</i>	<i>Ottenimento dei risultati programmati con la programmazione annuale</i>	<i>Condivisione con l'ospite e/o il parente referente dell'azione svolta da ciascun operatore della struttura con il PAI</i>	<i>Promozione di una immagine positiva e realistica della struttura</i>
	<i>Miglioramento continuo dei servizi offerti all'ospite</i>		

Strategie e politiche per lo sviluppo sostenibile

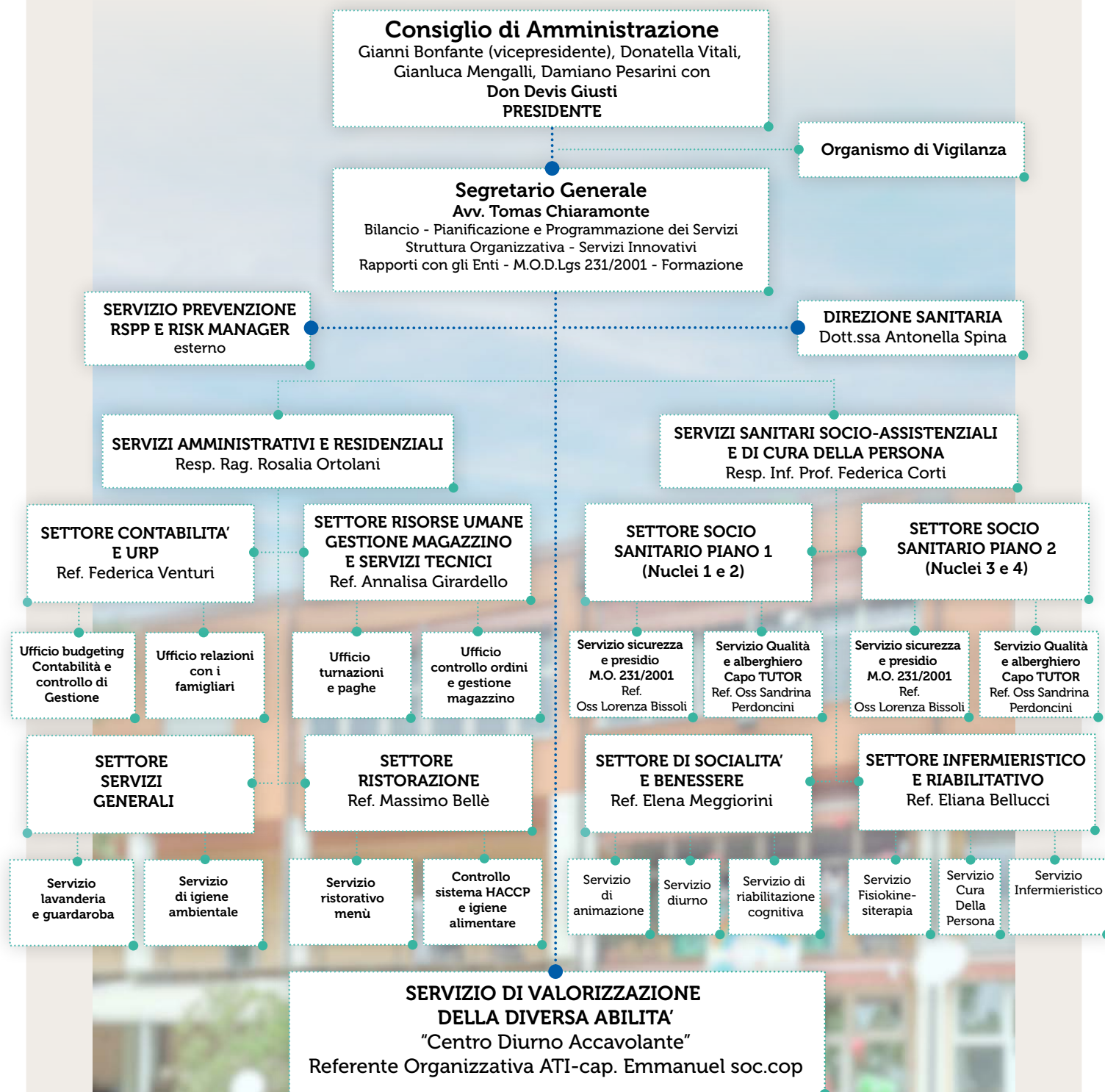
	Obiettivo	Azione dell'ente
SDG-03	<i>Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età</i>	<i>Servizi Erogati. Progetti intergenerazionali e organizzazione e partecipazione ad incontri pubblici.</i>
SDG-08	<i>Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti</i>	<i>Controllo di gestione e attenzione manageriale alla sostenibilità delle attività dell'Ente.</i>
SDG-09	<i>Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione</i>	<i>Partecipazione a i tavoli tecnici di ADOA.</i>
SDG-12	<i>Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili</i>	<i>Regolamento per le forniture con determinati limiti e attenzioni da avere negli acquisti necessari alla funzionalità dell'Ente.</i>
SDG-13	<i>Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze*</i>	<i>Investimenti energetici di autoproduzione e risparmio.</i>
SDG-17	<i>Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile</i>	<i>Adozioni a distanza</i>

Governance ed organizzazione

Sono organi della Fondazione:

- Il Consiglio di Amministrazione
- Il Presidente
- Il Segretario Generale
- Il Collegio dei Revisori

Il Consiglio di Amministrazione dura in carica cinque anni e nomina un Segretario Generale, organo tecnico che supporta l'Organo deliberante e sovrintende la Struttura Organizzativa.



Sistema di gestione dei rischi e certificazioni

Un obiettivo di miglioramento continuativo dell'Organizzazione è l'implementazione di un Sistema Integrato di gestione e monitoraggio per la sicurezza e la prevenzione dei rischi ai sensi del T.U. 81/2008, del D.Lgs. 231/2001, del D.Lgs 196/2003 del GDPR 679/2016 del D.Lgs 101/2018 e del sistema HACCP.

Considerata la necessità di rendere operativi e aggiornare periodicamente i Modelli Organizzativi di cui al punto che precede;

Rilevata la necessità di applicarli allo specifico contesto organizzativo dell'Ente con-

sentendone la verifica periodica dell'efficacia e l'aggiornamento pur senza appesantire in modo sproporzionato il carico amministrativo e burocratico dell'Ente;

l'Organizzazione ha implementato un processo unico integrato di monitoraggi periodici, finalizzato alla raccolta dei dati e delle segnalazioni (INPUT), alla elaborazione di tali dati con il metodo del lavoro di equipe multiprofessionale e alla produzione di un programma di azioni correttive e di miglioramento continuo e condiviso nei Riesami della Direzione periodica (OUTPUT) attivando anche una funzione di Staff alla Direzione di Risk Management.



Attività di prevenzione e gestione emergenza sanitaria Covid-19

Il 2020 è stato un anno particolarmente impegnativo da ogni punto di vista, ma in particolare per consentire una adeguata gestione della sicurezza e la difesa della salvaguardia della vita e della salute di residenti e lavoratori. Lo scoppio della pandemia mondiale da COVID.19 ha messo a dura prova la tenuta dei processi di prevenzione e gestione dei rischi presenti in fondazione, oltre ad aver sottoposto ad una pressione mai vissuta prima, sia dal punto di vista personale che di tenuta organizzativa, tutti i livelli dell'Organizzazione.

Particolarmente significativa e vincente, l'intuizione di chiudere la Fondazione agli esterni già il 23.02.2021, 17 giorni prima della chiusura imposta dalla normativa nazionale e regionale. In quella domenica pomeriggio è stato istituito un comitato di risk management interno formato da Segretario Generale, responsabili di area, RSPP, referente dei lavoratori per la sicurezza, medico del lavoro e medici di medicina generale. È stato aperto un gruppo w.app chiamato "comitato di risk management" al fine di mantenere il contatto tra tutti i componenti in tempo reale, condividere le scelte poste in essere per il bene degli ospiti e dei lavoratori, approfondire la copiosa produzione normativa nazionale e regionale e socializzare le procedure d'urgenza. Grazie ad un lavoro preventivo, anticipato, condiviso e multidisciplinare, la Fondazione ha saputo superare la prima ondata (marzo-giugno 2020), la seconda (settembre 2020 – marzo 2021) e la terza (aprile 2021-giugno 2021), senza alcun caso di positività tra i residenti.

Nel contempo si sono sviluppate una serie di iniziative di welfare aziendale per sostenere la risorsa umana in un periodo di così alto stress lavorativo e sociale: nel lock-down la Fondazione si è occupata di far recapitare ad ogni lavoratore la spesa settimanale gratuitamente, ha fornito mascherine protettive FFP2 per i famigliari, ha regalato device per i figli in didattica a distanza con mancanza di mezzi, ha organizzato il baby-sitting a supporto dei figli delle madri lavoratrici in difficoltà con la

gestione degli stessi, ha sviluppato un piano di welfare aziendale che consentisse anche ai coniugi con attività artigianale e professionale di accedervi come fornitori di servizi ampliando i benefici anche per i lavoratori stessi, ha erogato somme di denaro straordinarie rispetto agli anni precedenti, ha, infine, organizzato gruppi di supporto emotivo con una psicoterapeuta.



Nel corso della crisi, imponenti sono stati i carichi di lavoro aggiuntivi in particolare per l'implementazione e la realizzazione di procedure e attenzioni rivolte alla minimizzazione dei rischi. Nonostante ciò, in questo tempo di pandemia mai sono mancate le relazioni con i propri cari, seppur in alcuni periodi (lock-down) in cui il piano di salute pubblica impediva qualsiasi accesso in struttura a terzi, esse sono state mediate dai tablet e PC (uso della videoconferenza) e da altre modalità di incontro in sicurezza (stanza degli abbracci).

La Fondazione, inoltre, ha sempre consentito l'accompagnamento alla morte del parente.



Analisi di materialità

Metodologia adottata per la materialità

L'attività di Fondazione Gobetti è complessa e, come tale, il suo impatto si dispiega su numerosi e svariati ambiti. Per questo motivo, una fase fondamentale nella redazione del presente bilancio sociale ha riguardato l'individuazione dei temi "materiali", ovvero delle tematiche che vengono ritenute maggiormente rilevanti da parte della governance e degli stakeholder.

L'analisi della materialità dei temi è un passaggio fondamentale per una rendicontazione di qualità e costituisce uno dei pilastri metodologici previsti dai GRI-Standards.

Attraverso l'analisi di materialità, dunque, Fondazione Gobetti si assicura di rendere conto degli aspetti davvero importanti della propria attività, quelli il cui impatto (positivo o negativo) – in termini di capitale economico, uma-

no, relazionale, ambientale e/o spirituale – è rilevante.

L'analisi di materialità è stata compiuta in tre fasi:

1. Individuazione dei temi di rendicontazione, mediante un brainstorming a cui hanno partecipato tutti gli enti aderenti al progetto bilanci sociali ADOA, suddivisi per omogeneità di attività (Fondazione Gobetti ha dunque lavorato con gli altri enti dell'area Anziani)
2. Erogazione di un questionario online, mediante il quale i temi individuati sono stati sottoposti al vaglio di componenti della governance di Fondazione Gobetti e di numerosi stakeholder, appartenenti a diverse categorie. Ai partecipanti al questionario è stato chiesto di esprimere un giudizio in ordine alla rilevanza dei temi su una scala da 10 (molto rilevante) a 1 (irrilevante).

Questa fase di coinvolgimento interno ed esterno ha coinvolto, nel dettaglio:

Stakeholder	Numero risposte ricevute
Lavoratore	13
Fornitore	3
Finanziatore	1
Rappresentante di ente pubblico	3
Consulente	2
Volontario	1
Direttore	1
Rappresentante di ente partner, ass. di categoria	1
Totale	25

3. Predisposizione della matrice di materialità e condivisione della stessa tra gruppo di lavoro DEA e rappresentanti di Fondazione Gobetti, al fine di chiarire eventuali dettagli.

I temi materiali sono i seguenti, collocati poi nella matrice di materialità:

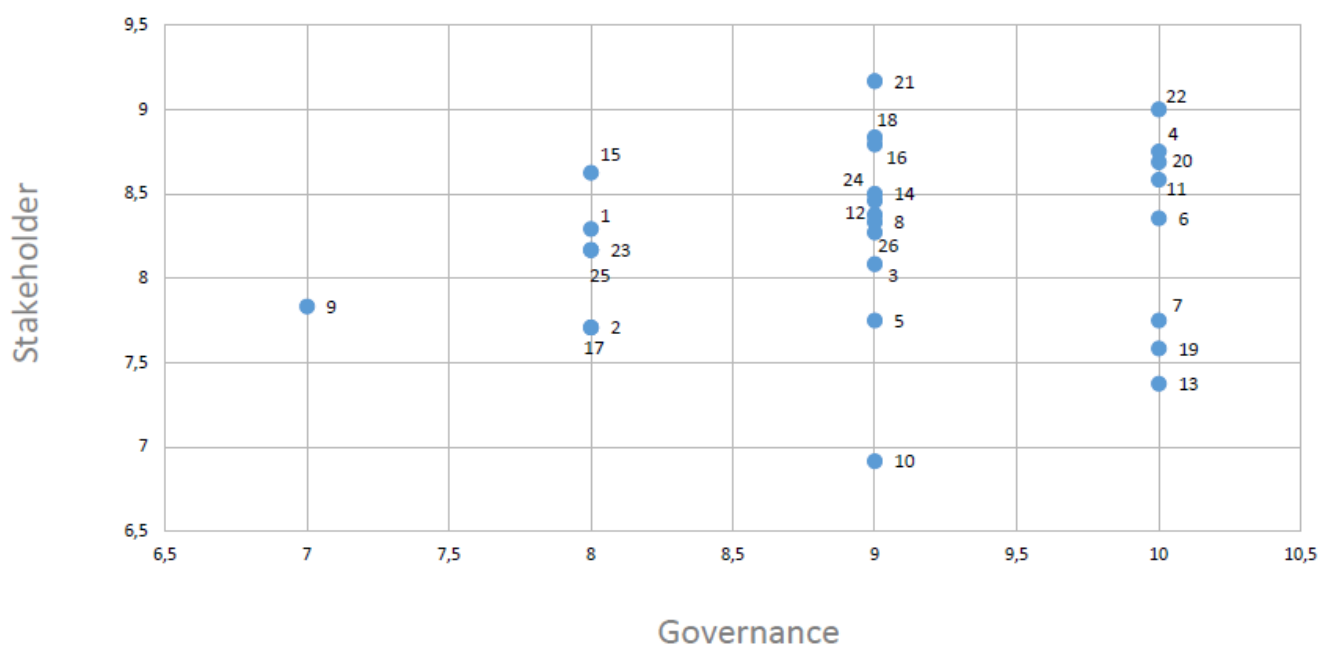
1. Accessibilità dei servizi
2. Attenzione alla dimensione spirituale della persona
3. Attualizzazione del carisma nei bisogni

4. Benessere degli ospiti/utenti
5. Benessere del lavoratore
6. Coerenza e testimonialità del carisma/dei valori
7. Comunicazione (interna ed esterna) efficace
8. Costruzione/promozione di reti e partnership
9. Creazione di opportunità lavorative
10. Fidelizzazione dei volontari
11. Governance preparata e consapevole
12. Innovazione nei servizi

13. Processi decisionali partecipativi (coinvolgimento dipendenti e volontari nelle scelte)
14. Promozione attiva della dignità della persona
15. Promozione della cultura della cura
16. Qualità dei servizi erogati
17. Rapporti positivi con gli enti pubblici
18. Reputazione dell'ente
19. Rispetto degli equilibri economico-finanziari e patrimoniali
20. Rispetto delle norme e delle condizioni contrattuali
21. Salute, igiene e sicurezza degli ambienti
22. Salvaguardia dei diritti della persona
23. Sviluppo di relazioni di comunità
24. Trasparenza e anticorruzione
25. Uso responsabile delle risorse ambientali
26. Valorizzazione e formazione delle risorse umane

La matrice di materialità è stata, quindi, usata – unitamente alla mappa dell'impatto – per vagliare gli indicatori più idonei a descrivere l'impatto di Fondazione Gobetti in termini di capitale economico, umano, relazionale, ambientale e spirituale. Inoltre, la matrice di materialità può essere usata dalla governance come un utile strumento per allineare la propria visione strategica alle esigenze degli stakeholder, in una logica di engagement e di impatto.

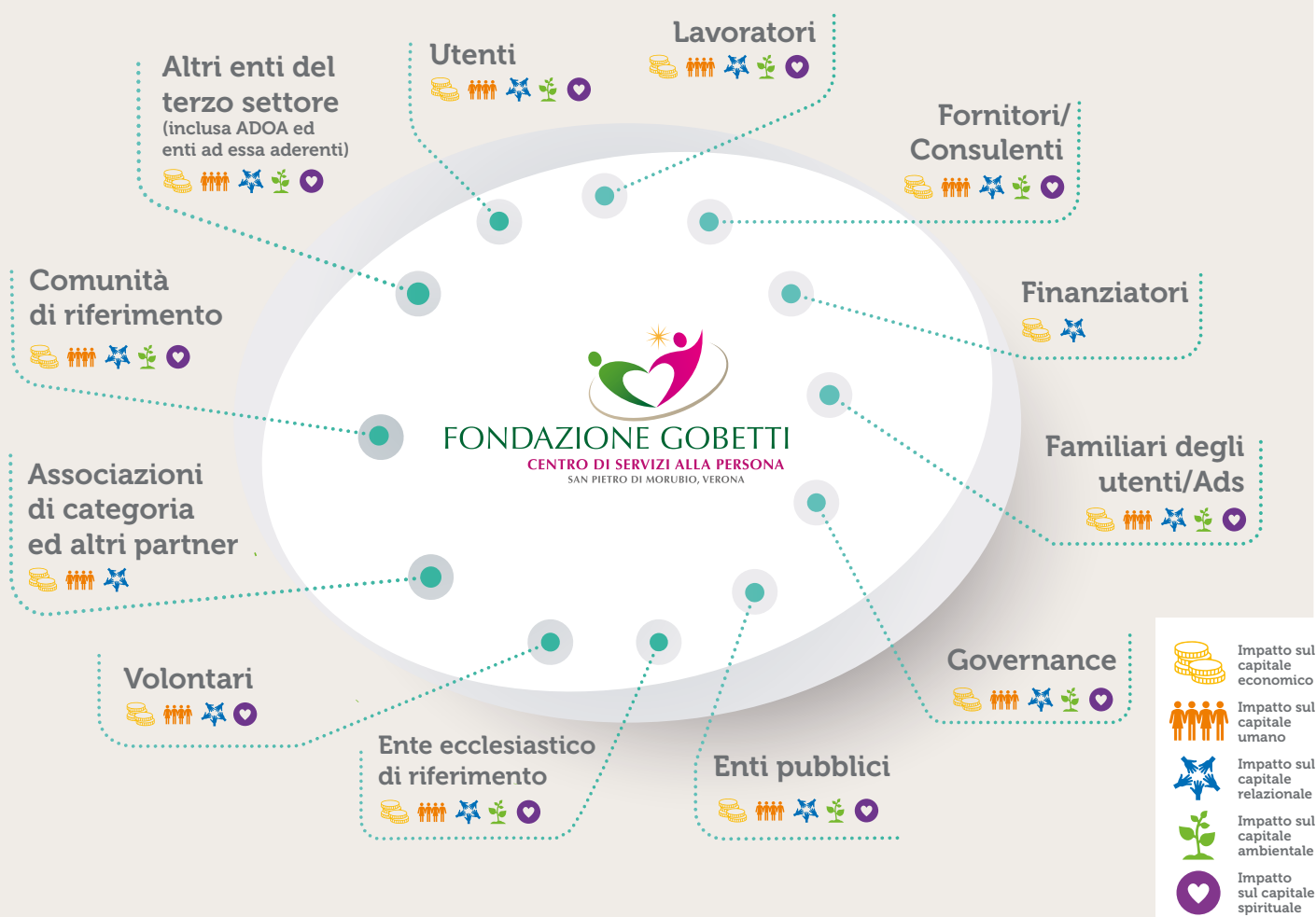
Matrice di materialità



Mappa degli stakeholder e analisi di impatto

Mappa degli stakeholder e dell'impatto generato

Nella rappresentazione grafica, vengono individuati gli stakeholder rilevanti di Fondazione Gobetti nonché il tipo di impatto su di essi generato dall'attività dell'ente.



Analisi dell'impatto

	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Utenti (di servizio sociale/sociosanitario/educativo)	Definizione di livelli di retta con precedente analisi del costo del servizio connesso alle possibilità medie di una famiglia, comprese di componente tutelare (ind. di accompagnamento) e livelli pensionistici di riferimento	Creare le occasioni per incentivare relazioni quotidiane più ampie rispetto a quelle con i soli familiari - Riconoscimento e ascolto dei loro desideri, della loro storia e della loro identità	Partecipazione alla vita della comunità attraverso esperienze di uscita sul territorio e di incontro con famiglie e gruppi - Avvio di relazioni con giovani del territorio attraverso la collaborazione con la scuola (alternanza scuola-lavoro, tirocinanti, stagisti etc...) e con la parrocchia (catechesi, scout, cori parrocchiali etc...), partecipazione alle sagre paesane, al mercato settimanale, scambio intergenerazionale con scuole del territorio, realizzazione di manufatti e dipinti per mostre in paese (aule parrocchiali o del comune)	Inserimento di temi ambientali nei laboratori occupazionali, gestione e custodia degli spazi verdi della struttura (orto e piante aromatiche)	Attività quotidiana di preghiera, S. Messa periodica

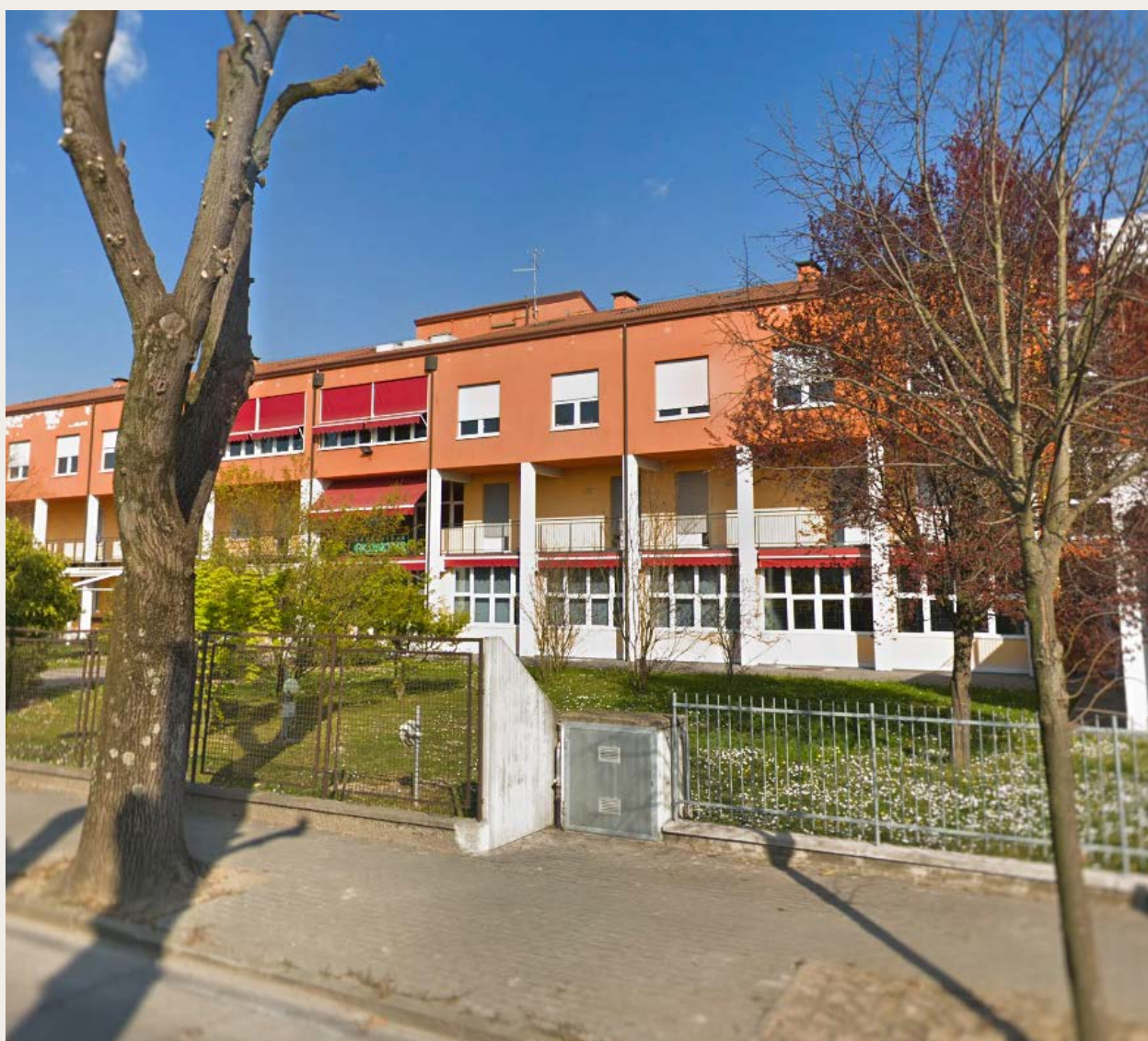
	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Lavoratori	Retribuzione adeguata - Welfare aziendale e azioni di valorizzazione del merito - Miglioramento della qualità/efficienza del servizio generato dalla formazione	Formazione sulla mission, sicurezza, comunicazione e team building professionalizzante - Generazione di percorsi di crescita personale e motivazionale (vd Corsi di formazione) - Supporto e facilitazione nella partecipazione a corsi ECM eventi culturali ADOA	Forme reciproche di flessibilità (cambio turni) per facilitare equilibrio casa-lavoro		Formazione sulla mission, sui valori originali Partecipazione alla vita spirituale della comunità
Fornitori/Consulenti	Remunerazione dei servizi/forniture erogati, momenti di confronto con i fornitori con riferimento alla qualità dei servizi resi e alla condivisione di suggerimenti sulle azioni di miglioramento della qualità della fornitura. Chiara condivisione della mission dell'Ente	Aumento delle competenze dei consulenti su settori specifici grazie alla collaborazione con la direzione dell'Ente - Scambio reciproco di competenze /esperienze che arricchiscono la professionalità di entrambi	Miglioramento reputazionale dei fornitori/consulenti verso la comunità grazie alla collaborazione con l'ente - Avvicinamento ai temi della fragilità	Percorso graduale di scelta responsabile delle proprie forniture, Prodotti per le pulizie a base di componenti naturali	Invito alla partecipazione ad eventi di festa dell'Ente in cui si svolge solitamente la S. Messa
Finanziatori	Depositi bancari, progetti con fondazioni bancarie su progetti specifici		Prospettiva di scelta della banca di riferimento influenzata da logiche di aggregazione con altri Enti aderenti ad ADOA o per la specifica attenzione agli Enti del Terzo Settore		
Familiari degli utenti/Ads	Costo del servizio connesso allo status di welfare relativo - Erogazioni liberali sporadiche verso l'ente	Sostegno concreto alle attività di caregiver e affiancamento nella cura personale e nella gestione della fragilità del familiare	"Creazione di relazioni con il familiare di riferimento volte a condividere le scelte di cura dell'utente, Alleanza con la famiglia	Costo del servizio connesso allo status di welfare relativo - Erogazioni liberali sporadiche verso l'ente	Sostegno concreto alle attività di caregiver e affiancamento nella cura personale e nella gestione della fragilità del familiare
CdA/governance	Gratuità del compito di consigliere di amministrazione	Sviluppo di abilità gestionali e di visioni di "senso" sulla persona e sulla fragilità, sviluppo di competenze su problem solving e gestione delle pluricomplexità (giuridiche, economiche, sanitarie, di relazione istituzionale, commerciali, tecniche, relazionali etc...) - Aumento della capacità di analisi per trovare soluzioni ponderate con rapidità, efficacia ed eticità	Presa di coscienza crescente di un ruolo di responsabilità all'interno alla realtà aziendale ma anche nella comunità di riferimento, sviluppo e gestione di azioni concrete di inter-dipendenza e leadership partecipativa	Attenzione progressiva rispetto ai temi ambientali nelle scelte di gestione e sviluppo dell'Ente se compatibili rispetto alle necessità prioritarie degli utenti	Momenti ricorrenti di riflessione e condivisione sulla mission, percorso formativo con il nuovo assunto che prevede anche una parte di conoscenza della mission dell'Ente. Definizione di criteri di valorizzazione di aspetti etici in particolare per la selezione del management.



	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Enti pubblici	Accordi contrattuali per i servizi erogati con ULSS e COMUNE - Risparmi pubblici legati alla mancata erogazione diretta dei servizi di welfare generati dall'ente - Attrazione di risorse gratuite per la riposta di bisogni, altrimenti non disponibili, anche con riferimento all'impegno dei volontari - Risparmi in termini di welfare pubblico generato da percorsi di cura o inserimenti lavorativi "leggeri" di persone che altrimenti sarebbero stati oggetto di interventi di natura sanitaria o di accompagnamento con i servizi pubblici di affiancamento	Apporto di un punto di vista più ampio e più prossimo al bisogno rispetto a quello meramente tecnico o economico. Accesso da parte dell'Ente Pubblico a competenze specifiche di elevata complessità e difficile e costosa reperibilità nella progettazione e realizzazione di progetti sociali e erogazione di servizi che altrimenti sarebbero oggetto di un intervento di finanziamento pubblico di gran lunga maggiore rispetto a quello realmente erogato, grazie alla concretizzazione del principio di sussidiarietà orizzontale	Ruolo di mediazione e avvicinamento tra il bisogno dell'utente e l'Ente Pubblico, tipicamente strutturato come rogatore di welfare performativo - Esempio di utilizzo responsabile, sussidiario collaborativo e più efficace delle risorse pubbliche per i più fragili	Sensibilizzazione verso pratiche di raccolta differenziata	Invito di amministratori pubblici e dirigenti a partecipare alle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa
Ente ecclesiastico di riferimento	Utilizzo e custodia di beni immobili di proprietà della parrocchia, assunzione degli oneri impositivi e delle ristrutturazioni	Possibilità per l'Ente ecclesiastico di accedere a competenze specifiche di elevata complessità e difficile e costosa reperibilità e sviluppare rapporti di collaborazione per la soluzione di criticità riferite alla vita dell'Ente ecclesiastico. Supporto di natura tecnica per la soluzione di problematiche di diversa natura.	Collaborazione nell'organizzazione di alcune iniziative incentrate sui valori condivisi - Condivisione delle finalità pastorali e concretizzazione delle stesse verso le persone più fragili. Offre occasioni di testimonianza e di concretizzazione dei valori professati.	Efficientamento energetico grazie alle ristrutturazioni dell'immobile	Condivisione del tema della fragilità nelle riflessioni pastorali o liturgiche
Volontari	Tempo dedicato	Percorsi di riconoscimento delle proprie abilità e motivazioni, spesso in periodi in cui altre esperienze terminano (vd. Pensione) o ancora non ci sono (giovani) - Senso di realizzazione dovuto alle attività sviluppate - Sviluppo di abilità relazionali e soft skills nelle attività di volontariato	Forma di generazione e mantenimento di relazioni all'interno della comunità	Coinvolgimento sulle sensibilità ambientali alimentate all'interno dell'ente	Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa
Associazioni di categoria ed altri partner (diversi da enti terzo settore)	Versamento della quota associativa	La partecipazione dei propri collaboratori, in particolare del management, sviluppa conoscenze trasversali e crescita professionalizzante in tempi rapidi	Conoscenza reciproca, confronto e sviluppo di buone prassi, oltre che di riflessioni sul futuro del settore generate dalla collaborazione		

Analisi dell'impatto

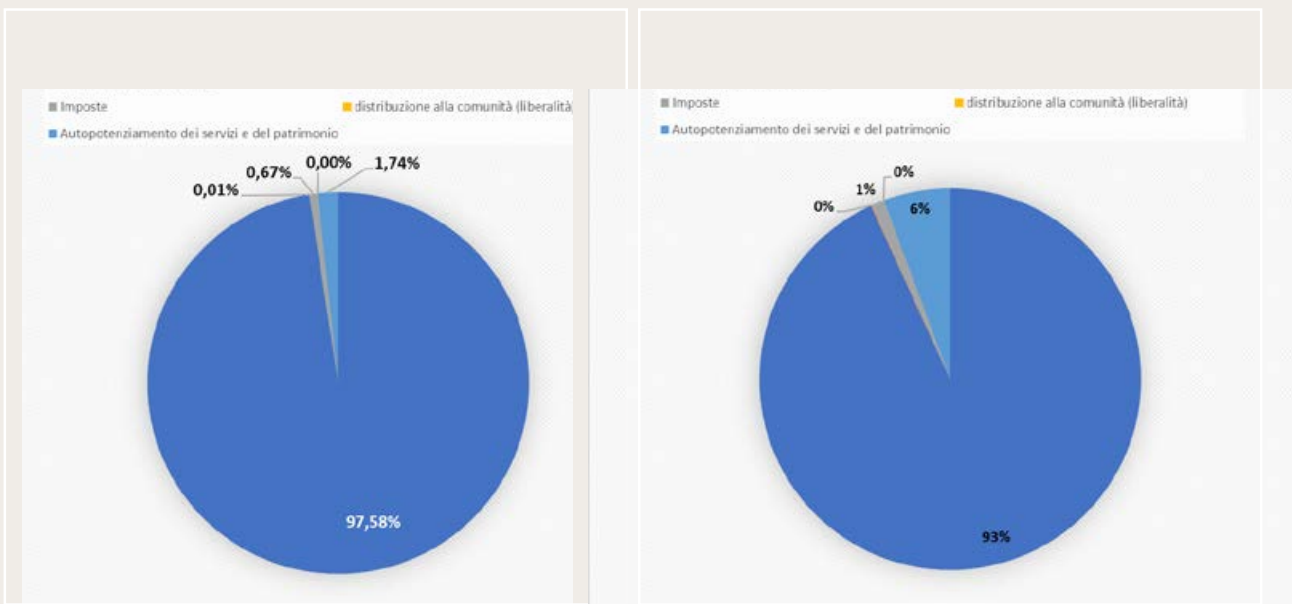
	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Comunità di riferimento	<i>Erogazioni liberali ricevute - Custodia e Cura di fragilità che altrimenti dovrebbero essere supportate dalla comunità nelle sue varie forme - Generazione di opportunità lavorative nuove</i>	<i>Presenza di persone più motivate a prendersi cura dei bisogni della comunità, sviluppo di iniziative che umanizzano i rapporti tra le persone e combattono "la cultura dello scarico", alimentando la valorizzazione della persona in tutti gli stadi della vita</i>	<i>Generazione di abilità nella cura alla persona attraverso i tirocini, esperienze di volontariato, cooperazione nell'organizzazione di iniziative comuni - Presa di coscienza diffusa dei bisogni dei più fragili e prevenzione verso situazioni di forte criticità umana e sociale - Ruolo di riferimento e supporto di professionalità e mezzi per la gestione dei casi più complessi</i>	<i>Sensibilità ambientale resa manifesta all'interno di momenti aperti alla comunità</i>	<i>Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa</i>
Altri enti del terzo settore (inclusa ADOA ed enti ad essa aderenti)	<i>Quota di adesione, anche se non rilevante</i>	<i>Condivisione di competenze ed esperienze, iniziative di formazione vissute assieme</i>	<i>Costruzione di percorsi di riflessione sulla mission e sulle modalità relazionali con la comunità di riferimento</i>	<i>Condivisione di sensibilità di natura ambientale nelle scelte di acquisto comune</i>	<i>Percorsi di riflessione sul carisma e sulla reinterpretazione. Condivisione di momenti di preghiera con gli altri membri del network</i>



Indicatori di capitale economico

Ripartizione del valore aggiunto generato

L'indicatore permette di apprezzare la dinamica di creazione e distribuzione del valore economico, con particolare riferimento alla destinazione di valore al personale ed alla collettività. L'indicatore esprime, quindi, l'impatto in termini di diffusione di valore economico.



Il difficile periodo vissuto nel 2020 non ha compromesso la sostenibilità economica della Fondazione e la sua capacità di distribuire valore economico presso tutti gli stakeholder, in maniera equilibrata.

Indicatori relativi alla situazione patrimoniale

Questo gruppo di indicatori consente di capire la solidità patrimoniale della Fondazione. In particolare, l'indebitamento netto esprime la dipendenza da soggetti terzi per il sostegno delle attività (poiché l'indicatore è calcolato come rapporto tra capitale di terzi e capitale proprio, un valore vicino o inferiore a 1 esprime un elevato grado di autonomia), mentre l'indice di copertura delle immobilizzazioni esprime la capacità di sostenere gli investimenti strutturali con il capitale proprio (un valore superiore a 1 esprime una condizione positiva). Gli indicatori restituiscono, quindi, l'impatto dell'ente in termini di sostenibilità delle attività istituzionali.



	2020	2019
Patrimonio complessivo	8.993.999,00	8.952.883,00
Indebitamento netto	0,10	0,11
Indice di copertura delle immobilizzazioni	0,81	0,80

Indicatori di capitale umano

Dipendenti per fascia di età e genere

Gli indicatori rappresentano la composizione e la distribuzione per età e genere dei lavoratori dipendenti e permettono di apprezzare l'impatto della Fondazione in termini di creazione di occasioni professionali.

	2020			2019			Δ		
Fascia di età	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
(<30 anni)	3	0	3	6	0	6	-50%	0%	-50%
(>30 anni; <50 anni)	34	4	38	28	5	33	-21%	-20%	-15%
(>50 anni)	20	0	20	23	0	23	-13%	0%	-13%
Totale	57	4	61	57	5	62			

Nonostante le numerose difficoltà e tensioni operative vissute durante il 2020, la Fondazione è riuscita a mantenere livelli occupazionali stabili e a mantenere salde relazioni con il proprio personale, anche grazie ad un'attenta politica di welfare aziendale.

Dipendenti con contratto a tempo indeterminato

L'indicatore esprime la stabilità delle relazioni professionali con la Fondazione e consente di esprimere un apprezzamento dell'impatto generato in termini di qualità della relazione tra dipendenti e datore di lavoro.

	2020			2019		
	F	M	TOT	F	M	TOT
% dipendenti con contratto t.i.	84,21%	100%	85,25%	77,19%	100%	79,03%

Volontari per fascia di età e genere

Gli indicatori rappresentano la composizione e la distribuzione per età e genere dei lavoratori volontari e permettono di apprezzare l'impatto della Fondazione in termini di sviluppo della cultura del dono e della promozione delle relazioni di gratuità nella cura degli ospiti.

	2020			2019			Δ		
Fascia di età	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
(<30 anni)	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
(>30 anni; <50 anni)	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
(>50 anni)	0	6	6	1	8	9	-100%	-25%	-33%
Totale	0	6	6	1	8	9			

Formazione erogata a dipendenti

Gli indicatori misurano la capacità della Fondazione di promuovere il capitale umano dei dipendenti mediante percorsi di formazione.

	2020			2019			Δ		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
Ore complessive formazione	1100	77	1.177	842	50	892	+30%	+54%	+32%
Ore pro-capite formazione	19	19	19	15	10	15	+27%	+90%	-12%

Welfare aziendale

Gli indicatori misurano la capacità della Fondazione di promuovere il benessere dei dipendenti mediante l'erogazione di misure di welfare aziendale.

	2020			2019			Δ		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
Welfare complessivo	18.750	1.050	19.800	13.013	1.986	15.000	+48%	-19%	+41%
Welfare pro-capite	328,95	262,50	324,59	228,31	397,30	225,79	+48%	+1%	+44%

Nel 2020 la Fondazione ha mantenuto una particolare attenzione alle esigenze del proprio personale, anche a fronte degli sforzi profusi per il mantenimento di livelli di qualità del servizio elevati. Ciò è confermato dall'aumento delle risorse dedicate a iniziative di welfare aziendale rispetto al 2019.





Indicatori di capitale relazionale

Utenti dei servizi

L'indicatore quantifica il numero di beneficiari dei servizi dell'organizzazione.

	2020	2019
Utenti dei servizi	61	64

Provenienza geografica degli utenti

L'indicatore descrive la provenienza geografica degli utenti della Fondazione, delineandone la capacità di rispondere ai bisogni e alle fragilità del proprio territorio di riferimento

Comune di provenienza	2020		2019	
	N.	%	N.	%
Bonavigo	2	3%	2	3%
Boschi Sant'Anna	0	0%	2	3%
Bovolone	5	8%	4	6%
Casaleone	3	5%	5	8%
Cerea	4	7%	3	5%
Legnago	6	10%	7	11%
Roverchiara	4	7%	3	5%
Sanguinetto	1	2%	1	2%
San Pietro di Morubio	36	59%	36	56%
San Giovanni Lupatoto	0	0%	1	2%
Verona	0	0%	0	0%
Totale	61	100%	64	100%

Attività di coinvolgimento della comunità

Gli indicatori esprimono l'impegno profuso dalla Fondazione per promuovere nella comunità una sensibilizzazione diffusa rispetto ai bisogni a cui intende rispondere e ai valori di riferimento che la guidano.

	2020	2019
Numero di ore di formazione/sensibilizzazione promosse per i membri delle comunità di riferimento	-	822

Indicatori di capitale ambientale

Variazione del consumo energetico

L'indicatore quantifica la variazione avvenuta nei periodi analizzati sul consumo d'acqua, al fine di valutare l'attenzione al risparmio della risorsa acqua.

	2020
% variazione del consumo energetico (rispetto al 2019)	-10%

Variazione del consumo pro-capite di acqua

L'indicatore quantifica la variazione avvenuta nei periodi analizzati sul consumo d'acqua, al fine di valutare l'attenzione al risparmio della risorsa acqua.

	2020
% variazione del consumo pro-capite di acqua (rispetto al 2019)	-5%

La Fondazione mantiene una politica di riduzione degli sprechi sia di energia elettrica che di acqua finalizzata ad abbattere i costi e gli impatti ambientali ad essi connessi.



La dinamica del capitale spirituale

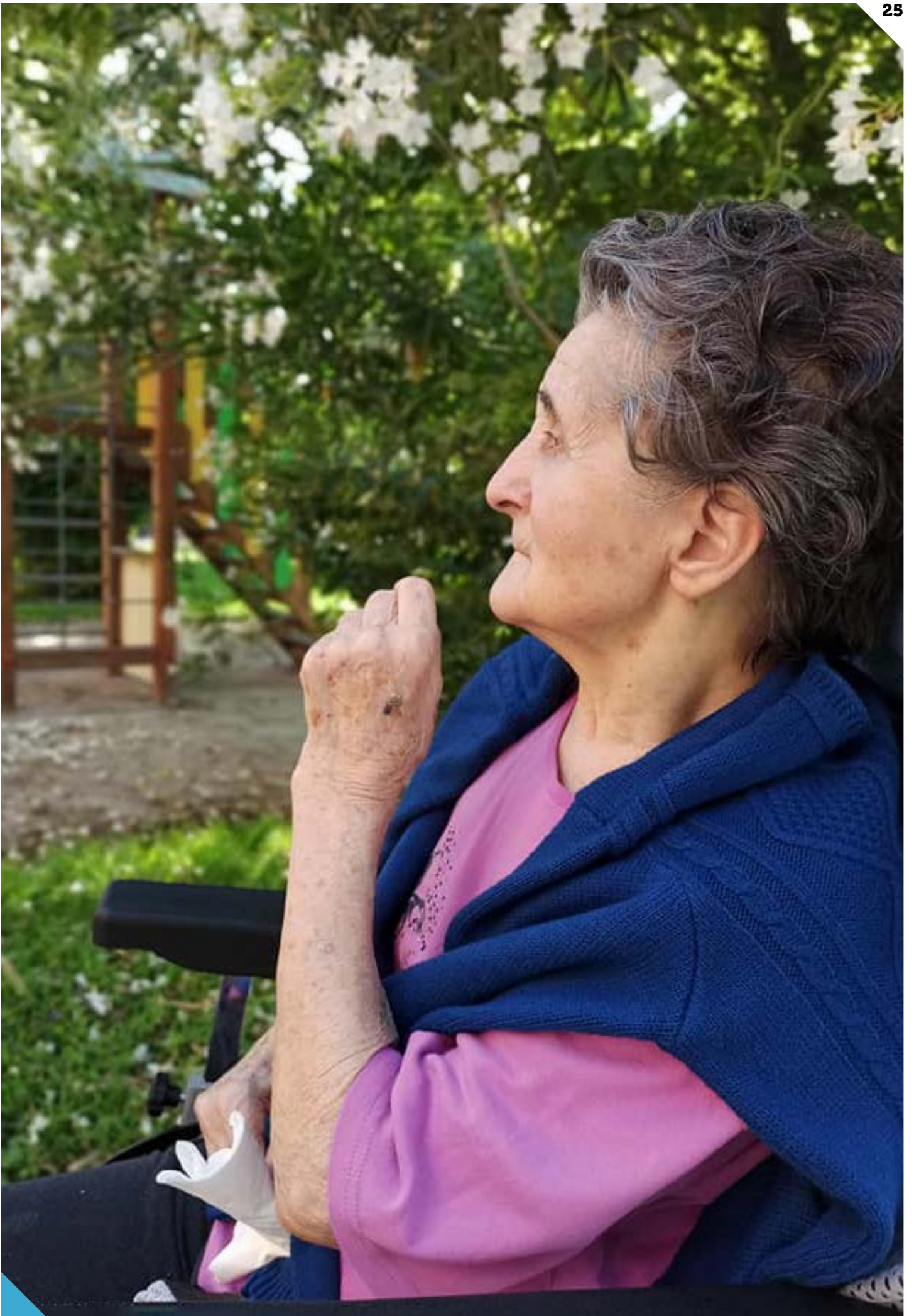
Il capitale spirituale non è misurabile... ma poiché rappresenta una priorità nella vita della Fondazione, essa si premura di potenziare e sviluppare attività volte a promuovere la dimensione spirituale e carismatica delle opere di cura, mettendo al centro la persona nella sua interezza. In sintesi, le principali azioni svolte che hanno impatto sul capitale spirituale sono:

Vi è un servizio religioso sempre attivo che prevede la recita del rosario almeno settimanale e la celebrazione della S. Messa. Il Presidente e parroco consente di accostarsi ai sacramenti su richiesta e vi sono dei volontari che si occupano di mantenere una periodicità nella preghiera collettiva.

La presenza di una cappella interna ove è ospitato il Santissimo dona consolazione e possibilità di riflessione ad ospiti e operatori.

Ogni anno i lavoratori vengono invitati ad un evento per gli auguri di Natale con convivialità e musica sempre alla presenza del parroco e presidente che richiama il carisma fondativo degli enti

Tutte le figure professionali assunte, nel modo con cui svolgono il proprio lavoro, sono chiamate a incarnare il carisma fondativo. Vi è, in particolare, nel percorso formativo del neo-assunto una parte relativa all'ispirazione e alla mission dell'Ente.



Conclusioni

Politiche di sviluppo futuro

Non dimenticheremo mai il 2020. Un anno nel quale abbiamo affrontato l'evento più imponente degli ultimi decenni rimanendone indenni: la fondazione Gobetti, infatti, grazie a Dio e grazie ad un attentissimo gruppo di lavoro, ha superato l'anno che sarà ricordato nella storia come quello delle "stragi da COVID-19", il 2020, senza contagi.

L'esperienza causata dalla pandemia ha sicuramente modificato le modalità di erogazione dei servizi nei Centri di Servizio per la persona fragile: tutto è stato ri-organizzato, ri-valutato e ri-processato, partendo dall'analisi dei rischi connessi alle attività svolte e ai servizi erogati. Nulla però ha potuto modificare l'attenzione alla persona che accudiamo e che curiamo, l'attenzione rivolta al personale che se ne prende cura e l'attenzione alle relazioni tra i residenti, famiglia e la comunità.

Nei duri mesi dell'isolamento prescritto dalla legge, infatti, il gruppo di lavoro ha mantenuto le relazioni a beneficio dei nostri ospiti con tutti i mezzi possibili immaginabili: videochiamate, stanze per gli abbracci, incontri con i plexiglass ecc...; Il consiglio di amministrazione ha elaborato e messo in atto piani di welfare aziendale rinforzato per dare supporto attraverso diverse iniziative ai propri lavoratori e alle loro famiglie: pacchi alimentari per la spesa settimanale da ritirare al lavoro durante il lock-down, babysitting ai lavoratori che lo hanno richiesto con i bimbi in didattica a distanza, fornitura di mascherine per i famigliari dei lavoratori quando sul mercato scarseggiavano e specifici supporti a livello retributivo non previsti dal contratto collettivo nazionale: sono state numerose le iniziative che hanno dimostrato la coesione, l'organizzazione e la solidità della Fondazione Gobetti.

Mai avremo voluto affrontare un periodo così, ma Vi posso assicurare che in residenza non è mai mancato il sorriso, una carezza, una parola di conforto per i residenti e si è sempre respirata serenità. Ringrazio moltissimo le lavoratrici ed i lavoratori per la grande maturità umana dimostrata, oltre che per la preziosa professionalità.

Mentre stiamo redigendo le ultime pagine di questo bilancio etico-sociale l'effetto dei vaccini lascia intravedere un futuro di speranza. Stiamo già lavorando, infatti, per ripartire con gli ambiziosi progetti di ristrutturazione e sviluppo dei servizi territoriali in collaborazione con Ulss e Istituzioni Comunali interrotti bruscamente dal COVID-19.

Crediamo, infatti, in un futuro che consenta alla nostra comunità di essere sempre più unita e coesa nell'attenzione alle persone fragili, anche grazie alle attenzioni e al lavoro di sinergia che la Fondazione sta svolgendo da diversi anni per tutta la pianura veronese, registrando notevoli e positivi impatti a beneficio delle Comunità che serve.

Strumenti per l'invio di feedback

Per qualsiasi osservazione o richiesta di approfondimento, il lettore può contattare la Fondazione al seguente indirizzo mail: amministrazione@fondazionegobetti.it

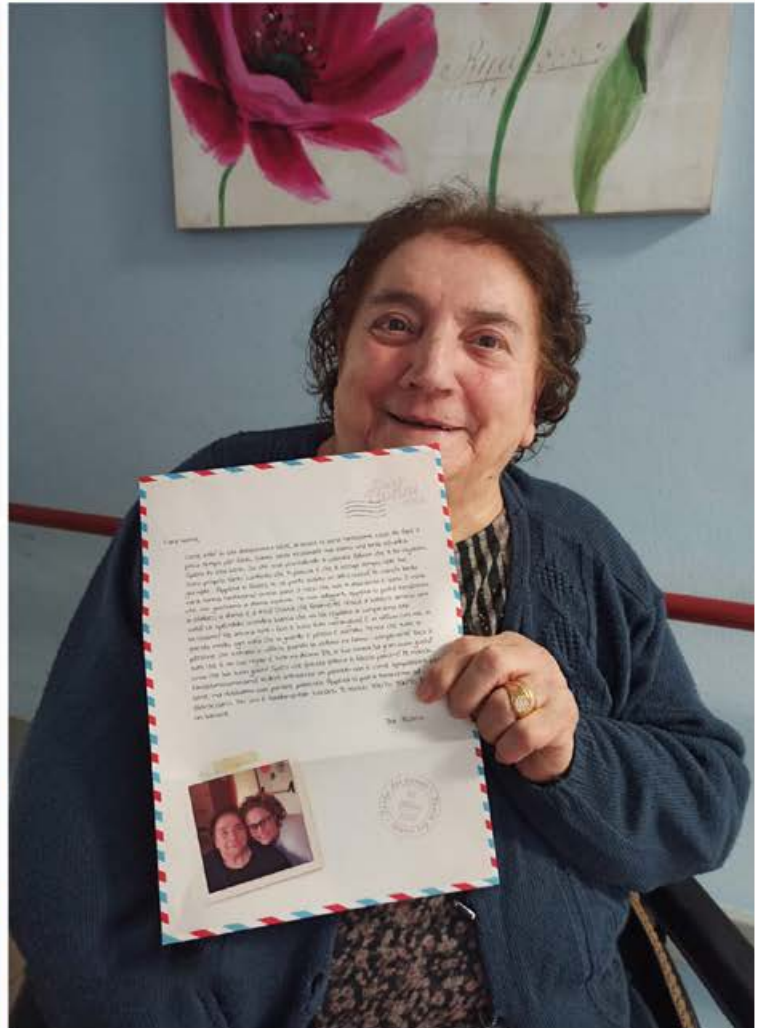


TABELLA DI RACCORDO

La seguente tabella consente di individuare le sezioni del bilancio sociale che contengono le informazioni richieste dalle Linee Guida del Ministero del Lavoro e dalle GRI guidelines nelle attività svolte

Sezione	Linee guida ML	GRI
Lettera agli stakeholder		GRI 102-14 Statement from senior decision-maker
Nota metodologica	§ 6.1	GRI 102-45 Entities included in the consolidated financial statements GRI 102-46 Defining report content and topic Boundaries GRI 102-49 Changes in reporting GRI 102-50 Reporting period GRI 102-51 Date of most recent report GRI 102-52 Reporting cycle
Anagrafica	§ 6.2 riferimento alla tipologia di attività svolta ex. Art. 5 D. Lgs. 117/2017 (solo per gli ETS)	GRI 102-1 Name of organization GRI 102-3 Location of headquarters GRI 102-4 Location of operations GRI 102-5 Ownership and legal form GRI 102-12 External initiatives GRI 102-13 Membership of associations
Mission e valori	§ 6.2	GRI 102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior
Storia		
Attività svolta		GRI 102-2 Activities, brands, products, and services GRI 102-6 Markets served
KPI - Key Performance Indicator		GRI 102-7 Scale of the organization
Strategie e politiche		GRI 103-2 The management approach and its components
Strategie e politiche per lo sviluppo sostenibile		
Governance ed organizzazione	§ 6.3 Se ETS di tipo associativo ovvero cooperativo, vanno riportati dati relativi a: composizione della base sociale Se ETS, indicare nominativo degli amministratori, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci, emolumenti o altre remunerazioni a amministratori, controllori, dirigenti ed associati § 6.4 (attività svolta dai volontari, modalità di retribuzione ovvero rimborso spese dei volontari) § 6.8 (attività di controllo)	GRI 102-18 Governance structure GRI 102-19 Delegating authority GRI 102-22 Composition of the highest governance body and its committees GRI 102-23 Chair of the highest governance body GRI 102-35 Remuneration policies
Sistema di gestione dei rischi e certificazioni	§ 6.5 + § 6.6 + § 6.7 (rischi di contenziosi in corso)	GRI 102-11 Precautionary Principle or approach GRI 102-17 Mechanisms for advice and concerns about ethics GRI 403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation GRI 403-3 Occupational health services
Mappatura degli stakeholder e stakeholder engagement	§ 6.3 (se impresa sociale, dare conto delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, utenti, ecc. ex D. Lgs. 112/2017)	GRI 102-40 List of stakeholder groups GRI 102-42 Identifying and selecting stakeholders GRI 102-43 Approach to stakeholder engagement

Sezione	Linee guida ML	GRI
Analisi di materialità		GRI 102-47 List of material topics GRI 102-48 Restatements of information GRI 103-1 Explanation of the material topic and its boundaries
Mappa dell' "impatto	§ 6.5	
Indicatori di capitale economico	§ 6.5 § 6.6 (provenienza pubblica/privata delle risorse economiche) (attività di fund raising)	GRI 201-1 Direct economic value generated and distributed GRI 201-4 Financial assistance received from government
Indicatori di capitale umano	§ 6.4 (informazioni relative al personale dipendente e volontario, suddiviso per componenti, come es.: personale religioso, servizio civile, ecc.) (attività di formazione) (rapporto tra retribuzione lorda annua massima e minima dei dipendenti) § 6.5	GRI 102-8 Information on employees and other workers GRI 102-41 Collective bargaining agreements GRI 401-1 New employee hires and employee turnover GRI 401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees GRI 403-1 Occupational health and safety management system GRI 403-5 Worker training on occupational health and safety GRI 403-9 Work-related injuries GRI 403-10 Work-related ill health GRI 404-1 Average hours of training per year per employee GRI 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs GRI 405-1 Diversity of governance bodies and employees GRI 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men GRI 406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken
Indicatori di capitale relazionale	§ 6.5 § 6.7 (informazioni sulla democraticità dell'ente)	GRI 413-1 Operations with local community engagement, impact assessments and development programs GRI 414-1 New suppliers that were screened using social criteria GRI 415-1 Political contributions GRI 418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data GRI 419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area
Indicatori di capitale ambientale	§ 6.7	GRI 301-1 Materials used by weight or volume GRI 301-2 Recycled input materials used GRI 302-1 Energy consumption within the organization GRI 302-4 Reduction of energy consumption GRI 303-1 Interactions with water as a shared resource GRI 306-2 Waste by type and disposal method GRI 307-1 Non-compliance with environmental laws and regulations
La dinamica del capitale spirituale		
Politiche per il miglioramento		
Strumenti di analisi dei feedback		GRI 102-53 Contact point for questions regarding the report
schemi integrali di bilancio		
tabella di raccordo GRI		GRI 102-55 GRI content index
lettera di assurance		GRI 102-56 External assurance





Bilancio Etico Sociale 2020



FONDAZIONE GOBETTI

CENTRO DI SERVIZI ALLA PERSONA

SAN PIETRO DI MORUBIO, VERONA

Via Motta, 6

San Pietro di Morubio (VR)

Telefono: 045 714 4006

Mail: amministrazione@fondazionegobetti.it

www.fondazionegobetti.it



**UNIVERSITÀ
di VERONA**

Dipartimento
di **ECONOMIA AZIENDALE**