



Bilancio Etico Sociale

2020



FONDAZIONE MONS.
Alessandro Marangoni
 COLOGNOLA AI COLLI



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
	" Storia
	5 Attività svolta
	6 Strategie e politiche
	7 Governance ed organizzazione
	" Sistema di gestione dei rischi e certificazioni
	8 Attività di prevenzione e gestione emergenza sanitaria Covid-19
PAG	10 ANALISI DI MATERIALITÀ
	10 Metodologia adottata per la materialità
	11 Matrice di materialità
PAG	12 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI IMPATTO
	12 Mappa degli stakeholder e dell'impatto generato
	" Analisi dell'impatto
	15 Indicatori di capitale economico
	16 Indicatori di capitale umano
	18 Indicatori di capitale relazionale
	19 Indicatori di capitale ambientale
	" La dinamica del capitale spirituale
PAG	20 CONCLUSIONI
	20 Politiche di sviluppo futuro
	" Strumenti per l'invio di feedback
	21 <i>Tabella di raccordo</i>

Lettera agli stakeholder



Carissimi,

per la Fondazione Marangoni è il secondo Bilancio Etico-Sociale; già 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 proposto dall'Associazione Diocesana delle Opere Assistenziali a cui aderiamo.

Il percorso di formazione e redazione di un documento come quello che andiamo a presentarVi è prima di tutto una testimonianza di trasparenza: la nostra struttura, il nostro operato e le scelte che facciamo per il bene degli ospiti che accudiamo sono sotto gli occhi di tutti e, accompagnati dal dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Verona, vengono qui organizzati ed ordinati per essere conosciuti.

Non avremmo mai pensato di dover affrontare questo importante lavoro nel bel mezzo di una pandemia mondiale. Il sistema di rendicontazione che Vi presentiamo è stato sviluppato sotto la direzione scientifica del prof. Giorgio Mion, che qui desideriamo ringraziare per il supporto tecnico, l'attenzione e la pazienza che ha dimostrato accompagnando il gruppo di lavoro in questo anno terribile, a causa del covid19, in cui lo staff è riuscito a raggiungere anche questo importante risultato, pur in una condizione di lavoro a tratti proibitiva. Un gruppo di lavoro ben coordinato e che ha saputo lavorare all'unisono anche nei momenti più impegnativi della pandemia, che ha saputo raggiungere le vette più alte della cura nei confronti della vulnerabilità, dimostrando come dall'esempio di queste realtà possa soffiare, anche per le nostre Comunità, il vento di un nuovo umanesimo.

E' ai nostri lavoratori, in primo luogo, che va tutta la nostra riconoscenza. Essi hanno saputo dimostrare capacità, caparbietà, intuizione,

spirito di squadra, grande generosità e significative doti morali, oltre che professionali e ciò, indubbiamente, grazie ad un lavoro che parte da lontano. Un lavoro fatto di rispetto, competenza ed organizzazione, fatto di formazione continua, di apertura alla Comunità e al territorio e di processi lavorativi attenti all'etica e la missione originaria consegnataci dal nostro amato fondatore, Mons. Alessandro Marangoni di cui, proprio nel corso di quest'anno, si è fatta memoria del 60° dal suo ritorno alla casa del Padre.

Crediamo, infatti, che il "bilancio etico-sociale", oltre ad un obbligo di legge, sia un processo nel quale "riscoprirsi continuamente" come un'Organizzazione di professionisti e di persone capaci di concretizzare la propria responsabilità sociale, di custodia e valorizzazione della persona, oltre che della comunità, sia da un punto di vista culturale che di impegno civico. Vogliamo continuare a difendere "l'umano" contro ogni "cultura dello scarto", lavorando nel solco dell'attenzione alla vulnerabilità promossa dal Vangelo e dal Magistero.

Crediamo, infine, che questo documento possa essere uno strumento attraverso il quale le Istituzioni, le Amministrazioni Pubbliche, le imprese e la Comunità tutta torni a dare la giusta attenzione a queste realtà, le uniche che hanno consentito nei momenti più bui della nostra storia recente di non lasciare solo e indifeso chi ne aveva più bisogno.

Ricordiamo infine che questo documento rispetta tutti i principi dettati dalle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali oltre ad essere redatto nel solco dei più importanti metodi di rendicontazione e valutazione internazionali dell'impatto sociale d'impresa.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
Don Marco Preato

Nota metodologica

Questa edizione del bilancio etico-sociale della Fondazione Marangoni 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 Marangoni 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 Marangoni affonda le proprie radici nel concetto di ecologia integrale, in una prospettiva inclusiva e antropocentrica. 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.

Carta di Identità

Nome dell'ente: Fondazione Monsignor Alessandro Marangoni

Forma giuridica: Fondazione

Indirizzo sede legale: Piazza Roma 9, Colognola ai Colli (VR)

Aree territoriali di operatività: Est Veronese

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

Iscrizione ad albi, accreditamenti, ecc.: Iscritta al Registro delle Persone Giuridiche della Regione Veneto, Autorizzata all'Esercizio e Accreditata con il Servizio Sanitario Regionale ai sensi della Legge N. 22/2002.

Mission e valori

Tutta l'azione della Fondazione è legata alla visione cristiana dell'uomo e della società, alla dottrina sociale cristiana, quale emerge del 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 nel rispetto della libertà di ciascuno, creando spazi di incontro in un clima familiare.

La Fondazione testimonia la sua visione e ispirazione attraverso il comportamento di quanti operano al suo interno. Chiunque si trovi a 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 Fondazione "Monsignor Alessandro Marangoni" ha per scopo istituzionale, senza finalità alcuna di lucro, lo svolgimento di attività nel settore dell'assistenza sociale, socio-sanitaria e della beneficenza.

Essa quindi ospita e assiste persone anziane, di ambo i sessi ed appartenenti a qualsiasi ceto sociale, che versano in condizione di autosufficienza e non, fisica o psichica, nonché soggetti invalidi a un lavoro proficuo, provvedendo al mantenimento e all'assistenza delle persone ospitate sul piano spirituale, fisico, psichico e sociale di ciascuno, favorendo la relazione degli ospiti tra di loro, con l'ambiente esterno e con quello di provenienza, compatibilmente con le risorse disponibili.

Tutto ciò nel pieno rispetto della personalità e della libertà di ciascuno. Per quei posti gestiti in convenzione con L'Unità Socio Sanitaria



Locale competente per territorio l'Ente deve tener conto della programmazione definita e concordata con la stessa.

Storia

L'anno 1920 la nobile casa dei Signori Marchesi Spinola Portalupi stava per vendere tutte le sue possessioni di Colognola ai Colli ad altri paesi del veronese. Parve affare conveniente acquistare il palazzo detto Portalupi situato nella piazza principale di Colognola ai Colli, per destinarlo alla futura Casa di Ricovero o ad altre opere di beneficenza. L'11 novembre del 1926 Don Alessandro Marangoni apre una Casa di Riposo per i "vecchi non ammalati e gli invalidi al lavoro proficuo" (art. 1 del regolamento originale).

È lo stesso Arciprete che nell'Indice dell'Archivio Parrocchiale, redatto nel 1929, ci racconta gli inizi della Casa: "Un'altra opera sbocciata dalla carità a vantaggio del nostro paese, è la Pia Casa di Ricovero".

L'opera fu bene accolta e sostenuta da tutti, ma soprattutto dalla popolazione del Piano e

di Cadellara.

Da allora la Parrocchia dei Santi Fermo e Rustico di Colognola ai Colli, sempre attenta alla realizzazione delle opere di carità, fedele al precetto evangelico di attenzione agli "ultimi", ha sempre sostenuto e aiutato – nei suoi pastori e fedeli – la Casa di Riposo.

È dal cuore grande di uomo e di sacerdote di Monsignor Alessandro Marangoni che questa Casa ha preso avvio ed ha proseguito il suo cammino con l'aiuto della Provvidenza.

La Pia Casa di Riposo, oggi denominata "Fondazione Monsignor Alessandro Marangoni", capace di 60 posti letto, è stata in buona parte rinnovata in questi ultimi anni per renderla sempre più vicina alle esigenze di Ospiti e del personale.

Il Presidente è il Parroco pro tempore della Parrocchia dei SS. Fermo e Rustico coadiuvato dal Consiglio d'Amministrazione. La Fondazione ha la sua propria sede nel cuore del centro storico di Colognola ai Colli, in posizione particolarmente tranquilla, immersa nel verde di colline dal clima ameno.



Attività svolta

La Fondazione Monsignor Alessandro Marangoni fornisce in autonomia i servizi alberghiero, assistenziale, riabilitativo e psicosociale, mentre il servizio di medicina generale è realizzato in regime di convenzione con l'Azienda Ulss locale.

Tutti i servizi sono offerti da personale adeguatamente formato e informato, continuamente aggiornato dal punto di vista professionale.

A garanzia del rispetto dell'ispirazione e della missione della Fondazione si pone particolare

attenzione al rispetto da parte dei propri dipendenti e collaboratori al Codice Etico approvato e revisionato dal Consiglio di Amministrazione.

Per garantire la centralità della persona residente e la personalizzazione dei servizi si tengono con regolarità le Unità Operative Interne (U.O.I.), riunioni alle quali partecipano le diverse figure professionali al fine di elaborare, per ogni residente, il Piano Assistenziale Individuale (P.A.I.), con la definizione degli interventi da attivare sugli stessi, dei percorsi riabilitativi e di socialità volti alla personalizzazione dei servizi e al continuo monitoraggio degli stessi.

Strategie e politiche



La Fondazione, nell'erogazione dei suoi servizi agli Ospiti e ai loro Familiari chiede ai propri collaboratori di conformarsi nei comportamenti umani ed organizzativi ai seguenti "metodi" che diventano veri e propri obiettivi strategici per costruire e consolidare uno stile virtuoso della Struttura Organizzativa volto

ad un reale e continuo miglioramento delle relazioni di cura della persona residente e del collega:

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

"dalle procedure di erogazione dei servizi al case management";

2: condividere, come obiettivo principale, il mantenimento o il recupero dell'autonomia dell'ospite

"dalla sistematizzazione delle tipologie omogenee dei bisogni alla personalizzazione delle risposte al bisogno";

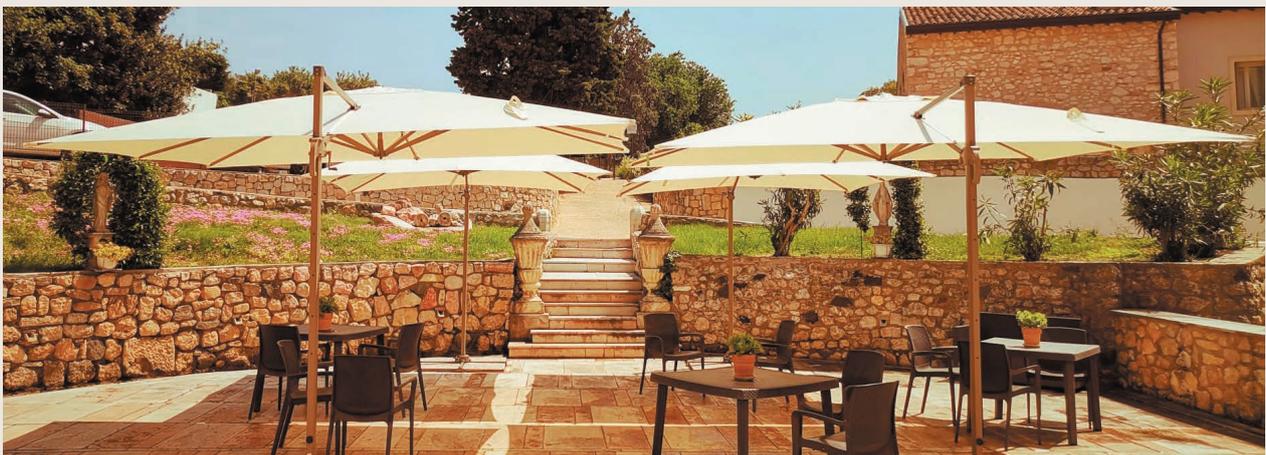
3: garantire il più possibile una qualità di vita residua dignitosa

"per essere, fino alla loro rinascita, custodi del bello e della felicità";

4: instaurare tra personale, ospiti e familiari un clima sereno, collaborante e attento al rapporto umano

"Se fa bene a loro fa bene anche a te!"

	Obiettivo	Azione dell'ente
SDG-03	<i>Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età</i>	<i>Il Benessere degli ospiti è il faro di ogni servizio, fin dalla sua programmazione. Si svolgono progetti intergenerazionali e di contatto con le varie agenzie sociali ed educative del territorio.</i>
SDG-08	<i>Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti</i>	<i>Viene promosso e aggiornato un continuo controllo di gestione con scelte che garantiscono la sostenibilità delle attività dell'Ente a medio-lungo periodo.</i>
SDG-09	<i>Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione</i>	<i>La fondazione partecipa attivamente alle migliori iniziative di formazione e scambio delle migliori prassi offerte dalle agenzie culturali e formative del territorio. In particolare, è protagonista dei tavoli tecnici e delle iniziative culturali promosse da ADOA.</i>
SDG-12	<i>Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili</i>	<i>La Fondazione promuove e aggiorna regolamenti per le forniture con attenzioni particolari alla scelta di fornitori del territorio che lavorano con filiere sostenibili ed etiche.</i>
SDG-13	<i>Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze*</i>	<i>La Fondazione ha fatto e sta sviluppando iniziative, anche attraverso Investimenti energetici, che garantiscano autoproduzione e risparmio.</i>



Governance ed organizzazione

Sono organi della Fondazione:

- *il Consiglio di Amministrazione*
- *il Presidente*
- *l'Organo di revisione contabile.*

L'amministrazione della Fondazione spetta al Consiglio di Amministrazione.

Esso è composto da sette consiglieri di cui:

- *uno è il Parroco pro tempore della Parrocchia dei Santi Fermo e Rustico del Comune di Colognola ai Colli o un suo delegato;*
- *quattro sono nominati dal Vescovo della Diocesi di Verona su indicazione del Parroco pro tempore della Parrocchia dei Santi Fermo e Rustico,*
- *uno è nominato dal Consiglio Economico della Parrocchia dei Santi Fermo e Rustico di Colognola ai Colli;*
- *uno è nominato dal Consiglio Pastorale della Parrocchia dei Santi Fermo e Rustico di Colognola ai Colli.*

Il Consiglio di Amministrazione elegge un Vicepresidente il quale sostituirà il Presidente in caso di suo impedimento. Il Consiglio di Amministrazione dura in carica tre anni ed è rinnovabile.

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 consentendone 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 chiunque. Un dato significativo è stata la tenuta dei processi di prevenzione e gestione dei rischi presenti in fondazione.

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 direttore, responsabili di area, RSPP, referente dei lavoratori per la sicurezza, medico del lavoro e medici di medicina generale.

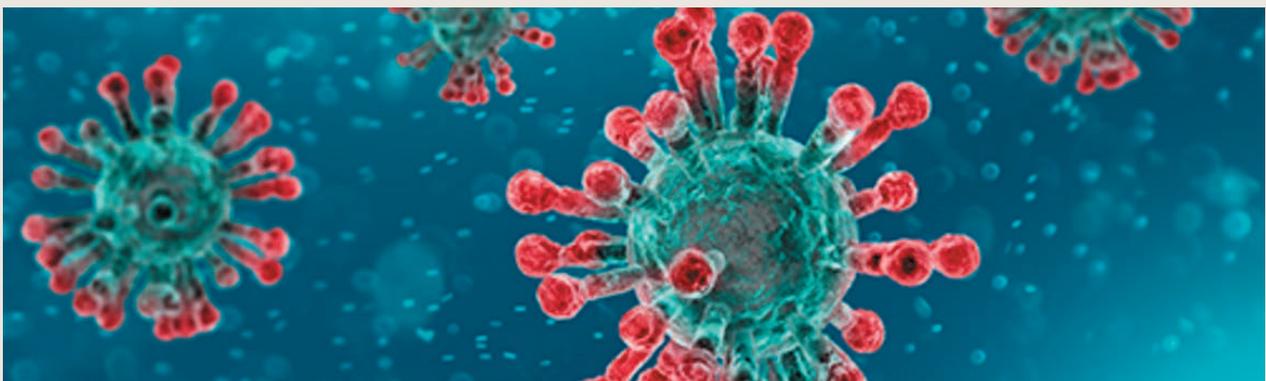
Il "comitato di risk management" ha consentito il contatto in tempo reale tra tutti i componenti anche attraverso soluzioni digitali, consentendo la condivisione delle scelte poste in essere per il bene degli ospiti e dei lavoratori, l'approfondimento comune della copiosa produzione normativa e la socializzazione delle procedure d'urgenza.

Grazie ad un lavoro predittivo, multidisciplinare, condiviso internamente ma anche esternamente con le altre strutture aderenti ad ADOA, la Fondazione ha saputo superare la prima ondata (marzo-giugno 2020) e la terza (aprile 2021-giugno 2021), senza alcun caso di positività tra i residenti.

Durante la seconda ondata, nel momento di maggior picco di contagi esterni alla residenza e senza l'aiuto del lockdown, la fondazione ha dovuto affrontare dei casi di positività tra residenti e lavoratori. Un lavoro attento, collettivo e a tratti eroico ha connotato il mese di gestione del contagio interno tra isolamenti, quarantene, percorsi sporco/pulito, reclutamento di personale in sostituzione dei positivizzati e lavoratori che hanno dato prova di un grandissimo attaccamento al bene degli anziani sotto tutti i punti di vista, garantendo inoltre sempre la relazione con l'esterno e con gli affetti attraverso ogni mezzo possibile, plexiglass, stanza degli abbracci, videochiamate.

Non è mai stata interrotta la possibilità di accompagnamento degli affetti più cari, sempre in massima sicurezza, negli ultimi giorni di vita.

Durante il 2020 si sono sviluppate una serie di iniziative di welfare aziendale per sostenere la risorsa umana in un periodo di così alto stress lavorativo, emotivo e psico-sociale: nel lockdown 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.





«Splende il sole, il cielo è azzurro intenso, c'è
fra un ventotto e ormai tanto ormai, tutto»

Quando Anne inizia il suo diario, nel 1942, ha appena compiuto tredici anni. È un momento di incertezza, di attesa, di speranza. La guerra è alle porte, ma lei è ancora una ragazza che si affeziona al suo diario, che diventa il suo rifugio, il suo confidante. In queste pagine, Anne racconta la sua vita quotidiana, i suoi sentimenti, le sue speranze e i suoi timori. È un documento prezioso, che ci permette di conoscere una ragazza così umana e così forte.

**ANNE FRANK
DIARIO**

Edizione definitiva a cura di Miriam Pressler
approvata dall'Anne Frank Fonds

FRANK DIARIO

EINAUDI

SCRITTORI

Analisi di materialità

Metodologia adottata per la materialità

L'attività di Fondazione Marangoni 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 Marangoni si assicura di rendere conto degli aspetti davvero importanti della propria attività, quelli il cui impatto (positivo o negativo) – in termini di capitale economico, umano, 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 (Piccola Fraternità di Isola della Scala ha dunque lavorato con gli altri enti dell'area Disabilità)

2. Erogazione di un questionario online, mediante il quale i temi individuati sono stati sottoposti al vaglio di componenti della governance di Fondazione Marangoni 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	4
Fornitore	3
Familiare degli utenti/Ads	1
Componente CdA	4
Rappresentante di ente pubblico	2
Rappresentante di ente ecclesiastico	1
Consulente	1
Socio/Associato	1
Direttore	1
Rappresentante di ente partner, ass. di categoria	1
Totale	19

3. Predisposizione della matrice di materialità e condivisione della stessa tra gruppo di lavoro DEA e rappresentanti di Fondazione Marangoni, 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

Materialità

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

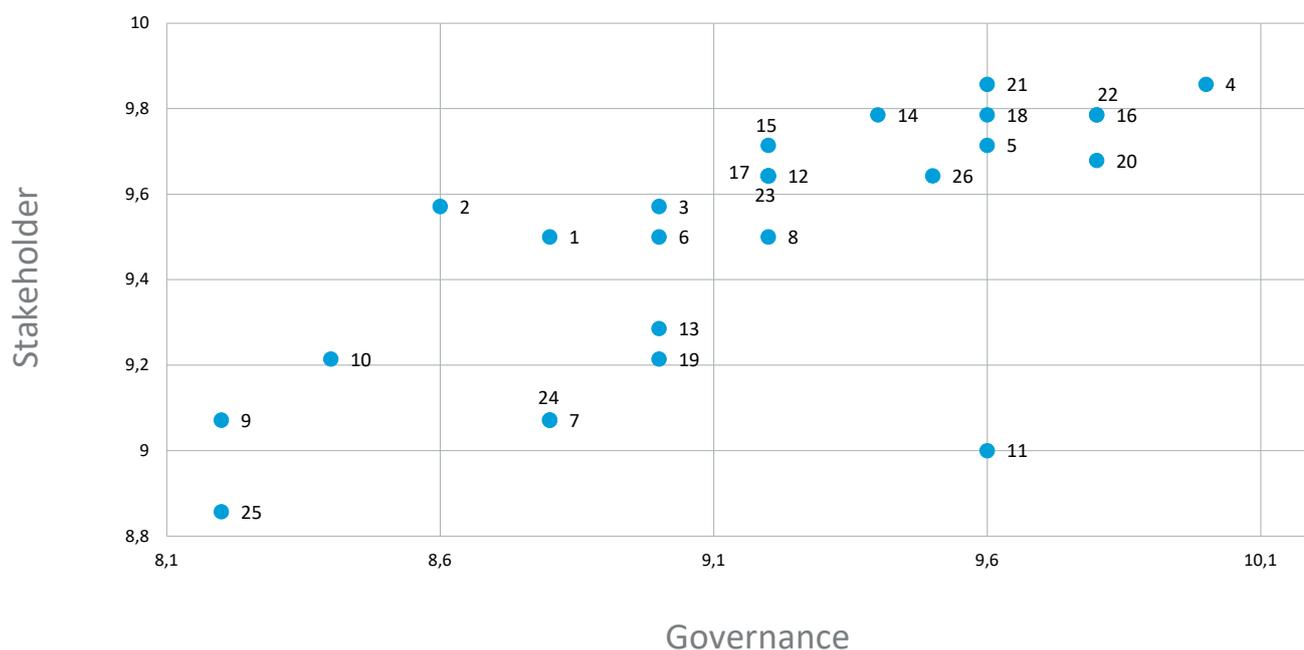
25. Uso responsabile delle risorse ambientali
26. Valorizzazione e formazione delle risorse umane

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 Marangoni 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.

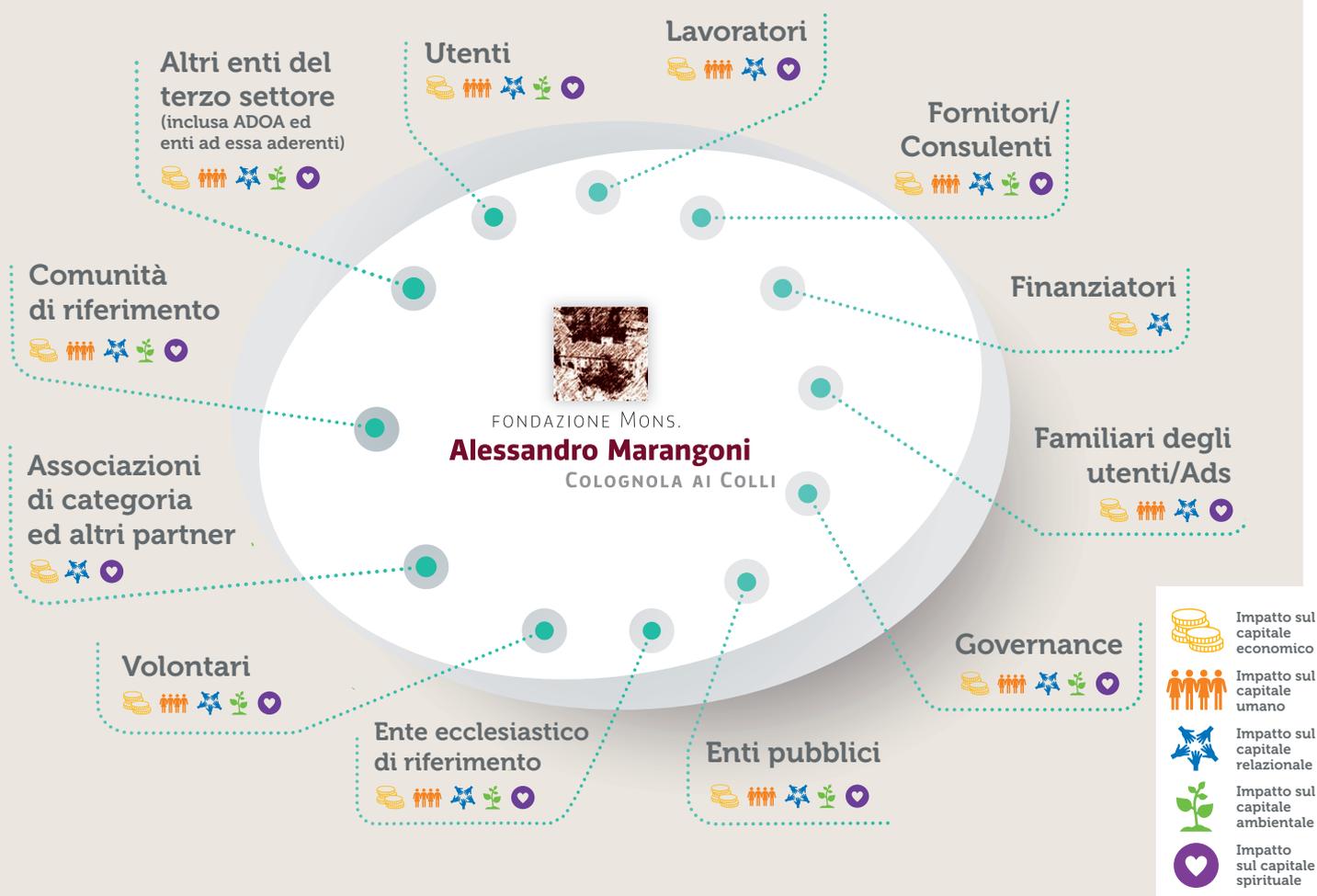
Matrice di materialità



Mappa degli stakeholder e analisi di impatto

Mappa degli stakeholder e dell'impatto generato

Nella rappresentazione grafica, vengono individuati gli stakeholder rilevanti di Fondazione Monsignor Alessandro Marangoni 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	Valorizzazione delle storie e delle esperienze di vita vissute in un'ottica di costante attivazione mentale e di benessere psichico	Aumento delle capacità relazionali grazie alla partecipazione alla vita della comunità attraverso esperienze di uscita sul territorio (partecipazione alle sagre paesane, al mercato settimanale, scambio intergenerazionale con scuole del territorio, realizzazione di manufatti e dipinti per mostre in paese) 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...)	Sensibilizzazione ai temi ambientali tramite l'inserimento degli stessi nei laboratori occupazionali Benefici in termini di relazione con la natura connessi alla corretta gestione e custodia degli spazi verdi della struttura (orto e piante aromatiche)	Cura della dimensione spirituale della persona grazie all'attività quotidiana di preghiera e alla partecipazione periodica alla S.Messa

Analisi dell'impatto

	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Lavoratori	<i>Retribuzione adeguata Risparmi economici connessi a piani di welfare aziendale e azioni di valorizzazione del merito</i>	<i>Cura di percorsi di crescita personale e motivazionale attraverso i vari corsi di formazione settoriali Supporto e facilitazione nella partecipazione a corsi ECM e ad eventi culturali ADOA per promuovere una formazione integrale della persona</i>	<i>Attenzione all'equilibrio casa-lavoro grazie a forme reciproche di flessibilità e alla proposta di partecipazione ai momenti aggregativi della Fondazione rivolte ai familiari dei lavoratori</i>		<i>Formazione sulla mission, sui valori originali Cura della dimensione spirituale della persona attraverso la partecipazione alla vita spirituale della comunità</i>
Fornitori/Consulenti	<i>Remunerazione dei servizi/forniture erogati Impatto in termini economici di 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</i>	<i>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</i>	<i>Miglioramento reputazionale dei fornitori/consulenti verso la comunità grazie alla collaborazione con l'ente Avvicinamento ai temi della fragilità</i>	<i>Sensibilizzazione alle tematiche ambientale connessa ad un percorso graduale di scelta responsabile delle proprie forniture (es. prodotti per le pulizie a base di componenti naturali)</i>	<i>Invito alla partecipazione ad eventi di festa della Fondazione in cui si svolge solitamente la S. Messa</i>
Finanziatori	<i>Depositi bancari, utilizzo corretto e rendicontato di risorse provenienti da fondazioni bancarie su progetti specifici</i>		<i>Consolidamento delle relazioni anche grazie all'inserimento in dinamiche di aggregazione con altri Enti aderenti ad ADOA o per la specifica attenzione dimostrata verso gli Enti del Terzo Settore</i>		
Familiari degli utenti/Ads	<i>Adeguamento del costo del servizio allo status di welfare relativo Corretto utilizzo delle erogazioni liberali sporadiche verso l'ente</i>	<i>Sostegno concreto alle attività di caregiver e affiancamento nella cura personale e nella gestione della fragilità del familiare</i>	<i>Creazione di relazioni con il familiare di riferimento volte a condividere le scelte di cura dell'utente Impatti in termini di serenità nella gestione della fragilità derivante da una consolidata alleanza con la famiglia</i>		<i>Sostegno personale nella cura della fragilità, comprensivo anche di elementi spirituali connessi al carisma originario</i>
CdA/governance	<i>Gratuità del compito di consigliare di amministrazione</i>	<i>Sviluppo di abilità gestionali e di visioni di "senso" sulla persona e sulla fragilità, sviluppo di competenze su problem solving e gestione delle pluricomplessità (giuridiche, economiche, sanitarie, di relazione istituzionale, commerciali, tecniche, relazionali etc...) Aumento della capacità di analisi per trovare soluzioni ponderate con rapidità, efficacia ed eticità</i>	<i>Presenza 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</i>	<i>Attenzione progressiva rispetto ai temi ambientali nelle scelte di gestione e sviluppo dell'Ente se compatibili rispetto alle necessità prioritarie degli utenti</i>	<i>Attenzione alla dimensione cristiana dell'impegno svolto attraverso la partecipazione a momenti ricorrenti di riflessione e condivisione sulla mission, Definizione di criteri di valorizzazione di aspetti etici in particolare per la selezione del management.</i>



	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Enti pubblici	<i>Scambi economici connessi a rapporti 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 risposta a 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</i>	<i>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 ed 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</i>	<i>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</i>	<i>Sensibilizzazione verso pratiche di raccolta differenziata</i>	<i>Invito ad amministratori pubblici e dirigenti a partecipare alle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa</i>
Ente ecclesiastico di riferimento	<i>Utilizzo efficiente e custodia di beni immobili di proprietà della parrocchia, assunzione degli oneri impositivi e delle ristrutturazioni</i>	<i>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</i>	<i>Forma di generazione e mantenimento di relazioni all'interno della comunità</i>	<i>Coinvolgimento sulle sensibilità alimentate all'interno dell'Ente</i>	<i>Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa</i>
Volontari	<i>Taloro economico del tempo dedicato</i>	<i>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</i>	<i>Forma di generazione e mantenimento di relazioni all'interno della comunità</i>	<i>Coinvolgimento sulle sensibilità alimentate all'interno dell'ente</i>	<i>Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa</i>
Associazioni di categoria ed altri partner (diversi da enti terzo settore)	<i>Versamento della quota associativa</i>	<i>La collaborazione nella concretizzazione di servizi e progettualità innovative sviluppa conoscenze trasversali e crescita professionalizzante in tempi rapidi</i>	<i>Conoscenza reciproca, confronto e sviluppo di buone prassi, oltre che di riflessioni sul futuro del settore generate dalla collaborazione</i>		
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>Contributo alla rimotivazione di diverse persone a prendersi cura dei bisogni della comunità, sviluppo di iniziative che umanizzano i rapporti tra le persone e combattono "la cultura dello scarto", 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>

Analisi dell'impatto

	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Altri enti del terzo settore (inclusa ADOA ed enti ad essa aderenti)	Quota di adesione, anche se non rilevante	Condivisione di competenze ed esperienze, iniziative di formazione vissute assieme	Costruzione di percorsi di riflessione sulla mission e sulle modalità relazionali con la comunità di riferimento	Condivisione di sensibilità di natura ambientale nelle scelte di acquisto comune	Percorsi di riflessione sul carisma e sulla reinterpretazione. Condivisione di momenti di preghiera con gli altri membri del network



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.

	2020	2019
Valore aggiunto globale netto	1.388.156,77	1.461.261,00
Valore distribuito al personale	1.367.193,89	1.345.619,00
Valore distribuito ai finanziatori con vincolo di prestito	3.892,13	873,00
Imposte	13.611,99	1.984,00
Accantonamenti a riserva (auto-potenziamento)	3.458,76	112.785,00

Analisi dell'impatto

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	5.621.126,01	4.933.889,00
Indebitamento netto	0,39	0,44
Indice di copertura delle immobilizzazioni	0,91	0,88

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 dell'Associazione in termini di creazione di occasioni professionali.

Fascia di età	2020			2019			Δ		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
(<30 anni)	2	0	2	6	1	7	-67%	-100%	-71%
(>30 anni; <50 anni)	27	7	34	26	5	31	+4%	+40%	+10%
(>50 anni)	13	1	14	16	1	17	-19%	0%	-18%
Totale	42	8	50	48	7	55	-12%	+14%	-10%

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.	76%	75%	76%	77%	71%	76%

La situazione di complessità vissuta e collegata all'emergenza pandemica non ha compromesso in maniera significativa la capacità di generare occupazione e la qualità contrattuale delle relazioni professionali con la Fondazione.

Rapporto remunerazione massima e remunerazione minima

L'indicatore esprime l'equità nella distribuzione del valore tra i dipendenti.

	2020		2019	
	F	M	F	M
Rapporto remunerazione massima/minima	2,12	1,62	2,02	1,62

Volontari per fascia di età e genere ed ore di impegno

Gli indicatori rappresentano la composizione e la distribuzione per età, genere ed impegno orario 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		
	F	M	TOT	F	M	TOT
(<30 anni)	0	0	0	1	0	1
(>30 anni; <50 anni)	0	0	0	0	0	0
(>50 anni)	0	0	0	4	0	4
Totale	0	0	0	5	0	5
Totale ore di impegno annuo	0	0	0	296	0	296

Purtroppo, a causa delle misure di contenimento collegate al Covid-19, si è dovuto precludere l'accesso ai volontari che solitamente frequentavano la Fondazione.

Formazione erogata a dipendenti

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

	2020			2019			Δ		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
Ore complessive formazione	1.083	218	1.301	669	36	705	+62%	+505%	+84%
Ore pro-capite formazione	25,78	27,25	26,02	13,94	5,14	12,82	+85%	+430%	+103%

Welfare aziendale

	2020	2019	Δ%
Welfare complessivo	43.479,90	25.393,13	+71%
Welfare pro-capite	869,59	461,70	+88%

La Fondazione, per dimostrare un'attenzione particolare ai suoi dipendenti che tanto hanno contribuito al mantenimento di livelli di servizio all'altezza delle aspettative degli utenti, si è impegnata in maniera aggiuntiva rispetto agli anni precedenti in azioni di welfare aziendale.

Indicatori di capitale relazionale

Utenti dei servizi

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

	2020	2019
Numero utenti – Servizio residenziale	74	76
Numero pasti medi giornalieri – Servizio pasti	66	252

Ore servizio extra-standard

Gli indicatori quantificano le ore di servizio fornite ulteriormente a quelle previste dalle convenzioni in essere con l'ente pubblico di riferimento, quindi misurano l'impegno aggiuntivo rispetto agli standard individuati dal sistema assistenziale in cui sono inseriti.

	2020	2019
Area Riabilitazione neuromotoria, Socialità e benessere	1.125	1.361
Area Servizi Assistenziali	8.962	9.309
Area Servizi Infermieristici	2.123	2.448

La Fondazione mantiene un impegno aggiuntivo rispetto agli standard convenzionati al fine di garantire livelli di assistenza e servizio ottimali.

Comunicazione sociale

L'indicatore esprime la capacità dell'organizzazione di comunicare le proprie attività e i propri impatti attraverso i vari mezzi di comunicazione. Misura quindi la capacità di diffondere le informazioni riguardanti la propria evoluzione e le modalità in cui sta concretizzando la propria mission.

	2020	2019
Numero di uscite sui media locali	8	10



Indicatori di capitale ambientale

Variazione del consumo energetico

L'indicatore misura la capacità dell'ente di efficientare gli spostamenti generando così una riduzione del consumo di carburante e quindi di emissioni di CO2 nell'aria.

	2020
% variazione del consumo energetico (rispetto al 2019)	+2%

Variazione del consumo pro-capite di acqua

L'indicatore quantifica la variazione avvenuta nei periodi analizzati sul consumo di acqua, al fine di valutare l'attenzione al risparmio della risorsa acqua, al netto di eventuali variazioni nelle attività svolte

	2020
% variazione del consumo pro-capite di acqua (rispetto al 2019)	+18%

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:

Ogni anno i lavoratori, una rappresentanza degli anziani e i loro parenti e amici sono invitati, in "gemellaggio" con un'altra Fondazione vicina, agli auguri di Natale che si svolgono presso il Teatro Peroni di San Martino con un pomeriggio di convivialità, teatro e musica sempre alla presenza dei parroci e dei presidenti che richiamano il carisma fondativo degli enti

Dopo alcune edizioni, negli anni passati, della rivista bimestrale "Nonna Moderna", siamo passati alla pagina Facebook "Fondazione Marangoni" e alla funzione broadcast WhatsApp dedicata ai parenti e amici degli anziani residenti. Attraverso questi canali vengono veicolati anche i nostri valori e l'attenzione alla persona.

Il Presidente della Fondazione è Parroco della locale parrocchia ed è la persona preposta a seguire la vita spirituale della Fondazione che offre un servizio religioso. 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 al carisma, 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 pandemico emergenziale più imponente della storia recente.

L'esperienza causata dalla pandemia ha sicuramente modificato le modalità di erogazione dei servizi: 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.

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 un'attenta serenità. Gli stessi famigliari sono stati sempre messi nelle condizioni, in massima sicurezza, di affiancare i propri cari nei giorni del ritorno alla casa del Padre.

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 le Istituzioni Pubbliche 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 vulnerabili attraverso l'aiuto ed il supporto concreto a quelle realtà, come la Marangoni, che se ne occupano con responsabilità.

*Il Presidente
Marco Preato*



Strumenti per l'invio di feedback

Per qualsiasi osservazione o richiesta di approfondimento, il lettore può contattare la Fondazione al seguente indirizzo mail:

info@fondazionemarangoni.org

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 riepilogo GRI		GRI 102-55 GRI content index
lettera di assurance		GRI 102-56 External assurance





Bilancio Etico Sociale 2020



FONDAZIONE MONS.
Alessandro Marangoni
COGNOLA AI COLLI

Piazza Roma, 9
Cognola Ai Colli - Vr
Telefono: 045 765 0082
Mail: info@fondazionemarangoni.org
www.fondazionemarangoni.org



UNIVERSITÀ
di VERONA

Dipartimento
di ECONOMIA AZIENDALE