



# Bilancio Etico Sociale



# 2020

Residenza

*San Giuseppe*



UNIVERSITÀ  
di VERONA

Dipartimento  
di ECONOMIA AZIENDALE



26

RESIDENZA

SAN GIUSEPPE

PAG.	<b>2 Lettera agli stakeholder</b>
	<b>3 Premessa metodologica</b>
PAG.	<b>4 SEZIONE IDENTITÀ</b>
	4 Carta d'identità
	" La nostra missione
	" Storia
	5 Attività svolta
	6 Strategie e politiche
	7 Governance ed organizzazione
	" Sistema di gestione dei rischi e certificazioni
PAG.	<b>8 ANALISI DI MATERIALITÀ</b>
	8 Metodologia adottata per la materialità
	9 Matrice di materialità
PAG.	<b>10 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI IMPATTO</b>
	10 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
	21 La dinamica del capitale spirituale
PAG.	<b>22 CONCLUSIONI</b>
	22 Politiche di sviluppo futuro
	" Strumenti per l'invio di feedback
	23 <i>Tabella di raccordo</i>

## Lettera agli stakeholder



Carissimi,

per la Fondazione Casa di Riposo San Giuseppe Onlus è il 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 proposto dall'Associazione Diocesana a cui aderiamo e dal dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Verona.

Non avremmo mai pensato di dover affrontare questo 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, soprattutto per il supporto tecnico e l'attenzione che ha dimostrato accompagnando il gruppo di lavoro in questo anno "terribilis". Anno nel quale lo staff è riuscito a raggiungere anche questo obiettivo pur in una condizione di lavoro a tratti eroica, ove ha saputo dimostrare capacità, caparbietà, intuizione, spirito di squadra e di abnegazione, grande generosità e doti morali, oltre che professionali, di primissimo ordine e ciò, indubbiamente, grazie ad un lavoro che non inizia nel 2020, ma che parte da lontano. Un lavoro fatto di capacità di lavorare in team, di formazione continua, di competenze trasversali e di processi lavorativi intrisi di etica.

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, anche con il contributo della nostra direzione, 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 professionisti e di persone capaci di concretizzare la propria responsabilità sociale, di custodia e valorizzazione della persona, culturale e civica per continuare a difendere "l'umano" contro ogni "cultura dello scarto", dimostrando come sia possibile lavorare nel colco dell'ecologia 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

Per il Consiglio di Amministrazione  
**Il Presidente**  
**Don Francesco Grazian**

## Premessa metodologica

Questa edizione del bilancio etico-sociale della Fondazione Casa di Riposo San Giuseppe Onlus 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 Casa di Riposo San Giuseppe Onlus 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 Casa di Riposo San Giuseppe Onlus 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:

Telefono 045.3600.111 Fax 045.9600.120 | E-mail: provincia@lorenzo.it

## SAN MARTINO BUON ALBERGO. Previsti nel piano di zona dell'ultimo comitato dei sindaci dell'Urss 9. Anche più operatori Più letti in casa di riposo Premiata l'efficienza

La Fondazione San Giuseppe disporrà di 90 posti per persone non autosufficienti. La disponibilità delle Rsa del territorio era per 360 ospiti, le domande più del doppio

Vittorio Zambato

Passando da 75 a 90 posti letto per persone non autosufficienti di primo livello e da una sessantina a circa 75 dipendenti della Fondazione casa di riposo San Giuseppe, onlus di via Rualdi, a San Martino Buon Albergo. È la decisione prevista dal Piano di zona dell'ultimo comitato dei sindaci dell'Urss 9, di cui il sindaco Franco De Santi è referente per i Distretti 1 e 2.

«Il risultato raggiunto è straordinario e mi riempie di orgoglio», è il commento del primo cittadino, soddisfatto se si considera che prima dell'emergenza Covid le domande d'accesso alle Rsa del territorio di competenza dell'Urss 9 erano circa 750 a fronte di 360 disponibilità, arrivando a mille durante l'emergenza sanitaria della primavera scorsa. Con il raggiungimento di questo obiettivo la nostra casa di riposo accoglierà 90 persone non autosufficienti di primo livello, osti che mi auguro saranno stimati in via prioritaria ai cittadini di San Martino».

«Ora possiamo programmare lo sviluppo dei servizi assistenziali al territorio», aggiunge il sindaco Francesco Grazian, presidente della storica struttura del paese, nata per iniziativa della parrocchia di San Martino Vescovo, «e dobbiamo un grazie al lavoro efficace del consiglio di amministrazione della Fondazione, che ha saputo mantenere alto il livello di qualità dell'ente, collettando negli ultimi dieci anni successi organizzativi e finanziari con il Seco».



La casa di riposo Fondazione San Giuseppe di San Martino Buon Albergo

La notizia è particolarmente significativa per tutta la comunità sanmartinese, considerato anche il periodo di pandemia in cui è dimostrato come certe strutture siano una risorsa insostituibile di cura e servizi al cittadino.

«L'investimento nel Piano di zona di ulteriori 15 posti letto

ci consente di progettare uno sviluppo dell'Ente che possa fornire altri servizi alla cittadinanza, di questo siamo orgogliosi e ci sentiamo pronti per cogliere una sfida che, soprattutto a seguito del Covid-19, rimetterà in gioco molte delle capacità creative di cui la nostra Fondazione è



Il sindaco Franco De Santi

### Subito lockdown

SIN DAL 22 FEBBRAIO, il giorno dopo il primo caso di contagio in Italia (quello del Silem di Codogno), alla San Giuseppe di San Martino Buon Albergo è stato rispettato un protocollo che inizialmente aveva sollevato proteste: mascherine, guanti, distanziamenti, controllo della temperatura con il termoscanner, i fornitori non entravano, ma lasciarono le consegne su una piattaforma all'esterno dell'edificio. E quando è iniziata la pandemia, una signora di 102 è morta per cause naturali ed è stato deciso di non sottrarla, nonostante ci fosse una lunga lista d'attesa. Il lockdown anticipato della casa di riposo, ha preservato la vita di tutti gli ospiti e gli operatori della San Giuseppe.

# Carta di Identità

**Nome dell'ente:** Fondazione Casa di Riposo San Giuseppe ONLUS

**Forma giuridica:** Fondazione di diritto privato

**Configurazione fiscale:** Onlus

**Indirizzo sede legale:** Via Radisi, 26, San Martino Buonalbergo (VR)

**Aree territoriali di operatività:** Verona e provincia, in particolare San Martino Buon Albergo ed Est Veronese

**Partnership istituzionali ed appartenenza a reti/gruppi:** ADOA, UNEBA, Banca Etica.

**Iscrizione ad albi, accreditamenti, ecc.:** Registro persone giuridiche della Regione Veneto; Autorizzata e Accreditata ai sensi della Legge Regionale N. 22/2002 con il Servizio Sanitario Regionale e Nazionale.

## La nostra Visione

Tutta l'azione della Fondazione è legata alla visione cristiana dell'uomo e della società, alla 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 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 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 Missione

La Fondazione "Casa di Riposo San Giuseppe O.n.l.u.s." 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 del-

la libertà di ciascuno. Per quei posti gestiti in convenzione con l'Unità Socio Sanitaria Locale competente per territorio, l'Ente deve tener conto prioritariamente della programmazione definita e concordata con la stessa.

## Storia

La "Casa di Riposo S. Giuseppe", da cui nasce in continuità organizzativa, ideale e materiale la Fondazione Casa di Riposo San Giuseppe Onlus, ha le sue origini nel 1896 con l'arrivo delle "Piccole Suore della Sacra Famiglia" inviate dal fondatore Beato Giuseppe Nascimbeni su richiesta dell'amico don Luigi Cordioli, allora Parroco a San Martino Buon Albergo. Essa ha sempre operato in risposta ai bisogni dei tempi, passando dal dare ospitalità ai poveri e agli orfani e poi accogliendo, agli inizi del secolo, singoli anziani bisognosi in un piccolo edificio appartenente alla Parrocchia.

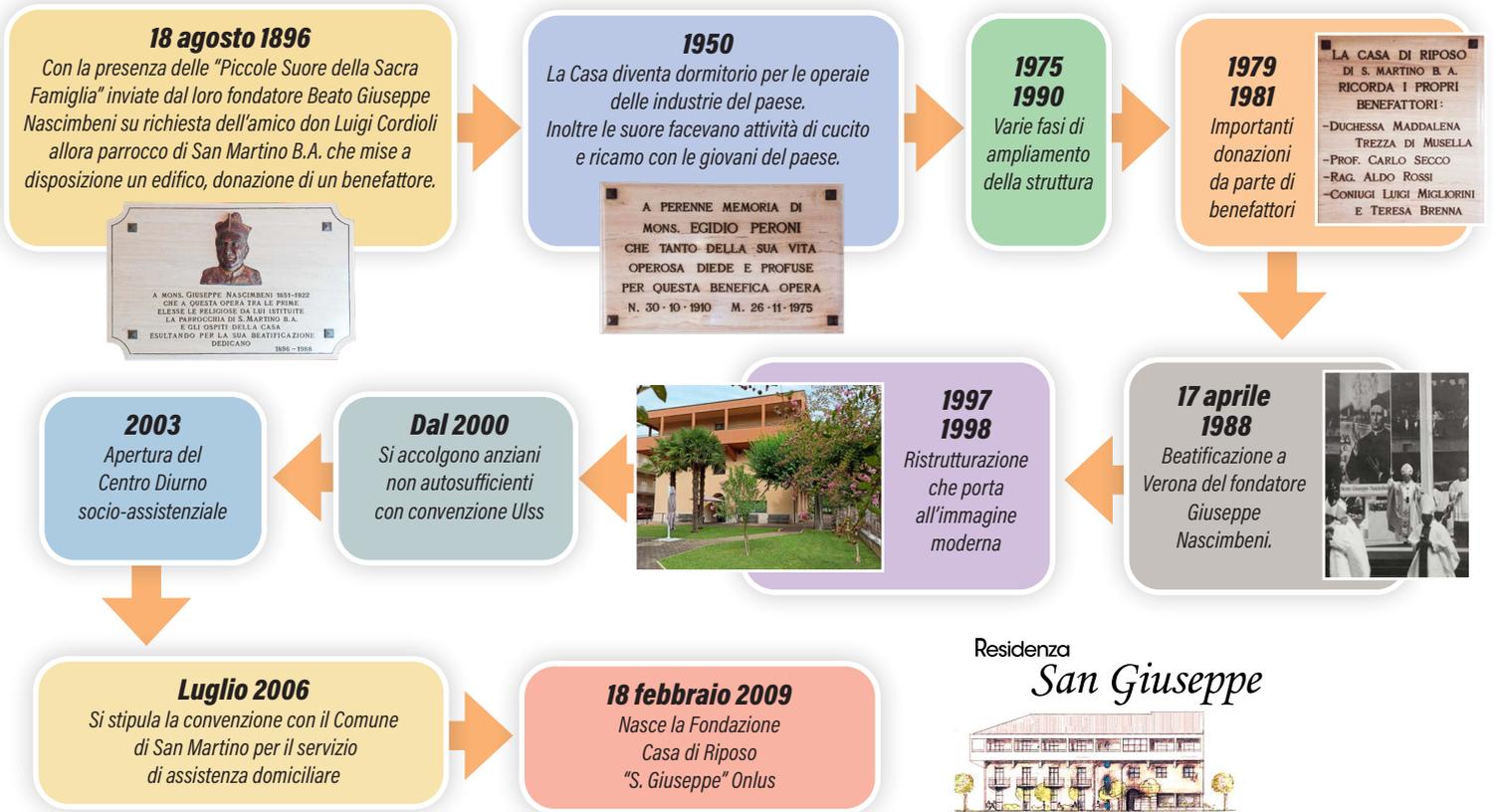
Grazie anche al sostegno costante della parrocchia e della popolazione, in particolare di quella di S. Martino Buon Albergo, è stato possibile nel tempo l'adeguamento strutturale, organizzativo e normativo; l'assistenza svolta ha ottenuto riconoscimento ufficiale e si è consolidata attraverso regolari rapporti con le istituzioni pubbliche, mantenendo comunque fede ai principi originari che si ispirano al pieno rispetto della dignità umana e della solidarietà sociale in una coerente tradizione di cristiana carità.

Con gli anni ha goduto anche di finanziamenti pubblici e privati, è stata inserita nella rete dei servizi territoriali agli anziani non autosufficienti e si è sviluppata fino a raggiungere l'attuale dimensione e configurazione.

Con atto pubblico di costituzione di Fondazio-

ne del 18 febbraio 2009, la Parrocchia di San Martino Vescovo ha donato i mezzi finanziari necessari per dar vita alla fondazione. Con decreto della Giunta della Regione Veneto n. 86

del 26 maggio 2009 è stata conferita la personalità giuridica alla Fondazione così costituita con iscrizione della stessa nel Registro Regionale delle Persone Giuridiche al numero 504.



## Attività svolta

### Servizio Residenziale Accreditato

Per poter usufruire di questo Servizio è opportuno che l'interessato sia in possesso della Valutazione SVAMA come rilasciata dal Distretto Socio Sanitario di riferimento.

Il profilo di non-autosufficienza, necessario per l'inserimento nella Lista di attesa, viene formalmente stabilito dalla Unità Valutativa Multidimensionale Distrettuale dell'U.I.s.s. di riferimento. I criteri per la priorità di accoglienza delle domande per i titolari di impegnativa di residenzialità sono fissati dalle norme regolamentari dell'Azienda U.I.s.s..

In condizione di non-autosufficienza certificata dalla valutazione SVAMA, ma priva dell'impegnativa di residenzialità extraospedaliera regionale, la Fondazione valuta le priorità di accoglimento in base al protocollo della domanda, alle condizioni di urgenza, ai bisogni particolari della persona e della sua rete sociale e alla effettiva disponibilità del servizio.

### Servizio Diurno Socio Assistenziale

L'accesso a questo servizio semi-residenziale di carattere sociale avviene tramite presentazione dell'apposita domanda accompagnata da relazione sanitaria. L'ente si riserva la facoltà di valutare la congruenza tra i bisogni dell'utente e della sua famiglia e le esigenze organizzative del servizio offerto.

### Servizio di Assistenza Domiciliare

È attivo un servizio di Assistenza Domiciliare in collaborazione con l'Istituzione Servizi al Cittadino del Comune di San Martino Buon Albergo.

La Fondazione inoltre offre, in regime privatistico, un servizio di assistenza domiciliare sul territorio comunale di San Martino Buon Albergo (VR), previa analisi delle necessità assistenziali e della coerenza con le risorse a disposizione dell'Organizzazione, stesura di un Progetto Personalizzato Integrato e presentazione dell'apposita domanda.

## Strategie e politiche

La Fondazione Casa di Riposo San Giuseppe Onlus, nell'erogazione dei suoi servizi agli ospiti e ai loro familiari mira a perseguire quattro obiettivi di Qualità fondamentali:

- 1. garantire il più possibile una qualità di vita residua dignitosa;**
- 2. instaurare tra personale, ospiti e familiari un clima sereno, collaborante e attento al rapporto umano**
- 3. utilizzare la metodologia del lavoro in equipe, al fine di valorizzare pienamente le professionalità esistenti per il raggiungimento degli obiettivi di salute degli ospiti;**

**4. condividere, come obiettivo principale, il mantenimento o il recupero dell'autonomia dell'ospite;**

**5. mantenere gli standards di cura richiesti dalla normativa.**

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 e con riferimento anche a quanto di innovativo proposto dalle migliori prassi di cura, intende diffondere sia all'interno che all'esterno una cultura di attenzione alla persona, alla sua dignità, alla sua valorizzazione in ogni momento della vita, anche attraverso il miglioramento continuo dei servizi erogati.

**Di seguito la definizione degli obiettivi operativi definitivi dall'Organo competente:**

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



## Strategie e politiche per lo sviluppo sostenibile

	Obiettivo	Azione dell'ente
<p><b>1</b> SCONFIGGERE LA POVERTÀ</p> 	<i>Sradicare la povertà in tutte le sue forme e ovunque nel mondo</i>	<i>Adozioni a distanza. Adesione a Banca Etica.</i>
<p><b>2</b> SCONFIGGERE LA FAME</p> 	<i>Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare l'alimentazione e promuovere l'agricoltura sostenibile</i>	<i>Adozioni a Distanza.</i>
<p><b>3</b> SALUTE E BENESSERE</p> 	<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>
<p><b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> 	<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>
<p><b>9</b> IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> 	<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>
<p><b>12</b> CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p> 	<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>
<p><b>13</b> LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p> 	<i>Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze*</i>	<i>Investimenti energetici di 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 cinque consiglieri. Due di essi nominati dal Vescovo della Diocesi di Verona cui compete pure la designazione del Presidente. Due consiglieri sono poi nominati dal Vescovo della Diocesi di Verona ma su indicazione del Consiglio Pastorale della parrocchia di San Martino Vescovo.

Il Consiglio di Amministrazione dura in carica cinque anni ed è coadiuvato nel management dell'Ente dal direttore e dalla Struttura Organizzativa. Il Consiglio di Amministrazione può delegare il compimento degli atti di ordinaria amministrazione al Presidente del Consiglio stesso, ad altro Consigliere o al Direttore, nei limiti dei poteri e delle competenze a quest'ultimo conferiti. In forza di apposita delega conferitagli dal Consiglio di Amministrazione il Direttore provvede alla predisposizione degli atti del Consiglio di Amministrazione ed adotta ogni provvedimento di gestione necessario al buon funzionamento dell'Ente nell'ambito delle direttive, dei poteri e delle competenze attribuitegli.

Il Direttore partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione con funzioni di Segretario.

### Consiglio di Amministrazione

**Presidente: Don Francesco Grazian**

**Vice-presidente: Andrea Cengiarotti**

**Consigliere: Umberta Benvenuti**

**Consigliere: Luca Finetto**

**Consigliere: Emil Pavan**

### Organi Tecnici

**Direttore: Tomas Chiaramonte**

**Revisore dei Conti: Achille Giona**

## Sistema di gestione dei rischi e certificazioni



Dal 2014 è obiettivo della Struttura Organizzativa 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, GDPR 679/2016 – D.Lgs 101/2018 e HACCP.

Vista l'intenzione della Fondazione di adeguare il proprio modello organizzativo al T.U. 81/2008, al D.Lgs. N. 231/2001, GDPR 679/2016, al redigendo Sistema Qualità ISO 9001 e al Codice Etico in vigore;

Considerata la necessità di rendere operativi i Modelli Organizzativi di cui al punto che precede consentendo la verifica ed il controllo degli stessi attraverso un processo unico 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);

Considerata la necessità di porre in essere ogni misura prevista dal T.U. 81/2008, dal D.Lgs 231/2001 e dal Codice Etico, dall'istituendo Sistema Qualità ISO 9001, dal sistema HACCP, dal Codice della Privacy come implementato e integrato dal GDPR 679/2016 e D.Lgs 101/2018, anche con riferimento al comportamento dei fornitori, dei manutentori, dei consulenti e di tutti i soggetti terzi che svolgono la propria attività, anche saltuariamente, all'interno dei locali della Fondazione, si sono sviluppati i seguenti processi interni di implementazione, formazione, monitoraggio e corresponsabilità verso il continuo miglioramento organizzativo.

## Attività di prevenzione e gestione emergenza sanitaria Covid-19

Il 2020 è stato un anno particolarmente impegnativo dal punto di vista della gestione della sicurezza e della 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 Direttore, responsabili di area, risk manager, referente dei lavoratori per la sicurezza, medico del lavoro e medici di medicina generale. È stato aperto un gruppo Whatsapp 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) senza alcun caso.

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 senza rete famigliare, 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 psicologhe e psicoterapeuta.

Nel corso della seconda ondata, ottobre-marzo 2021, la Fondazione ha dovuto gestire il contagio interno. Nel corso di uno screening periodico sono stati riscontrati sei positivi asintomatici che hanno fatto scattare immediatamente tutte le procedure interne di zonizzazione, isolamento e quarantena. La gestione della crisi è durata un mese e il comitato di risk management ha gestito, in contatto continuo con l'Ulss competente, tutti i casi positivi. La Direzione si è fatta carico, in continuo contatto con il consiglio di amministrazione e la presidenza di un continuo aggiornamento ai famigliari. Nel corso della terza ondata, marzo-giugno 2021, la Fondazione è rimasta indenne. Nel corso della crisi, ancora in corso, molte sono state le procedure implementate rispetto al pre-covid, procedure e attenzioni rivolti alla minimizzazione dei rischi, all'acquisto di presidi, prodotti e DPI in numero notevolmente maggiore rispetto al passato, oltre alla completa rivisitazione dell'organizzazione della giornata dell'ospite e del mansionario delle varie figure professionali impegnate in struttura. 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 device (uso della videoconferenza) e da altre modalità di incontro in sicurezza (stanza degli abbracci). La Fondazione, inoltre, non ha mai impedito l'accompagnamento alla morte del parente che, anche nei periodi di normativa più stringente, veniva introdotto in struttura in stanza singola e percorso dedicato, con tutte le precauzioni riservate per il lavoratore in zona covid.19 (DPI, tampone negativo, misurazione della temperatura e visita medica pre-ingresso).



# Analisi di materialità

## Metodologia adottata per la materialità

L'attività di Fondazione San Giuseppe 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 San Giuseppe 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 (Fondazione San Giuseppe 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 San Giuseppe 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
Utente/Cliente	1
Lavoratore	17
Fornitore	2
Componente CdA	2
Rappresentante di ente pubblico	2
Rappresentante di ente partner, ass. di categoria	1
<b>Totale</b>	<b>25</b>

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

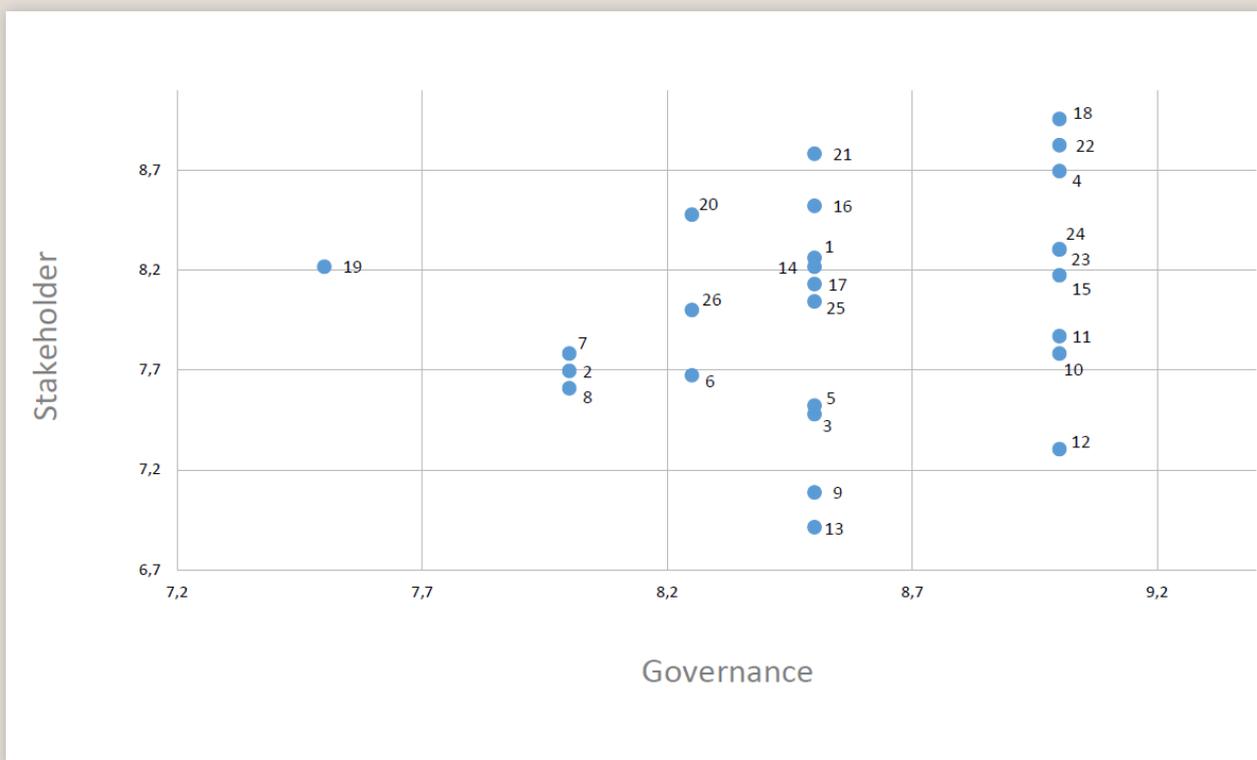
*17. Rapporti positivi con gli enti pubblici*

*18. Reputazione dell'ente*

## Materialità

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

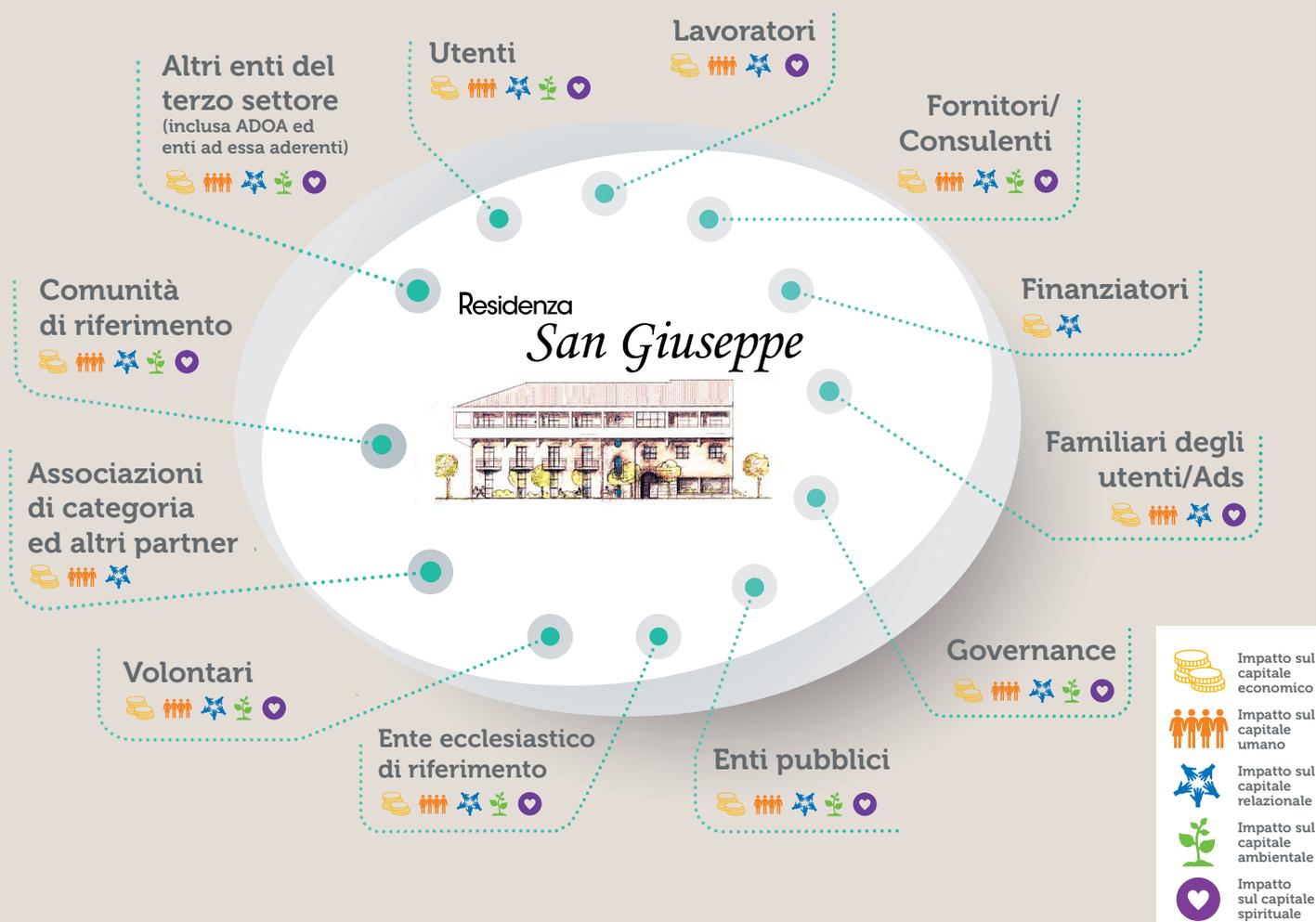
*La matrice di materialità è stata, quindi, usata – unitamente alla mappa dell'impatto – per vagliare gli indicatori più idonei a descrivere l'impatto di Fondazione San Giuseppe in termini di capitale economico, umano, relazionale, ambientale e spirituale. Inoltre, la matrice di materialità può essere 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.*



# Mappa degli stakeholder e analisi di impatto

## Mappa degli stakeholder e dell'impatto generato

Nella rappresentazione grafica, vengono individuati gli stakeholder rilevanti di Fondazione Casa di Riposo San Giuseppe 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
<b>Utenti (di servizio sociale socio-sanitario/educativo)</b>	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 psicologico	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
<b>Lavoratori</b>	<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>
<b>Fornitori/ Consulenti</b>	<i>Remunerazione dei servizi/forniture erogati Impatto generato dal confronto con i fornitori sulla qualità dei servizi resi e dalla 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>Miglioramento reputazionale dei fornitori/consulenti verso la comunità grazie alla collaborazione con l'ente Avvicinamento ai temi della fragilità Sensibilizzazione alle tematiche ambientali 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>
<b>Finanziatori</b>	<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>		
<b>Familiari degli utenti/ Ads</b>	<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>



	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
<b>CdA/governance</b>	<i>Gratuità del compito di consigliere 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 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</i>	<i>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</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>
<b>Enti pubblici</b>	<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>
<b>Ente ecclesastico di riferimento</b>	<i>Utilizzo efficiente e custodia di beni immobili di proprietà della parrocchia, assunzione degli oneri impositivi e delle ristrutturazioni</i>	<i>Possibilità per l'Ente ecclesastico 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 ecclesastico. Supporto di natura tecnica per la soluzione di problematiche di diversa natura</i>	<i>Collaborazione nell'organizzazione di alcune iniziative incentrate sui valori condivisi Condivisione delle finalità pastorali e concretizzazione delle stesse verso le persone più fragili. Creazione di occasioni di testimonianza e di concretizzazione dei valori professati.</i>	<i>Efficientamento energetico grazie alle ristrutturazioni dell'immobile</i>	<i>Condivisione del tema della fragilità nelle riflessioni pastorali o liturgiche</i>



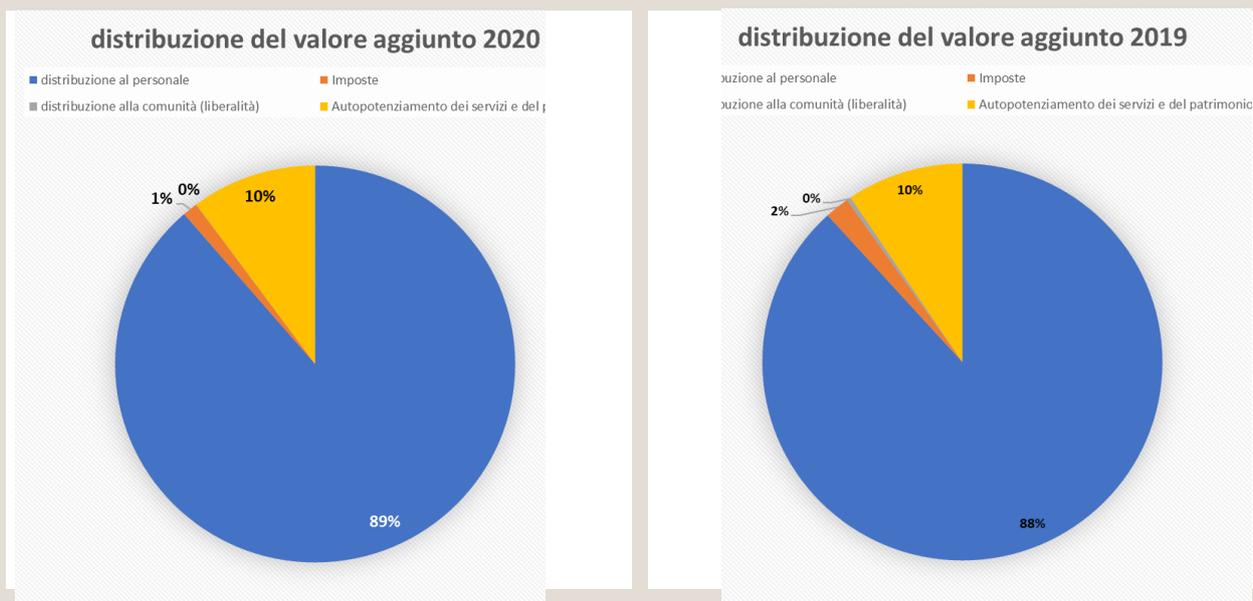
	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
<b>Volontari</b>	<i>Valore economico del tempo dedicato</i>	<i>Percorsi di riconoscimento delle proprie abilità e motivazioni, spesso in periodi in cui altre esperienze terminano (vd. Pensione) o ancora non 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 ambientali alimentate all'interno dell'ente</i>	<i>Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa</i>
<b>Associazioni di categoria ed altri partner (diversi da enti terzo settore)</b>	<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>		
<b>Comunità di riferimento</b>	<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 Presenza 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>
<b>Altri enti del terzo settore (inclusa ADOA ed enti ad essa aderenti)</b>	<i>Quota di adesione, anche se non rilevante Partecipazione attiva ai gruppi di acquisto ed alla relativa costituzione di "massa critica". Condivisione di risorse</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
<b>Patrimonio complessivo</b>	<b>4.193.917,00</b>	<b>4.114.915,00</b>
<b>Indebitamento netto</b>	<b>0,94</b>	<b>0,97</b>
<b>Indice di copertura delle immobilizzazioni</b>	<b>3,28</b>	<b>2,87</b>

*Nonostante il particolare contesto in cui si è svolta la gestione nel 2020, la situazione patrimoniale della Fondazione appare solida e capace di assicurare una durevole sostenibilità ai servizi erogati.*

## Analisi dell'impatto

### 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.

Fascia di età	2020			2019			Δ		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
(<30 anni)	3	0	3	3	0	3	0%	0%	0%
(>30 anni; <50 anni)	32	5	37	36	6	42	-11%	-17%	-12%
(>50 anni)	20	1	21	23	1	24	-13%	0%	-12%
<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>66</b>			

Nonostante le numerose difficoltà e tensioni operative vissute durante il 2020, la Fondazione è riuscita a garantire livelli occupazionali pressoché 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
<b>% dipendenti con contratto t.i.</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>	<b>97%</b>	<b>89%</b>	<b>100%</b>	<b>90%</b>

#### Rapporto remunerazione massima e remunerazione minima

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

	2020		2019	
	F	M	F	M
<b>Rapporto remunerazione massima/minima</b>	<b>2,20</b>	<b>2,14</b>	<b>1,86</b>	<b>1,88</b>

## Analisi dell'impatto

### 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.

Fascia di età	2020			2019			Δ		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
(<30 anni)	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
(>30 anni; <50 anni)	1	0	1	1	0	1	0%	0%	0%
(>50 anni)	18	10	28	18	10	28	0%	0%	8%
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>Totale ore di impegno annuo</b>	<b>653</b>	<b>69</b>	<b>722</b>	<b>653</b>	<b>69</b>	<b>722</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

*L'emergenza sanitaria non ha compromesso la possibilità per i volontari di impegnare parte del proprio tempo per la cura dei bisogni relazionali degli ospiti della Fondazione.*

### 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
<b>Ore complessive formazione</b>	<b>742</b>	<b>29</b>	<b>771</b>	<b>837</b>	<b>58</b>	<b>895</b>	<b>-11%</b>	<b>-50%</b>	<b>-14%</b>
<b>Ore pro-capite formazione</b>	<b>13,49</b>	<b>4,83</b>	<b>12,64</b>	<b>13,5</b>	<b>8,29</b>	<b>12,97</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-42%</b>	<b>-2%</b>

### 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
<b>Welfare complessivo</b>	<b>57.150,67</b>	<b>7.650,00</b>	<b>64.800,67</b>	<b>53.429,26</b>	<b>8.548,41</b>	<b>61.977,67</b>	<b>+7%</b>	<b>-10%</b>	<b>+4%</b>
<b>Welfare pro-capite</b>	<b>1.039,10</b>	<b>1.275,00</b>	<b>1.062,31</b>	<b>861,76</b>	<b>1.221,20</b>	<b>898,23</b>	<b>+20%</b>	<b>+4%</b>	<b>+18%</b>

*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.*

## Analisi dell'impatto

### Indicatori di capitale relazionale

#### Utenti dei servizi

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

	2020	2019
<b>Utenti dei servizi</b>	<b>107</b>	<b>95</b>

#### Ore servizio annuali extra-standard per AREA

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
<b>Area della Riabilitazione neuromotoria socialità e benessere</b>	<b>3.224</b>	<b>2.350</b>
<b>Area dei Servizi Assistenziali</b>	<b>9.258</b>	<b>9.368</b>
<b>Area dei Servizi infermieristici</b>	<b>3.603</b>	<b>2.984</b>



#### 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
<b>Accessi ai social</b>	<b>818</b>	<b>656</b>
<b>Uscite sui giornali locali</b>	<b>15</b>	<b>11</b>

## Analisi dell'impatto

### Attività di coinvolgimento della comunità e di altri soggetti terzi

L'informativa esprime le attività che vengono organizzate per promuovere una sensibilizzazione diffusa della comunità in cui si opera rispetto ai bisogni e ai valori di riferimento dell'organizzazione.

#### Attività di coinvolgimento delle comunità locali (diverse dai servizi erogati)

Attività di scambio intergenerazionale con le scuole dell'infanzia, elementari, gruppi di catechismo della Parrocchia, gruppi scout, partecipazione a tornei di pallavolo alla Sagra della Mambrotta (frazione di San Martino), partecipazione ai percorsi di formazione di pastorale della salute della Parrocchia. Organizzazione e partecipazione a mostre di pittura con quadri dipinti dagli ospiti a beneficio della cittadinanza e partecipazione al progetto di "murales" presso la nuova pediatria presso l'Ospedale Mater Salutis di Legnago. Ginnastica di gruppo e yoga della risata.

#### Attività a favore di soggetti terzi rispetto ai beneficiari ed ai lavoratori

ADOA: attività ai tavoli tecnici; Servizio di Socialità e Benessere della Fondazione: realizzazione di attività per ragazzi del Grest parrocchiale; partecipazione con manufatti realizzati dagli utenti alla Mostra dei Presepi in parrocchia; Comune di San Martino B.A: realizzazione di mostre di quadri nella biblioteca e in parrocchia; Ospedale di Legnago: realizzazione di un murales per la biblioteca del nuovo reparto di Pediatria.

### Attività a favore della rete ADOA

L'indicatore quantifica il contributo offerto dall'organizzazione agli altri membri della rete ADOA all'interno della banca del tempo e delle competenze creata dalla rete stessa.

	2020	2019
<b>Ore in banca del tempo e delle competenze</b>	<b>730</b>	<b>520</b>

Alcune difficoltà connesse all'emergenza sanitaria sono state vissute assieme ad altri enti associati ad ADOA cercando di condividere forze, soluzioni e best practice osservate dall'operatività quotidiana.



## Analisi dell'impatto

### Indicatori di capitale ambientale

#### Variazione del consumo energetico

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

	2020
% variazione del consumo energetico (rispetto al 2019)	-5%

#### 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)	-8%



## 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:

*Il neoassunto incontra sempre il Direttore a conclusione del percorso di formazione interna, in questa occasione si sottolinea il carisma fondativo; annualmente nell'incontro di fine anno il Parroco e Presidente della Fondazione il carisma fondativo e la matrice cristiana*

*Si, in forma continuativa la Fondazione pubblica sul giornalino della Parrocchia e sui social; all'interno della Fondazione vengono affissi e spesso pubblicati anche articoli di giornali quali Avvenire e Famiglia Cristiana, L'Arena sui temi dell'assistenza e della cura e sul terzo settore, molto risalto viene dato anche agli articoli degli altri Enti aderenti ad ADOA*

*Tutti i servizi hanno un richiamo al carisma e alla matrice cristiana*

*Il Presidente della Fondazione è Parroco dell'Unità Pastorale di San Martino B.A. (programmazione pastore; Santo Rosario; Santa Messa feriale e festiva; catechesi per gli utenti; giornata del malato)*

*Il neoassunto incontra sempre il Direttore a conclusione del percorso di formazione interna, in questa occasione si sottolinea il carisma fondativo e se ne condivide l'importanza della Sua applicazione nello stile di cura di ogni singolo operatore; annualmente, nell'incontro di fine anno, in occasione degli auguri di Natale nella "festa del grazie" viene ricordato a lavoratori, volontari e simpatizzanti la matrice cristiana dell'ente.*



# Conclusioni

## Politiche di sviluppo futuro

Non è semplice prevedere quali saranno le prospettive future per i sistemi di servizi per anziani, di fronte a bisogni crescenti in quantità e complessità; tuttavia, appare evidente che tali aziende non possono essere intese come meri 'produttori' di servizi, ma necessitano di una marcatura etica chiara.



La storia degli ultimi anni ha dimostrato come azioni e condizioni legate allo sviluppo dell'etica delle virtù abbiano contribuito ad un atteggiamento resiliente nelle aziende in questione e, di conseguenza, alla loro capacità di superare la crisi in una prospettiva di sostenibilità. Un primo elemento da evidenziare riguarda la chiarezza delle finalità di bene comune, risaltato in particolare nelle strutture private non profit, maggiormente orientate all'obiettivo di servizio verso la persona fragile. Come già evidenziato in precedenza, l'assunzione di un chiaro obiettivo aziendale di bene comune consente alla comunità aziendale – variegata per esperienze e competenze nei sistemi di servizi per anziani – di ritrovarsi coesa ad agire in modo coerente, rispondendo in modo efficace anche in situazioni di altissimo stress personale ed organizzativo.

Ciò sembra, tra l'altro, confermare un'evidenza da tempo consolidata anche nella letteratura economico-aziendale in ordine alla centralità dei valori fondanti per il "successo" aziendale, che in questa particolare tipologia di aziende si identifica con il benessere e la salute dell'ospite, ma anche dell'operatore. La promozione del fattore umano – non solo nella sua dimensione strettamente professionale, ma anche e soprattutto quale portatore di capacità relazionali, coerenza e temperanza – sia

stato un elemento cruciale di resilienza. L'uso di strumenti di welfare aziendale, ideati, utilizzati e costruiti in tempi rapidissimi e perfettamente coerenti con i bisogni dei lavoratori di quel momento hanno potenziato le motivazioni intrinseche degli stessi, rafforzando il senso di appartenenza alla struttura di appartenenza e la loro capacità di agire in modo professionalmente ed eticamente coerente.

Il programmare percorsi di formazione insieme ad altri enti, partecipare agli incontri culturali periodici, far parte dei gruppi di acquisto organizzati da un network etico come ADOA, consente di rafforzare relazioni con le istituzioni Pubbliche e con tutte le Agenzie sociali, educative e di cura del territorio incentivando anche politiche interne di sviluppo della risorsa umana concrete e coerenti in grado di offrire una testimonianza del carisma fondativo dell'ente a tutta la Comunità di riferimento.



## Strumenti per l'invio di feedback

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

[info@cdsangiuseppe.org](mailto:info@cdsangiuseppe.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 raccordo GRI		GRI 102-55 GRI content index
lettera di assurance		GRI 102-56 External assurance

Residenza

*San Giuseppe*





# Bilancio Etico Sociale 2020



Residenza  
*San Giuseppe*



Via Radisi, 26  
37036 - San Martino Buon Albergo (VR)  
Tel. +39 045 990156 - Fax +39 045 992269  
mail: [info@cdrsangiuseppe.org](mailto:info@cdrsangiuseppe.org)  
[www.cdrsangiuseppe.org](http://www.cdrsangiuseppe.org)



UNIVERSITÀ  
di VERONA

Dipartimento  
di ECONOMIA AZIENDALE