



Bilancio Etico Sociale



2022



Associazione
Piccola Fraternità
di Porto Legnago **ONLUS**



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **ECONOMIA AZIENDALE**



PAG.	2 Lettera agli stakeholder
	3 Premessa metodologica
PAG.	4 SEZIONE IDENTITÀ
	4 Carta d'identità
	" Mission e valori
	5 Storia
	7 Attività svolta
	8 Strategie e politiche
	" Governance ed organizzazione
	9 Sistema di gestione dei rischi e certificazioni
	10 Fatti rilevanti accaduti nell'anno
PAG	12 ANALISI DI MATERIALITÀ
	12 Metodologia adottata per la materialità
	13 Matrice di materialità
PAG	14 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI IMPATTO
	" Mappa degli stakeholder e dell'impatto generato
	" Analisi dell'impatto
	17 Indicatori di capitale economico
	18 Indicatori di capitale umano
	19 Indicatori di capitale relazionale
	21 Indicatori di capitale ambientale
	21 La dinamica del capitale spirituale
PAG	22 CONCLUSIONI
	22 Politiche di sviluppo futuro
	" Strumenti per l'invio di feedback
	23 <i>Tabella di raccordo</i>

Lettera agli stakeholder

Carissimi amici, operatori, volontari, ospiti e famigliari, sostenitori, fornitori.

Vi presentiamo il Bilancio Sociale relativo all'anno 2022, così come chiede la Riforma del Terzo Settore (art. 14 del D. Lgs 117/2017) a tutte le realtà che sono iscritte al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS).

La nostra associazione al momento non è iscritta, in attesa dei decreti attuativi della riforma, ma gode ancora della qualifica fiscale di ONLUS.

Lo strumento del Bilancio Sociale è importante perché consente di raccontare in modo più disteso quanto un bilancio esclusivamente economico, fatto di numeri, fatica a comunicare. Il nostro desiderio, infatti, è quello di comunicare con un linguaggio comprensibile con tutte le persone con le quali siamo in relazione e che sono interessate alla nostra realtà (stakeholders), vuole essere un percorso di trasparenza, di dialogo e confronto con coloro che usufruiscono del nostro servizio, con chi offre la propria collaborazione sia come operatore che come volontario, con il territorio e con le comunità cristiane.

La forma di questo nostro bilancio è stata costruita in collaborazione con la Facoltà di Economia dell'Università di Verona e con le realtà impegnate nella cura e nella promozione della persona che confluiscono in ADOA (Associazione Diocesana Opere Assistenziali).

Siamo al terzo anno di redazione di un Bilancio Sociale ed è stato fino ad ora un percorso di prova per comprendere come va costruito. Oggi finalmente arriviamo alla sua presentazione a tutti voi.

Tra l'altro questo è un anno particolare poiché celebriamo e festeggiamo i nostri "primi" 40 anni di storia e di servizio: quale momento migliore per cogliere l'impatto della nostra attivi-



tà sulle persone e sul territorio, in particolare quanto siamo riusciti a favorire la maturazione di una cultura di prossimità, di riconoscimento della dignità e di integrazione della persona con disabilità. Per noi, infatti, la persona è al primo posto, anzi al centro, della vita di una comunità, qualsiasi essa sia, familiare, sociale, religiosa: la persona, da rispettare nella propria dignità perché creata ad immagine di Dio.

Vi consegniamo, dunque, il Bilancio sociale della nostra Piccola Fraternità di Porto Legnago nella speranza che costituisca un punto di partenza per un dialogo costruttivo volto a far crescere sempre di più questa realtà di servizio alle persone fragili, grazie soprattutto alla passione e alla partecipazione di tutti e di ciascuno.

Ringraziamo tutte le persone che a vario titolo hanno collaborato a tenere viva la Piccola Fraternità.

Un caro e grato saluto.
Il Presidente
Franco Meneghello

Nota metodologica

Questa edizione del bilancio etico-sociale della Piccola Fraternità Porto di Legnago ha l'obiettivo di ampliare il dialogo con i diversi stakeholder, mettendo in luce valori, attività, performance ed impatto delle attività svolte nell'esercizio 2022.

Il bilancio etico-sociale costituisce per la Piccola Fraternità Porto di Legnago 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 Piccola Fraternità Porto di

Legnago 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: Associazione Piccola Fraternità di Porto di Legnago ONLUS

Forma giuridica: Associazione con personalità giuridica

Configurazione fiscale: Onlus

Indirizzo sede legale: Via Ospital vecchio 7, Legnago (VR)

Aree territoriali di operatività: Bassa Veronese

Partnership istituzionali ed appartenenza a reti/gruppi: ADOA, Piccole Fraternità, Rete Do Lamp, Consulta Sociale Comune di Legnago, Parrocchia di Porto Legnago e Unità Pastorale Sinistra Adige, Vicaria di Legnago

Iscrizione ad albi, accreditamenti, ecc.: Registro Persone Giuridiche come ONLUS, Autorizzazione all'esercizio e accreditamento presso la Regione Veneto per attività di Centro Diurno per disabili adulti, inseriti nel Piano di Zona del Distretto 3 dell'ULSS 9 come Gruppo Appartamento per persone disabili adulte.

Mission e valori

La vision e la mission della Piccola Fraternità si chiariscono a partire da queste parole del nostro fondatore, Don Giorgio Scarsini, sullo stile del servizio:

"La Piccola Fraternità è una comunità di amore. Le Piccole Fraternità sono anzitutto un segno e una testimonianza dell'attenzione della Chiesa verso gli "ultimi", un annuncio del Regno, un segno di comunione, di amore e di pace nel mondo. Le Piccole Fraternità intendono offrire un luogo di accoglienza e di sostegno per le persone in difficoltà e per le loro famiglie, un punto di incontro per persone che vogliono costituire tra loro una comunità, che intendono consacrare la loro vita al servizio dei più deboli per diventare stimolo e promozione di tutta una rete di carità, di partecipazione, di condivisione della comunità per i fratelli in difficoltà. L'attenzione e l'amore saranno sempre rivolti prima di tutto alla persona. Tutto dovrà essere funzionale alla sua crescita e al suo sviluppo umano e cristiano. Disponibilità e tempo non sono mai troppi perché ogni persona divenga quello che deve essere secondo il progetto di Dio."

A partire da queste parole si evidenziano il valore imprescindibile della persona, proprio in quanto persona e perché amata da Dio, i valori della comunità, della prossimità, della gratuità, dell'accoglienza, e quindi del volontariato. In altri testi, e nel nome stesso dell'associazione, è messo in evidenza anche il valore del piccolo e dell'essere piccoli per poter incontrare la persona.



All'art. 4 dello Statuto è descritta in modo ufficiale la **vision**:

"L'associazione, traendo ispirazione e forza dal messaggio evangelico della carità e dal mistero eucaristico, intende perseguire le seguenti finalità:

- sostenere, promuovere, creare iniziative nel campo sociale, assistenziale, educativo, sanitario e morale, per contrastare l'emarginazione prevenire e rimuovere situazioni di bisogno;
- esprimere l'attenzione della comunità ecclesiale verso gli "ultimi" e, in piena fedeltà alle linee pastorali della Chiesa locale, adoperarsi per il miglioramento della qualità della vita e delle relazioni dei fratelli in difficoltà, offrendo, attraverso l'amicizia, la condivisione e l'amore, una concreta risposta ai loro bisogni."

All'art. 5, invece, troviamo ciò che possiamo definire come **mission**:

"Per questi scopi l'associazione si impegna a realizzare una casa di accoglienza chiamata "Piccola Fraternità" che dovrà essere, compatibilmente con le proprie responsabilità:

- sia un luogo di incontro, di ospitalità, di accoglienza, una risposta per quanto possibile ai casi di bisogno;
- sia un centro di animazione e di promozione umana da realizzare attraverso svariate modalità, tra cui, ad esempio e non esclusivamente: scuola di alfabetizzazione, corsi di riabilitazione al lavoro, cooperativa di lavoro, servizi di animazione di rieducazione psicofisica, momenti di socializzazione attraverso la vita insieme, l'alloggio, la ricreazione, il gioco, il canto, la danza, la partecipazione alla vita della comunità e a momenti di preghiera;
- sia un punto di riferimento e di stimolo per tutti coloro che si renderanno disponibili per un volontariato organizzato al servizio dei più piccoli e dei più poveri;
- l'associazione organizzerà inoltre momenti di preghiera, di riflessione e di verifica dell'attività svolta."

Storia

L'Associazione Piccola Fraternità di Porto Legnago è nata come gruppo di volontariato all'inizio degli anni '80 e ha formalizzato la propria nascita prima con l'inaugurazione il 5 giugno 1983 degli spazi messi a disposizione della Parrocchia di Porto di Legnago, successivamente con la costituzione in associazione il 28/01/1987, quando la parrocchia ci ha messo a disposizione in comodato d'uso uno stabile, che abbiamo poi ristrutturato insieme (anche con il contributo della Regione Veneto e della Cassa di Risparmio di Verona Vicenza e Belluno) e **inaugurato il 24 settembre 1989**.



Quindi, ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica nel 1989 e l'iscrizione

nell'anagrafe unica delle ONLUS nel 1998.

L'associazione è nata dall'iniziativa di un gruppo giovani impegnati in parrocchia e coinvolti dal prete giovane (curato) nell'attenzione ad alcune situazioni di povertà, di disagio e isolamento, dovuti alla disabilità e a forme di dipendenza. A loro si sono uniti da subito alcuni adulti impegnati nella visita a persone anziane e disabili.

L'esperienza di servizio portata avanti, prima singolarmente e poi come gruppo, è stata la base da cui poi ha preso il via la riflessione su quanto sperimentato, chiedendoci cosa significava dare continuità a ciò che stavamo facendo, anche in relazione alle domande espresse e non espresse dalle persone che incontravamo: voi per quanto durerete accanto a noi? Possiamo fidarci o sparirete come altri? La nostra forza era ed è stata sempre il gruppo e questo ci faceva sentire capaci di affrontare il mondo... pur con le dovute messe in allerta da parte dei nostri compagni di viaggio adulti riguardo le difficoltà che potevamo incontrare nel servizio, in particolare quando fosse diminuito l'entusiasmo e fossero cambiati i nostri impegni di vita e di lavoro.

Abbiamo conosciuto quasi subito l'esperienza della prima Piccola Fraternità nata in diocesi, a Isola della Scala, per iniziativa dell'allora parroco, don Giorgio, che si era lasciato interrogare, come noi, dalla situazione di alcune famiglie con persone disabili che si sentivano ai margini della vita della comunità parrocchiale. Abbiamo sentito molto aderente al nostro percorso quella esperienza e abbiamo scelto di essere anche noi una Piccola Fraternità, condividendo con le altre Piccola Fraternità lo statuto e i percorsi di crescita sia nella fede che nei valori che avevamo in comune. Ciò che ci accumulava era il desiderio di essere segno nella nostra comunità parrocchiale della carità della Chiesa, un piccolo segno concreto.

Dal 1983 al 1989 abbiamo svolto il nostro servizio in totale gratuità, accogliendo via via non solo i nostri parrocchiani ma anche persone del territorio più ampio, che gli operatori sociali e sanitari della nostra ULSS o le famiglie stesse ci presentavano. L'esigenza di dare continuità e competenza al nostro servizio, che ormai era rivolto a molte persone, e lo spostamento nella nuova casa ci hanno spinti a decidere di assumere operatori accanto ai volontari.



Agli operatori e ai volontari era chiesto, allora come oggi, di svolgere il loro servizio facendo sì che i valori dell'accoglienza, della gratuità, del rispetto della persona, del riferimento alla fede cristiana, fossero custoditi e condivisi con chi si accostava all'associazione.

Il momento in cui abbiamo deciso di assumere del personale dipendente ha fatto cambiare la nostra realtà, poiché siamo passati ad una gestione economica e ad una responsabilità sociale nuove e, nel tempo, sempre più complesse.

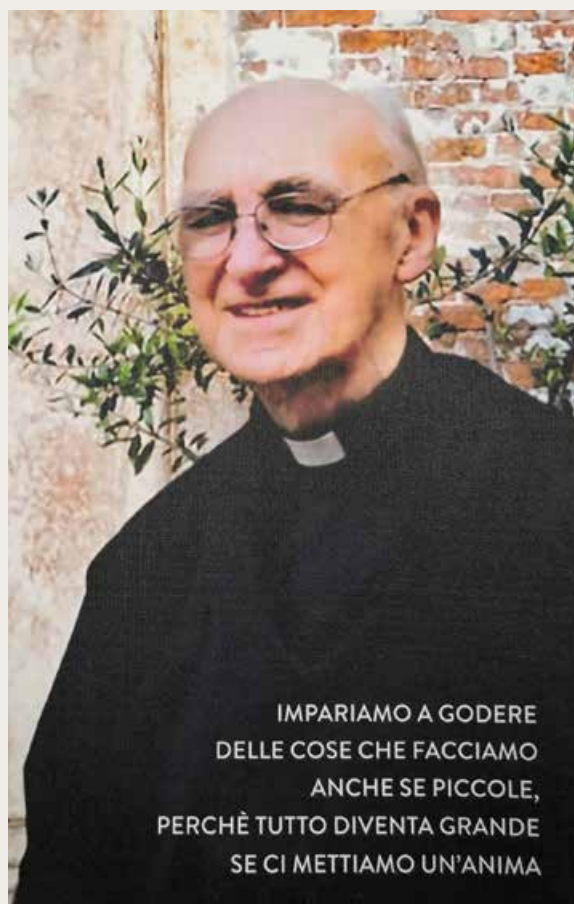
Questo cambiamento, tuttavia, non ci ha fatto perdere il legame col territorio costruito negli anni precedenti e lo abbiamo toccato con mano anche attraverso la presenza costante di un folto numero di volontari (in media un centinaio), che si è mantenuto nel tempo pur cambiando le persone. Nel corso degli anni la tipologia delle persone che si sono accostate alla associazione è cambiata, o meglio si è diversificata, ed oggi una domanda aperta è come mettere insieme le varie esigenze e aspettative e mantenere vivi i valori fondanti la PF, tenendo conto che pochi sono i volontari della prima generazione, a parte molti dei fondatori ancora attivi nell'associazione.

Nel 1987 è cominciata la nostra storia di ente di accoglienza per i giovani obiettori di coscienza prima e in servizio civile poi (2002). Nel frattempo, a partire dal 1999, è iniziata l'esperienza del servizio volontario europeo. Sia gli italiani sia gli stranieri (quasi tutti tedeschi) hanno condiviso anche la vita della Piccola Fraternità vivendola come casa. È stata una condivisione molto intensa e ricca, certo impegnativa, col mondo dei giovani, che ci ha

aiutato anche a ritessere i rapporti con il mondo giovanile da cui la Piccola Fraternità era nata oltre 15 anni prima.

Inoltre, a partire all'incirca **dal 2000**, abbiamo avviato un rapporto di collaborazione col mondo della scuola (elementari, medie, superiori), realtà molto presente nel nostro quartiere. Abbiamo avviato progetti di Alternanza Scuola Lavoro, progetti condivisi fra il Liceo Cotta e l'Istituto Professionale Medici, un progetto di educazione al volontariato con la scuola media Cavalcaselle, e incontri estemporanei con classi di studenti degli stessi e di altri istituti del territorio. Queste attività rispondono al nostro intento di testimoniare sul territorio una cultura della prossimità, dell'accoglienza dell'altro e del diverso.

Oggi stiamo vivendo una nuova tappa che possiamo definire storica per i vincoli che sta ponendo alla nostra relazione con il territorio: il covid-19 ci sta sollecitando a sperimentare nuove modalità di coinvolgimento dei volontari e del territorio in senso più ampio.



IMPARIAMO A GODERE
DELLE COSE CHE FACCIAMO
ANCHE SE PICCOLE,
PERCHÉ TUTTO DIVENTA GRANDE
SE CI METTIAMO UN'ANIMA

È una sfida aperta.

Attività svolta

Fin dall'inizio la Piccola Fraternità di Porto ha attivato un servizio diurno, inizialmente solo nei pomeriggi di quasi tutta la settimana e poi mattina e pomeriggio, dopo esserci messi in ascolto dei bisogni che emergevano dalle persone accolte e dal territorio (famiglie, Parrocchia, Ulss, Comuni). Nel giro di pochi anni si è strutturato un servizio di centro diurno convenzionato con l'allora ULSS 21 di Legnago (oggi distretto 3 dell'ULSS 9 Scaligera), oggi autorizzato e accreditato presso la Regione Veneto per 21 posti.

Dal 1994 al 2004 abbiamo dato vita ad una esperienza di accoglienza residenziale totalmente sostenuta da volontari, per accogliere persone con disabilità attraverso progetti di sollievo alla famiglia, di autonomia personale o in situazione di emergenza. La presenza presso questo appartamento anche dei giovani obiettori e dei giovani volontari tedeschi è stata una risorsa importante per l'accoglienza e per la rete di relazioni offerta alle persone accolte.

A partire dal 1995 è in funzione un Servizio di sollievo per famiglie con situazioni particolarmente difficili o impegnative.

Un gruppo appartamento è poi stato avviato dal 16 settembre 2013, ancora con le stesse motivazioni della prima esperienza, ma stavolta necessariamente gestito da personale dipendente, coadiuvato da volontari. Questo servizio si fa carico anche degli interventi di sollievo sia pomeridiano che festivo e residenziale, permettendo di offrire sostegno alle famiglie che sono sempre più anziane o costituite da fratelli che sono impegnati con il lavoro.

Inoltre, anche con i progetti legati alla legge 112/2016 sul dopo di noi, stiamo offrendo alle persone disabili spazi di autonomia da casa.

Da sempre, invece, cioè già dal 1982, l'estate è il tempo in cui organizziamo settimane di soggiorno in montagna, sia per i nostri ospiti sia per altre persone disabili che provengono dal territorio o sono inseriti in altri servizi. La finalità è quella di consentire alle persone disabili di sperimentarsi in autonomia dalla famiglia e di vivere una vacanza con i nostri volontari, tra cui molti giovani.



Strategie e politiche

L'obiettivo della Piccola Fraternità è aggiungere alle aree di servizio già in atto:

- attenzione alle persone disabili che raggiungono i 65 anni di età (over 65) per costruire possibili risposte ai loro bisogni,
- accompagnamento verso l'autonomia le persone con disabilità lieve.
- accesso al centro diurno per le persone disabili più giovani.

Un aspetto ulteriore che si intende approfondire è la ricerca di percorsi attraverso i quali intercettare i giovani rispetto al volontariato e, in particolare, all'esperienza del servizio civile universale, in un momento culturale che non favorisce scelte di gratuità.

Infine, ma prioritario per la mission della Piccola Fraternità, è il continuare nel lavoro di rete con le altre Piccole Fraternità e con altre associazioni del territorio: i piccoli in rete possono tanto.

Strategie e politiche per lo sviluppo sostenibile

	Obiettivo	Azione dell'ente
SDG-03	<i>Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età</i>	<i>Il tipo di servizio che facciamo per le persone disabili e le loro famiglie è in vista del benessere loro e delle famiglie, favorendo la crescita della propria autonomia e una rete relazionale significativa, all'interno di un ambiente protetto.</i>
SDG-04	<i>Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti</i>	<i>La collaborazione con l'istituto professionale Medici e il liceo Cotta, entrambi a Legnago, permette a studenti disabili di svolgere il loro tirocinio in un ambiente protetto e in collaborazione con altri studenti normodotati.</i>
SDG-05	<i>Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze</i>	<i>Il lavoro presso di noi è svolto quasi al 90% da donne. È cura della nostra associazione favorire la loro formazione continua.</i>
SDG-07	<i>Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</i>	<i>Stiamo progettando il passaggio ad energie rinnovabili per la gestione del fabbisogno energetico della nostra struttura</i>
SDG-08	<i>Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti</i>	<i>L'associazione, attraverso il controllo di gestione, è impegnata nel mantenere nel tempo la propria attività e valorizzare il lavoro dei propri dipendenti.</i>
SDG-11	<i>Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili</i>	<i>L'attività di sensibilizzazione e le esperienze che rendiamo disponibili per i giovani (volontariato, tirocini, servizio civile universale e regionale e europeo, incontri vari..) hanno lo scopo di promuovere una cultura di prossimità nel territorio.</i>

Governance ed organizzazione

Il Consiglio direttivo, eletto dall'assemblea del 5 dicembre 2019, è costituito da:

- **Bonomo Mariangela**
- **Bordoni Paola**
- **Fraccaro Beatrice**
- **Meneghello Franco**
- **Pranovi Clemenza**
- **Pravadelli Cristiano**
- **Silvani Italo**
- **Vertuani Lucio**
- **don Moreno Roncoletta (parroco della Parrocchia di Porto Legnago).**

Tra questi consiglieri è stato nominato come Presidente Franco Meneghello, al suo secondo mandato.

Il Consiglio Direttivo si incontra mediamente 1 volta al mese o in caso di necessità.

Come Organo di controllo monocratico è stato nominato il dott. Maurizio Dusì.

L'Assemblea ordinaria dei soci si incontra normalmente una volta l'anno per la lettura e l'approvazione del bilancio consuntivo, a fronte di una relazione sulle attività svolte nell'anno preparata dal consiglio direttivo.

Vengono, quindi, raccolte le osservazioni dei soci presenti e delineate eventuali nuove prospettive per l'anno successivo, che verranno raccolte e valutate nell'aspetto di fattibilità da parte del consiglio direttivo.

La struttura organizzativa operativa è data dal coordinatore, gli educatori, gli operatori e i volontari.



Sistema di gestione dei rischi e certificazioni

La nostra associazione si è affidata ad un RSPP esterno (dott. Eddy Verzini) per monitorare quanto è relativo alla sicurezza dei lavoratori e mensilmente o in caso di problemi emergenti è previsto un tempo congruo di confronto con il Preposto e il Datore di lavoro. È presente la figura del Medico competente (dott.ssa Ludovica Fusa).

È stato eletto dai dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori (Alessandra Marchetto). Tutte queste figure hanno partecipato alla formazione prevista e agli aggiornamenti, oltre al normale percorso formativo necessario per tutti i dipendenti.

In collaborazione con altri professionisti stiamo adeguando le misure per la Privacy.

Inoltre, riteniamo che un sistema di gestione del rischio sia costantemente attivo grazie all'attenzione informale quotidiana che tutti gli operatori insieme ai volontari responsabilmente mettono in atto sia nei confronti delle persone presenti sia verso l'ambiente di vita.

La formazione e il costante confronto col personale sono secondo noi elementi importanti per la gestione del rischio, poiché favorisce una consapevolezza e un senso di responsabilità condivisa.

Anche nel 2022 siamo stati impegnati a far fronte ai rischi legati alla pandemia da Covid-19: fino a dicembre è stato obbligatorio sottoporre tutti i frequentanti la Piccola Fraternità ad un programma di screening coi tam-

poni rapidi voluto dalla Regione Veneto oltre all'uso di DPI (mascherine, guanti, igienizzanti, visiere...) per scongiurare eventuali infezioni.

Queste attenzioni ci hanno consentito di tornare progressivamente alle attività normali e a integrare un numero sempre maggiore di volontari, preziosissimi per i vari servizi, ma soprattutto per la loro presenza accanto alle persone disabili.

Tra le azioni messe in atto nel periodo pandemico perdura lo spostamento dell'area uffici all'esterno, in uno spazio di fronte alla sede della Piccola Fraternità.



Fatti rilevanti accaduti nell'anno

Prima di raccontare gli avvenimenti significativi del 2022, è importante premettere che è stato un anno ancora segnato pesantemente dalla pandemia che ha limitato le attività e imposto ancora misure di prevenzione impegnative: mascherine e screening con i tamponi per tutti, con periodicità che variava dai 4 a i 20 giorni. Ringraziamo tutti per la pazienza e la costanza nel sottoporsi allo screening, in particolare il dott. Pierluigi Schiavo con due

- la necessità di individuare la **forma giuridica** più adatta alla nostra realtà da assumere nell'ambito della Riforma del Terzo settore: il passaggio non è avvenuto, mancando ancora una serie di decreti attuativi fiscali utili per la decisione da prendere. Inoltre, la riforma per alcune forme giuridiche pone in alternativa lo status di volontario e quello di dipendente, impedendo così la partecipazione di questi ultimi alla governance della Piccola Fraternità. È un tema ancora aperto.



nostre volontarie, Maria Assunta Padoanello e Annalisa Spedo, per la preziosa collaborazione nell'eseguirlo. Questo sforzo ci ha effettivamente permesso di tenere a bada le possibilità di contagio, individuando tempestivamente le persone positive, consentendoci di non avere mai un focolaio che mettesse in difficoltà l'apertura puntuale del nostro centro diurno. E a fine luglio ci ha permesso di partecipare con sufficiente serenità alla settimana di vacanza a Candriai.

Come primo passo di lettura del 2022 ci riportiamo alla fine del Bilancio Sociale del 2021, dove avevamo evidenziato alcuni temi aperti che intendevamo affrontare nel corso degli anni successivi:

- **Il passaggio generazionale** è un percorso ormai avviato attraverso:
 - o l'assunzione da parte delle educatrici di compiti di gestione delle attività e di coordinamento dei colleghi;
 - o la formazione rivolta agli operatori, che ha puntato anche quest'anno ad approfondimento e all'appropriazione della dimensione valoriale della Piccola Fraternità;
 - o l'avvio di un coordinamento tra le Piccola Fraternità di Porto Legnago, Verona, Isola della Scala, Dossobuono e Lessinia, che ha come fine il mettere in rete responsabili ed educatori, in particolare per quanto riguarda il custodire e l'aggiornare il carisma intuito da Don Giorgio Scarsini. Abbiamo organizzato insieme un corso for-

mativo per gli educatori che si è svolto in settembre qui a Porto.

Per quanto riguarda l'**attività ordinaria** si segnala che:

- **Durante/dopo di noi:** si tratta delle attività extra centro diurno che hanno visto una evoluzione nel corso del 2022:
 - o È stata **chiusa** nel mese di novembre l'**accoglienza residenziale continuativa** (avviata nel 2013), tornando all'iniziale progetto rivolto a persone con una disabilità lieve, che possano inserirsi in percorsi di allenamento all'autonomia. Questo progetto si avvarrà in parte anche del PNRR, progettualità avviata in collaborazione con la Rete do Lamp, il comune di Legnago e il Distretto 3 dell'ULSS 9: a questo tavolo di lavoro partecipa per noi Cristiano Pravadelli.
 - o È stato organizzato a giugno un **incontro con le famiglie** relativamente alle attività da svolgersi extra centro diurno: i bisogni sono diversi e più focalizzati sull'emergenza che su una programmazione di servizi. Comunque, con alcune famiglie ha preso avvio la sperimentazione di una settimana di convivenza al mese per 3 ospiti del Centro diurno. Abbiamo verificato che per poter dare continuità e sostenere economicamente questo servizio è fondamentale poter programmare le presenze e aumentare il numero delle persone che lo richiedono.
 - o **Over 65:** non è stato possibile avviare il progetto nel 2022, ma resta aperta la disponibilità e la volontà di avviare qualche servizio diurno a fronte di un bisogno che si connota già come urgente.
- ad agosto sono entrati nel centro diurno **4 nuovi ospiti**, per i quali abbiamo dato la disponibilità nel mese precedente ad alcuni accessi gratuiti con lo scopo di favorire il loro ingresso nel modo più sereno possibile, sia per loro che i nostri operatori e ospiti già presenti. Alla fine dell'anno, dopo l'uscita di un'ospite, le persone che frequentavano il centro diurno erano 21 a fronte delle 18 iniziali.
- **3 gravidanze** (un bel contributo alla natalità in Italia!) ci hanno chiesto ripetute sostituzioni tra le educatrici: non è stato semplice affrontare questi cambiamenti visto il loro ruolo di coordinamento delle attività coi colleghi... e la fase di passaggio generazionale in atto nella nostra associazione.
- sono entrati **nuovi volontari** (a fine anno erano 63) a sostegno soprattutto dei trasporti, che ormai vedono uscire 3 pulmini ogni giorno, mattina e pomeriggio. Via via è stato anche possibile ampliare il numero dei volontari presenti nelle attività all'interno della struttura.
- Sono stati organizzati due **momenti di incontro** con operatori e volontari: a gennaio per l'anniversario della morte di don Giorgio Scarsini nella Chiesa di Porto e a dicembre per raccogliere proposte su come celebrare nel 2023 i 40 anni di vita della Piccola Fraternità.



Analisi di materialità

Metodologia adottata per la materialità

L'attività della Piccola Fraternità di Porto di Legnago è complessa e, come tale, il suo impatto si dispiega su numerose 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, la Piccola Fraternità di Porto di Legnago 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 (la Piccola Fraternità di Porto di Legnago 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 della Piccola Fraternità di Porto di Legnago 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	4
Lavoratore	14
Fornitore	4
Finanziatore	4
Familiare degli utenti/Ads	7
Componente CdA	5
Rappresentante di ente pubblico	6
Consulente	6
Volontario	41
Socio/Associato	8
Direttore	1
Legale rappresentante	1
Rappresentante di ente partner, ass. di categoria	2
Totale	103

3. Predisposizione della matrice di materialità e condivisione della stessa tra gruppo di lavoro DEA e rappresentanti di Piccola Fraternità di Porto di Legnago, al fine di chiarire eventuali dettagli

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

1. Accessibilità dei servizi
2. Attenzione alla dimensione spirituale della persona

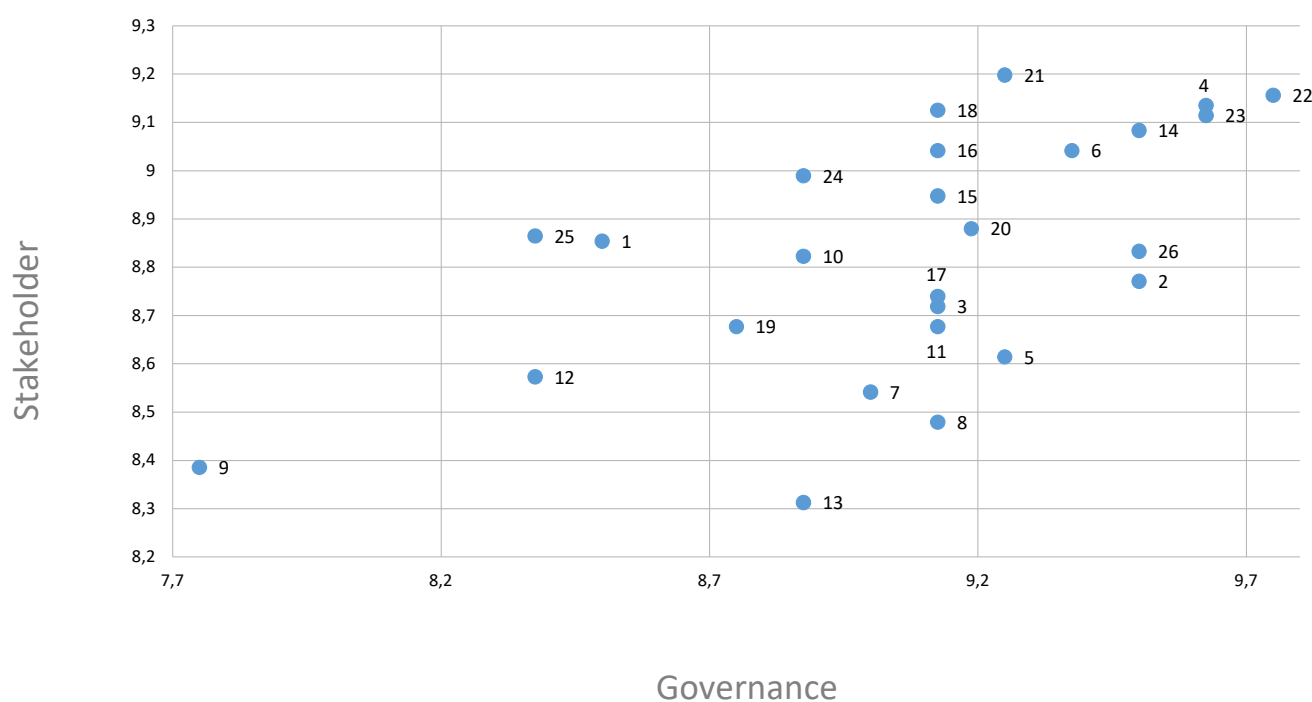
3. Attualizzazione del carisma nei bisogni
4. Benessere degli ospiti/utenti
5. Benessere del lavoratore
6. Coerenza e testimonialità del carisma/dei valori
7. Comunicazione (interna ed esterna) efficace
8. Costruzione/promozione di reti e partnership
9. Creazione di opportunità lavorative
10. Fidelizzazione dei volontari
11. Governance preparata e consapevole
12. Innovazione nei servizi
13. Processi decisionali partecipativi (coinvolgimento dipendenti e volontari nelle scelte)
14. Promozione attiva della dignità della persona
15. Promozione della cultura della cura
16. Qualità dei servizi erogati
17. Rapporti positivi con gli enti pubblici
18. Reputazione dell'ente
19. Rispetto degli equilibri economico-finanziari e patrimoniali
20. Rispetto delle norme e delle condizioni contrattuali
21. Salute, igiene e sicurezza degli ambienti
22. Salvaguardia dei diritti della persona
23. Sviluppo di relazioni di comunità
24. Trasparenza e anticorruzione

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

La matrice di materialità è stata, quindi, usata – unitamente alla mappa dell'impatto – per vagliare gli indicatori più idonei a descrivere l'impatto di Piccola Fraternità Porto di Legnago 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

La matrice di materialità è stata, quindi, usata – unitamente alla mappa dell'impatto – per vagliare gli indicatori più idonei a descrivere l'impatto di Piccola Fraternità di Porto di Legnago 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.

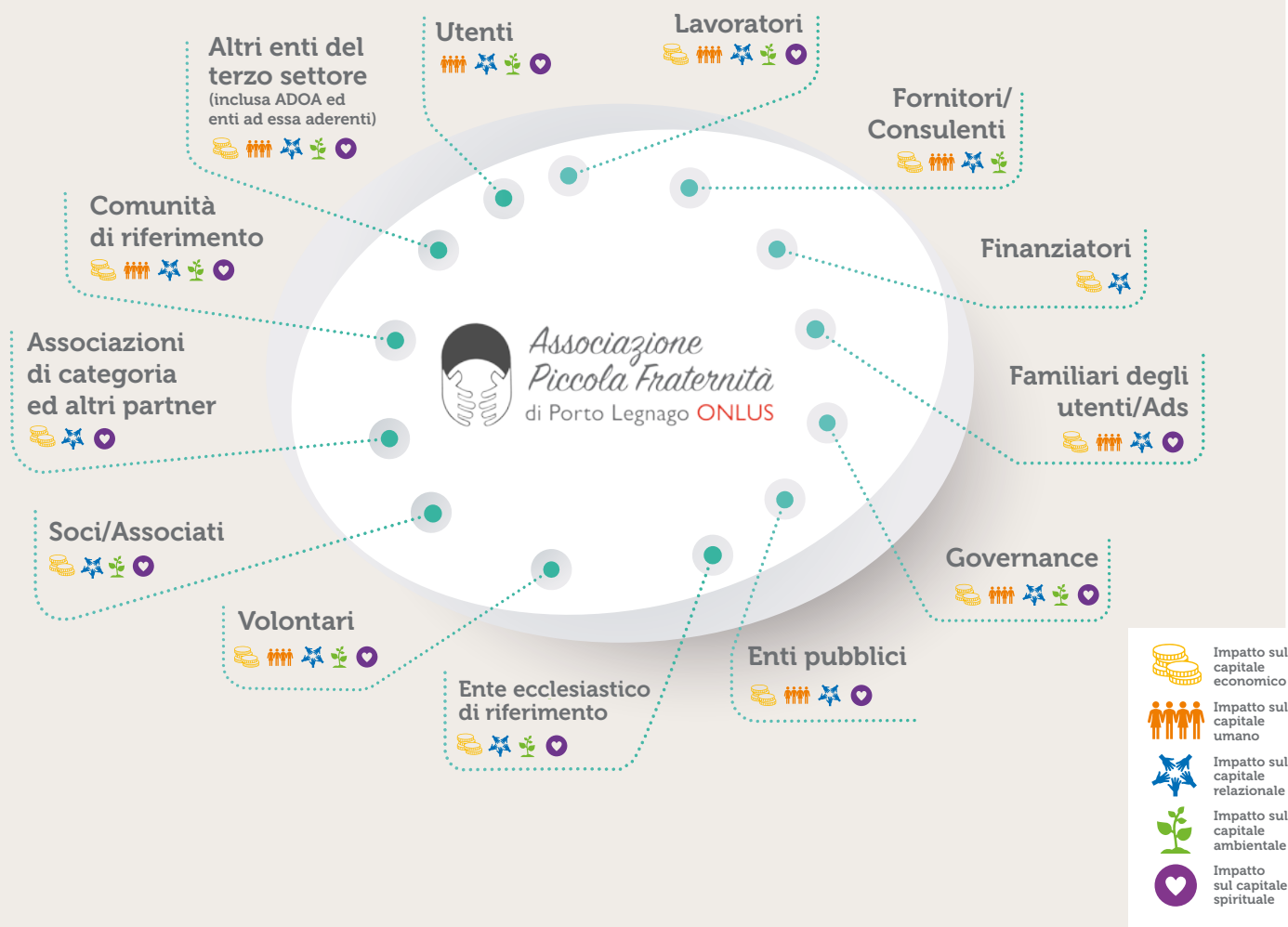
Matrice di materialità



Mappa degli stakeholder e analisi di impatto

Mappa degli stakeholder e dell'impatto generato

Nella rappresentazione grafica, vengono individuati gli stakeholder rilevanti di Piccola Fraternità di Porto di Legnago 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/Clienti		Creazione di relazioni quotidiane più ampie rispetto a quelle familiari, a volte anche di natura affettiva/significativa Riconoscimento e ascolto dei loro desideri e della loro identità	Partecipazione alla vita della comunità attraverso esperienze di uscita sul territorio e di incontro con famiglie e gruppi. Avvio di relazioni con i volontari, con la scuola (alternanza scuola-lavoro), con la parrocchia, con i giovani in servizio civile, in servizio volontario internazionale	Inserimento di temi ambientali all'interno dei percorsi educativi a loro rivolti, con un approccio alla custodia degli spazi verdi della struttura (piantumazione fiori) e con la partecipazione attiva alla differenziazione dei rifiuti prodotti.	Cura dell'ambito spirituale della persona attraverso l'attività quotidiana di preghiera e settimanale di riflessione e condivisione sulla Parola, oltre a percorsi di consapevolezza del valore della persona e della vita.

	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Lavoratori	<i>Retribuzione adeguata Episodi spontanei di supporto tra il personale in caso di bisogno. Miglioramento della qualità/efficienza del servizio generato dalla formazione esterna"</i>	<i>Competenze maturate mediante la formazione sulla mission, sicurezza, comunicazione e team building professionalizzante Generazione di percorsi di crescita personale e motivazionale (vedi Corso PRH "Progredire in solidità"). Stimolo alla ricerca di percorsi formativi ulteriori ed esterni (finanziati o meno dall'associazione).</i>	<i>Forme reciproche di flessibilità per facilitare equilibrio casa-lavoro e garantire la qualità della vita e del servizio Partecipazione delle famiglie dei lavoratori ai momenti della vita associativa Scoperta di nuove attitudini all'attenzione ai bisogni e alla costruzione di uno sguardo condiviso, utili nella vita familiare/comunitaria</i>	<i>Predisposizione delle attività e della vita quotidiana nella struttura con una costante e spontanea sensibilità ai temi del riciclo, del riuso, del riparare. Contaminazione virtuosa e reciproca sui temi ambientali tra la vita lavorativa e quella personale</i>	<i>Percorsi di formazione sulla vision e la mission e partecipazione ai momenti di preghiera con gli ospiti Assenza di vincoli all'appartenenza religiosa nel rispetto dei valori fondanti</i>
Fornitori/ Consulenti	<i>Remunerazione dei servizi/forniture erogati, spesso influenzate in termini positivi dal grado di condivisione della mission</i>	<i>Aumento delle competenze dei consulenti su settori specifici grazie alla collaborazione con l'associazione 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'associazione Avvicinamento ai temi della fragilità</i>	<i>Percorso graduale di scelta ambientalmente responsabile delle proprie forniture</i>	
Finanziatori	<i>Depositi bancari</i>		<i>Prospettiva di scelta della banca di riferimento influenzata da logiche di aggregazione con altri Enti del Terzo settore (vedi ADOA)</i>		
Familiari degli utenti/Ads	<i>Costo del servizio connesso allo status di welfare relativo. Erogazioni liberali sporadiche verso l'associazione.</i>	<i>Sostegno concreto alle attività di caregiver e affiancamento nella cura personale e nella gestione della fragilità del familiare disabile.</i>	<i>Creazione di relazioni profonde con le famiglie volte ad accompagnare nella vita quotidiana e nelle scelte rispetto al futuro del familiare disabile</i>		<i>Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla vision e la mission</i>
CdA/governance	<i>Gratuità delle cariche</i>	<i>Sviluppo di abilità gestionali e di visione ulteriori, più ampie e complesse. Aumento delle capacità di analisi dei bisogni e sintesi risolutive legate al lavoro di scambio tra i componenti.</i>	<i>Presenza di coscienza crescente di un ruolo di responsabilità all'interno della comunità, con diversi gradi di sviluppo personale.</i>	<i>Attenzione progressiva rispetto ai temi ambientali nelle scelte di sviluppo dell'associazione, compatibili rispetto alle necessità prioritarie degli utenti.</i>	<i>Momenti ricorrenti di riflessione e condivisione sulla vision e la mission soprattutto per i nuovi ingressi.</i>
Enti pubblici	<i>Accordi contrattuali per i servizi erogati (ULSS), contributi e supporto a collaborazioni o progetti per l'integrazione (Comune). Risparmi legati alla mancata erogazione diretta dei servizi di welfare generati dall'associazione. Attrazione di risorse gratuite per la risposta a bisogni, altrimenti non disponibili. Risparmi in termini di welfare pubblico generato da percorsi di cura rivolti ad alcuni volontari che altrimenti per problemi psicologici sarebbero stati oggetto di interventi di natura sanitaria.</i>	<i>Apporto di un punto di vista più ampio e più prossimo al bisogno e ai valori espressi dall'associazione rispetto a quello meramente tecnico-economico.</i>	<i>Ruolo di mediazione e avvicinamento tra il bisogno e l'Ente. Esempio di utilizzo responsabile, sussidiario ed efficace delle risorse pubbliche per i più fragili.</i>		<i>Stimolo a considerare i valori cardine dell'associazione (valore della persona, della comunità, del dialogo, della collaborazione...)</i>

	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Parrocchia	<i>Utilizzo e custodia della casa di proprietà della parrocchia, comprese opere di ristrutturazione IMU e TARI</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</i>	<i>Cura del verde inserito all'interno della struttura Efficientamento energetico grazie alle ristrutturazioni dell'immobile fatte</i>	<i>ondivisione dell'azione pastorale comunitaria come risposta alle persone più fragili</i>
Volontari	<i>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>Contaminazione positiva sulle sensibilità ambientali alimentate all'interno dell'associazione</i>	<i>Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla vision e la mission</i>
Soci/Associati	<i>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>Buone relazioni create all'interno della vita associativa tra di essi e con la comunità</i>	<i>Contaminazione positiva sulle sensibilità ambientali alimentate all'interno dell'associazione</i>	<i>Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla vision e la mission</i>
Partner/associazioni di categoria	<i>Compartecipazione economica alle attività sviluppate in partnership.</i>		<i>Contaminazione reciproca generata dalla collaborazione in iniziative.</i>		<i>Condivisione dei valori di fondo di attenzione alla persona.</i>
Comunità di riferimento	<i>Erogazioni liberali ricevute Cura verso fragilità che altrimenti dovrebbero essere supportate dalla comunità nelle sue varie forme Generazione di opportunità lavorative nuove</i>	<i>Presenza di persone più motivate a prendersi cura dei bisogni della comunità Impatti formativi e professionali generati dalla presenza dell'associazione</i>	<i>Presenza di coscienza diffusa dei bisogni dei più fragili e prevenzione verso situazioni di forte criticità Ruolo di riferimento e coordinamento nella gestione delle fragilità più evidenti</i>	<i>Sensibilità ambientale resa manifesta all'interno di momenti aperti alla comunità</i>	<i>Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla vision e sulla mission</i>
Altre Piccole Fraternità e ADOA	<i>Quota di adesione, anche se non rilevante</i>	<i>Condivisione di competenze ed esperienze, iniziative di formazione vissute assieme</i>	<i>Costruzione di percorsi di riflessione sulla mission e sulle modalità relazionali con la comunità di riferimento</i>	<i>Condivisione di sensibilità di natura ambientale nelle scelte di acquisto comune</i>	<i>Percorsi di riflessione sul carisma e sulla sua reinterpretazione Condivisione di momenti di preghiera con gli altri membri</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.

	2022	2021
Valore aggiunto globale netto	314.885 €	328.312 €
Valore distribuito al personale	351.685 €	309.431 €
Liberalità	- €	- €
Imposte	10.245 €	9.801 €
Accantonamenti a riserva (auto-potenziamento)	- 47.045 €	8.861 €

Indicatori relativi alla situazione patrimoniale

Questo gruppo di indicatori consente di capire la solidità patrimoniale dell'Associazione. 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.

	2022	2021
Patrimonio complessivo	842.884	647.054
Indebitamento netto	0,32	0,37
Indice di copertura delle immobilizzazioni	2,23	5,12



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	2022			2021		
	F	M	TOT	F	M	TOT
(<30 anni)	2	1	3	1	0	1
(>30 anni; <50 anni)	7	1	8	9	1	10
(>50 anni)	4	1	5	4	1	5
Totale	13	3	16	14	2	16

Piccola Fraternità continua a mantenere livelli occupazionali stabili, nonostante il periodo complesso affrontato negli ultimi anni a causa delle varie crisi di contesto conseguitesì, anche grazie alla capacità di coinvolgere le proprie persone e di mantenere rapporti stabili con i partner nella

Dipendenti con contratto a tempo indeterminato

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

	2022			2021		
	F	M	TOT	F	M	TOT
% dipendenti con contratto t.i.	92%	67%	87%	86%	50%	81%

Le relazioni professionali con l'associazione sono improntate sulla stabilità e l'equità. Ciò al fine di garantire condizioni sostenibili di lavoro per le persone che cooperano alla mission e per preservare le competenze e le abilità che si formano all'interno dell'attività dell'Associazione.



Analisi dell'impatto

Rapporto remunerazione massima e remunerazione minima

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

	2022	2021
Rapporto remunerazione massima/minima	1,22	1,37

Numero soci e di volontari

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

	2022			2021		
	F	M	TOT	F	M	TOT
Soci	24	15	39	24	17	41
Volontari	27	36	63	17	33	50

	2022			2021		
	F	M	TOT	F	M	TOT
Numero ore totali di volontariato	3.364	5.042	8.406	3.291	3.462	6.753
Numero ore pro-capite di volontariato	125	140	133	194	105	135

La capacità della Piccola Fraternità di attivare forme di impegno volontaristico nell'attuazione della propria mission mantiene un livello in costante miglioramento. Segno che l'impatto generato nella comunità è anche capace di attrarre forme costanti di collaborazione partecipata e diffusa.

Servizio Civile Nazionale e Servizio Volontario Europeo

L'indicatore quantifica il numero di volontari inseriti all'interno del Servizio Civile Nazionale e del Servizio Volontario Europeo e il loro impegno annuo in termini di ore donate

	2022	2021
Volontari	5	8
Ore donate	6.694	5.121

Durante il 2022 si sono susseguiti due diversi percorsi di Servizio Civile. Si è scelto di rendicontare i volontari presenti in associazione al 31 dicembre 2022.

Indicatori di capitale relazionale

Utenti dei servizi

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

	2022	2021
Utenti dei servizi	26	24

Analisi dell'impatto

Gestione reclami

L'indicatore monitora il numero di reclami ricevuti attinenti ai servizi svolti dall'organizzazione, al fine di valutare la qualità dell'attività svolta.

	2022	2021
Numero di reclami presentati dagli utenti/famiglie degli utenti	0	0
Incidenza reclami (su totale utenti)	0%	0%

La corretta e creativa gestione dei servizi in un anno ancora parzialmente toccato dall'emergenza sanitaria Covid-19 ha permesso l'erogazione il mantenimento di livelli di qualità verso gli utenti che è stato apprezzato anche dalle famiglie degli stessi.

Punteggio autorizzazione/accreditamento

L'indicatore rileva il punteggio ottenuto dall'ente nel processo di accreditamento allo svolgimento di servizi in convenzione con l'ente pubblico.

	2022	2021
Punteggio ottenuto per accreditamento	100	100

Attività verso la comunità

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

	2022	2021
Numero di ore di formazione/sensibilizzazione promosse per i membri delle comunità di riferimento	2	4
Numero di persone esterne che frequentano annualmente gli ambienti dell'ente	10	0
Tasso di partecipazione a momenti assembleari principali (assemblee sociali, ecc...)	39%	53%

Per evitare i rischi collegati al contagio da Covid-19, nel 2021 si sono limitati in maniera significativa gli accessi di persone esterne non necessari alle attività core della Piccola Fratemità.

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.

	2022
% variazione del consumo energetico (rispetto al 2021)	+12%

% di energia consumata da fonte rinnovabile

L'indicatore quantifica la quota di energia proveniente da fonti rinnovabili rispetto al totale dell'energia consumata nelle strutture dell'ente.

	2022	2021
% energia rinnovabile consumata	31%	17%

Analisi dell'impatto

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.

	2022
% variazione del consumo di acqua (rispetto al 2021)	-3%

La dinamica del capitale spirituale

Il capitale spirituale non è misurabile ... ma poiché rappresenta una priorità nella vita dell'Associazione, 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:

Nel 2022, la Piccola Fraternità ha organizzato 4 giornate di formazione per tutti gli operatori focalizzati sui valori delle Piccole Fraternità; 10 ore di formazione specifica sul carisma con i giovani in Servizio Civile Universale; un incontro con il Consiglio Direttivo e gli operatori per organizzare la celebrazione del 40° anniversario celebrato nel 2023 (2 ore con 20 persone).

Il 28 gennaio 2022, all'interno della messa prefestiva della Parrocchia di Porto, è stato celebrato l'anniversario della morte del fondatore don Giorgio Scarsini (2 ore con ospiti, famiglie, operatori e volontari e comunità parrocchiale)

La Piccola Fraternità gestisce una pagina Facebook e un sito (pfporto.it) utilizzato prevalentemente per informazione. Nelle pagine del sito sono presenti la storia e il carisma dell'associazione.

Durante l'anno vi sono stati diversi incontri di Coordinamento tra le Piccole Fraternità con la finalità di custodire il carisma fondativo e formare ad esso le nuove leve, avendo cura del passaggio generazionale in atto in quasi tutte. Queste occasioni di confronto hanno coinvolto 14 persone (coordinatori e educatori) per un totale 8 incontri (14 ore). Inoltre, è stato attivato un percorso formativo PRH sulla leadership applicata alla realtà della Piccola Fraternità (2 incontri per un totale di 16 ore)

Conclusioni

Politiche di sviluppo futuro

Per quanto riguarda strettamente la redazione del bilancio sociale stiamo lavorando per migliorare la gestione dei conti per adeguarci al nuovo modello di bilancio previsto per gli enti del Terzo Settore.

Invece per quanto riguarda le attività della Piccola Fraternità, oltre a quanto già indicato nelle strategie per il futuro, stiamo organizzando in modo nuovo e più strutturato le diverse attività, in modo da personalizzare il servizio per le persone che accogliamo, con una attenzione particolare al loro percorso di crescita, attraverso un dialogo continuo con le loro famiglie.

Strumenti per l'invio di feedback

Per qualsiasi osservazione o richiesta di approfondimento, il lettore può contattare l'Associazione al seguente indirizzo mail: pf.portolegnago@gmail.com



TABELLA DI RACCORDO

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

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

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





Bilancio Etico Sociale 2022



Associazione
Piccola Fraternità
di Porto Legnago **ONLUS**

Via Ospital Vecchio, 7
Porto di Legnago (VR)
Tel./Fax: 0442 28722
www.pfporto.it
E-Mail: pf.portolegnago@gmail.com



UNIVERSITÀ
di **VERONA**
Dipartimento
di **ECONOMIA AZIENDALE**