



Bilancio Etico Sociale

2021
2022

Residenza

San Giuseppe



UNIVERSITÀ
di VERONA

Dipartimento
di ECONOMIA AZIENDALE



26

RESIDENZA

SAN GIUSEPPE

PAG.	2 Lettera agli stakeholder
	3 Premessa metodologica
PAG.	4 SEZIONE IDENTITÀ
	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.	8 ANALISI DI MATERIALITÀ
	8 Metodologia adottata per la materialità
	9 Matrice di materialità
PAG.	10 MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI IMPATTO
	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.	22 CONCLUSIONI
	22 Politiche di sviluppo futuro
	" Strumenti per l'invio di feedback
	23 <i>Tabella di raccordo</i>



Lettera agli stakeholder

Carissimi,

la **Fondazione è orgogliosa di presentarvi il nuovo Bilancio Etico-Sociale.**

Nel 2020, 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 insieme ad altre realtà del territorio, come noi, con il supporto del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Verona e grazie ad un accordo di studio e ricerca quinquennale sottoscritto con l'Associazione Diocesana delle Opere Assistenziali di Verona.

Il sistema di rendicontazione che vi presentiamo è stato sviluppato sotto la direzione scientifica del prof. Giorgio Mion, Docente di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Verona, che qui desideriamo ringraziare soprattutto per il supporto tecnico e l'attenzione umana che ha dimostrato accompagnando il gruppo di lavoro. Ringraziamo anche il dott. Riccardo Tessari, puntuale ed attento collaboratore del Professore.

Ci ritroviamo anche quest'anno, con un appuntamento oramai consueto con quanti prestano attenzione alle attività poste in essere dalla Fondazione. La stessa, dopo anni nei quali la rendicontazione sociale era solo per pochi enti particolarmente ispirati, offre nuovamente le proprie attività e i relativi impatti, verificati nella rendicontazione dal Dipartimento di Management dell'Università degli Studi di Verona, alla conoscenza trasparente di tutta la cittadinanza. Quest'anno vorrei soffermarmi proprio su questo aspetto: la trasparenza. Con il bilancio etico sociale apriamo le porte della nostra gestione e dei risultati che essa sta donando alla nostra comunità interna di lavoratori, residenti e familiari, ma soprattutto alla comunità esterna, a chi "sta fuori" e che, normalmente, non può avere accesso ai dati. Imprese, cittadini, istituzioni pubbliche attraverso questo lavoro non solo hanno l'opportunità di conoscere e di apprezzare

tutto lo sforzo compiuto da un gruppo di lavoro affiatato e affidabile, ma dovrebbero sentire l'obbligo di difenderlo e valorizzarlo in ogni contesto ove ci sia la possibilità di farlo.

Tutti gli amministratori dell'Ente offrono infatti, in modo del tutto gratuito, il proprio servizio alla comunità e pare evidente come, soprattutto nell'ultimo decennio, la Fondazione abbia compiuto dei passi notevoli sotto tutti i punti di vista: nella gestione delle strutture, nella valorizzazione del patrimonio, nell'innovazione dei servizi, nella managerialità dei processi, nel coinvolgimento del territorio, nell'apertura alla comunità di riferimento, nelle relazioni con gli altri Enti, con l'Università e con le Istituzioni Distrettuali e Regionali. Tutti questi risultati non avvengono per caso e costano molta fatica, impegno, studio e lungimiranza.

Oramai stiamo per uscire dagli anni drammatici del Covid-19 e chi meglio della Fondazione ha saputo tenere la barra dritta in mezzo alla tempesta? Chi ha saputo fare squadra dando un grande esempio anche alla Pubblica Amministrazione di resilienza, professionalità, lucidità, attenzione ai più deboli, coraggio e lungimiranza?

Tutto ciò non capita per caso, ma viene da molto lontano ed è il frutto di innegabili sforzi, capacità, impegno e lavoro di squadra e tutto per la vita ed il benessere delle sorelle e dei fratelli più vulnerabili.

Tutto questo patrimonio va difeso e valorizzato! Ognuno per la propria responsabilità faccia la propria parte per supportare, valorizzare e difendere questa splendida realtà che testimonia, anche nella complessità dell'oggi, come si possa ancora "stare sulla frontiera del bisogno" in modo efficace, efficiente e fraterno.

Con l'augurio di ogni bene e con una fraterna benedizione.

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 negli esercizi 2021 e 2022.

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:

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

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

Carta di Identità

Nome dell'ente: Fondazione 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.

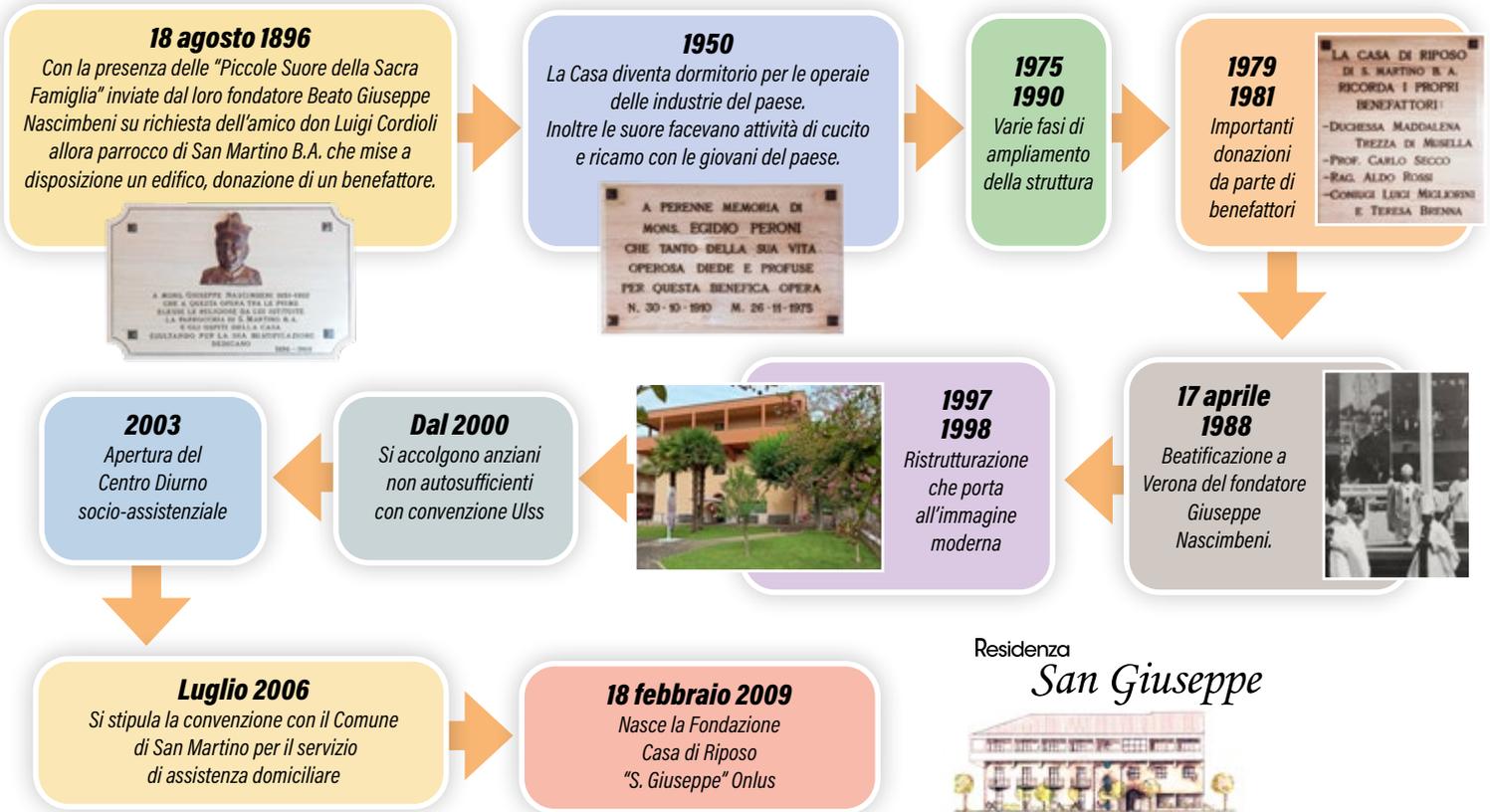
Grazie anche al sostegno costante della parrocchia e della popolazione, in particolare di quella di S. Martino Buon Albergo, è stato possibile nel tempo l'adeguamento strutturale, organizzativo e normativo; l'assistenza svolta ha ottenuto riconoscimento ufficiale e si è consolidata attraverso regolari 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.L.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.

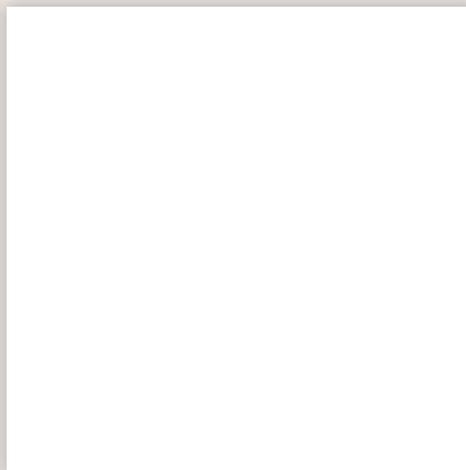
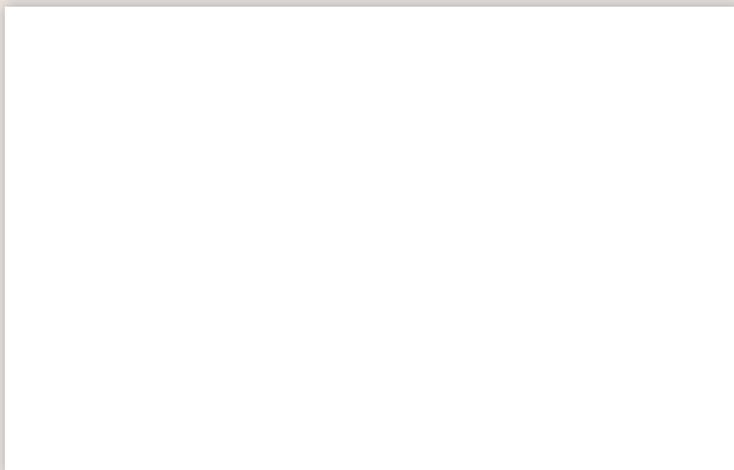
Il Presidente, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, attraverso l'implementazione di un sistema qualità approntato in conformità alla norma per l'Accreditamento della Regione Veneto e con riferimento anche a quanto di innovativo proposto dalle migliori prassi di cura, intende diffondere sia 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
<i>Utilizzare la metodologia del lavoro di equipe, al fine di valorizzare pienamente le professionalità esistenti per il raggiungimento degli obiettivi di salute.</i>	<i>Condividere, come obiettivo principale, il mantenimento o il recupero dell'autonomia dell'ospite</i>	<i>Garantire il più possibile una qualità di vita residua dignitosa</i>	<i>Instaurare tra personale, ospiti e familiari un clima sereno, collaborante e attento al rapporto umano</i>
Obiettivi operativi			
<i>Celerità e multidisciplinarietà della valutazione e della progettazione dell'ingresso.</i>	<i>Ottenimento dei risultati programmati con i Progetti Assistenziali Individuati (PAI)</i>	<i>Attenzione alle mirate attività formative per il personale</i>	<i>Attivazione di diverse forme di rilevazione del grado di soddisfazione dell'ospite, dei familiari e degli operatori in merito alla gestione dei servizi</i>
<i>Periodicità della valutazione della progettazione all'ingresso</i>	<i>Ottenimento dei risultati programmati con programmazione annuale</i>	<i>Condivisione con l'ospite e/o il parente referente dell'azione svolta da ciascun operatore della struttura con il PAI</i>	<i>Promozione di una immagine positiva e realistica della struttura</i>
	<i>Miglioramento continuo dei servizi offerti all'Ospite</i>		

Strategie e politiche per lo sviluppo sostenibile

	Obiettivo	Azione dell'ente
 <p>1 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>2 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>3 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>8 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>9 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>12 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>13 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.

Fatti rilevanti accaduti nell'anno

Nell'esercizio 2022, l'economia nazionale e internazionale ha registrato una ripresa rispetto alle precedenti annualità, anche se – almeno per la prima metà – aveva risentito ancora degli effetti dell'infezione da SARS Covid-19. Si può dunque affermare che, nonostante ad oggi la pandemia non sia stata completamente debellata (si registrano, seppur in numero minore, casi di contagio) unitamente alle modalità di gestione della medesima, il contesto socio-economico è tornato ad essere quello pre-pandemia.

Si evidenzia, inoltre, che il conflitto tra Russia e Ucraina ha inciso in generale pure sull'economia nazionale, ed ha avuto dunque un riflesso – seppur indiretto – anche sulla società, in termini per esempio di approvvigionamento di materie prime ed energia e di rilevante crescita del tasso d'inflazione.

Proprio per limitare al più possibile i rischi conseguenti dal diffondersi del virus, questa Fondazione, fin dall'inizio dell'emergenza, ha messo in atto azioni volte a tutelare gli ospiti ed i collaboratori/dipendenti, tra le quali, in primis, il divieto immediato per familiari ed i parenti degli utenti di poter accedere alla struttura pur consentendo agli stessi di mantenere i contatti da remoto e, nei periodi finali, anche in presenza con tutti i Dpi prescritti dalla normativa. Nel corso della prima e della seconda ondata del 2020, con alcune azioni dettate da un tempismo particolarmente efficace, questa Fondazione era riuscita a scongiurare gli effetti devastanti del Covid-19 che, purtroppo, si sono verificate in molte altre strutture della zona.

La Fondazione ha saputo attivare diversi livelli di intervento in modo autonomo: scrittura di protocolli di risk management, costituzione di un comitato interno multiprofessionale per la gestione dell'emergenza, formazione del personale (anch'essa era già svolta da tutti i collaboratori della Fondazione con l'Istituto Superiore di Sanità quando la Regione Veneto è arrivata proponendo la formazione con un proprio ente), reperimento di tutti i DPI necessari quando la Protezione Civile sequestrava i nostri ordini alla dogana dirottandoli verso i nosocomi, procedure e misure di minimizzazione del rischio in entrata e all'interno dell'Ente tali da impedire che il virus si diffonda.

A queste misure straordinarie si è aggiunta una politica coraggiosa di supporto e sviluppo della risorsa umana in un momento così particolare fortemente promossa da questo Consiglio di amministrazione che ha attivato diversi e variegati interventi di wel-

fare aziendale tra cui la consegna del pacco alimentare settimanale nel periodo del lockdown per evitare il contagio dei lavoratori presso i supermercati, il servizio di babysitting per le madri-lavoratrici prive di rete familiare con figli in didattica a distanza presso il proprio domicilio, premi in denaro una tantum, consegna di mascherine FFP2 per i propri familiari, sottoscrizione di un accordo di piattaforma di servizi welfare su un accordo quadro ADOA, supporto psicologico interno e di gruppo all'interno di un periodo di stress così ampio e prolungato nel tempo. Sono state adottate notevoli misure organizzative e di gestione dei rischi. Pur dovendo bloccare completamente la possibilità di accoglimento degli ospiti e dovendo far fronte alle assenze tra il personale per gli obblighi di isolamento e quarantena in caso di positività, l'organizzazione è riuscita a mantenere gli standards minimi dei servizi, anche grazie ad alcune disponibilità concesse dai lavoratori che a tratti hanno assunto connotati di eroismo. Nel corso del 2022 la Fondazione, assieme ad altre due realtà per la cura della persona anziana della provincia di Verona, è stata inserita come caso studio virtuoso per le scelte gestionali e le modalità organizzative messe in atto nella gestione della crisi da Covid-19 in un volume pubblicato a livello internazionale edito da diversi atenei di tutto il mondo (Svizzera, Stati Uniti, India, Qatar, Cina, Colombia) i quali, attraverso un team di docenti universitari specializzati in modelli di gestione della sicurezza e del risk management, hanno selezionato tra i tanti, l'articolo scritto da Giorgio Mion e Tomas Chiaramonte, sulla risposta messa in campo dalla Fondazione Marangoni, dalla Fondazione Casa di riposo San Giuseppe Onlus e dalla Fondazione Gobetti nella crisi pandemica mondiale da Covid-19 a salvaguardia dei propri residenti e dei lavoratori. Il titolo del volume è "Humanistic Crisis Management", Lesson Learned from COVID-19, edited by Wolfgang Amann, Agata Stachowicz-Stanusch, Shiv K Tripathi – Shiban Khan, Ernst von Kimakowitz. Da ultimo, seppur in un anno drammatico da tutti i punti di vista, lo staff della Fondazione è pure riuscito a redigere il secondo bilancio etico-sociale dell'ente, in collaborazione con il Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Verona, secondo il modello "Ethical Social Report – ADOA": un percorso questo di grande qualità e trasparenza, capace di sollecitare l'interesse, sia interno che esterno, in particolare sulla rigenerazione del carisma fondativo attraverso la valorizzazione della qualità dei servizi resi alle persone più fragili.

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
Totale	25

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*

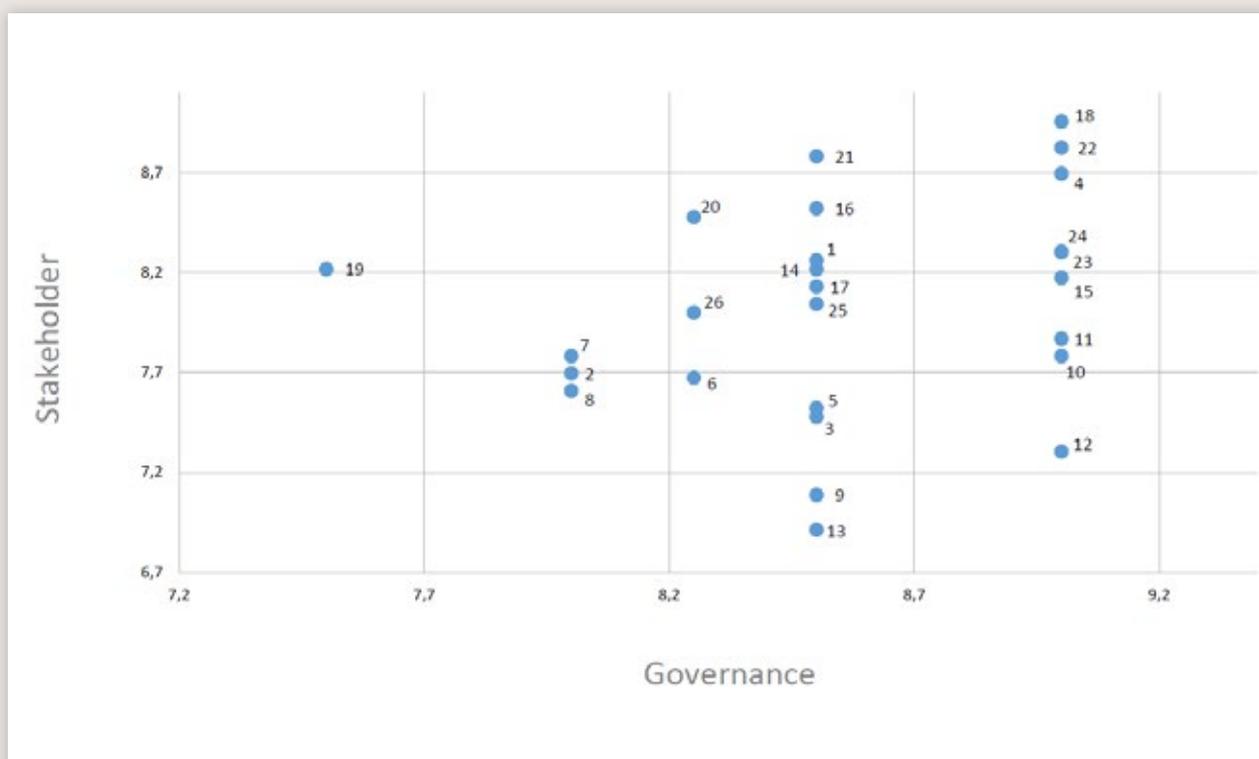
23. *Sviluppo di relazioni di comunità*

24. *Trasparenza e anticorruzione*

25. *Uso responsabile delle risorse ambientali*

26. *Valorizzazione e formazione delle risorse umane*

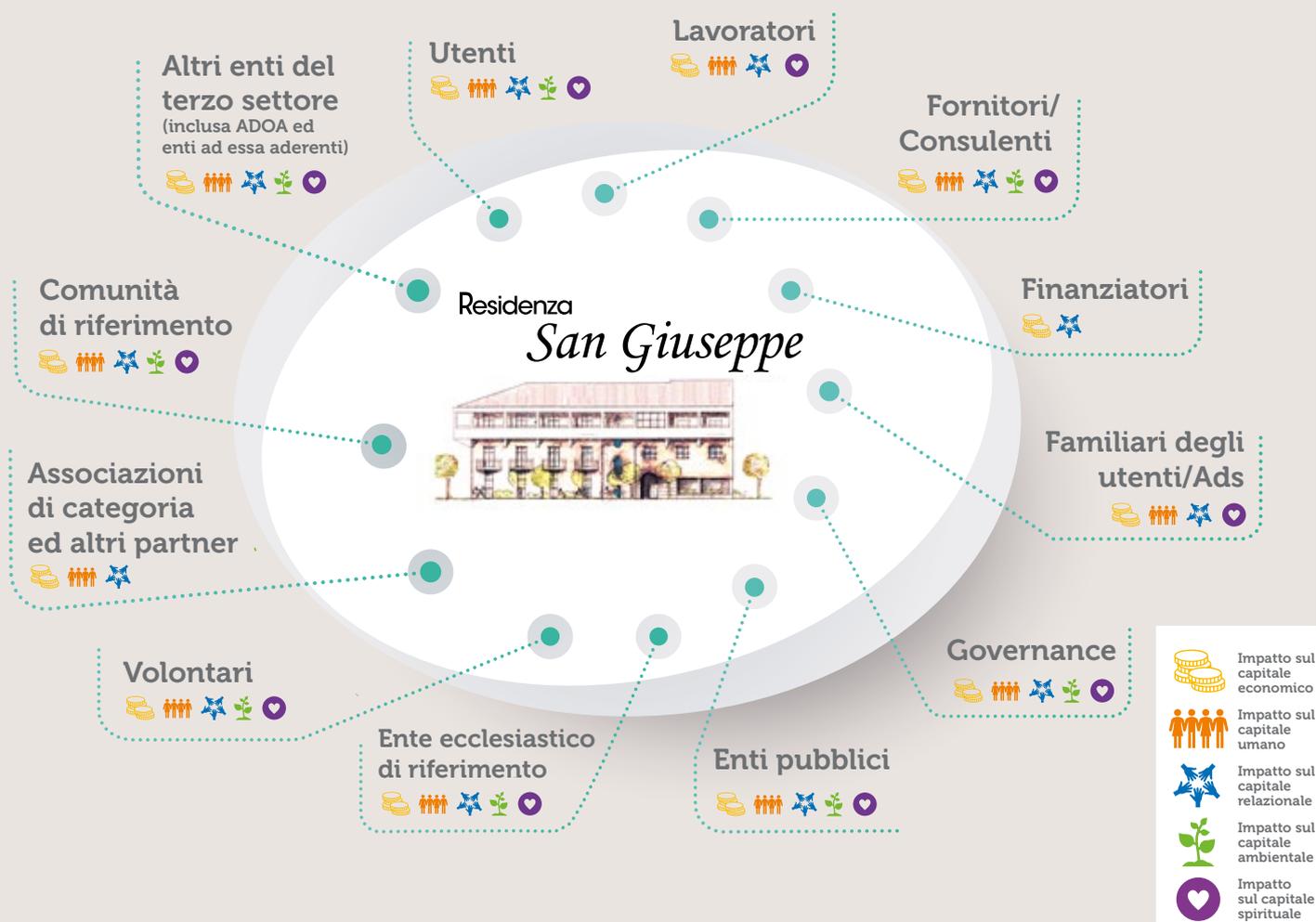
La matrice di materialità è stata, quindi, usata – unitamente alla mappa dell'impatto – per vagliare gli indicatori più idonei a descrivere l'impatto di Fondazione San Giuseppe in termini di capitale economico, umano, relazionale, ambientale e spirituale. Inoltre, la matrice di materialità può essere 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
Utenti (di servizio sociale socio-sanitario/educativo)	Definizione di livelli di retta con precedente analisi del costo del servizio connesso alle possibilità medie di una famiglia, comprese di componente tutelare (ind. di accompagnamento) e livelli pensionistici di riferimento	Valorizzazione delle storie e delle esperienze di vita vissute in un'ottica di costante attivazione mentale e di benessere psichico	Aumento delle capacità relazionali grazie alla partecipazione alla vita della comunità attraverso esperienze di uscita sul territorio (partecipazione alle sagre paesane, al mercato settimanale, scambio intergenerazionale con scuole del territorio, realizzazione di manufatti e dipinti per mostre in paese) e di incontro con famiglie e gruppi Avvio di relazioni con giovani del territorio attraverso la collaborazione con la scuola (alternanza scuola-lavoro, tirocinanti, stagisti etc...) e con la parrocchia (catechesi, scout, cori parrocchiali etc...)	Sensibilizzazione ai temi ambientali tramite l'inserimento degli stessi nei laboratori occupazionali Benefici in termini di relazione con la natura connessi alla corretta gestione e custodia degli spazi verdi della struttura (orto e piante aromatiche)	Cura della dimensione spirituale della persona grazie all'attività quotidiana di preghiera e alla partecipazione periodica alla S.Messa

	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
Lavoratori	<i>Retribuzione adeguata Risparmi economici connessi a piani di welfare aziendale e azioni di valorizzazione del merito</i>	<i>Cura di percorsi di crescita personale e motivazionale attraverso i vari corsi di formazione settoriali Supporto e facilitazione nella partecipazione a corsi ECM e ad eventi culturali ADOA per promuovere una formazione integrale della persona</i>	<i>Attenzione all'equilibrio casa-lavoro grazie a forme reciproche di flessibilità e alla proposta di partecipazione ai momenti aggregativi della Fondazione rivolte ai familiari dei lavoratori</i>		<i>Formazione sulla mission, sui valori originali Cura della dimensione spirituale della persona attraverso la partecipazione alla vita spirituale della comunità</i>
Fornitori/ Consulenti	<i>Remunerazione dei servizi/forniture erogati Impatto 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>
Finanziatori	<i>Depositi bancari, utilizzo corretto e rendicontato di risorse provenienti da fondazioni bancarie su progetti specifici</i>		<i>Consolidamento delle relazioni anche grazie all'inserimento in dinamiche di aggregazione con altri Enti aderenti ad ADOA o per la specifica attenzione dimostrata verso gli Enti del Terzo Settore</i>		
Familiari degli utenti/ Ads	<i>Adeguamento del costo del servizio allo status di welfare relativo Corretto utilizzo delle erogazioni liberali sporadiche verso l'ente</i>	<i>Sostegno concreto alle attività di caregiver e affiancamento nella cura personale e nella gestione della fragilità del familiare</i>	<i>Creazione di relazioni con il familiare di riferimento volte a condividere le scelte di cura dell'utente Impatti in termini di serenità nella gestione della fragilità derivante da una consolidata alleanza con la famiglia</i>		<i>Sostegno personale nella cura della fragilità, comprensivo anche di elementi spirituali connessi al carisma originario</i>

	Capitale economico	Capitale umano	Capitale relazionale	Capitale ambientale	Capitale spirituale
CdA/governance	<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 pluricomplessità (giuridiche, economiche, sanitarie, di relazione istituzionale, commerciali, tecniche, relazionali etc...) Aumento della capacità di analisi per trovare soluzioni ponderate con rapidità, efficacia ed eticità</i>	<i>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>
Enti pubblici	<i>Scambi economici connessi a rapporti contrattuali per i servizi erogati con ULSS e COMUNE Risparmi pubblici legati alla mancata erogazione diretta dei servizi di welfare generati dall'ente Attrazione di risorse gratuite per la risposta a bisogni, altrimenti non disponibili, anche con riferimento all'impegno dei volontari Risparmi in termini di welfare pubblico generato da percorsi di cura o inserimenti lavorativi "leggeri" di persone che altrimenti sarebbero stati oggetto di interventi di natura sanitaria o di accompagnamento con i servizi pubblici di affiancamento</i>	<i>Apporto di un punto di vista più ampio e più prossimo al bisogno rispetto a quello meramente tecnico o economico. Accesso da parte dell'Ente Pubblico a competenze specifiche di elevata complessità e difficile e costosa reperibilità nella progettazione e realizzazione di progetti sociali ed erogazione di servizi che altrimenti sarebbero oggetto di un intervento di finanziamento pubblico di gran lunga maggiore rispetto a quello realmente erogato, grazie alla concretizzazione del principio di sussidiarietà orizzontale</i>	<i>Ruolo di mediazione e avvicinamento tra il bisogno dell'utente e l'Ente Pubblico, tipicamente strutturato come rogatore di welfare performativo Esempio di utilizzo responsabile, sussidiario collaborativo e più efficace delle risorse pubbliche per i più fragili</i>	<i>Sensibilizzazione verso pratiche di raccolta differenziata</i>	<i>Invito ad amministratori pubblici e dirigenti a partecipare alle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa</i>
Ente ecclesiastico di riferimento	<i>Utilizzo efficiente e custodia di beni immobili di proprietà della parrocchia, assunzione degli oneri impositivi e delle ristrutturazioni</i>	<i>Possibilità per l'Ente ecclesiastico di accedere a competenze specifiche di elevata complessità e difficile e costosa reperibilità e sviluppare rapporti di collaborazione per la soluzione di criticità riferite alla vita dell'Ente ecclesiastico. Supporto di natura tecnica per la soluzione di problematiche di diversa natura</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
Volontari	<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>
Associazioni di categoria ed altri partner (diversi da enti terzo settore)	<i>Versamento della quota associativa</i>	<i>La collaborazione nella concretizzazione di servizi e progettualità innovative sviluppa conoscenze trasversali e crescita professionalizzante in tempi rapidi</i>	<i>Conoscenza reciproca, confronto e sviluppo di buone prassi, oltre che di riflessioni sul futuro del settore generate dalla collaborazione</i>		
Comunità di riferimento	<i>Erogazioni liberali ricevute Custodia e Cura di fragilità che altrimenti dovrebbero essere supportate dalla comunità nelle sue varie forme Generazione di opportunità lavorative nuove</i>	<i>Contributo alla rimotivazione di diverse persone a prendersi cura dei bisogni della comunità, sviluppo di iniziative che umanizzano i rapporti tra le persone e combattono "la cultura dello scarto", alimentando la valorizzazione della persona in tutti gli stadi della vita</i>	<i>Generazione di abilità nella cura alla persona attraverso i tirocini, esperienze di volontariato, cooperazione nell'organizzazione di iniziative comuni 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>
Altri enti del terzo settore (inclusa ADOA ed enti ad essa aderenti)	<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>

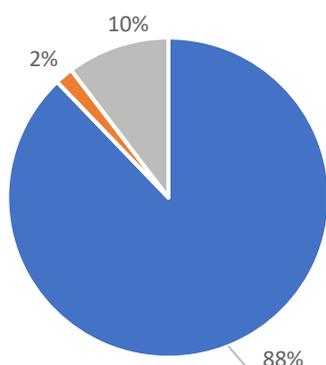


Indicatori di capitale economico

Ripartizione del valore aggiunto generato

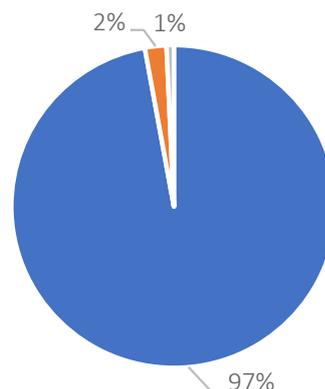
L'indicatore permette di apprezzare la dinamica di creazione e distribuzione del valore economico, con particolare riferimento alla destinazione di valore al personale ed alla collettività. L'indicatore esprime, quindi, l'impatto in termini di diffusione di valore economico.

Distribuzione valore aggiunto 2022



- Valore distribuito al personale (costi del personale)
- Imposte
- Accantonamenti a riserva (potenziamento)

Distribuzione valore aggiunto 2021



- Valore distribuito al personale (costi del personale)
- Imposte
- Accantonamenti a riserva (potenziamento)

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.

	2022	2021	2020
Patrimonio complessivo	4.316.772 €	4.025.774 €	4.193.917 €
Indebitamento netto	0,32	0,84	0,94
Indice di copertura delle immobilizzazioni	3,81	3,75	3,28

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	2022			2021			Δ 22/21	2020			Δ 20/21
	F	M	TOT	F	M	TOT		F	M	TOT	
(<30 anni)	4	1	5	5	0	5	- %	3	0	3	+67%
(>30 anni; <50 anni)	24	4	28	29	3	32	-12%	32	5	37	-13%
(>50 anni)	31	1	32	25	4	29	+10%	20	1	21	+38%
Totale	59	6	65	59	7	66	-1%	55	6	61	+8%

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.

	2022			2021			2020		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
% dipendenti con contratto t.i.	93%	100%	94%	86%	86%	86%	96%	100%	97%

Rapporto remunerazione massima e remunerazione minima

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

	2022		2021		2020	
	F	M	F	M	F	M
Rapporto remunerazione massima/minima	1,9	4,9	1,9	2,5	2,2	2,1

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	2022			2021			Δ 22/21	2020			Δ 20/21
	F	M	TOT	F	M	TOT		F	M	TOT	
(<30 anni)	0	0	0	0	0	0	- %	0	0	0	-
(>30 anni; <50 anni)	0	0	0	1	0	1	-100%	1	0	1	-
(>50 anni)	3	0	3	4	0	4	-25%	18	10	28	-86%
Totale	3	0	3	5	0	5	-40%	19	10	29	-83%
Totale ore di impegno annuo	160	0	160	600	0	600	-73%	653	69	722	-17%

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.

	2022			2021			Δ 22/21	2020			Δ 20/21
	F	M	TOT	F	M	TOT		F	M	TOT	
Ore complessive formazione	684	23	707	385	41	426	+66%	742	29	771	- 45%
Ore pro-capite formazione	11,59	3,29	10,71	6,52	5,86	6,45	+66%	13,49	4,83	12,64	-49%

Welfare aziendale

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

	2022			2021			Δ 22/21	2020			Δ 20/21
	F	M	TOT	F	M	TOT		F	M	TOT	
Welfare complessivo	38.154 €	5.861 €	44.015 €	38.066 €	3.492 €	41.558 €	+6%	57.151 €	7.650 €	64.801 €	-36%
Welfare pro-capite	647 €	837 €	667 €	645 €	499 €	630 €	+6%	1.039 €	1.275 €	1.062 €	-41%

Indicatori di capitale relazionale

Utenti dei servizi

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

	2022	2021	2020
Utenti dei servizi	104	113	107

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.

	2022	2021	2020
Accessi ai social	986	846	818
Uscite sui giornali locali	4	3	15

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
Accessi ai social	818	656
Uscite sui giornali locali	15	11

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.

	2022	2021	2020
Ore in banca del tempo e delle competenze	1.230	950	730

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	2021
% variazione del consumo energetico (rispetto all'anno precedente)	+3%	-11%

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

	2022	2021
% variazione del consumo pro-capite di acqua (rispetto all'anno precedente)	+7%	+ 18%

La dinamica del capitale spirituale

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

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

Nell'ambito di una visione prospettica, attenta alle criticità evolutive in corso, particolare importanza rivestono i problemi economici, di tenuta del sistema sanitario e di "stima sociale", che rischiano di rallentare (o addirittura fermare) l'evoluzione dell'intero sistema del welfare nel quale è inserita anche la Fondazione.

Il COVID-19, infatti, ha avuto e continua ad avere un impatto molto rilevante nella società e nella gestione di Enti che si occupano della fragilità: chiusure, riorganizzazioni, necessità di personale aggiuntivo e diversamente formato in particolare sui temi della sicurezza, grandi necessità di DPI e prodotti di sanificazione, nuove attrezzature, riduzioni drastiche delle risorse a disposizione. L'impostazione delle politiche di sviluppo futuro della Fondazione costituisce pertanto l'occasione per tracciare sinteticamente alcune linee di riflessione al fine di inquadrare con un orizzonte di ampio respiro alcune indicazioni strategiche e di analisi sulla sostenibilità dei servizi erogati dall'intero comparto rispetto alle condizioni economiche, valoriali, sociali, di disponibilità della risorsa umana che oggi consentono poche sicurezze e molte sfide.

Il significato etico ineludibile della nostra azione programmatica e di cura.

Per considerare nel modo opportuno ogni ipotesi di programmazione strategica e di azione concreta di un'Ente assistenziale come la Fondazione bisogna affrontare primariamente il nodo del ruolo e del significato che devono avere nella rete dello stato sociale (welfare) i Centri di Servizio per la persona fragile e di come, gli stessi, si debbano porre in un rapporto significativo per la vita delle persone in essi residenti, dei loro familiari, della Comunità di riferimento e degli stakeholders in genere. Infatti, l'imperativo etico di rispettare la vita in tutte le sue forme – *proprio di una visione cristiana della persona ma anche di un umanitarismo di qualità come quello espresso dalle migliori Amministrazioni locali* - impone di garantire un trattamento rispettoso della dignità e della libertà, di valorizzazione della persona e di difesa dei diritti di chi, perché più fragile, non può e non deve essere lasciato solo. Tre paiono i nodi organizzativi fondamentali:

1. **Creare condizioni di vita residenziale che alimentino il benessere e creino spazi di innovazione anche nella cura alle persone fragili:** la professionalizzazione della cura non manchi ma, ancora prima, non venga mai meno la cura delle relazioni, l'amorevolezza, la gentilezza, il rispetto e la fiducia.
2. **Rispondere ai bisogni del territorio e alle esigenze di realizzazione delle persone con deficit neuro-cognitivi e fisici.**

2.1. *Lo sviluppo di servizi innovativi nel Servizio domiciliare in convenzione con ISAC (Istituzione per i Ser-*

vizi Al Cittadino del Comune di San Martino Buon Albergo).

2.2. *Una residenzialità innovativa per adulti con disabilità acquisite e bisognosi di cura.* Tale progettualità consentirà una differenziazione ulteriore dei servizi e delle competenze acquisibili dal gruppo di lavoro oltre a rendere la Fondazione unica rispetto alle realtà della zona, perché centro di servizi alla persona multiforme e completo per il supporto della fragilità fisica e cognitiva: dagli anziani non autosufficienti, ai ragazzi diversamente abili, agli adulti con disabilità acquisita, prospettive entro le quali si potranno sviluppare percorsi sperimentali per processi di cura innovativi.

2.3. *Il progetto "La Casa delle Possibilità"* consentirà uno spazio di co-working tra professionisti del territorio, specializzate ed esperte in trattamento e prevenzione delle patologie o delle fatiche nascenti in età evolutiva e adolescenziale. Oltre a ciò, il progetto consentirà un approccio continuativo, professionale ed organico ad una serie di iniziative di co-progettazione e co-gestione che verranno sviluppate sul territorio con la pubblica amministrazione, le associazioni sportive, le scuole, le parrocchie e l'associazionismo in generale

Per raggiungere tali risultati risultano fondamentali gli accordi di studio e ricerca sottoscritti, anche grazie ad ADOA, con il Dipartimento di Ingegneria per la medicina di innovazione e con il Dipartimento per la Diagnostica e la Sanità Pubblica dell'Università degli Studi di Verona. Quest'ultimo - in particolare - per la gestione del dolore con realtà virtuale in contesti di comunità. Oltre che con altri quattro Dipartimenti dell'Università degli Studi di Verona

3. **Garantire trasparenza e collaborazione ai servizi sociali del territorio:** l'eticità delle scelte e dei processi di erogazione dei servizi, anche grazie all'implementazione del percorso di redazione del bilancio etico-sociale sul modello dell'"Ethical social report - Adoa", consentirà di valutare scientificamente l'impatto sociale dei servizi offerti dalla Fondazione e di come la struttura organizzativa possa esprimere nel proprio operato una componente fortemente etica e di attenzione alla persona in particolare con riferimento ai nuovi servizi offerti alla cittadinanza grazie ai progetti della Casa delle Possibilità (età evolutiva e supporto genitoriale) in relazione con il più ampio progetto provinciale del #Villaggio delle Possibilità.

Strumenti per l'invio di feedback

Per qualsiasi osservazione o richiesta di approfondimento, il lettore può contattare la Fondazione al seguente indirizzo mail: info@cdrsangiuseppe.org

TABELLA DI RACCORDO

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

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

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

Residenza

San Giuseppe





Bilancio Etico Sociale 2021-2022



Residenza

San Giuseppe



Via Radisi, 26

37036 - San Martino Buon Albergo (VR)

Tel. +39 045 990156 - Fax +39 045 992269

mail: info@cdrsangiuseppe.org

www.cdrsangiuseppe.org



UNIVERSITÀ
di VERONA

Dipartimento
di ECONOMIA AZIENDALE