



**PICCOLA  
FRATERNITÀ  
LESSINIA**

# Bilancio Etico Sociale **2025**





UNIVERSITÀ  
di **VERONA**  
Dipartimento  
di **MANAGEMENT**





**PICCOLA  
FRATERNITÀ  
LESSINIA**

# Bilancio Etico Sociale **2025**

## INDICE

|    |                                                     |
|----|-----------------------------------------------------|
| 02 | <b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>                     |
| 03 | <b>PREMESSA METODOLOGICA</b>                        |
| 04 | <b>SEZIONE IDENTITÀ</b>                             |
| 04 | CARTA D'IDENTITÀ                                    |
| 04 | MISSION E VALORI                                    |
| 06 | STORIA                                              |
| 08 | ATTIVITÀ SVOLTA                                     |
| 13 | STRATEGIE E POLITICHE                               |
| 16 | GOVERNANCE ED ORGANIZZAZIONE                        |
| 20 | FATTI RILEVANTI ACCADUTI NELL'ANNO                  |
| 25 | <b>ANALISI DI MATERIALITÀ</b>                       |
| 25 | METODOLOGIA ADOTTATA PER LA MATERIALITÀ             |
| 27 | <b>MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI IMPATTO</b> |
| 27 | MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E DELL'IMPATTO GENERATO     |
| 28 | ANALISI DELL'IMPATTO                                |
| 31 | INDICATORI DI CAPITALE ECONOMICO                    |
| 32 | INDICATORI DI CAPITALE UMANO                        |
| 34 | INDICATORI DI CAPITALE RELAZIONALE                  |
| 36 | INDICATORI DI CAPITALE AMBIENTALE                   |
| 37 | LA DINAMICA DEL CAPITALE SPIRITUALE                 |
| 39 | <b>POLITICHE DI SVILUPPO FUTURO</b>                 |
| 42 | STRUMENTI PER L'INVIO DI FEEDBACK                   |
| 44 | TABELLA DI RACCORDO                                 |



# Lettera agli stakeholder



**Carissimi Amici ed Amiche della Piccola Fraternità Lessinia.**

**Quale occasione più propizia di questa, per giocare con le parole ed evidenziare la ricchezza di valori e di generosità che costantemente caratterizzano il vivere quotidiano della nostra Casa, così cara a noi tutti. *Sei Grande, Piccola!***

Mi è salita spontanea alla mente questa espressione di gioia e di esultanza, pensando a quanto è avvenuto in questi mesi, appena trascorsi, nella configurazione sociale, amministrativa, legale e di valori morali e religiosi preziosissimi. Per obbedire alle leggi dello Stato, la Direzione e tutti i competenti Collaboratrici/ori si sono adoperati per trasformare la Carta di Identità della Piccola in un'immagine più moderna e funzionale al passo con i tempi, più aderente alle richieste delle Leggi italiane e sempre disponibile ad offrire ai/nostri/e cari/e Ospiti e alle loro Famiglie, agli infaticabili Operatori ed operatrici, alla magnifica e numerosa schiera di Volontari/e il servizio più efficiente e affettuoso possibile.

**La Piccola Fraternità Lessinia, infatti, da ON-LUS si è trasformata in FONDAZIONE.**

Un cambiamento che riguarda più l'aspetto burocratico e legislativo, ovviamente. La Piccola Fraternità Lessinia, sia chiaro, rimane con tutto il suo spirito di servizio e di generosa attenzione a tutti coloro che hanno bisogno di una mano amica per sentirsi vivi e importanti.

La Piccola Fraternità Lessinia rimane il **"Tempio dell'amore"** che continua a vivere e a testimoniare quell'amore infinito verso tutti, annunciato e vissuto da Gesù fino alla morte in croce. A questo punto, allora, la domanda nasce spontanea: *"Perché grande la nostra Piccola?"*. Perché in un momento impegnativo e fortemente coinvolgente, che ha richiesto molto tempo alla riflessione, allo studio e a persone competenti in materia legislativa, economica

e sociale, ha saputo dimostrarsi un'istituzione vivace, ricca di risorse impensabili e generose, ha dimostrato un cuore grande che pulsa di vero amore. ***"Sei grande, Piccola!"***.

Commovente e sorprendente è stato constatare che ognuno ha dato veramente il meglio di sé. L'ottimo lavoro svolto non è stato offerto solamente da chi opera quotidianamente all'interno dell'Istituzione, ma anche da professionisti/e e volontari/e i quali, pur non essendo direttamente coinvolti nella vita ordinaria della Piccola Fraternità Lessinia, hanno generosamente regalato competenze, tempo e risorse per un concreto e prezioso aiuto.

***"Sei grande, Piccola!"***, perché non ti sei fermata a *"dormire sugli allori"*, non ti sei accontentata dei bei traguardi raggiunti, non hai preferito proseguire per la vecchia strada intrapresa tanti anni addietro, ma con grande coraggio hai *"gettato il cuore oltre l'ostacolo"*, hai scelto il futuro per i/nostri/e Ospiti, hai optato per il traguardo migliore, nonostante il sentiero si presentasse in salita.

È doveroso, a questo punto, che la Piccola si faccia *"grande"* nella riconoscenza e nell'affettuoso abbraccio verso tutti coloro che con meravigliosa dedizione hanno aiutato la Piccola Fraternità Lessinia a vivere un momento storico importante del suo percorso.

A tutti, grazie di cuore; a tutti, con sincero affetto e simpatia, grazie per ciò che è stato donato e grazie per una presenza così numerosa e inaspettata che ha dimostrato una sincera stima e un autentico amore verso la nostra Piccola Fraternità Lessinia. ***Sei grande, Piccola!***

**Fainelli Don Giorgio   Presidente**

## PREMESSA METODOLOGICA

**Questa edizione del bilancio etico-sociale della Piccola Fraternità Lessinia conferma l'obiettivo di ampliare il dialogo con i diversi stakeholder, mettendo in luce valori, attività, performance ed impatto delle attività svolte nell'esercizio 2025.**

Il bilancio etico-sociale costituisce per la Piccola Fraternità Lessinia uno strumento di comunicazione interna ed esterna finalizzato al rafforzamento della fiducia reciproca. Inoltre, il presente bilancio etico-sociale è un primo 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. 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 Lessinia affonda le proprie radici nel concetto di ecologia inte-

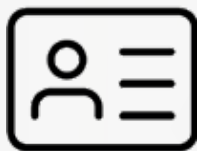
grale, in una prospettiva inclusiva e antropocentrica. Il modello prevede l'apprezzamento degli effetti generati sulle seguenti 5 dimensioni:

- *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 Piccola Fraternità Lessinia ETS

**Forma giuridica:** Fondazione con personalità giuridica

**Configurazione fiscale:** ETS

**Indirizzo sede legale:** Via Don A. Squaranti 20, Bosco Chiesanuova (VR)

**Aree territoriali di operatività:** Lessinia/Valpantena/Provincia di Verona

**Partnership istituzionali ed appartenenza a reti/gruppi:**

ADOA - UNEBA VENETO

**Iscrizione ad albi, accreditamenti, ecc.:**

Registro Unico del Terzo Settore n. 165821; Accreditalento Regionale sia per il Centro Diurno che per la Comunità Alloggio; Certificazione UNI EN ISO 9001:2015; Certificazione UNI ISO 45001:2018; Certificazione Pdg. Pdr 125:2022

## MISSION E VALORI

### 1. LA MISSIONE ISTITUZIONALE (MISSION)

La **Fondazione Piccola Fraternità Lessinia ETS** nasce per farsi espressione corale e strutturata dell'attenzione della comunità locale verso le persone più fragili e indifese, ponendosi in esplicito e costante ideale raccordo con le indicazioni pastorali della Chiesa e della Diocesi veronese.

L'azione dell'ente trova la sua linfa vitale e la sua più profonda ispirazione nella carità cristiana e nel mistero eucaristico. Attraverso la gestione quotidiana dei propri servizi, la Fondazione si adopera attivamente per promuovere il miglioramento della qualità della vita, l'inclusione sociale e il benessere relazionale delle persone in condizione di fragilità e delle loro famiglie, supportando le figure di cura (caregiver) nel delicato compito assistenziale.

In risposta ai bisogni del territorio montano e in stretta sinergia istituzionale — regolata da apposite convenzioni — con l'**Azienda ULSS 9 Scaligera** e con gli enti locali, la Fondazione progetta ed eroga servizi specialistici di assistenza, accoglienza, educazione, riabilitazione e inserimento sociale rivolti a persone con disabilità adulta e a soggetti in stato di vulnerabilità o disagio sociale.

### 2. I PILASTRI VALORIALI (LA CARTA DEI VALORI)

A fondamento del proprio agire quotidiano, la Fondazione pone precisi riferimenti etici e deontologici. Questi principi cardine non rappresentano meri enunciati teorici, ma costituiscono la bussola operativa che orienta la pianificazione dei servizi, le metodologie d'intervento e l'intera azione socio-educativa e assistenziale svolta, in una dinamica di totale condivisione, sia dal personale professionista (composto da educatrici, educatori, operatrici e operatori, infermiere ed infermieri, personale ausiliario) sia dalla componente volontaria.

#### Rispetto

Il rispetto rappresenta l'elemento connotativo e imprescindibile di tutte le relazioni interpersonali che si sviluppano all'interno e attorno alla Fondazione: è una ricerca continua della reciproca accoglienza, del riconoscimento del mutuo servizio e della tutela del valore morale e culturale di ogni persona nella società. Ogni individuo che entra in contatto con la struttura viene accolto e valorizzato prima di tutto in quanto Persona, soggetto unico e irripetibile, portatore di un proprio inalienabile diritto alla

dignità, nonché di un personale bagaglio di valori, aspirazioni e vissuti biografici.

## **Dialogo**

Il dialogo aperto, trasparente e sincero è lo strumento fondamentale per edificare un “ponte” relazionale e un legame autentico con l'altro. All'interno della Fondazione vi è il comune e costante impegno affinché l'esercizio della parola sia sempre indissolubilmente coniugato a un atteggiamento di profonda umiltà, all'ascolto attivo e alla sospensione del giudizio. Questo stile comunicativo assicura che ogni interlocutrice e interlocutore — che si tratti di un ospite, di un familiare o di un membro del personale — possa sentirsi pienamente compresa o compreso, accettata o accettato, e integrata o integrato all'interno del contesto comunitario.

## **Servizio**

Tutto il personale dipendente, volontario e professionista esterno opera in perfetta sinergia, accomunato da un condiviso e autentico spirito di servizio nei confronti delle persone più deboli, fragili e bisognose. All'interno della Fondazione, l'esperienza del servizio si spoglia di qualsiasi dinamica meramente assistenzialistica per trasformarsi in un percorso di crescita personale ed etica. È una via attraverso cui ciascuna persona prende piena consapevolezza delle proprie risorse e capacità, ma anche dei propri limiti e mancanze, stimolando così una sempre maggiore sensibilità, empatia e attenzione verso i bisogni del prossimo.



## **Essere Famiglia**

La Fondazione persegue l'obiettivo di configurarsi come una grande famiglia allargata, animata da profondi sentimenti di fratellanza e solidarietà, e permanentemente fondata sulla comprensione reciproca e sulla valorizzazione delle peculiarità individuali di ciascuna delle sue componenti e di ciascuno dei suoi membri. Questo modello di tipo familiare richiama ogni persona a una responsabilità individuale, etica e non delegabile, che si esprime non soltanto nella cura attenta e affettuosa delle persone accolte, ma anche nella tutela, nel rispetto e nella valorizzazione di tutti i beni mobili e immobili che costituiscono il patrimonio storico e materiale dell'ente.

## **Essere Organizzazione**

La Fondazione è consapevole di essere un'organizzazione complessa, investita di precise e stringenti responsabilità di natura morale, educativa, sociale, legale ed economica nei confronti delle proprie beneficiarie, dei propri beneficiari e della collettività. L'efficienza e l'efficacia gestionale della struttura traggono la propria forza dalla chiara definizione dei ruoli, delle funzioni e delle responsabilità, nonché dal loro rigoroso coordinamento e monitoraggio aziendale. Tale rigore metodologico e l'autonomia operativa dei singoli uffici agiscono sempre in assoluta e fedele coerenza con la condivisione dei valori di fondo dell'ente.

## **Educazione**

Le persone accolte e inserite nei servizi della Fondazione non sono considerate mere passeggere o meri passeggeri di accudimento, vigilanza o assistenza. Muovendo dal fermo principio antropologico che il miglioramento, l'evoluzione e lo sviluppo umano siano mete sempre perseguibili in ogni fase della vita, tutto il personale dipendente, le collaboratrici, i collaboratori e la componente volontaria sono impegnati nella costante ricerca di strategie pedagogiche e ausili innovativi. L'azione è costantemente orientata a potenziare le abilità residue e i talenti di ciascuna e di ciascuno, agendo sul piano delle autonomie personali, delle competenze relazionali e delle abilità occupazionali e artigianali, al fine di promuovere la massima qualità di vita possibile per le persone con disabilità o disagio sociale e per le loro famiglie.

## STORIA

La Piccola Fraternità Lessinia è una Fondazione senza scopo di lucro che, ispirandosi ai principi della carità cristiana, persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale nel campo dell'assistenza sociale e sociosanitaria. L'attività dell'ente è rivolta a persone in condizioni di fragilità, bisogno ed emarginazione, e si realizza grazie alla costante sinergia tra un personale professionale qualificato e un nutrito e vitale gruppo di volontarie e volontari.



### 1. LE ORIGINI E IL RADICAMENTO TERRITORIALE (1987 - 1999)

La storia della Piccola Fraternità Lessinia si sviluppa a partire dal 1987 anno in cui l'allora organizzazione nacque in forma associativa, sul modello di altre Piccole Fraternità già operanti nella Diocesi di Verona. La spinta istitutiva nasce dalla necessità di dare una risposta concreta, strutturata e basata sul volontariato ai bisogni delle persone con disabilità nella Lessinia centrale, un'esigenza fortemente emergente in quel periodo.

Fin dall'inizio viene aperto il **Centro Diurno Educativo Occupazionale**, concepito per accogliere gli ospiti durante le ore diurne. La risposta e il sostegno della comunità locale sono immediati e massicci, con una presenza costante di personale volontario che si affianca stabilmente a operatrici, operatori, educatrici ed educatori nelle diverse attività animative e assistenziali.

L'opera quotidiana dell'allora Associazione insiste da subito su un territorio montano molto vasto e geograficamente complesso, che comprende i Comuni di **Bosco Chiesanuova, Cerro**

**Veronese, Grezzana, Erbezzo, Velo e Roverè Veronese**. Per abbattere le barriere dell'isolamento e garantire l'accessibilità ai servizi, l'ente si dota fin dal principio di un pulmino per il trasporto giornaliero degli ospiti da e per le rispettive abitazioni.

Il percorso di consolidamento formale e istituzionale della Piccola Fraternità Lessinia è segnato da tappe precise:

- L'iscrizione all'**Albo Regionale delle Associazioni di Volontariato**.
- L'ottenimento della qualifica di **ONLUS nel 1998**.
- La proficua collaborazione con la **Caritas**, che dal 1990 al 2000 assegnava all'Associazione gli Obiettori di Coscienza, offrendo a molti giovani un'importante opportunità di crescita e servizio.

Verso la fine degli anni '90, per intercettare i mutamenti sociali del territorio, l'offerta assistenziale viene ampliata attraverso l'attivazione di un laboratorio occupazionale specificamente rivolto a persone con problematiche fisiche, psichiche, alcol-correlate o in stato di grave emarginazione. Questa crescita è costantemente sostenuta e incoraggiata dalla vicinanza e dal contributo economico delle istituzioni locali, delle parrocchie e del tessuto aziendale del territorio.

### 2. LO SVILUPPO STRUTTURALE E LA RISPOSTA ALLA RESIDENZIALITÀ (2000 - 2021)

Con l'aumento delle necessità assistenziali della Lessinia e in concomitanza con i crescenti standard qualitativi richiesti dalla Regione Veneto, l'Assemblea dei soci delibera la costruzione di una nuova sede, moderna e già proiettata verso soluzioni di tipo residenziale.

I lavori di costruzione, avviati nell'anno 2000, si concludono nell'**agosto del 2003**. La nuova struttura permette di accogliere un numero significativamente maggiore di utenti, rispondendo in modo tempestivo alle impellenti richieste delle famiglie: la capienza del Centro Diurno sale a un totale di **30 posti**. Contestualmente, vengono poste le fondamenta strutturali per la futura **Comunità Alloggio**, la cui apertura ufficiale avviene nel **2017** con l'autorizzazione all'accoglienza di **10 ospiti**.

La capacità dell'organizzazione di riorganizzarsi di fronte alle emergenze si manifesta pienamente nel 2021. A seguito dell'insorgenza di nuovi bisogni sociali causati dall'epidemia da Covid-19, viene avviato un gruppo appartamento a bassa soglia di assistenza da 6 posti letto, adiacente ai locali della comunità alloggio e dedicato a persone con disabilità adulta. Sempre nel corso del 2021, cogliendo una strategica opportunità di sviluppo patrimoniale e strutturale, l'Assemblea dei soci decreta l'acquisto di una casa singola con un ampio giardino adiacente alla sede, operazione concretizzatasi nel mese di luglio.

### 3. INNOVAZIONE, EFFICIENTAMENTO E QUALITÀ (2024)

Nel 2024 la Piccola Fraternità Lessinia dà il via a un profondo intervento di ristrutturazione e riqualificazione della sede principale. Pur non essendo un edificio datato, l'immobile necessitava di un adeguamento ai più moderni requisiti antisismici e di un radicale efficientamento energetico. Grazie all'accesso ai contributi statali del "Superbonus 110%", è stato possibile eseguire il rinforzo strutturale dell'intero stabile e un completo ammodernamento tecnologico, che ha compreso:

- La revisione totale della centrale termica con l'introduzione di impianti a **geotermia e solare termico**.
- L'installazione di un nuovo impianto **fotovoltaico con sistema di accumulo energetico**.
- L'implementazione di un sistema di **domotica avanzata**, che permette la gestione e il monitoraggio da remoto di tutti gli impianti.

Parallelamente allo sviluppo strutturale, la Piccola Fraternità Lessinia ha da sempre investito nel controllo mirato e costante dei propri processi interni ed esterni, a garanzia della trasparenza e della tutela dei beneficiari. Questo percorso di miglioramento continuo è scandito dall'ottenimento di importanti certificazioni:

- **Certificazione Qualità (ISO 9001) 2012**  
Ottenimento della prima certificazione per la qualità dei processi e servizi UNI EN ISO 9001, grazie al supporto di consulenti esterni a titolo di volontariato.



- **Sicurezza e Salute sul Lavoro (ISO 45001) 2018**  
Ottenimento della prima certificazione per la Sicurezza e Salute sul Lavoro UNI ISO 45001 (evoluzione della precedente OHSAS 18001, oggi classificata come UNI EN ISO 45001).
- **Certificazione Parità di Genere 2024**  
Conseguimento della certificazione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), un importante riconoscimento che attesta l'impegno concreto dell'ente nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e valorizzante.

### 4. LA RIFORMA DEL TERZO SETTORE E LA NUOVA CONFIGURAZIONE GIURIDICA (2026)

L'introduzione della Riforma del Terzo Settore ha reso necessaria la transizione giuridica dell'ente entro il termine del 31 marzo 2026, data stabilita per il superamento definitivo della qualifica di ONLUS.

La Fondazione ha affrontato questo delicato passaggio attraverso un approfondito percorso di studio e progettazione svolto in stretta sinergia con le altre Piccole Fraternità di Verona, con il supporto di **ADOA (Associazione Diocesana Opere Assistenziali)** e della Facoltà di Economia dell'**Università di Verona**. Questo lavoro corale ha permesso di individuare la nuova veste giuridica più idonea a garantire la continuità dei servizi e a tutelare l'immenso patrimonio umano ed economico costruito negli anni.

Il percorso ha portato alla stesura del nuovo Statuto, all'interno del quale sono stati pienamente richiamati i valori fondanti della Piccola Fraternità.

Nel gennaio del 2026 l'Assemblea dei soci ha approvato formalmente la trasformazione, un iter conclusosi positivamente il 27 aprile 2026 con la definitiva iscrizione al **RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore)**.

## ATTIVITÀ SVOLTA

I servizi erogati dalla Piccola Fraternità Lessinia costituiscono un insieme organico di azioni e prestazioni progettate in piena coerenza con le finalità statutarie dell'ente.

Ogni intervento si fonda su precisi riferimenti etici, valoriali, relazionali ed educativi, orientati alla valorizzazione della persona e alla promozione della sua autonomia.

Il nostro modello operativo si basa su una cooperazione sinergica: all'elevata competenza tecnica del personale professionale e dipendente si affianca stabilmente l'opera preziosa delle volontarie e dei volontari, che scelgono di donare tempo, competenze e calore umano a supporto degli ospiti e delle loro famiglie.

### AREA 1: INTERVENTI SOCIO-EDUCATIVI, RIABILITATIVI E OCCUPAZIONALI

Quest'area comprende le attività nucleari dell'organizzazione, volte al mantenimento e al potenziamento delle abilità residue della persona, stimolando l'inclusione attraverso il fare.

#### 1.1 Il Laboratorio Occupazionale

Il laboratorio rappresenta uno spazio dinamico finalizzato al potenziamento delle capacità

relazionali, cognitive e operative degli utenti. Attraverso percorsi strutturati, ciascun partecipante ha l'opportunità di sviluppare e mantenere la manualità, la capacità di concentrazione, il rispetto dei tempi e la gestione delle sequenze lavorative, apprendendo l'utilizzo corretto di strumenti e materiali. Le attività si articolano in diverse filiere lavorative, differenziate per obiettivi e abilità:

- **Artigianato e falegnameria:** realizzazione di manufatti in legno e produzione di panchine e tavoli destinati all'arredo urbano del territorio.
- **Creatività e oggettistica:** ideazione e confezionamento di bomboniere ed oggettistica per le ricorrenze.
- **Conto terzi e filiera corta:** attività di assemblaggio per ditte esterne partner e cura, pulizia e confezionamento di lumini di cera.
- **Cura del contesto e della natura:** manutenzione e pulizia quotidiana degli ambienti interni, affiancata da laboratori di giardinaggio e cura delle aree verdi.

#### 1.2 LABORATORI SPECIALISTICI CON PROFESSIONISTI ESTERNI

In stretta coerenza con i Piani Educativi Individualizzati (PEI), la Piccola Fraternità programma e finanzia laboratori condotti da terapisti



ed esperti esterni. Queste attività utilizzano mediatori artistici, corporei e relazionali per stimolare il recupero e il consolidamento delle abilità psico-fisiche:

- **Espressione corporea e artistica:** percorsi di teatro, danza ed arte-terapia per stimolare la comunicazione emotiva.
- **Attività motorie e naturali:** sessioni in piscina e progetti di pet therapy, volti al benessere psicomotorio e alla stimolazione sensoriale.

### 1.3 Servizio di Fisioterapia Individuale

A integrazione dei percorsi educativi, la Fondazione mette a disposizione, con cadenza settimanale, la figura di un fisioterapista professionista direttamente presso la struttura. Su richiesta e in base alle necessità individuali degli ospiti, vengono attivati percorsi mirati di prevenzione, riabilitazione e cura, finalizzati al mantenimento del benessere fisico e posturale.

### 1.4 Attività Quotidiane per il Benessere Integrale

La quotidianità all'interno dei servizi è arricchita da una pluralità di laboratori interni volti a stimolare la socializzazione, l'espressione di sé e l'equilibrio psicofisico. Tra questi si annoverano:

- **Attività cognitive e ricreative** (lettura guidata, pittura, giochi da tavolo).
- **Benessere corporeo e cura di sé** (sport, risveglio muscolare, sessioni di make-up).
- **Espressione musicale** (canto, karaoke e musicoterapia).
- **Dimensione spirituale:** momenti dedicati all'espressione della propria fede, come la preghiera del mattino e la celebrazione della Santa Messa settimanale.
- **Soggiorno estivo ed uscite sul territorio,** tappe fondamentali per il potenziamento delle autonomie personali in contesti di vacanza e spensieratezza.

## AREA 2: SERVIZI DI SUPPORTO ALLA PERSONA E LOGISTICA

La qualità della vita all'interno delle nostre strutture passa attraverso l'eccellenza e la sicurezza dei servizi alberghieri, logistici e socio-sanitari di supporto.

### 2.1 Servizio di Trasporto Protetto

Per superare i limiti geografici del territorio

montano e garantire l'accessibilità ai servizi, la Fondazione assicura il trasporto giornaliero degli ospiti dalle loro abitazioni alla struttura e viceversa. Il servizio è coordinato dal personale dipendente in stretta collaborazione con il personale volontario. Per garantire i massimi standard di sicurezza, affidabilità e comfort, la flotta aziendale (composta da mezzi adeguatamente attrezzati) viene sottoposta a un rigido piano di controlli preventivi e manutenzioni costanti.



### 2.2 Servizio Mensa e Autocontrollo Igienico-Sanitario

La ristorazione rappresenta un momento centrale della giornata, sia sotto il profilo nutrizionale che relazionale. I pasti vengono preparati quotidianamente all'interno della cucina della struttura da un gruppo di volontari e volontarie adeguatamente formati. Al personale dipendente è affidata la somministrazione e l'assistenza diretta agli ospiti durante il pasto. Al fine di garantire un apporto bilanciato e idoneo alle esigenze degli ospiti, il menù è stato validato da un biologo nutrizionista. Sono inoltre previste diete personalizzate e menù alternativi per gli ospiti con allergie, intolleranze alimentari o specifiche esigenze cliniche. L'intero piano alimentare, comprensivo delle tabelle dietetiche e delle relative variazioni, è ufficialmente approvato e certificato dall'ULSS territoriale competente. La sicurezza alimentare è rigorosamente garantita dalla supervisione della Responsabile del Servizio Mensa, attraverso l'applicazione del piano di autocontrollo HACCP (ai sensi del



D.Lgs. 193/01), che monitora costantemente le fasi di approvvigionamento, preparazione, distribuzione e sanificazione.

### **2.3 Assistenza Infermieristica Professionale**

Nell'organico della Piccola Fraternità Lessinia è inserita una figura infermieristica per alcune ore nella giornata principalmente il mattino. La sua presenza rappresenta un valore aggiunto di fondamentale importanza sotto il profilo della tutela sanitaria, garantendo il monitoraggio continuo delle condizioni psicofisiche degli ospiti attraverso il monitoraggio dei parametri, la gestione delle terapie farmacologiche e il raccordo con i medici di medicina generale, con un focus mirato a supporto degli ospiti della Comunità Alloggio.

## **AREA 3: SOCIALITÀ, APERTURA AL TERRITORIO E INCLUSIONE GIUSTIZIA**

La PFL non è un luogo chiuso, ma un nodo vitale all'interno della rete sociale della Lessinia e della provincia di Verona.

### **3.1 Turismo Sociale e Condivisione: Gite, Uscite e Pellegrinaggi**

L'organizzazione di uscite didattiche, gite culturali e pellegrinaggi rappresenta uno strumento elettivo per promuovere l'inclusione sociale. Queste iniziative permettono agli ospiti, alle loro famiglie, ai volontari e volontarie e a tutto

il personale dipendente di condividere contesti di socialità allargata al di fuori della routine quotidiana. L'impatto sociale di tali momenti risiede nella creazione di una rete relazionale solida e accogliente, capace di contrastare efficacemente il senso di isolamento familiare.

### **3.2 Giustizia Riparativa: Lavori di Pubblica Utilità e Messa alla Prova**

In un'ottica di piena restituzione sociale e cittadinanza attiva, la Piccola Fraternità Lessinia collabora attivamente con le istituzioni giudiziarie attraverso una convenzione stipulata con il Tribunale di Verona. L'ente accoglie stabilmente:

- Persone ammesse ai Lavori di Pubblica Utilità (LPU) (es. violazioni del Codice della Strada).
- Soggetti inseriti nei percorsi di Messa alla Prova (MAP) per reati di minore entità.
- In accordo con l'UEPE (Ufficio di Esecuzione Penale Esterna), persone in stato di detenzione alternativa per esperienze di volontariato.

I candidati vengono integrati nelle attività logistiche, manutentive o occupazionali dell'ente. Questa sinergia genera un duplice impatto generativo: supporta le attività della Fondazione e offre alle persone inserite un percorso autentico di riflessione, riscatto e reinserimento sociale.

## AREA 4: INCLUSIONE, CITTADINANZA ATTIVA E RICAMBIO GENERAZIONALE

Quest'area racchiude tutte le progettualità finalizzate a costruire ponti solidi con le nuove generazioni. Attraverso la collaborazione con le agenzie educative del territorio, la Fondazione si propone come incubatore di cittadinanza attiva, promuovendo il ricambio generazionale del volontariato e offrendo ai/alle giovani spazi di crescita, riscatto e orientamento valoriale.

### 4.1 Alleanze Educative: Collaborazione e Animazione con le Scuole

La Piccola Fraternità Lessinia crede fermamente nel valore della contaminazione culturale. Per questo motivo, l'ente progetta e realizza percorsi di sensibilizzazione in stretta sinergia con gli istituti scolastici del territorio. Questi interventi si articolano in due direzioni:

- Incontri di testimonianza e laboratori integrati: operatori, operatrici, volontari, volontarie e gli stessi ospiti della Fraternità entrano nelle scuole per raccontare la disabilità al di fuori degli stereotipi, abbattendo le barriere del pregiudizio attraverso il dialogo e la condivisione di attività espressive o manuali.
- Accoglienza delle classi in struttura: le porte della nostra sede si aprono agli studenti per giornate di condivisione e co-progettazione, trasformando l'incontro con la fragilità in un'esperienza formativa sul campo, capace di arricchire il bagaglio civico ed emotivo dei ragazzi.

### 4.2 Orientamento al Futuro: Percorsi di Tirocinio e PCTO

La fondazione rappresenta un polo accreditato e un punto di riferimento per l'orientamento professionale dei giovani. Collaboriamo stabilmente con Scuole Secondarie di Secondo Grado, Centri di Formazione Professionale (CFP) e Università per l'attivazione di:

- Tirocini curriculari e professionalizzanti: dedicati a studenti dell'area socio-psico-pedagogica, sanitaria e assistenziale, che desiderano declinare sul campo le competenze teoriche acquisite, affiancati dai nostri professionisti.
- Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO - ex Alternanza Scuola-Lavoro): percorsi flessibili progettati per avvicinare gli studenti delle scuole superiori alla realtà del Terzo Settore, stimolando la scoperta del valore sociale ed etico del lavoro di cura.

### 4.3 Esperienze Estive per Adolescenti: Il Progetto "Voglia di Dare"

Durante i mesi estivi, la Piccola Fraternità Lessinia promuove e coordina iniziative dedicate specificamente alla fascia adolescenziale, tra cui il progetto "Voglia di Dare". Questa progettualità offre ai ragazzi del territorio l'opportunità di vivere il tempo delle vacanze in modo generativo, inserendosi spontaneamente e affiancando l'équipe nelle attività diurne, nei laboratori occupazionali, nelle uscite e nei momenti ricreativi. "Voglia di Dare" si rivela uno strumento formidabile per contrastare l'isolamento giovanile e la povertà educativa, offrendo agli adolescenti un contesto protetto e stimolante in cui sperimentare il senso di responsabilità, l'altruismo e la bellezza del dono gratuito.



### 4.4 Giustizia Riparativa Minorile e Percorsi Alternativi alla Sospensione

In un'ottica di forte responsabilità sociale verso il disagio giovanile e le fragilità evolutive, la Fondazione collabora con le scuole del territorio per l'attivazione di percorsi riparativi alternativi alla sospensione scolastica.



Di fronte a episodi di infrazione disciplinare o reati minori, i ragazzi non vengono allontanati dal contesto educativo, ma vengono accolti nella nostra struttura per un periodo prestabilito.

Inseriti all'interno delle attività logistiche, di riordino, di giardinaggio o nei laboratori artigianali a fianco dei nostri ospiti, i giovani hanno l'opportunità di:

- Svolgere mansioni di concreta utilità per la comunità;
- Riflettere sul valore del rispetto delle regole e del prossimo attraverso la relazione interpersonale;
- Trasformare un momento di crisi sanzionatoria in un'esperienza profondamente educativa, basata sulla cura dell'altro e sul riscatto personale.

## AREA 5: GOVERNANCE, QUALITÀ E SVILUPPO PROFESSIONALE

Dietro ogni azione assistenziale vi è un motore organizzativo basato sul monitoraggio continuo, sulla trasparenza e sulla crescita delle competenze.

### 5.1 Formazione Continua e Sicurezza

La qualità del servizio è direttamente proporzionale alla preparazione di chi lo opera. La Fondazione pianifica annualmente un programma formativo multidimensionale rivolto a dipendenti, collaboratori e volontari:

- Allineamento etico-valoriale: percorsi formativi per mantenere vivi i principi ispiratori, spirituali e culturali della Piccola Fraternità.
- Adempimenti normativi e sicurezza: corsi obbligatori in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., inclusi i moduli specifici di Primo Soccorso e Prevenzione Antincendio.
- Igiene degli alimenti: percorsi di aggiornamento continuo in materia di protocolli HACCP per tutto il personale operante nella filiera della cucina.

### 5.2 Monitoraggio Organizzativo: Le Riunioni d'Equipe

La natura multiprofessionale del servizio richiede un coordinamento costante. Con cadenza mensile vengono convocate le riunioni d'equipe, momenti istituzionali dedicati alla pianificazione delle attività, alla verifica dei PEI, all'analisi delle criticità emergenti e all'elaborazione condivisa di azioni di miglioramento. Questo strumento di governance garantisce l'omogeneità degli interventi terapeutico-educativi e favorisce un clima di lavoro collaborativo e trasparente.



## STRATEGIE E POLITICHE

### LA GOVERNANCE DELLA QUALITÀ NEL TERZO SETTORE: IL VALORE DELLA "PRODUZIONE" SOCIALE

Un elemento cardine della visione strategica della Piccola Fraternità Lessinia è l'implementazione e il consolidamento di un Sistema di Gestione Integrato "Qualità, Sicurezza, Ambiente e Inclusione", un percorso strutturato avviato con determinazione nel 2012 e consolidatosi pienamente a partire dal 2019, capace di andare ben oltre la doverosa conformità al D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza), introducendo una cultura proattiva della prevenzione del rischio, a tutela sia del personale dipendente sia degli ospiti accolti. L'introduzione di questa metodologia risponde alla necessità di governare un sistema organizzativo complesso, le cui dinamiche operative sfuggono alle logiche e ai parametri standard di un'azienda orientata alla produzione di beni tangibili o di servizi commerciali di mercato.

Ad oggi, questi due pilastri uniscono l'efficienza dei protocolli sociosanitari richiesti da ULSS e Regione Veneto con la mission profondamente umana e cristiana dell'ente.

Valutare e misurare l'efficacia di ciò che la Piccola Fraternità Lessinia "produce" — inteso come benessere biopsicosociale per le persone accolte, sollievo per i caregiver familiari e valore relazionale per l'intero territorio della Lessinia centrale — costituisce una sfida metodologica complessa, non traducibile in meri indicatori finanziari o quantitativi. Tuttavia, la rilevazione sistematica di questo valore immateriale è un presupposto irrinunciabile per:

- Identificare con precisione gli obiettivi di benessere a breve e medio termine;
- Intercettare tempestivamente i bisogni emergenti e i mutamenti del quadro sociale del territorio;
- Pianificare ed attuare azioni di miglioramento continuo basate sull'evidenza e non sull'estemporaneità.

Per questa ragione, l'organizzazione si è dotata di metodologie scientifiche e rigorose per il monitoraggio e il controllo di tutte le fasi del proprio "processo produttivo della cura", ga-

rantendo che la dimensione etica e valoriale si coniughi perfettamente con l'efficienza gestionale.



### L'INTERCONNESSIONE ORGANIZZATIVA E LA GESTIONE DEI PROCESSI

La struttura organizzativa dell'ente, formalizzata nel proprio organigramma, riflette un modello a rete in cui aree apparentemente differenti (assistenziale, sanitaria, educativa, logistica, amministrativa e del volontariato) operano in perfetta sinergia. Questa interconnessione è progettata per superare la logica dei "compartimenti stagni" e garantire che ogni processo sia funzionale a un unico macro-obiettivo: l'erogazione di un servizio personalizzato, attento ed empatico, capace di rispondere in modo flessibile alle istanze degli ospiti e delle loro famiglie.

L'intera macchina operativa si muove seguendo un flusso logico-strategico che mette a sistema risorse umane, strutturali ed economiche, dove l'output di un settore (es. la logistica dei trasporti o la formazione del personale volontario) diventa l'input strategico di quello successivo per l'innalzamento complessivo dei livelli di servizio.

## PIANIFICAZIONE OPERATIVA E CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Il punto di partenza di ogni azione risiede in una programmazione minuziosa e individualizzata. La Piccola Fraternità Lessinia rifiuta un approccio assistenzialistico standardizzato, ponendo al centro l'unicità di ciascun individuo attraverso due strumenti principali:

- **I Piani Personalizzati (PP / PEI):** Per ogni ospite inserito all'interno del Centro Diurno o accolto nella Comunità Alloggio o in appartamento protetto viene redatto, aggiornato e verificato periodicamente un Piano Personalizzato. Questo strumento documentale e progettuale traccia gli obiettivi educativi, riabilitativi e occupazionali specifici, calibrati sulle abilità residuo-potenziali e sui desideri della persona, definendo le attività quotidiane e i mediatori professionali più idonei.
- **La Programmazione Clinico-Sanitaria:** Accanto alla dimensione educativa, la gestione degli aspetti medico-sanitari costituisce un pilastro strategico, con un focus di massima allerta per la Comunità Alloggio. Gli ospiti di quest'area presentano spesso quadri complessi che necessitano di un monitoraggio costante e altamente specializzato delle proprie condizioni psicofisiche. L'ente risponde a questa esigenza strutturando un'équipe sanitaria integrata (composta da personale infermieristico, assistenziale e in stretto raccordo con i medici di medicina generale e gli specialisti della rete territoriale), incaricata di programmare, supervisionare e verificare i protocolli farmacologici, riabilitativi e di prevenzione della salute.

## SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO E SOSTENIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA

Una strategia solida non può prescindere dalla valorizzazione delle risorse interne e dalla stabilità economica dell'ente:

- **Rilevazione e Pianificazione del Fabbisogno Formativo:** Le competenze del personale dipendente (educatori, educatrici, OSS, coordinatori) e la sensibilità del corpo volontario sono il vero patrimonio della Fondazione. Il Sistema Qualità prevede un monitoraggio continuo delle necessità formative, incrociando le esigenze espresse dall'équipe,



l'evoluzione delle normative vigenti (es. D.Lgs. 81/08 sulla sicurezza, aggiornamenti HACCP per la filiera mensa) e le nuove metodologie assistenziali nel campo della disabilità e del disagio. Da questa analisi scaturisce il Piano di Formazione Annuale, inteso come strumento per elevare la qualità delle prestazioni e mantenere vivi i riferimenti etici e spirituali dell'organizzazione.

- **Pianificazione Economico-Finanziaria:** La sostenibilità e la lungimiranza economica sono la garanzia fondamentale di continuità del servizio nel tempo. Le politiche di bilancio della Fondazione mirano a individuare con precisione il fabbisogno finanziario a breve e medio termine. Questo consente di ottimizzare la gestione della liquidità per far fronte alle spese correnti di gestione (dal trasporto protetto alla mensa) e, simultaneamente, di pianificare gli investimenti patrimoniali e strutturali necessari allo sviluppo futuro dell'ente (come l'acquisto di nuovi immobili o gli interventi di efficientamento tecnologico), garantendo una solida e trasparente copertura finanziaria.

## IL CICLO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO E GLI STRUMENTI DI VERIFICA (PDCA)

L'efficacia delle strategie adottate è garantita da un rigoroso sistema di controllo basato sul ciclo PDCA (**Plan-Do-Check-Act**). La Fondazione non si limita a pianificare ed erogare, ma valuta sistematicamente l'impatto e la conformità di

ogni sua azione attraverso un duplice livello di verifica:

- **Audit Interni e Check-list:** Periodicamente, personale qualificato interno conduce attività di audit e compila check-list standardizzate per verificare la corretta applicazione delle procedure operative, la sicurezza degli ambienti e il livello di conformità dei protocolli assistenziali ed igienici.
- **Audit Esterni e Certificazioni di Terza Parte:** La trasparenza e l'oggettività del controllo sono assicurate dal rapporto stabile con un Ente di Certificazione esterno accreditato. Gli audit di sorveglianza e rinnovo convalidano la conformità dell'ente agli standard internazionali di riferimento: **UNI EN ISO 9001** per i sistemi di gestione della qualità, **UNI EN ISO 45001** per i sistemi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e, di recente adozione, la norma **UNI/PdR 125:2022** per la parità di genere.
- **Il Riesame della Direzione:** Tutti i dati raccolti attraverso i monitoraggi, gli audit, i verbali delle riunioni d'equipe e gli indicatori di performance (KPI) vengono convogliati nel periodico Riesame della Direzione. In questa sede istituzionale, la Direzione e gli organi di governance analizzano l'andamento globale dell'ente, validano i flussi di attività e, qualora emergano scostamenti o criticità, decretano tempestivamente le azioni correttive e preventive necessarie.

Questo approccio scientifico alla programmazione, all'attuazione, al monitoraggio e alla successiva verifica ha permesso alla Piccola Fraternità Lessinia di consolidare elevatissimi standard organizzativi.

L'efficacia di tali politiche trasforma la gestione ordinaria dei processi in una leva formidabile per perseguire il fine ultimo dell'ente: il miglioramento costante della qualità della vita e della dignità degli ospiti.

## LO STATO ATTUALE DELLE CERTIFICAZIONI

L'efficacia e la validità del nostro sistema integrato sono attestate dai seguenti certificati in corso di validità:

### SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001

- Certificato n.: B18217-R2

- Data prima emissione: 29/06/2012
- Emissione corrente: 19/06/2024
- Scadenza triennio: 24/06/2027

### SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA UNI EN ISO 45001

- Certificato n.: A25118-R2
- Data prima emissione: 21/12/2018
- Emissione corrente: 19/06/2024
- Scadenza triennio: 19/12/2027

### • CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE UNI/PdR 125:2022

- Certificato n.: A25118-R1
- Data prima emissione: 31/07/2024
- Emissione corrente: 31/07/2024
- Scadenza triennio: 30/07/2027



## LE PROSPETTIVE FUTURE: VERSO IL SISTEMA INTEGRATO "QUALITÀ, SICUREZZA E AMBIENTE"

In perfetta coerenza con gli interventi di efficientamento ecologico e geotermico realizzati sulla sede nel 2024, la Fondazione ha ufficialmente avviato lo studio e l'analisi dei requisiti della norma UNI EN ISO 14001:2015 (Sistemi di Gestione Ambientale).

L'obiettivo strategico del Consiglio è l'introduzione sistematica di procedure volte a monitorare, controllare e ridurre l'impatto ambientale della struttura (gestione dei rifiuti, consumi energetici, emissioni). Il superamento dell'audit da parte dell'Organismo di Certificazione permetterà di porre il terzo, fondamentale tassello all'architettura gestionale dell'ente, che si evolverà ufficialmente in un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza sul Lavoro, posizionando la Fondazione come un modello d'avanguardia e di reale sostenibilità nel panorama del Terzo Settore.

## GOVERNANCE ED ORGANIZZAZIONE

La struttura di governance e l'assetto organizzativo della Fondazione Piccola Fraternità Lessinia ETS rispondono a rigorosi criteri di trasparenza, integrazione dei processi e piena valorizzazione del lavoro professionale e volontario, in totale conformità con le disposizioni del Codice del Terzo Settore.



### L'ARCHITETTURA ISTITUZIONALE E L'ALTA DIREZIONE

L'architettura istituzionale dell'ente è strutturata per garantire il perseguimento della mission solidale nel tempo e la corretta gestione del patrimonio vincolato allo scopo, sotto la supervisione degli organi di controllo.

- **Il Consiglio di Amministrazione:** Rappresenta l'organo supremo di indirizzo e gestione strategica della Fondazione. Elegge e definisce le linee guida che la struttura operativa è chiamata ad attuare. In linea con i valori dell'ente, i suoi componenti svolgono il mandato a titolo completamente gratuito.
- **La Direzione (DR):** La funzione di Direzione è posta in capo alla Presidenza, che assicura il costante raccordo tra le decisioni strategiche del Consiglio di Amministrazione e l'intera tecnostruttura dell'ente, garantendo l'unità di indirizzo umano, operativo e cristiano.
- **Organi di Supporto e Controllo Contabili:** La gestione finanziaria e istituzionale è

coadiuvata da una figura di supporto per la gestione contabile e amministrativa e dalla vigilanza dell'Revisore dei Conti, incaricato di verificare la trasparenza, la legittimità e la conformità del bilancio d'esercizio.

### LE FUNZIONI CENTRALI E DI RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

Direttamente collegate alla Direzione operano quattro funzioni strategiche per la gestione amministrativa e il dialogo costante con la comunità:

- **AMS - Amministrazione e Segreteria:** Presidia la gestione contabile, i flussi documentali e gli adempimenti istituzionali, avvalendosi di addetti interni e di consulenti esterni dedicati.
- **ACQ - Acquisti:** Coordinata da un apposito Responsabile d'area, presidia la trasparenza, l'efficienza e l'ottimizzazione economica nella catena di fornitura dell'ente.
- **REE - Rapporti con Enti Esterni:** Cura le relazioni istituzionali e convenzionali con la Regione Veneto, l'Azienda ULSS territoriale, i Comuni e gli enti programmatori della rete del welfare.
- **RFO - Rapporti con Famiglie degli Ospiti:** Gestita in linea diretta, garantisce un canale di ascolto, trasparenza, informazione e co-progettazione costante con i caregiver e i nuclei familiari degli utenti.

### L'ORGANIZZAZIONE OPERATIVA: LE TRE MACRO-AREE FUNZIONALI

Per ottimizzare l'erogazione dei servizi e l'efficacia delle prestazioni, l'organigramma aziendale suddivide le attività operative in tre macro-aree funzionali fortemente interconnesse e coordinate tra loro:

#### Area Servizi Ausiliari (ASA)

*Rappresenta l'infrastruttura logistica e alberghiera della Fondazione. Sovrintende alla sicurezza dei contesti e al comfort quotidiano degli ospiti, articolandosi in:*



- **Logistica e Trasporti:** Servizio fondamentale per garantire l'accessibilità degli utenti e l'inclusione territoriale all'interno del contesto geografico e montano della Lessinia.
  - **Servizio Mensa:** Presidia la preparazione giornaliera dei pasti, la corretta applicazione dei protocolli igienico-sanitari e la gestione delle relative scorte.
  - **GEA - Gestione Automezzi:** Assicura il monitoraggio costante, la manutenzione, le coperture assicurative e la conformità della flotta di pulmini protetti dell'ente.
  - **MAM - Manutenzione Ambienti e Strutture:** Si occupa del perfetto stato manutentivo, della pulizia della sede e dell'ottimizzazione dei moderni impianti tecnologici ed energetici della struttura (geotermia, fotovoltaico, domotica).
  - **LAB - Laboratorio Occupazionale:** Impegna gli ospiti in lavorazioni artigianali, espressive, creative e di assemblaggio o confezionamento conto terzi, sotto la supervisione di personale educativo e assistenziale.
  - **CA - Comunità Alloggio:** Servizio residenziale ad alta protezione, presidiato stabilmente da infermieri professionali, operatori ed educatori per rispondere ai bisogni di accoglienza h24 e continuità assistenziale.
  - **AS - Area Spiritualità:** Cura la dimensione etica, valoriale, di animazione religiosa e di fede dell'ente, in stretta coerenza con l'ispirazione cristiana della Fondazione.
  - **ART - Attività Extra Lavorative per Inserimento e Rapporto con il Territorio:** Gestisce l'apertura all'esterno della Fondazione, occupandosi dell'accoglienza di tirocini formativi, dei percorsi di giustizia riparativa, dei progetti giovani ("Voglia di Dare") e dell'integrazione con il tessuto sociale locale.
- ASU - Area Servizio Utenti**
- È il cuore pulsante delle attività assistenziali, educative, riabilitative e occupazionali della Fondazione, coordinata da un apposito Responsabile d'area. Comprende:*
- **CEOD - Comunità Educativo Occupazionale Diurno:** Centro diurno all'interno del



### SGQS - Servizio Gestione della Qualità e Sicurezza

*Rappresenta la terza area funzionale dell'ente, deputata al controllo dei sistemi di gestione e alla tutela della salute nei luoghi di lavoro. Opera in modalità trasversale per garantire che gli standard operativi di tutte le altre aree siano conformi alle normative e alle certificazioni internazionali:*

- Standard di Qualità: Presidia il rispetto delle procedure e delle istruzioni operative aziendali volte al miglioramento continuo del servizio offerto agli ospiti e alle famiglie.
- Salute e Sicurezza sul Lavoro: Coordina i protocolli di prevenzione e protezione (in sinergia con il servizio SPP), gestendo i piani di evacuazione, le nomine degli addetti alle emergenze e la sorveglianza sanitaria.

- Politiche di Parità e Inclusione: Monitora l'applicazione delle linee guida relative alla parità di genere all'interno dell'organizzazione e dei processi di gestione del personale.

### Sicurezza dei Dati e Conformità GDPR

*Un pilastro fondamentale della responsabilità istituzionale della Fondazione riguarda la tutela della privacy e la gestione dei dati sensibili (sanitari ed educativi) dei nostri ospiti e collaboratori, in totale conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR).*

*Il Titolare del Trattamento è individuato nella Presidenza della Fondazione. Per garantire l'applicazione rigorosa delle misure di sicurezza informatiche, organizzative e procedurali, la Presidenza opera in sinergia con una task force interna ed esterna composta da:*

- La figura di supporto per la gestione contabile e amministrativa;
- Il Medico Competente (per i profili sanitari e le cartelle cliniche);
- Il Responsabile del Servizio Informatico, incaricato di proteggere l'infrastruttura digitale dell'ente da minacce cyber e garantire l'integrità dei backup dei dati.





## FATTI RILEVANTI ACCADUTI NELL'ANNO

Il 2025 rimarrà impresso nella storia della Piccola Fraternità Lessinia come l'anno della "casa ritrovata" e del consolidamento di un'identità che, pur rinnovandosi nelle forme giuridiche, resta saldamente ancorata ai valori del fondatore, Mons. Scarsini.

È stato un anno scandito da cantieri che si chiudono, traguardi prestigiosi e una spinta costante verso l'integrazione sociale e l'efficienza ecologica.



### LA SEDE: TECNOLOGIA, SICUREZZA E IL CALORE DI UNA NUOVA ACCOGLIENZA

Il 2025 ha segnato il compimento di una sfida ambiziosa iniziata nell'aprile del 2024: trasformare la nostra storica sede in un luogo che parlasse il linguaggio del futuro, senza perdere l'anima della nostra missione. Non abbiamo vissuto un semplice restyling estetico, ma una riqualificazione profonda e strutturale, pensata per garantire ai nostri ospiti una "casa" che fosse, allo stesso tempo, un'eccellenza tecnologica e un porto sicuro.

### L'IMPEGNO VERSO L'AMBIENTE: EFFICIENZA ED ETICA ENERGETICA

Abitare la Lessinia significa rispettarne la natura. Per questo, la scelta dei materiali e degli impianti è stata guidata da una forte responsabilità ecologica, trasformando la sede in un modello di sostenibilità:

- **Autonomia Energetica:** L'installazione di un potente impianto fotovoltaico abbinato a un moderno **sistema di accumulo con batterie** ci permette oggi di autoprodurre gran parte dell'energia necessaria, riducendo drasticamente l'impatto ambientale.
- **Geotermia e Solare Termico:** Sfruttando il calore della terra e del sole, abbiamo creato un sistema di riscaldamento e produzione di acqua calda che garantisce un comfort termico costante, essenziale per il benessere dei nostri ospiti residenti e diurni.
- **Isolamento e Luce:** Il rifacimento del **cap-potto esterno**, la sostituzione integrale degli infissi e delle tapparelle, uniti al passaggio totale all'illuminazione a LED, hanno eliminato ogni dispersione, creando ambienti luminosi e salubri che migliorano sensibilmente la qualità della vita quotidiana.

### LA PRIORITÀ ASSOLUTA: UNA STRUTTURA ANTISISMICA E SICURA

Saper accogliere significa, prima di tutto, proteggere. Gli interventi di riqualificazione antisismica sono stati massicci e invisibili, ma fondamentali per la tranquillità di famiglie e operatori:

- abbiamo proceduto al **rinforzo dei nodi strutturali** e alla messa in sicurezza delle pareti di tamponamento contro il rischio di ribaltamento;
- un'attenzione particolare è stata data alla sicurezza interna con interventi **anti-sfondellamento dei soffitti**, garantendo l'incolumità in ogni angolo dell'edificio.





### IL "TRASLOCO DEL CUORE": UNA COMUNITÀ IN CAMMINO

**Il 26 maggio 2025 resterà una data indimenticabile.** È stato il giorno del rientro trionfale del Centro Diurno, della Comunità Alloggio e del Laboratorio Occupazionale. Sebbene la tecnologia della sede sia moderna, il motore del trasloco è stato l'antico e instancabile valore del volontariato.

Più che uno spostamento di mobili, è stato un atto collettivo di amore: decine di volontari hanno donato ore preziose per pulire, montare arredi, ripristinare attrezzature e rendere ogni stanza subito pronta per il sorriso degli ospiti. Questo sforzo corale ha dimostrato che la Piccola Fraternità non è fatta di mura, ma di persone che si prendono cura di uno spazio comune.

### 15 GIUGNO 2025: UN'INAUGURAZIONE CHE UNISCE IL TERRITORIO

Il culmine di questo percorso è stata l'inaugurazione ufficiale. La festa non è stata solo una celebrazione della fine dei lavori, ma un potente segnale di unità territoriale. La presenza di un parterre così vasto ha testimoniato la solidità della nostra rete:

- **Le Istituzioni:** La presenza del Vescovo Mons. Domenico, dei Sindaci dei comuni limitrofi, degli assessori e delle Forze dell'Ordine ha ribadito il valore civile della nostra opera.
- **La Rete Socio-Sanitaria:** Il coinvolgimento attivo dei rappresentanti dell'ULSS 9 Scaligera e dei servizi sociali territoriali ha

sottolineato la qualità dei nostri standard assistenziali.

- **La Grande Famiglia del Terzo Settore:** È stato emozionante condividere il taglio del nastro con gli amici di ADOA, delle altre Piccole Fraternità di Verona, dell'US Corbiolo e della Pro Loco.

Come riportato con enfasi dal quotidiano L'Arena, l'evento ha sancito il legame indissolubile tra la Fraternità e la Lessinia. Inaugurare la sede non ha significato solo "aprire una porta", ma confermare che questa casa appartiene a tutta la comunità, un luogo dove la fragilità viene accolta con le migliori tecnologie e il calore più profondo.

### LO SPIRITO DEL GIUBILEO: PELLEGRINAGGI E INCONTRI

Il 2025, Anno Santo, ha offerto occasioni uniche di crescita spirituale. A gennaio, un gruppo di ospiti e volontari ha partecipato al **Pellegrinaggio a Roma** in occasione delle giornate dedicate al mondo della disabilità, vivendo l'emozione della Porta Santa.

A livello locale, abbiamo promosso il percorso di ricongiungimento tra le varie Piccole Fraternità della provincia, culminato il **5 maggio 2025 nell'evento "Semi di Speranza"** presso la Chiesa Giubilare di Porto di Legnago. Sotto la guida del Vescovo Mons. Domenico, abbiamo riscoperto il senso profondo del "fare rete", superando le difficoltà ereditate dal periodo della pandemia per fortificare il nostro comune concetto di fratellanza.

## INCLUSIONE E TERRITORIO: COLLABORAZIONI CHE LASCIANO IL SEGNO

Per la Piccola Fraternità, l'inclusione non è un concetto astratto, ma una pratica quotidiana che si nutre di incontri. Nel 2025 abbiamo lavorato intensamente per abbattere i muri invisibili del pregiudizio, trasformando il territorio della Lessinia in un laboratorio a cielo aperto di cittadinanza attiva.

## CULTURA E GENERAZIONI: IL TEATRO COME PONTE



La collaborazione con i bambini della **classe quinta della scuola primaria di Roverè Veronese** ha dato vita a un progetto di teatro sociale che è andato ben oltre la semplice recitazione. Gli incontri settimanali per le prove non sono stati solo momenti di lavoro, ma occasioni di scambio puro. I bambini hanno portato la loro energia e spontaneità, mentre i nostri ospiti hanno offerto la loro saggezza e una prospettiva diversa sul mondo. Vedere piccoli studenti e adulti con disabilità condividere il palco, aiutarsi a ricordare le battute e ridere degli errori ha creato un "ponte" generazionale prezioso. Questo percorso ha insegnato ai bambini l'empatia e la naturalezza della diversità, mentre ha restituito ai nostri ospiti un ruolo da protagonisti attivi all'interno della comunità educante.

## MONTAGNA PER TUTTI: OLTRE LE VETTE CON LA JOËLETTE

Il legame tra la Piccola Fraternità e le nostre montagne si è fatto ancora più stretto grazie alla sinergia con il **CAI di Bosco Chiesanuova**. L'acquisto condiviso della **Joëlette** — una speciale carrozzina fuoristrada monoruota — ha rappresentato una vera svolta tecnologica e umana. Grazie a questo strumento e alla forza

fisica dei volontari del CAI e della Fraternità, abbiamo reso "scalabili" sentieri che prima erano preclusi a chi non può camminare autonomamente. Le uscite tra i pascoli e i boschi della Lessinia non sono state semplici passeggiate, ma conquiste collettive. Il vento sul viso, il profumo del pino mugo e la vista dalle vette sono diventati un patrimonio accessibile a tutti, trasformando la fatica della salita in una profonda esperienza di libertà condivisa.

## SOLIDARIETÀ E FESTE: IL CUORE GRANDE DI SANTA VIOLA

La nostra presenza alla festa **"InSuperAbile"**, nell'ambito della prestigiosa Festa Grande Santa Viola, ha confermato quanto la Piccola Fraternità sia radicata nel tessuto sociale locale. Essere scelti come ente beneficiario del contributo derivante dalla lotteria non è stato solo un aiuto economico fondamentale per le nostre attività, ma un attestato di stima che ci ha commossi. Durante la serata conclusiva, la consegna del ricavato ha sancito un patto di fiducia tra la comunità della Lessinia e la nostra associazione. Questa partecipazione ci permette di finanziare progetti che migliorano la qualità della vita dei nostri ospiti, sentendo il calore di un intero territorio che ci sostiene.

## AMBIENTE: OSPITI COME CUSTODI DELLA TERRA

Con il progetto **"Plastic Free"**, abbiamo voluto ribaltare il paradigma dell'assistenza: i nostri ospiti non sono solo destinatari di cure, ma "donatori" di cura verso l'ambiente. Il laboratorio occupazionale si è trasformato in un'officina ecologica.

Gli ospiti hanno progettato e realizzato manualmente **bidoni in legno per la raccolta differenziata**, curandone ogni detta-



glio, dalla levigatura alla cartellonistica per le zone bonificate. Questo progetto ha promosso una nuova cultura del recupero e del rispetto, rendendo gli ospiti orgogliosi di contribuire concretamente alla bellezza e alla pulizia delle loro montagne.

## UN VALORE CHE CRESCE

Queste collaborazioni dimostrano che quando il territorio si apre alla disabilità, non è solo la persona con fragilità a trarne beneficio, ma è l'intera comunità a diventare più ricca, consapevole e umana.

## RICONOSCIMENTI E FUTURO: VERSO LA FONDAZIONE ETS

Il valore del nostro operato è stato riconosciuto pubblicamente il 18 dicembre 2025 con il conferimento del **Premio Pantheon**, un prestigioso attestato alle eccellenze del Terzo Settore veronese, che premia oltre 35 anni di impegno costante per la dignità e l'autonomia.

Tuttavia, il 2025 è stato anche un anno di impegno amministrativo cruciale. Per adeguarci alla riforma del Terzo Settore, abbiamo intrapreso un cammino di trasformazione giuridica. Questo percorso, condiviso con le altre Piccole Fraternità, ha portato all'individuazione della **Fondazione** come forma più idonea a tutelare il nostro patrimonio umano e materiale. Un momento fondamentale di questo passaggio è stata la cena dei volontari in autunno, occasione di confronto e informazione per preparare i soci al cambiamento, culminato poi nell'approvazione del nuovo statuto nel gennaio 2026.

## VITA DI FRATERNITÀ: MOMENTI DI SVAGO E CONDIVISIONE

Il 2025 non è stato solo un anno di adempimenti e strutture, ma soprattutto un tempo vissuto intensamente attraverso momenti di svago e di apertura verso l'esterno, essenziali per alimentare il benessere dei nostri ospiti e rinsaldare il legame con il territorio. Abbiamo cercato bellezza e rigenerazione nel contatto con la natura, lasciandoci cullare dai paesaggi del **Lago di Como**, sfidando i nostri limiti nei percorsi del **Bosco Park** e celebrando l'energia della **Festa dello Sport ad Erbezzo**.

Queste esperienze outdoor si sono alternate a momenti di profonda convivialità domestica e tradizionale. Se l'estate è stata scandita dal

profumo della **grigliata dedicata agli ospiti residenti** – un rito che trasforma la nostra sede in una vera casa in festa – l'autunno ci ha visti protagonisti alla **Fiera del Riso di Isola della Scala**. Qui, tra un assaggio del caratteristico "risotto al tastasal" e un sorriso condiviso, abbiamo ritrovato il senso di appartenenza a una famiglia più grande, incontrandoci e confrontandoci con le altre **Piccole Fraternità di Verona**.



La nostra dimensione comunitaria si è espressa anche attraverso la solidarietà attiva e la spiritualità. Dalla partecipazione alla **Colletta Alimentare**, segno di un cuore attento ai bisogni del prossimo, fino alla partecipazione alla **mostra dei presepi**, dove la creatività dei nostri ospiti ha trovato voce. Il culmine simbolico di questo percorso è stata la tradizionale **Santa Messa in Duomo** per le festività natalizie, organizzata dall'ULSS 9 Scaligera: un momento di raccoglimento che ci ha fatti sentire parte integrante del tessuto sociale e sanitario della nostra città.

## VERSO IL FUTURO: LE RADICI DEI PROSSIMI ANNI

In conclusione, il 2025 ha rappresentato una pietra miliare nel nostro cammino: l'anno in cui abbiamo gettato le basi per i prossimi anni. Oggi possiamo contare su una **sede solida e moderna** e su una **veste giuridica tutelata**, strumenti indispensabili per proteggere la nostra missione. Ma, al di là delle mura e delle norme, resta l'orgoglio di un **cuore che continua a battere per l'inclusione**.





## METODOLOGIA ADOTTATA PER LA MATERIALITÀ

L'attività di Piccola Fraternità Lessinia 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, la Piccola Fraternità Lessinia si assicura di rendere conto degli aspetti davvero importanti della propria attività, quelli il cui impatto (positivo o negativo) – in termini di capitale economico, umano, relazionale, ambientale e/o spirituale – è rilevante

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

1. *Individuazione dei temi di rendicontazione, mediante un brainstorming a cui hanno partecipato tutti gli enti aderenti al progetto bilanci sociali ADOA, suddivisi per omogeneità di attività (Piccola Fraternità Lessinia ha dunque lavorato con gli altri enti dell'area Disabilità)*
2. *Erogazione di un questionario online, mediante il quale i temi individuati sono stati sottoposti al vaglio di componenti della governance di Piccola Fraternità Lessinia 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:*
3. *Sintesi dei dati emersi dai questionari e riorganizzazione dei temi materiali, con il supporto del gruppo di lavoro del Dipartimento di Management dell'Università di Verona, al fine di rendere più chiara e accessibile ai lettori l'analisi di materialità*

| Stakeholder                                       | Numero risposte ricevute |
|---------------------------------------------------|--------------------------|
| Utente/Cliente                                    | 1                        |
| Lavoratore                                        | 14                       |
| Fornitore                                         | 2                        |
| Finanziatore                                      | 2                        |
| Familiare degli utenti/Ads                        | 3                        |
| Componente CdA                                    | 9                        |
| Rappresentante di ente pubblico                   | 8                        |
| Rappresentante di ente ecclesiastico              | 1                        |
| Consulente                                        | 6                        |
| Volontario                                        | 14                       |
| Direttore                                         | 1                        |
| Legale rappresentante                             | 2                        |
| Rappresentante di ente partner, ass. di categoria | 4                        |
| <b>Totale</b>                                     | <b>67</b>                |

In sede di predisposizione della presente edizione del bilancio etico-sociale, l'analisi di materialità è stata rianalizzata dal gruppo di lavoro della Piccola Fraternità Lessinia, con l'assistenza del gruppo di lavoro DIMA, al fine di validarne l'attualità e l'efficacia in termini di comunicazione.

**In sede di predisposizione della presente edizione del bilancio etico-sociale, l'analisi di materialità è stata rianalizzata dal gruppo di lavoro della Piccola Fraternità Lessinia, con l'assistenza del gruppo di lavoro DIMA, al fine di validarne l'attualità e l'efficacia in termini di comunicazione.**

1. Attenzione al lavoratore/lavoratrice come persona e come professionista
2. Realizzazione di servizi di qualità, innovativi e centrati sul benessere dell'ospite
3. Tutela e promozione della persona vulnerabile
4. Processi di governo fedeli al carisma originario, partecipativi e responsabili
5. Costruzione di relazioni generative con persone, comunità ed enti del territorio
6. Applicazione di un modello organizzativo che garantisce una gestione corretta e responsabile
7. Equilibrio economico, finanziario e patrimoniale
8. Uso responsabile delle risorse ambientali

**Pur essendo stati considerati tutti importanti, quelli che sono risultati più significativi nella fase di ascolto aperta agli stakeholder sono stati, nell'ordine:**

- 3. Tutela e promozione della persona vulnerabile*
- 6. Applicazione di un modello organizzativo che garantisce una gestione corretta e responsabile*
- 2. Realizzazione di servizi di qualità, innovativi e centrati sul benessere dell'ospite*

Da questa valutazione emerge come gli stakeholder della Piccola Fraternità considerino il modello organizzativo in evoluzione come facilitatore della concretizzazione della mission della stessa, rivolta alle persone vulnerabili, attraverso la realizzazione di servizi di qualità e coerenti con i bisogni rilevati

Questa analisi di materialità è stata, quindi, usata – unitamente alla mappa dell'impatto – per vagliare gli indicatori più idonei a descrivere l'impatto della Piccola Fraternità Lessinia 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 Piccola Fraternità di Porto di Legnago nonché il tipo di impatto su di essi generato dall'attività dell'ente.



## ANALISI DELL'IMPATTO

Come scritto nella premessa metodologia, l'impatto definisce il cambiamento generato dall'attività di Piccola Fraternità Lessinia sui diversi soggetti con i quali essa è in relazione diretta o indiretta; in altri termini, è l'espressione tangibile della capacità di Piccola Fraternità Lessinia

di concretizzare il proprio carisma e raggiungere la propria mission generando un effetto positivo sulle condizioni di persone, comunità e territori.

Nello schema seguente, si riporta una sintesi dei principali impatti generati dalla Piccola Fraternità, organizzato secondo il modello a cinque dimensioni sopra descritto:



Di seguito, per ogni stakeholder, viene proposta, in modo sintetico, la descrizione dell'impatto generato sotto i diversi profili del modello di analisi. In altri termini, per ogni categoria di soggetti in relazione con Piccola Fraternità Lessinia, viene descritto l'effetto prodotto dall'attività sociale e di servizio svolta.

### Utenti

|  |                                                                                                                     |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Entrate derivanti dalle attività occupazionali promosse e relativo contributo all'autonomia                         |
|  | Accesso a percorsi di cura professionali a prezzi agevolati                                                         |
|  | Aumento dell'autonomia e delle capacità professionali grazie a percorsi occupazionali accompagnati e personalizzati |
|  | Creazione di occasioni di socialità e relazione attraverso attività riabilitative, occupazionali e ludiche          |
|  | Corretta gestione degli ambienti all'interno di chiare indicazioni normative sul tema ambientale                    |
|  | Cura della dimensione spirituale attraverso organizzazione di momenti condivisi di preghiera                        |

### Lavoratori/Lavoratrici

|  |                                                                                                           |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Remunerazione del lavoro svolto equa e corretta rispetto al CCNL                                          |
|  | Aumento delle competenze professionali attraverso attività formative                                      |
|  | Creazione di soft skills connesse alle attività di cura svolte in equipe                                  |
|  | Contributo all'equilibrio di vita personale attraverso costante attenzione alla conciliazione vita-lavoro |
|  | Aumento delle capacità relazionali attraverso lo svolgimento delle attività di cura                       |
|  | Creazione di relazioni con altri soggetti all'interno di progetti condivisi                               |



|  |                                                                                                                      |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Sviluppo di sensibilità specifica verso l'aspetto ambientale nella cura degli ambienti e nell'erogazione dei servizi |
|  | Attenzione alla sfera religiosa attraverso iniziative condivise di riflessione sul carisma                           |

## Fornitori/Consulenti

|  |                                                                                                                                                                |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Remunerazione regolare dei servizi svolti o delle forniture erogate                                                                                            |
|  | Contribuzione alla conoscenza dei bisogni delle strutture che si occupano di assistenza alla fragilità ed elaborazione condivisa di soluzioni ad esse adeguate |
|  | Costruzione di relazioni di qualità e sensibilizzazione ai temi della fragilità                                                                                |
|  | Scelta preferenziale verso prodotti a basso impatto ambientale ove possibile                                                                                   |

## Finanziatori/Finanziatrici

|  |                                                                                |
|--|--------------------------------------------------------------------------------|
|  | Corretto utilizzo delle risorse messe a disposizione per le finalità dell'ente |
|--|--------------------------------------------------------------------------------|

## Familiari degli utenti/Ads

|  |                                                                                                                                |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Compartecipazione al costo dei servizi erogati                                                                                 |
|  | Aumento delle competenze nell'ambito della cura della fragilità attraverso percorsi condivisi di assistenza                    |
|  | Creazione di un clima relazionale positivo verso la struttura e le altre famiglie grazie anche ad esperienze ludiche condivise |
|  | Attenzione alla sfera religiosa attraverso iniziative condivise di riflessione sul carisma                                     |

## CdA/Governance

|  |                                                                                                                                |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Collaborazione gratuita nell'organizzazione nella strutturazione delle strategie dell'ente                                     |
|  | Aumento delle competenze nell'ambito della cura della fragilità attraverso percorsi condivisi di assistenza                    |
|  | Creazione di un clima relazionale positivo verso la struttura e le altre famiglie grazie anche ad esperienze ludiche condivise |
|  | Attenzione alla sfera religiosa attraverso iniziative condivise di riflessione sul carisma                                     |

## Enti pubblici

|  |                                                                                                                                                          |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Corretto utilizzo delle risorse ricevute per accordi o convenzioni                                                                                       |
|  | Risparmi grazie alle attività di cura di spazi comuni gestiti in un'ottica di volontariato                                                               |
|  | Sviluppo di competenze e soft skills riguardanti gli ambiti della cura attraverso l'attuazione di progettualità condivise                                |
|  | Inserimento sociale di persone fragili o marginalizzate e contribuzione alla creazione di relazioni consolidate all'interno dei territori di riferimento |
|  | Contribuzione fattiva alla cura e al miglioramento di spazi comuni                                                                                       |
|  | Costante attenzione al tema ambientale nell'erogazione dei servizi in convenzione                                                                        |

## Ente ecclesiastico di riferimento

|  |                                                                                                                                                                                                   |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Risparmi derivanti da attività di volontariato svolte dall'ente (es: ceri)                                                                                                                        |
|  | Creazione di relazioni diffuse grazie alla cooperazione in attività di volontariato (es: presepe)                                                                                                 |
|  | Ampliamento dell'attività pastorale mediante la collaborazione nella cura della sfera spirituale delle persone coinvolte nell'opera anche attraverso iniziative concrete co-organizzate (presepe) |

## Volontari/Volontarie

|  |                                                                                                                                     |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Collaborazione gratuita nello sviluppo delle attività di volontariato dell'ente                                                     |
|  | Sviluppo di competenze e soft skills riguardanti gli ambiti della cura attraverso l'attuazione di attività di volontariato proposte |
|  | Creazione di nuove relazioni consolidate grazie alle attività di volontariato organizzate dall'ente                                 |
|  | Opportunità virtuosa di impegnarsi per la propria comunità                                                                          |
|  | Formazione e sensibilizzazione verso l'aspetto ambientale dei servizi erogati                                                       |
|  | Attenzione alla sfera religiosa attraverso iniziative condivise di riflessione sul carisma                                          |

## Partner/Associazioni di categoria

|  |                                                                                        |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Risparmi e vantaggi economici derivanti da percorsi di collaborazione                  |
|  | Creazione di relazioni consolidate e scambi virtuosi all'interno di attività condivise |

## Comunità di riferimento

|  |                                                                                                                               |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Corretto utilizzo delle risorse gratuite provenienti dalle attività di coinvolgimento e di volontariato                       |
|  | Contributo alla tessitura di relazioni sociali consolidate con iniziative di volontariato diffuse, tirocini e stimolo al dono |
|  | Impatto positivo di una corretta gestione dei rifiuti prodotti                                                                |
|  | Attenzione alla sfera religiosa attraverso iniziative condivise di riflessione sul carisma                                    |

## TABELLA RIASSUNTIVA DEGLI INDICATORI PER TEMA MATERIALE DI RIFERIMENTO

La seguente tabella raccorda l'analisi dei temi materiali con gli indicatori di impatto; va ricordato che non tutte le dimensioni dell'attività possono essere misurate, per cui alcuni temi materiali trovano esplicitazione anche (e talvolta soprattutto) nell'analisi qualitativa svolta nelle pagine precedenti:

| Temi materiali precedenti edizioni                                                                  | Temi materiali rielaborati                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Attenzione al lavoratore/lavoratrice come persona e come professionista</b>                      | Dipendenti per fascia di età e genere                                               |
|                                                                                                     | Dipendenti con contratto a tempo indeterminato                                      |
|                                                                                                     | Rapporto remunerazione massima e remunerazione minima                               |
|                                                                                                     | Tasso di turnover complessivo                                                       |
|                                                                                                     | Formazione erogata al personale dipendente e volontario                             |
|                                                                                                     | Welfare aziendale e premi retributivi                                               |
|                                                                                                     | Descrizione della dinamica del capitale spirituale                                  |
| <b>Realizzazione di servizi di qualità, innovativi e centrati sul benessere dell'ospite</b>         | Qualità percepita dei servizi                                                       |
|                                                                                                     | Ore di servizio extrastandard                                                       |
|                                                                                                     | Esito delle procedure di gestione reclami                                           |
| <b>Tutela e promozione della persona vulnerabile</b>                                                | Utenti dei servizi                                                                  |
|                                                                                                     | Servizi extra-standard                                                              |
|                                                                                                     | Capacità di risposta alla domanda di servizi del territorio                         |
|                                                                                                     | Descrizione della dinamica del capitale spirituale                                  |
| <b>Processi di governo fedeli al carisma originario, partecipativi e responsabili</b>               | <i>Il tema materiale è verificabile nella descrizione delle strategie dell'ente</i> |
| <b>Costruzione di relazioni generative con persone, comunità ed enti del territorio</b>             | Personale volontario per fascia di età e genere ed ore di impegno                   |
|                                                                                                     | Attività verso la comunità                                                          |
|                                                                                                     | Descrizione della dinamica del capitale spirituale                                  |
| <b>Applicazione di un modello organizzativo che garantisce una gestione corretta e responsabile</b> | <i>Il tema materiale è verificabile nella descrizione delle strategie dell'ente</i> |
| <b>Equilibrio economico, finanziario e patrimoniale</b>                                             | Ripartizione del valore aggiunto generato                                           |
|                                                                                                     | Indicatori relativi alla situazione patrimoniale                                    |
| <b>Uso responsabile delle risorse ambientali</b>                                                    | Variazione del consumo energetico                                                   |
|                                                                                                     | Autoproduzione di energia rinnovabile                                               |
|                                                                                                     | Variazione del consumo di carburante                                                |
|                                                                                                     | Variazione del consumo di acqua pro-capite                                          |
|                                                                                                     | Politica di gestione dei rifiuti                                                    |



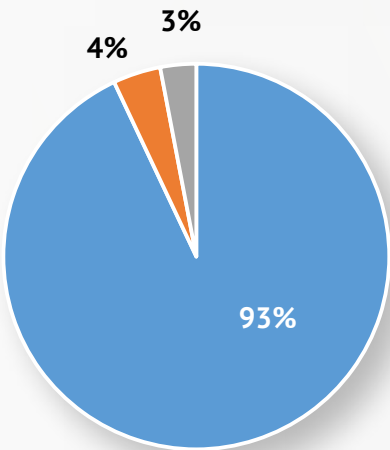
INDICATORI DI CAPITALE ECONOMICO

RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GENERATO

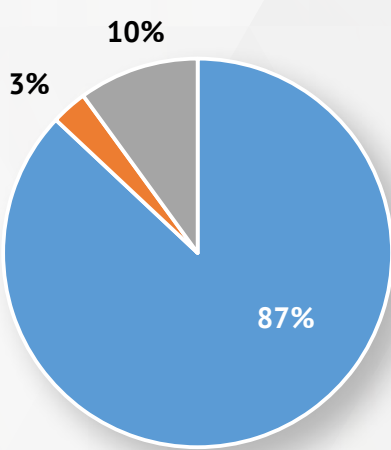
L'indicatore permette di apprezzare la dinamica di creazione e distribuzione del valore economico, con particolare riferimento alla destinazione di valore al personale ed alla collettività.

L'indicatore esprime, quindi, l'impatto in termini di diffusione di valore economico.

Distribuzione del valore aggiunto 2025



Distribuzione del valore aggiunto 2024



- Distribuzione al personale
- Autopotenziamento
- Distribuzione alla pubblica amministrazione (imposte)

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.

|                                            | 2025        | 2024        |
|--------------------------------------------|-------------|-------------|
| Patrimonio complessivo                     | 2.488.302 € | 2.402.155 € |
| Indebitamento netto                        | 1,19        | 1,17        |
| Indice di copertura delle immobilizzazioni | 1,72        | 1,92        |

La Piccola Fraternità Lessinia presenta una struttura patrimoniale solida ed equilibrata, con un'adeguata copertura degli investimenti.



## INDICATORI DI CAPITALE UMANO

### DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ E GENERE

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

|                      | 2025 |   |     | 2024 |   |     |
|----------------------|------|---|-----|------|---|-----|
| FASCIA DI ETÀ        | F    | M | TOT | F    | M | TOT |
| (<30 anni)           | 2    | - | 2   | 5    | - | 5   |
| (>30 anni; <50 anni) | 8    | 3 | 11  | 7    | 2 | 9   |
| (>50 anni)           | 12   | 1 | 13  | 8    | 1 | 9   |
| Totale               | 22   | 4 | 26  | 20   | 3 | 23  |

### 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.

|                                 | 2025 |     |     | 2024 |      |     |
|---------------------------------|------|-----|-----|------|------|-----|
|                                 | F    | M   | TOT | F    | M    | TOT |
| % dipendenti con contratto t.i. | 95%  | 75% | 92% | 75%  | 100% | 78% |

### RAPPORTO REMUNERAZIONE MASSIMA E REMUNERAZIONE MINIMA

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

|                                       | 2025 |      | 2024 |      |
|---------------------------------------|------|------|------|------|
|                                       | F    | M    | F    | M    |
| Rapporto remunerazione massima/minima | 1,23 | 2,31 | 1,21 | 2,11 |

### TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO

Questo indicatore rappresenta la capacità della Fondazione di mantenere un rapporto solido con i propri collaboratori e di essere attrattiva verso nuove professionalità interessate a condividere la mission sociale dell'Ente.

|                                    | 2025 | 2024 |
|------------------------------------|------|------|
| Nuovi assunti                      | 5    | 9    |
| Cessazioni del rapporto lavorativo | 2    | 7    |
| Turnover complessivo               | 0,3  | 0,7  |

## DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ E GENERE

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

|                             | 2025  |       |        | 2024  |       |        |
|-----------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| Fascia di età               | F     | M     | TOT    | F     | M     | TOT    |
| (<30 anni)                  | 2     | -     | 2      | 2     | -     | 2      |
| (>30 anni; <50 anni)        | 3     | 3     | 6      | 4     | 5     | 9      |
| (>50 anni)                  | 49    | 85    | 134    | 51    | 87    | 138    |
| Totale                      | 54    | 88    | 142    | 57    | 92    | 149    |
| Totale ore di impegno annuo | 6.347 | 8.140 | 14.488 | 4.658 | 7.600 | 12.258 |

*Le attività che maggiormente impegnano il personale volontario sono quelle legate al trasporto degli ospiti, al servizio durante il soggiorno estivo al mare, pulizia della casa, cucina, accompagnamento alle visite mediche, laboratorio occupazionale ed altre attività quotidiane.*

*Si sottolinea, infine, come un'attenzione particolare della Piccola Fraternità sia attualmente rivolta al ricambio generazione dei volontari e delle volontarie, alla luce del fatto che la maggior parte di essi hanno un'età superiore ai 50 anni.*

## FORMAZIONE EROGATA AL PERSONALE DIPENDENTE E VOLONTARIO

Gli indicatori misurano la capacità della Fondazione di promuovere il capitale umano del personale dipendente e volontario mediante percorsi di formazione.

|                                                                      | 2025 | 2024  |
|----------------------------------------------------------------------|------|-------|
| Numero complessivo ore di formazione erogate al personale dipendente | 486  | 1.212 |
| Numero procapite ore di formazione erogate al personale dipendente   | 19   | 53    |
| Numero complessivo ore di formazione erogate al personale volontario | 173  | 0     |
| Numero procapite ore di formazione erogate al personale volontario   | 1,22 | 0     |

*Le ore di formazione riportate nella tabella riguardano sia quella obbligatoria prevista dalla normativa di riferimento, sia quella che facoltativamente la Piccola Fraternità ha deciso di mettere a disposizione del proprio personale.*

## WELFARE AZIENDALE E PREMI RETRIBUTIVI

Gli indicatori seguenti descrivono le forme di attenzione e di condivisione del valore economico generato con i collaboratori che contribuiscono con il loro impegno a garantire condizioni di sostenibilità integrale alla Fondazione.

|                     | 2025     | 2024     |
|---------------------|----------|----------|
| Welfare complessivo | 28.567 € | 28.365 € |
| Welfare pro-capite  | 1.099 €  | 1.233 €  |



## INDICATORI DI CAPITALE RELAZIONALE

### UTENTI DEI SERVIZI

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

|                    | 2025 | 2024 |
|--------------------|------|------|
| Utenti dei servizi | 34   | 35   |

### QUALITÀ PERCEPITA DEI SERVIZI

La qualità viene rilevata mediante un questionario dove viene richiesto di esprimere un punteggio calcolato su una scala da 0 (completamente insoddisfatto) a 10 (completamente soddisfatto).

|                                 | 2025 | 2024 |
|---------------------------------|------|------|
| Ospiti e famiglie CEOD          | 9,24 | 9,01 |
| Ospiti e famiglie Casa Alloggio | 9,55 | 9,14 |
| Personale Volontario            | 9,10 | 9,11 |
| Personale Dipendente            | 8,58 | 8    |

*La qualità dei servizi offerti viene costantemente monitorata attraverso questionari di gradimento e di valutazione dei servizi rivolti a tutti gli ospiti, personale dipendente e volontario in relazione al servizio reso. Inoltre, ogni anno vengono effettuati, da parte di persone terze, degli audit di controllo di tutti i processi che riguardano la Piccola Fraternità Lessinia.*

## ESITO DELLE PROCEDURE DI 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.

|                                                                 | 2025 | 2024 |
|-----------------------------------------------------------------|------|------|
| Numero di reclami presentati dagli utenti/famiglie degli utenti | 0    | 0    |
| Incidenza reclami (su totale utenti)                            | 0%   | 0%   |

## SERVIZI EXTRA-STANDARD

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

|                                                        | 2025 | 2024 |
|--------------------------------------------------------|------|------|
| ore di servizio (RU) extra-standard erogate            | 194  | 202  |
| ore di servizio (RU) extra-standard erogate pro-capite | 5,71 | 5,77 |

Per convenzione con l'ULSS territoriale, il Centro Diurno (CD – CEOD) è convenzionato per 227 giorni durante l'anno. Possiamo pertanto immaginare le difficoltà che si trovano ad affrontare alcune famiglie nel gestire il proprio ragazzo durante i periodi di chiusura. A tal proposito la Piccola Fraternità Lessinia ha sempre ritenuto essenziale andare incontro alle esigenze delle famiglie e degli ospiti, mantenendo aperto il servizio per il maggior numero possibile di giorni nell'anno. Fanno eccezione i giorni festivi, i sabati e la prima settimana di gennaio dedicata agli incontri di verifica e di progettazione delle attività e dei progetti personalizzati (PP) di tutti gli ospiti. Nell'anno in esame è stato possibile offrire un servizio ulteriore a quanto convenzionato per n. 7 giorni (56 ORE) di apertura del Centro Diurno. Oltre a ciò, sono stati svolti alcuni momenti ricreativi come la gita a Como, le feste di Carnevale, la festa InSuperAble ad Azzago per circa 38 ore e la consueta "vacanza" estiva al mare (circa 100 ore) con conseguente sollievo delle famiglie nei giorni in cui gli ospiti erano assenti. La Piccola Fraternità ha messo a disposizione il servizio di residenzialità in pronta accoglienza e/o come sollievo familiare a quegli ospiti del CEOD i cui familiari dovevano sottoporsi a cure mediche o per necessità di un periodo di vacanza/riposo.

## CAPACITÀ DI RISPOSTA ALLA DOMANDA DI SERVIZI DEL TERRITORIO

L'indicatore misura la capacità dell'ente di rispondere alle esigenze che pervengono dal territorio rispetto alle fragilità di cui si occupa nelle sue attività operative

|                                          | 2025 | 2024 |
|------------------------------------------|------|------|
| Numero richieste di servizi totali       | 12   | 6    |
| Numero richieste di servizi soddisfatte  | 11   | 4    |
| Tasso di risposta a richieste di servizi | 92%  | 67%  |

## ATTIVITÀ VERSO LA COMUNITÀ

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

|                                                                                         | 2025 | 2024 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Numero di soggetti locali con cui si sono avviati/sviluppati progetti di impatto        | 5    | 5    |
| Numero di eventi culturali/ludici/sportivi a cui si è contribuito con risorse o energie | 7    | 6    |

## 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.

|                                        | 2025 |
|----------------------------------------|------|
| % di variazione del consumo energetico | +15% |

### AUTOPRODUZIONE DI ENERGIA RINNOVABILE

L'indicatore quantifica la capacità della Fondazione di provvedere al proprio fabbisogno energetico in maniera sostenibile, grazie all'autoproduzione di energia rinnovabile

|                                             | 2025       |
|---------------------------------------------|------------|
| Energia prodotta dall'impianto fotovoltaico | 21.000 kWh |

*Il dato è riferito solo al 2025 in quanto l'impianto è stato allacciato a settembre dell'anno medesimo*

### VARIAZIONE DEL CONSUMO DI CARBURANTE

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

|                                           | 2025 |
|-------------------------------------------|------|
| % di variazione del consumo di carburante | +8%  |

### VARIAZIONE DEL CONSUMO DI ACQUA PRO-CAPITE

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.

|                                                 | 2025  |
|-------------------------------------------------|-------|
| % di variazione del consumo di acqua pro-capite | +120% |

*Questa variazione è stata dovuta da una perdita tecnica e non da una motivazione operativa.*

### POLITICA DI GESTIONE DEI RIFIUTI

Il Comune attua il servizio di raccolta porta a porta. Vista la quantità di rifiuti prodotta dalla Piccola Fraternità e la tipologia di rifiuto secco, il Comune ha fornito due bidoni per l'umido, un cassonetto per la plastica, due cassonetti per il secco e 2 cassonetti per la carta. Grazie alla raccolta porta a porta ancora più precisa ed assidua e alla corretta differenziazione dei rifiuti, stiamo raggiungendo il livello massimo di differenziazione possibile



## 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:**

- ▶ Siamo convinti che il carisma fondativo porti ad una visione più completa e profonda relativamente al valore umano, sociale e dell'inclusione. Viene mantenuto il modello "famiglia", come luogo in cui si sperimenta che cos'è il dono, si impara a prendersi cura dell'altro, a sentirsi responsabili non solo della propria felicità ma anche di quella altrui. Luogo, dove ci si rapporta fra generazioni diverse, con spirito di servizio, in un clima di fratellanza. Dove si sviluppa il valore dell'ascolto, si scoprono diverse forme di condivisione, dove si prende consapevolezza che il benessere proprio dipende dal benessere di tutti.
- ▶ Vengono organizzati momenti di incontro/riflessione con volontari, volontarie, familiari, dipendenti e la comunità locale atti a promuovere il valore della carità cristiana, del servizio ai più "piccoli" e di promozione del valore del volontariato. Gli incontri e gli eventi programmati ci fanno sentire uniti, forti e determinati nel portare avanti un cammino spirituale dove i valori imprescindibili dell'essere umano vengono messi al primo posto. L'incontro con l'altro e l'incontro con Dio stimola alla ricerca interiore, stimola a nuove conoscenze, a riflessioni, ad approfondimenti e a sentire quel senso di appartenenza a quel luogo a quella comunità.
- ▶ Comunicazione e divulgazione dei valori di riferimento avvengono tramite il nostro giornalino "Papaicios" dove vengono pubblicate notizie, informazioni e racconti di vita e di quotidianità in PFL.  
Altre informazioni vengono pubblicate sul nostro sito **[www.pflessinia.it](http://www.pflessinia.it)**
- ▶ Attraverso il progetto "Voglia di Dare" - esperienza di volontariato, durante il periodo estivo, rivolto alle nuove generazioni. Detto progetto è stato pensato per dare la possibilità ad adolescenti e giovani di sensibilizzarsi verso i bisogni dell'altro, attraverso momenti di partecipazione empatica, aggregazione, condivisione, crescita e impegno così da acquisire nuove consapevolezze e nuovi saperi.
- ▶ Incontri fra Piccole Fraternità – vengono programmati di concerto con i vari e le varie responsabili delle Piccole Fraternità che insistono sul territorio di Verona e Provincia. Questo, oltre ad essere un momento di conoscenza e osservazione è anche un momento di confronto e di scambio relativamente ad aspetti organizzativi, indirizzi operativi, organico, linee guida, dettami, disposizioni di legge vigenti in materia ecc..
- ▶ Gite/pellegrinaggi, che hanno lo scopo di unire il personale volontario e di stimolare le persone ad una più piena solidarietà, specialmente le più fragili.
- ▶ Partecipazione al GREST Parrocchiale, un'occasione per conoscere nuovi/e amici/che e per vivere esperienze di comunità.
- ▶ All'interno del CDA ci sono figure religiose come il Presidente in quanto parroco di Corbio-  
lo e membro di diritto. Ci sono inoltre dei volontari e delle volontarie ministri/e dell'Eucarestia con compiti di catechesi in parrocchia ed è presente anche un diacono permanente attivo nel servizio di catechesi rivolto agli ospiti.





## 2025: Un anno di consolidamento e rinascita

Il 2025 ha rappresentato un vero e proprio spartiacque e una pietra miliare nella storia della **Fondazione Piccola Fraternità Lessinia ETS**. È stato l'anno della "casa ritrovata", caratterizzato dal rientro nella sede storica di Bosco Chiesanuova a giugno 2025, in seguito al completamento dei massicci e profondi lavori di riqualificazione strutturale, energetica e antisismica avviati nel 2024.

L'analisi dei cinque "capitali" dell'ente evidenzia un'organizzazione solida, efficiente e fortemente integrata nel tessuto sociale del territorio:

### ► Capitale Economico e Finanziario:

L'ente dimostra una gestione sostenibile con un valore della produzione e ricavi totali in crescita (VPO a €1.143.039, +6,2% rispetto all'anno precedente). Nonostante l'impegno finanziario legato ai cantieri, la stabilità patrimoniale è garantita

### ► Capitale Umano:

L'organico si è rafforzato, raggiungendo un totale di 26 dipendenti (+13%), con un tasso altissimo di contratti a tempo indeterminato (92,3%), a testimonianza della volontà di investire sulla stabilità e sulla professionalità delle figure educative e assistenziali. La rete del volontariato si conferma il motore pulsante della Fondazione, con ben 142 volontari/e attivi/e che hanno prestato un totale di 14.488 ore di servizio (+18,2%), coprendo ambiti cruciali come i trasporti, le pulizie, il supporto alla cucina interna e il supporto al personale dipendente nelle attività occupazionali e assistenziali.

### ► Capitale Relazionale e Sociale:

Si registra un forte incremento del coinvolgimento della comunità locale attraverso l'attivazione di numerosi momenti di aggregazione, soggiorni estivi, e una forte partecipazione assembleare (tasso all'85,9%). Le collaborazioni istituzionali con l'Azienda ULSS 9 Scaligera, le università e le scuole superiori per i tirocini formativi consolidano il ruolo dell'ente come partner di riferimento nella rete dei servizi sociosanitari.

### ► Capitale Ambientale:

Il rientro nella sede rinnovata ha sancito la transizione verso un modello di transizione ecologica ed etica energetica. L'adozione di un impianto fotovoltaico con sistema di accumulo, l'impianto geotermico e solare termico, insieme all'isolamento a cappotto, hanno già mostrato i loro effetti con una riduzione immediata dei consumi di energia elettrica da rete e delle spese di riscaldamento (grazie a circa 21.000 kWh di energia autoprodotta solo nell'ultimo trimestre per il riscaldamento, l'acqua sanitaria e i bisogni energetici globali).

### ► Capitale Spirituale e Carismatico: :

L'agire quotidiano della Fondazione è rimasto fedelmente ancorato alla carità cristiana e al modello di "essere Famiglia" tramandato dal fondatore Mons. Scarsini, traducendosi in progetti concreti di sensibilizzazione per le nuove generazioni (come il progetto estivo di volontariato giovanile "Voglia di Dare").

## LA RISCOPERTA DELLA RETE E L'IDENTITÀ CONDIVISA

Proprio in seno a quest'ultimo capitale carismatico, il 2025 rimarrà impresso per una profonda e rinnovata stagione di comunione e sinergia all'interno della rete delle **Piccole Fraternità della Provincia di Verona**.



L'anno giubilare ha offerto occasioni uniche di incontro e testimonianza ecclesiale, culminate nella partecipazione corale al Giubileo della Speranza a Porto di Legnago alla presenza del Vescovo. Questo cammino di riscoperta reciproca non è stato unicamente spirituale, ma ha coinciso con un delicato e cruciale processo comunitario di trasformazione istituzionale da ONLUS a Fondazione ETS. Attraverso costanti tavoli di coordinamento e incontri di confronto tra i e le responsabili degli enti interessati, la Fondazione ha vissuto questo passaggio giuridico non come un adempimento burocratico solitario, ma come un'evoluzione condivisa, tesa a rinsaldare i legami e a uniformare gli indirizzi operativi, gestionali e valoriali di fronte alle grandi sfide del Terzo Settore.

**In sintesi, il Bilancio Sociale 2025** restituisce l'immagine di un ente che ha saputo rinnovare

con coraggio la propria veste giuridica e strutturale, camminando in sincrono con le altre realtà sorelle del territorio, senza mai perdere l'anima, l'autenticità e i valori della propria missione originaria.

## POLITICHE DI SVILUPPO FUTURO: LE RADICI DEI PROSSIMI ANNI

Forte delle tappe raggiunte e della nuova infrastruttura tecnologica e protetta, la Fondazione Piccola Fraternità Lessinia ETS delinea le proprie linee strategiche di sviluppo futuro basandosi su quattro pilastri fondamentali:

### Linea 1: Consolidamento e potenziamento dei servizi specialistici territoriali

Sfruttando la sede riqualificata ed eccellente dal punto di vista della sicurezza antisismica e dell'accoglienza, l'obiettivo futuro è l'ottimizzazione e il potenziamento dei servizi offerti dal Centro Diurno e dalla Comunità Alloggio. L'azione intende contrastare attivamente l'isolamento geografico tipico del vasto territorio montano della Lessinia (comprendente Bosco Chiesanuova, Cerro, Grezzana, Erbezzo, Velo e Roverè Veronese), potenziando la logistica dei trasporti quotidiani per gli ospiti e garantendo risposte flessibili ed evolutive ai bisogni delle persone con disabilità adulta e delle loro famiglie (caregiver).

### Linea 2: Innovazione pedagogica e valorizzazione delle abilità residue

In coerenza con il valore dell'Educazione, lo sviluppo futuro rifiuterà logiche puramente assistenzialistiche per orientarsi con decisione verso la ricerca di strategie pedagogiche e ausili innovativi. Si punterà ad ampliare le attività dei laboratori occupazionali, artigianali e artistici, massimizzando l'autonomia personale e l'inclusione relazionale degli ospiti e promuovendo l'interazione con il territorio (es. proseguendo e integrando la partecipazione a manifestazioni ed eventi locali come la Fiera del Riso).

### Linea 3: Sostenibilità ambientale ed economia circolare

Il percorso avviato con la ristrutturazione edilizia diventerà un impegno strutturale e programmatico. Le linee di sviluppo prevedono:

- La piena messa a regime delle tecnologie per l'autonomia energetica (fotovoltaico e ge-

otermia) per abbattere i costi di gestione e reinvestire i risparmi nei servizi diretti all'utenza.

- L'implementazione formale e la misurazione delle politiche di utilizzo di materiali riciclabili e di riduzione della plastica (es. strutturando in modo permanente progetti ecologici interni e di bonifica come il Plastic Free).
- L'efficientamento ulteriore delle risorse idriche (risolvendo strutturalmente le criticità tecniche emerse nel 2025 all'impianto di adolcimento).

## **Linea 4: Rigenerazione del volontariato e investimento sul capitale umano**

Data l'elevata età media della storica base dei volontari e volontarie dell'ente (con 134 volontari su 142 sopra i 50 anni), una politica di sviluppo assolutamente vitale e prioritaria per il futuro consisterà nella rigenerazione generazionale. **La Fondazione investirà in:**

- Progetti sistematici di promozione della cultura della cura e del volontariato nelle scuole e nelle università, sfruttando e ampliando le convenzioni per i tirocini formativi già attive.
- Consolidamento e ampliamento delle iniziative estive dedicate ai giovani (come il progetto "Voglia di Dare") per formare il personale volontario, i collaboratori e le collaboratrici di domani.
- Potenziamento del benessere organizzativo e del welfare aziendale per il personale dipendente, mantenendo l'alto tasso di stabilità contrattuale e offrendo percorsi formativi continui legati sia alla sicurezza sul lavoro sia al carisma e ai valori della Fondazione.

## **Linea 5: Consolidamento della rete inter-societaria e formazione ai valori carismatici**

La riscoperta della fitta rete tra le Piccole Fraternità veronesi vissuta nel 2025 guiderà un'azione programmatica nei prossimi anni. La Fondazione intende strutturare e consolidare questa unione non più solo in chiave di coordinamento straordinario, ma attraverso l'attivazione di percorsi sistematici di formazione comunitaria. Tali percorsi saranno rivolti trasversalmente a tutto il personale dipendente e alla base del personale volontario. L'obiettivo centrale sarà la riscoperta e la manutenzione dei valori fondativi che animano il servizio

quotidiano, traducendo il carisma ereditato dal fondatore in competenze relazionali ed educative. Condividere momenti formativi inter-ente permetterà di far sentire i/le collaboratori/trici parte di un'unica grande "Famiglia di Famiglie", uniformando la qualità dell'accoglienza e preservando intatta l'identità spirituale e carismatica delle Piccole Fraternità nel tempo.



## **Linea 6: Sviluppo di alleanze strategiche e governance dei nuovi Ambiti Territoriali Sociali (ATS)**

Il futuro dei servizi sociosanitari e assistenziali impone una lettura attenta del contesto macro-legislativo. Il progressivo passaggio dalla storica programmazione sociale in forma distrettuale alla nuova configurazione degli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) sta ridisegnando la geografia e le modalità di erogazione delle risposte pubbliche ai bisogni della fragilità. In questo scenario di transizione, la Fondazione assume come priorità politica lo sviluppo e il consolidamento di percorsi di rete e co-pro-

grammazione con partner sia pubblici (Comuni, ATS, Azienda ULSS 9) sia privati (enti del Terzo Settore, associazioni). **L'obiettivo è duplice:**

- Presidiare i tavoli decisionali dei nuovi assetti territoriali per garantire che le specificità e le fragilità della popolazione montana della Lessinia ricevano adeguate tutele e risorse.
- Sviluppare modelli di sussidiarietà circolare capaci di anticipare i cambiamenti dei bisogni e di co-progettare risposte flessibili, innovative e sostenibili di fronte alla riorganizzazione della rete dei servizi sociali e assistenziali.

#### **Linea 7: Il completamento del polo di accoglienza "Il Monte delle Possibilità" e l'integrazione nel "Villaggio delle Possibilità" di ADOA**

Se il 2025 è stato l'anno del rientro nella sede storica, il futuro a breve e medio termine vede la Fondazione impegnata in una seconda, straordinaria sfida strutturale e di servizio: il completamento e l'attivazione della nuova casa denominata "Il Monte delle Possibilità", il cui termine improrogabile è fissato entro il 2026. Questo progetto non rappresenta unicamente un'espansione muraria, ma l'avvio di risposte assistenziali d'avanguardia destinate a intercettare i nuovi bisogni e le emergenze sociali del territorio. I servizi che prenderanno vita all'interno della struttura si articoleranno su tre filoni ad altissimo impatto sociale:

- **Residenzialità protetta a bassa soglia di assistenza:** per dare accoglienza e protezione a persone in condizioni di vulnerabilità che non necessitano di un carico assistenziale intensivo, ma di un contesto protetto e familiare.
- **Dimissioni protette:** un servizio cerniera fondamentale per supportare il delicato passaggio dall'ambiente ospedaliero al rientro a casa, offrendo un periodo di convalescenza e riabilitazione assistita.
- **Contrasto alla marginalità:** spazi e percorsi dedicati all'inclusione di soggetti a forte rischio di isolamento sociale ed economico.

L'intera opera si inserisce in modo sinergico nel disegno più ampio e ambizioso del "Villaggio delle Possibilità" promosso da ADOA, inserendo la Fondazione all'interno di un network di welfare comunitario e generativo di livello provinciale.

***Con queste politiche, la Fondazione si proietta verso il futuro ponendo solide basi gestionali, strutturali ed ecologiche per proteggere e far fruttare la propria missione di accoglienza e inclusione per i prossimi anni.***

**La Direzione  
Piccola Fraternità Lessinia**

#### **STRUMENTI PER L'INVIO DI FEEDBACK**

Per qualsiasi osservazione o richiesta di approfondimento, il lettore può contattare l'Associazione al seguente indirizzo mail: **info@pflessinia.it**



## TABELLA DI RACCORDO

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

| Sezione                                              | Linee guida ML        | GRI                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lettera agli stakeholder                             |                       |                                                                                                                                   |
| Nota metodologica                                    | § 6.1                 | GRI 2: Informativa generale                                                                                                       |
| Carta d'identità                                     | § 6.2                 |                                                                                                                                   |
| Mission e valori                                     | § 6.2                 |                                                                                                                                   |
| Storia                                               |                       |                                                                                                                                   |
| Attività svolta                                      |                       | GRI 2: Informativa generale                                                                                                       |
| Strategie e politiche                                |                       | GRI 2: Informativa generale                                                                                                       |
| Strategie e politiche per lo sviluppo sostenibile    |                       |                                                                                                                                   |
| Governance ed organizzazione                         | § 6.3 + § 6.4 + § 6.8 | GRI 2: Informativa generale                                                                                                       |
| Sistema di gestione dei rischi e certificazioni      | § 6.5 + § 6.6 + § 6.7 |                                                                                                                                   |
| Mappatura degli stakeholder e stakeholder engagement | § 6.3                 | GRI 2: Informativa generale                                                                                                       |
| Analisi di materialità                               |                       | GRI 3 – Analisi di materialità                                                                                                    |
| Mappa dell'impatto                                   | § 6.5                 |                                                                                                                                   |
| Indicatori di capitale economico                     | § 6.5 + § 6.6         | GRI 201: Performance economiche<br>GRI 203: Impatti economici indiretti                                                           |
| Indicatori di capitale umano                         | § 6.4 + § 6.5         | GRI 401: Occupazione<br>GRI 404: Formazione e istruzione<br>GRI 405: Diversità e pari opportunità<br>GRI 406: Non discriminazione |
| Indicatori di capitale relazionale                   | § 6.5 + § 6.7         |                                                                                                                                   |
| La dinamica del capitale spirituale                  |                       |                                                                                                                                   |
| Politiche per il miglioramento                       |                       |                                                                                                                                   |
| Strumenti di analisi dei feedback                    |                       |                                                                                                                                   |
| tabella di raccordo GRI                              |                       |                                                                                                                                   |



**PICCOLA  
FRATERNITÀ  
LESSINIA**

Via don Antonio Squaranti, 20  
Corbiolo di Bosco Chiesanuova - VR  
Tel. 045.7050706  
Email: [info@pflessinia.it](mailto:info@pflessinia.it)  
[www.pflessinia.it](http://www.pflessinia.it)



**PICCOLA  
FRATERNITÀ  
LESSINIA**

# Bilancio Etico Sociale **2025**



**UNIVERSITÀ  
di VERONA**  
Dipartimento  
di **MANAGEMENT**