

FONDAZIONE MONS.  
**Alessandro Marangoni**  
COLOGNOLA AI COLLI

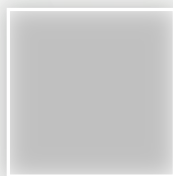
Bilancio  
Etico  
Sociale  
**2023/24**





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





FONDAZIONE MONS.  
**Alessandro Marangoni**  
COLOGNOLA AI COLLI

# Bilancio Etico Sociale **2023/24**



## INDICE

|           |   |
|-----------|---|
| <b>02</b> | <b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>   |
| <b>03</b> | <b>PREMESSA METODOLOGICA</b>  |
| <b>04</b> | <b>SEZIONE IDENTITÀ</b>   |
| 04        | CARTA D'IDENTITÀ  |
| 04        | MISSION E VALORI / STORIA   |
| 08        | ATTIVITÀ SVOLTA   |
| 08        | STRATEGIE E POLITICHE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE                         |
| 10        | GOVERNANCE ED ORGANIZZAZIONE  |
| 11        | SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI E CERTIFICAZIONI                           |
| 12        | FATTI RILEVANTI ACCADUTI NELL'ANNO  |
| <b>15</b> | <b>ANALISI DI MATERIALITÀ</b>   |
| 15        | METODOLOGIA ADOTTATA PER LA MATERIALITÀ                                   |
| 17        | MATRICE DI MATERIALITÀ  |
| <b>18</b> | <b>MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI IMPATTO</b>                       |
| 18        | MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E DELL'IMPATTO GENERATO                           |
| 22        | TABELLA RIASSUNTIVA DEGLI INDICATORI PER<br>TEMA MATERIALE DI RIFERIMENTO |
| 23        | INDICATORI DI CAPITALE ECONOMICO  |
| 24        | INDICATORI DI CAPITALE UMANO  |
| 26        | INDICATORI DI CAPITALE RELAZIONALE  |
| 28        | INDICATORI DI CAPITALE AMBIENTALE   |
| 29        | LA DINAMICA DEL CAPITALE SPIRITUALE                                       |
| <b>31</b> | <b>POLITICHE DI SVILUPPO FUTURO</b>                                       |
| 31        | STRUMENTI PER L'INVIO DI FEEDBACK   |
| 32        | TABELLA DI RACCORDO   |

# Lettera agli stakeholder



Per il Consiglio di Amministrazione

**Il Presidente**  
**Don Marco Preato**

Gentili lettrici e lettori.

**Prosegue con impegno e dedizione il lavoro della Fondazione Marangoni nel raccontare e rendicontare ai nostri portatori di interesse non solo l'attività quotidiana della nostra organizzazione, ma anche l'impatto positivo che essa genera nel territorio e tra i molteplici portatori di interesse interni ed esterni. Con questo obiettivo, siamo lieti di presentarvi il nostro nuovo Bilancio Etico-Sociale, redatto grazie alla proficua collaborazione tra ADOA – l'Associazione Diocesana Opere Assistenziali, di cui la Fondazione è parte – e il Dipartimento di Management dell'Università degli Studi di Verona.**

Il Bilancio Etico-Sociale non è solo uno strumento di rendicontazione degli impatti sociali delle attività dell'Ente, ma un'opportunità per riflettere sull'importanza di un'azione di cura organizzata, che trova testimonianza quotidiana nel nostro operato. In un contesto in cui spesso le scelte nelle politiche sociali e sanitarie sono influenzate da logiche economiche o politiche, vogliamo mettere in luce l'importanza di difendere valori fondamentali come la cura e la dignità della persona vulnerabile. Ecco perché riteniamo fondamentale fare “cultura” e “consapevolezza” su ciò che la Fondazione Marangoni porta avanti ogni giorno, come baluardo di umanità e di attenzione verso le persone più fragili.

Inoltre, è importante sottolineare come la Marangoni sia stata tra le prime realtà diocesane nell'adozione di un metodo di rendicontazione sociale di questo tipo, avviando già anni fa, prima che divenisse obbligatoria per legge, una pratica di studio e ricerca in collaborazione con l'Università di Verona, attraverso lo stimolo e l'accompagnamento di ADOA.

Un percorso di innovazione che ha portato alla creazione del metodo *Ethical Social Report*, a cui la Direzione dell'Ente ha partecipato attivamente. Un metodo adottato come modello anche dalla Conferenza Episcopale Italiana.

Un modello che, oltre ad essere pienamente coerente con la normativa italiana ed internazionale di settore, si configura come un esempio di trasparenza e impegno verso la comunità, al servizio di chi ha più bisogno.

Come già segnala l'Istat, nei prossimi vent'anni, i bisogni di cura a cui la Fondazione si è votata fin dalla sua costituzione si triplicheranno nelle nostre comunità. Questo scenario evidenzia quanto sia cruciale oggi più che mai difendere e valorizzare realtà come la nostra, che ogni giorno si impegnano e lavorano per migliorare la vita delle persone vulnerabili. È un obiettivo collettivo di bene comune, pertanto, creare e mantenere le condizioni perché tali realtà possano lavorare serenamente, implementando la qualità dei propri servizi. Valorizzarle, al di là di ogni convenienza politica, non è solo una questione di giustizia, ma è un doveroso “investimento” collettivo. Troppe volte, infatti, questi Enti vengono lasciati a combattere da soli contro la burocrazia, la carenza di risorse derivante da politiche di budgetizzazione al ribasso, spesso, non solo poco lungimiranti ma addirittura controproducenti per tutta la società. La sfida che dobbiamo raccogliere tutti insieme è quella di supportare e riconoscere il valore di chi si prende cura dei più fragili, affinché il loro lavoro possa continuare a fare la differenza in una società che invecchia e che ha un profondo bisogno di umanità.

Con questo racconto che vi offriamo, speriamo di stimolare in voi una riflessione e di invitarvi a guardare più da vicino questa realtà per valorizzarne l'operato di chi, in questi anni, ha raggiunto obiettivi straordinari. Vi chiediamo di diventare nostri compagni di viaggio nel prendersi cura delle persone che, dopo una vita di impegno per la comunità, ora meritano di vivere i loro giorni in serenità e dignità, sotto il nostro amorevole sguardo. Buona lettura.

## PREMESSA METODOLOGICA

**Questa edizione del bilancio etico-sociale della Fondazione Marangoni ha l'obiettivo di ampliare il dialogo con i diversi stakeholder, mettendo in luce valori, attività, performance ed impatto delle attività svolte negli esercizi 2023 e 2024.**

Il bilancio etico-sociale costituisce per la Fondazione Marangoni uno strumento di comunicazione interna ed esterna finalizzato al rafforzamento della fiducia reciproca. Inoltre, il presente bilancio etico-sociale è un esercizio volontario di rendicontazione sociale e consente, così, di anticipare gli obblighi normativi previsti dalla Riforma del Terzo Settore.

Il bilancio etico-sociale è frutto di un processo di coinvolgimento interno all'organizzazione e di engagement degli stakeholder (si veda, ad esempio, la sezione "analisi di materialità"). Il processo è stato svolto in parallelo ad altre realtà aderenti all'Associazione Diocesana Opere Assistenziali di Verona ed è stato coordinato dall'equipe di ricerca del Dipartimento di Management dell'Università di Verona diretta dal prof. Giorgio Mion. Il processo di redazione – ed il bilancio che ne scaturisce – si avvale del logo "ethical social report", registrato da ADOA a livello Europeo.

Il processo ed i contenuti del bilancio etico-sociale rispettano le Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'art. 14 comma 1, decreto legislativo n. 117/2017.

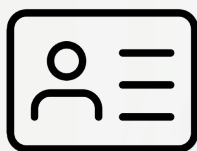
Inoltre, il bilancio etico-sociale è stato redatto facendo riferimento ai principi di redazione del report di sostenibilità GRI 2016 (opzione GRI-referenced claim), con particolare riferimento alla rendicontazione dei temi materiali. Nella tabella allegata al presente documento sono riportati nel dettaglio gli standard adottati ed il relativo riferimento alla sezione del bilancio etico-sociale.

Il modello di riferimento della rendicontazione e di valutazione dell'impatto generato dalle attività della Fondazione Marangoni affonda le proprie radici nel concetto di ecologia integra-

le, 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.



**Nome dell'ente:** ondazione Monsignor Alessandro Marangoni

**Forma giuridica:** Fondazione

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

**Aree territoriali di operatività:** Est Veronese in particolare e provincia di Verona in generale

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

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

## MISSION E VALORI

**Tutta l'azione della Fondazione è legata alla visione cristiana dell'uomo e della società, alla dottrina sociale cristiana, come emerge del Vangelo, dai documenti della Chiesa e dalle indicazioni dei Vescovi.**

La Fondazione vuole promuovere la centralità della persona, nello sforzo costante di valorizzarne la dignità nel rispetto della libertà di ciascuno, creando spazi di incontro umanamente soddisfacenti, in un clima familiare.

La Fondazione testimonia la sua visione ed ispirazione attraverso i documenti, le scelte ed il comportamento di quanti operano al suo interno. Chiunque si trovi ad operare per la Fondazione deve rispettare sempre la dignità e i diritti della persona residente e deve essere rispettoso dell'ispirazione cristiana che essa vuole esprimere.

La Fondazione "Monsignor Alessandro Marangoni", come scritto nello statuto, ha per scopo istituzionale, senza finalità alcuna di lucro, lo svolgimento di attività nel settore dell'assistenza sociale, sociosanitaria e della beneficenza.

Essa, quindi, ospita e assiste persone anziane, di ambo i sessi ed appartenenti a qualsiasi ceto sociale, che versano in condizione di autosufficienza e non, fisica o psichica, nonché soggetti

invalidi a un lavoro proficuo, provvedendo al mantenimento e all'assistenza delle persone ospitate sul piano spirituale, fisico, psichico e sociale, favorendo la relazione degli ospiti tra di loro, con l'ambiente esterno e con quello di provenienza, compatibilmente con le possibilità e le risorse disponibili. Tutto ciò nel pieno rispetto della personalità e della libertà di ciascuno.

## STORIA

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

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

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



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

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

Dopo la seconda metà degli anni 2000, la Pia Casa di Riposo Fraternitas, ancora in gestione diretta della parrocchia, ha dovuto affrontare alcune importanti criticità che l'hanno vista rischiare la chiusura e la rifondazione in altro luogo. Dalla sua costituzione in fondazione Mons. Alessandro Marangoni, avvenuta nel 2005, Essa è stata protagonista di una radicale opera di miglioramento degli ambienti e dell'organizzazione, opera che continua ancora oggi. Con i nuovi standards imposti dalla normativa di settore, la struttura, prima parrocchiale e a conduzione mista laici-religiose, poi fondazio-

ne di diritto privata non profit, accreditata con il Servizio Sanitario Regionale, ha intrapreso – sotto la presidenza di Don Giuseppe Facci – ed anche grazie al supporto costante di ADOA (l'Associazione Diocesana Opere Assistenziali), un processo di radicale e continuo miglioramento strutturale ed organizzativo.

In particolare, negli ultimi quindici anni, la Fondazione Marangoni ha intrapreso un percorso straordinario di adeguamento alla normativa di settore e di allineamento con i modelli più cura più innovativi, affermandosi come punto di riferimento nell'ambito dell'assistenza socio-sanitaria della zona. Tali risultati sono stati raggiunti senza mai perdere il clima di casa e l'attenzione al rapporto umano che si respira tra queste mura e pur operando in un contesto caratterizzato da complessiva mai vissute prima: riduzione dei contributi pubblici, covid-19, difficoltà nel reperimento di risorse umane, sono solo alcune delle più importanti criticità che la Fondazione ha dovuto superare. I risultati raggiunti paiono ancor più significativi se consideriamo le sue dimensioni così contenute: la fondazione è passata da 51 a 60 posti letto solo grazie al lavoro svolto nell'ultimo decennio, prima di ristrutturazione e ampliamento, poi il lungo percorso di autorizzazione all'esercizio, di accreditamento e convenzionamento con il Servizio Sanitario Regionale dei 60 posti letto realizzabili.



Tra il 2010 ed il 2018 vi è stato un **primo radicale intervento di ristrutturazione dell'immobile** che ospita la sede dell'Ente: una serie di edifici costruiti in epoche e con modalità differenti, spesso in grande economia, ma tutti afferenti ad una Villa di grande pregio, Villa Portaluppi, sottoposta a stringenti vincoli monumentali e paesaggistici.

Questo primo intervento ha incluso un **importante adeguamento sismico dell'Ala Gli-senti**: luogo precedentemente adibito a teatro parrocchiale. La conversione del teatro in zona abitativa e riabilitativa per gli ospiti dell'Ente, decisione presa nella presidenza del compianto don Giuseppe Facci, è stata di certo faticosa, ma obbligata e lungimirante per evitare che la Comunità venisse privata di un luogo così importante, di cura, lavoro e testimonianza cristiana. Successivamente, sotto la presidenza di don Agostino Martinelli, si sono iniziati e conclusi gli importanti lavori dell'**Ala Santa Maria Bertilla**: cinque piani, posti in pendio, sui quali si sono effettuati lavori di consolidamento sismico, rifacimento delle fondazioni, alleggerimento dei carichi statici e completa ristrutturazione interna, oltre che **restauro dell'imponente "Villa Portaluppi"**.

Molti sono stati gli sforzi profusi dallo staff di direzione per avere le risorse necessarie a realizzare tutti i lavori necessari: negli ultimi quindici anni l'ammontare dei finanziamenti ottenuti da Enti Pubblici e da Fondazione Cari-

verona, oltre che derivanti da azioni di impresa sociale lungimirante, hanno superato i due milioni di euro. Questa importante capacità di raccolta fondi, unita ad una gestione particolarmente virtuosa e connessa con le realtà sociali più rilevanti della provincia di Verona, hanno consentito non solo di evitare la chiusura della Casa Anziani di Colognola ai Colli, ma di renderla una tra le strutture più belle ed innovative della zona, sempre premiata – da allora – con il massimo dei voti in sede di accreditamento regionale.

*A ciò si è affiancata una profonda riqualificazione degli spazi interni, con rinnovamento completo delle attrezzature e degli arredi, resa possibile grazie all'ottenimento di rilevanti fondi pubblici e privati, destinati alla ristrutturazione completa di tutti i piani.*

Importanti poi le innovazioni apportate nel settore ristorativo: il completo rinnovo delle attrezzature grazie ad un bando di finanziamento vinto per la presentazione di un processo di produzione del cibo innovativo e strategico per i servizi domiciliari del territorio, ha comportato un miglioramento della linea calda e l'introduzione della linea a freddo e del sottovuoto.

Si sono poi acquistati **due automezzi per il trasporto di pasti e persone** e un **furgone attrezzato con pedana automatizzata a 9 posti** per il trasferimento di persone non autosufficienti.





Dal 2018 la Fondazione può contare su **letti automatizzati di ultima generazione, attrezzature all'avanguardia per la movimentazione degli ospiti, e mobili di alta qualità** che garantiscono comfort, sicurezza, personalizzazione e funzionalità alla vita dei residenti e al lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Parallelamente agli investimenti infrastrutturali, la Fondazione ha avviato una **profonda innovazione dei servizi**, con particolare attenzione al benessere fisico ed emotivo degli ospiti. Tra le principali novità degli anni oggetto di rendicontazione si segnalano:

- L'inizio del percorso di realizzazione di un protocollo di gestione del dolore con realtà virtuale nell'ambito del più ampio progetto di studio e ricerca con l'Università degli Studi di Verona di ADOA, "ConADOA = - dolore + vita", che rappresenta un significativo passo avanti verso un futuro di particolare attenzione nella gestione del dolore dei nostri cari ospiti anche con riferimento agli approcci farmacologici e palliativisti;
- L'implementazione di attività nell'ambito della socialità e del benessere come la musicoterapia, la terapia occupazionale e la Pet Therapy, per favorire il coinvolgimento, la stimolazione sensoriale e la qualità della vita.

In parallelo, la Fondazione ha avviato una **completa riorganizzazione interna**, orientata alla specializzazione dei servizi e alla qualità. Sono stati potenziati i servizi ad alta complessità assistenziale, grazie anche ad importanti collaborazioni come quella con **ADOA ed Il Villaggio delle Possibilità**, attraverso le **convenzioni con l'Università degli Studi di Verona**, che stanno portando all'interno dell'Ente competenze scientifiche di alto profilo e prassi operative virtuose e già efficaci in altre comunità di cura.

Oggi, la Fondazione Marangoni è un esempio concreto di come la **visione strategica, l'attenzione alla persona, la qualità e la collaborazione** possano trasformare un piccolo Ente in un grande protagonista del welfare locale.

La Fondazione ha la sede nel cuore del centro storico di Colognola ai Colli, sul "monte", in posizione particolarmente tranquilla, immersa nel verde di colline dal clima ameno.

## ATTIVITÀ SVOLTA

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

Tutti i servizi sono offerti da personale adeguatamente formato e informato, continuamente aggiornato dal punto di vista professionale. A garanzia del rispetto dell'ispirazione e della missione della Fondazione si pone particolare

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

## STRATEGIE E POLITICHE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

La Fondazione, nell'erogazione dei suoi servizi agli Ospiti e ai loro Familiari chiede ai propri collaboratori di conformarsi nei comportamenti umani ed organizzativi ai seguenti "metodi" che diventano veri e propri obiettivi strategici per costruire e consolidare uno stile virtuoso della Struttura Organizzativa volto ad un reale e continuo miglioramento delle relazioni di cura della persona residente e del collega:

1. utilizzare la metodologia del lavoro in equipe, al fine di valorizzare pienamente le professionalità esistenti per il raggiungimento degli obiettivi di salute degli ospiti  
*"dalle procedure di erogazione dei servizi al case management";*

2. Condividere, come obiettivo principale, il mantenimento o il recupero dell'autonomia dell'ospite.

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

3. Garantire il più possibile una qualità di vita residua dignitosa

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

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

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

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





|  | OBIETTIVO  | AZIONE DELL'ENTE  |
|--|--|---|
| <p><b>3</b> SALUTE E BENESSERE</p>                     | Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età.   | Il Benessere degli ospiti è il faro di ogni servizio, fin dalla sua programmazione. Si svolgono progetti intergenerazionali e di contatto con le varie agenzie sociali ed educative del territorio.   |
| <p><b>5</b> PARITÀ DI GENERE</p>                       | Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.                                    | La Fondazione, riconoscendo parità di diritti nell'accesso al lavoro, favorisce il lavoro femminile con i interventi tesi al miglioramento del clima aziendale e di welfare aziendale.  |
| <p><b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>  | Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti  | Viene promosso e aggiornato un continuo controllo di gestione con scelte che garantiscono la sostenibilità delle attività dell'Ente a medio-lungo periodo.  |
| <p><b>9</b> IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p>  | costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione | La fondazione partecipa attivamente alle migliori iniziative di formazione e scambio delle migliori prassi offerte dalle agenzie culturali e formative del territorio. In particolare, è protagonista dei tavoli tecnici e delle iniziative culturali promosse da ADOA. |
| <p><b>12</b> CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>     | Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili  | La Fondazione promuove e aggiorna regolamenti per le forniture con attenzioni particolari alla scelta di fornitori del territorio che lavorano con filiere sostenibili ed etiche.   |
| <p><b>13</b> LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p> | dottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze  | La Fondazione ha fatto e sta sviluppando iniziative, anche attraverso Investimenti energetici, che garantiscano autoproduzione e risparmio.   |



## GOVERNANCE ED ORGANIZZAZIONE

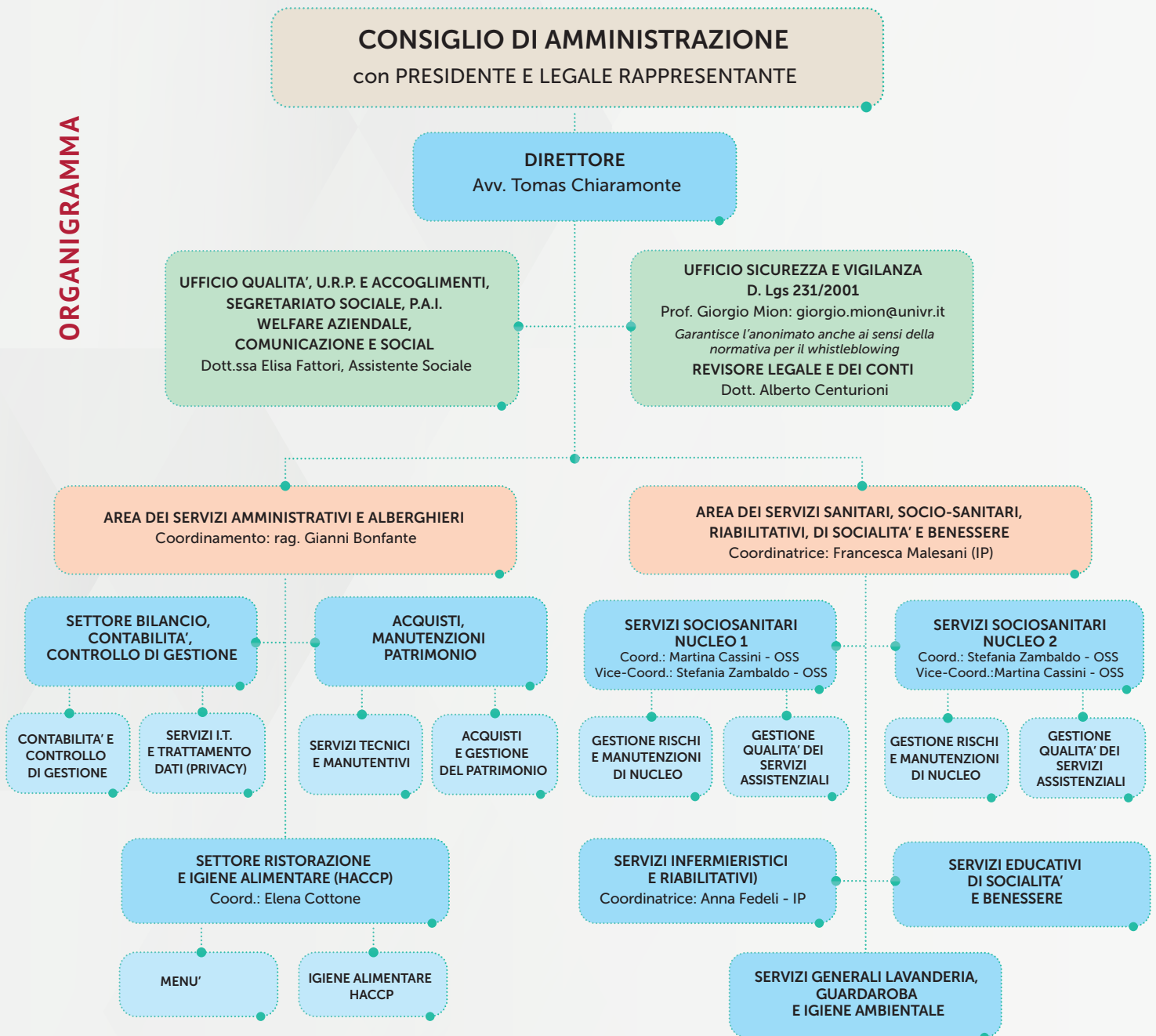
Sono organi della Fondazione:

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

L'amministrazione della Fondazione spetta al Consiglio di Amministrazione. Esso è composto da sette consiglieri.

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

ORGANIGRAMMA





## SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI E CERTIFICAZIONI

Un obiettivo di miglioramento continuativo dell'Organizzazione è l'implementazione di un Sistema Integrato di gestione e monitoraggio per la sicurezza e la prevenzione dei rischi ai sensi del T.U. 81/2008, del D.Lgs. 231/2001, del D.Lgs 196/2003 del GDPR 679/2016 del D.Lgs 101/2018 e del sistema HACCP.

Considerata la necessità di rendere operativi e aggiornare periodicamente i Modelli Organizzativi di cui al punto che precede, rilevata la necessità di applicarli allo specifico contesto organizzativo dell'Ente consentendone la verifica periodica dell'efficacia e l'aggiornamento pur senza appesantire in modo sproporzionato il carico amministrativo e burocratico dell'Ente, l'Organizzazione ha implementato un processo unico integrato di monitoraggi periodici, finalizzato alla raccolta dei dati e delle segnalazioni (INPUT), alla elaborazione di tali dati con il metodo del lavoro di equipe multiprofessionale e alla produzione di un

programma di azioni correttive e di miglioramento continuo e condiviso nei Riesami della Direzione periodica (OUTPUT). Dal 2020 è stata inoltre attivata una funzione di Staff alla Direzione di Risk Management con addetti dei diversi settori in continuo e costante confronto per il miglioramento delle prassi operative in ambito sicurezza, anche clinica e ciò in particolare grazie alla partecipazione agli eventi e ai tavoli tecnici organizzati dal 2014 dalla segreteria generale di ADOA.

Tutto ciò viene reso possibile grazie ad un intenso intreccio di riunioni di equipe, svolte a diversi livelli e partecipate, trasversali e con cadenza periodica: settimanali tra direzione e responsabili di area, mensili o trimestrali tra responsabili di area e di settore, almeno semestrali con l'equipe generale e, infine, annuali in sede plenaria. È poi sempre attiva la possibilità per le lavoratrici ed i lavoratori, oltre che per gli ospiti e per i familiari, di accedere al bisogno a colloqui personali con la direzione



## FATTI RILEVANTI ACCADUTI NELL'ANNO

**In linea generale, nel 2023 si sono leggermente attenuati gli impatti operativi della crisi pandemica legata al Covid-19, andando a ridurre di conseguenza anche l'impatto economico legato al costo di acquisto dei dispositivi DPI.**

D'altro canto, i costi di acquisto degli alimenti e delle commodities (energia e gas) sono aumentati enormemente in conseguenza alle varie crisi geopolitiche susseguites tra il 2022 e il 2023, oltre che i fenomeni inflattivi legati alla ripartenza dell'economia mondiale.



**Il 2024 è stato un anno particolarmente intenso per gli impegni relativi alle manutenzioni di un immobile e per valorizzare il parco esterno.** Gli interventi erano attesi e necessari anche in considerazione degli anni di chiusura forzata da covid.19. Nell'anno in esame si è, inoltre, condotto un importante processo di riordino e riorganizzazione per la successiva digitalizzazione dell'archivio dell'Ente. L'anno si è poi caratterizzato per la gestione di alcune attività di natura straordinaria: dalla gestione della "causa Facci" ora-

mai giunta alle battute conclusive, con la vittoria di secondo grado ed il recupero, da parte dell'Ente, dell'immobile di proprietà del compianto ex presidente, fino alla successione di don Luigi Adami che ha coinvolto, in qualità di erede, anche la Fondazione Marangoni. Su tale eredità è stato voluto un fondo per gli ospiti bisognosi in memoria di mons. Luigi Adami, storico parroco della parrocchia di San Zeno in Colognola ai Colli. Nel corso del 2024 dobbiamo registrare anche la revisione dei piani di lavoro dei vari reparti con il rinnovo condiviso del sistema di monitoraggio dei risultati per singola professionalità, per settore e gruppi di lavoro.

Nel 2024, poi, **la Fondazione è stata tra gli Enti protagonisti del Convegno Nazionale per la Pastorale della Salute della Conferenza Episcopale Italiana**, organizzato a Verona nel mese di maggio con diversi eventi che hanno valorizzato i temi della cura delle persone e del creato, portando i convegnisti – provenienti da tutta l'Italia – a prendere visione diretta della struttura, confrontandosi con alcune lavoratrici dell'ente e con la direzione sulle buone prassi per valorizzare la mission e l'approccio testimoniale dell'Ente. I partecipanti del convegno nazionale hanno trascorso una giornata particolarmente significativa presso l'Ente, apprezzandone apertamente caratteristiche organizzative e attenzione alla persona e agli ambienti, capacità di accoglienza, qualità dei servizi e innovatività. Tale importante giornata di confronto e valorizzazione dell'ente, degli utenti e di chi ci lavora, è stata anche l'occasione per valorizzare alcune lavoratrici dell'Ente ed alcuni ospiti che hanno potuto raccontare la propria esperienza lavorativa o di vita e confrontarsi con personalità di livello nazionale, tra cui un Arcivescovo.

La Struttura è stata anche **citata per le sue virtù sulla stampa locale e nazionale.** È proseguito inoltre il processo formativo di rafforzamento dei rapporti nei diversi gruppi di lavoro, della gestione e conoscenza dei ruoli e delle chiavi di successo per una comunicazione efficace nei luoghi di cura. comunicazione condotta dal dott. Flavio Antolini e vissuto anche nel confronto continuo con pari livello di alcune strutture vicine aderenti ad ADOA.



Qui si richiamano i contenuti delle relazioni presentate periodicamente dall'ODV ai sensi del 231/2001 e dei rilievi positivi in essa contenuti.

**Le attività di formazione e supporto psicologico, oltre che le molteplici iniziative promosse dalla direzione per il potenziamento del welfare aziendale** si sono rese particolarmente necessarie con riferimento alle azioni di contrasto dello stress da lavoro correlato. A partire dal febbraio 2020, infatti, lo scenario nazionale ed internazionale è stato caratterizzato dalla diffusione del virus Covid-19 e dalle conseguenti misure restrittive per il suo contenimento, attuate da parte delle Autorità pubbliche dei Paesi interessati: anche per la Fondazione, dunque, sia il 2020 che - soprattutto - il 2021 sono stati anni straordinariamente impegnativi.

In tale contesto di particolare complessità la Fondazione ha saputo attivare diversi livelli di intervento in modo autonomo: scrittura di protocolli di risk management, costituzione di un comitato interno multiprofessionale per la gestione dell'emergenza, formazione del personale (anch'essa era già svolta da tutti i collaboratori della Fondazione con l'Istituto Superiore di Sanità quando la Regione Veneto è arrivata proponendo la formazione con un proprio ente), reperimento di tutti i DPI necessari quando la Protezione Civile sequestrava i nostri ordini alla dogana dirottandoli verso i nosocomi, procedure e misure di mini-

mizzazione del rischio in entrata e all'interno dell'Ente tali da impedire che il virus si diffonda.

A queste misure straordinarie si è aggiunta una **politica coraggiosa di supporto e sviluppo della risorsa umana** in un momento così particolare fortemente promossa da questo Consiglio di amministrazione che ha attivato diversi e variegati interventi di welfare aziendale tra cui la consegna del pacco alimentare settimanale nel periodo del lockdown per evitare il contagio dei lavoratori presso i supermercati, il servizio di baby-sitting per le madri-lavoratrici prive di rete familiare con figli in didattica a distanza presso il proprio domicilio, premi in denaro una tantum, consegna di mascherine FFP2 per i propri familiari, sottoscrizione di un accordo di piattaforma di servizi welfare su un accordo quadro ADOA, supporto psicologico interno e di gruppo per dare supporto ad un periodo di stress così ampio e prolungato nel tempo.



Sono state adottate notevoli **misure organizzative e di gestione dei rischi**, sia per complessità che per rigore. Pur dovendo bloccare completamente la possibilità di accoglimento degli ospiti e dovendo far fronte alle assenze tra il personale per gli obblighi di isolamento e quarantena in caso di positività, l'organizzazione è riuscita a mantenere gli standards minimi dei servizi, anche grazie ad alcune disponibilità concesse dai lavoratori che a tratti hanno assunto connotati di eroismo. Nel corso del 2022 la Fondazione, assieme ad altre due

realtà per la cura della persona anziana della provincia di Verona, è stata inserita come caso studio virtuoso per le scelte gestionali e le modalità organizzative messe in atto nella gestione della crisi da COVID.19 in un volume pubblicato a livello internazionale edito da diversi atenei di tutto il mondo (Svizzera, India, Qatar, Cina, Colombia) i quali, attraverso un team di docenti universitari specializzati in modelli di gestione della sicurezza e del risk management, hanno selezionato tra i tanti, l'articolo scritto da Giorgio Mion e Tomas Chiaramonte, sulla risposta messa in campo dalla fondazione Marangoni, dalla Fondazione Casa di riposo San Giuseppe Onlus e dalla Fondazione Gobetti nella crisi pandemica mondiale da Covid-19 a salvaguardia dei propri residenti e dei lavoratori. Il titolo del volume è *"Humanistic Crisis Management", Lesson Learned from COVID-19, edited by Wolfgang Amann, Agata Stachowicz-Stanusch, Shiv K Tripathi – Shiban Khan, Ernst von Kimakowitz.*

Nel corso del 2024 si registra poi il **primo anno dell'attività della società benefit Il Villaggio delle Possibilità** a cui la Fondazione partecipa con una quota sociale costitutiva pari ad euro 13.333,34, assieme ad altre quattro realtà aderenti ad ADOA\_Verona e a ConADOA. Essa, nel corso del 2024, ha registrato un risultato di bilancio di utile pari ad oltre ventidue migliaia di euro ed oltre alle innumerevoli iniziative di rilevanza sociale e imprenditoriale, ha inoltre liquidato alla Fondazione una somma pari a dieci migliaia di euro come corrispettivo dell'attività svolta dal suo direttore in merito alla negoziazione per i gruppi di acquisto energetici ed al coordinamento del progetto di gestione del dolore cronico con realtà virtuale, farmacologia e paliativismo sviluppato in collaborazione con il Dipartimento di Diagnostica e sanità pubblica dell'Università degli Studi di Verona.





## METODOLOGIA ADOTTATA PER LA MATERIALITÀ

L'attività di Fondazione Marangoni è complessa e, come tale, il suo impatto si dispiega su numerosi e svariati ambiti. Per questo motivo, una fase fondamentale nella redazione del presente bilancio sociale ha riguardato l'individuazione dei temi "materiali", ovvero delle tematiche che vengono ritenute maggiormente rilevanti da parte della governance e degli stakeholder.

L'analisi della materialità dei temi è un passaggio fondamentale per una rendicontazione di qualità e costituisce uno dei pilastri metodologici previsti dai GRI-Standards.

Attraverso l'analisi di materialità, dunque, Fondazione Marangoni si assicura di rendere conto degli aspetti davvero importanti della propria attività, quelli il cui impatto (positivo o negativo) – in termini di capitale economico, umano, relazionale, ambientale e/o spirituale – è rilevante.

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

1. Individuazione dei temi di rendicontazione, mediante un brainstorming a cui hanno partecipato tutti gli enti aderenti al progetto bilanci sociali ADOA, suddivisi per omogeneità di attività (Fondazione Marangoni ha dunque lavorato con gli altri enti dell'area Anziani).

2. Erogazione di un questionario online, mediante il quale i temi individuati sono stati sottoposti al vaglio di componenti della governance di Fondazione Marangoni e di numerosi stakeholder, appartenenti a diverse categorie.

Ai partecipanti al questionario è stato chiesto di esprimere un giudizio in ordine alla rilevanza dei temi su una scala da 10 (molto rilevante) a 1 (irrilevante). Questa fase di coinvolgimento interno ed esterno ha coinvolto, nel dettaglio:

| Stakeholder                                       | Numero risposte ricevute |
|---|--------------------------|
| Lavoratore  | 4                        |
| Fornitore   | 3                        |
| Familiare degli utenti/Ads                        | 1                        |
| Componente CdA                                    | 4                        |
| Rappresentante di ente pubblico                   | 2                        |
| Rappresentante di ente ecclesiastico              | 1                        |
| Consulente  | 1                        |
| Socio/Associato                                   | 1                        |
| Direttore   | 1                        |
| Rappresentante di ente partner, ass. di categoria | 1                        |
| <b>Totale</b>                                     | <b>19</b>                |

3. Predisposizione della matrice di materialità e condivisione della stessa tra gruppo di lavoro DIMA e rappresentanti di Fondazione Marangoni, al fine di chiarire eventuali dettagli.

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

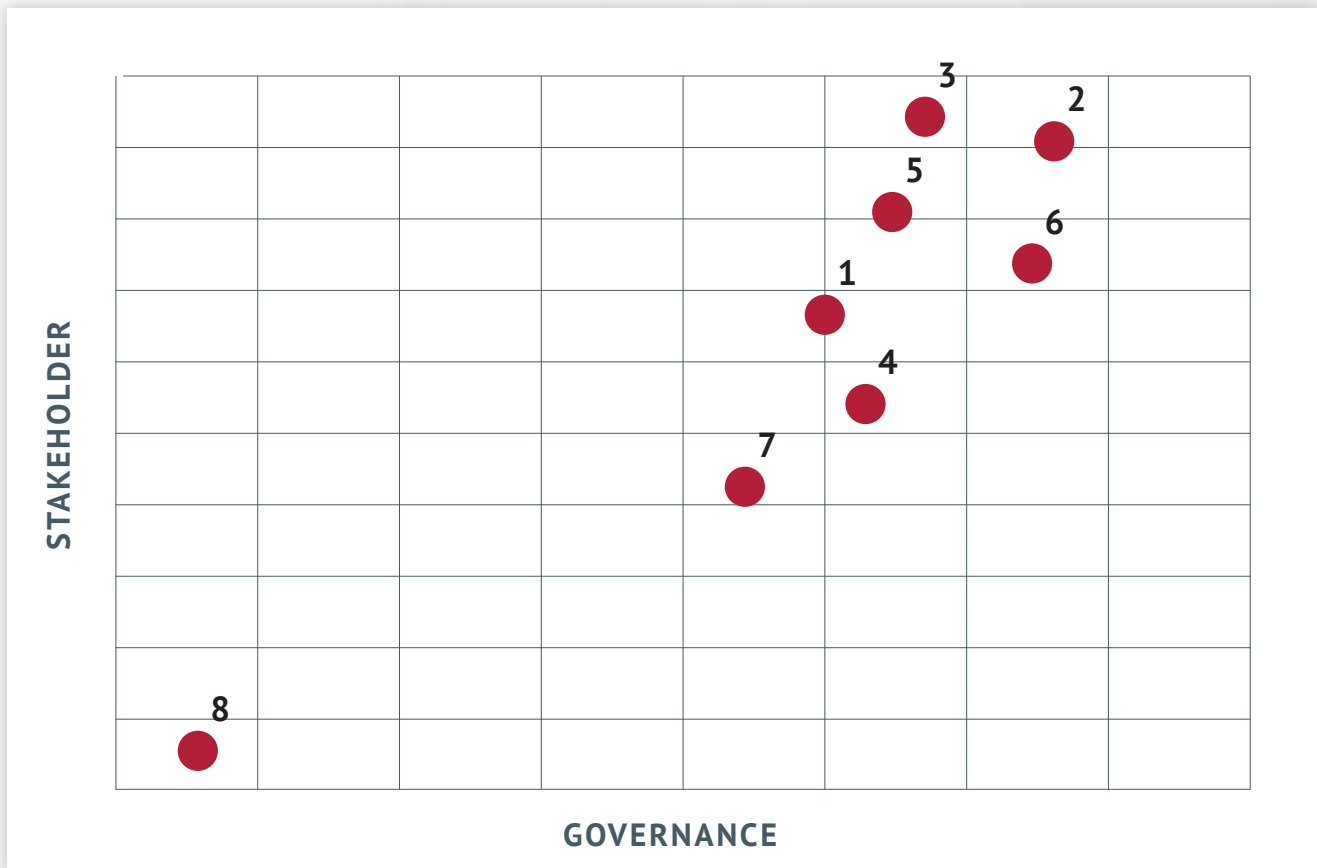
I temi materiali sono i seguenti, collocati poi nella matrice di materialità:

| Temi materiali precedenti edizioni                           | Temi materiali rielaborati  |
|--|---|
| Benessere del lavoratore                                     | 1. Attenzione al lavoratore come persona e come professionista  |
| Creazione di opportunità lavorative                          |   |
| Valorizzazione e formazione delle risorse umane              |   |
| Accessibilità dei servizi                                    | 2. Realizzazione di servizi di qualità, innovativi e centrati sul benessere dell'ospite               |
| Qualità dei servizi erogati                                  |   |
| Innovazione nei servizi                                      |   |
| Benessere degli ospiti/utenti                                |   |
| Attenzione alla dimensione spirituale della persona          | 3. Tutela e promozione della persona vulnerabile  |
| Promozione della cultura della cura                          |   |
| Salvaguardia dei diritti della persona                       |   |
| Promozione attiva della dignità della persona                |   |
| Attualizzazione del carisma nei bisogni                      | 4. Processi di governo fedeli al carisma originario, partecipativi e responsabili                     |
| Processi decisionali partecipativi                           |   |
| Governance preparata e consapevole                           |   |
| Coerenza e testimonialità del carisma/dei valori             |   |
| Rapporti positivi con gli enti pubblici                      | 5. Costruzione di relazioni generative con persone, comunità ed enti del territorio                   |
| Costruzione/promozione di reti e partnership                 |   |
| Sviluppo di relazioni di comunità                            |   |
| Salute, igiene e sicurezza degli ambienti                    | 6. Applicazione di un modello organizzativo che garantisce una gestione corretta e responsabile       |
| Trasparenza e anticorruzione                                 |   |
| Rispetto delle norme e delle condizioni contrattuali         |   |
| Rispetto degli equilibri economico-finanziari e patrimoniali | 7. Equilibrio economico, finanziario e patrimoniale   |
| Uso responsabile delle risorse ambientali                    | 8. Uso responsabile delle risorse ambientali  |
| Reputazione dell'ente  | <i>Questi temi sono stati esclusi durante il lavoro di rielaborazione dell'analisi di materialità</i> |
| Comunicazione (interna ed esterna) efficace                  |   |
| Fidelizzazione dei volontari                                 |   |

La matrice di materialità è stata, quindi, usata – unitamente alla mappa dell'impatto – per vagliare gli indicatori più idonei a descrivere l'impatto di Fondazione Marangoni in termini di capitale economico, umano, relazionale, ambientale e spirituale. Inoltre, la matrice di materialità può essere usata dalla governance come un utile strumento per allineare la propria visione strategica alle esigenze degli stakeholder, in una logica di engagement e di impatto.



### MATRICE DI MATERIALITÀ

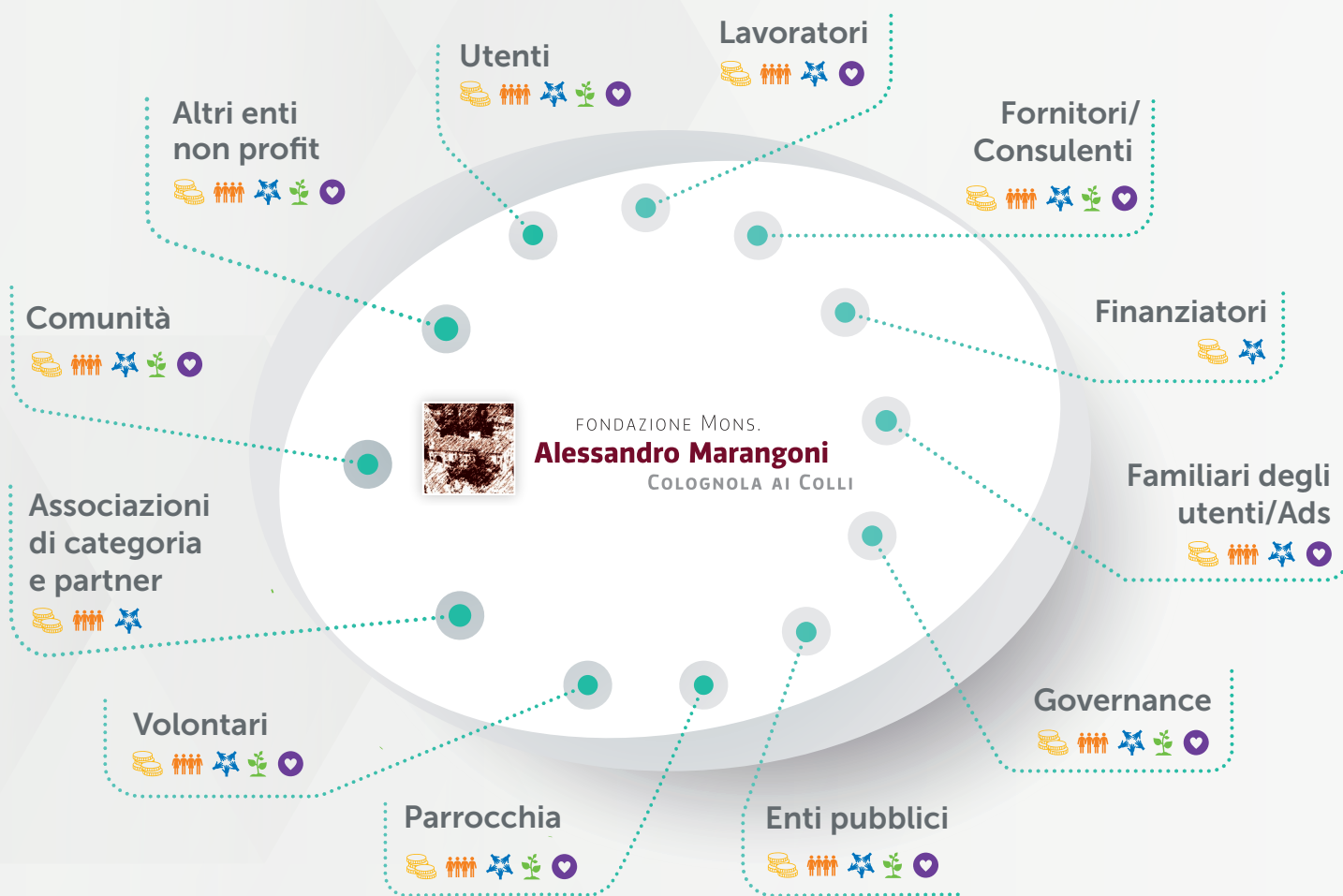


# Mappa degli stakeholder e analisi di impatto



## MAPPA DEGLI STAKEHOLDER E DELL'IMPATTO GENERATO

Nella rappresentazione grafica, vengono individuati gli stakeholder rilevanti di Fondazione Monsignor Alessandro Marangoni nonché il tipo di impatto su di essi generato dall'attività dell'ente.



-  Impatto sul capitale economico
-  Impatto sul capitale umano
-  Impatto sul capitale relazionale
-  Impatto sul capitale ambientale
-  Impatto sul capitale spirituale



Come scritto nella premessa metodologia, l'impatto definisce il cambiamento generato dall'attività di Fondazione Marangoni sui diversi soggetti con i quali essa è in relazione diretta o indiretta; in altri termini, è l'espressione tangibile della capacità di Fondazione Marangoni 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 da Fondazione Marangoni, 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 Fondazione Marangoni, viene descritto l'effetto prodotto dall'attività pastorale e di servizio svolta.

## ALTRI ENTI NON PROFIT (inclusa ADOA ed enti ad essa aderenti)

|  |
|--|
| Quota di adesione, anche se non rilevante  |
| Partecipazione attiva ai gruppi di acquisto ed alla relativa costituzione di "massa critica".                    |
| Condivisione di risorse  |
| Condivisione di competenze ed esperienze, iniziative di formazione vissute assieme                               |
| Costruzione di percorsi di riflessione sulla mission e sulle modalità relazionali con la comunità di riferimento |
| Condivisione di sensibilità di natura ambientale nelle scelte di acquisto comune                                 |
| Percorsi di riflessione sul carisma e sulla sua continua concretizzazione  |
| Condivisione di momenti di preghiera con gli altri membri del network  |

## ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA ED ALTRI PARTNER (diversi da enti non profit)

|   |
|---|
| Versamento della quota associativa  |
| La collaborazione nella concretizzazione di servizi e progettualità innovative sviluppa conoscenze trasversali e crescita professionalizzante in tempi rapidi |
| Conoscenza reciproca, confronto e sviluppo di buone prassi, oltre che di riflessioni sul futuro del settore generate dalla collaborazione                     |

## COMUNITÀ

|   |
|---|
| Erogazioni liberali ricevute  |
| Custodia e Cura di fragilità che altrimenti dovrebbero essere supportate dalla comunità nelle sue varie forme<br>Generazione di opportunità lavorative nuove  |
| Contributo alla rimotivazione di diverse persone a prendersi cura dei bisogni della comunità, sviluppo di iniziative che umanizzano i rapporti tra le persone e combattono "la cultura dello scarto", alimentando la valorizzazione della persona in tutti gli stadi della vita |
| Generazione di abilità nella cura alla persona attraverso i tirocini, esperienze di volontariato, cooperazione nell'organizzazione di iniziative comuni   |
| Presa di coscienza diffusa dei bisogni dei più fragili e prevenzione verso situazioni di forte criticità umana e sociale<br>Ruolo di riferimento e supporto di professionalità e mezzi per la gestione dei casi più complessi   |
| Sensibilità ambientale resa manifesta all'interno di momenti aperti alla comunità   |
| Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa  |

## ENTI PUBBLICI

|  |
|--|
| Scambi economici connessi a rapporti contrattuali per i servizi erogati con ULSS e Comune  |
| Risparmi pubblici legati alla mancata erogazione diretta dei servizi di welfare generati dall'ente   |
| Attrazione di risorse gratuite per la risposta a bisogni, altrimenti non disponibili, anche con riferimento all'impegno dei volontari<br>Risparmi in termini di welfare pubblico generato da percorsi di cura o inserimenti lavorativi "leggeri" di persone che altrimenti sarebbero stati oggetto di interventi di natura sanitaria o di accompagnamento con i servizi pubblici di affiancamento                      |
| Apporto di un punto di vista più ampio e più prossimo al bisogno rispetto a quello meramente tecnico o economico.  |
| Accesso da parte dell'Ente Pubblico a competenze specifiche di elevata complessità e difficile e costosa reperibilità nella progettazione e realizzazione di progetti sociali ed erogazione di servizi che altrimenti sarebbero oggetto di un intervento di finanziamento pubblico di gran lunga maggiore rispetto a quello realmente erogato, grazie alla concretizzazione del principio di sussidiarietà orizzontale |
| Ruolo di mediazione e avvicinamento tra il bisogno dell'utente e l'Ente Pubblico, tipicamente strutturato come erogatore di welfare performativo   |
| Esempio di utilizzo responsabile, sussidiario collaborativo e più efficace delle risorse pubbliche per i più fragili   |
| Sensibilizzazione verso pratiche di raccolta differenziata   |
| Invito ad amministratori pubblici e dirigenti a partecipare alle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa   |

## FAMILIARI DEGLI UTENTI E AMMINISTRATORI DI SOSTEGNO

|  |
|--|
| Adeguamento del costo del servizio allo status di welfare relativo   |
| Corretto utilizzo delle erogazioni liberali sporadiche verso l'ente  |
| Sostegno concreto alle attività di caregiver e affiancamento nella cura personale e nella gestione della fragilità del familiare |
| Creazione di relazioni con il familiare di riferimento volte a condividere le scelte di cura dell'utente                         |
| Impatti in termini di serenità nella gestione della fragilità derivante da una consolidata alleanza con la famiglia              |
| Sostegno personale nella cura della fragilità, comprensivo anche di elementi spirituali connessi al carisma originario           |

## FINANZIATORI

|  |
|--|
| Depositi bancari, utilizzo corretto e rendicontato di risorse provenienti da fondazioni bancarie su progetti specifici   |
| Consolidamento delle relazioni anche grazie all'inserimento in dinamiche di aggregazione con altri Enti aderenti ad ADOA o per la specifica attenzione dimostrata verso gli Enti del Terzo Settore |

## FORNITORI

|  |
|--|
| Remunerazione dei servizi/forniture erogati  |
| Impatto in termini economici di momenti di confronto con i fornitori con riferimento alla qualità dei servizi resi e alla condivisione di suggerimenti sulle azioni di miglioramento della qualità della fornitura |
| Aumento delle competenze dei consulenti su settori specifici grazie alla collaborazione con la direzione dell'Ente<br>Scambio reciproco di competenze /esperienze che arricchiscono la professionalità di entrambi |
| Miglioramento reputazionale dei fornitori/consulenti verso la comunità grazie alla collaborazione con l'ente<br>Avvicinamento ai temi della fragilità  |
| Sensibilizzazione alle tematiche ambientali connesse ad un percorso graduale di scelta responsabile delle proprie forniture (es. prodotti per le pulizie a base di componenti naturali)                            |
| Invito alla partecipazione ad eventi di festa della Fondazione in cui si svolge solitamente la S. Messa  |



## GOVERNANCE

|  |   |
|--|---|
|  | Gratuità del compito di consigliere di amministrazione  |
|  | Sviluppo di abilità gestionali e di visioni di "senso" sulla persona e sulla fragilità, sviluppo di competenze su problem solving e gestione delle pluri-complessità (giuridiche, economiche, sanitarie, di relazione istituzionale, commerciali, tecniche, relazionali etc...)<br>Aumento della capacità di analisi per trovare soluzioni ponderate con rapidità, efficacia ed eticità |
|  | Presenza di coscienza crescente di un ruolo di responsabilità all'interno alla realtà aziendale ma anche nella comunità di riferimento, sviluppo e gestione di azioni concrete di interdipendenza e leadership partecipativa  |
|  | Attenzione progressiva rispetto ai temi ambientali nelle scelte di gestione e sviluppo dell'Ente se compatibili rispetto alle necessità prioritarie degli utenti  |
|  | Attenzione alla dimensione cristiana dell'impegno svolto attraverso la partecipazione a momenti ricorrenti di riflessione e condivisione sulla mission, Definizione di criteri di valorizzazione di aspetti etici in particolare per la selezione del management.   |

## LAVORATORI

|  |   |
|--|---|
|  | Retribuzione adeguata, in coerenza con i CCNL<br>Risparmi economici connessi a piani di welfare aziendale e azioni di valorizzazione del merito   |
|  | Cura di percorsi di crescita personale e motivazionale attraverso i vari corsi di formazione settoriali<br>Supporto e facilitazione nella partecipazione a corsi ECM e ad eventi culturali ADOA per promuovere una formazione integrale della persona |
|  | Attenzione all'equilibrio casa-lavoro grazie a forme reciproche di flessibilità e alla proposta di partecipazione ai momenti aggregativi della Fondazione rivolte ai familiari dei lavoratori   |
|  | Formazione sulla mission, sui valori originali<br>Cura della dimensione spirituale della persona attraverso la partecipazione alla vita spirituale della comunità   |

## PARROCCHIA

|  |   |
|--|---|
|  | Utilizzo efficiente e custodia di beni immobili di proprietà della parrocchia, assunzione degli oneri impositivi e delle ristrutturazioni   |
|  | Possibilità per l'Ente ecclesiastico di accedere a competenze specifiche di elevata complessità e difficile e costosa reperibilità e sviluppare rapporti di collaborazione per la soluzione di criticità riferite alla vita dell'Ente ecclesiastico.<br>Supporto di natura tecnica per la soluzione di problematiche di diversa natura. |
|  | Collaborazione nell'organizzazione di alcune iniziative incentrate sui valori condivisi<br>Condivisione delle finalità pastorali e concretizzazione delle stesse verso le persone più fragili.<br>Creazione di occasioni di testimonianza e di concretizzazione dei valori professati.  |
|  | Efficientamento energetico grazie alle ristrutturazioni dell'immobile   |
|  | Condivisione del tema della fragilità nelle riflessioni pastorali o liturgiche  |

## UTENTI

|  |   |
|--|---|
|  | Definizione di livelli di retta con precedente analisi del costo del servizio connesso alle possibilità medie di una famiglia, comprese di componente tutelare (ind. di accompagnamento) e livelli pensionistici di riferimento   |
|  | Valorizzazione delle storie e delle esperienze di vita vissute in un'ottica di costante attivazione mentale e di benessere psichico   |
|  | Aumento delle capacità relazionali grazie alla partecipazione alla vita della comunità attraverso esperienze di uscita sul territorio (partecipazione alle sagre paesane, al mercato settimanale, scambio intergenerazionale con scuole del territorio, realizzazione di manufatti e dipinti per mostre in paese) e di incontro con famiglie e gruppi<br>Avvio di relazioni con giovani del territorio attraverso la collaborazione con la scuola (alternanza scuola-lavoro, tirocinanti, stagisti etc...) e con la parrocchia (catechesi, scout, cori parrocchiali etc...) |
|  | Sensibilizzazione ai temi ambientali tramite l'inserimento degli stessi nei laboratori occupazionali<br>Benefici in termini di relazione con la natura connessi alla corretta gestione e custodia degli spazi verdi della struttura (orto e piante aromatiche)  |
|  | Cura della dimensione spirituale della persona grazie all'attività quotidiana di preghiera e alla partecipazione periodica alla S. Messa  |

## VOLONTARI

|  |   |
|--|---|
|  | Valore economico del tempo dedicato   |
|  | Percorsi di riconoscimento delle proprie abilità e motivazioni, spesso in periodi in cui altre esperienze terminano (vd. Pensione) o ancora non ci sono (giovani)<br>Senso di realizzazione dovuto alle attività sviluppate<br>Sviluppo di abilità relazionali e soft skills nelle attività di volontariato |
|  | Forma di generazione e mantenimento di relazioni all'interno della comunità   |
|  | Coinvolgimento sulle sensibilità ambientali alimentate all'interno dell'Ente  |
|  | Coinvolgimento nelle iniziative di riflessione sulla mission e nelle celebrazioni eucaristiche inserite nei momenti di festa  |

## 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:

|   |   |
|---|---|
|   |   |
| <b>Attenzione al lavoratore 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                                 |
|   | Formazione erogata a dipendenti   |
|   | Welfare aziendale   |
|   | Descrizione della dinamica del capitale spirituale                                    |
| <b>Realizzazione di servizi di qualità, innovativi e centrati sul benessere dell'ospite</b>         | Dipendenti per funzione   |
|   | Qualità percepita dei servizi   |
|   | Ore di servizio extrastandard   |
| <b>Tutela e promozione della persona vulnerabile</b>  | Utenti dei servizi  |
|   | Ore di servizio extrastandard   |
|   | Descrizione della dinamica del capitale spirituale                                    |
| <b>Processi di governo fedeli al carisma originario, partecipativi e responsabili</b>               | Il tema materiale è verificabile nella descrizione delle strategie dell'ente          |
| <b>Costruzione di relazioni generative con persone, comunità ed enti del territorio</b>             | Volontari per fascia di età e genere ed ore di impegno                                |
|   | Attività di comunicazione sociale   |
|   | Descrizione della dinamica del capitale spirituale                                    |
| <b>Applicazione di un modello organizzativo che garantisce una gestione corretta e responsabile</b> | Il tema materiale è verificabile nella descrizione dei modelli di gestione dei rischi |
| <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   |





## 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.

|  | 2024        | 2023        | 2022        |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Valore aggiunto globale netto                              | 1.465.756 € | 1.615.147 € | 1.478.852 € |
| Valore distribuito al personale                            | 1.182.068 € | 1.283.334 € | 1.257.607 € |
| Valore distribuito ai finanziatori con vincolo di prestito | 604 €       | 425 €       | 4 €         |
| Imposte  | 70.989 €    | 103.094 €   | 45.122 €    |
| Accantonamenti a riserva (auto-potenziamento)              | 212.095 €   | 228.294 €   | 176.119 €   |

### 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.

|  | 2024        | 2023        | 2022        |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Patrimonio complessivo                     | 5.300.325 € | 5.094.915 € | 4.930.581 € |
| Indebitamento netto                        | 0,29        | 0,30        | 0,34        |
| Indice di copertura delle immobilizzazioni | 1,08        | 1,04        | 0,99        |



## INDICATORI DI CAPITALE UMANO

### DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ E GENERE

Gli indicatori rappresentano la composizione e la distribuzione per età e genere dei lavoratori dipendenti e permettono di apprezzare l'impatto dell'Associazione in termini di creazione di occasioni professionali.

| FASCIA DI ETÀ        | 2024      |          |           | 2023      |          |           | Δ 2024-2023 | 2022      |          |           | Δ 2023-2022 |
|----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------|----------|-----------|-------------|
|                      | F         | M        | TOT       | F         | M        | TOT       |             | F         | M        | TOT       |             |
| (<30 anni)           | 6         | -        | 6         | 6         | 1        | 7         | -14%        | 9         | 1        | 10        | -30%        |
| (>30 anni; <50 anni) | 18        | 4        | 22        | 16        | 4        | 20        | +10%        | 14        | 5        | 19        | -5%         |
| (>50 anni)           | 22        | 1        | 23        | 16        | 1        | 17        | +29%        | 18        | 1        | 19        | -11%        |
| <b>Totale</b>        | <b>46</b> | <b>5</b> | <b>51</b> | <b>38</b> | <b>6</b> | <b>44</b> | <b>+16%</b> | <b>41</b> | <b>7</b> | <b>48</b> | <b>-8%</b>  |

### DIPENDENTI PER FUNZIONE

Gli indicatori rappresentano la composizione del capitale umano assistenziale che contribuisce alle attività di cura della Fondazione in termini di competenze e ruoli professionali.

|                          | 2024      |          |           | 2023      |          |           | 2024      | 2023     | 2022      |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|
|                          | F         | M        | TOT       | F         | M        | TOT       |           |          |           |
| Operatori Socio Sanitari | 21        | 1        | 22        | 22        | 4        | 26        | 23        | 3        | 26        |
| Infermieri               | 7         | 1        | 8         | 8         | 1        | 9         | 7         | 2        | 9         |
| Assistenti sociali       | 1         | -        | 1         | 1         | 1        | 2         | -         | 1        | 1         |
| Psicologi                | 1         | -        | 1         | 1         | -        | 1         | 1         | -        | 1         |
| Musicoterapisti          | -         | 1        | 1         | -         | 1        | 1         | -         | 1        | 1         |
| Fisioterapisti           | 1         | 1        | 2         | 1         | 2        | 3         | 1         | -        | 1         |
| Logopedisti              | 1         | -        | 1         | 1         | -        | 1         | 1         | -        | 1         |
| <b>Totale</b>            | <b>32</b> | <b>4</b> | <b>36</b> | <b>34</b> | <b>9</b> | <b>43</b> | <b>33</b> | <b>7</b> | <b>40</b> |

### 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.

| FASCIA DI ETÀ                   | 2024 |      |     | 2023 |      |     | 2024 | 2023 | 2022 |
|---------------------------------|------|------|-----|------|------|-----|------|------|------|
|                                 | F    | M    | TOT | F    | M    | TOT |      |      |      |
| % dipendenti con contratto t.i. | 87%  | 100% | 88% | 89%  | 100% | 93% | 76%  | 57%  | 73%  |

### RAPPORTO REMUNERAZIONE MASSIMA E REMUNERAZIONE MINIMA

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

| Rapporto remunerazione massima/minima | 2024 |   | 2023 |      | 2022 |      |
|---------------------------------------|------|---|------|------|------|------|
|                                       | F    | M | F    | M    | F    | M    |
|                                       | 1,91 | 1 | 1,68 | 1,19 | 1,84 | 1,54 |



## 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.

|                                    | 2024 | 2023 | 2022 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Nuovi assunti                      | 5    | 6    | 5    |
| Cessazioni del rapporto lavorativo | 8    | 17   | 20   |
| Turnover complessivo               | 25%  | 52%  | 52%  |

## FORMAZIONE EROGATA A DIPENDENTI

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

|                            | 2024 |    |     | 2023 |     |     | Δ 2024-2023 | 2022  |       |       | Δ 2023-2022 |
|----------------------------|------|----|-----|------|-----|-----|-------------|-------|-------|-------|-------------|
|                            | F    | M  | TOT | F    | M   | TOT |             | F     | M     | TOT   |             |
| Ore complessive formazione | 626  | 33 | 659 | 831  | 122 | 953 | -31%        | 6.319 | 1.023 | 7.342 | -87%        |
| Ore pro-capite formazione  | 14   | 7  | 13  | 22   | 20  | 22  | -41%        | 154   | 146   | 153   | -86%        |

La riduzione della formazione rispetto agli anni del covid.19 è proporzionata ad un rientro alla normalità dalla emergenza pandemica. Durante il COVID.19, infatti, e cioè dal 2000 al 2022, le numerosissime ore di equipe, di comitato di risk management, di formazione per l'uso dei DPI sono state rendicontate come ore di formazione.

## 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

|                     | 2024     | 2023     | Δ 2024-2023 | 2022     | Δ 2023-2022 |
|---------------------|----------|----------|-------------|----------|-------------|
| Welfare complessivo | 53.120 € | 54.473 € | -2%         | 41.828 € | +30%        |
| Welfare pro-capite  | 1.042 €  | 1.238 €  | -16%        | 871 €    | +42%        |

## VOLONTARI PER FASCIA DI ETÀ E GENERE ED ORE DI IMPEGNO

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

|                             | 2024 |    |     | 2023 |   |     | Δ 2024-2023 | 2022 |   |     | Δ 2023-2022 |
|-----------------------------|------|----|-----|------|---|-----|-------------|------|---|-----|-------------|
|                             | F    | M  | TOT | F    | M | TOT |             | F    | M | TOT |             |
| <b>FASCIA DI ETÀ</b>        |      |    |     |      |   |     |             |      |   |     |             |
| (<30 anni)                  | -    | -  | -   | -    | - | -   | -           | -    | - | -   | -           |
| (>30 anni; <50 anni)        | -    | -  | -   | -    | - | -   | -           | -    | - | -   | -           |
| (>50 anni)                  | 11   | 1  | 12  | 3    | 0 | 3   | +9          | 3    | - | 3   | -           |
| Totale                      | 11   | 1  | 12  | 3    | 0 | 3   | +9          | 3    | - | 3   | -           |
| Totale ore di impegno annuo | 207  | 39 | 246 | 184  | 0 | 184 | +62         | 160  | - | 160 | +24         |

## INDICATORI DI CAPITALE RELAZIONALE

### UTENTI DEI SERVIZI

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

|  | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|------|------|------|
| Numero utenti – Servizio residenziale          | 78   | 77   | 87   |
| Numero pasti medi giornalieri – Servizio pasti | 59   | 66   | 55   |

### 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.

|   | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Numero di reclami presentati dagli utenti/famiglie degli utenti | -    | -    | -    |
| Incidenza reclami (su totale utenti)                            | 0%   | 0%   | 0%   |

### ORE SERVIZIO EXTRA-STANDARD

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

|  | 2024  | 2023  | 2022  |
|--|-------|-------|-------|
| Area Riabilitazione, Socialità e benessere | 4.125 | 4.363 | 1.207 |
| Area Servizi Assistenziali                 | 218   | 505   | 521   |
| Area Servizi Infermieristici               | 5.256 | 6.432 | 3.526 |

**Tra il 2022 ed il 2023 la Regione cambia gli standard richiesti dalla normativa regionale:** con La DGR 1720 del 30.12.2022 vengono poste le basi per una riorganizzazione complessiva degli standard assistenziali: la Fondazione, pur potendo ridurre gli standard assistenziali, decide di mantenere – per quanto possibile - i livelli assistenziali ed infermieristici della normativa precedente, in particolare confermando la scelta del servizio infermieristico presente in strutture h24.

Nel corso degli anni 2023 e 2024 sono stati inseriti in area sociale un musicoterapista, una logopedista e un animatore specializzato. Tale investimento si inserisce in una politica di implementazione e specializzazione dei servizi diretti ai residenti. Le caratteristiche degli utenti e la loro crescente complessità hanno convinto della necessità di offrire professionisti con specializzazioni maggiori e maggiormente variegate come il musicoterapista, la logopedista, la psicomotricista ecc... con progetti specifici di copertura, privilegiando una modalità di approccio specifico ad una modalità generica e di natura occupazionale. Il dato sul servizio infermieristico rende evidente un altro importante investimento in termini di sicurezza e qualità del servizio infermieristico offerto all'utente: pur non essendo obbligatorio per un Ente come questo l'infermiere notturno si è ritenuto necessario prevederlo in considerazione della complessità dell'utenza che oramai normalmente viene fatta entrare dalle geriatrie degli ospedali nei centri di servizio alla persona anziana. Infine, la possibilità di contare su uno standard maggiore di infermiere ha consentito di dare supporto ai servizi assistenziali in alcuni momenti di difficoltà nel reclutamento.



## ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE SOCIALE

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

|                                   | 2024   | 2023   | 2022   |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|
| Numero di accessi ai social       | 33.574 | 17.729 | 24.826 |
| Numero di uscite sui media locali | 3      | 3      | 2      |

*Il Covid in questi ultimi anni ha impedito di essere promotori di incontri con familiari e comunità come si faceva negli anni pre-Covid. Con il 2023 e soprattutto con il 2024 è ripartita la tradizione della festa d'estate ove ai familiari venivano anche rendicontate le attività di area sociale. L'implementazione della comunicazione verrà raggiunto anche attraverso la partecipazione e la comunicazione sui social dell'ente ad eventi come il "convegno ADOA" e il "Cantiere ADOA", momenti di oramai importantissimi di networking tra enti aderenti all'Associazione Diocesana fondata anche dalla Marangoni nel 2000.*



## 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

|  | 2024  | 2023 |
|--|-------|------|
| % variazione del consumo energetico (rispetto all'anno precedente) | +0,4% | -9%  |

Purtroppo la riduzione del consumo energetico non porta automaticamente una riduzione nel costo affrontato per la fornitura energetica: le grandi complessità geopolitiche che si stanno affrontando in questi periodi rendono la voce di bilancio "approvvigionamento energetico" una tra le più preoccupanti e aleatorie. Pur in presenza di politiche di investimento mirate nell'innovazione dei materiali usati e dei comportamenti di consumo la fondazione deve gestire costi energetici speculativi, nonostante i grandi risultati ottenuti dal gruppo di acquisto fatto con ADOA e con il Coordinamento Nazionale Associazioni Diocesane Opere Assistenziali.

### VARIAZIONE DEL CONSUMO PRO-CAPITE DI ACQUA

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

|   | 2024 | 2023 |
|---|------|------|
| % variazione del consumo pro-capite di acqua (rispetto all'anno precedente) | -8%  | +3%  |





## LA DINAMICA DEL CAPITALE SPIRITUALE

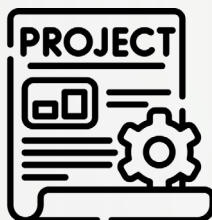
*Il capitale spirituale non è misurabile ... ma poiché rappresenta una priorità nella vita della Fondazione, essa si premura di potenziare e sviluppare attività volte a promuovere la dimensione spirituale e carismatica delle opere di cura, mettendo al centro la persona nella sua interezza. In sintesi,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

- **Ogni anno i lavoratori sono invitati ad un momento di preghiera condotto dal Presidente con successiva cena aziendale offerta dalla Fondazione**
- **Dopo alcune edizioni, negli anni passati, della rivista bimestrale "Nonna Moderna", siamo passati alla pagina Facebook "Fondazione Marangoni" e alla funzione broadcast WhatsApp dedicata ai parenti e amici degli anziani residenti. Attraverso questi canali vengono veicolati anche i nostri valori e l'attenzione alla persona.**
- **L'ente gode della collaborazione della locale parrocchia che cura il servizio di supporto spirituale nell'Ente. Tutte le figure professionali assunte, nel modo con cui svolgono il proprio lavoro, sono chiamate a incarnare il carisma fondativo. Vi è, in particolare, nel percorso formativo del neo-assunto una parte relativa al carisma, all'ispirazione e alla mission dell'Ente che viene curata dalla responsabile del personale o dal direttore.**





# Politiche di sviluppo futuro



FONDAZIONE MONS.  
**Alessandro Marangoni**  
COLOGNOLA AI COLLI

**Il periodo raccontato in questo nostro Bilancio Etico-Sociale può essere considerato una lenta uscita da un periodo di forte difficoltà che però ci ha insegnato molte cose.**

Possiamo sintetizzare quanto abbiamo imparato in tre parole: **autenticità, consapevolezza, condivisione.**

Con **autenticità** intendiamo l'importanza di riscoprire, coltivare e condividere il nostro carisma originario, il motivo per cui Fondazione Marangoni esiste. Noi siamo nati per prenderci cura della persona fragile, in particolare anziana, e tutte le nostre attività, strategie, i nostri sforzi e le nostre evoluzioni devono rimanere fortemente legate a quella missione. Il Covid-19 è stata una grande prova di coerenza – che ha impegnato il nostro coraggio oltre che la nostra professionalità – ma che ci ha resi consapevoli di quanto sia importante tenerci stretti al senso primo della nostra opera.

Ed ecco la seconda parola: **consapevolezza.** Siamo consapevoli della portata storica del nostro lavoro nell'epoca caratterizzata, purtroppo, dalla cultura dello scarto. La nostra opera non è solo erogazione di un servizio sociale e sanitario, ma è testimonianza di cura integrale della persona fragile, della sua più intima dignità. Questa consapevolezza è e sarà la forza che ci permetterà di proseguire nella missione affidataci, attrarre sempre nuove persone che la condividano e rispondere alle sfide che l'attuale contesto storico ci pone.

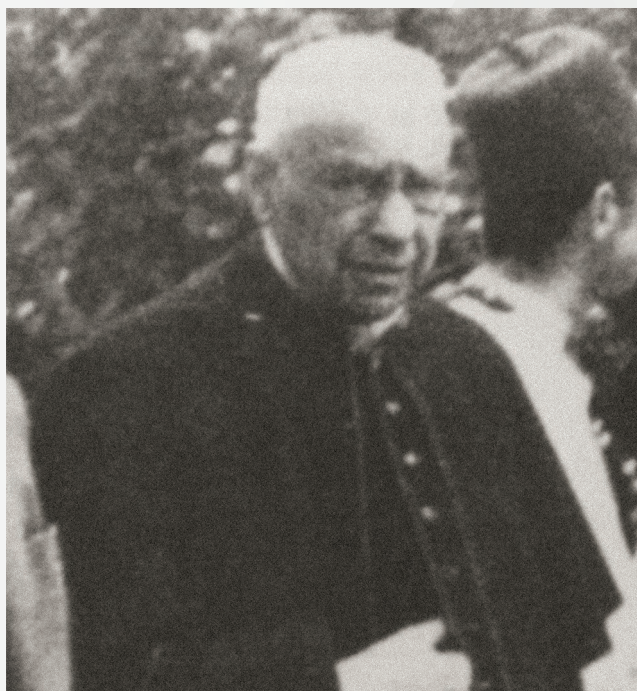
**Condivisione, infine.**

Condivisione di sfide, di impegni, di promesse e di forze. Condivisione che si volge prima di tutto alla nostra comunità, parrocchiale e civile, ma che si apre poi alle altre realtà del sociale cristianamente ispirate nel nostro territorio diocesano.

Un'esperienza che anche grazie ad ADOA respiriamo quotidianamente e che molte volte ci ha aiutato a superare momenti che sarebbe stato impensabile affrontare da soli.

Condivisione che, nell'anno giubilare che stiamo vivendo, diventa speranza.

***Una speranza concreta e solida, della quale cercheremo costantemente di dare ragione con il nostro lavoro e con il vostro aiuto.***



## STRUMENTI PER L'INVIO DI FEEDBACK

Per qualsiasi osservazione o richiesta di approfondimento, il lettore può contattare la Fondazione al seguente indirizzo mail: [info@fondazionemarangoni.org](mailto:info@fondazionemarangoni.org)

## TABELLA DI RACCORDO

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

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



Piazza Roma, 9  
Cognola ai Colli - Verona  
Telefono: 045 765 0082  
Mail: [info@fondazionemarangoni.org](mailto:info@fondazionemarangoni.org)  
[www.fondazionemarangoni.org](http://www.fondazionemarangoni.org)



FONDAZIONE MONS.  
**Alessandro Marangoni**  
COLOGNOLA AI COLLI

# Bilancio Etico Sociale **2023/24**



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