



20
25

GRUPPO
CEIS

BILANCIO SOCIALE

ANNUALITA' 2024

CEIS
Formazione

Fondazione
CEIS

CEIS
A.R.T.E.

Consorzio
Gruppo
CEIS

Gruppo CEIS
Ufficio Comunicazioni

A tutte le persone che con impegno quotidiano
si adoperano per il raggiungimento degli
obiettivi delle nostre Organizzazioni.

Sommario

| | |
|---|----|
| 1. PREMESSA..... | 1 |
| 2. INTRODUZIONE E PERIMETRO DEL BILANCIO SOCIALE..... | 3 |
| 3. NOTA METODOLOGICA..... | 5 |
| 4. INFORMAZIONI GENERALI SUGLI ENTI | 7 |
| CEIS A.R.T.E. Informazioni generali:..... | 7 |
| CEIS Formazione Informazioni generali:..... | 7 |
| Consorzio Gruppo CEIS Informazioni generali: | 8 |
| Fondazione CEIS onlus Informazioni generali:..... | 8 |
| Aree territoriali di operatività | 8 |
| 5. Valori e finalità perseguite | 9 |
| Attività statutarie individuate e oggetto sociale | 10 |
| Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale | 11 |
| Collegamenti con altri enti del Terzo settore..... | 12 |
| Contesto di riferimento | 14 |
| Storia dell'organizzazione..... | 15 |
| 6. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE | 17 |
| CEIS A.R.T.E. cooperativa sociale | 17 |
| CEIS Formazione cooperativa sociale..... | 22 |
| Consorzio Gruppo CEIS cooperativa sociale..... | 25 |
| Fondazione CEIS onlus..... | 28 |
| Mappatura dei principali stakeholders del Gruppo CEIS..... | 30 |
| Livello di influenza e ordine di priorità | 30 |
| Tipologia di collaborazioni..... | 31 |
| Coinvolgimento e percorsi d'ascolto..... | 32 |
| Matrice di materialità..... | 32 |
| Presenza sistema di rilevazioni di feedback..... | 34 |
| 7. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE | 37 |
| CEIS A.R.T.E. cooperativa sociale | 39 |
| CEIS Formazione cooperativa sociale..... | 43 |
| Consorzio Gruppo CEIS cooperativa sociale..... | 47 |
| Fondazione CEIS onlus..... | 50 |

| | |
|--|-----|
| Attività di formazione e valorizzazione realizzate..... | 53 |
| Valutazione del Clima Organizzativo | 57 |
| Analisi Comparativa annuale - Consorzio Gruppo CEIS..... | 59 |
| Analisi Comparativa annuale - CEIS ARTE | 59 |
| Analisi Comparativa annuale - Fondazione CEIS onlus | 60 |
| Analisi Comparativa annuale - CEIS Formazione | 61 |
| Supervisioni relazionali per il benessere degli operatori..... | 62 |
| Report micro aggressioni 2024 | 63 |
| 8. OBIETTIVI E ATTIVITÀ | 65 |
| Verifica obiettivi 2024 | 65 |
| Obiettivi anno 2025 | 68 |
| Attività..... | 72 |
| Accogliere | 72 |
| Prevenire..... | 73 |
| Riabilitare | 75 |
| Includere..... | 78 |
| Formare..... | 79 |
| Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità..... | 80 |
| Verifica dell'efficacia dei servizi resi dal consorzio | 80 |
| Coinvolgimento della comunità..... | 84 |
| 9. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA | 87 |
| GRUPPO CEIS impatto economico sul territorio | 87 |
| CEIS A.R.T.E. cooperativa sociale..... | 89 |
| CEIS Formazione cooperativa sociale | 91 |
| Consorzio Gruppo CEIS cooperativa sociale | 94 |
| Fondazione CEIS onlus | 97 |
| Elementi/fattori di rischio | 99 |
| Possibili scenari futuri | 99 |
| Destinazione del 5 per mille..... | 101 |
| 10. RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI | 103 |
| 11. INFORMAZIONI AMBIENTALI..... | 105 |
| 12. OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE | 107 |
| 13. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE | 111 |

| | |
|--|-----|
| 14. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE..... | 113 |
| Come sostenere il Gruppo CEIS..... | 114 |
| Contatti | 115 |

1. PREMESSA

La volontà del CEIS di “raccontarsi” e dare “testimonianza” del proprio lavoro e di quello del proprio personale al di là delle risultanze economiche è consolidata nel tempo. Dal 2014 al 2016 è stato redatto il bilancio di sostenibilità di gruppo, poi con l’entrata in vigore della legge regionale 12/2014 e ancor di più con l’entrata in vigore del D.Lgs. 117/17 si è passati alla stesura di Bilanci Sociali per ogni realtà che fa parte dell’universo CEIS tutti reperibili sul sito di gruppo.

Torniamo oggi a presentare un Bilancio Sociale della nostra organizzazione in forma aggregata. Il Documento in questo formato sarà comunque redatto adeguandoci al modello previsto dalle Linee Guida Nazionali frutto della riforma del Terzo Settore, dando informazioni specifiche per ogni singola realtà, ma cercheremo di raccontare il nostro impatto sociale sui territori di riferimento in modo unitario.

Questa scelta è motivata dal desiderio di dare, nel rispetto della normativa, una visione più realistica e “sincera” di quanto facciamo e di come lo facciamo a tutti i nostri stakeholder sia interni che esterni.

Con l’augurio di una buona lettura.

Rosa Bolzon

Presidente Cooperativa sociale CEIS A.R.T.E.

Chiara Vallini

Presidente Cooperativa sociale CEIS Formazione

padre Giovanni Mengoli

Presidente Consorzio Gruppo CEIS cooperativa sociale

padre Giuliano Stenico

Presidente Fondazione CEIS onlus

2. INTRODUZIONE E PERIMETRO DEL BILANCIO SOCIALE

Parlare di "CEIS" è abbastanza complesso perché esso rappresenta più un "senso di appartenenza" ideale che una realtà giuridica vera e propria. Cuore del CEIS è la Fondazione CEIS onlus che nasce il 17 maggio 2010 dalla trasformazione dell'Associazione di Volontariato "CEIS Centro di Solidarietà di Modena" nata nel 1983 in Fondazione e si amplia successivamente con la fusione per incorporazione nel 2014 del "Centro di Solidarietà L'Orizzonte" di Parma.

La Fondazione opera, per perseguire i propri fini, attraverso il Consorzio Gruppo CEIS Cooperativa Sociale che eroga servizi di direzione strategica, amministrativa, gestione del personale, coordinamento e supporto tecnico e giuridico.

Braccio operativo del CEIS è la Cooperativa sociale CEIS A.R.T.E. (accoglienza, recupero, trattamento, educazione) frutto della fusione nel tempo delle cooperative sociali Sole, Pettiroso (CeIS di Bologna) e Piccola Città, che raccoglie tutti gli operatori e le operatrici che operano nelle varie strutture dell'organizzazione.

Infine di fondamentale importanza per comprendere il "sistema CEIS" è il lavoro della cooperativa sociale CEIS Formazione con al suo interno l'Istituto Superiore di Scienze dell'Educazione e della Formazione "Giuseppe Toniolo" che cura la parte formativa e di inserimento lavorativo dell'organizzazione.

Accanto al lavoro quotidiano di questi Enti c'è poi il prezioso apporto volontaristico di: CESAV-odv, Alchemia-asd-aps, AMA-odv e Casaperta-odv.

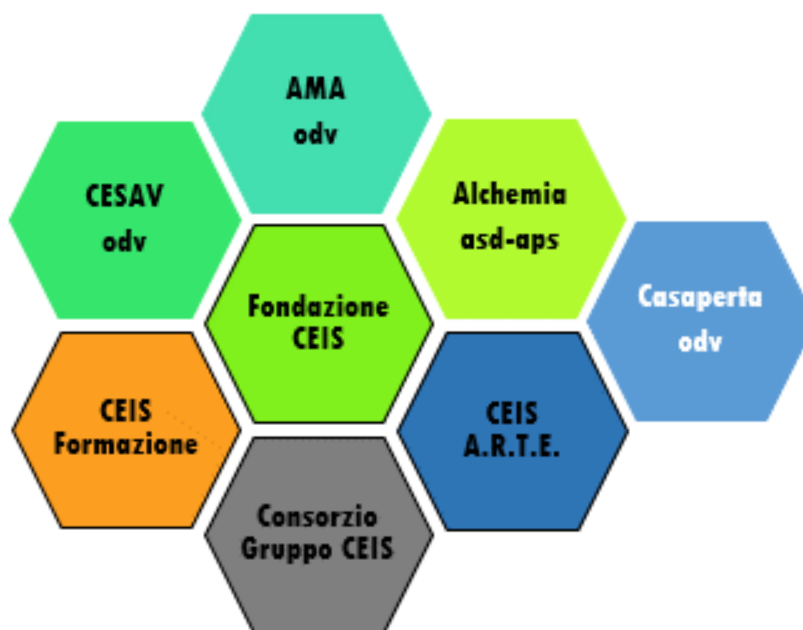


Figura 1. Struttura Gruppo CEIS e realtà collaboranti

3. NOTA METODOLOGICA

Questo Bilancio è redatto sulla base delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'art. 14 comma 1, del decreto legislativo n° 117/2017 per la sua stesura di base si è adottato lo strumento messo a disposizione da Confcooperative – Federsolidarietà a cui le realtà del CEIS aderiscono.

Il testo è strutturato in modo da dare contemporaneamente una visione unitaria e specifica di ogni realtà soggetta all'obbligo di redazione del Bilancio Sociale.

Le Cooperative aderenti e Fondazione CEIS hanno tra i propri valori fondanti la cooperazione e la trasparenza; con questa pubblicazione si intende dunque dar conto del proprio operato in campo economico, sociale ed ambientale, fornendo ai propri stakeholder le informazioni corrette per una valutazione a 360° delle attività proposte e realizzate e delle modalità con cui vengono gestite.

Per questo il Gruppo di Lavoro per la redazione del Bilancio Sociale, coordinato dal Responsabile della Comunicazione ha visto la partecipazione delle Presidenze, della Direzione Generale e di quella Amministrativa, del Responsabile del Personale, dei Responsabili della Qualità e dell'Accreditamento e di tutti i Coordinatori delle varie Aree di intervento e di servizio.

Il Bilancio è stato approvato da Fondazione CEIS nella riunione del Consiglio d'Amministrazione del 04/04/2025 e per le cooperative CEIS ARTE, CEIS Formazione e Consorzio Gruppo CEIS nelle rispettive assemblee dei soci e delle socie tenutesi in data 08/05/2025 a Modena.

Il Bilancio Sociale verrà diffuso sia all'interno, attraverso la sua presentazione al personale e ai volontari con incontri ed invio tramite posta elettronica, sia all'esterno con la sua pubblicazione sul sito www.gruppoceis.it e la sua stampa in varie copie che saranno poi consegnate ai principali stakeholder attraverso i coordinatori e le figure apicali dell'organizzazione.

4. INFORMAZIONI GENERALI SUGLI ENTI

CEIS A.R.T.E. Informazioni generali:

| | |
|---|---|
| Nome dell'ente | CEIS A.R.T.E. COOPERATIVA SOCIALE ONLUS |
| Codice fiscale | 01753850369 |
| Partita IVA | 01753850369 |
| Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore | Cooperativa Sociale di tipo A + B (mista) |
| Indirizzo sede legale | Viale Gramsci 10 – 41122 – Modena (MO) |
| N° Iscrizione Albo Delle Cooperative | A106480 |
| Telefono | 059/315331 |
| Fax | 059/315353 |
| Sito Web | www.gruppoceis.it |
| Email | info@gruppoceis.org; |
| Pec | ceisarte@pec.gruppoceis.org |
| Codici Ateco | 87.90.00 |

CEIS Formazione Informazioni generali:

| | |
|---|--|
| Nome dell'ente | COOPERATIVA SOCIALE CEIS FORMAZIONE |
| Codice fiscale | 03008410361 |
| Partita IVA | 03008410361 |
| Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore | Cooperativa Sociale di tipo A |
| Indirizzo sede legale | Viale Gramsci 10 – 41122 – Modena (MO) |
| N° Iscrizione Albo Delle Cooperative | A166799 |
| Telefono | 059/450679 |
| Fax | 059/315353 |
| Sito Web | www.gruppoceis.it/ceis-formazione/ |
| Email | formazione@gruppoceis.org; |
| Pec | ceisformazione@pec.gruppoceis.org |
| Codici Ateco | 88.99.00 |

Consorzio Gruppo CEIS Informazioni generali:

| | |
|---|---|
| Nome dell'ente | CONSORZIO GRUPPO CEIS COOPERATIVA SOCIALE |
| Codice fiscale | 03228620369 |
| Partita IVA | 03228620369 |
| Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore | Consorzio sociale L.381/91 |
| Indirizzo sede legale | Viale Gramsci 10 – 41122 – Modena (MO) |

Fondazione CEIS onlus Informazioni generali:

| | |
|------------------------------|--|
| Nome dell'ente | FONDAZIONE CEIS ONLUS |
| Codice fiscale | 94004500362 |
| Partita IVA | 03321910360 |
| Indirizzo sede legale | Viale Gramsci 10 – 41122 – Modena (MO) |
| Area d'intervento | Prevenzione e Formazione |
| Telefono | 059/315331 |
| Fax | 059/315353 |

Aree territoriali di operatività

Le realtà del Gruppo CEIS perseguono una politica di forte radicamento territoriale e per questo operano prevalentemente nella provincia di Modena e nelle province di Parma, Bologna e Ravenna dove hanno sede tutte le consociate al Consorzio Gruppo CEIS.



Figura 2, Aree territoriali di operatività del Gruppo CEIS

5. Valori e finalità perseguite

La Fondazione CEIS, aderendo alla **Federazione Italiana Comunità Terapeutiche (FICT)** a nome di tutte le realtà del gruppo, ha fatto propria la [Carta dei Valori](#) su cui essa si fonda, essa rappresenta l'attualizzazione dello spirito più profondo di "Progetto Uomo" il metodo di intervento che è stato alla base nei primi anni '80 dell'esperienza di tutte le realtà che aderiscono alla Federazione Italiana.

Scrive **Luciano Squillaci** presidente della FICT *"La nostra Federazione, i nostri Centri sono la storia di un "molo" che diventa un "porto" in cui anime ferite approdano, per poter trovare rifugio, ritrovare forza, rifocillarsi, accarezzando ed afferrando la speranza, per poi ripartire. Luoghi del cuore. Porti che fanno sentire a tutti il bisogno di terraferma, ma che rendono irresistibile il richiamo del mare. E prendere il largo, sempre. Per essere non solo accanto ai poveri, ma dalla parte degli ultimi, sempre! Perché l'amore non è mai neutrale, è esigente ed implacabile. Dà la vita per la verità, e la verità è l'Uomo."*

"Partiamo dal presupposto che nessuno è irrecuperabile e che ogni uomo e ogni donna è sempre portatore di enormi potenzialità. Occorre partire da questo per predisporre qualsiasi piano di contrasto alle dipendenze che possa avere un'efficacia reale e misurabile."

"La scelta di una presa in carico totale della persona e non solo del suo problema, di una condivisione non asettica delle sue sofferenze ma anche di una valorizzazione reale dei suoi talenti, possibile solo con un percorso comune, fedeli alla scelta di specchiarsi nell'altro, come recita la nostra filosofia, anche quando lo specchio è incrinato o deformante."

Le cooperative hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. Sono retta e disciplinate dai principi della mutualità, senza fini di speculazione privata; si propongono di svolgere iniziative, attività e servizi educativi di utilità sociale, in adesione ai principi ispiratori e alle finalità della Fondazione CEIS onlus; inoltre operano per la promozione, la cura ed il superamento di ogni situazione di disadattamento, di emarginazione e di disagio sociale in genere, nonché la promozione e la diffusione dei principi della solidarietà.

In particolare la Cooperativa CEIS Formazione gestisce per il Gruppo CEIS il Centro Studi, che dal 2005 è intitolato a Donald J. Ottenberg (Donald J. Ottenberg è stato uno dei pionieri delle comunità terapeutiche. Medico e direttore sanitario di un ospedale della Pennsylvania (Eagleville Hospital) incominciò ad utilizzare con i propri pazienti con problemi di dipendenza la terapia di gruppo e gli strumenti propri della comunità terapeutica. È stato supervisore di diverse comunità in Europa, al CEIS Centro di Solidarietà di Modena ha seguito e supportato tutto il processo di cambiamento e l'evoluzione dei servizi).

Attività statutarie individuate e oggetto sociale

Il Gruppo CEIS opera da sempre nell'ambito del disagio minorile e adulto in un'ottica non solo di prevenzione, cura e riabilitazione, ma anche di formazione e di sviluppo di una cultura dell'accoglienza attenta a operare nel solco della Dottrina Sociale della Chiesa Cattolica.

In particolare, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs 117/17 (codice del Terzo settore), la **Fondazione CEIS** si occupa di (le lettere sono mantenute come codificate nell'art.5):

- l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;
- u) beneficenza, erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale a norma dello steso art 5 D.Lgs 117/17;
- h) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;

Attraverso il lavoro sinergico con **Fondazione CEIS** le cooperative sociali **CEIS A.R.T.E.** e **CEIS Formazione** consorziate al **Consorzio Gruppo CEIS** si occupano anche di:

- a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;
- b) interventi e prestazioni sanitarie;
- c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;
- d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- g) formazione universitaria e post-universitaria;
- i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;
- n) cooperazione allo sviluppo, ai sensi della legge 11 agosto 2014, n. 125, e successive modificazioni;
- p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106;
- r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;

s) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n. 141, e successive modificazioni;

t) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;

v) promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata;

w) promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti degli utenti delle attività di interesse generale di cui al presente articolo, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco.

In particolare, **CEIS Formazione** svolge attività di formazione a favore di soggetti a rischio o svantaggiati, collaborando anche con strutture o agenzie formative, educative, scolastiche e didattiche di qualsiasi livello; svolge attività di formazione e ricerca finalizzata al miglioramento della qualità del lavoro e per una migliore qualificazione degli operatori professionali e dei volontari dell'ambito psicosociale, assistenziale, culturale ed associativo.

L'attività della cooperativa può rivolgersi anche ad attività di supporto alla pubblica Amministrazione e ad enti privati, nonché alla fornitura di servizi, soprattutto volti a facilitare l'inserimento lavorativo e sociale di soggetti a rischio, svantaggiati o comunque in difficoltà; tale attività comprende anche le attività di intermediazione, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale.

Infine il **Consorzio Gruppo CEIS** adempie a quanto previsto alla lettera m dell'art. 5 del D.Lgs 117/17 erogando:

“servizi strumentali ad enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da enti del Terzo settore ”

Svolgendo attività di promozione dell'immagine delle cooperative, promozione di nuovi servizi, assistenza nella partecipazione a gare pubbliche, assistenza alla commercializzazione dei servizi, assistenza al reclutamento del personale, assistenza all'acquisto di forniture, assistenza contabile, consulenza fiscale, svolgimento di pratiche amministrative, organizzazione e gestione di interventi di formazione, organizzazione e scambi di informazioni ed esperienze tra le cooperative socie, supporto all'elaborazione di strategie politiche, elaborazione e coordinamento di nuovi progetti, trasmissione di conoscenze relative ai processi di produzione e general contractor. Le cooperative e gli enti aderenti sono libere di affidare compiti e funzioni al Consorzio a seconda delle valutazioni dei loro consigli d'amministrazione.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

Le realtà del CEIS non svolgono attività secondarie/strumentali va però ricordato che CEIS Formazione collabora da 20 anni a diffondere una corretta informazione relativamente alle malattie a trasmissione sessuale (MST) e in particolare, ma non esclusivamente, all'HIV, attraverso la partecipazione al Comitato Scientifico del portale regionale www.helpaid.it

Collegamenti con altri enti del Terzo settore

Moltissime sono le collaborazioni attivate dal CEIS sia sul piano istituzionale che formativo ed imprenditoriale.

CEA-ER

Il coordinamento degli Enti Accreditati per le dipendenze dell'Emilia-Romagna coordina i rapporti con il livello regionale e si interfaccia con L'Assessorato regionale alla Sanità.

Federazione Italiana delle Comunità Terapeutiche – FICT

La Federazione Italiana delle Comunità Terapeutiche (FICT) opera da oltre trentacinque anni, senza finalità di lucro. È riconosciuta come Ente Morale senza scopo di lucro, nel 2000 ha ottenuto dalle Nazioni Unite lo status di Organizzazione Non Governativa (ONG) associata al Dipartimento della Pubblica Informazione. Collabora con la Federazione Mondiale delle Comunità Terapeutiche WFTC ed è presente in molte Regioni d'Italia. La FICT realizza progetti e servizi a livello Nazionale, internazionale e a livello territoriale tramite i Centri Federati.

European Federation of Therapeutic Communities – EFCT

La federazione riunisce partner provenienti da diversi paesi europei con lo scopo di valorizzare il sistema della "comunità terapeutica" diffondere buone prassi, sviluppare percorsi di formazione e scambio di esperienze tra gli operatori. particolare importanza per la nostra organizzazione riveste il progetto di interscambio Ecett.

WFTC

La World Federation of Therapeutic Communities (WFTC) è un'Associazione internazionale che ha l'obiettivo di unire e sostenere l'ampio movimento globale della Comunità terapeutica (TC) in tutto il mondo. Il WFTC fornisce condivisione, comprensione, orientamento e cooperazione ai suoi membri e alla società in generale.

Associazione Marta e Maria

Fondata a Modena nel 1997, l'Associazione si è da subito impegnata nell'offrire aiuto alle ragazze straniere che hanno subito violenze fisiche e psicologiche legate allo sfruttamento a scopo sessuale, dando loro una concreta possibilità per riprogettare e ricominciare a vivere più serenamente la propria vita.

Associazione CESAV-ODV

Si propone di promuovere iniziative di solidarietà per il miglioramento degli interventi di prevenzione, sensibilizzazione e assistenza nei confronti della tossicodipendenza e di qualsiasi altra forma di disagio.

L'Associazione intraprende iniziative concrete per favorire l'aggregazione, l'incontro e la collaborazione tra i volontari e le persone svantaggiate che beneficiano dei servizi del CEIS.

Associazione Casaperta-ODV

I volontari dell'Associazione svolgono un'attività di sostegno, promozione umana e integrazione sociale delle persone svantaggiate, emarginate o comunque bisognose, inserite nei percorsi del Centro di Solidarietà l'Orizzonte di Parma, oggi FONDAZIONE CEIS ONLUS, con particolare riguardo ai soggetti tossicodipendenti e ai loro familiari.

Associazione Alchemia APS-ASD

Si occupa in particolare di interventi di aggregazione sociale, rivolti soprattutto alla popolazione giovanile modenese e ai ragazzi stranieri sul territorio.

Il circolo a questo scopo organizza attività sportive, corsi, incontri culturali, concerti, iniziative teatrali, artistiche e ricreative. L'approccio è verso uno sviluppo socio-culturale e una piena valorizzazione delle potenzialità delle persone.

Coordinamento Nazionale Disturbi Alimentari

Il "Coordinamento Nazionale Disturbi Alimentari" è un'organizzazione di volontariato nata nel novembre 2014, dalla volontà di alcune associazioni, di impegnarsi sui temi dei Disturbi Alimentari. Favorisce e sostiene lo sviluppo nel territorio nazionale di associazioni che si occupano di DCA e si confronta con istituzioni pubbliche e private, specialisti del settore dei DCA al fine di sviluppare le conoscenze tecniche in materia, anche attraverso l'organizzazione ed il finanziamento di convegni, congressi, attività di formazione.

Reti associative:

| ENTE | Rete associativa a cui aderisce | Anno di adesione |
|-----------------|---|------------------|
| CEIS Formazione | ECETT | 2006 |
| CEIS A.R.T.E. | Coordinamento Italiano Case Accoglienza | 1990 |
| CEIS A.R.T.E. | Coordinamento Comunità Minori Emilia Romagna | 2012 |

Consorzi a cui si aderisce:

| ENTE | Nome |
|--|--------------------------------|
| CEIS Formazione, CEIS A.R.T.E. e Fondazione CEIS | Consorzio Gruppo CEIS |
| CEIS Formazione e CEIS A.R.T.E. | Confcooperative Terre d'Emilia |
| CEIS A.R.T.E. | SCUTER |

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

| ENTE | Partecipazione in | Quota |
|-----------------------|--|--------------|
| CEIS Formazione | Consorzio Gruppo CEIS | 250,00 |
| CEIS Formazione | Bi.MORE società cooperativa | 25,00 |
| Consorzio Gruppo CEIS | Bi.More società cooperativa | 25,00 |
| CEIS ARTE | Coop. Estense | 29,65 |
| CEIS ARTE | Coop. Adriatica | 25,00 |
| CEIS ARTE | Banca Popolare Etica | 516,40 |
| CEIS ARTE | Bi.More | 178,65 |
| CEIS ARTE | Emilbanca | 988,18 |
| CEIS ARTE | Scuter | 25,00 |
| CEIS ARTE | Consorzio Gruppo CEIS | 1000,00 |
| CEIS ARTE | Coordinamento Enti Ausiliari CEA | 51,65 |
| CEIS ARTE | Cooperfidi | 250,00 |
| Fondazione CEIS | BANCA ETICA | 51,64 |
| Fondazione CEIS | CEIS A.R.T.E. COOP. SOCIALE | 5.000,00 |
| Fondazione CEIS | CONSORZIO GRUPPO CEIS | 500,00 |
| Fondazione CEIS | COOP. SOC. CEIS FORMAZIONE | 50.000,00 |
| Fondazione CEIS | COOP. SOC. ISTITUTO PROGETTO UOMO | 1.000,00 |
| Fondazione CEIS | COOP. SOC. LA ZERLA | 774,69 |
| Fondazione CEIS | Federazione Italiana Comunità terapeutiche | 2.840,51 |
| Fondazione CEIS | Bi.More | 25,00 |

Contesto di riferimento

Le realtà del Gruppo CEIS operano nella Regione Emilia-Romagna ed in particolare nelle province di Modena, Bologna Parma e Ravenna. Un contesto particolarmente ricco di opportunità, ma non per questo privo di situazioni di forte difficoltà sociale. Le aree maggiormente interessate dall'impegno del CEIS sono quelle della dipendenza, del disagio minorile, delle problematiche psichiatriche e dell'alimentazione, del disagio adulto. Non disgiunte da queste, ma anzi in funzione di supporto rientrano le attività di prevenzione, di inclusione, di formazione e ricerca, nonché l'attività di agricoltura sociale. Il gruppo ha la sua sede legale a Modena in Viale A. Gramsci 10, una sede operativa sempre a Modena in Via Toniolo 125, ha poi una sede distaccata a Parma in Strada Paullo 20 e una a Bologna presso il Villaggio del Fanciullo in Via Scipione dal Ferro.

Storia dell'organizzazione

L'embrione di quello che è oggi il Gruppo CEIS prende avvio a Modena il 13 dicembre 1982 con la nascita dell'Associazione di volontariato "CeIS Centro di Solidarietà" di Modena per volontà di padre Giuliano Stenico e la spinta di un gruppo di genitori desiderosi di dare nuova speranza ai propri figli.

La storia del CEIS è ampiamente raccontata nel sito che per i quarant'anni di fondazione è stato realizzato ["LA NOSTRA STORIA"](#) e nel testo manuale scritto da padre Giuliano ["INTUIZIONI DI BENE, la mia vita con il CEIS"](#).

Scrive così padre Giuliano *"I bisogni dei tossicodipendenti: tanti, giovani, privi di risposte adeguate. Le grida d'aiuto delle famiglie modenesi. L'incontro e l'ascolto delle fragilità. Il fenomeno che s'impone a dettare l'intervento. Il CEIS a Modena nasce così: dall'esigenza di prendersi cura e di attivare azioni urgenti, appropriate e forti, come sempre sarà per tutti i nostri interventi."* Dopo le dipendenze, che in questi anni si sono profondamente trasformate altri sono stati i bisogni affrontati avendo chiaro il riferimento metodologico scrive sempre padre Giuliano *"Ascolto, coinvolgimento e condivisione di problematiche, di profondi disagi e sofferenze poco gestibili sono state le fondamenta, sin dal principio, dell'agire educativo del CEIS. Le molteplici risposte, rielaborate nel tempo, nascono da un linguaggio comune, proprio del nostro approccio; da assunti, condivisi e praticati, che assicurano connessione, coerenza, appropriatezza degli interventi pur in ambiti così diversificati. Le persone accolte sono co-attrici e corresponsabili nel processo di cambiamento, considerate nella loro dimensione individuale, relazionale e sociale, non solamente destinatarie dei progetti. Persone riconosciute nella loro dignità e specificità, ascoltate nelle esigenze, accompagnate nel tempo. Il "lavoro di comunità" prevede la costruzione di contesti relazionali fondati su ascolto, empatia, contenimento, coinvolgimento, condivisione, confronto, partecipazione, assunzione di responsabilità e attitudine al cambiamento".*

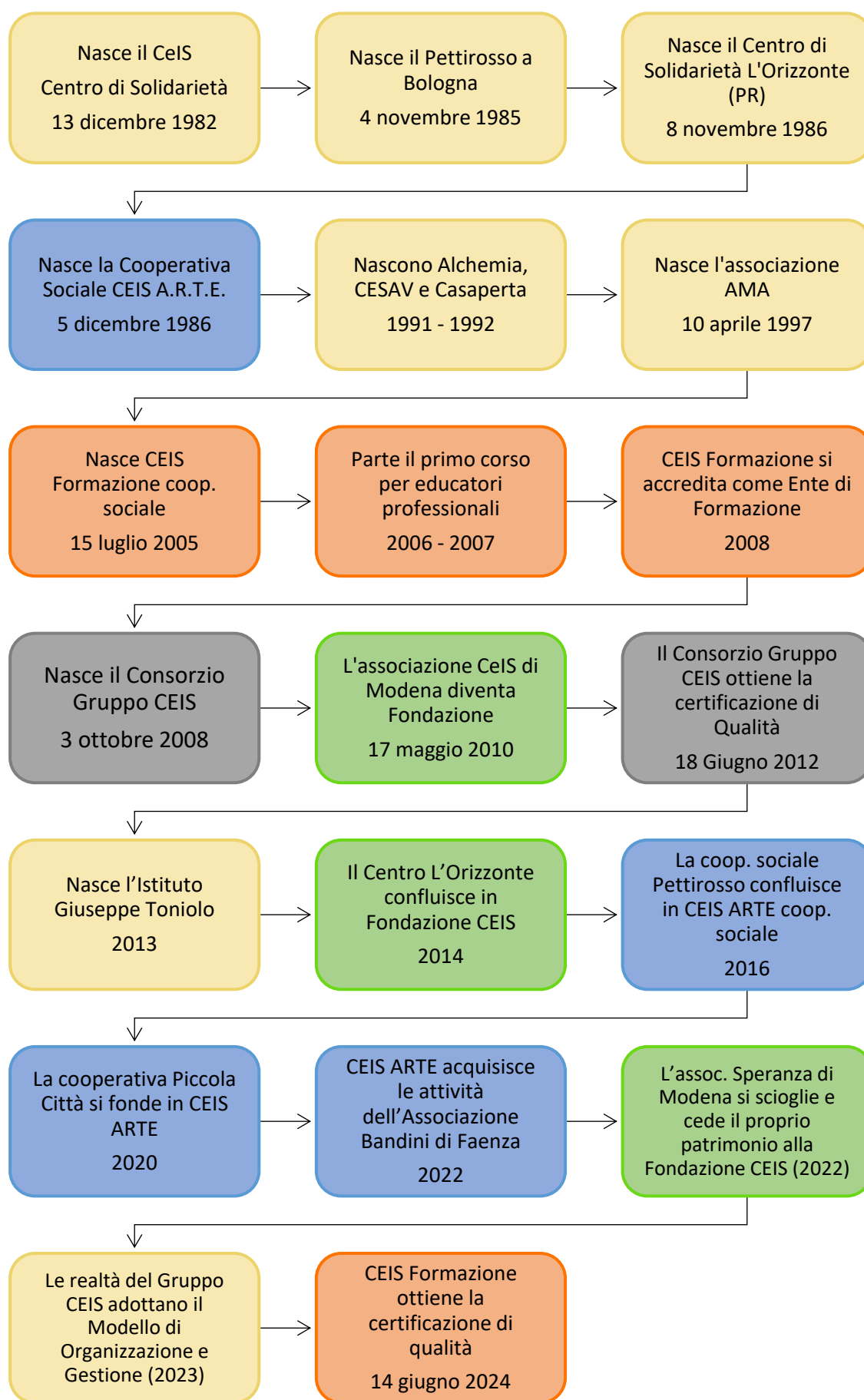


Figura 3. Evoluzione temporale Gruppo CEIS

6. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

CEIS A.R.T.E. cooperativa sociale

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

| 2024 | 2023 | Tipologia soci |
|------|------|--|
| 447 | 405 | Soci/e operatori/cooperatrici lavoratori/ici |
| 18 | 15 | Soci/e operatori/ici volontari/e |
| 0 | 0 | Soci/e operatori fruitori |
| 0 | 0 | Soci/e operatori persone giuridiche |
| 1 | 1 | Soci/e sovventori e finanziatori |

Negli ultimi anni la cooperativa su impulso del Consiglio d'Amministrazione ha svolto un importante lavoro per aumentare il numero dei operatori lavoratori con risultati molto apprezzabili in termini di nuovi soci acquisiti. Nel 2024 i soci sono aumentati sia in termini percentuali che assoluti più dei dipendenti.

Sistema di governo e controllo

Dati amministratori – CDA:

| Nome e Cognome | Rappresentante di persona giuridica | Sesso | Età | Data nomina | Numero mandati | Presenza in C.d.A. di società facenti parte del gruppo | Carica |
|--------------------|-------------------------------------|-------|-----|-------------|----------------|--|-----------------|
| Rosa Bolzon | No | Donna | 67 | 26/05/2022 | 4 | Sì | Presidente |
| Giovanni Mengoli | No | Uomo | 57 | 26/05/2022 | 4 | Sì | Vice presidente |
| Stefano Carafoli | No | Uomo | 59 | 26/05/2022 | 4 | No | consigliere |
| Nives Catellani | No | Donna | 66 | 26/05/2022 | 4 | No | consigliera |
| Fabrizio Costa | No | Uomo | 55 | 26/05/2022 | 2 | No | consigliere |
| Addolorata Liuzzi | No | Donna | 43 | 26/05/2022 | 1 | No | consigliera |
| Roberto Malaguti | No | Uomo | 46 | 26/05/2022 | 4 | No | consigliere |
| Domenico Malmusi | No | Uomo | 64 | 26/05/2022 | 4 | No | consigliere |
| Grazia Nocetti | No | Donna | 63 | 26/05/2022 | 4 | No | consigliera |
| Stefania Pasella | No | Donna | 60 | 26/05/2022 | 1 | No | consigliera |
| Francesco Pasquini | No | Uomo | 48 | 26/05/2022 | 2 | No | consigliere |
| Giulia Cerchiari | No | Donna | 39 | 25/05/2023 | 1 | No | consigliera |
| Rosa Sabina | No | Donna | 54 | 26/05/2022 | 3 | No | consigliera |
| Carlo Vellani | No | Uomo | 67 | 26/05/2022 | 4 | Sì | consigliere |
| Waider Volta | No | Uomo | 77 | 26/05/2022 | 4 | No | consigliere |

Descrizione tipologie componenti CdA:

| Numero | Membri CdA |
|--------|--|
| 15 | totale componenti (persone) |
| 8 | di cui uomini |
| 7 | di cui donne |
| 0 | di cui persone svantaggiate |
| 15 | di cui persone normodotate |
| 11 | di cui soci cooperatori lavoratori |
| 3 | di cui soci cooperatori volontari |
| 1 | di cui rappresentanti di soci cooperatori persone giuridiche |
| 0 | altro |

Modalità di nomina e durata carica

Il Consiglio d'amministrazione è eletto ogni tre anni dall'Assemblea delle Socie e dei Soci. Ai sensi dell'art.33 hanno diritto di voto tutti i soci iscritti da almeno 90 giorni nel libro soci. Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero variabile di amministratori/ici, non inferiore a tre e non superiore a quindici, eletti dall'assemblea a norma dell'art. 2542 del c.c., nonché secondo quanto di seguito previsto. In relazione al disposto dell'art. 3 comma 2, la nomina di un componente del Consiglio d'Amministrazione spetta al socio Fondazione CEIS Onlus, che dovrà a tal fine depositare presso la sede sociale, nei cinque giorni che precedono l'assemblea, una lista di tre candidati, tra i quali l'Assemblea designerà il Consigliere, corredata da un breve curriculum dei candidati e dalla dichiarazione di ciascuno di essi circa l'inesistenza di cause di ineleggibilità e l'accettazione della carica in caso di eventuale nomina. In assenza di un voto maggioritario su uno dei tre candidati, risulterà eletto quello indicato al primo posto della lista.

In considerazione della distribuzione su più province delle attività e dei servizi della Cooperativa, l'assemblea, in presenza di opportune candidature, da presentare nei termini e con le modalità riportate nel comma precedente, dovrà nominare almeno un componente per ciascuna di esse.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Nel corso del 2024 il CdA della cooperativa si è riunito 5 volte con una presenza media di 13 consiglieri su 15, le riunioni si sono svolte in modalità mista per facilitare la partecipazione dei consiglieri e delle consigliere residenti in province diverse da Modena. I consiglieri hanno affrontato varie tematiche in particolare:

- Ammissione e recessione soci
- Aggiornamento andamento progetti e servizi
- Aggiornamento bandi di gare e contratti
- Approvazione del bilancio
- Convocazione assemblea soci
- Contratti infragruppo
- Coptazione nuovo amministratore
- Analisi dell'andamento economico
- Valutazione gratifiche natalizie dipendenti
- Polizza responsabilità civile amministratori e apicali
- Approvazione bozza bilancio sociale
- Approvazione delle modalità di gestione dell'istituto whistleblowing
- Pratica 110% su tre strutture
- Chiusura comunità MSNA Villanova
- Comunicazioni area risorse umane
- Situazione riconoscimento aumento tariffe per rinnovo CCNL

Persone giuridiche:

| Nominativo | Tipologia |
|-----------------------|------------------|
| Fondazione CEIS onlus | Privato |

Tipologia organo di controllo

La funzione di controllo è affidata al Collegio Sindacale che resta in carica 3 anni.

Presidente del collegio sindacale: Ferrari Pierpaolo Nato a Modena (MO)

Sindaco: Calzolari Giovanni Nato a Modena (MO)

Sindaco: Tardini Vincenzo Nato a Modena (MO)

Sindaco Supplente: Artioli Francesco Nato a Modena (MO)

Sindaco Supplente: Gozzi Pietro Nato a Modena (MO)

Il compenso per il revisore contabile è di euro 6.240.

Il compenso per il collegio sindacale è di euro 2.176.

L'Organo di Vigilanza ai sensi della legge 231/01 ha svolto la sua attività ed è composto da tre membri esterni: Dott. Paolo Ferrari, commercialista, Avv.to Umberto Esposito e la direttrice amministrativa del Consorzio Gruppo CEIS Alida D'Odorico quale membro interno. Le attività di coordinamento e supporto sono svolte dall'ufficio per la compliance normativa del CGC.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

| Anno | Assemblea | Data | Punti OdG | % partecipazione | % deleghe |
|------|-----------|------------|---|------------------|-----------|
| 2022 | ordinaria | 26/05/2022 | Approvazione del Bilancio Elezione del CdA | 75 | 41 |
| 2023 | ordinaria | 25/05/2023 | Approvazione del Bilancio | 40 | 20 |
| 2024 | ordinaria | 10/05/2024 | Approvazione del Bilancio | 45 | 20 |

La partecipazione dei soci e delle socie alla vita della cooperativa, in considerazione del numero, della tipologia dei servizi e della dislocazione geografica non è molto numerosa. Tuttavia l'introduzione nel 2020 e poi nel 2021 della modalità di partecipazione online ha favorito una presenza dei soci lavoratori. Tale modalità verrà quindi utilizzata anche in futuro per facilitare un maggior dibattito e confronto tra i soci. Nel 2022 l'Assemblea si era svolta solo in presenza in considerazione della necessità di provvedere al rinnovo delle cariche associative.

CEIS Formazione cooperativa sociale

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

| Numero | Tipologia soci |
|--------|--|
| 9 | Socie che svolgono attività di cooperazione in modo retribuito |
| 5 | Soci/e che svolgono attività di cooperazione volontariamente |
| 1 | Socio sovventore e finanziatore |

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

| Nome e Cognome | Rappresentante di persona giuridica | Sesso | Età | Data nomina | Numero mandati | Presenza in CdA di altre realtà del gruppo | Carica |
|-----------------------|-------------------------------------|-------|-----|-------------|----------------|--|-----------------|
| Chiara Vallini | No | Donna | 51 | 25/05/2023 | 1 | No | Presidente |
| Giovanni Mengoli | No | Uomo | 57 | 25/05/2023 | 4 | Sì | Vice presidente |
| Daria Vellani | No | Donna | 43 | 25/05/2023 | 2 | No | Consigliera |
| Gino Pili | No | Uomo | 55 | 25/05/2023 | 3 | No | Consigliere |
| Giuliano Stenico | No | Uomo | 74 | 25/05/2023 | 4 | Sì | Consigliere |
| Marcello Mattè | No | Uomo | 69 | 25/05/2023 | 4 | Sì | Consigliere |
| Alberto Della Fontana | No | Uomo | 64 | 25/05/2023 | 3 | Sì | Consigliere |

Descrizione tipologie componenti CdA:

| Numero | Membri CdA |
|--------|--|
| 7 | totale componenti (persone) |
| 5 | di cui uomini |
| 2 | di cui donne |
| 7 | di cui persone normodotate |
| 2 | di cui socie cooperatrici lavoratrici |
| 4 | di cui soci operatori volontari |
| 1 | di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche |

Modalità di nomina e durata carica

In base all'art. 34 dello Statuto il Consiglio d'Amministrazione è composto da un numero variabile di soci o socie da 3 a 9 eletti dall'Assemblea tra i soci/e o tra le persone indicate dalle persone giuridiche socie. In relazione al disposto dell'art. 3, un consigliere/a verrà nominato tra una rosa di soci/e indicati dalla Fondazione CEIS onlus. I membri del CdA restano in carica 4 anni e sono rieleggibili. Il CdA nomina la Presidente o il Presidente della cooperativa.

Nel corso del 2024 il nuovo CdA si è riunito 2 volte con una partecipazione media di 7 su 7 tra consiglieri e consigliere.

Gli argomenti trattati sono stati:

- Ammissione e recessione soci
- Aggiornamento progetti e attività
- Bandi di gara e contratti
- Nomina componente ODV
- Approvazione delle modalità di gestione dell'istituto whistleblowing
- Approvazione del bilancio
- Mission e Vision
- Situazione contabile

Persone giuridiche:

| Nominativo | Tipologia |
|-----------------------|-----------|
| Fondazione CEIS onlus | Privato |

Tipologia organo di controllo

La Cooperativa si è dotata di un Revisore legale nella persona del dott. Pier Paolo Ferrari. Non vi sono incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 del c.c. . È previsto un compenso di euro 5.000 complessivo annuale per la stesura della relazione al bilancio.

L'Organo di Vigilanza ha iniziato ad operare ed è composto da tre membri esterni: Dott. Paolo Ferrari, commercialista, Avv.ta Maria Teresa Molza e la direttrice amministrativa del Consorzio Gruppo CEIS Alida D'Odorico quale membro interno. Le attività di coordinamento e supporto sono svolte dall'ufficio per la compliance normativa del CGC.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

| Anno | Assemblea | Data | Punti OdG | % partecipazione | % deleghe |
|------|-----------|------------|-----------------------|------------------|-----------|
| 2022 | 1 | 25/05/2022 | Approvazione bilancio | 70,00 | 1,00 |
| 2023 | 1 | 25/05/2023 | Approvazione bilancio | 90,00 | 2,00 |
| 2024 | 1 | 10/05/2024 | Approvazione bilancio | 90,00 | 1,00 |

Le assemblee hanno visto una partecipazione attenta anche e numerosa delle socie e dei soci. Gli argomenti trattati hanno riguardato le risultanze di bilancio e la riorganizzazione della cooperativa.

Il piccolo numero delle socie consente una partecipazione molto diretta delle stesse e delle dipendenti all'attività dell'ente e alle sue scelte sia di organizzazione quotidiana che di programmazione.

Consorzio Gruppo CEIS cooperativa sociale

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

| Numero | Partecipazione (%) | Tipologia soci |
|--------|--------------------|---|
| 9 | 80,00 | Cooperative sociali |
| 2 | 20,00 | Associazioni |
| 0 | 0,00 | Soci cooperatori cooperative sociali |
| 0 | 0,00 | Soci cooperatori altre persone giuridiche ETS |
| 0 | 0,00 | Soci cooperatori altre persone giuridiche non ETS |
| 0 | 0,00 | Soci sovventori e finanziatori |

I soci del consorzio sono eletti tra gli amministratori o i soci/e delle realtà aderenti e le rappresentano nel consorzio. Per maggiori informazioni sulle realtà aderenti si rinvia al sito <https://www.gruppoceis.it/chi-siamo/soci/>

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

| Nome e Cognome amministratore | Rappresentante di persona giuridica società | Sesso | Età | Data nomina | Numero mandati | Presenza in C.d.A. di società del gruppo | Carica |
|-------------------------------|---|---------|-----|-------------|----------------|--|-----------------|
| Giovanni Mengoli | Sì | Maschio | 57 | 28/05/2021 | 4 | Sì | Presidente |
| Roberto Berselli | Sì | Maschio | 58 | 28/05/2021 | 4 | Sì | Vice presidente |
| Rosa Bolzon | Sì | Femmina | 67 | 28/05/2021 | 4 | Sì | Consigliera |
| Domenico Malmusi | Sì | Maschio | 64 | 28/05/2021 | 4 | Sì | Consigliere |
| Alberto Della Fontana | Sì | Maschio | 66 | 28/05/2021 | 4 | Sì | Consigliere |

Descrizione tipologie componenti CdA:

| Numero | Membri CdA |
|--------|--|
| 5 | Totale componenti (persone) |
| 3 | Di cui rappresentanti di Soci cooperatori cooperative sociali |
| 2 | Di cui rappresentanti di Soci cooperatori altre persone giuridiche ETS |

Modalità di nomina e durata carica

L'art. 34 dello Statuto prevede che i/le componenti del Consiglio d'Amministrazione siano eletti dall'assemblea in numero variabile tra 3 e 9 prevedendo che gli stessi appartengano per 1/5 ai soci fondatori, per 1/5 ai soci sovventori e i restanti individuati tra gli altri soci/e. possono essere rieletti e durano in carica 3 anni.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Nel 2024 si sono svolti 4 CdA con la partecipazione media di 5 consiglieri su 5. Gli argomenti dibattuti sono stati:

- Deliberazione per richiesta adesione al Consorzio CEIS di Coop Mantello
- Aggiornamento attività e progetti
- Bandi di gara e contratti
- Approvazione del bilancio sociale
- Analisi dell'andamento economico-fatturato e liquidità
- Convocazione assemblea soci
- Approvazione delle modalità di gestione dell'istituto whistleblowing
- Contratti infragruppo
- Proposta modifica statuto;
- Nomina del Presidente e del Vice presidente e conferimento poteri
- Valutazione gratifiche natalizie

Persone giuridiche

| Nominativo | Tipologia |
|---|-----------|
| Cooperativa sociale Villaggio del Fanciullo | Privato |
| Cooperativa sociale CEIS A.R.T.E. | Privato |
| Cooperativa sociale CEIS Formazione | Privato |
| Associazione Marta e Maria - odv | Privato |
| Fondazione CEIS onlus | Privato |

Tipologia organo di controllo

Presidente Del Collegio Sindacale Tardini Vincenzo nato a Modena (MO)

Sindaco Ferrari Pierpaolo nato a Modena (MO)

Sindaco Gozzi Pietro nato a Modena (MO)

Sindaco Supplente Zanetti Alessandro nato a Modena (MO)

Sindaco Supplente Rossi Mario nato a Modena (MO)

L'Organo di Vigilanza ai sensi della legge 231/01 ha svolto la sua attività ed è composto da tre membri esterni: Dott. Paolo Ferrari, commercialista, Avv.to Umberto Esposito e la direttrice amministrativa del Consorzio Gruppo CEIS Alida D'Odorico quale membro interno. Le attività di coordinamento e supporto sono svolte dall'ufficio per la compliance normativa del CGC.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

| Anno | Assemblea | Data | Punti OdG | % partecipazione | % deleghe |
|------|-----------|------------|-----------------------|------------------|-----------|
| 2022 | Ordinaria | 26/05/2022 | Approvazione bilancio | 80,00 | 0,00 |
| 2023 | Ordinaria | 25/05/2023 | Approvazione bilancio | 80,00 | 0,00 |
| 2024 | Ordinaria | 10/05/2025 | Approvazione bilancio | 100,00 | 0,00 |

La partecipazione dei soci alla vita del consorzio è molto attiva e tutte le realtà aderenti partecipano, in rapporto alle funzioni delegate dai rispettivi CdA al Consorzio, in modo puntuale. In particolare per quanto attiene la scelta dei Bandi a cui partecipare, la gestione del personale, i criteri di suddivisione dei costi, le risultanze dei bilanci.

Tutte le associate partecipano all'elezione dei membri del CdA secondo le indicazioni previste dallo statuto del Consorzio.

Lo statuto prevede il voto plurimo? No

Il livello di democraticità del Consorzio è garantito dalla comune appartenenza valoriale e alla medesima matrice storico/culturale. Soprattutto nella ricerca della assoluta indipendenza di scelte e operatività garantita a tutte le associate.

Fondazione CEIS onlus

La Fondazione è retta dal Consiglio d'amministrazione che è formato da 5 a 11 membri così come stabilito dall'Assemblea dei fondatori che ne designa 1 ad ogni scadenza del mandato. I rimanenti consiglieri sono designati da parte degli altri consiglieri in carica. I consiglieri restano in carica tre anni e sono sempre rieleggibili. La Fondazione con l'approvazione da parte della Commissione Europea delle norme fiscali previste dal D.Lgs 117/17 nei giorni di stesura del presente bilancio si appresterà nel corso del 2025 alla sua trasformazione in una delle forme previste dal codice del terzo settore per l'iscrizione al RUNTS.

| Nome e Cognome | Sesso | Età | Mandati | Remunerazione | Carica |
|-----------------------|-------|-----|---------|----------------------|-----------------|
| Giuliano Stenico | uomo | 76 | 3 | Nessuna retribuzione | Presidente |
| Alberto Della Fontana | uomo | 66 | 3 | Nessuna retribuzione | Vice presidente |
| Roberto Berselli | uomo | 58 | 3 | Nessuna retribuzione | consigliere |
| Mario Barantani | uomo | 88 | 1 | Nessuna retribuzione | consigliere |
| Barbieri Antonio | uomo | 74 | 3 | Nessuna retribuzione | consigliere |
| Mengoli Giovanni | uomo | 57 | 3 | Nessuna retribuzione | consigliere |
| Galavotti Isauro | uomo | 68 | 1 | Nessuna retribuzione | consigliere |
| Codeluppi Gianna | donna | 81 | 1 | Nessuna retribuzione | consigliere |
| Carlo Vellani | uomo | 67 | 3 | Nessuna retribuzione | consigliere |
| Zanfi Fabrizio | uomo | 73 | 3 | Nessuna retribuzione | consigliere |

Nel corso del 2024 il C.d.A. della Fondazione si è riunito 3 volte con la partecipazione in media di 7 consiglieri su 10 affrontando vari temi legati allo sviluppo delle attività.

- Aggiornamento progetti e servizi
- Bandi di gara e contratti
- Approvazione bilancio
- Approvazione del bilancio sociale
- Analisi dell'andamento economico
- Approvazione contratti infragruppo;
- Convenzioni con il Ministero di Giustizia per lavori di P.U. e messa alla prova
- Approvazione delle modalità di gestione dell'istituto whistleblowing
- Gratifiche natalizie
- Rinnovo cariche per decorso termine
- Partecipazione in qualità di socio fondatore alla costituzione dell'Associazione A.D.O.A. in Bologna

La Fondazione ha un proprio collegio dei revisori composto da revisori iscritti nel registro revisori legali:

Dott. Artioli Francesco sindaco effettivo, di Modena

Dott. Tardini Vincenzo sindaco effettivo, di Modena

Dott. Baisi Umberto sindaco effettivo, di Modena

Non sono previsti compensi per il collegio dei revisori.

L'Organo di Vigilanza ha iniziato ad operare ed è composto da tre membri esterni: Dott. Paolo Ferrari, commercialista, Avv.ta Maria Teresa Molza e la direttrice amministrativa del Consorzio Gruppo CEIS Alida D'Odorico quale membro interno. Le attività di coordinamento e supporto sono svolte dall'ufficio per la compliance normativa del CGC.

Mappatura dei principali stakeholders del Gruppo CEIS

Gli stakeholder o portatori d'interesse in italiano possono essere un individuo, un gruppo o un'organizzazione che è direttamente coinvolto da quello che accade nelle nostre realtà e che ha un ruolo attivo nel concorrere al nostro successo. Può trovarsi all'interno o all'esterno di questa. Con le loro decisioni, queste figure possono avere un impatto (negativo o positivo) molto importante sui progetti delle consociate. Non solo, in alcuni casi sono anche portatori di interesse chiave, in quanto il loro supporto è necessario affinché il progetto stesso esista. Per questo è importante mapparli, coinvolgerli, ascoltarli ed informarli.

| Tipologia Stakeholder | Modalità coinvolgimento | Intensità |
|--------------------------|---|------------------|
| Personale | Il personale è stato coinvolto attraverso la somministrazione di un apposito questionario orientato a rilevare l'interesse degli stessi rispetto alle tematiche di maggior rilievo per la cooperativa oltre alla presentazione del bilancio sociale | Co-produzione |
| Soci | I soci e le socie sono stati coinvolti attraverso la somministrazione di un apposito questionario orientato a rilevare l'interesse degli stessi rispetto alle tematiche di maggior rilievo per la cooperativa | Co-produzione |
| Finanziatori | A tutti i finanziatori viene inviato il Bilancio d'esercizio ed il Bilancio Sociale e sono stati coinvolti con un apposito questionario | Informazione |
| Clienti/Utenti | Ai servizi inviati vengono inviate sia le relazioni sull'attività dei servizi che il Bilancio Sociale e sono stati coinvolti con un apposito questionario | Co-progettazione |
| Fornitori | Ai fornitori viene inviato il Bilancio Sociale e sono stati coinvolti con un apposito questionario | Informazione |
| Pubblica Amministrazione | Alle Pubbliche Amministrazioni con le quali si collabora viene inviato il Bilancio Sociale e sono state coinvolte con un apposito questionario | Co-progettazione |
| Collettività/mass media | Per un coinvolgimento più attivo della collettività viene predisposta una newsletter periodica e gestito un profilo Facebook ed Instagram | Informazione |

Livello di influenza e ordine di priorità

SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

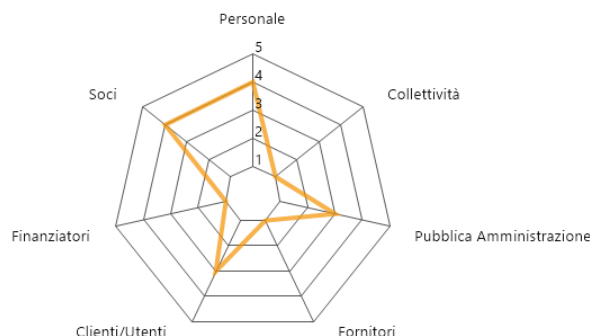


Figura 4. Grafico radar livello di influenza dei principali stakeholders del Gruppo CEIS

Tipologia di collaborazioni

Le collaborazioni sono innumerevoli, riportiamo le principali:

| Descrizione | Tipologia soggetto | Tipo di collaborazione | Forme di collaborazione |
|--|---------------------------------|------------------------|--|
| Comune di Modena | Ente pubblico | Convenzione | gestione di servizi |
| Comune di Parma | Ente pubblico | Convenzione | gestione di servizi |
| Comune di Bologna | Ente pubblico | Convenzione | gestione di servizi |
| AUSL di Parma | Ente pubblico | Convenzione | gestione di servizi |
| AUSL di Modena | Ente pubblico | Convenzione | gestione di servizi |
| AUSL di Bologna | Ente pubblico | Convenzione | gestione di servizi |
| CSAPSA | Coop. Soc. | Accordo | Progetto Gol |
| Alchemia aps-ads | Associazione | Accordo | progetti congiunti |
| Cesav - odv | Associazione | Accordo | progetti congiunti |
| casaperta - odv | Associazione | Accordo | progetti congiunti |
| Pontificia Facoltà di Scienze dell'Educazione Auxilium | Università Pontificia | Accordo | Affiliazione universitaria ad experimentum |
| Università degli studi di Modena e Reggio Emilia | Università Statale | Accordo | progetti comuni |
| ForModena | Ist. di Formazione | Accordo | progetti comuni |
| Irecop | Ist. di Formazione | Accordo | progetti comuni |
| AECA | Ist. di Formazione | Accordo | progetti comuni |
| Comune di Modena | Ente pubblico | Convenzione | progetti comuni |
| Regione Emilia-Romagna | Ente pubblico | Convenzione | progetti comuni |
| Stowarzyszenie Monar | Altri enti senza scopo di lucro | Accordo | progetti comuni |
| Argoa | Imprese commerciali | Accordo | progetti comuni |
| ECETT | Altri enti senza scopo di lucro | Convenzione | Progetti di scambio |

Coinvolgimento e percorsi d'ascolto

Per garantire il costante coinvolgimento dei propri portatori d'interesse nel processo di programmazione sono stati individuati vari strumenti d'ascolto:

Dipendenti:

- Rilevazione del bisogno formativo (annuale);
- Rilevazione del clima organizzativo (annuale attraverso un questionario on line anonimo);
- Incontri tra operatori e direzione per l'individuazione degli obiettivi strategici;
- Supervisione: incontri dei dipendenti con un gruppo di esperti al fine di creare comunicazione fra servizi, equipe e Direzione in un'ottica di reciprocità e di scambio per rendere sempre più adeguate le richieste, le risposte e i cambiamenti con una attenzione costante ai bisogni degli operatori (11 incontri all'anno).

Committenti:

- Momenti di condivisione sui singoli percorsi attivati;

Utenti:

- Questionario di soddisfazione

I fornitori

I fornitori del CEIS sono coinvolti nelle attività dell'organizzazione attraverso l'invio del Bilancio Sociale.

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne previste.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Il Consorzio Gruppo CEIS è fortemente ingaggiato affinché nella scelta dei suoi fornitori si avvalga di soggetti che siano certificati sia sul piano ambientale che etico.

Matrice di materialità

Le Linee Guida GRI G41 vengono seguite dalle organizzazioni che intendono avviare percorsi di rendicontazione non finanziaria con il fine di poter valutare, con un'oggettività altrimenti impossibile, i punti di forza e di debolezza e le ricadute che si hanno sulla società non solo in termini economici ma anche sociali ed ambientali.

Per farlo le aziende sono invitate a focalizzare l'attenzione sui propri "Material Aspect", cioè sugli indicatori più importanti per la propria Mission, e non su informazioni standard vuote di significato.

Per avviare questo percorso si è dunque proceduto alla creazione di una Matrice di Materialità che riassume graficamente gli aspetti principali trattati nella presente rendicontazione e quale sarà il percorso di analisi futuro.

L'analisi di materialità è stata realizzata nel dicembre 2023 e sarà ripetuta nel 2026 e ha visto il coinvolgimento di tutti gli amministratori (32) delle varie realtà che in modo strutturato collaborano per il raggiungimento degli obiettivi statutari. L'analisi interna è stata integrata ed approfondita attraverso un ulteriore coinvolgimento, tramite un questionario somministrato ai nostri principali stakeholder (472).

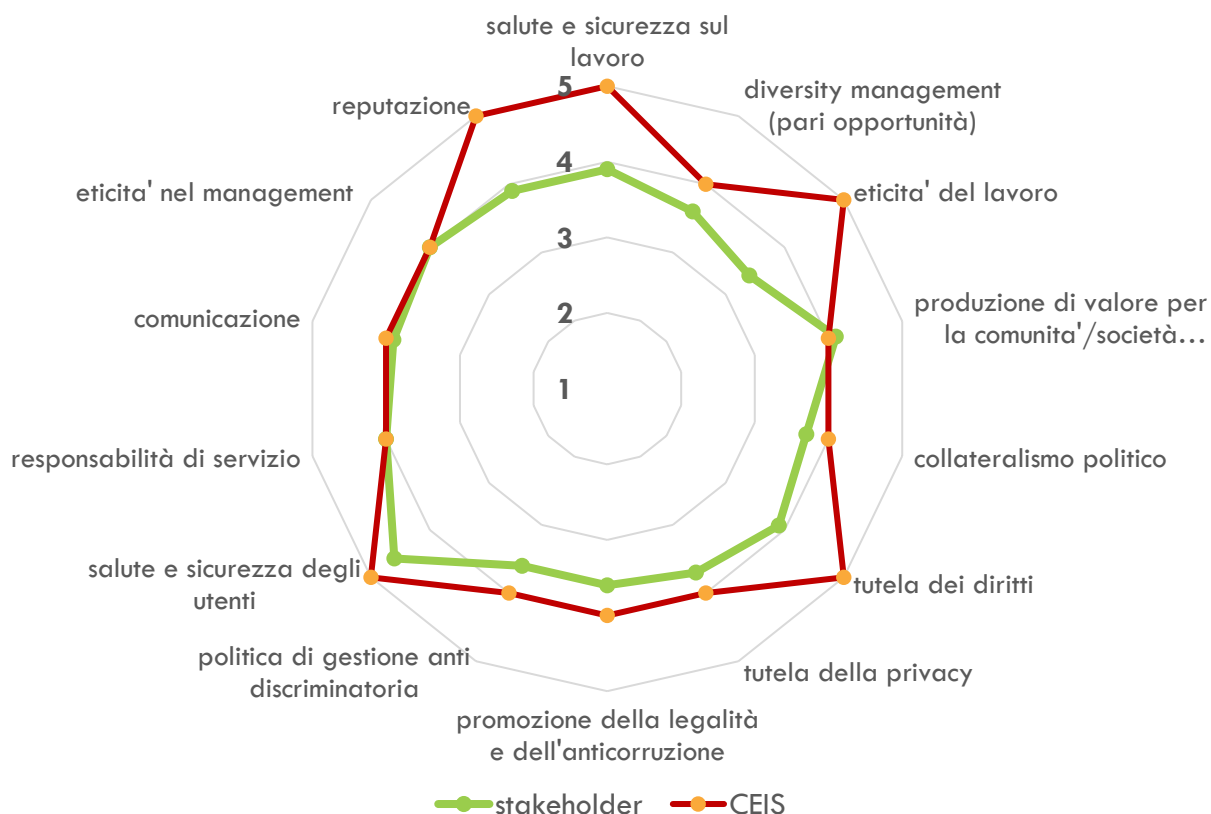


Figura 5. Grafico radar che rappresentano i temi di maggiore interesse di CEIS e degli stakeholder.

I temi di principale interesse restano la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, la valorizzazione delle risorse umane, la responsabilità dei servizi e l'eticità del lavoro, l'innovazione e lo sviluppo assieme alla reputazione del CEIS.

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

Nel periodo tra il 24/01/25 e 15/04/25 sono state raccolte 72 compilazioni del questionario di soddisfazione del servizio. Nella Figura 1 si può osservare la distribuzione di risposte al questionario.

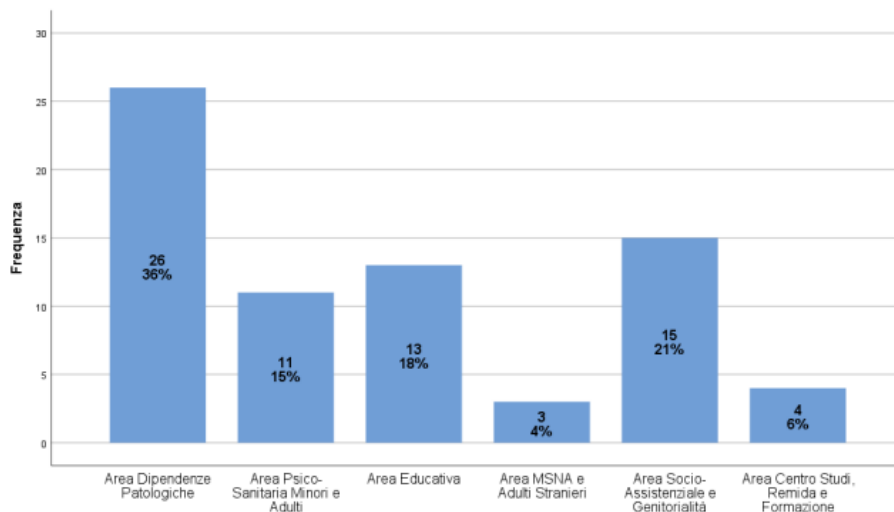


Figura 6. Frequenze e percentuali delle risposte ricevute suddivise per aree di servizio

La media complessiva della scala di soddisfazione rispetto alle variabili di servizio è di 4.52 su una scala con range da 1-5 che effettuando una trasformazione lineare e convertendo il punteggio su una scala da 0-100 risulta di 88 su 100 confermando una soddisfazione alta del servizio.

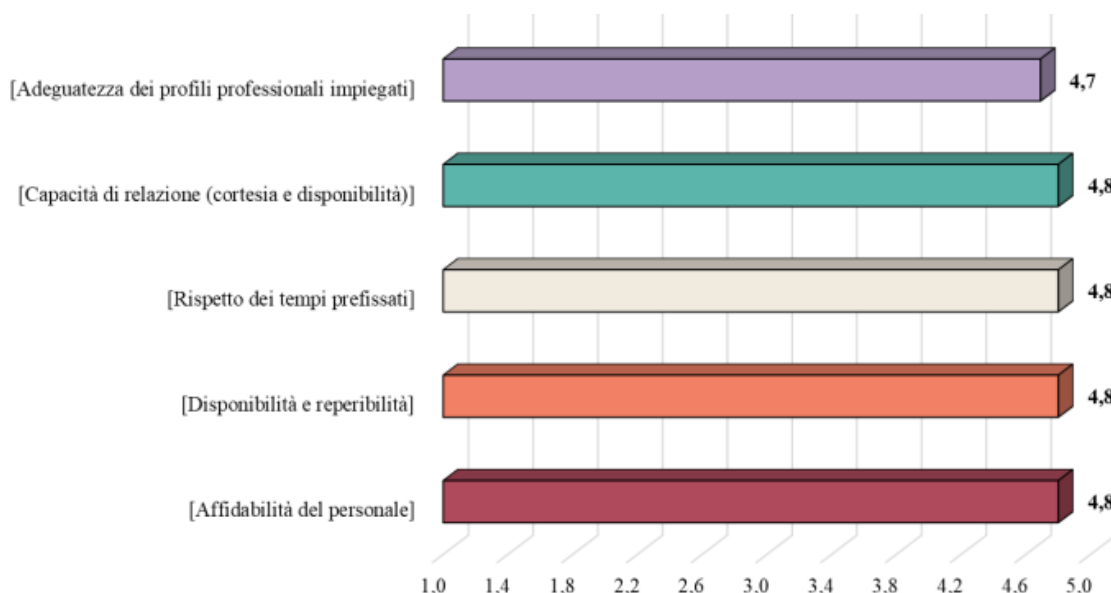


Figura 7. Medie di soddisfazione dei 7 items della scala di soddisfazione del servizio

La media complessiva della scala di soddisfazione rispetto alle variabili riguardanti il personale CEIS è di 4.78 su una scala con range da 1-5 che effettuando una trasformazione lineare e convertendo il punteggio su una scala da 0-100 risulta di 95 su 100 confermando una soddisfazione elevata del servizio.

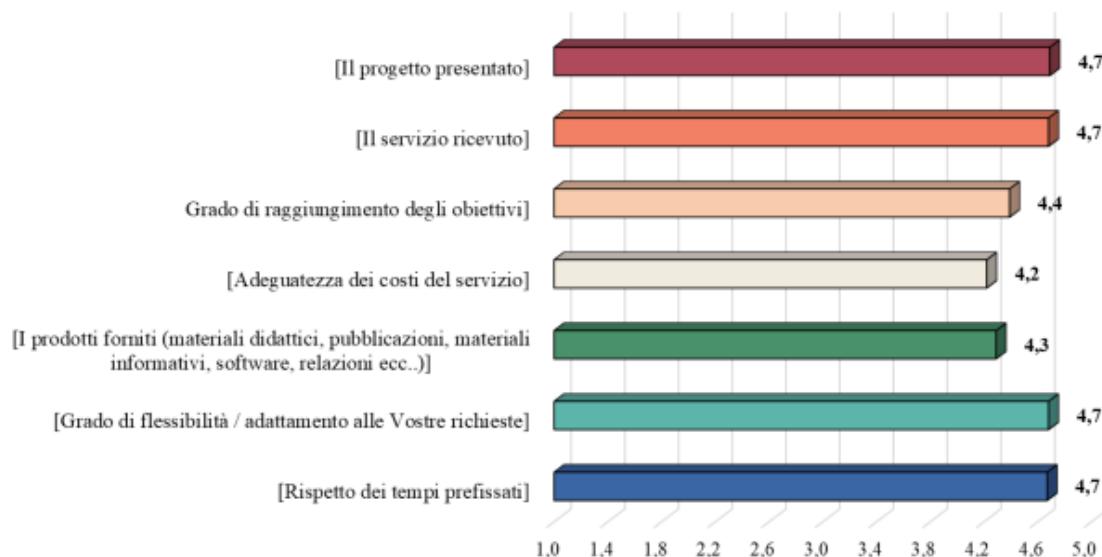


Figura 8. Medie di soddisfazione dei 5 items della scala di soddisfazione del personale CEIS

I dati complessivi delineano un quadro di elevata soddisfazione verso i servizi erogati dal Gruppo CEIS, con medie che, sia per gli aspetti legati al servizio offerto (4.52/5; 88/100) sia per quelli relativi al personale CEIS (4.78/5; 95/100), si collocano vicine al punteggio massimo. Questo risultato riflette un consenso trasversale da parte dei/delle clienti, con una menzione particolare per la qualità del personale, percepita come punto di forza distintivo del servizio erogato.

Le differenze emerse tra alcune aree di servizio in alcuni aspetti specifici del servizio, come il "servizio ricevuto", il "raggiungimento degli obiettivi" e la "flessibilità", meritano un'attenta contestualizzazione. Pur essendo statisticamente significative, è fondamentale sottolineare che anche le mediane più basse (es. 4 su 5) rappresentano un livello di soddisfazione comunque alto, considerando che la scala likert aveva un range di punteggi compresi tra 1 e 5.

La sostanziale uniformità nelle valutazioni sul personale CEIS, invece, conferma che competenze tecniche, affidabilità e capacità relazionali sono garantite in modo omogeneo, a prescindere dall'area di riferimento.

7. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Qualunque realtà che opera in campo sociale ed educativo ha nel proprio personale lo strumento principale per il raggiungimento degli scopi sociali e della sua mission. Anche la Fondazione CEIS pone particolare attenzione al suo personale. Perché tutto può essere fatto in ragione della dedizione di ogni operatore.

Complessivamente il personale del Gruppo CEIS è così rappresentabile:

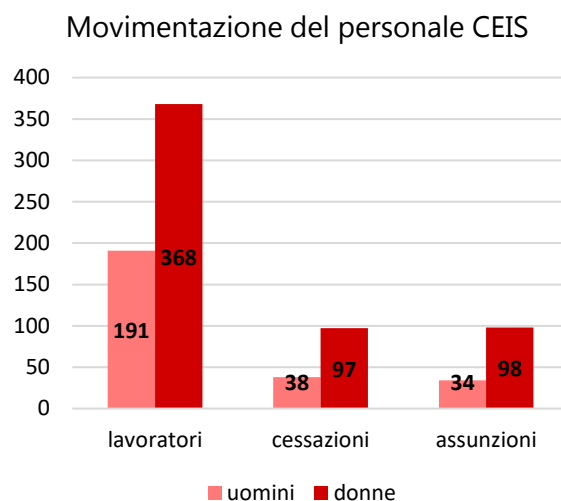


Figura 9. Istogramma movimentazione del personale confrontando uomini e donne.

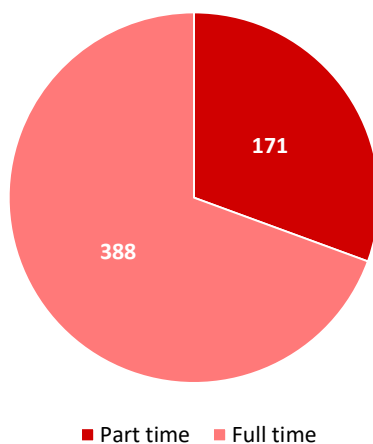


Figura 10. Grafico a torta che rappresenta la numerosità dei contratti in base alla tipologia (full time; part time)

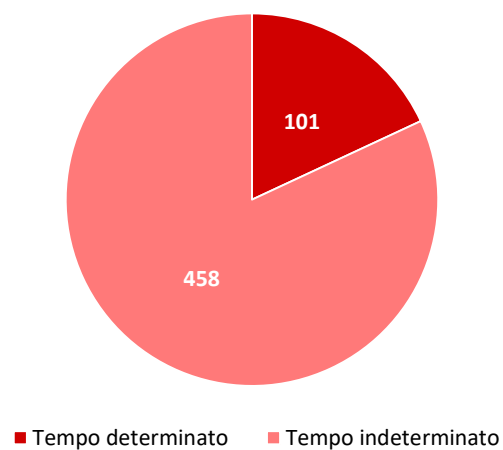


Figura 11. Grafico a torta che rappresenta la numerosità dei contratti in base alla tipologia (tempo indeterminato / determinato)

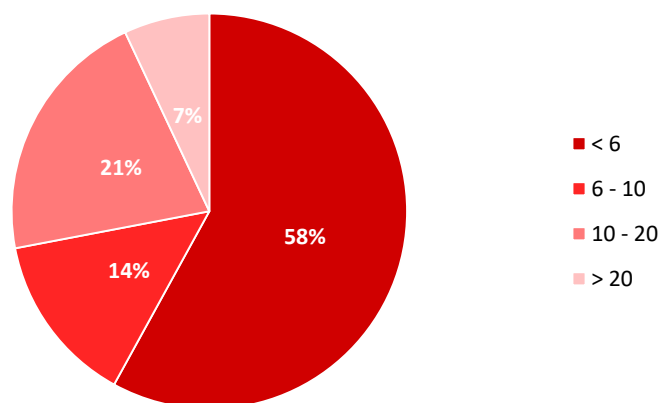


Figura 12. Grafico a torta che rappresenta la distribuzione percentuale del personale Gruppo CEIS in base al numero degli anni di anzianità di servizio.

CEIS A.R.T.E. cooperativa sociale

Tipologie, consistenza e composizione del personale

Occupazioni:

| N. | Occupazioni |
|-----|---|
| 511 | Totale persone con contratto subordinato occupate anno di riferimento |
| 186 | di cui uomini |
| 325 | di cui donne |
| 224 | di cui under 35 |
| 116 | di cui over 50 |

Cessazioni:

| N. | Cessazioni |
|-----|---------------------------------------|
| 125 | Totale cessazioni anno di riferimento |
| 37 | di cui uomini |
| 88 | di cui donne |
| 75 | di cui under 35 |
| 11 | di cui over 50 |

Assunzioni/Stabilizzazioni:

| N. | Assunzioni | N. | Stabilizzazioni |
|-----|---|----|--|
| 137 | Nuove assunzioni anno di riferimento ¹ | 73 | Stabilizzazioni anno di riferimento ² |
| 34 | di cui uomini | 25 | di cui uomini |
| 103 | di cui donne | 48 | di cui donne |
| 104 | di cui under 35 | 46 | di cui under 35 |
| 8 | di cui over 50 | 12 | di cui over 50 |

¹ da disoccupato/tirocinante a occupato

² da determinato a indeterminato

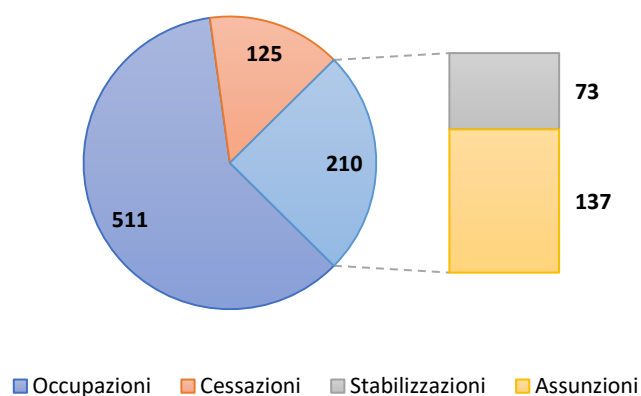


Figura 13 - Grafico a torta che rappresenta la movimentazione del personale CEIS A.R.T.E.

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

| Contratti di lavoro | A tempo indeterminato | A tempo determinato |
|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Dirigenti | | |
| Quadri | 7 | 0 |
| impiegati | 384 | 91 |
| Operai fissi | 27 | 2 |
| Altro | | |

Composizione del personale per anzianità aziendale:

| Anzianità di servizio | In forza al 2024 | In forza al 2023 |
|-----------------------|------------------|------------------|
| Totale | 511 | 497 |
| < 6 anni | 306 | 293 |
| 6-10 anni | 73 | 57 |
| 11-20 anni | 98 | 120 |
| > 20 anni | 34 | 27 |

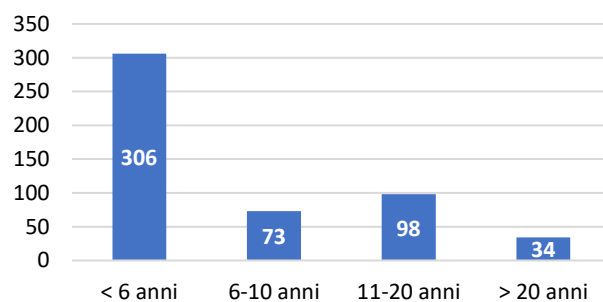


Figura 14. Istogramma che rappresenta la distribuzione del personale CEIS ARTE per anzianità di servizio

| Di cui dipendenti svantaggiati | |
|---------------------------------------|--|
| 511 | Totale dipendenti |
| 5 | di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc) |
| 0 | di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale) |

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

| N. totale | Tipologia svantaggio | di cui dipendenti | di cui in tirocinio/stage |
|------------------|---|--------------------------|----------------------------------|
| 5 | Totale persone con svantaggio | 5 | 0 |
| 2 | Persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91 | 2 | 0 |
| 0 | Persone con disabilità psichica L 381/91 | 0 | 0 |
| 2 | Persone con dipendenze L 381/91 | 2 | 0 |
| 0 | Persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91 | 0 | 0 |
| 1 | Persone detenute e in misure alternative L 381/91 | 1 | 0 |

4 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

5 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato.

| N. volontari | Tipologia Volontari |
|---------------------|---------------------------------------|
| 18 | Totale volontari/e |
| 18 | di cui soci-volontari/e |
| 0 | di cui volontari/e in Servizio Civile |

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

| Tempo indeterminato | Full-time | Part-time |
|------------------------------|------------------|------------------|
| Totale a tempo indeterminato | 304 | 114 |
| di cui uomini | 122 | 39 |
| di cui donne | 182 | 75 |

| Tempo determinato | Full-time | Part-time |
|----------------------------|------------------|------------------|
| Totale a tempo determinato | 60 | 33 |
| di cui uomini | 20 | 5 |
| di cui donne | 40 | 28 |

Natura delle attività svolte dai volontari

I volontari apportano la loro esperienza sia all'interno del consiglio d'amministrazione e in servizi all'utenza. Presso le strutture operano anche volontari appartenenti alle associazioni CESAV odv, Casaperta odv e AMA odv.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari:

| | Tipologia compenso | Totale Annuo Lordo |
|---------------------|---------------------------|---------------------------|
| Membri Cda | Non previsto | 0,00 |
| Organi di controllo | Emolumenti | 8.416,00 |
| Dirigenti | Non previsto | 0,00 |
| Associati | Non previsto | 0,00 |

CCNL applicato ai lavoratori: CCNL cooperative sociali e contratto integrativo della provincia di Modena

CEIS Formazione cooperativa sociale

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni:

| N. | Occupazioni |
|----|---|
| 11 | Totale persone con contratto subordinato occupate anno di riferimento |
| 0 | di cui uomini |
| 11 | di cui donne |
| 1 | di cui under 35 |
| 1 | di cui over 50 |

Cessazioni:

| N. | Cessazioni |
|----|---------------------------------------|
| 1 | Totale cessazioni anno di riferimento |
| 0 | di cui uomini |
| 1 | di cui donne |
| 1 | di cui under 35 |
| 0 | di cui over 50 |

Assunzioni/Stabilizzazioni:

| N. | Assunzioni | N. | Stabilizzazioni |
|----|---|----|--|
| 0 | Nuove assunzioni anno di riferimento ³ | 1 | Stabilizzazioni anno di riferimento ⁴ |
| 0 | di cui uomini | 0 | di cui uomini |
| 0 | di cui donne | 1 | di cui donne |
| 0 | di cui under 35 | 1 | di cui under 35 |
| 0 | di cui over 50 | 0 | di cui over 50 |

³ da disoccupato/tirocinante a occupato

⁴ da determinato a indeterminato

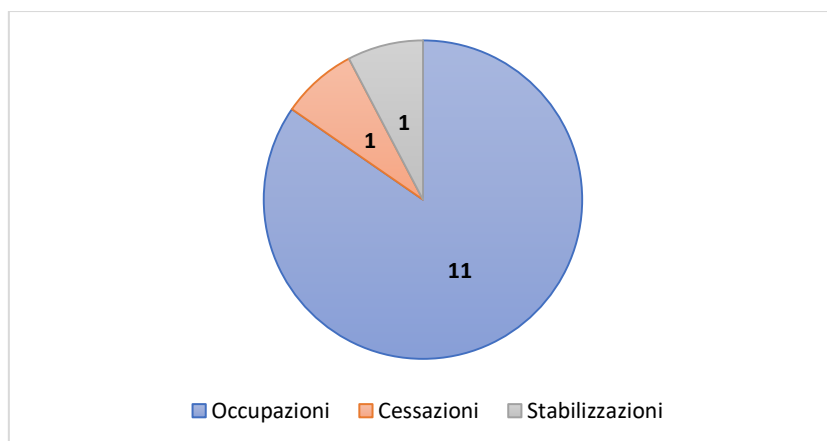


Figura 15. Grafico a torta che rappresenta la movimentazione del personale di CEIS Formazione

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

| Contratti di lavoro | A tempo indeterminato | A tempo determinato |
|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Totale | 11 | 0 |
| Impiegati | 11 | 0 |
| Altro | 0 | 0 |

Composizione del personale per anzianità aziendale:

| | In forza al 2024 | In forza al 2023 |
|------------|------------------|------------------|
| Totale | 11 | 12 |
| < 6 anni | 1 | 4 |
| 6-10 anni | 4 | 3 |
| 11-20 anni | 6 | 5 |
| > 20 anni | 0 | 0 |

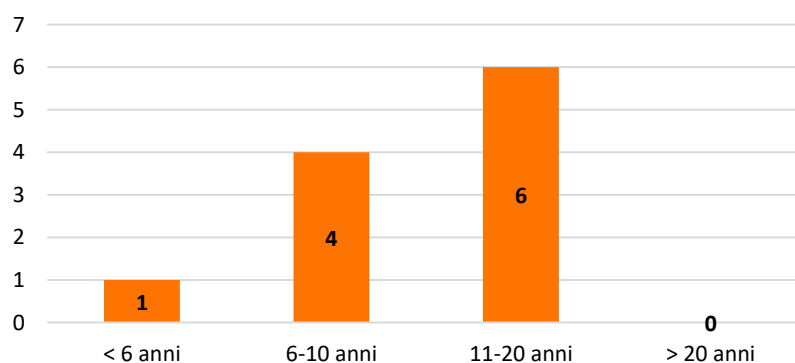


Figura 16. Istogramma che rappresenta la distribuzione del personale CEIS Formazione per anzianità di servizio

| N. dipendenti | Profili |
|----------------------|--|
| 11 | Totale dipendenti |
| 2 | Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi |
| 1 | Capo ufficio / Coordinatrice/ore |
| 3 | di cui educatori |
| 1 | Psicologi/ghe |
| 4 | Operatori/trici dell'inserimento lavorativo |

Livello di istruzione del personale occupato:

| N. Lavoratori | Livello di istruzione |
|----------------------|------------------------------|
| 0 | Dottorato di ricerca |
| 2 | Master di II livello |
| 5 | Laurea Magistrale |
| 0 | Master di I livello |
| 3 | Laurea Triennale |
| 1 | Diploma di scuola superiore |

Volontari

| N. volontari | Tipologia Volontari |
|---------------------|---------------------------------------|
| 5 | Totale volontari |
| 5 | di cui soci-volontari |
| 0 | di cui volontari/e in Servizio Civile |

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori: CCNL cooperative sociali

Tipologie contrattuali e flessibilità:

| Tempo indeterminato | Full-time | Part-time |
|------------------------------|------------------|------------------|
| Totale a tempo indeterminato | 6 | 5 |
| di cui uomini | 0 | 0 |
| di cui donne | 6 | 5 |

| Tempo determinato | Full-time | Part-time |
|----------------------------|------------------|------------------|
| Totale a tempo determinato | 0 | 0 |
| di cui uomini | 0 | 0 |
| di cui donne | 0 | 0 |

Natura delle attività svolte dai volontari

I volontari (soci) svolgono attività solo all'interno del CdA.

Struttura dei compensi

| | Tipologia compenso | Totale Annuo Lordo |
|---------------------|---------------------------|---------------------------|
| Membri Cda | Non previsto | 0,00 |
| Organi di controllo | compenso | 5.000,00 |
| Dirigenti | Non previsto | 0,00 |
| Associati | Non previsto | 0,00 |

Consorzio Gruppo CEIS cooperativa sociale

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni:

| N. | Occupazioni |
|----|--|
| 14 | Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento * |
| 4 | di cui maschi |
| 10 | di cui femmine |
| 2 | di cui under 35 |
| 8 | di cui over 50 |

Cessazioni:

| N. | Cessazioni |
|----|---------------------------------------|
| 1 | Totale cessazioni anno di riferimento |
| 0 | di cui maschi |
| 1 | di cui femmine |
| 0 | di cui under 35 |
| 1 | di cui over 50 |

Assunzioni/stabilizzazioni:

| N | Assunzioni | N. | Stabilizzazioni |
|---|---|----|--|
| 1 | Nuove assunzioni anno di riferimento ⁵ | 1 | Stabilizzazioni anno di riferimento ⁶ |
| 1 | di cui uomini | 0 | di cui uomini |
| 0 | di cui donne | 1 | di cui donne |
| 1 | di cui under 35 | 1 | di cui under 35 |
| 0 | di cui over 50 | 0 | di cui over 50 |

⁵ da disoccupato/tirocinante a occupato

⁶ da determinato a indeterminato

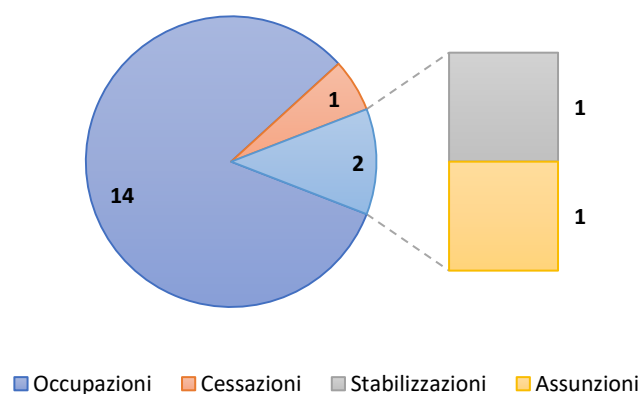


Figura 17. Grafico a torta che rappresenta la movimentazione del personale di Consorzio Gruppo CEIS

0 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

0 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

CCNL delle cooperative sociali e contratto integrativo della provincia di Modena

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

| Contratti di lavoro | A tempo indeterminato | A tempo determinato |
|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Totale | 14 | 0 |
| Dirigenti | 1 | 0 |
| Quadri | 3 | 0 |
| Impiegati | 10 | 0 |

Composizione del personale per anzianità aziendale:

| | In forza al 2024 | In forza al 2023 |
|------------|------------------|------------------|
| Totale | 14 | 14 |
| < 6 anni | 4 | 3 |
| 6-10 anni | 0 | 1 |
| 11-20 anni | 10 | 10 |
| > 20 anni | 0 | 0 |

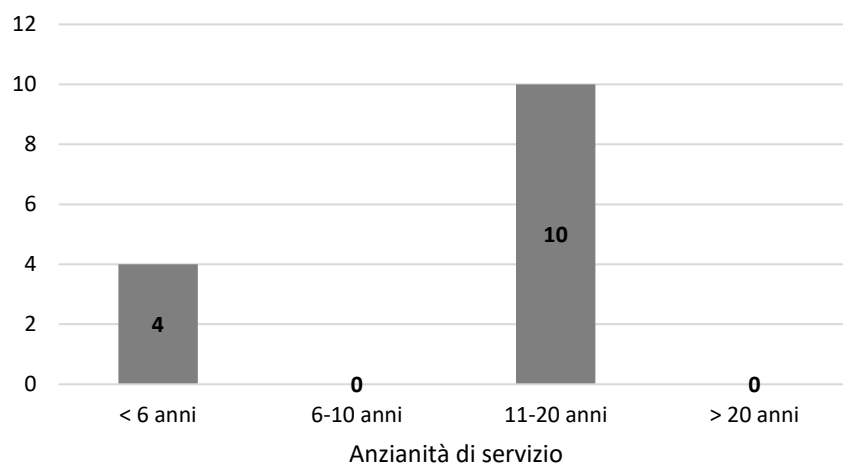


Figura 18. Istogramma che rappresenta la distribuzione del personale Consorzio Gruppo CEIS per anzianità di servizio

| N. dipendenti | Profili |
|---------------|--|
| 14 | Totale dipendenti |
| 1 | Responsabile di area aziendale strategica |
| 2 | Direttrice/ore aziendale |
| 1 | Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi |
| 10 | Operatori servizi amministrativi e tecnici |

Livello di istruzione del personale occupato:

| N. Lavoratori | |
|---------------|-----------------------------|
| 0 | Dottorato di ricerca |
| 0 | Master di II livello |
| 6 | Laurea Magistrale |
| 8 | Diploma di scuola superiore |

Fondazione CEIS onlus

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni:

| N. | Occupazioni |
|----|---|
| 23 | Totale persone con contratto subordinato occupate anno di riferimento |
| 1 | di cui uomini |
| 22 | di cui donne |
| 10 | di cui under 35 |
| 9 | di cui over 50 |

Cessazioni:

| N. | Cessazioni |
|----|---------------------------------------|
| 8 | Totale cessazioni anno di riferimento |
| 1 | di cui uomini |
| 7 | di cui donne |
| 7 | di cui under 35 |
| 1 | di cui over 50 |

Assunzioni/Stabilizzazioni:

| N. | Assunzioni | N. | Stabilizzazioni |
|----|--------------------------------------|----|-------------------------------------|
| 9 | Nuove assunzioni anno di riferimento | 1 | Stabilizzazioni anno di riferimento |
| 0 | di cui uomini | 0 | di cui uomini |
| 9 | di cui donne | 1 | di cui donne |
| 9 | di cui under 35 | 1 | di cui under 35 |
| 0 | di cui over 50 | 0 | di cui over 50 |

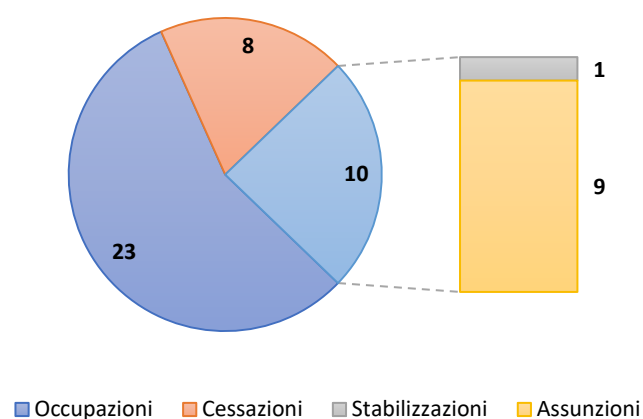


Figura 19. Grafico a torta che rappresenta la movimentazione del personale di Fondazione CEIS

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

| Contratti di lavoro | A tempo indeterminato | A tempo determinato |
|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Totale | 23 | 0 |
| Quadri | 2 | 0 |
| Impiegati | 21 | 0 |

Composizione del personale per anzianità aziendale:

| | In forza al 2024 | In forza al 2023 |
|------------|------------------|------------------|
| Totale | 23 | 21 |
| < 6 anni | 10 | 8 |
| 6-10 anni | 3 | 3 |
| 11-20 anni | 4 | 4 |
| > 20 anni | 6 | 6 |

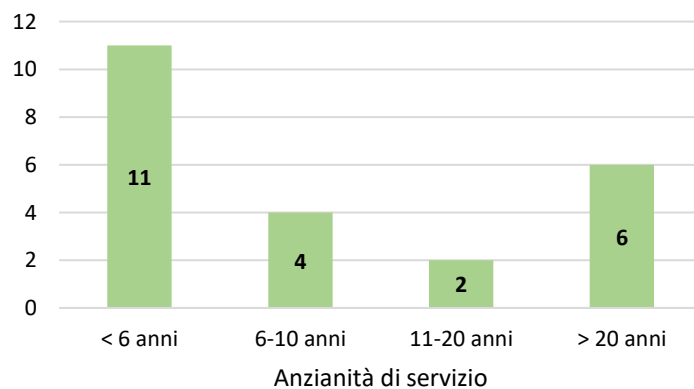


Figura 20. Istogramma che rappresenta la distribuzione del personale Fondazione CEIS per anzianità di servizio

| N. dipendenti | Profili |
|----------------------|-----------------------------|
| 23 | Totale dipendenti |
| 2 | Responsabili Area Aziendale |
| 2 | Coordinatrice/ore |
| 1 | educatori |
| 12 | psicologi/ghe |
| 6 | impiegati |

Livello di istruzione del personale occupato:

| N. Lavoratori | |
|----------------------|-----------------------------|
| 16 | Laurea Magistrale |
| 2 | Laurea Triennale |
| 5 | Diploma di scuola superiore |

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tutto il personale è assunto nel rispetto della normativa vigente e del CCNL delle Cooperative Sociali.

Tipologie contrattuali e flessibilità:

| Tempo indeterminato | Full-time | Part-time |
|------------------------------|------------------|------------------|
| Totale a tempo indeterminato | 5 | 10 |
| di cui uomini | 1 | 0 |
| di cui donne | 4 | 10 |

| Tempo determinato | Full-time | Part-time |
|----------------------------|------------------|------------------|
| Totale a tempo determinato | 1 | 7 |
| di cui uomini | 0 | 0 |
| di cui donne | 1 | 7 |

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Nel corso del 2024 sono state declinate le formazioni previste dal Piano Formativo Aziendale (PAF) 2023 -2024, oltre che dare continuità al processo della formazione interna inteso come costante raccolta e declinazione delle esigenze formative ed un lavoro di miglioramento costante. In particolare le formazioni previste dal PAF possono essere considerate il frutto di un processo multidimensionale di analisi del fabbisogno formativo. In effetti, le informazioni necessarie a stimare le esigenze di formazione convergono da diverse fonti, tra cui le principali sono:

- Analisi del fabbisogno formativo cui hanno partecipato i singoli dipendenti
- Esigenze formative segnalate dai coordinatori di area
- Indicazioni di riferimento per i servizi accreditati
- Mission del Consorzio Gruppo CEIS



Figura 21. Modello tripartito della formazione al CEIS

| Formazione Area tecnico-specifica | | | | |
|--|----------------------------------|-----|--------------|------|
| Titolo Attività | Destinatari | Ore | Partecipanti | Tot. |
| Linee guida in materia di protezione dei dati personali* | Neoassunti | 18h | 14 | 252 |
| Formazione di base sul Rischio Clinico* | Personale strutture accreditate | 8h | 34 | 272 |
| Ri-scrivere le mappe | Tutto il personale | 8h | 17 | 136 |
| DRA 1. Edizione 2 | Personale con 2 anni di servizio | 24h | 14 | 336 |
| Storia, vision e mission del Gruppo CEIS Il codice deontologico dell'educatore. Edizione 2 | Neoassunti | 4h | 16 | 64 |
| Sono fuori controllo e non so come mi sento. Mi aiuti?" | Area Minori | 8h | 17 | 136 |

| Formazione Area Organizzativa e Gestionale | | | | |
|---|---|-----|--------------|-------|
| Titolo Attività | Destinatari | Ore | Partecipanti | Tot. |
| Realizzare il cambiamento. Edizione 1 | Vice responsabili e Operatori | 4h | 4 | 14 |
| Gestire l'incertezza | Vice responsabili e Operatori | 4h | 6 | 24 |
| Innovare i servizi. Edizione 1 | Vice responsabili e Operatori | 4h | 5 | 20 |
| La comunicazione assertiva e la gestione del conflitto nel gruppo di lavoro | Operatori Intermedi (dai 4 anni di servizio in su) di tutte le aree | 24h | 46 | 1.104 |
| Valutare le Situazioni. Edizione 1 | Vice responsabili e Operatori | 4h | 8 | 32 |
| Realizzare il cambiamento Edizione 2 | Vice responsabili e Operatori | 4h | 6 | 24 |
| Innovare i servizi. Edizione 2 | Vice responsabili e Operatori | 4h | 3 | 12 |
| Diritti e Doveri dei Lavoratori | Candidatura Libera | 2h | 6 | 8 |
| Diritti e Doveri dei Lavoratori | Candidatura Libera | 2h | 5 | 10 |

| Formazione Area Relazionale - Comunicativa | | | | |
|---|-------------------------------|-----|--------------|------|
| Titolo Attività | Destinatari | Ore | Partecipanti | Tot. |
| Gestire efficacemente il conflitto. Edizione 1 | Vice responsabili e operatori | 4h | 19 | 76 |
| Gestire efficacemente il conflitto. Edizione 2 | Vice responsabili e operatori | 4h | 14 | 56 |
| Coinvolgere le persone nel raggiungimento degli obiettivi. Edizione 1 | Vice responsabili e operatori | 4h | 12 | 48 |
| Coinvolgere le persone nel raggiungimento degli obiettivi. Edizione 2 | Vice responsabili e operatori | 4h | 4 | 16 |
| Modalità efficaci per cooperare e condividere le informazioni. Edizione 1 | Vice responsabili e operatori | 4h | 12 | 48 |
| Modalità efficaci per cooperare e condividere le informazioni. Edizione 2 | Vice responsabili e operatori | 4h | 5 | 20 |

Oltre alla formazione prevista dal Piano Formativo Aziendale sono state svolte altre attività formative realizzate su esigenze emerse dopo la predisposizione Piano Aziendale. Pertanto vengono riportate di seguito le formazioni che integrano il PAF e che sono state condivise con il settore formazione interna.

| Formazione non presente nel PAF 2023/2024 | | | | |
|---|---|-------|--------------|-------|
| Titolo Attività | Destinatari | Ore | Partecipanti | Tot. |
| Violenza di Genere: aspetti generali | | 8h | 38 | 304 |
| Formazione legale sul tema accoglienza stranieri | Equipe struttura "La Barca" | 2h | 14 | 28 |
| Formazione Tecnico Scientifica sulla Violenza di genere | Equipe Progetto Daimon (MO) + operatori dedicati di altre aree. | 120 h | 16 | 1.920 |
| Restituzione Clima organizzativo | Trasversale | 2h | 32 | 64 |
| Restituzione Clima organizzativo | Trasversale | 2h | 11 | 22 |
| Seminario Informativo sul Buvidal | Operatori aree Dipendenze | 2h | 27 | 54 |

Confrontando i dati complessivi si nota nel 2024 un calo della formazione ECM nel 2024 che andrà recuperato nel 2025

| Anno | Numero di formazioni erogate | Ore Formazione | Partecipanti complessivi | Formazioni accreditate con ECM | Personale che ha richiesto ECM da formazione interna |
|------|------------------------------|----------------|---|--------------------------------|--|
| 2023 | 15 | 124 | 720 (comprese le assemblee generali per il 40°) | 3 con 39 crediti | 58 |
| 2024 | 27 | 266 | 391 | 1 con 8 crediti | 11 |

La valutazione complessiva espressa dal personale rispetto alla formazione 2024 è stata soddisfacente.

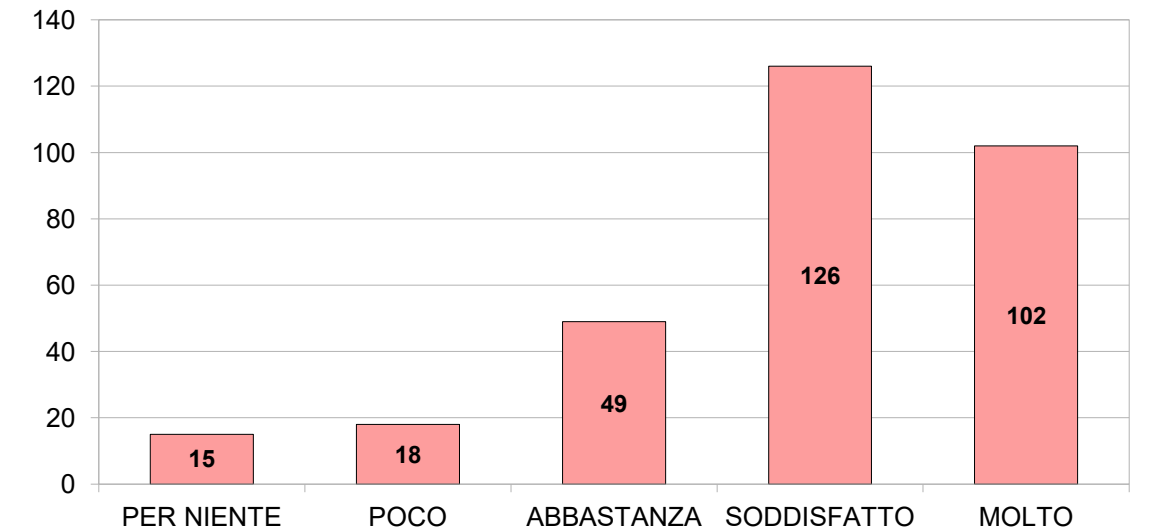


Figura 22. Istogramma che rappresenta la valutazione complessiva rispetto alla formazione 2024

Non meno importante è la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro la cui programmazione e verifica è in capo all'Area Tecnica di Consorzio Gruppo CEIS per tutte le realtà richiedenti questo servizio.

| Ambito di competenza | Evento formativo | Incontri | Partecipanti | Ore erogate | Tot. generale |
|-------------------------|------------------------------------|-----------|--------------|-------------|---------------|
| Formazione obbligatoria | Antincendio rischio medio | 1 | 30 | 8 | 240 |
| | Corso pronto soccorso | 3 | 77 | 46 | 924 |
| | Formazione di base | 2 | 21 | 8 | 84 |
| | Formazione specifica agg. | 1 | 36 | 12 | 432 |
| | Formazione specifica rischio basso | 2 | 26 | 8 | 104 |
| | Formazione specifica rischio alto | 2 | 26 | 16 | 208 |
| | Formazione preposti | 2 | 47 | 24 | 564 |
| | Formazione alimentaristi | 8 | 226 (91 dip) | - | 91 |
| Rischio Clinico | Corso base | - | - | - | |
| | Corso 2° livello | 1 | 26 | 8 | 208 |
| Altre competenze | Formazione congiunta AUSL MO | 2 | 14 | 4 | 28 |
| | Responsabilità degli operatori | 1 | 20 | 4 | 80 |
| | Disostruzione pediatrica | 1 | 10 | 2 | 20 |
| Totali | | 26 | 424 | 148 | 2.983 |

Complessivamente il gruppo ha formato nel corso del 2024 815 dipendenti con un costo in termini di costo del personale di 201.777,00 euro.

Valutazione del Clima Organizzativo

Il Clima organizzativo è un concetto molto interessante ai fini della definizione di un sistema di qualità e di miglioramento continuo all'interno di una organizzazione come il Gruppo CEIS. Dal punto di vista manageriale, lo studio del clima organizzativo risponde all'esigenza di valutare l'impatto di azioni organizzative sui processi di lavoro quotidiano ed è altresì un modo per misurare lo stato di salute dell'organizzazione.

Il ricorso alla metafora meteorologica del clima è un primo, utile mezzo per capire il concetto di clima organizzativo. La sensazione di benessere o malessere psico-fisico delle persone in un certo clima ambientale è influenzata da fattori come la temperatura, l'umidità, l'altitudine, ecc. Analogicamente la struttura organizzativa con le sue procedure, lo stile di leadership, la chiarezza dei ruoli ecc. incide sullo stare bene delle persone in una determinata azienda. Come la tolleranza al caldo o al freddo e le condizioni di salute psico-fisica rendono lo stesso clima ambientale diversamente percepito da persona a persona, così la personalità, le aspettative, il sistema cognitivo delle persone rendono il clima organizzativo più o meno piacevole per una persona che per un'altra. Una buona comprensione del clima, inoltre, permette la previsione dei cambiamenti atmosferici. Similmente l'analisi del clima organizzativo consente di prevedere, a breve e a lungo termine, i mutamenti dell'azienda in relazione ad un quadro complessivo dei fattori che incidono direttamente o indirettamente su di essa.

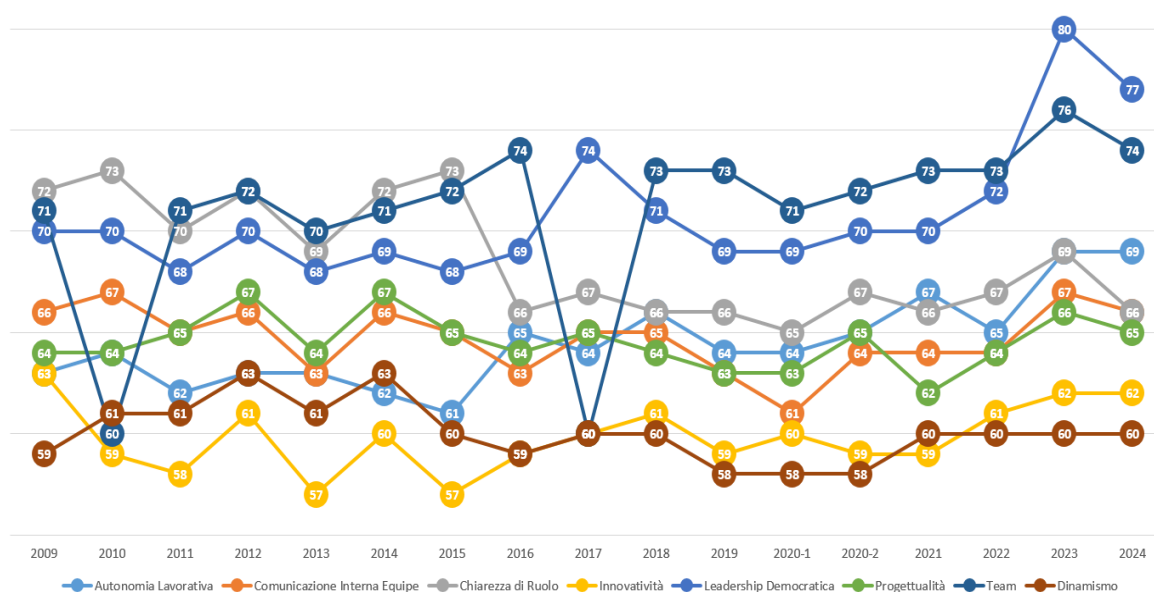


Figura 23. Analisi comparativa annuale delle variabili organizzative relative al Gruppo CEIS all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

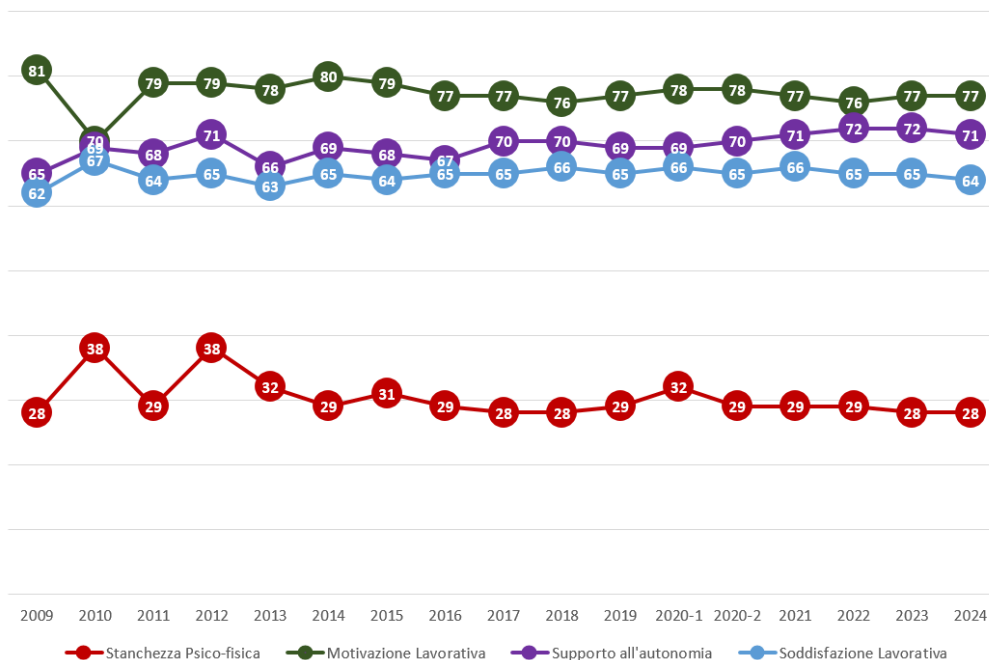


Figura 24. Analisi comparativa annuale delle variabili psicologiche relative al Gruppo CEIS all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

Il Clima organizzativo del Gruppo CEIS nel 2024 complessivamente assomiglia sostanzialmente all'anno precedente.

Alcune variabili hanno mostrato un leggero calo rispetto ai valori registrati nell'anno precedente (Leadership Democratica, Chiarezza di Ruolo) tuttavia bisogna interpretare con cautela questi trend.

Le variazioni osservate nelle variabili da un anno all'altro possono essere influenzate da fluttuazioni naturali e differenze nei gruppi di partecipanti che compilano il questionario ogni anno. La composizione dei rispondenti cambia, il che può portare a risultati diversi, anche senza un cambiamento reale nelle condizioni organizzative. Le risposte possono essere influenzate da fattori psicologici soggettivi, come l'umore, le aspettative o la percezione di eventi aziendali recenti.

Un altro fattore da tenere in considerazione è che se il gruppo CEIS ha intrapreso cambiamenti o nuove iniziative durante gli anni precedenti, è possibile che tali interventi abbiano avuto un impatto temporaneo sulle percezioni dei dipendenti.

In conclusione, il clima organizzativo del Consorzio Gruppo CEIS nel 2024 si conferma stabile senza fluttuazioni rilevanti e significative, il che costituisce un risultato positivo, che suggerisce un buon livello di soddisfazione e coerenza delle percezioni dei dipendenti rispetto agli anni precedenti."

Di seguito si riportano i grafici di analisi comparativa (2016-2024) secondo le quattro realtà del CEIS: Consorzio, CEIS ARTE, Fondazione CEIS Onlus e CEIS Formazione.

Analisi Comparativa annuale - Consorzio Gruppo CEIS

Variabili organizzative del Clima Organizzativo

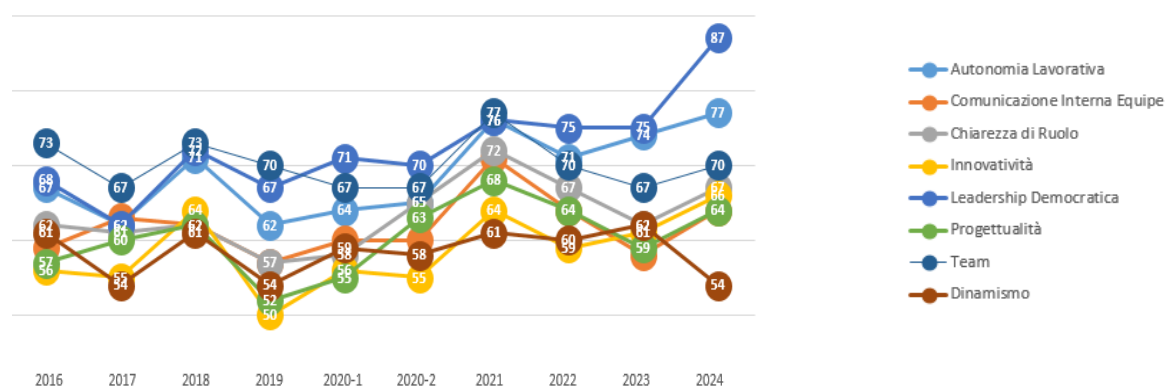


Figura 25. Analisi comparativa annuale delle variabili organizzative relative al Consorzio Gruppo CEIS all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

Variabili psicologiche del Clima organizzativo

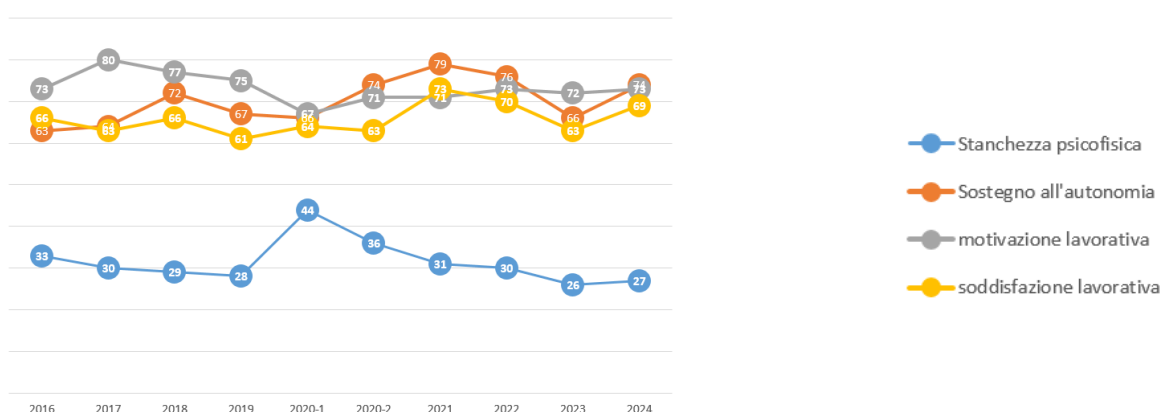


Figura 22. Analisi comparativa annuale delle variabili psicologiche relative al Consorzio Gruppo CEIS all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

Analisi Comparativa annuale - CEIS ARTE

Variabili organizzative del Clima Organizzativo

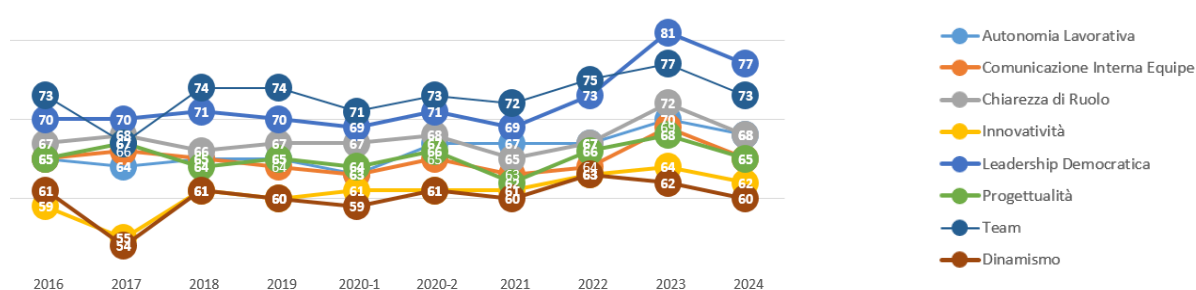


Figura 26. Analisi comparativa annuale delle variabili organizzative relative a C.E.I.S. Arte all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

Variabili psicologiche del Clima organizzativo

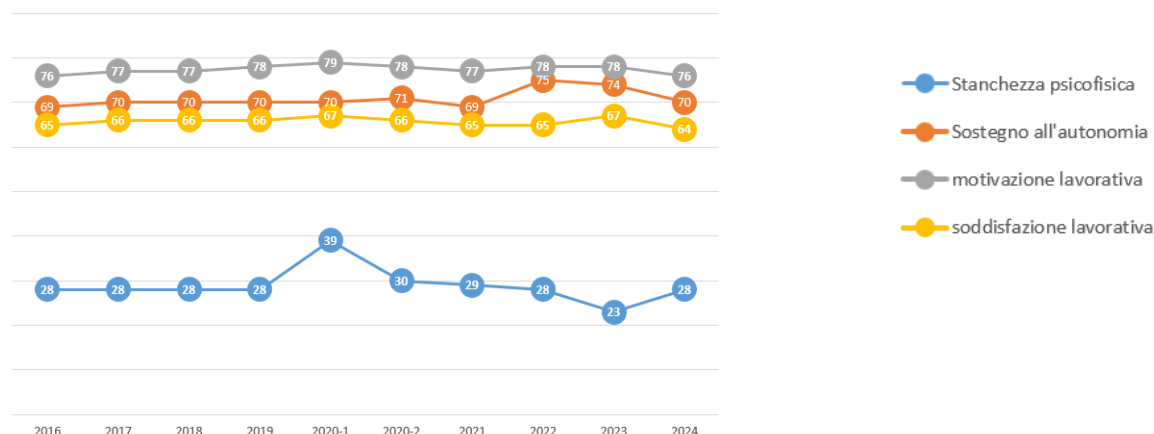


Figura 27. Analisi comparativa annuale delle variabili psicologiche relative a C.E.I.S. Arte all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

Analisi Comparativa annuale - Fondazione CEIS onlus

Variabili organizzative del Clima Organizzativo

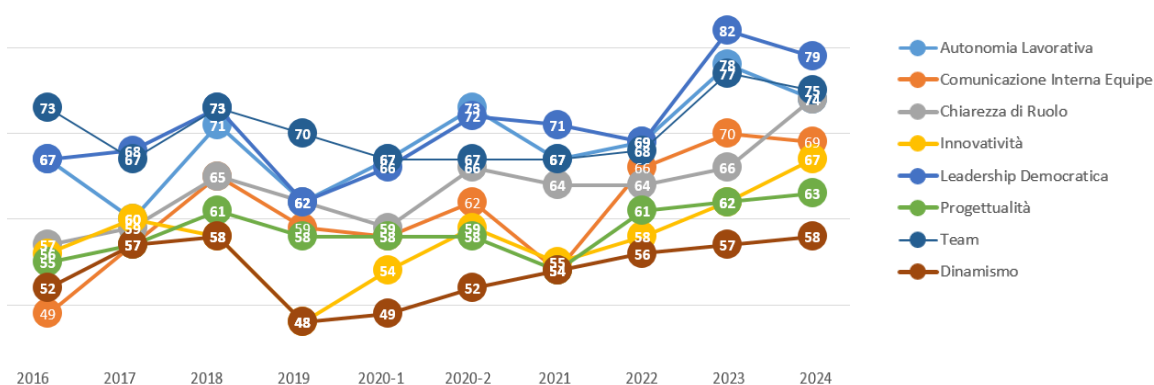


Figura 28. Analisi comparativa annuale delle variabili organizzative relative a Fondazione CEIS all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

Variabili psicologiche del Clima organizzativo

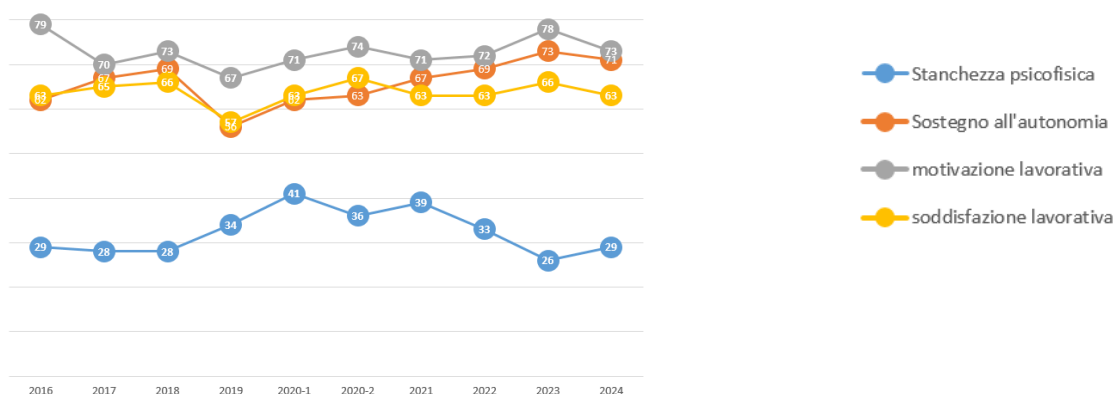


Figura 29. Analisi comparativa annuale delle variabili psicologiche relative a Fondazione CEIS all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

Analisi Comparativa annuale - CEIS Formazione

Variabili organizzative del Clima Organizzativo

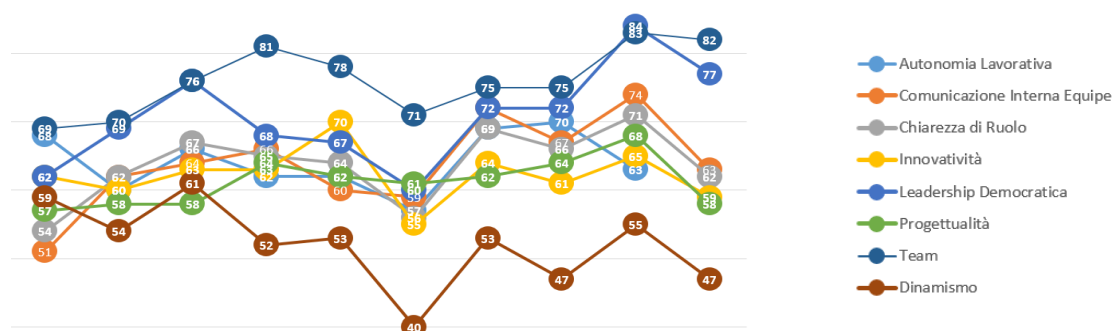


Figura 30. Analisi comparativa annuale delle variabili organizzative relative a CEIS Formazione all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

Variabili psicologiche del Clima organizzativo

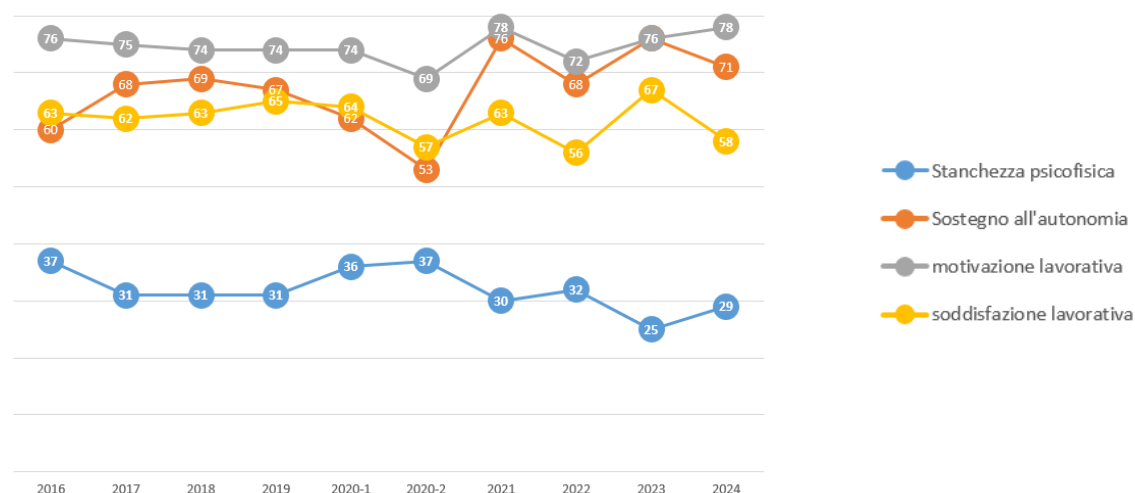


Figura 31. Analisi comparativa annuale delle variabili psicologiche relative a CEIS Formazione all'interno dell'indagine del clima organizzativo CEIS 2025

In conclusione, il servizio rivolto a persone in condizioni di difficoltà psico-sociali non può produrre risultati positivi se gli operatori e le operatrici non sono soddisfatti del clima organizzativo o se sono influenzati/e da stress e affaticamento fisico. Infatti, il loro benessere risulta compromesso quando tali fattori minano la qualità del loro ambiente di lavoro, incidendo negativamente sulla capacità di offrire un supporto adeguato. Per questo, un'organizzazione moderna deve impegnarsi a migliorare la qualità del lavoro, promuovendo la soddisfazione personale, la motivazione e la prevenzione del burnout, anche in ottemperanza all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato previsto dal D.Lgs. 81/2008."

Supervisioni relazionali per il benessere degli operatori

La Fondazione CEIS sostiene con propri consulenti le attività socio-sanitarie e socio-assistenziali svolte dalle realtà aderenti al Consorzio Gruppo CEIS di cui è membro ed in particolare di quelle poste in essere dalla cooperativa sociale CEIS A.R.T.E. e dalla cooperativa sociale CEIS Formazione, fornendo attività supervisiva alle equipe sia metodologica che relazionale.

Nel corso del 2024 le equipe che operano nei vari servizi hanno beneficiato di una ricca attività supervisiva.

Complessivamente sono state supervisionate nel corso del 2024 **51** equipe mentre **45** sono state quelle supervisionate nel 2023 per complessive 327 supervisioni e **974 ore** complessive.

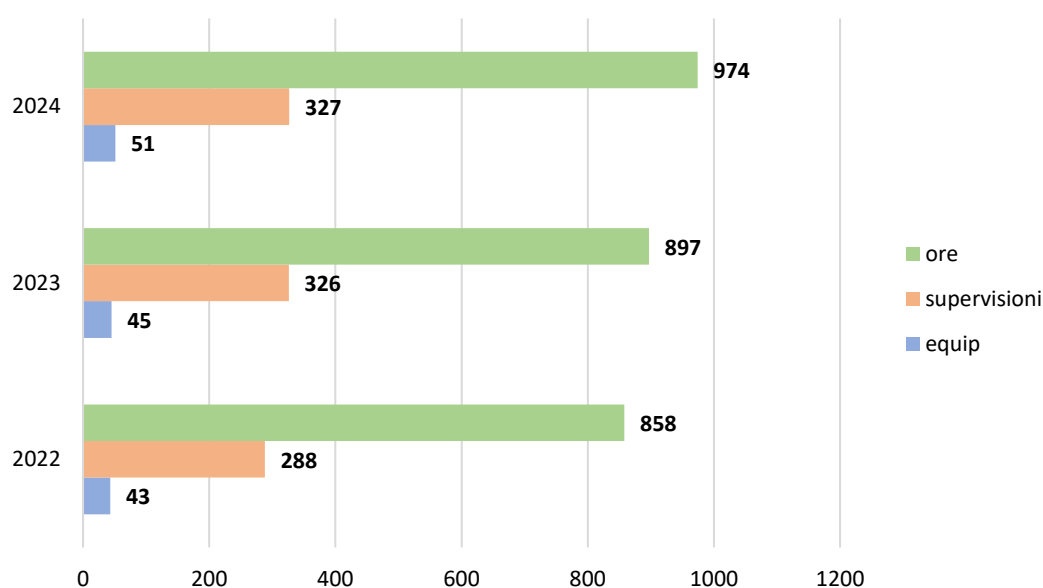


Figura 32. Grafico a barre che rappresenta il piano delle supervisioni dal 2022 al 2024

Report micro aggressioni 2024

Diversità, equità e inclusione (DE&I) sono aspetti fondamentali per il cambiamento organizzativo e per il miglioramento delle pratiche inerenti alla gestione delle risorse umane (Torraco & Lundgren, 2020). Le micro aggressioni sono brevi, comuni e spesso sottili atti verbali, comportamentali o ambientali che comunicano messaggi negativi o denigratori verso individui o gruppi basati su aspetti della loro identità, come razza, genere, orientamento sessuale, religione o disabilità (Sue, 2010). Possono essere intenzionali o non intenzionali, ma hanno comunque un impatto negativo sul benessere psicologico e sociale delle persone colpite. Nel 2024 il centro studi e ricerca di CEIS Formazione ha misurato su input della Direzione del personale la presenza di forme di micro aggressioni (genere, etnia, orientamento sessuale) all'interno del Gruppo CEIS.

Sono stati raccolti in totale 411 questionari (su un totale di 558 dipendenti) tuttavia le risposte complete registrate sono state 245. Il 26% del personale non ha compilato il questionario e il 30% non ha portato a termine il questionario. In altre parole il 74% del personale CEIS ha iniziato la compilazione del questionario ma solo il 44% lo ha completato.

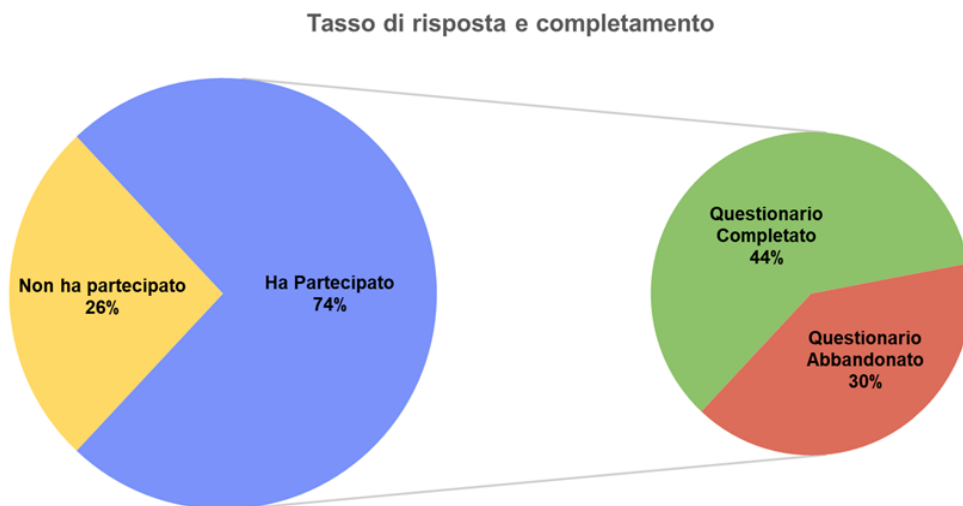


Figura 33. Grafico a torta composito per tasso di risposta e completamento questionario

I risultati emersi dalle analisi statistiche rivelano un quadro complesso e stratificato delle esperienze di micro aggressioni di genere negli ambienti professionali, con differenze marcate nelle scale delle micro invalidazioni e dei micro insulti. La scala delle micro invalidazioni, che include item come *"ho la sensazione che le persone si aspettino meno dalle donne"* o *"la mia assertività viene vista negativamente"*, mostra una differenza particolarmente pronunciata tra uomini e donne. Le donne riportano un punteggio medio di 22.70, contro i 15.70 degli uomini. Questa discrepanza riflette una sottovalutazione sistematica delle competenze femminili, radicata in stereotipi culturali che limitano la percezione delle capacità professionali delle donne. La significatività statistica del t-test di

Welch e del test di Mann-Whitney, accompagnata da un effetto medio-grande, conferma che si tratta di un fenomeno strutturale, non episodico.

Per quanto riguarda la scala dei micro insulti, caratterizzata da item più espliciti come "commenti sul modo di vestire" o "complimenti inappropriati", i dati suggeriscono che anche in questo caso le donne sperimentino una frequenza maggiore di comportamenti apertamente discriminatori.

Lo studio esplorativo ha evidenziato che il genere e il senso di appartenenza lavorativa sono predittori significativi delle micro-invalidazioni percepite, con dinamiche complesse mediate dall'interazione tra queste variabili. Le donne riportano micro-invalidazioni sistematicamente più elevate legate possibilmente anche alla consapevolezza di standard disparati (es.: criteri di valutazione asimmetrici, marginalizzazione del contributo). L'appartenenza lavorativa riduce tale percezione, con un effetto quasi doppio per le donne dimostrando che contesti inclusivi possono attenuare, ma non eliminare, il divario di genere. Nonostante ciò, persiste un gap residuo, segnale di disuguaglianze strutturali (es.: stereotipi, dinamiche di potere) che trascendono l'inclusione individuale.

Per quanto riguarda l'analisi esplorativa sui fattori predittivi rispetto ai micro insulti percepiti, la mancata significatività dell'interazione tra genere e appartenenza suggerisce che promuovere l'inclusione lavorativa sia una strategia efficace universalmente, senza necessità di interventi specificamente mirati al genere. Tuttavia, la persistenza di micro-insulti anche in contesti ad alta appartenenza (come evidenziato dai valori residui elevati) indica che azioni complementari, come formazione su bias inconsci, politiche di equità, e meccanismi di segnalazione, sono indispensabili per affrontare le radici strutturali del fenomeno.

Anche da queste considerazioni è nata la Policy Aziendale sull'Equità di Genere adottata da tutte le realtà del Gruppo CEIS.

8. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Riportiamo di seguito gli obiettivi di miglioramento dell'anno 2024 con la valutazione sul loro stato di attuazione e gli obiettivi per l'anno 2025 che il Gruppo si è dato in fase di verifica del sistema della Qualità. Seguiranno poi alcuni dati sull'impatto complessivo del Gruppo in termini di numeri assoluti e alcuni grafici che descrivono più nello specifico le attività delle singole Aree. Ovviamente non è stato possibile dare conto di ogni singola attività dato il loro numero, ma ci riserva di fare dei focus differenziando di anno in anno i dati riportati nel Bilancio sociale.

Oltre agli obiettivi contenuti nel piano della qualità, va segnalata la presenza anche degli obiettivi specifici sulla sicurezza delle cure, applicabili alle 11 strutture sanitarie accreditate al SSN e consultabili sul sito alla voce Documenti – [sicurezza cure](#) .

Verifica obiettivi 2024

| Descrizione Obiettivo Consorzio Gruppo CEIS | Tempistiche | Indicatore Obiettivo | Verifiche | |
|--|------------------------------|------------------------------------|---|------------|
| | | | Indicatore Raggiunto | Data |
| N°1 Redazione Carta dei Servizi del Gruppo | marzo 2024 | Redazione della Carta dei Servizi | Raggiunto al 100% → redazione e pubblicazione della Carta dei Servizi del Gruppo sul sito web istituzionale | 05/01/2024 |
| N°2 Implementazione di ARUBA DRIVE | dicembre 2024 | Formazione effettuata | Raggiunto al 100% → non si è resa necessaria la formazione in quanto, essendo uno strumento semplice, è stato sufficiente un breve tutoraggio da parte del RIT. Si è però resa necessaria l'implementazione anche per gli uffici di via Toniolo (vedi DR15 P3 - anno 2025) | 30/09/2024 |
| N°3 Formazione EXCEL | dicembre 2025 | Formazione conclusa | Raggiunto al 100% → la formazione a tutto lo staff (già programmata) si concluderà entro la fine del mese di marzo 2025 | 25/02/2025 |
| N°4 Presentazione dei libri di p. Giuliano Stenico per i quaranta anni di attività del Gruppo | giugno 2024 dicembre 2024 | Pubblicazione di entrambi i testi | Raggiunto al 100% → entrambi i libri di Padre G. Stenico sono stati presentati e pubblicati | 21/11/2024 |
| N° 5 Bonus Energetico e Sismico su almeno 3 strutture (Giro di boa, La Barca, Casa Rossa) | dicembre 2025 | Realizzazione di almeno 3 cantieri | Raggiunto all'85% → i tre cantieri sono tutti avviati e, ormai, verso la conclusione. Inserito comunque questo obiettivo anche nel nuovo Piano di | 25/02/2025 |
| N° 6 Completamento della formazione sul Codice Rosso | dicembre 2024 | Formazione completata | Raggiunto al 100% → formazione completata, con anche emissione dei relativi attestati dei partecipanti | 25/02/2025 |
| N° 7 Modifica dello Statuto di Consorzio per inserire attività per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate/fragili/ disabili | giugno 2024 | Statuto modificato | Non raggiunto 0% → ci si è bloccati, in quanto servivano le delibere di tutti i Soci e non si è fatto in tempo utile. Reinserito, quindi, questo obiettivo nel nuovo Piano di miglioramento col n. 2 (vedi DR01 P3 – anno 2025) | 25/02/2025 |

| | | | | |
|--|---------------|--|--|------------|
| N° 8 Ampliamento Uffici Viale Gramsci 10 | giugno 2024 | Lavori completati | Raggiunto al 100% → l'ampliamento degli uffici è terminato a maggio 2024 e tra maggio e giugno vi si sono insediati i colleghi dell'area Risorse Umane | 10/06/2024 |
| N° 9 Miglioramento della comunicazione interna | dicembre 2024 | Newsletter attiva Gruppo di redazione attivo | Raggiunto al 100% → sia la Newsletter che il Gruppo di redazione sono stati attivati e sono a regime | 25/02/2025 |
| N° 10 Realizzazione nuova CT femminile | giugno 2024 | Avvio servizio | Raggiunto al 100% → è stata realizzata e avviata la nuova CT femminile "Artemisia". La struttura ha avviato le sue attività a partire dal mese di settembre 2024, avendo acquisito l'accreditamento regionale con Determina n. 13671/2024 | 30/09/2024 |
| N° 11 Avvio cantiere per la separazione dei moduli presso la CT Airone | dicembre 2024 | Avvio del cantiere | Non raggiunto 0% → a causa di una grave perdita dell'impianto di riscaldamento e della rilevazione di alcuni problemi strutturali, posticipato l'avvio del cantiere a metà marzo 2025. Inserito, infatti, questo obiettivo anche nel nuovo Piano di miglioramento con il n. 3 | 25/02/2025 |
| N° 12 Partecipare a nuova gara Prefettura di Modena iniziando a ridurre il N. di offerta di posti | giugno 2024 | Aggiudicazione gara | Raggiunto al 100% → gara aggiudicata (Prot. Uscita N.0090791 del 13/11/2024) con un ridimensionamento dei posti offerti, ovvero 50 | 25/02/2025 |

| Descrizione Obiettivo CEIS Formazione | Tempistiche | Indicatore Obiettivo | Verifiche | |
|---|---------------|---|--|------------|
| | | | Indicatore Raggiunto | Data |
| N°1 Certificazione ISO 9001:2015 | giugno 2024 | Certificazione CEIS Formazione | Raggiunto al 100% → verifica di rinnovo ed estensione da parte di Bureau Veritas della norma ISO 9001:2015 il 5/06/24 (inizio audit) e il 6/06/24 (fine audit) con emissione del Certificato N. IT334213 (specifica dei due scopi) il 14/06/24 | 14/06/2024 |
| N°2 Formazione EXCEL | dicembre 2025 | Formazione conclusa | Raggiunto al 100% → la formazione a tutto lo staff (già programmata) si concluderà entro | 25/02/2025 |
| N°3 Implementazione di ARUBA DRIVE | dicembre 2024 | Formazione effettuata | Parzialmente raggiunto al 25% → il RIT ha introdotto l'implementazione di Aruba drive, avviando anche un tutoraggio. È in corso la sperimentazione, che sarà poi valutata insieme alla PRES. Inserito questo obiettivo anche nel nuovo Piano di miglioramento con il n. 1 | 25/02/2025 |
| N°4 Redazione della Vision di CEIS Formazione | maggio 2025 | Redazione della Vision | Raggiunto al 100% → la Vision, oltre alla Mission, sono state elaborate in gruppo. Dopo l'approvazione del CdA, sono state pubblicate sul Sito web istituzionale a dicembre 2024. Inoltre, l'iter di redazione è stato trascritto nel | 12/12/2024 |
| N°5 Attivazione dei corsi accreditati sulla piattaforma SOFIA (attività a mercato) | giugno 2025 | Avviare almeno due corsi | Non raggiunto 0% → non è stato possibile raggiungerlo, in quanto l'uso della piattaforma SOFIA non è andato a buon fine, causa ritardo delle informazioni da parte del Gestore SOFIA, oltre al ritardo inerente all'erogazione della Carta Docente per l'a.s. 2024/2025, inoltre questa Carta è rimasta bloccata per lungo tempo. Durante il Riesame, concordato di non reinserire questo obiettivo nel nuovo Piano di miglioramento | 25/02/2025 |
| N°6 Aumentare la visibilità dell'Istituto Toniolo | dicembre 2024 | A) aumento delle immatricolazioni del 10% B) almeno cinque partecipanti esterni agli eventi aperti (ad esempio Open Day) | L'indicatore A) non è stato raggiunto 0%, anche se comunque vi sono stati nuovi iscritti → l'indicatore così impostato è troppo ambizioso, soprattutto se da realizzare nell'arco di un solo anno. L'indicatore B) è stato raggiunto al 100% → il registro delle presenze testimonia le partecipazioni esterne. Concordato di ripetere questo obiettivo nel nuovo Piano di miglioramento, ma scorporandolo | 25/02/2025 |

Obiettivi anno 2025

Gli obiettivi per l'anno 2025 del **Gruppo CEIS** si concentrano fondamentalmente su tre aree: la prima rivolta al costante miglioramento delle strutture in cui operiamo, la seconda orientata al potenziamento della formazione e della sicurezza degli operatori e la terza rivolta all'implementazione di nuove progettualità.

| Descrizione Obiettivo | Modalità e Mezzi | Origine/Rischio o Opportunità | Tempistiche | Indicatore Obiettivo |
|--|---|--|---|---|
| N°1 Bonus energetico e sismico sulle tre seguenti strutture: Giro di boa, La Barca e Casa Rossa | Studio di fattibilità tecnica ed economica | Origine interna R1: interferenza del cantiere con l'utenza R2: potenziale esposizione finanziaria | 31/12/2025 | Completamento di tutti e tre i cantieri |
| N°2 Modifica dello Statuto di Consorzio per inserire le attività inerenti all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate/fragili/disabili | Verifica di fattibilità con il Notaio Assemblea | Origine interna O1: ampliare le opportunità lavorative del Gruppo ad altre zone della provincia di Modena | 31/05/2025 (dopo la convocazione e di tutte le Assemblee) | Statuto di Consorzio modificato |
| N° 3 Completamento del cantiere per la separazione dei moduli presso la CT Airone | Revisione del progetto | Origine interna O1: miglioramento del servizio offerto R1: impatto finanziario penalizzante a causa dell'aumento dei costi | 31/12/2025 | Completamento del cantiere della CT Airone |
| N°4 Indizione gara per selezione Fornitori | Contattare Fornitori del Gruppo già attivi Svolgere una ricerca di mercato e contattare nuovi potenziali Fornitori Confrontare le differenti offerte ricevute dai Fornitori | Origine interna O1: ridurre i costi inerenti alla spesa alimentare e non solo, comportando un'incidenza positiva sul bilancio annuale R1: indisporre i Fornitori già attivi | 30/04/2025: data termine solo per i Fornitori alimentari | Riduzione costi della spesa alimentare (primo step) |
| N°5 Revisione e completamento del nuovo DVP (Documento di Valutazione delle Prestazioni) | Revisione definitiva del Documento di Valutazione delle Prestazioni | Origine esterna O1: individuazione delle competenze specifiche, non ancora emerse, dei lavoratori O2: pianificare la formazione aziendale basandosi sulle reali necessità del personale | 31/12/2025 | Completamento del DVP e relativa entrata in vigore |
| N°6 Implementazione del sistema di gestione della formazione aziendale | Sviluppo e messa a punto della modalità di gestione della formazione aziendale | Origine interna O1: pianificazione della formazione basata sulle reali esigenze formative del personale R1: personale non soddisfatto della formazione erogata sulle criticità emerse mediante il DVP, rispetto ai propri desideri | 31/12/2026 | Pubblicazione del PAF con la nuova modalità di gestione |

| | | | | |
|--|---|--|------------|---|
| N° 7 Progettazione della transizione digitale e relativa archiviazione | Ricerca attiva di fondi Partecipazione ad eventuali bandi dedicati alla transizione digitale | Origine interna 01: riduzione dell'uso della carta, con conseguente risparmio economico 02: migliore gestione degli spazi, grazie a una riduzione degli archivi cartacei 03: riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo | 31/12/2025 | Avvio della sperimentazione della progettazione e di transizione digitale |
| N° 8 Verbalizzazione dei sopralluoghi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) | Predisposizione di un DR (come modulo google) che funga da checklist dei controlli per la sicurezza degli ambienti di lavoro Creazione di un file excel (su google drive - account area tecnica) in cui tracciare le restituzioni dei sopralluoghi | Origine interna 01: migliore e più funzionale monitoraggio della situazione sicurezza presso gli ambienti di lavoro 02: questa modalità semplifica e accelera l'attività di controllo del RSPP | 31/12/2025 | Verbali sopralluoghi RSPP |
| N°9 Rilevazione dei rischi presso le Strutture | Elaborazione di un questionario per poter rilevare i rischi presso le strutture | Origine interna 01: maggior attenzione sugli eventuali rischi e, quindi, una prevenzione meglio definita e strutturata | 31/12/2025 | Somministrazione dei questionari |
| N°10 Avvio del nuovo servizio "Comunità educativa integrata femminile" a Modena | Autorizzazione al funzionamento Individuazione equipe Avvio servizio | Origine interna 01: aggiungere un nuovo servizio specialistico, come risposta al fabbisogno dei servizi e del territorio R1: potenziale concorrenza interna tra le Comunità educative per minori con modulo terapeutico | 31/05/2025 | Avvio servizio |
| N°11 Attivazione del progetto Drop-In a Modena | Autorizzazione al funzionamento Avvio servizio | Origine interna 01: ampliare la diversificazione dei servizi su scala locale 02: intensificare la collaborazione con Partner e Committenti territoriali, come Ausl e Comune di Modena R1: disaccordo dei residenti del quartiere Sacca, presso cui avrà sede il servizio | 31/03/2025 | Avvio del servizio Drop-In |
| N°12 Modifica dello Statuto di Fondazione per l'adeguamento al RUNTS (Registro Unico Nazionale Terzo Settore) e per l'attivazione del progetto DAIMON | Verifica di fattibilità con il Notaio Assemblea | Origine interna 01: ampliare le opportunità lavorative del Gruppo in provincia di Modena, Bologna e Parma | 31/05/2025 | Statuto di Fondazione modificato |
| N°13 Avvio progetto DAIMON – Bologna | Sviluppo del progetto (azione 6) e ampliamento moduli | Origine interna 01: ampliare le opportunità lavorative del Gruppo in provincia di Bologna | 30/04/2025 | Avvio del progetto DAIMON a Bologna |
| N°14 Avvio progetto DAIMON – Parma | Sviluppo del progetto (azione 6) e ampliamento moduli | Origine interna 01: ampliare le opportunità lavorative del Gruppo in provincia di Parma | 31/12/2025 | Avvio del progetto DAIMON a Parma |

CEIS Formazione, oltre ad essere coinvolta nei progetti di miglioramento trasversale sopra richiamati per l'anno 2025 soprattutto per quanto riguarda sicurezza e formazione del personale ha dei suoi obiettivi specifici anche in ragione della certificazione ISO-UNI 9001/2015 di recentissima acquisizione.

| Descrizione Obiettivo | Modalità e Mezzi | Origine/Rischio o Opportunità | Tempistiche | Indicatore Obiettivo |
|--|--|--|--------------------------------------|--|
| N° 1 Implementazione di Aruba Drive | Formazione del personale Redigere un'istruzione operativa (IO) per l'utilizzo di Aruba Drive | Origine interna O1: limitare la perdita dati O2: migliorare la compliance GDPR – Regolamento 2016/679 R1: creare confusione fra i lavoratori, avendo a disposizione due strumenti di condivisione | 31/12/2025 | Introduzione di Aruba Drive come strumento di condivisione, da usare in alternativa al NAS, se e quando necessario (l'archivio rimane sul NAS) |
| N° 2 Attivazione di corsi a mercato nel corso di un anno | Disseminazione dei corsi di formazione Raccolta iscrizioni | Origine interna O1: ampliamento dell'offerta formativa a mercato O2: maggiore visibilità verso gli altri servizi interni | 30/06/2025 | Avviare almeno quattro corsi |
| N° 3 Definizione di uno strumento di valutazione dei Docenti | Elaborare e definire uno strumento trasversale a tutti i servizi / le attività di Ceis Formazione | Origine interna O1: monitorare, nel corso del tempo, il mantenimento delle competenze specifiche O2: assicurare, in modo costante, una formazione di qualità O3: monitorare il bisogno di cambiare, quando necessario, uno o più Docenti | 31/12/2025 | Introduzione dello strumento di valutazione dei Docenti |
| N° 4 Aumentare la visibilità dell'Istituto Toniolo | Mantenimento e ulteriore sviluppo della rete con il territorio Prosecuzione del podcast del Toniolo | Origine interna O1: aumentare le iscrizioni alle varie attività formative offerte dall'istituto Toniolo | 30/06/2026 (termine anno accademico) | Partecipazione attiva ad almeno tre eventi pubblici programmati (ad esempio gli Open Day) |
| N° 5 Implementazione dell'offerta formativa dell'Istituto Toniolo | Introduzione di un nuovo corso extra-curriculare | Origine interna O1: aumentare le iscrizioni all'Istituto Toniolo, grazie all'ampliamento dell'offerta formativa R1: pochi iscritti al nuovo corso, con potenziale esposizione finanziaria | 30/06/2026 (termine anno accademico) | Introduzione del nuovo corso extra-curriculare |
| N° 6 Ottimizzare la programmazione del prossimo Open Day in vista del nuovo anno accademico | Organizzazione e programmazione dell'Open Day, invitando almeno cinque ospiti esterni Organizzazione e programmazione dell'Inaugurazione del prossimo anno accademico | Origine interna O1: incremento della pubblicità all'Istituto Toniolo | 30/09/2025 | Consegna inviti agli ospiti esterni |

| | | | | |
|--|---|--|-------------------|--|
| <p>N° 7 Aumentare il numero di iscrizioni al Toniolo di studentesse/i provenienti dall'Istituto Professionale Statale Socio-Commerciale-Artigianale "<i>Cattaneo – Deledda</i>" (scuola secondaria di II grado)</p> | <p>Intensificazione del processo di disseminazione accademica</p> <p>Incontri sistematici presso la scuola secondaria "<i>Cattaneo – Deledda</i>" di Modena</p> | <p>Origine interna</p> <p>Q1: aumentare le iscrizioni all'Istituto Toniolo</p> | <p>31/10/2025</p> | <p>Svolgimento incontri presso la scuola "<i>Cattaneo – Deledda</i>"</p> |
| <p>N° 8 Ricerca di finanziamenti esterni per coprire le spese degli Utenti che non possono sostenere i costi dell'iscrizione</p> | <p>Ricerca attiva di finanziamenti esterni mediante i seguenti canali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • partecipazione a eventuali bandi; • contattare aziende private; • coinvolgere alcune Fondazioni; interpellare le Banche. | <p>Origine interna</p> <p>Q1: ampliare la platea dei beneficiari</p> <p>R1: selezionare dei finanziatori in linea con Mission e Vision</p> | <p>31/12/2025</p> | <p>Reperimento fondi per attivare ulteriori percorsi</p> |
| <p>N° 9 Definizione di uno strumento per la valutazione dei Tirocini</p> | <p>Elaborare e definire uno strumento che permetta una funzionale ed efficace valutazione dei Tirocini</p> | <p>Origine interna</p> <p>Q1: monitorare l'andamento dei Tirocini</p> <p>Q2: capire se è necessario intervenire per modificare la modalità di attivazione dei Tirocini</p> | <p>31/12/2025</p> | <p>Introduzione dello strumento di valutazione dei Tirocini</p> |

Attività

Tutte le attività del Gruppo sono rivolte al miglioramento delle condizioni di vita della popolazione in modo particolare dei giovani, dei soggetti emarginati o a rischio di esclusione sociale.

La persona, considerata come un valore e come una risorsa prima che portatrice di uno specifico problema, è al centro dell'attenzione. Essa è sempre da accogliere, ascoltare, rispettare e promuovere. Strumento principe per la realizzazione di una accoglienza che sia realmente solidale e capace d'offrire relazioni significative sul modello familiare è quello del "fare comunità insieme".

Accogliere

Il verbo "accogliere" nella lingua italiana significa ricevere qualcuno o qualcosa; accettare. Deriva da colligere composto da co (insieme) e legere (raccogliere), dunque è raccogliere insieme, portare dentro un gruppo ciò che viene da fuori: in senso più ampio è apertura verso l'altro.

Sono tante le attività del CEIS declinabili sotto questo verbo, l'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati, l'accoglienza delle persone migranti da altri paesi, l'accoglienza delle donne sole o con figli durante la notte alle Cento Lune, il drop in per soggetti dipendenti da sostane, l'unità mobile, fino al servizio di dormitorio temporaneo durante l'emergenza freddo.

Scrivono padre Giuliano "Pensavo di essere un po' strano a ragionare così, ma quando ho letto Viktor Frankl, psichiatra e filosofo austriaco, mi sono rasserenato. Ebreo, deportato nei lager tedeschi insieme con la moglie e tutta la famiglia, sosteneva che «la felicità non la puoi agguantare, la puoi solo accogliere. Se apro la mano piena di riso, il colombo si posa sulle dita e se ne nutre quando la tengo aperta, ma se chiudo la mano, scappa». Se voglio afferrare la felicità non riesco, essa si fa sentire solo se faccio cose sensate. La felicità è conseguenza del bene che opero." *Giuliano Stenico, Intuizioni di bene* (Artestampa 2024 pag.16).

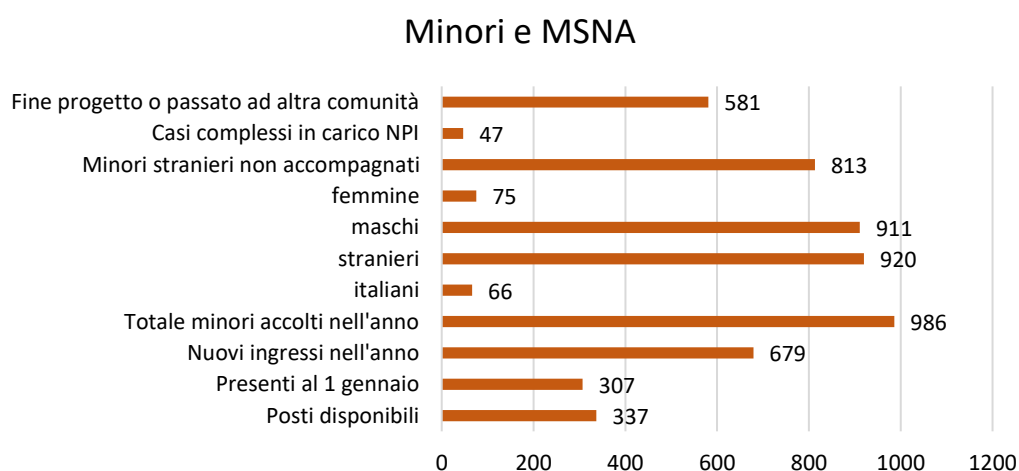


Figura 34. Grafico a barre che rappresenta i dati relativi alla situazione dei Minori Stranieri Non Accompagnati e dei Minori all'interno dei servizi e delle strutture CEIS

Bisogna considerare che nel numero dei nuovi ingressi le comunità calcolano ogni minore che accede, indipendentemente che provenga da una precedente struttura CEIS o dal territorio o da altra comunità. Il numero di minori che accede invece per la prima volta ad una struttura CEIS sono 446.

Per quanto riguarda i migranti adulti nel 2024 sono stati accolti 101 persone nei Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS) e 161 nei Servizi di Accoglienza e Integrazione (SAI) con una occupazione quasi totale delle giornate di accoglienza erogabili 60.545/65.159. Con l'attivazione di 16 iniziative di socializzazione/formazione a cui hanno partecipato tutti gli ospiti.

Rispetto all'area accoglienza donne in difficoltà abitativa il servizio Cento Lune ha accolto 95 persone per un periodo di permanenza più lungo rispetto agli anni precedenti. Segno probabilmente di una difficoltà crescente per i servizi a individuare percorsi adeguati di uscita dalla situazione di emergenza soprattutto se si considera che su 47 adulte accolte 48 sono stati i minori.

| N. | Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Utenti annui | 103 | 134 | 95 |
| Ingressi | 103 | 134 | 95 |
| Dimissioni | 110 | 130 | 90 |
| Giornate erogate | 3738 | 5543 | 6410 |

| Fasce di età utenti accolti | | |
|-----------------------------|-----------------------|--------------------------|
| 0-3 anni: 16 | 13-18 anni: / | 51-65 anni: 8 |
| 4-6 anni: 13 | 19-25 anni: 2 | 65-85 anni: 2 |
| 7-12 anni: 15 | 26-50 anni: 33 | Più di 85 anni: / |

Importante è stata anche l'attività svolta per la gestione dell'Emergenza Freddo nella città di Modena e l'avvio della ricerca di un nuovo spazio per il Servizio "La Frontiera" che ha poi consentito nel 2025 l'apertura sempre a Modena di uno spazio Drop-in.

Prevenire

«Siamo convinti, operando sul disagio, che occorre anzitutto promuovere l'agio. Abbiamo attuato perciò un approccio preventivo di tipo promozionale che implica lo sviluppo delle competenze dei soggetti, un impegno per il cambiamento sociale e la creazione di un ambiente preventivo.» È una delle convinzioni su cui si fonda il nostro attuale modello di prevenzione per costruire una comunità educante: accoglienza, formazione, integrazione, educazione appunto. La prevenzione è stata, fin dai primissimi anni, un'attività quasi parallela all'impegno nel recupero. Siamo partiti dalle scuole scegliendo di parlare non tanto di tossicodipendenze, ma di vedere quali fossero i fattori di rischio che conducevano a forme di disagio e di devianza, e quali invece favorissero la protezione. Ci si è impegnati per sviluppare negli studenti capacità di resilienza volte a superare le difficoltà. Dalle scuole ci siamo poi allargati, attivando incontri con gli insegnanti, con i genitori, nei quartieri.

Abbiamo costituito il Centro Studi del CEIS, che gradualmente è andato oltre il mondo della scuola per occuparsi di formazione, ricerca, progettazione sociale, promozione della salute, supporto alle attività di enti pubblici e interventi nei quartieri. Ha investito nell'elaborare, realizzare e valutare progetti e servizi avvalendosi di consulenti con diverse specializzazioni, fino a intessere reti nazionali e internazionali con enti che operano in ambiti analoghi ai nostri mettendo a punto una organizzazione a livello europeo. (cit. pag. 245)

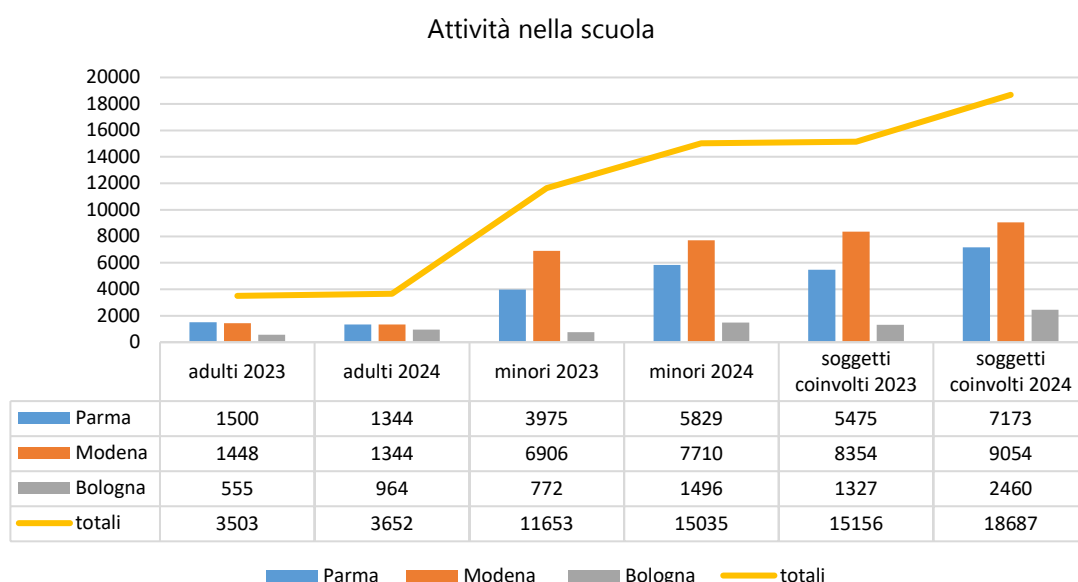


Figura 35. Grafico combinato che rappresenta l'attività di prevenzione erogata suddivisa per anno e target

L'attività preventiva si sviluppa non solo all'interno della scuola grazie all'attività di prevenzione formazione ed ascolto sopra descritta, ma anche attraverso l'attività di animazione svolta soprattutto sulle città di Modena e Bologna. Con 163 minori seguiti a Modena e 235 nei centri aggregativi di Bologna.

L'attività consulenziale extrascolastica ha invece visto la presa in carico di 470 persone sulle tre province di Modena, Bologna e Parma.

Da ultimo, ma non per importanza riportiamo qua alcuni dati riguardanti l'attività svolta dalle comunità Madre bambino di Modena e Ravenna e del servizio "genitorialità" di Modena.

| N. | Anno 2023 | Anno 2024 |
|-------------------------|-----------|-----------|
| Utenti annui | 85 | 94 |
| Ingressi | 35 | 32 |
| Dimissioni | 46 | 25 |
| Giornate erogate | 14.496 | 15.998 |

| Fasce di età utenti accolti | | |
|-----------------------------|----------------|-------------------|
| 0-3 anni: 15 | 13-18 anni: 11 | 51-65 anni: 2 |
| 4-6 anni: 12 | 19-25 anni: 2 | 65-85 anni: 1 |
| 7-12 anni: 19 | 26-50 anni: 32 | Più di 85 anni: 0 |

Riabilitare

Il CEIS all'inizio del suo operare non poteva usufruire di alleanze con altri enti e istituzioni. Si è però dimostrato una "minoranza attiva" dal comportamento consistente, con una metodologia definita, caratterizzata da un approccio alle fragilità, quasi sempre emergenze sociali, coerente, solido, implementato nel tempo. CEIS ha puntato sul realizzare contesti relazionali, spesso comunitari, quasi sempre di gruppo, favorenti lo sviluppo, la maturazione e la riabilitazione delle persone, mettendole al centro. Non le ha accolte a partire dalle loro eventuali patologie, ma dalle potenzialità. Non le ha osservate solo con la lente dello specialista, ma coinvolgendo la globalità della propria persona. È stato ed è innovativo nella cultura dell'intervento diversificandosi da approcci classici rispetto, per esempio, alla malattia mentale, ai disturbi alimentari, ai disturbi adolescenziali. Nel rapporto con le istituzioni ha evitato ogni collateralismo, coltivando una relazione strutturata, collaborativa e critica allo stesso tempo. (cit. pag. 246)

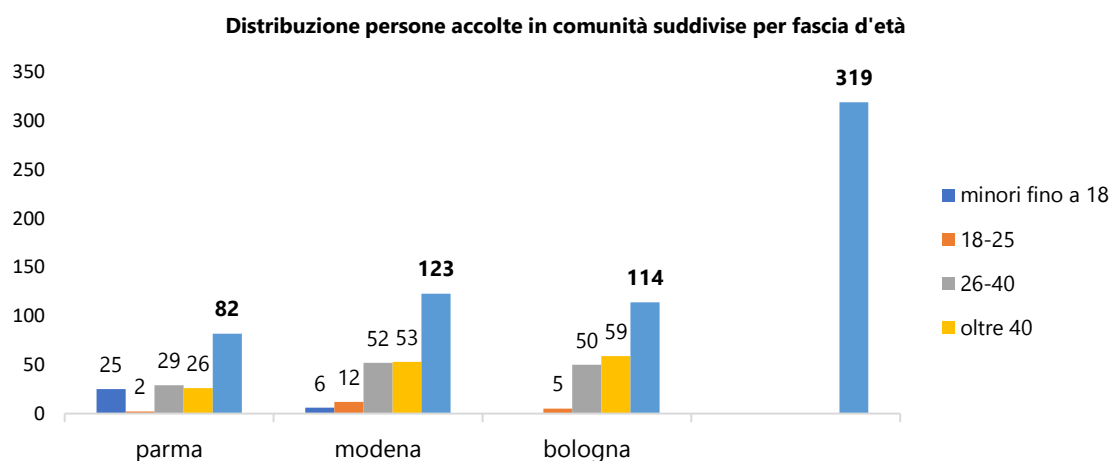


Figura 36. Istogramma che rappresenta la distribuzione di persone accolte in comunità suddivise per fascia d'età

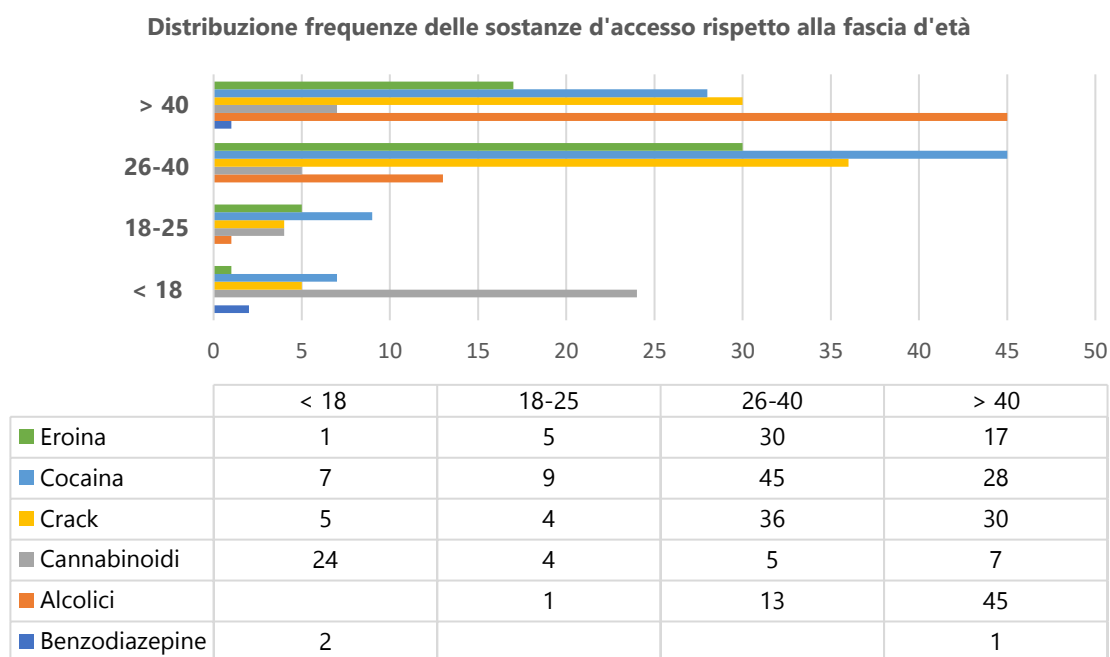


Figura 37. Grafico a barre che rappresenta la distribuzione di sostanze d'accesso suddivise per fascia d'età

I grafici ci parlano di una differenziazione dei trattamenti che l'organizzazione si è data dove a Parma si è sviluppato maggiormente l'intervento rivolto ai minori e all'alcolismo, mentre a Bologna quello della fascia adulta. A Modena l'intervento copre invece tutte le fasce e le tipologie d'intervento. Anche rispetto al Gioco d'azzardo patologico l'intervento pur differenziato è sviluppato su tutte le province con servizi per giocatori e familiari.

Come scrive padre Giuliano l'attività di recupero dalle dipendenze si è allargata ad altre aree tra cui quella psichiatrica sia per adulti che per minori, quella dei Disturbi della Nutrizione e dell'Alimentazione e dell'assistenza alle persone affette da HIV.

| Anno | Ingressi per DNA | Ospiti | Giornate |
|------|------------------|--------|----------|
| 2021 | 25 | 35 | 4238 |
| 2022 | 36 | 50 | 4759 |
| 2023 | 27 | 39 | 4725 |
| 2024 | 20 | 34 | 4145 |

Oltre ai percorsi residenziali per DNA ci sono anche quelli semi-residenziali.



Figura 38. Grafico che rappresenta il numero di percorsi semiresidenziali per DNA annualmente

Comunità RTR "La Barca"

La comunità RTR-E La Barca è la prima delle strutture del CEIS ad operare nel campo del disagio psichico. Anche la comunità la Barca può contare su una ricca rete di appartamenti che garantiscono sempre la possibilità di una progressione nei percorsi di autonomia e recupero delle abilità residue. Si conferma lo stretto legame con i servizi del territorio

Distribuzione rete dei servizi del territorio che collaborano con "La Barca"

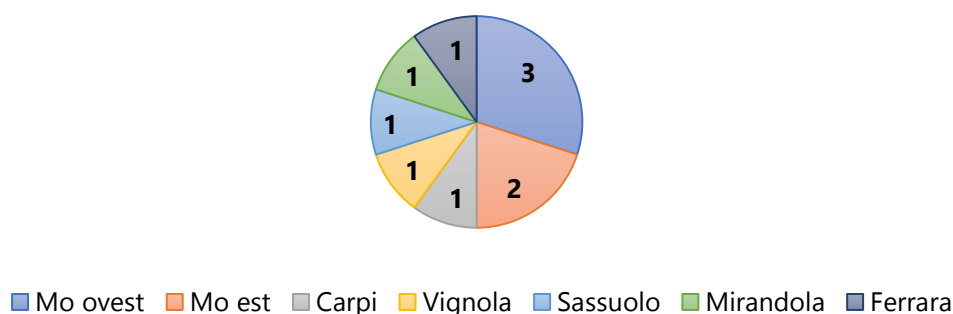


Figura 39. Grafico che rappresenta i servizi del territorio con i quali collabora "La Barca"

Eureka

Eureka comunità educativa integrata maschile di Bologna prosegue la sua attività con utenti complessi, seguiti dai servizi sociali e dalle NPPIA territoriali, in sinergia con l'NPPIA di struttura Dott. Camerini. Come ogni anno, anche nel corso del 2024 l'équipe della struttura ha imperniato il proprio lavoro sugli utenti, le rispettive reti di specialisti e la proposta di attività ed esperienze per i ragazzi, effettuando complessivamente: 864 colloqui individuali (8 al mese/utente), 324 incontri con i familiari (3 al mese/utente), 108 incontri con i servizi sociali invianti (1 al mese/utente), 108 incontri con l'NPPIA territoriale (1 al mese/utente), 162 colloqui/incontri con le scuole frequentate (1,5 al mese/utente), 96 (8 al mese) attività culturali, sportive o ludiche + 2 residenziali. L'équipe accompagna gli utenti in percorsi di crescita di lungo periodo, caratterizzati da evoluzioni importanti e talvolta sorprendenti.

Casa San Lazzaro (MO) e Casa Padre Marella (BO)

L'attività delle case d'accoglienza per malati di HIV Casa San Lazzaro a Modena e Casa padre Marella a Bologna è inserita nell'area riabilitazione poiché l'approccio anche in questo caso è di tipo riabilitativo e orientato tutte le volte che ciò si rende possibile ad un passaggio ad una struttura di maggiore autonomia.

| N. | Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| Utenti annui | 50 | 56 | 54 |
| Ingressi | 18 | 14 | 15 |
| Dimissioni | 15 | 10 | 14 |
| Giornate erogate | 11.418 | 12.784 | 12.771 |

Includere

Alla domanda se una struttura come il CEIS avrà sempre ragione di esistere, rispondo di sì, a patto che sia sempre vigile, attento a intercettare i nuovi bisogni, dinamico, capace di mobilitarsi e generare nuove risposte. Del resto abbiamo sempre puntato a non limitarci dentro i confini della gestione di problematiche specifiche ma a saper declinare, fedeli alla nostra visione, l'intervento del CEIS nelle situazioni più varie. Dovrà essere così anche in futuro, altrimenti non pochi problemi resteranno insoluti e smetteremmo di apprendere. Occorrerà mettere in campo capacità di analisi, valutazione e programmazione, attitudini in questo momento ben presenti. La consuetudine a percepire i bisogni e a dare risposte creative deve permanere sempre. Sono queste le garanzie per il futuro, per assicurare risposte concrete attraverso sinergie e collaborazioni. Da sempre siamo orientati all'inclusione, al rientro in società. Non promuoviamo interventi di tipo rigidamente specialistico, ma socializzanti, promuovendo alleanze. (cit. pag. 259)

La principale azione d'inclusività svolta dal gruppo si realizza attraverso gli Spazi Anziani Pergolesi e madonna Pellegrina volti a garantire la massima inclusione possibile alla popolazione anziana che ci viene affidata.

| N. | Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Utenti annui | 94 | 109 | 151 |
| Ingressi | 62 | 60 | 74 |
| Dimissioni | 33 | 50 | 59 |
| Giornate erogate | 7.971 | 10.044 | 10.988 |

Seconda attività è quella svolta da Faber progetto di Agricoltura Sociale svolto nelle aree agricole della CT LA Torre e della Struttura di Villanova. Oltre alla produzione e vendita di ortaggi infatti svolge un'importante attività di inserimento socio occupazionale.

| Centro socio occupazionale | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------|------|------|------|
| Presenza media | 5 | 7 | 8 |
| Settimane di attività | 48 | 48 | 48 |
| Totale presenze | 650 | 850 | 1014 |

Terza area è quella promossa da CEIS Formazione attraverso varie misure di politica attiva del lavoro sul territorio, ma anche con persone in carico all'ufficio Esecuzione Penale Esterna di Modena e Bologna o in esecuzione penale presso la casa Circondariale di Modena e di Castelfranco Emilia nonché con detenuti semiliberi del Carcere della Dozza di Bologna.

| Anno | Avviati nell'anno | Gestiti | Totale |
|-------------|-------------------|---------|--------|
| 2022 | 22 | 36 | 58 |
| 2023 | 22 | 34 | 56 |
| 2024 | 32 | 23 | 55 |

Formare

In questo contesto fare della prevenzione e della formazione diventa sempre più difficile, ma non bisogna desistere: il nostro approccio, che tende a promuovere delle solidarietà trasversali, è una risposta efficace al venir meno di una di socialità condivisa. Per questo, nei nostri interventi tentiamo sempre di coniugare e contaminare l'approccio psicologico con quello pedagogico. Sono due componenti, inevitabilmente connesse, che vanno attuate e rese presenti nelle esperienze che offriamo. Il tutto si inserisce in un quadro economico complesso e penalizzante verso il welfare: finanziamenti e attenzioni sono rivolti, purtroppo, altrove. Questo impone maggiore attenzione e vigilanza nel coniugare sostenibilità e progetti qualitativamente appropriati. Si richiede a tutti i componenti del CEIS un senso di appartenenza e condivisione per conseguire obiettivi alti e, rispondendo con coerenza all'orientamento di fondo, per essere in grado di costruire percorsi che agevolano l'inclusione delle persone. La condivisione consente di affrontare i limiti, i vincoli, le difficoltà. Uno sforzo che cerchiamo di fare insieme (cit.260)

L'azione formativa è sempre presente nell'attività del CEIS tanto che si rivolga all'esterno (famiglie, insegnanti) sia che si rivolga all'interno verso i propri operatori e operatrici. Proprio per questo l'opera dell'Istituto Superiore di Scienze dell'Educazione e della Formazione Giuseppe Toniolo affiliato alla pontificia Facoltà di Scienze dell'Educazione Auxilium e gestito da CEIS Formazione è strategica nell'ottica di preservare e diffondere il nostro metodo di lavoro.

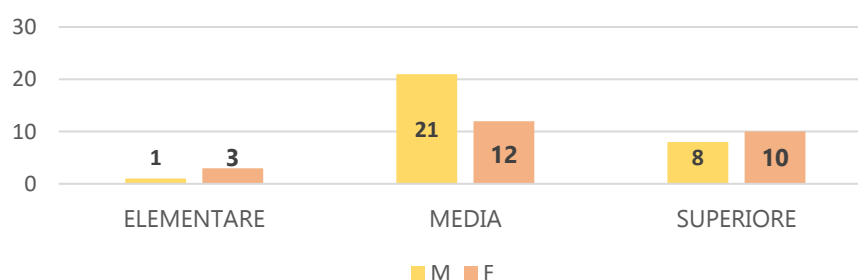
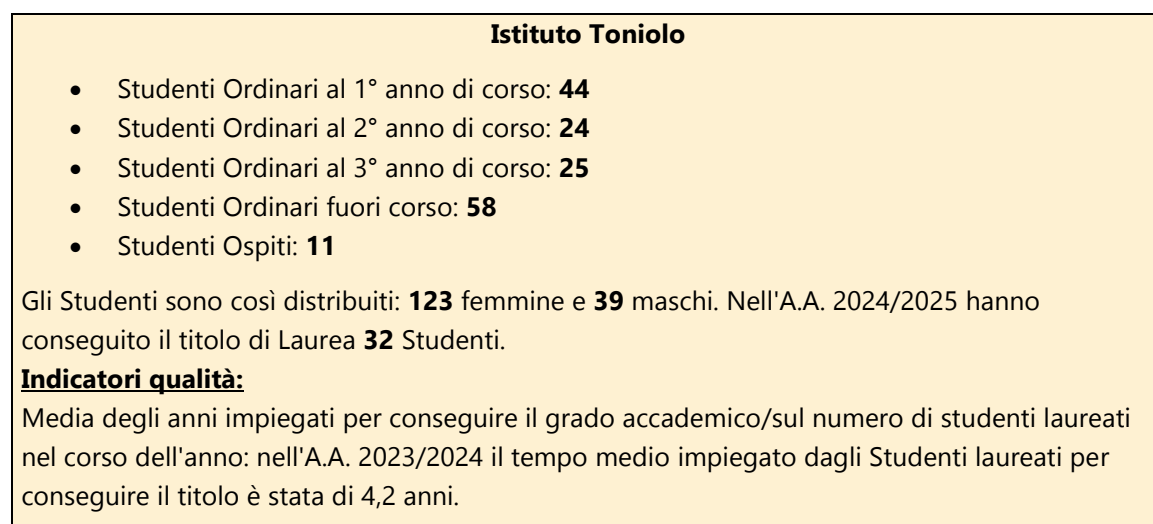


Figura 40. Istogramma che rappresenta il numero di utenti REMIDA suddivisi per il livello scolastico

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità

Per realizzare gli obiettivi del Gruppo il Consorzio Gruppo CEIS ha adottato un Sistema Qualità secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015 il cui campo di applicazione riguarda la progettazione, gestione e controllo di servizi socio-assistenziali rivolti ad anziani, malati di AIDS e migranti adulti richiedenti asilo, servizi terapeutici rivolti a giovani ed adulti affetti da dipendenza patologica, servizi sanitari rivolti a malati psichici e a persone affette da disturbo del comportamento alimentare, servizi educativi rivolti a minori a rischio sociale e minori stranieri non accompagnati, erogati dagli enti consorziati in regime di residenzialità e semi residenzialità e comprende anche attività di progettazione ed erogazione di corsi di formazione.

Nel corso del 2024 la Cooperativa sociale CEIS Formazione ha ottenuto il rinnovo dell'Accreditamento quale Ente di Formazione da parte della Regione Emilia-Romagna e all'interno di questo percorso ha certificato anch'essa i propri servizi attraverso un ampliamento della certificazione UNI EN ISO 9001:2015 in capo a Consorzio Gruppo CEIS.

Il Consorzio così come CEIS A.R.T.E. c.s., CEIS Formazione c.s. e Fondazione CEIS onlus hanno adottato un **modello di organizzazione e gestione (ex d.lgs. n. 231/2001)**, ossia un modello organizzativo volto a prevenire la responsabilità penale degli enti. La sua definizione è fornita principalmente all'interno dell'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

La responsabilità ex D. Lgs. n. 231 si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. L'introduzione di questo nuovo ed autonomo tipo di responsabilità consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultima.

Le strutture accreditate al SSN adottano un sistema di **Gestione del Rischio clinico** finalizzato a monitorare e prevenire attraverso processi di miglioramento continuo i rischi legati all'attività sanitaria. Il report annuale è consultabile sul sito alla sezione [Documenti](#).

Verifica dell'efficacia dei servizi resi dal consorzio

Al fine di verificare la qualità dei servizi resi alle consociate il Consorzio Gruppo CEIS ha implementato il sistema di monitoraggio degli indicatori della qualità previsti dal suo sistema di certificazione ISO 9001:2015 sia per quanto riguarda i servizi erogati direttamente attraverso la sua struttura organizzativa sia, anche se in misura minore, attraverso il monitoraggio di alcuni parametri riferibili ai servizi erogati dalle consociate.

Di seguito riportiamo i risultati di verifica per l'anno 2024 degli indicatori dei servizi in STAFF alla Direzione.

| FORMAZIONE DEL PERSONALE | | | | |
|---|--------------------------------------|--|----------|-----------------------------|
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Progettazione formazione generale, formazione neoassunti | Sviluppo delle competenze | N. eventi formativi programmati per ogni ambito individuato/N. Eventi realizzati | 60% | 45/36= raggiunto 80% |
| Organizzazione formazione obbligatoria (sicurezza) | Sviluppo delle competenze | N. operatori che hanno partecipato alla formazione obbligatoria/N. Tot. operatori | 75% | 722/569= raggiunto |
| UFFICIO LEGALE | | | | |
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Monitoraggio delle n.c. applicazione 81/08, 231/01, privacy, visite ispettive | Compliance normativa | N. verifiche quadrimestrali effettuate | 100% | 3 = raggiunto |
| UFFICIO COMUNICAZIONE INTERNA-ESTERNA | | | | |
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Redazione documenti informativi | Trasparenza e fruibilità dei servizi | N° articoli pubblicati sui siti aziendali/N. Pubblicazioni previste (12) | 100% | 48/12= raggiunto |
| Illustrazione servizi | Trasparenza e fruibilità dei servizi | N. carte dei servizi aggiornate/N.tot. delle carte dei servizi da aggiornare | 100% | 11/11= raggiunto |
| UFFICIO BANDI E GARE | | | | |
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Produzione e verifica documenti per partecipazione gare | Efficienza dell'organizzazione | N° ammissioni alle gare/N° tot. Gare partecipate | 95% | 27/27= raggiunto |
| UFFICIO ACCREDITAMENTO | | | | |
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Monitoraggio corretta applicazione delle procedure | Appropriatezza | N. verifiche interne effettuate alle strutture accreditate/N. tot verifiche previste | 90% | 11/11= raggiunto |
| UFFICIO QUALITÀ | | | | |
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Monitoraggio corretta applicazione delle procedure | Appropriatezza | N. verifiche interne effettuate nell'anno per pertinenza/N. Tot. Verifiche previste | 100% | 3/3= raggiunto |

| UFFICIO RISORSE UMANE | | | | |
|--|------------------------|--|----------------------|----------------------------------|
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Assunzioni personale femminile effettuate | Parità di genere | N. dipendenti di sesso femminile/N. Di personale assunto | > 50% | 368/569= raggiunto 65% |
| Contenimento cessazioni | Stabilità-turnover | N. tot. Dipendenti cessati/N. Tot. dipendenti occupati | < 30% | 135/569= raggiunto 23% |
| Monitoraggio ricambio generazionale-anzianità di servizio | Esperienza | Presenza reportistica suddivisa in <6 anni; 6-10 anni; 11-20 anni; >20 anni | 1 (presenza) | 1= raggiunto |
| Assunzioni effettuate | Stabilità-turnover | N. lavoratori stabilizzati a fine contratto/N. Tot. Tempi determinati nell'anno | > 60% | 81/96= raggiunto 84% |
| DIREZIONE AMMINISTRATIVA | | | | |
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Redazione documenti di programmazione | Efficienza | Presenza del piano annuale di spesa | 1 (presenza) | 1= raggiunto |
| DIREZIONE GENERALE | | | | |
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Redazione documenti di programmazione | Gestione organizzativa | Presenza di pianificazione annuale di programmazione | 1 (presenza) | 1= raggiunto |
| UFFICIO SICUREZZA LAVORATORI | | | | |
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Verifiche requisiti sicurezza | Sicurezza | N. visite ispettive sulla sicurezza nelle strutture/N.tot.visite ispettive sicurezza previste | >70% | 0/0= N.A. biennale |
| Visite mediche di idoneità | Sicurezza | N. visite mediche effettuate nell'anno/N. tot. lavoratori che devono essere sottoposti a visita medica periodica | obbligo di legge 50% | 442/570= raggiunto 78% |

| UFFICIO TECNICO | | | | |
|--|--------------|--|----------|----------------------------------|
| Prodotto | Req. qualità | Indicatore | Standard | Risultato |
| Controllo del sistema informatico | Efficienza | N. di devices sostituiti/N.di devices utilizzati | >= 10% | 25/291= non raggiunto 8%* |
| Manutenzione straordinaria | Efficienza | N. di manutenzioni straordinarie effettuate nell'anno/N. Delle manutenzioni programmate | 50% | 20/28= raggiunto 71% |
| Manutenzione ordinaria | Efficienza | N° interventi effettuati | - | 834 |
| Verifica qualità dei fornitori | Efficienza | N. di verifiche effettuate all'anno sui fornitori strutturali/N. Tot.dei fornitori strutturali | 50% | 31/33= raggiunto 94% |
| Gestione parco auto nuovo | Efficienza | N. nuovi contratti a noleggio e acquistate nell'anno/N. Auto possedute no noleggio | 10% | 15/54= raggiunto 28% |

*nel corso del 2024 vi è stato un acquisto superiore al preventivato di nuovi devices

Coinvolgimento della comunità

La comunità civile viene sempre coinvolta attraverso momenti aperti, visite, formazioni, eventi volti a far conoscere le storie e le esperienze degli ospiti e delle ospiti. Superare lo stigma e la diffidenza, fornire un racconto il più onesto possibile è uno degli obiettivi principali del nostro impegno.

Impegnarsi per una "narrazione" dei fenomeni affrontati non semplicistica, ma rispettosa della complessità delle situazioni dei singoli e del contesto di riferimento.

Di seguito l'elenco non esaustivo delle iniziative attivate e il riferimento internet per approfondire.

Eventi/iniziative di sensibilizzazione sul tema della rigenerazione degli asset comunitari

| DATA | EVENTO | DETTAGLI O RIFERIMENTI |
|---------------|---|---|
| 22/01/2024 | Incontro info/formativo per volontari e attivisti SPI e Auser del territorio: Progetto "Un Argine all'Azzardo" | Cercare di portare a volontari e attivisti ad una maggiore conoscenza del fenomeno ha l'importante obiettivo di farli diventare "sentinelle" del territorio, in grado di riconoscere eventuali criticità e di indicare i possibili percorsi perseguibili. |
| 30/01/2024 | Presentazione dei video "Sta ben attento vè" per sensibilizzare e prevenire le truffe e i raggiri ai danni degli anziani nel territorio modenese. | https://www.gruppoceis.it/video-anti-truffe-agli-anziani-sala-piena-alla-presentazione-unattenzione-che-proseguira/ |
| febbraio 2024 | Casa Merlani: visita dell'Arcivescovo Zuppi, tra poesia e filmati | https://www.gruppoceis.it/casa-merlani-visita-dellarcivescovo-zuppi-tra-poesia-e-filmati/ |
| 15/03/2024 | "Oltre" tra film e mostra la Giornata nazionale del fiocchetto lilla delle ragazze di In Volo | https://www.gruppoceis.it/oltre-tra-film-e-mostra-la-giornata-nazionale-del-fiocchetto-lilla-delle-ragazze-di-in-volo |
| 15/03/2024 | Ist. Toniolo - Religione, letteratura e la condizione umana "altrove": convegno a Bologna | https://www.igtoniolo.it/religione-letteratura-e-la-condizione-umana-altrove-convegno-a-bologna/ |
| marzo 2024 | Progetto Orti terapeutici/orti didattici del Rotary di Modena | Il progetto Orti terapeutici/orti didattici del Rotary di Modena ha coinvolto anche due nostre strutture: la comunità La Barca e la comunità Gen Z. |
| 04/04/2024 | Il "Progetto Alcológico" CEIS al centro di una giornata di riflessioni a Parma | https://www.gruppoceis.it/il-progetto-alcologico-ceis-al-centro-di-una-giornata-di-riflessioni-a-parma/ |
| aprile 2024 | Officine della solidarietà | https://modena.csvterrestensi.it/news/18-edizione-delle-officine-della-solidarieta-a-modena/ |
| aprile 2024 | Simpatia e calore: l'incontro di monsignor Zuppi con gli ospiti di Casa Marella | https://www.gruppoceis.it/simpatia-e-calore-lincontro-di-monsignor-zuppi-con-gli-ospiti-di-casa-marella/ |
| aprile 2024 | Quei legami tra i nonni dello Spazio Pergolesi e i bambini di San Giovanni Bosco | https://www.gruppoceis.it/quei-legami-tra-i-nonni-dello-spazio-pergolesi-e-i-bambini-di-san-giovanni-bosco/ |

| | | |
|--------------------|--|---|
| 10/05/2024 | Assemblee CEIS | https://www.gruppoceis.it/assemblea-generale-ceis-attivita-risultati-e-obiettivi-per-il-2024/ |
| 31/05/2024 | La presa in carico delle fragilità tra il senso e il fare. Convegno FIC a Bologna | https://www.fict.it/2024/05/i-centri-della-fict-riuniti-a-bologna-per-riflettere-sulla-presa-in-carico-delle-fragilita-tra-il-senso-e-il-fare/ |
| maggio 2024 | "Gioco sano" il Gruppo CEIS partecipa a Play, festival del gioco | https://www.gruppoceis.it/limportanza-del-gioco-sano-la-partecipazione-del-ceis-a-play/ |
| maggio/giugno 2024 | Il Festival "Corti a Ponte" premia il video "I miei legami" | https://www.gruppoceis.it/il-festival-corti-a-ponte-premia-il-video-i-miei-legami/ riconoscimento per "I miei legami" ("My Bonds") che al Festival "Corti a Ponte" |
| 01/06/2024 | Open day Istituto Toniolo | https://www.igtoniolo.it/open-day-01-giugno-2024/ |
| 05/06/2024 | Servizi "Remida" e "Punto DSA": il 5 giugno presentazione a Modena | https://www.gruppoceis.it/servizi-remida-e-punto-dsa-il-5-giugno-presentazione-a-modena/ |
| 15/06/2024 | Ist. Toniolo - Educare-educarsi ai margini: seminario di studio a Bologna | https://www.igtoniolo.it/educare-educarsi-ai-margini-seminario-di-studio-a-bologna/ |
| 20/06/2024 | CEIS Formazione partecipa al Simposio italiano per la formazione digitale | https://www.gruppoceis.it/ceis-formazione-partecipa-al-simposio-italiano-per-la-formazione-digitale/ |
| 26/06/2024 | "Relazioni libere da dipendenze" ospite padre Stenico a Piacenza In occasione della 37esima Giornata mondiale contro l'abuso e il traffico illecito di droga | https://laricerca.net/padre-stenico-40-anni-di-ceis-una-ragionevole-follia/ |
| giugno 2024 | Inaugurata sala corsi di formazione a Parma | www.facebook.com/plugins/post.php?href=https%3A%2F%2Fwww.facebook.com%2Fgruppoceis%2Fposts%2Ffbid02ae8yixZuAm41uJ9DbCyWrQUa293qXEKLZhR4pMDhVLMH6DkpKCQikj9ioDVynABFI |
| luglio 2024 | Visita Erasmus+ al CEIS per la Caritas di Malta | https://www.gruppoceis.it/visita-erasmus-al-ceis-per-la-caritas-di-malta/ |
| 18/09/2024 | Dipendenza affettiva e "intuizioni di bene" - Servizio di TRC, rubrica Detto tra noi | https://www.youtube.com/watch?v=1brH6kn4BjA |
| 28/09/2024 | Inaugurazione anno accademico Ist. Toniolo "Imparare la speranza...tra attesa, orientamento e ricerca di senso" | https://www.igtoniolo.it/28-settembre-imparare-la-speranzatra-attesa-orientamento-e-ricerca-di-senso/ |
| settembre 2024 | Online "Intuizioni di bene" il manuale di padre Giuliano Stenico con il racconto di questi primi 40 anni del CEIS! | https://www.gruppoceis.it/intuizioni-di-bene-il-nuovo-manuale-anche-online-di-padre-giuliano-stenico/ |

| | | |
|----------------|--|---|
| settembre 2024 | Parte dell'equipe del progetto Daimon del Gruppo CEIS è in formazione in Erasmus+ presso l'Università di Psicologia di Valencia con il gruppo di lavoro Programa Contexto Psima per il contrasto alla violenza di genere | |
| settembre 2024 | Inaugurata Artemisia, contro le dipendenze (doppia diagnosi) | https://www.gruppoceis.it/artemisia-contro-le-dipendenze-doppia-diagnosi-e-operativa-la-comunita-femminile-ceis/ |
| settembre 2024 | Vedo quindi ti parlo: una mostra a cura dei MSNA del CEIS | https://www.gruppoceis.it/vedo-quindi-ti-parlo-una-mostra-a-cura-dei-msna-del-ceis/ |
| 07/10/2024 | Studio, laboratori, cultura: giovani protagonisti con il progetto "R.E.GA" | https://www.gruppoceis.it/studio-laboratori-cultura-giovani-protagonisti-con-il-progetto-r-e-ga/ |
| 22/10/2024 | Màt – Settimana della salute mentale: Minori stranieri non accompagnati: il viaggio e l'accoglienza | https://www.gruppoceis.it/mat-settimana-della-salute-mentale-diversi-gli-appuntamenti-organizzati-dal-ceis/ |
| 24/10/2024 | Màt – Settimana della salute mentale: Un gnoc da Màt | https://www.gruppoceis.it/mat-settimana-della-salute-mentale-diversi-gli-appuntamenti-organizzati-dal-ceis/ |
| 26/10/2024 | Màt – Settimana della salute mentale: Ist. Toniolo - Pratiche di cura e ambienti culturali | https://www.gruppoceis.it/mat-settimana-della-salute-mentale-diversi-gli-appuntamenti-organizzati-dal-ceis/ |
| 26/10/2024 | Màt – Settimana della salute mentale: Laboratorium | https://www.gruppoceis.it/mat-settimana-della-salute-mentale-diversi-gli-appuntamenti-organizzati-dal-ceis/ |
| 26/10/2024 | Màt – Settimana della salute mentale: Canto di Culla | https://www.gruppoceis.it/mat-settimana-della-salute-mentale-diversi-gli-appuntamenti-organizzati-dal-ceis/ |
| novembre 2024 | Una mostra sulla violenza di genere: Guardo, Vivo, Scelgo | https://www.gruppoceis.it/una-mostra-sulla-violenza-di-genere-guardo-vivo-scelgo/ |
| 16/12/2024 | Strada Facendo: evento, libro e documentario il 16 dicembre a Bologna | https://www.gruppoceis.it/strada-facendo-evento-libro-e-documentario-il-16-dicembre-a-bologna/ |
| 17/12/2024 | "Crescere Nonostante": prima giornata di formazione il 17 dicembre | https://www.gruppoceis.it/crescere-nonostante-prima-giornata-di-formazione-il-17-dicembre/ |

9. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

L'impatto economico del gruppo CEIS sul territorio in cui opera è sicuramente significativo riportiamo una breve tabella riepilogativa e alcuni grafici prima di dare indicazioni specifiche per ogni realtà considerata.

GRUPPO CEIS impatto economico sul territorio

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------------|------------|------------|
| Valore economico distribuito | 25.994.284 | 26.000.587 | 21.924.377 |
| Retribuzione dipendenti e formazione | 15.985.030 | 15.326.695 | 14.472.118 |
| Pagamenti a fornitori di capitali | 132.894 | 123.971 | 138.638 |
| Pagamenti ai fornitori | 8.494.484 | 9.220.440 | 6.152.860 |
| Spese per gli utenti | 809.174 | 900.928 | 825.508 |
| Oneri diversi di gestione | 572.701 | 422.553 | 334.251 |
| Valore economico trattenuto | 0 | 0 | 0 |

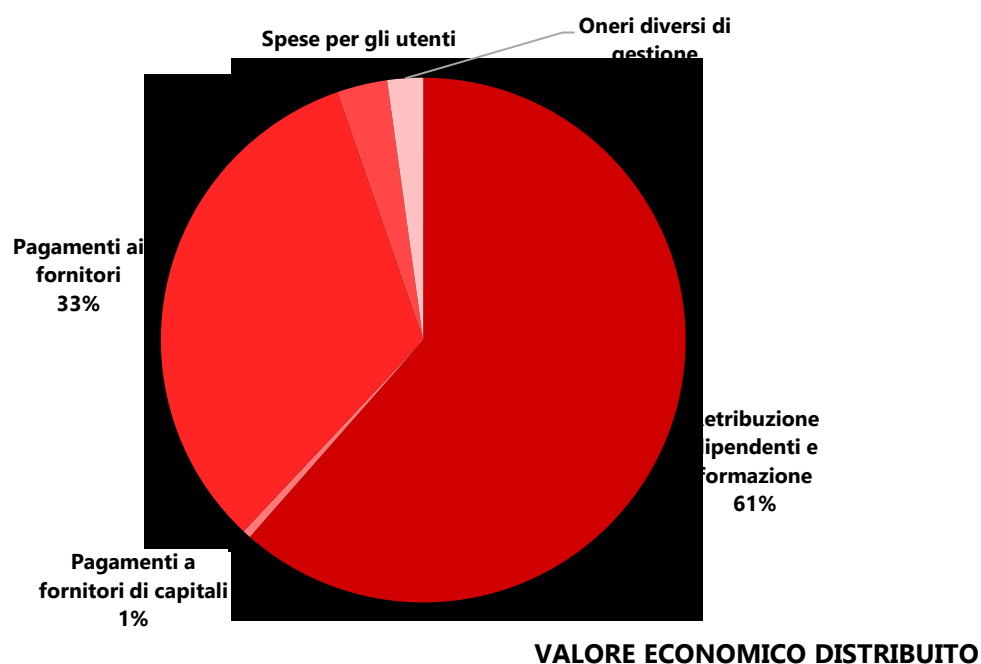


Figura 41. Grafico a torta che rappresenta il valore economico distribuito di Gruppo CEIS

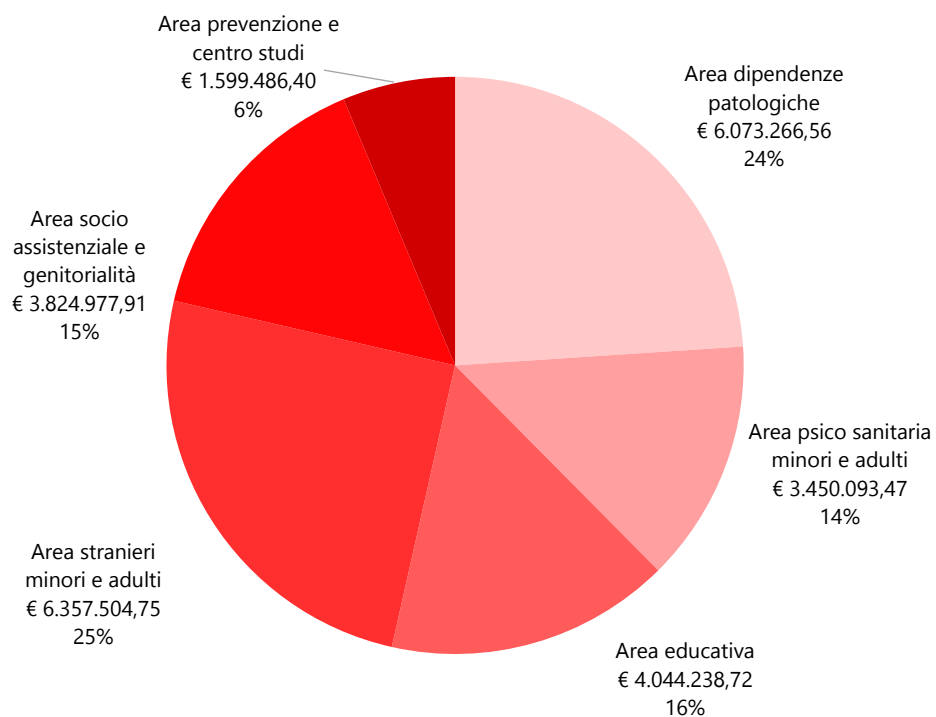


Figura 42. Grafico a torta che rappresenta l'impatto economico di Gruppo CEIS

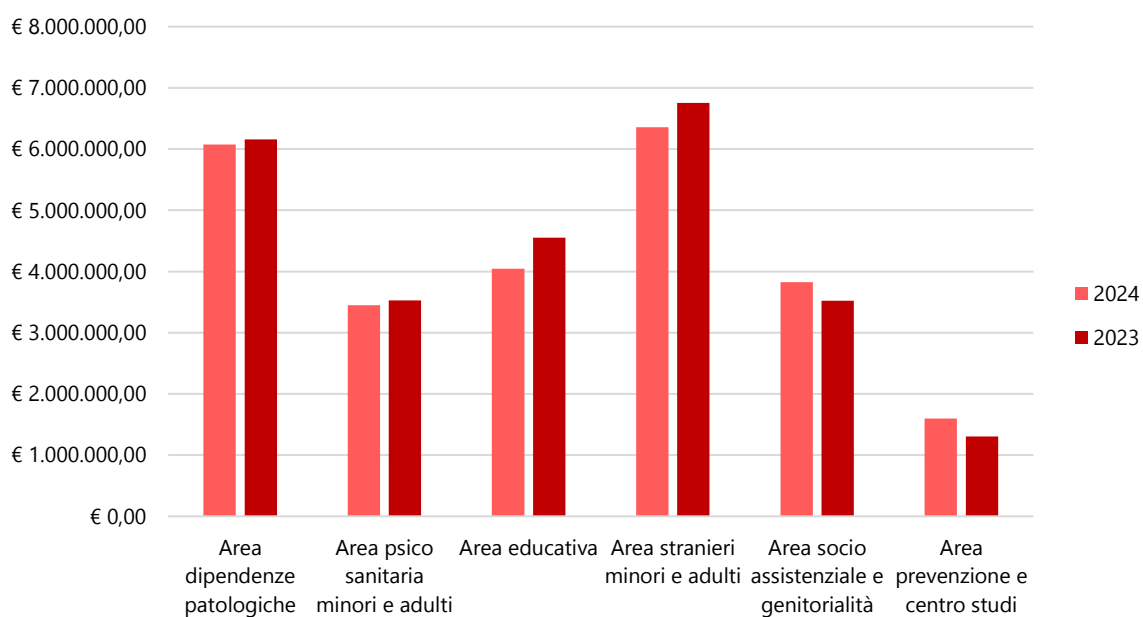


Figura 43. Istogramma che rappresenta il valore economico distribuito di Gruppo CEIS confrontando 2023 e 2024

CEIS A.R.T.E. cooperativa sociale

Ricavi e provenienti:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Contributi pubblici | 201.988,00 € | 159.988,00 € | 246.993,00 € |
| Contributi privati | 222.898,00 € | 173.444,00 € | 130.885,00 € |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi | 2.895.156,00 € | 2.897.283,00 € | 3.158.593,00 € |
| Ricavi da altri | 6.604,42 € | 9.062,00 € | 0,00 € |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...) | 0,00 € | 119.621,00 € | 12.499,00 € |
| Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento | 35.944,00 € | 40.916,00 € | 21.418,00 € |
| Ricavi da Privati-Imprese | 29.412,00 € | 32.048,00 € | 56.077,00 € |
| Ricavi da Privati-Non Profit | 92.220,00 € | 172.446,00 € | 8.932,00 € |
| Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative | 19.648.591,00€ | 19.748.576,00€ | 18.221.190,00€ |

Patrimonio:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|------------------------------|------------|---------------|---------------|
| Capitale sociale | 47.270€ | 46.100,00€ | 50.376,00€ |
| Totale riserve | 3.243.389€ | 3.105.377,00€ | 3.019.278,00€ |
| Utile/perdita dell'esercizio | -39.476€ | 142.283,00€ | 88.760,00€ |
| Totale Patrimonio netto | 3.251.183€ | 3.290.659€ | 3.158.412,00€ |

Conto economico:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------------|-------------|-------------|
| Risultato Netto di Esercizio | 45.318€ | 221.937,00€ | 174.629,00€ |
| Eventuali ristorni a Conto Economico | 0,00€ | 0,00 € | 0,00 € |
| Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE) | 74.801,00€ | 255.115,00€ | 212.056,00€ |

Composizione Capitale Sociale:

| Capitale sociale | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|------------|------------|------------|
| Capitale versato da soci operatori lavoratori | 41.798,00€ | 40.669,00€ | 44.668,00€ |
| Capitale versato da soci operatori volontari | 471,00€ | 431,00€ | 708,00€ |
| Capitale versato da soci operatori fruitori | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Capitale versato da soci persone giuridiche | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Capitale versato da soci sovventori/finanziatori | 5.000,00€ | 5.000,00€ | 5.000,00€ |

| Composizione soci sovventori e finanziatori | 2024 |
|--|-------------|
| Cooperative sociali | 0,00€ |
| Altri enti del terzo settore | 5.000,00€ |

Valore della produzione:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE) | 23.531.091,00€ | 23.642.742,00€ | 22.035.716,00€ |

Costo del lavoro:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE) | 14.031.737,00€ | 13.434.386,00€ | 12.608.820,00€ |
| Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE) | 251.408,00€ | 256.305,00€ | 297.774,00€ |
| Peso su totale valore di produzione | 60.70 % | 57,91 % | 58,58 % |

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2024:

| 2024 | Enti pubblici | Enti privati | Totale |
|-------------------------|----------------------|---------------------|---------------|
| Vendita merci | 0,00€ | 6.604€ | 6.604€ |
| Prestazioni di servizio | 2.895.156€ | 19.787.128€ | 22.682.284€ |
| Lavorazione conto terzi | 0,00€ | 19.040€ | 19.040€ |
| Rette utenti | 0,00€ | 106.703€ | 106.703€ |
| Altri ricavi | 0,00€ | 24.948€ | 24.948€ |
| Contributi e offerte | 0,00€ | 9.957€ | 9.957€ |
| Grants e progettazione | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Altro | 201.987€ | 479.566€ | 681.553€ |

Suddivisione dei ricavi per settore di attività:

| 2024 | Percentuale |
|--------------------------------|--------------------|
| Area socio assistenziale | 14% |
| Area stranieri minori e adulti | 27% |
| Area psico sanitaria | 14% |
| Area Dipendenze | 25% |
| Area Educativa | 18% |
| Centro studi | 2% |

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024:

| | 2024 |
|---------------------------|-------------|
| Incidenza fonti pubbliche | 12.70% |
| Incidenza fonti private | 87.30% |

CEIS Formazione cooperativa sociale

Ricavi e provenienti:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Contributi pubblici | 48.707,00€ | 3.488,00€ | 11.000,00€ |
| Contributi privati | 4.762,00€ | 0,00€ | 7.767,00€ |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Ricavi da altri | 0,00€ | 7.428,00€ | 1.639,00€ |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi | 67.731,00€ | 20.123,00€ | 26.237,00€ |
| Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Ricavi da Privati-Imprese | 548.400,00€ | 674.791,00€ | 586.955,00€ |
| Ricavi da Privati-Non Profit | 69.962,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative | 63.447,00€ | 5.440,00€ | 87.115,00€ |

Patrimonio:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Capitale sociale | 50.425,00€ | 50.400,00€ | 50.400,00€ |
| Totale riserve | 181.686,00€ | 212.362,00€ | 196.785,00€ |
| Utile/perdita dell'esercizio | -28.636,00€ | - 30.676,00€ | 16.059,00€ |
| Totale Patrimonio netto | 203.475,00€ | 232.086,00€ | 263.244,00€ |

Conto economico:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Risultato Netto di Esercizio | -28.636,00€ | -30.676,00€ | 16.059,00€ |
| Eventuali ristorni a Conto Economico | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE) | -21.826,00€ | -25.715,00€ | 22.072,00€ |

Composizione Capitale Sociale:

| Capitale sociale | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Capitale versato da soci operatori lavoratori | 250,00€ | 250,00€ | 250,00€ |
| Capitale versato da soci operatori volontari | 175,00€ | 150,00€ | 150,00€ |
| Capitale versato da soci operatori fruitori | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Capitale versato da soci persone giuridiche | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Capitale versato da soci sovventori/finanziatori | 50.000,00€ | 50.000,00€ | 50.000,00€ |

| Composizione soci sovventori e finanziatori | 2024 |
|--|-------------|
| Cooperative sociali | 0,00€ |
| Associazioni di volontariato | 0,00€ |
| Fondazione CEIS | 50.000,00€ |

Valore della produzione:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE) | 830.418,00€ | 762.195,00€ | 720.713,00€ |

Costo del lavoro:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE) | 349.822,00€ | 340.623,00€ | 316.880,00€ |
| Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE) | 288.690,00€ | 264.476,00€ | 231.316,00€ |
| Peso su totale valore di produzione | 76,90% | 79,39% | 76,07% |

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2024:

| 2024 | Enti pubblici | Enti privati | Totale |
|-------------------------|---------------|--------------|-------------|
| Vendita merci | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Prestazioni di servizio | 11.258,00€ | 185.818,00€ | 197.076,00€ |
| Lavorazione conto terzi | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Corsi di formazione | 56.473,00€ | 495.762,00€ | 552.235,00€ |
| Altri ricavi | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Finanziamenti | 48.707,00€ | 4.762,00€ | 53.469,00€ |
| Grants e progettazione | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Altro | 0,00€ | 228,00€ | 228,00€ |

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024:

| | 2024 |
|---------------------------|--------|
| Incidenza fonti pubbliche | 9.04% |
| Incidenza fonti private | 90.96% |

Consorzio Gruppo CEIS cooperativa sociale

Ricavi e provenienti espressi in euro

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Ricavi diretti da Privati-Imprese e Cittadini | 1.198.907,00€ | 1.174.330,00€ | 1.046.185,00€ |
| Ricavi diretti da Privati-Non Profit | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Contributi in c/to esercizio | 14.364,00€ | 43.705,00€ | 50.695,00€ |
| Ricavi diretti da altri enti | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Ricavi diretti da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...) | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Ricavi diretti da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Contributi privati | 4.500,00€ | 5.517,00€ | 8.515,00€ |
| Ricavi General Contractor da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi | 20.533.205,00€ | 21.002.770,00€ | 19.685.720,00€ |
| Ricavi General Contractor da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Ricavi General Contractor da Privati-Imprese e Cittadini | 894.485,00€ | 690.537,00€ | 630.602,00€ |
| Ricavi General Contractor da Privati-Non Profit | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Ricavi General Contractor da altri | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |

Patrimonio espresso in euro

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Capitale sociale | 3.750,00€ | 3.750,00€ | 3.500,00€ |
| Totale riserve | 305.264,00€ | 290.262,00€ | 269.491,00€ |
| Utile/perdita dell'esercizio | 25.661,00€ | 15.002,00€ | 21.413,00€ |
| Totale Patrimonio netto | 334.675,00€ | 309.014,00€ | 294.405,00€ |

Conto economico

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------------|------------|------------|
| Risultato Netto di Esercizio | 25.661,00€ | 15.466,00€ | 21.413,00€ |
| Eventuali ristorni a Conto Economico | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE) | 31.109,00€ | 32.209,00€ | 29.127,00€ |

Composizione Capitale Sociale

| Capitale sociale | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Capitale sociale versato Soci cooperatori cooperative sociali | 3.750,00€ | 3.750,00€ | 3.500,00€ |
| Capitale sociale versato Soci cooperatori altre persone giuridiche ETS | 0,00 € | 0,00€ | 0,00€ |
| Capitale sociale versato Soci cooperatori altre persone giuridiche non ETS | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Capitale sociale versato Soci sovventori e finanziatori | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Composizione soci sovventori e finanziatori | 2024 | | |
| cooperative sociali | 0 | | |
| associazioni di volontariato | 0 | | |
| Fondazioni o altri ETS | 0 | | |

Valore della produzione espresso in euro

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE) | 22.656.020,00€ | 22.928.716,00€ | 21.429.805,00€ |

Costo del lavoro espresso in euro

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE) | 641.081,00€ | 626.705,00€ | 587.116,00€ |
| Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE) | 16.815,00€ | 23.966,00€ | 17.227,00€ |
| Peso su totale valore di produzione | 2.90% | 2,84% | 2,83% |

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate

| 2024 | Enti pubblici | Enti privati | Totale |
|-------------------------|----------------|---------------|----------------|
| Vendita merci | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Prestazioni di servizio | 20.553.205,00€ | 2.093.392,00€ | 22.646.597,00€ |
| Lavorazione conto terzi | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Rette utenti | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Altri ricavi | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Contributi e offerte | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Grants e progettazione | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Altro | 1.369€ | 28.054€ | 0,00€ |

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione

| | 2024 |
|---------------------------|--------|
| Incidenza fonti pubbliche | 90,75% |
| Incidenza fonti private | 9,25% |

Suddivisione dei ricavi per settore di attività

| AREA | Percentuale |
|--------------------------------|-------------|
| Area socio assistenziale | 14,50% |
| Area stranieri minori e adulti | 27,50% |
| Area psico sanitaria | 14,50% |
| Area Dipendenze | 25,50% |
| Area Educativa | 18,00% |
| Centro studi | 25,50% |

Fondazione CEIS onlus

Per Fondazione CEIS questo è il primo anno che utilizziamo questi parametri di rendicontazione del Bilancio per questo motivo mancano i confronti con gli anni precedenti.

Ricavi e provenienti

| | 2024 |
|---|---------------|
| Contributi pubblici | 13.170,00€ |
| Contributi privati | 44.038,00€ |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi | 0,00€ |
| Ricavi da altri | 0,00€ |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...) | 486.788,00€ |
| Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento | 0,00€ |
| Ricavi da Privati-Imprese | 75.435,00€ |
| Ricavi da Privati-Non Profit | 3.497,00€ |
| Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative | 1.567.136,00€ |

Patrimonio

| | 2024 |
|------------------------------|---------------|
| Capitale sociale | 0,00€ |
| Totale riserve | 3.265.469,00€ |
| Utile/perdita dell'esercizio | -112.423,00€ |
| Totale Patrimonio netto | 3.153.046,00€ |

Conto economico

| | 2024 |
|---|--------------|
| Risultato Netto di Esercizio | -81.680,00€ |
| Eventuali ristorni a Conto Economico | 0,00€ |
| Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE) | -112.423,00€ |

Valore della produzione

| | 2024 |
|---|---------------|
| Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE) | 2.529.256,00€ |

Costo del lavoro

| | 2024 |
|--|-------------|
| Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE) | 630.113,00€ |
| Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE) | 485.206,00€ |
| Peso su totale valore di produzione | 44.09% |

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate

| 2024 | Enti pubblici | Enti privati | Totale |
|-------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------|
| Vendita merci | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Prestazioni di servizio | 486.788,00€ | 89.113,00€ | 575.901,00€ |
| Lavorazione conto terzi | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Rette utenti | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Altri ricavi | 0,00€ | 1.556.955,00€ | 1.556.955,00€ |
| Contributi, offerte e finanziamenti | 12.383,00€ | 44.825,00€ | 57.208,00€ |
| Grants e progettazione | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |
| Altro | 0,00€ | 0,00€ | 0,00€ |

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione

| | 2024 |
|---------------------------|-------------|
| Incidenza fonti pubbliche | 22.82% |
| Incidenza fonti private | 77.18% |

Elementi/fattori di rischio

L'esercizio 2024 è stato caratterizzato da due eventi particolarmente significativi: il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro delle cooperative sociali applicato, che ha comportato per l'anno 2024, da febbraio un aumento del costo del lavoro pari al 5,97% e da ottobre un ulteriore +2,04%.

L'altro fatto che ha decisamente condizionato l'anno appena decorso è stata la significativa riduzione di fatturato in alcune aree della nostra organizzazione, su tutte l'area degli stranieri minori e adulti. Il calo di invii riconducibile all'area degli stranieri è dipesa in larga parte dalla diminuzione del flusso migratorio dei minori stranieri non accompagnati sulla città di Modena che aveva raggiunto negli anni precedenti livelli mai registrati precedentemente.

L'unica area che ha fatto registrare un aumento di fatturato rispetto al 2023 è stata l'area socio assistenziale e genitorialità, con un +8,63%; oltre alla diminuzione dell'area stranieri (-5,88%) anche le restanti aree del Gruppo CEIS hanno evidenziato un arretramento rispetto al 2023: l'area dipendenze patologiche -1,39%, l'area psico-sanitaria minori adulti -2,18%, l'area educativa -11,20%, dato fortemente condizionato dalla decisione di cedere la comunità multiutenza Davide Iotti ad una cooperativa di Parma con decorrenza 31/12/2024.

Sul fronte delle uscite, oltre all'aumento del costo del personale, sono state registrate diminuzioni generalizzate dei principali fattori produttivi.

Possibili scenari futuri

Si conferma per l'anno 2024 la preoccupazione già evidenziata lo scorso anno per i conti della sanità emiliano-romagnola. Ciò può comportare il rischio di una ricaduta negativa sulla spesa per i servizi sanitari e socio sanitari in termini di tagli e ridimensionamenti. Probabile conseguenza di ciò, come già evidenziato, è stato il fin qui mancato riconoscimento dei necessari adeguamenti tariffari in ambito sanitario in seguito, appunto, al rinnovo del CCNL delle cooperative sociali, che ha concorso in modo decisivo all'esito economico negativo per l'anno 2024.

Sono invece confermati i rischi di ordine economico che da sempre contraddistinguono e caratterizzano il "mercato" nel quale è presente il Gruppo CEIS: da un lato la rigidità della spesa degli enti consorziati (oltre il 60% è composta dal costo per il personale). Ciò comporta che oltre un certo limite tale costo non sia ulteriormente comprimibile, nemmeno in caso di una diminuzione delle presenze degli utenti, come accaduto nel 2024, rischiando in questo modo di generare forti squilibri rispetto alla sostenibilità dei singoli centri di costo.

Ferme restando le preoccupazioni già evidenziate per il rinnovo del CCNL delle cooperative sociali, le attività consolidate del Consorzio Gruppo CEIS differiscono le une dalle altre rispetto alla prevedibilità delle possibili evoluzioni.

I servizi appartenenti alle aree psicologico-sanitaria minori e adulti e socio assistenziale e genitorialità sono maggiormente protetti da variabili e fibrillazioni in quanto appartenenti alla sanità (psichiatria, cure primarie, malattie infettive) e ai servizi sociali per anziani, che di norma presentano ampi bacini di potenziale utenza, liste di attesa e modalità di cura e presa in carico consolidate.

Subito dopo si colloca l'area delle Dipendenze Patologiche, che seppur appartenente alla sanità, per il tipo di utenza, per la continua evoluzione degli approcci di intervento terapeutico, per l'imposizione della durata del periodo di cura da parte dei committenti, per la necessità di seguire modalità di intervento spesso piegate da esigenze di bilancio e per le molteplici e per nulla statiche varietà di dipendenza, si caratterizza per un'alta variabilità di presenze e di modalità di presa in carico da Azienda USL ad Azienda USL. Tale costante fibrillazione è in parte mitigata dai contratti locali tra enti gestori e Aziende UUSLL, discendenti dall'accordo quadro tra Regione Emilia Romagna e Coordinamento degli Enti Ausiliari Accreditati, che garantiscono stabilità di budget o prestazioni minime garantite, sempre a condizione che la Regione Emilia Romagna riconosca i maggiori costi derivanti dal rinnovo del CCNL delle cooperative sociali nelle attese nuove tariffe sanitarie.

Anche l'area educativa, stanti i risultati degli ultimi anni, pare aver raggiunto una sufficiente stabilità nel tempo.

Infine l'area stranieri minori e adulti: il 2024 ha smentito il trend del 2023 e degli anni precedenti: una sensibile diminuzione dei flussi, non del tutto prevedibile nelle dimensioni per quanto riguarda i MSNA.

Destinazione del 5 per mille

La quota derivante dal 5 per mille incamerata dalla Fondazione nel 2024 è stata di 10.399 euro (annualità 2023). Questa somma è stata destinata anche quest'anno interamente a sostegno del progetto Zona Franca.

Zona franca è un luogo di ascolto e consulenza, rivolto a giovani, adulti, coppie e famiglie che sentono l'esigenza di un sostegno psicologico, psico-pedagogico o di consulenza per affrontare i nodi critici e i momenti di difficoltà che si possono incontrare durante il percorso di vita.

Altri servizi offerti:

- Orientamento e motivazione scolastica per lavorare su obiettivi professionali e/o scolastici
- Accompagnamento educativo e tutoraggio formativo, individuale o di piccolo gruppo a sostegno delle risorse della persona, attraverso attività concrete e laboratoriali
- Gruppi tematici: percorsi a sostegno del ruolo genitoriale e percorsi per adolescenti
- Valutazione diagnostica DSA (disturbi specifici dell'apprendimento).

Le altre risorse raccolte sono state destinate a sostegno delle attività proprie della Fondazione.

10. RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI

Tutta l'attività svolta dalle realtà del Gruppo CEIS hanno un forte impatto sul territorio delle province in cui operano e i dati specifici possono essere recuperati nei rispettivi Bilanci Sociali pubblicati anch'essi sul sito www.gruppoceis.it.

Tuttavia è importante ricordare anche l'attività di tutti i volontari delle associazioni Casaperta odv, Marta e Maria odv, CESAV odv e Alchemia asd-aps per il loro contributo fondamentale alla gestione delle strutture e dei servizi. **I volontari e le volontarie** sono complessivamente **137** impegnati in vari compiti.



In particolare le associazioni Alchemia e CESAV partecipano al progetto "Vivi il parco XXII aprile". Da anni le associazioni e i gruppi di persone che amano il territorio del quartiere Crocetta2 si riuniscono per portare avanti, insieme all'amministrazione Comunale di Modena, Assessorato Quartieri, questo progetto.

La frequentazione degli spazi pubblici, infatti, non solo produce sorveglianza spontanea, ma riduce in maniera sensibile spazi morti, nascosti, indefiniti, dove la criminalità tende a concentrarsi. L'apporto dei cittadini e di chi vive il quartiere, è importante sia per la capacità di leggere il territorio e di individuare e segnalare i problemi in modo capillare, sia perché la sicurezza, considerata come qualità di vita e condizione di

vivibilità dei quartieri, non può prescindere dal coinvolgimento diretto di chi in quei quartieri abita, lavora e vive quotidianamente.

La condivisione di questo concetto di sicurezza è stata evidenziata dalla disponibilità dalle associazioni che si sono attivate su questi temi attraverso il coinvolgimento diretto dei cittadini nell'attuazione dei loro progetti di prevenzione e animazione.

Grazie al loro patrimonio di capacità, potenzialità, inventiva ed esperienza, le associazioni svolgono, infatti, attività di carattere socio-culturali, sportive, musicali, artistiche, ludiche e formative per animare e rendere pienamente fruibile da parte della cittadinanza il parco XXII aprile.

L'obiettivo comune è quello di favorire la frequentazione del parco ad un pubblico eterogeneo per sesso, fascia di età e provenienza, cercando di trovare soluzioni ai problemi di vivibilità della zona attraverso il coinvolgimento nelle suddette attività di animazione e generare un ambiente sicuro e fruibile, contrastando la microcriminalità e il disagio giovanile.

Altra attività particolarmente significativa per il quartiere portata avanti dai volontari è il Recupero scolastico. Questa attività accoglie i ragazzi che frequentano le scuole medie e il

biennio delle superiori, si svolge per tre pomeriggi a settimana con 43 iscritti con una presenza giornaliera di circa 16 ragazzi.



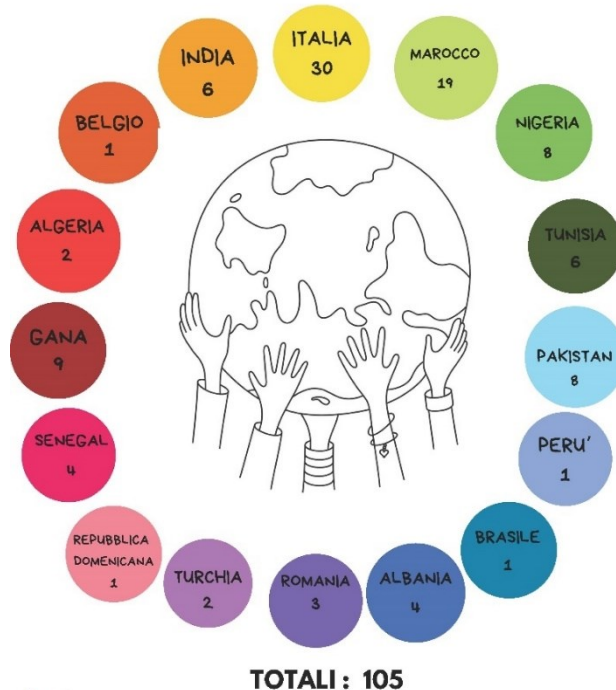
Come tutte le attività è a titolo gratuito, essendo stata concepita come servizio a supporto delle famiglie più bisognose che vivono nel quartiere, ovvero prevalentemente famiglie di origine straniera che si trovano in difficoltà a causa di inevitabili barriere linguistiche, ma anche per venire incontro alle esigenze lavorative di genitori con poco tempo a disposizione per aiutare i figli con i compiti, ed infine ad esigenze economiche.

Questo servizio si sta rivelando indispensabile un servizio utile per l'integrazione di tutte le etnie che fanno parte della nostra città facendo rete con le famiglie e la scuola prevenendo l'abbandono scolastico.

L'attività è sostenuta da un operatore e 11 volontari.

Anche l'attività di doposcuola all'interno dei locali adiacenti alla sede di Via Toniolo è inserita nel progetto P.O.P. ed è stata molto significativa con la presenza di 105 ragazzi di varie provenienze.

Alchemia A.S.D.- A.P.S. Presenze progetto P.o.P. - People Of the Park 2023-2024



FINANZIATO DAL MINISTERO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI



11. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte

Rispetto all'impatto ambientale le attività del Gruppo non rientrano tra quelle a maggior impatto non svolgendo attività di trasformazione o di produzione di materie prime. Gli aspetti comunque più pertinenti sono quelli legati alla differenziazione dei rifiuti sia speciali che comuni, quelli legati al consumo di energia e al trasporto.

Politiche e modalità di gestione di tali impatti.

In riferimento agli impatti sopra menzionati le politiche del Gruppo possono essere così sintetizzate:

Raccolta differenziata: in tutte le strutture viene attuata secondo le normative previste nello specifico comune la raccolta differenziata.

Raccolta rifiuti speciali: per le strutture (ambito sanitario) che producono rifiuti speciali è stata attivata una specifica convenzione con il gestore dei rifiuti di riferimento territoriale per la raccolta e lo smaltimento che avviene sotto la supervisione del personale sanitario. Egualmente sono stati attivati contratti per lo smaltimento dei toner.

Produzione di energia: ove possibile o richiesto per legge sono stati realizzati impianti per la produzione di energia elettrica e acqua sanitaria calda con pannelli solari. Tutti i responsabili di struttura sono stati sensibilizzati e monitorati rispetto al non spreco di energia.

Mezzi di trasporto: su questo tema non esiste una vera e propria politica aziendale, anche perché la scelta intrapresa negli anni passati per un graduale passaggio a mezzi con minor impatto ambientale (GPL/Metano) si è scontrata con le mutate disponibilità di mercato. Attualmente i mezzi a trazione elettrica non soddisfano le esigenze di mobilità dei servizi.

Indice dei consumi di co2:

| Data inizio funzionamento | KWP | Risparmio in kg di co2 anno di riferimento* | Risparmio in kg di co2 dall'installazione* |
|---------------------------|---------|---|--|
| 13/10/2010 | 20 | 15.600 | 218400 |
| 06/11/2010 | 6 | 4.680 | 65520 |
| 23/12/2011 | 49 | 38.220 | 496860 |
| 06/12/2013 | 6 | 4680 | 32760 |
| 09/10/2019 | 10 | 7.800 | 85800 |
| 24/05/2022 | 12 | 9.360 | 28.080 |
| Totali | 105 KWP | 80.340 Kg | 927.420 Kg |

*Calcolo stimato su fonte ecoenergynew.com

12. OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Agenda 2030 si basa su 5 pilastri fondamentali, conosciuti come le 5 "P", che rappresentano le aree essenziali per uno sviluppo sostenibile.

- **Persone:** affrontare la povertà e la fame in tutte le loro dimensioni, creando le condizioni per cui ogni individuo possa esprimere appieno il proprio potenziale, vivendo con dignità e uguaglianza in un contesto salubre.
- **Pianeta:** tutelare il pianeta contrastando il degrado ambientale attraverso pratiche di consumo e produzione sostenibili. Questo include una gestione responsabile delle risorse naturali e interventi immediati per mitigare gli effetti del cambiamento climatico, garantendo il benessere delle generazioni attuali e future.
- **Prosperità:** promuovere condizioni di vita che consentano a tutti di prosperare, con un progresso economico, sociale e tecnologico che sia rispettoso dell'ambiente e sostenibile a lungo termine.
- **Pace:** favorire la creazione di società giuste, inclusive e pacifiche, libere da violenza e paura. La pace è considerata una condizione indispensabile per lo sviluppo sostenibile, tanto quanto lo sviluppo è fondamentale per garantire la pace.
- **Partnership:** promuovere una collaborazione efficace tra governi, organizzazioni civili e settore privato, costruendo alleanze strategiche per raggiungere gli obiettivi comuni e rispondere alle sfide globali in modo solidale.

Come organizzazioni impegnate nel sociale crediamo fortemente nella prospettiva di una società più equa e giusta e ci poniamo di fronte alle sfide dell'agenda 2030 per comprendere se con le nostre attività siamo in linea con i 17 goal che essa propone per uno sviluppo sostenibile che si caratterizza per:

- ♦ **SOSTENIBILITÀ ECONOMICA:** l'impegno di contribuire alla ricchezza dei sistemi produttivi territoriali, di realizzare buone pratiche del lavoro basate sulla crescita e il benessere dei dipendenti, di contribuire all'innovazione, all'economia locale e al rispetto della legalità
- ♦ **SOSTENIBILITÀ SOCIALE:** la capacità di sostenere concretamente la crescita delle persone, in qualità di lavoratori e lavoratrici con pari opportunità, generando inclusione sociale dei più fragili e offrendo benefici e supporto che vadano oltre le pratiche lavorative
- ♦ **SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE:** l'impegno a sviluppare capacità organizzative e produttive per poter rispondere efficacemente a cambiamenti repentini per sopravvivere e prosperare migliorando, al contempo, le performance ambientali, a vantaggio delle generazioni attuali e a tutela di quelle future.

Guardando alle attività poste in essere complessivamente dal gruppo nel 2024 possiamo fare alcune considerazioni:

| | | |
|---|---|--|
|  | <p>1.3 Applicare a livello nazionale sistemi adeguati e misure di protezione sociale per tutti, includendo i livelli minimi, ed entro il 2030 raggiungere sostanziale copertura dei poveri e dei vulnerabili.</p> <p>1.4 Entro il 2030, assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i poveri e i vulnerabili, abbiano uguali diritti riguardo alle risorse economiche, così come l'accesso ai servizi di base, la proprietà e il controllo sulla terra e altre forme di proprietà, eredità, risorse naturali, adeguate nuove tecnologie e servizi finanziari, tra cui la microfinanza.</p> | <p>Politiche del lavoro e dell'integrazione applicate dalle realtà consorziate</p> <p>Adeguamento al nuovo CCNL delle Cooperative Sociali</p> |
|  | <p>3.4 Entro il 2030, ridurre di un terzo la mortalità prematura da malattie non trasmissibili, attraverso la prevenzione e la cura, e promuovere la salute mentale e il benessere.</p> <p>Iniziative sul territorio legate alla salute mentale, Promozione di percorsi di prevenzione attraverso la sanità integrativa.</p> | <p>Iniziative sul territorio legate alla salute mentale (MAT)</p> <p>Promozione di percorsi di prevenzione attraverso la sanità integrativa</p> |
|  | <p>4.2 Entro il 2030, assicurarsi che tutte le ragazze e i ragazzi abbiano accesso a uno sviluppo infantile precoce di qualità, alle cure necessarie e all'accesso alla scuola dell'infanzia, in modo che siano pronti all'istruzione primaria.</p> | <p>Corso per Educatori dell'Infanzia</p> <p>Attività di sostegno per giovani con problematiche di apprendimento</p> |
|  | <p>5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.</p> | <p>Politiche del lavoro</p> <p>Promozione di iniziative interne sulle micro aggressioni</p> <p>Sostegno alle lavoratrici Attività delle Comunità Residenziali</p> <p>Adozione di Policy Aziendali</p> |
|  | <p>8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.</p> <p>8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.</p> <p>8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario.</p> | <p>Politiche del lavoro</p> <p>Attività quotidiana dell'ufficio Inserimenti Lavorativi</p> <p>Attività dell'Ufficio Sicurezza</p> <p>Nuovo modello di valutazione delle competenze</p> <p>Piano della formazione</p> |

| | | |
|---|---|---|
|  | <p>10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.</p> <p>10.3 Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso.</p> | <p>Politiche del lavoro</p> <p>Mission del Gruppo</p> <p>Attività quotidiana dell'ufficio Inserimenti Lavorativi</p> <p>Attività di concertazione con le centrali cooperative e le OO.SS.</p> <p>Adozione di Policy Aziendali</p> |
|  | <p>11.4 Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo.</p> | <p>Attività di promozione e risocializzazione del parco XXII Aprile</p> |
|  | <p>12.1 Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.</p> | <p>Mantenimento della certificazione ISO UNI 9001</p> <p>Politiche di contenimento del consumo energetico.</p> <p>Adozione di pannelli Foto Voltaici e Termo Solari</p> |
|  | <p>13.1 Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.</p> | <p>Adozione di pannelli Foto Voltaici e Termo Solari</p> |
|  | <p>16.1 Ridurre significativamente in ogni dove tutte le forme di violenza e i tassi di mortalità connessi.</p> <p>16.5 Ridurre sostanzialmente la corruzione in tutte le sue forme</p> <p>16.6 Sviluppare istituzioni efficaci responsabili e trasparenti a tutti i livelli</p> <p>16.7 Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.</p> | <p>Adozione da parte di tutte le consorziate del Modello 231 per la prevenzione dei reati</p> <p>Mission del Gruppo</p> |

13. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.

Nel corso del 2024 non si sono avuti contenziosi.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

È importante sottolineare come il Gruppo CEIS operi mantenendo una corretta distanza da ogni collateralismo politico e puntando ad accrescere la sua forza attraverso la qualità del lavoro e la scelta praticata di promuovere e preservare la qualità del servizio a beneficio della persona in stato di disagio.

Gruppo CEIS riconosce il valore delle risorse umane e l'importanza della loro partecipazione all'attività. La gestione del rapporto di lavoro, è orientata a favorire la crescita professionale e delle competenze di ciascun dipendente, nonché la partecipazione al raggiungimento della mission del gruppo anche in relazione all'applicazione degli strumenti di incentivazione.

E' vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento nonché ogni forma di favoritismo. A tale proposito il consorzio e le consorziate si sono dotate di una specifica policy sulla parità di genere. Il gruppo fa ogni sforzo per adottare nella sua comunicazione un linguaggio neutro e rispettoso delle diversità.

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne previste. La sua scelta e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

In particolare rispetto ai suoi due maggiori fornitori si sottolinea che il Gruppo CEIS si avvale per quanto riguarda la fornitura dei beni alimentari e di uso quotidiano della ditta MARR. Il Bilancio di Sostenibilità di MARR illustra in modo organico obiettivi, impegni e attività di MARR a favore della sostenibilità. MARR ha pubblicato il Bilancio di Sostenibilità 2023 – Dichiarazione consolidata di carattere non Finanziario redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016. Ai fini della redazione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria (DNF), MARR ha implementato un processo di analisi condotto secondo le linee guida per il reporting di sostenibilità del GRI (Global Reporting Initiative) Standard volto ad identificare le tematiche che potrebbero influire sulla capacità di creare valore e che sono maggiormente rilevanti per la Società e i suoi stakeholder.

Per quanto riguarda il secondo fornitore di servizi il Gruppo CEIS si è affidato alla Reale Mutua Assicurazioni che oltre a varie certificazioni in materia di eticità degli investimenti applica criteri che mirano a cogliere le diverse strategie connesse all'integrazione dei

principi Environmental, Social e Governance: Esclusioni, ESG Integration Criteria e Best in Class, Impact Investing e Investimenti tematici. Reale Group ritiene infatti che l'integrazione di tali strategie nei processi di investimento sia in grado di generare opportunità migliori in termini di rapporto rischio-rendimento nel medio-lungo periodo, perfezionando l'universo investibile già definito con le tradizionali analisi finanziarie, oltre a generare ricadute positive sulla collettività e a contribuire allo sviluppo sostenibile.

14. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE

Relazione organo di controllo

L'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative. Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019 che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).

Riportiamo quindi di seguito solo la relazione dell'organo di controllo di Fondazione CEIS onlus.

L'organo di controllo deve garantire osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8);

- esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1 per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle di cui al periodo precedente, purché nei limiti delle previsioni statutarie e secondo criteri di secondarietà e strumentalità secondo criteri e limiti definiti dal decreto ministeriale di cui all'art. 6 del codice del Terzo settore;
- rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico e in conformità alle linee guida ministeriali di cui all'art. 7 comma 2 del codice del Terzo settore;
- perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria;
- l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, comma 3, lettere da a) a e);

Il Collegio dei revisori conferma il rispetto delle finalità sociali e delle norme appena sinteticamente descritte ed esprime parere favorevole rispetto alla redazione del bilancio sociale, redatto dal Consiglio di amministrazione in conformità alle norme e direttive che ne disciplinano la redazione.

Come sostenere il Gruppo CEIS

5 per MILLE

Nell'apposito spazio del modulo della dichiarazione dei redditi, compila il RIQUADRO denominato "sostegno del volontariato" e inserisci il codice fiscale: **94004500362**

E se non devi presentare la dichiarazione dei redditi puoi:

Compilare la scheda che trovi insieme al CUD firmando il riquadro "sostegno al volontariato" e indicando il codice fiscale: **94004500362** inserire la scheda in una busta chiusa scrivere sulla busta "DESTINAZIONE CINQUE PER MILLE IRPEF" e il tuo cognome, nome e codice fiscale; consegnarla a un ufficio postale, a uno sportello bancario, che le ricevono **gratuitamente**, o a un intermediario abilitato alla trasmissione telematica (CAF, commercialisti...).

Agevolazioni fiscali per le persone fisiche

Le donazioni in denaro e in natura sono detraibili al 30% fino ad un massimo di 30.000 euro per ciascun periodo d'imposta.

In alternativa, le donazioni in denaro o in natura sono deducibili fino al 10% del reddito complessivo dichiarato.

Agevolazioni fiscali per le aziende e enti

Le donazioni in denaro e natura sono deducibili fino al 10% del reddito complessivo dichiarato, se la deduzione supera il reddito complessivo netto dichiarato, l'eccedenza può essere dedotta fino al quarto periodo d'imposta successivo.

IT02H0538712903000000005997

BPER: Banca - Ag. 3 Modena

Accogliere

**COSTRUIRE
FUTURO**

RIABILITARE

**EDUCARE ALLA
RECIPROCIÀ**
L'ENCICLICA FRATELLI TUTTI

**GRUPPO
CEIS**

*LA PERSONA AL
CENTRO*

INCLUDERE

*l'essenziale
è invisibile
agli occhi*

Educare

*ricerchiamo
talenti*

PROGETTARE

amo**RE**sponsabile

Prevenire

"E IO AVRÒ CURA DI
TE..."

ANIMARE

formare