

C.S. CEIS A.R.T.E.

Fondazione
CEIS e.t.s

C'CEIS ■ ▲ ● ■
FONDAZIONE ETS

2026

BILANCIO SOCIALE

ANNUALITÀ 2025

GRUPPO CEIS

Ufficio
Comunicazioni

C.S.
Consorzio
Gruppo CEIS

C.S. CEIS
Formazione

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
Aree territoriali di operatività.....	7
5. VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE	8
Attività statutarie individuate e oggetto sociale.....	9
Collegamenti con altri enti del Terzo settore	10
Contesto di riferimento.....	12
Storia dell'organizzazione	13
6. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	15
Fondazione CEIS ETS	15
Mappatura dei principali stakeholders del Gruppo CEIS.....	17
Livello di influenza e ordine di priorità	17
Tipologia di collaborazioni.....	18
Coinvolgimento e percorsi d'ascolto	19
Matrice di materialità	19
Presenza sistema di rilevazioni di feedback.....	21
7. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	25
Fondazione CEIS ETS	25
Attività di formazione e valorizzazione realizzate	29
8. VALUTAZIONE DEL CLIMA ORGANIZZATIVO	32
Supervisioni relazionali per il benessere degli operatori.....	37
9. OBIETTIVI E ATTIVITÀ.....	38
Prevenire	44
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità	46
Coinvolgimento della comunità	50
10. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	52
Fondazione CEIS ETS	52
Elementi/fattori di rischio.....	54

Possibili scenari futuri.....	54
Destinazione del 5 per mille.....	57
11. RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI.....	59
12. INFORMAZIONI AMBIENTALI.....	61
13. OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	62
14. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE.....	66
15. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE	68
16. COME SOSTENERE IL GRUPPO CEIS.....	69

1. PREMESSA

Cara lettrice, caro lettore,

presentare il Bilancio Sociale 2025 del Gruppo CEIS non è per noi un semplice adempimento formale, ma un atto di **trasparenza, responsabilità e condivisione**. In queste pagine abbiamo cercato di racchiudere l'essenza di un anno di lavoro intenso, rendendo tangibile il valore generato per le comunità e i territori dove operiamo, dando continuità e valore ad una missione che ci vede protagonisti nel sociale da decenni.

La volontà del CEIS di "raccontarsi" e dare testimonianza del proprio operato, al di là delle sole risultanze economiche, è una scelta consolidata nel tempo. Fin dal triennio 2014-2016, con i primi bilanci di sostenibilità, abbiamo intrapreso un percorso di rendicontazione sociale che si è evoluto con l'entrata in vigore della Legge Regionale 12/2014 e del D.Lgs. 117/17. Quest'anno, in continuità con l'anno scorso, abbiamo scelto di adottare un modello unitario per tutte le realtà del Gruppo, redatto secondo le Linee Guida Nazionali della Riforma del Terzo Settore. Pur fornendo informazioni specifiche per ogni singola entità, l'obiettivo è raccontare il nostro impatto sui territori in modo coeso e sincero.

Il CEIS è, per sua natura, una realtà poliedrica e variegata. Questa complessità è la nostra risorsa: ci permette di operare lungo l'intero spettro del disagio e del benessere, in una linea continua che va dalla prevenzione alla cura.

- **Prevenzione e Giovani:** nelle scuole e nei centri aggregativi, costruendo reti di protezione.
- **Formazione:** all'istituto Toniolo e in tutte le situazioni di trasmissione delle competenze e conoscenze tecniche.
- **Cura e Riabilitazione:** nelle comunità terapeutiche, dove il recupero dalle dipendenze e dalle fragilità psichiche diventa rinascita.
- **Accoglienza e Integrazione:** sostenendo minori, famiglie e persone in condizioni di fragilità nel cammino verso la piena autonomia.

Vorremmo che chi sfoglierà questo bilancio percepisca la coerenza che lega ogni singolo progetto. Questa scelta metodologica nasce dal desiderio di offrire a tutti i nostri stakeholder, interni ed esterni, una visione realistica di "cosa" facciamo e, soprattutto, di "come" lo facciamo. In un mondo che cambia rapidamente, il Gruppo CEIS resta un punto fermo, capace di evolversi senza perdere le proprie radici e il valore fondamentale della prossimità.

padre Giuliano Stenico

Presidente Fondazione CEIS ETS

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 ETS ETS 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.

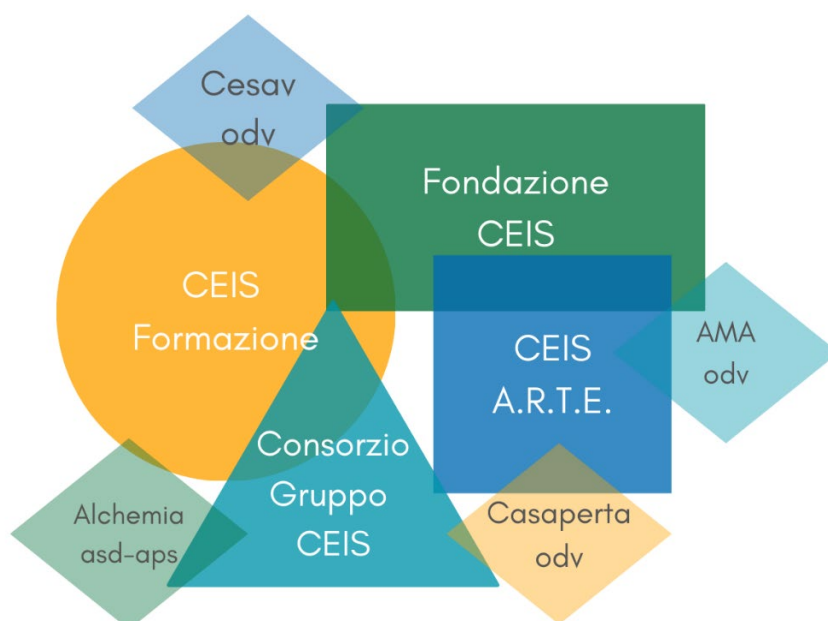


Figura 1. Struttura Gruppo CEIS e realtà collaboranti

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 ETS 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 ETS nella riunione del Consiglio d'Amministrazione del 31/03/2026 e per le cooperative CEIS ARTE, CEIS Formazione e Consorzio Gruppo CEIS nelle rispettive assemblee dei soci e delle socie tenutesi in data 30/04/2026 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

Fondazione CEIS ETS Informazioni generali:

Nome dell'ente	FONDAZIONE CEIS ETS
Codice fiscale	94004500362
Partita IVA	03321910360
Registro RUNTS	166569
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 ETS, 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."

Attività statutarie individuate e oggetto sociale

La Fondazione CEIS ETS, 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.

Scrivono 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.

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 CESA-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 ETS, 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 ETS	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
Fondazione CEIS ETS	BANCA ETICA	51,64
Fondazione CEIS ETS	CEIS A.R.T.E. COOP. SOCIALE	5.000,00
Fondazione CEIS ETS	CONSORZIO GRUPPO CEIS	500,00
Fondazione CEIS ETS	COOP. SOC. CEIS FORMAZIONE	50.000,00
Fondazione CEIS ETS	COOP. SOC. ISTITUTO PROGETTO UOMO	1.000,00
Fondazione CEIS ETS	COOP. SOC. LA ZERLA	774,69
Fondazione CEIS ETS	Federazione Italiana Comunità terapeutiche	2.840,51
Fondazione CEIS ETS	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".*

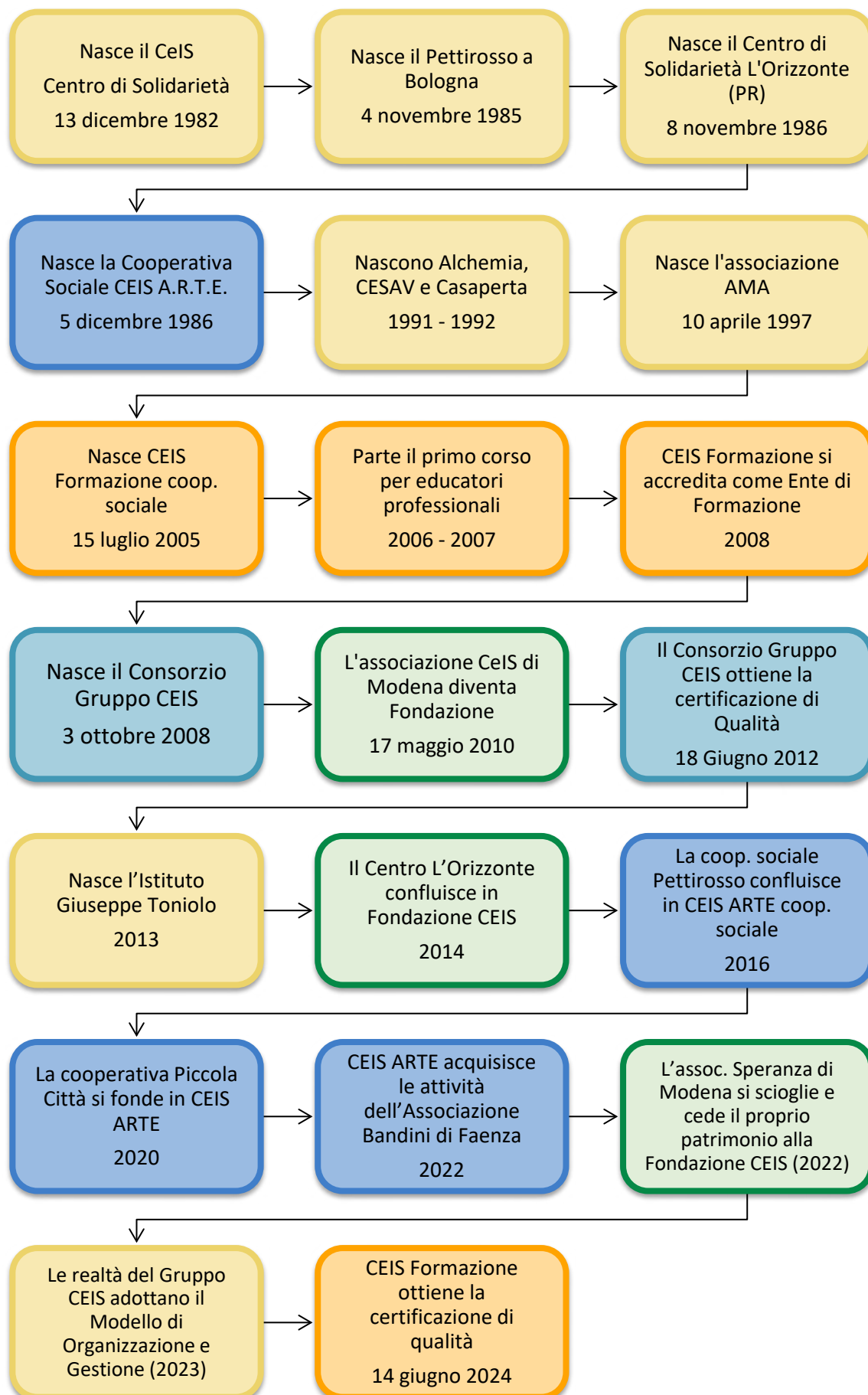


Figura 3. Evoluzione temporale Gruppo CEIS

6. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Fondazione CEIS ETS

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 ha provveduto alla sua trasformazione in ETS 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	77	3	Nessuna retribuzione	Presidente
Alberto Della Fontana	Uomo	67	3	Nessuna retribuzione	Vice presidente
Roberto Berselli	Uomo	59	3	Nessuna retribuzione	Consigliere
Mario Barantani	Uomo	89	1	Nessuna retribuzione	Consigliere
Barbieri Antonio	Uomo	75	3	Nessuna retribuzione	Consigliere
Mengoli Giovanni	Uomo	58	3	Nessuna retribuzione	Consigliere
Galavotti Isauro	Uomo	69	1	Nessuna retribuzione	Consigliere
Codeluppi Gianna	Donna	82	1	Nessuna retribuzione	Consigliere
Carlo Vellani	Uomo	68	3	Nessuna retribuzione	Consigliere
Zanfi Fabrizio	Uomo	74	3	Nessuna retribuzione	Consigliere

Nel corso del 2025 il C.d.A. della Fondazione si è riunito 2 volte con la partecipazione in media di 8 consiglieri su 10 affrontando vari temi legati allo sviluppo delle attività.

- Approvazione bozza di bilancio chiuso al 31/12/2024
- Approvazione bozza bilancio sociale
- Approvazione contratti infragruppo
- Rinnovo cariche per decorso termine
- Aggiornamento gare e contratti
- Politiche aziendali e di genere
- Proposta di modifica statutaria del Consorzio Gruppo Ceis

Come accennato nel corso del 2025 è iniziato il percorso di trasformazione della Fondazione CEIS ETS da onlus ad Altro Ente del Terzo Settore (ETS) così da potersi iscrivere al RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore). Il cambio di statuto è avvenuto il 23 gennaio 2026 e l'iscrizione al RUNTS in data 30/03/2026.

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

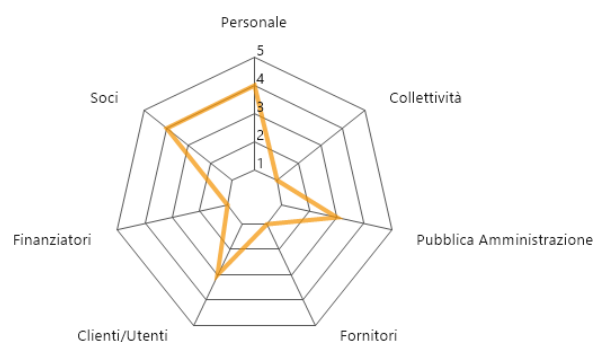


Figura 4. Grafico radar livello di influenza dei principali stakeholders del Gruppo CEIS

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 statuari. L'analisi interna è stata integrata ed approfondita attraverso un ulteriore coinvolgimento, tramite un questionario somministrato ai nostri principali stakeholder (472).

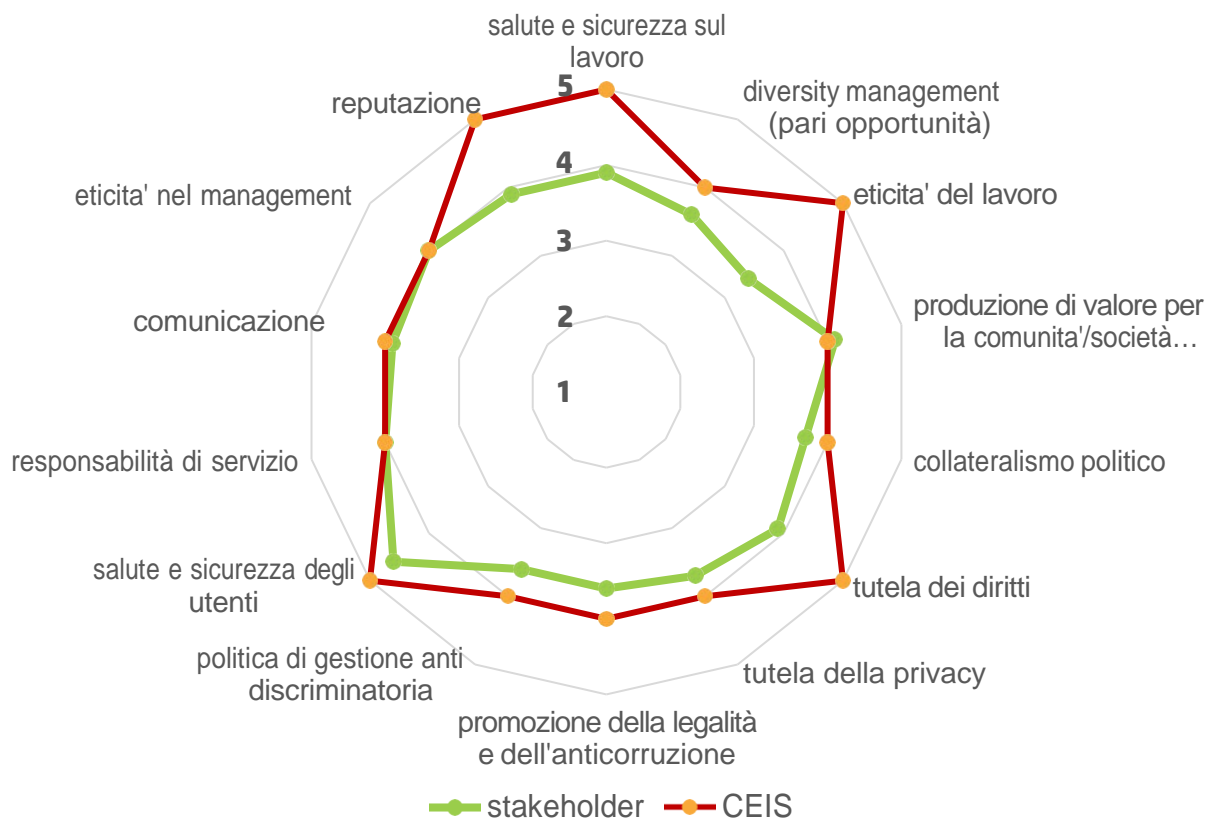


Figura 5. Grafico radar che rappresentano i temi di maggiore interesse di CEIS e degli stakeholder.

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 11/02/26 e il 23/03/26 sono state raccolte 99 compilazioni del questionario di soddisfazione del servizio.

Il questionario è stato somministrato ai clienti del Gruppo CEIS, intesi come i servizi e gli enti del territorio con cui le diverse aree operative intrattengono rapporti di collaborazione nell'ambito dell'erogazione dei servizi. Il target di riferimento è diversificato e riflette la natura multidisciplinare dell'ente: include servizi sanitari e sociosanitari (AUSL, SerDP, CSM, NPIA), servizi sociali territoriali (Servizi Sociali comunali, ASP, Comuni), istituzioni scolastiche (istituti comprensivi, scuole secondarie) e, in alcuni contesti, i familiari degli utenti finali (come nel caso del Centro Anziani). La composizione del campione dunque varia in funzione dell'area di servizio considerata:

In Figura 5 si possono osservare le frequenze e le percentuali di risposta ricevute suddivise per area di servizio CEIS.

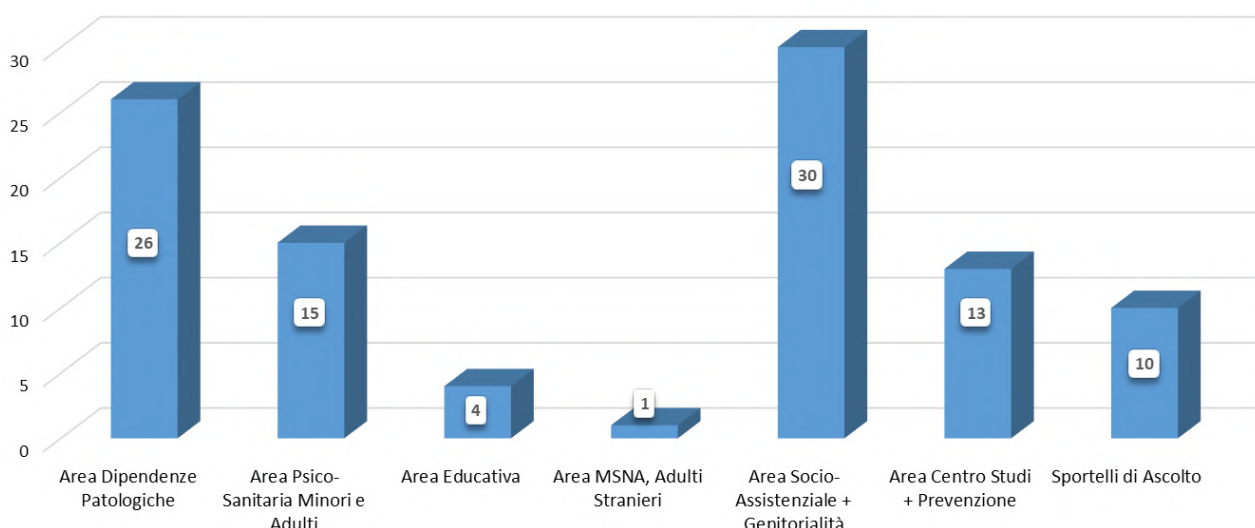


Figura 5. Frequenze e percentuali di risposta suddivise per area di servizio CEIS

Soddisfazione sul servizio erogato

L'analisi descrittiva dei 7 item relativi alla soddisfazione sul servizio erogato evidenzia livelli di apprezzamento complessivamente elevati su tutto il campione (N = 99). La media di sezione è pari a **M = 4,51** (DS = 0,50).

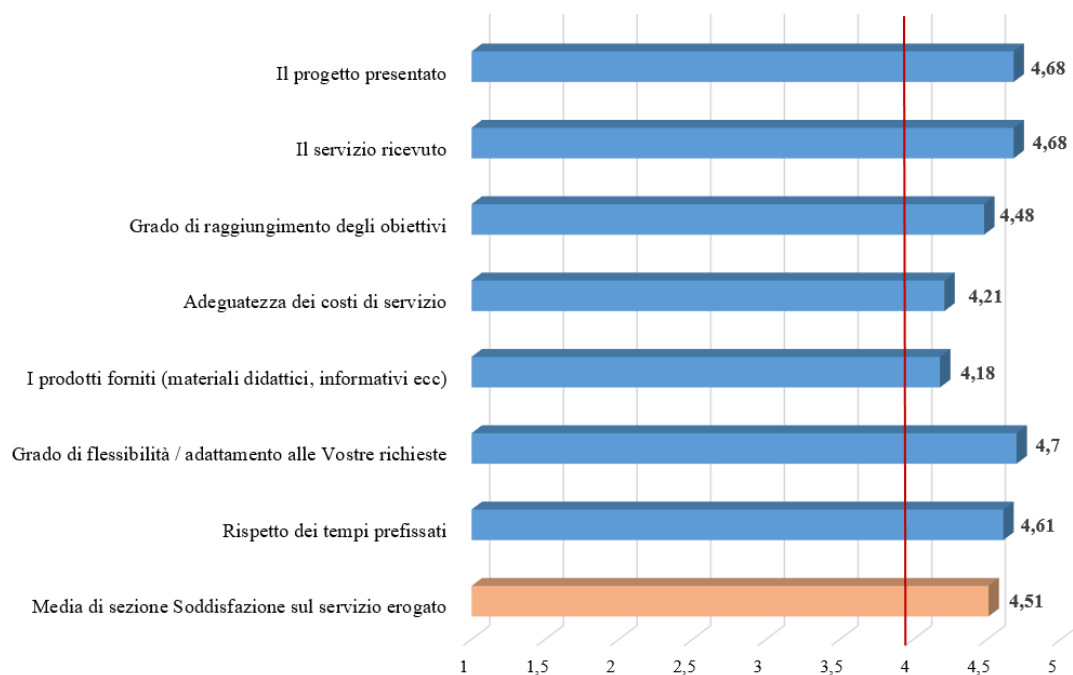


Figura 6. Grafico a barre orizzontali: Soddisfazione per aspetto del servizio (N=99) — scala 1-5

Valutazione del personale

L'analisi descrittiva dei 5 item relativi alla valutazione del personale CEIS mostra un livello di soddisfazione molto elevato e omogeneo su tutto il campione (N = 99). La media di sezione è pari a **M = 4,74** (DS = 0,45).

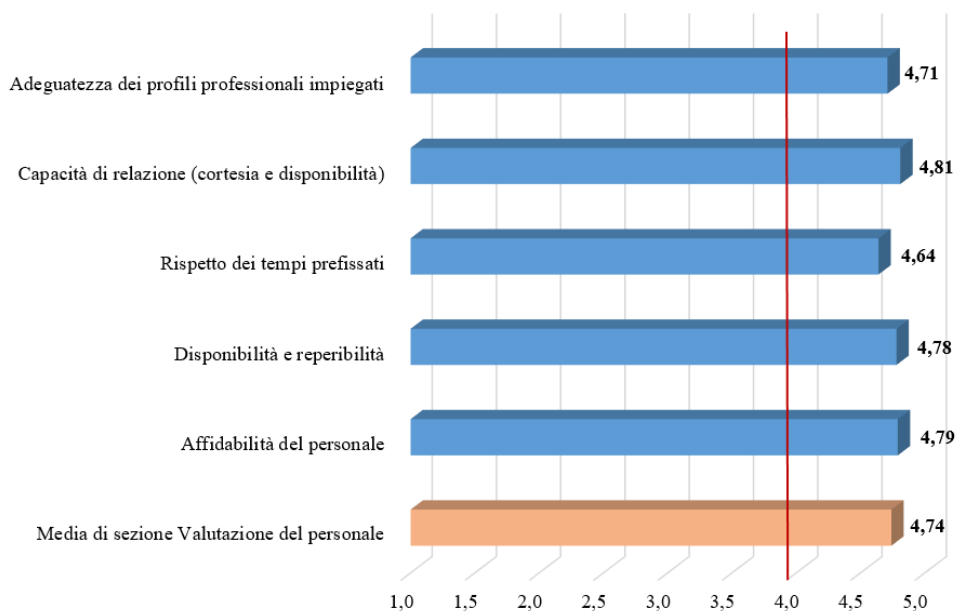


Figura 7. Grafico a barre orizzontali: Soddisfazione per aspetto del personale (N=99) — scala 1-5

Indice di soddisfazione globale

L'indice di soddisfazione globale, calcolato come media tra la media di soddisfazione del

servizio e la media di valutazione del personale, è pari a **M = 4,62** (DS = 0,45). Il valore medio si posiziona su un livello prossimo all'eccellenza che conferma la forte tendenza positiva delle valutazioni espresse.

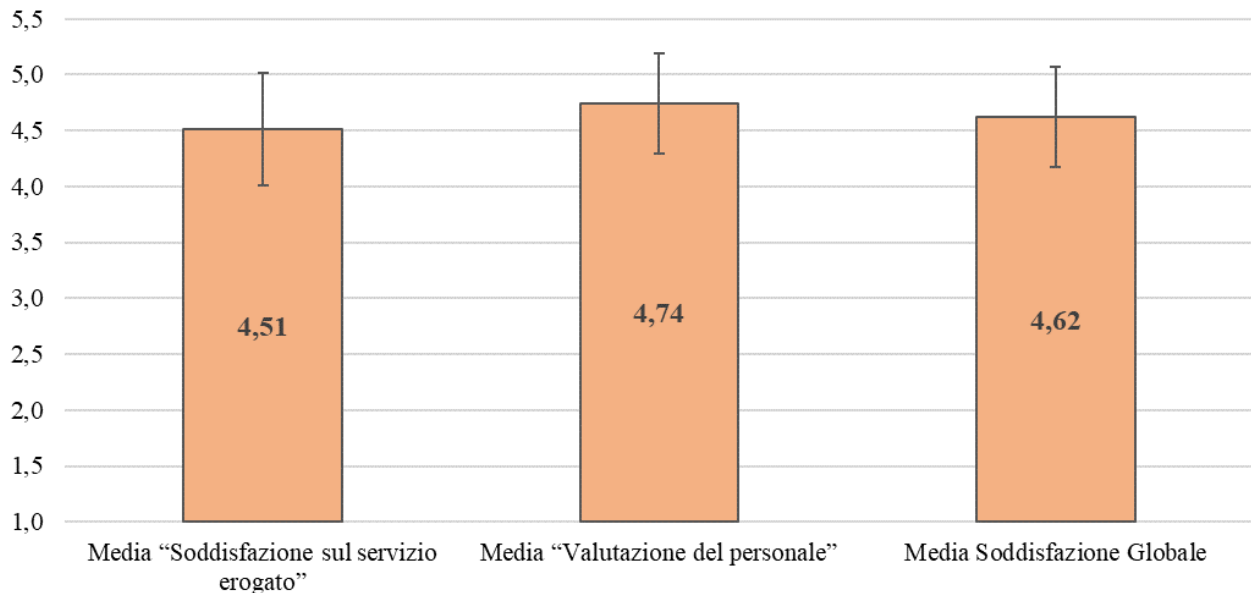


Figura 8. Grafico a barre verticali: Indici medi di soddisfazione complessivi (N=99) — scala 1–5

I risultati dell'indagine di soddisfazione del servizio 2026 restituiscono un quadro complessivamente molto positivo, con un indice di soddisfazione globale pari a $M = 4,62$ (DS = 0,45) su una scala da 1 a 5. Tanto la dimensione del servizio erogato ($M = 4,51$) quanto quella del personale ($M = 4,74$) si collocano stabilmente nella fascia alta della scala, segnalando una percezione di qualità diffusa e consolidata tra i clienti del Gruppo CEIS.

Il dato più rilevante e trasversale è la percezione di eccellenza del personale, che ottiene sistematicamente punteggi superiori alla dimensione di servizio in tutte le aree analizzate, con uno scarto medio di +0,23 punti. In particolare, la "**Capacità di relazione (cortesia e disponibilità)**" ($M = 4,81$ sul totale campione; range 4,70–4,92 nelle diverse aree) e "**l'affidabilità del personale**" ($M = 4,79$) emergono come i punti di forza più riconoscibili e stabili dell'ente, indipendentemente dall'area di servizio e dalla tipologia di cliente. Questo risultato è particolarmente significativo in un contesto come quello del terzo settore, dove la qualità relazionale costituisce una dimensione centrale della prestazione professionale e rappresenta un fattore distintivo rispetto ad altri contesti organizzativi.

Sul versante del servizio, il "Grado di flessibilità/adattamento alle richieste" ($M = 4,70$ globale; range 4,47–4,90 per area) si conferma come la dimensione di processo meglio valutata, segnalando una capacità dell'ente di modularsi alle esigenze dei partner territoriali che viene riconosciuta e apprezzata trasversalmente da tipologie di clienti molto

diverse.

Aree di attenzione e criticità

Un dato che merita una riflessione più approfondita riguarda "l'**Adeguatezza dei costi del servizio**", che presenta il punteggio più basso dell'intera rilevazione nell'Area Psico-Sanitaria Minori e Adulti ($M = 3,47$), con uno scarto di quasi un punto rispetto alla media delle altre aree sullo stesso item (range 4,30–4,80). È opportuno leggere questo dato tenendo conto del contesto strutturale di riferimento: nell'ambito psico-sanitario, i costi dei servizi sono spesso regolati da tariffe istituzionali, convenzioni e vincoli di budget predefiniti che esulano dalla negoziazione diretta tra le parti. La valutazione contenuta potrebbe dunque riflettere non tanto una criticità nella politica tariffaria dell'ente, quanto una dissonanza tra le aspettative dei clienti istituzionali e i vincoli del sistema in cui operano.

Un secondo segnale da non trascurare riguarda l'item "**Rispetto dei tempi prefissati**" nell'Area Dipendenze Patologiche, che pur registrando una media soddisfacente ($M = 4,54$), presenta la deviazione standard più elevata tra tutti gli item di quest'area ($DS = 0,95$). Pur non compromettendo il dato medio, questa variabilità indica che la percezione relativa alla gestione dei tempi non è uniforme tra i diversi interlocutori dell'area: a fronte di una maggioranza che esprime un giudizio positivo, una quota di rispondenti ha valutato questo aspetto in modo sensibilmente più critico. Tale discontinuità potrebbe essere riconducibile a differenze nel tipo di collaborazione attivata o nella specificità del referente coinvolto, e rappresenta pertanto un aspetto su cui orientare una riflessione interna mirata nell'ottica del miglioramento continuo.

7. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Fondazione CEIS ETS

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

Occupazioni:

N.	Occupazioni
17	Totale persone con contratto subordinato occupate anno di riferimento
2	di cui uomini
15	di cui donne
1	di cui under 35
10	di cui over 50

Cessazioni:

N.	Cessazioni
12	Totale cessazioni anno di riferimento
1	di cui uomini
11	di cui donne
11	di cui under 35
1	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

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

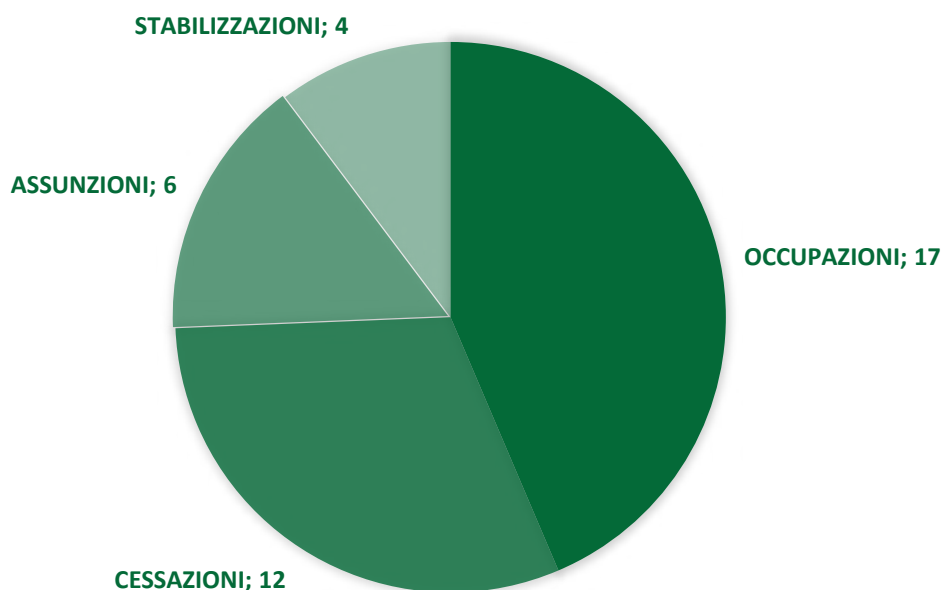


Figura 9. Grafico a torta che rappresenta la movimentazione del personale di Fondazione CEIS ETS

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	17	0
Quadri	2	0
Impiegati	15	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2024	In forza al 2025
Totale	23	17
< 6 anni	10	4
6-10 anni	3	3
11-20 anni	4	4
> 20 anni	6	6

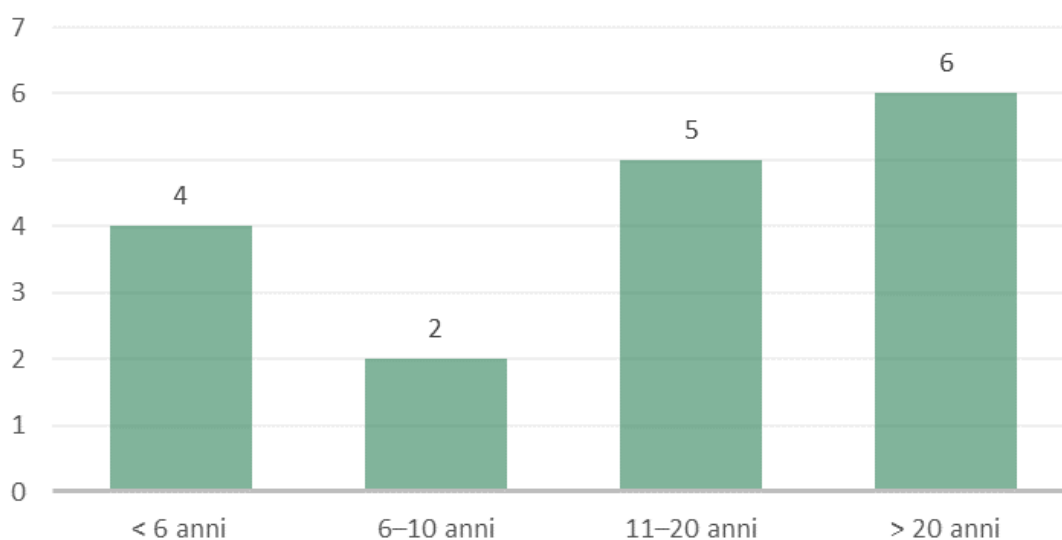


Figura 10. Istogramma che rappresenta la distribuzione del personale Fondazione CEIS ETS per anzianità di servizio

N. dipendenti	Profili
17	Totale dipendenti
2	Responsabili Area Aziendale
2	Coordinatrice/ore
1	educatori
6	psicologi/ghe
6	impiegati

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
10	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	6	11
di cui uomini	2	0
di cui donne	4	11

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

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Il Rapporto Annuale della Formazione (RAF) 2025 del Consorzio Gruppo CEIS documenta l'attuazione del Piano Aziendale della Formazione (PAF) 2025–2026, utilizzando un modello circolare che integra analisi dei fabbisogni, progettazione, formazione interna e valutazione dell'efficacia. Il documento evidenzia la formazione come leva strategica per lo sviluppo organizzativo e la qualità dei servizi, collegando direttamente gli interventi formativi ai Documenti di Valutazione delle Competenze (DVP) del personale. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito ufficiale del Gruppo CEIS.



Figura 11. Modello tripartito della formazione al CEIS

1. Dati Quantitativi Generali

Nel 2025 sono state erogate 149 ore di formazione complessive, coinvolgendo un totale di 499 partecipanti. La realizzazione ha coperto il 34% di quanto previsto dal Piano Aziendale (PAF), dato coerente con l'obiettivo del 60% sull'intero biennio 2025-2026.

2. Valutazione e Qualità

Il sistema di monitoraggio ha evidenziato un elevato gradimento generale:

- Gradimento complessivo: 4,26 / 5
- Qualità dei contenuti: 4,24 / 5
- Chiarezza della docenza: 4,49 / 5
- Efficacia formativa (applicazione pratica): Valori tra 2,8 e 3,3 / 5 (sistema introdotto a settembre 2025).

3. Focus sulle Aree Operative

L'area dedicata al Rischio Sanitario è stata la più rilevante, con 50 ore erogate e 232 partecipanti. Seguono per numero di partecipanti le attività per il Ruolo del Tutor (149 presenze) e l'area Violenza e misure alternative (66 presenze).

ANALISI GRAFICA DEI DATI

Distribuzione dei Partecipanti per Area

Area Formativa	Partecipanti (Presenze totali)
Rischio Sanitario	232
Ruolo del Tutor	149
Violenza e misure alternative	66
Ruolo dell'Operatore	52
Gestione aggressività e conflitto	33
Le Dipendenze	20
Competenze Manageriali / Conoscenza di sé	28

Nota: Il Rischio Sanitario rappresenta quasi il 50% delle presenze totali registrate nel 2025

CONCLUSIONI E AZIONI FUTURE

Il RAF evidenzia la necessità di evolvere verso una formazione sempre più pratica e

specialistica. Le azioni prioritarie per il prossimo ciclo dovranno includere:

- Specializzazione: Nuovi percorsi su doppia diagnosi, minori e casistiche critiche.
- Metodologia: Incremento di esercitazioni pratiche, simulazioni e casi reali.
- Monitoraggio: Consolidamento del sistema di valutazione dell'efficacia per misurare l'impatto reale sul lavoro quotidiano.

Non meno importante per il personale 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	Partecipanti	Ore erogate
Formazione obbligatoria	Antincendio rischio medio	158	48
	Corso pronto soccorso	139	72
	Formazione di base	93	32
	Formazione specifica agg.		
	Formazione specifica rischio basso	94	16
	Formazione specifica rischio alto	102	32
	Formazione preposti	32	8
	Formazione alimentaristi	81	15
Altre competenze	Formazione privacy	85	4
	Responsabilità degli operatori	40	4
	Disostruzione pediatrica	11	3
Totali		835	234

Complessivamente il gruppo ha garantito nel corso del 2025 formazione a 1334 partecipanti con un costo di circa 100 mila euro per le sole docenze.

8. VALUTAZIONE DEL CLIMA ORGANIZZATIVO

L'indagine sul Clima Organizzativo del Consorzio Gruppo CEIS per l'anno 2025 rappresenta un momento di evoluzione metodologica significativa rispetto alle edizioni precedenti. Mantenendo la filosofia di monitoraggio annuale delle variabili organizzative e psicologiche che caratterizza questa rilevazione dal 2009, si è proceduto ad un aggiornamento degli strumenti di misura, selezionando scale validate scientificamente nel contesto italiano e maggiormente allineate alle sfide organizzative contemporanee.

I criteri che hanno guidato la selezione del nuovo set di scale sono stati:

- **Validità di costrutto, attendibilità e adattamento cross-culturale:** selezione di strumenti che hanno superato rigorosi processi di validazione su campioni italiani.
- **Ancoraggio ai framework teorici di riferimento:** allineamento della diagnostica interna ai modelli teorici più accreditati nella contemporanea psicologia del lavoro.

Di seguito la sintesi di tutti gli strumenti utilizzati nell'indagine.

Costrutto	Definizione	Scala / Autore	Sottoscale selezionate
Empowering Leadership	Stile di leadership orientato a sviluppare autonomia, fiducia e capacità di autogestione nei collaboratori	ELQ – Empowering Leadership Questionnaire; Arnold et Al., (2000)	Coaching; Participative Decision-Making; Informing;
Clima di Partecipazione Sicura	Percezione del team di operare in uno spazio relazionale sicuro e aperto al contributo autentico	TCI - Team Climate Inventory; Anderson e West (1998)	Participative Safety
Supporto all'Innovazione	Mobilizzazione collettiva di risorse concrete per sviluppare e implementare nuove idee	TCI -Team Climate Inventory; Anderson e West (1998)	Support for innovation
Apertura all'Innovazione	Orientamento organizzativo verso il cambiamento sistemico	Scala di Apertura all'Innovazione; Avallone e Paplomatas (2005)	Apertura all'Innovazione

Soddisfazione Lavorativa	Soddisfazione del lavoratore verso specifiche condizioni dell'ambiente di lavoro	JSS - Job Satisfaction Survey; Spector (1985)	Promozione; Ricompense Contingenti; Benefit Extra; Condizioni Lavorative
Motivazione Lavorativa Autonoma	Grado in cui il lavoro è svolto per interesse o per coerenza con i propri valori	MAWS - Multidimensional Work Motivation Scale; Gagné et al. (2015)	Motivazione Intrinseca; Motivazione Identificata
Burnout	Sindrome da squilibrio cronico tra richieste lavorative e risorse disponibili	OLBI - Oldenburg Burnout Inventory; Demerouti et al. (2001)	Esaurimento; Disimpegno
Equilibrio Vita-Lavoro	Conflitto percepito tra esigenze lavorative e vita privata	WLB - Work-Life Balance; Greenhaus e Beutell (1985)	WIPL; PLIW

Risultati

Nel 2025 l'adesione all'indagine è stata del 77,0% (395 questionari su un totale di 514 del personale del Gruppo CEIS) pertanto, i risultati possono essere considerati rappresentativi rispetto alla popolazione del personale Gruppo CEIS.

Appartenenza	N° totale personale	del N° di questionari	Response Rate (RR)
Fondazione CEIS Onlus	17	15	88%

Sulla base dei dati rilevati nel Gruppo CEIS, emerge un profilo organizzativo complessivamente articolato, nel quale coesistono risorse relazionali e motivazionali rilevanti insieme ad alcune criticità che riguardano soprattutto la sostenibilità concreta dell'esperienza lavorativa. Le dimensioni del clima organizzativo indicano una percezione favorevole della partecipazione, della possibilità di confronto e del supporto all'innovazione, elementi che descrivono un contesto nel quale il contributo dei lavoratori appare generalmente ascoltato e riconosciuto. Anche la leadership viene percepita in modo positivo, con uno stile orientato al supporto, alla condivisione delle informazioni e al coinvolgimento nei processi decisionali; tale

assetto rappresenta un fattore importante di tenuta organizzativa.

Sul piano motivazionale, i risultati evidenziano un forte investimento nel lavoro e una buona coerenza tra attività svolta e valori professionali, a conferma di una base identitaria solida. Più delicato appare invece il versante del bilanciamento tra lavoro e vita privata, dove emerge una certa interferenza delle richieste professionali sulla sfera personale, pur in presenza di una scarsa ricaduta inversa della vita privata sul lavoro.

Sul fronte della soddisfazione lavorativa, i dati segnalano alcune aree più critiche. La sistematica insoddisfazione per condizioni lavorative, benefit, opportunità di carriera e riconoscimenti configura un pattern dove i lavoratori percepiscono un disallineamento tra ciò che danno (impegno, competenza, dedizione) e ciò che ricevono in termini di opportunità, benefit e riconoscimento formale.

Nel complesso, il quadro restituisce un'organizzazione che può fare leva su una cultura interna discreta e su una motivazione diffusa, ma che presenta margini di miglioramento soprattutto sugli aspetti strutturali e sulle condizioni che incidono più direttamente sulla qualità e sulla continuità dell'esperienza lavorativa.

Burnout Organizzativo

L'analisi dei punteggi medi rivela che entrambe le dimensioni del burnout superano i cutoff clinici validati empiricamente dalla letteratura internazionale:

- **Esaurimento:** M = 2.45 (mediana = 2.50) (cutoff critico = 2.25) - Scala OLBI 1-4
- **Disimpegno:** M = 2.24 (mediana = 2.25) (cutoff critico = 2.1) - Scala OLBI 1-4

I cut off segnalano la presenza di burnout clinicamente rilevante anche in fase precoce o moderata. Sono progettati per essere sensibili, cioè per non perdere casi che necessitano di attenzione, anche se non ancora severissimi.

Presenza strutturale di fattori di rischio per l'Esaurimento

Il superamento del cutoff critico per l'Esaurimento (M=2.45 > 2.25) riflette l'esposizione cronica e sistematica del campione a molteplici richieste lavorative documentate come predittori primari di questa dimensione:

1. **Sovraccarico lavorativo quantitativo:** carichi assistenziali elevati con utenze multiproblematiche che richiedono interventi intensivi e continuativi.
2. **Esposizione a trauma secondario:** contatto frequente con narrazioni di traumi severi, che genera stress traumatico vicario (pensieri intrusivi, iperattivazione, elevata richiesta di regolazione emotiva).

3. Permeabilità dei confini lavoro-vita: difficoltà di distacco psicologico nei contesti residenziali e nella relazione educativa, con riduzione delle possibilità di recupero

Presenza strutturale di fattori di rischio per il Disimpegno

Il superamento del cutoff per il Disimpegno ($M = 2.24 > 2.10$) suggerisce una carenza di risorse lavorative protettive:

1. **Vincoli strutturali e organizzativi:** sottodimensionamento degli organici e limiti di budget che ostacolano una presa in carico adeguata, generando moral distress (frustrazione cronica di non poter agire secondo i propri standard professionali che erode progressivamente l'identificazione con il ruolo, facilitando il distacco difensivo).
2. **Scarso riconoscimento sociale e professionale:** limitate opportunità di valorizzazione e sviluppo che indeboliscono motivazione e commitment

Linee di intervento

Alla luce del profilo emerso, la Direzione ha avviato una riflessione orientata a individuare, tra i diversi fattori di rischio rilevati, quelli sui quali esiste un margine concreto di intervento organizzativo. In particolare, si stanno valutando misure già documentate in letteratura e compatibili con il contesto operativo, con l'obiettivo di contenere il burnout attraverso azioni sia sulle richieste sia sulle risorse lavorative.

In questa prospettiva, l'efficacia dell'intervento dipenderà dalla capacità di agire in modo integrato su entrambe le dimensioni del burnout: ridurre, per quanto possibile, alcune richieste lavorative e al tempo stesso rafforzare le risorse organizzative che favoriscono recupero, coinvolgimento e tenuta professionale

Conclusioni

L'indagine sul clima organizzativo del Consorzio Gruppo CEIS per il 2025 restituisce un profilo caratterizzato da una polarizzazione strutturale tra risorse psicosociali di alto valore e criticità nei sistemi formali di riconoscimento e sostenibilità del lavoro. L'organizzazione dispone di un patrimonio relazionale e motivazionale solido tuttavia, questo patrimonio coesiste con criticità sistemiche che richiedono interventi strutturali:

- **Il burnout supera i cutoff clinici in entrambe le sue dimensioni su tutta l'organizzazione.** Non si tratta di un fenomeno localizzato in aree specifiche, ma di uno squilibrio cronico tra richieste e risorse che attraversa trasversalmente l'intera rete dei servizi.

- **La soddisfazione per le condizioni lavorative** (benefit extra, opportunità di crescita professionale, riconoscimento delle prestazioni, condizioni di sovraccarico) si colloca sistematicamente in fascia di insoddisfazione o ambivalenza in tutte le aree.

I dati raccolti nel 2025 forniscono una base empirica su cui fondare decisioni gestionali mirate, superando la logica del monitoraggio descrittivo per orientarsi verso un uso attivo delle evidenze nel ciclo di miglioramento continuo.

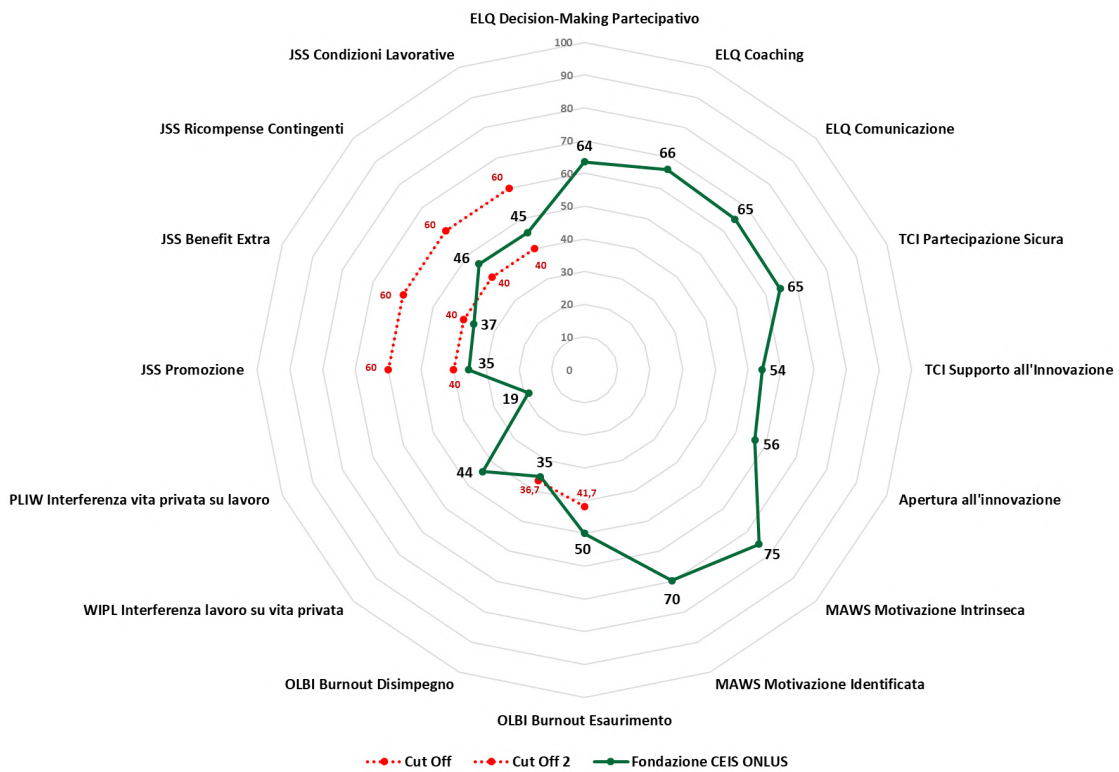


Figura.12 Spider Chart: Profilo psicosociale complessivo Fondazione CEIS ONLUS (punteggi normalizzati 0-100). (OLBI: 41.7 per Esaurimento, 36.7 per Disimpegno; JSS: 40 e 60 per soglie critiche).

Supervisioni relazionali per il benessere degli operatori

La Fondazione CEIS ETS 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 2025 **49** equipe mentre **51** sono state quelle supervisionate nel 2024 per complessive 343 supervisioni rispetto alle 327 del 2024 per complessive **913 ore**.

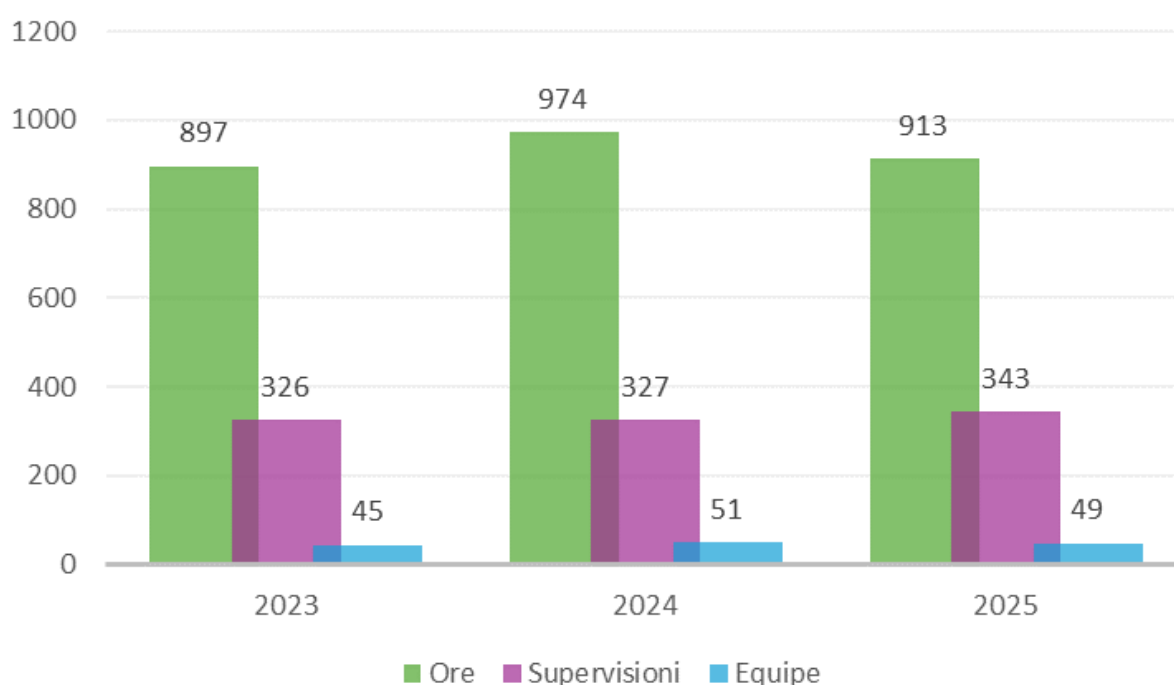


Figura 13. Grafico a barre che rappresenta il piano delle supervisioni dal 2023 al 2025

9. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Riportiamo di seguito gli obiettivi di miglioramento dell'anno 2025 con la valutazione sul loro stato di attuazione e gli obiettivi per l'anno 2026 che il Gruppo si è dato in fase di verifica del sistema della Qualità. Anche CEIS Formazione c.s. dal 2024 in occasione del rinnovo del suo accreditamento quale Ente di Formazione ha adottato un suo sistema di qualità di cui riportiamo gli obiettivi. 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 sono stati prodotti degli specifici focus.

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 2025

Descrizione Obiettivo	Modalità e Mezzi	Origine/Rischi o o Opportunità	Tempistiche	Verifica
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	Raggiunto al 100%
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)	Raggiunto al 100%
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	Parzialmente e raggiunto 50%
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	Parzialmente e raggiunto 75%

N°5 Revisione e completamento del nuovo DVP (Documento di Valutazione delle Prestazioni)	Revisione definitiva del Documento di Valutazione delle Prestazioni	Origine esterna Q1: individuazione delle competenze specifiche, non ancora emerse, dei lavoratori Q2: pianificare la formazione aziendale basandosi sulle reali necessità del personale	31/12/2025	Raggiunto al 100%
N°6 Implementazione del sistema di gestione della formazione aziendale	Sviluppo e messa a punto della modalità di gestione della formazione aziendale	Origine interna Q1: 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 desiderata	31/12/2026	Parzialmente raggiunto 50%
N° 7 Progettazione della transizione digitale e relativa archiviazione	Ricerca attiva di fondi Partecipazione ad eventuali bandi dedicati alla transizione digitale	Origine interna Q1: riduzione dell'uso della carta, con conseguente risparmio economico Q2: migliore gestione degli spazi, grazie a una riduzione degli archivi cartacei Q3: riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo	31/12/2025	Raggiunto al 100%
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 Q1: migliore e più funzionale monitoraggio della situazione sicurezza presso gli ambienti di lavoro Q2: questa modalità semplifica e accelera l'attività di controllo del RSPP	31/12/2025	Raggiunto al 100%
N°9 Rilevazione dei rischi presso le Strutture	Elaborazione di un questionario per poter rilevare i rischi presso le strutture	Origine interna Q1: maggior attenzione sugli eventuali rischi e, quindi, una prevenzione meglio definita e strutturata	31/12/2025	Raggiunto al 100%
N°10 Avvio del nuovo servizio "Comunità educativa integrata femminile" a Modena	Autorizzazione al funzionamento Individuazione equipe Avvio servizio	Origine interna Q1: 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	Raggiunto al 100%
N°11 Attivazione del progetto Drop-In a Modena	Autorizzazione al funzionamento Avvio servizio	Origine interna Q1: ampliare la diversificazione dei servizi su scala locale Q2: 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	Raggiunto al 100%

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 Q1: ampliare le opportunità lavorative del Gruppo in provincia di Modena, Bologna e Parma	31/05/2025	Raggiunto al 100% 23.01 2026
N°13 Avvio progetto DAIMON – Bologna	Sviluppo del progetto (azione 6) e ampliamento moduli	Origine interna Q1: ampliare le opportunità lavorative del Gruppo in provincia di Bologna	30/04/2025	Raggiunto al 100%
N°14 Avvio progetto DAIMON – Parma	Sviluppo del progetto (azione 6) e ampliamento moduli	Origine interna Q1: ampliare le opportunità lavorative del Gruppo in provincia di Parma	31/12/2025	Non Raggiunto

Obiettivi anno 2026

Gli obiettivi per l'anno 2026 del **Gruppo CEIS** si concentrano fundamentalmente 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. (Non sono riportati gli obiettivi già presenti nella pianificazione 2025 e riproposti per l'anno 2026)

Descrizione Obiettivo	Modalità e Mezzi	Origine/Rischio o Opportunità	Tempistiche	Indicatore Obiettivo
N° 1 Valutazione in merito all'utilizzo della struttura sita in Via L. Borri n. 75 a Modena, a seguito della chiusura della Comunità San Pancrazio	Adeguamento della struttura in base alla tipologia di riutilizzo Possibile trasferimento della Comunità educativa "La Corte" e contestuale spostamento del CAS di Finale Emilia presso l'attuale sede modenese de "La Corte"	Origine interna <u>Q1</u> : avvicinamento del CAS a Modena, al fine di garantire maggiori opportunità e benefici per l'utenza accolta <u>Q2</u> : possibilità di razionalizzare le risorse e ridurre i costi di gestione, <u>Q3</u> : realizzazione di un polo educativo in Via Borri <u>R1</u> : esposizione finanziaria dovuta ai costi di adeguamento della Struttura.	30/06/2026	Avvenuto trasferimento di entrambi i Servizi
N° 2 Internalizzare la progettazione Foncoop per la formazione aziendale	Attivare differenti procedure relative ai fondi disponibili Analisi dei fabbisogni formativi, mediante apposito questionario Redazione delle richieste al fondo per ottenere i finanziamenti	Origine interna <u>Q1</u> : migliore monitoraggio della frequenza <u>Q2</u> : possibilità di raccogliere dati su diversi aspetti della formazione erogata, <u>R1</u> : sovraccarico operativo dell'Area Formazione	31/12/2026	Erogazione del 60% delle attività previste
N° 3 Implementare il PAF con l'inserimento della formazione obbligatoria sulla sicurezza	Integrare il PAF, riguardante la formazione aziendale, con la formazione obbligatoria sulla sicurezza Adottare un calendario condiviso fra le due aree che gestiscono la formazione aziendale e quella obbligatoria	Origine esterna <u>Q1</u> : garantire la conformità al nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione per la sicurezza sul lavoro. <u>Q2</u> : accrescere la cultura aziendale in materia di sicurezza, promuovendo la consapevolezza e la sensibilizzazione sul tema <u>R1</u> : interferenze tra le due aree incaricate della gestione della formazione, con possibili sovrapposizioni	15/05/2026	Pubblicazione del PAF, comprensivo della formazione obbligatoria e relativa pianificazione
N° 4 Attivazione di corsi di formazione aziendale in modalità asincrona	Progettazione specifica dei corsi erogati mediante piattaforma Intranet in modalità asincrona Predisposizione della piattaforma Intranet: creazione di sezioni ad hoc, registrazione di materiale e video, inserimento dei questionari di apprendimento, gradimento ed efficacia Invio ai Corsisti selezionati delle istruzioni per lo svolgimento dei corsi Verifica periodica (circa ogni 2 mesi) della frequenza dei Partecipanti ai corsi asincroni	Origine interna <u>Q1</u> : aumento della frequenza dei corsi <u>Q2</u> : maggiore autonomia organizzativa e gestionale dei Corsisti <u>Q3</u> : riduzione dei costi <u>R1</u> : difficoltà nell'utilizzo della piattaforma Intranet <u>R2</u> : percezione di un maggior distacco rispetto all'ambiente dell'apprendimento	30/04/2026	Molteplici corsi effettivamente attivati mediante la modalità asincrona

<p>N° 5 Adozione di un registro per la gestione delle attività antincendio e di manutenzione di tutte le Comunità e i Servizi</p>	<p>Predisposizione di apposita documentazione tecnica di registrazione, finalizzata al supporto delle attività di gestione, sorveglianza, controllo e tracciabilità degli adempimenti in materia di prevenzione antincendio e manutenzione</p>	<p>Origine interna</p> <p><u>O1</u>: garantire una costante e più efficiente sorveglianza degli adempimenti riguardanti la sicurezza</p> <p><u>O2</u>: maggiore responsabilizzazione dei dipendenti sulle tematiche legate alla sicurezza aziendale</p>	<p>28/02/2026</p>	<p>Utilizzo del:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DR153 P2 • DR155 P2 • DR158 P2 • DR159 P2
<p>N° 6 Revisione generale dei PEI (Piano di Emergenza Interno)</p>	<p>Revisione della documentazione dei PEI, comprensiva dei ruoli coinvolti, delle procedure di evacuazione, delle istruzioni per l'allertamento dei Soccorsi e di eventuali allegati coerenti al tipo di struttura</p>	<p>Origine interna</p> <p>O1: garantire una gestione più rapida ed efficace delle situazioni di pericolo, quali incendi, infortuni, fughe di gas, ecc.</p> <p>O2: favorire una maggiore consapevolezza dei dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni</p>	<p>31/12/2026</p>	<p>Completamento di tutti i PEI e relativa condivisione e alle Strutture</p>
<p>N° 7 Revisione modalità gestionale delle PEC</p>	<p>Valutazione puntuale della modalità più idonea per gestire efficacemente le PEC</p> <p>Modifica del processo di archiviazione digitale delle PEC, con mantenimento della validità legale e probatoria</p> <p>Stabilire chi gestirà le caselle PEC, attribuendo formalmente l'incarico a un numero limitato di persone autorizzate</p> <p>Prevedere un backup su NAS dedicato e separato, oltre a un ulteriore backup su cloud Aruba, assicurando così due livelli di backup</p>	<p>Origine interna</p> <p><u>O1</u>: rafforzamento delle misure di sicurezza, oltre a quanto già previsto dal GDPR</p> <p><u>O2</u>: facilitazione di ricerca delle PEC archiviate</p> <p><u>O3</u>: rendere maggiormente tempestiva la presa in carico delle singole comunicazioni pervenute a mezzo PEC</p> <p><u>R1</u>: pur adottando due livelli di backup, non può essere esclusa la presenza di un rischio residuo connesso al sistema informatico</p>	<p>30/09/2026</p>	<p>Condivisione della specifica istruzione operativa (I.O.) inerente alla nuova gestione delle PEC</p>
<p>N° 8 Revisione della modalità di raccolta dati degli indicatori delle Strutture</p>	<p>Individuazione di un software per la raccolta degli indicatori e relativa elaborazione</p>	<p>Origine interna</p> <p><u>O1</u>: incrementare la fruibilità e l'accessibilità dei dati raccolti per tutte le figure coinvolte (Amministrazione, Direzione, Coordinatori, area Comunicazione, ecc.), favorendo una maggiore condivisione delle informazioni e un processo decisionale più efficace e tempestivo</p> <p><u>R1</u>: gestione decentralizzata del processo con possibile ritardo e inefficienza nella raccolta dei dati</p> <p><u>R2</u>: interpretazioni non uniformi dei dati e dei valori richiesti, con possibili impatti sulla coerenza e sull'affidabilità delle informazioni raccolte</p>	<p>31/12/2026</p>	<p>Introduzione di nuova modalità di raccolta degli indicatori</p>
<p>N° 9 Migliorare l'efficienza (tempi e risorse) dei processi amministrativi mediante la digitalizzazione</p>	<p>Digitalizzazione dei principali procedimenti amministrativi e dematerializzazione documentale e degli archivi</p> <p>Adozione di flussi di lavoro maggiormente automatizzati</p> <p>Formazione digitale del personale amministrativo, favorendo l'incremento delle competenze digitali</p>	<p>Origine interna</p> <p><u>O1</u>: riduzione dei tempi di gestione e dei margini di errore</p> <p><u>O2</u>: miglioramento dell'accessibilità e della tracciabilità delle informazioni</p> <p><u>O3</u>: favorire l'interoperabilità tra aree</p> <p><u>O4</u>: maggiore sicurezza e affidabilità dei dati</p> <p><u>R1</u>: resistenze al cambiamento da</p>	<p>31/12/2026</p>	<p>Riduzione del 50% delle stampe nei processi dell'area amministrativa</p>

		parte del PAMM		
N° 10 Definire e formalizzare la decisione relativa alla sede della Comunità Casa San Martino	Analizzare in modo strutturato le opportunità offerte da due possibili soluzioni per la sede della Comunità, oltre alla valutazione della coerenza con i bisogni organizzativi e assistenziali: 1) ristrutturazione dell'attuale immobile 2) individuazione di una nuova sede nel territorio della Città Metropolitana di Bologna	Origine interna <u>O1</u> : raggiungere un adeguato livello di sostenibilità economica del servizio, garantendone la continuità nel medio-lungo periodo <u>R1</u> (in caso di scelta della 1° opzione): sostenere un esborso finanziario significativo	31/12/2026	Avvenuta formalizzazione della decisione finale
N° 11 Individuare una nuova sede per il progetto Agave (Oltre la Strada)	Attivare il processo di individuazione di una nuova sede sul territorio del Comune di Modena, Avviare e mantenere un'interlocuzione con il Comune di Modena per la definizione del numero complessivo delle Utenti da accogliere Confrontarsi con il Comune di Modena per la definizione del target di utenza al fine di garantire coerenza tra sede, progetto e bisogni del territorio	Origine esterna <u>O1</u> : mediante la rimodulazione del target di utenza, garantire la continuità e l'ampliamento del progetto <u>R1</u> : operare con tipologie di Utenti per le quali non si dispone di esperienza consolidata	31/12/2026	Individuazione della nuova sede per il progetto Agave
N° 12 Trasferimento della Comunità "La Coccinella" da Viale A. Gramsci n. 47/1, Modena presso terreno della Parrocchia Santa Rita, sita in Via T. Frignani n. 120, a Modena (zona Via N. Pisano)	Realizzazione ex novo di una struttura La realizzazione dell'intervento avverrà mediante l'utilizzo delle risorse economiche derivanti da due donazioni ricevute da A.MA – Associazione Marta e Maria	Origine esterna <u>O1</u> : trasferimento della Comunità femminile "La Coccinella" in un contesto più consono alle esigenze e caratteristiche dell'utenza <u>O2</u> : miglioramento del comfort abitativo	28/02/2027	Trasferimento effettivo della Comunità "La Coccinella"

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)

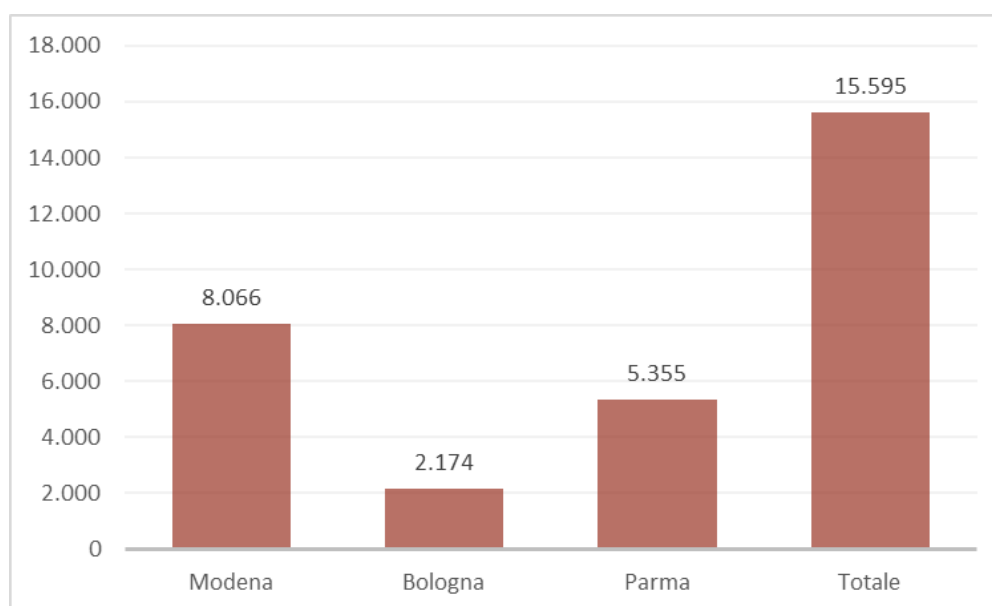


Figura 14. Grafico combinato che rappresenta il totale dei beneficiari di interventi in ambito scolastico suddivisa per provincia

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	Anno 2025
Utenti annui	85	94	86
Ingressi	35	32	56
Dimissioni	46	25	49
Giornate erogate	14.496	15.998	12.114

Fasce di età utenti accolti		
0-3 anni: 24	13-18 anni: 3	51-65 anni: 2
4-6 anni: 11	19-25 anni: 2	65-85 anni: 0
7-12 anni: 12	26-50 anni: 32	Più di 85 anni: 0

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità

Fondazione CEIS ETS ha 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.

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%	1109/537= 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 trimestrali 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%	54/12= raggiunto*
Illustrazione servizi	Trasparenza e fruibilità dei servizi	N. carte dei servizi aggiornate/N.tot. delle carte dei servizi da aggiornare	100%	6/11= non raggiunto¹
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%	13/13= 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%	11/9= raggiunto*

¹ vi è stato un ritardo nella presa d'atto dell'aumento delle rette stabilite dalla Regione

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%	14/14= 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%	352/537= raggiunto 65%*
Contenimento cessazioni	Stabilità-turnover	N. tot. Dipendenti cessati/N. Tot. dipendenti occupati	< 30%	157/537= raggiunto 29%*
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%	65/81= raggiunto 80%*

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%	11/11= raggiunto*
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%	376/537= raggiunto 70%*

UFFICIO TECNICO				
Prodotto	Req. qualità	Indicatore	Standard	Risultato
Controllo del sistema informatico	Efficienza	N. di devices sostituiti/N.di devices utilizzati	>= 10%	35/346= raggiunto 10%*
Manutenzione straordinaria	Efficienza	N. di manutenzioni straordinarie effettuate nell'anno/N. Delle manutenzioni programmate	50%	18/24= raggiunto 75%*
Manutenzione ordinaria	Efficienza	N° interventi effettuati	-	822*
Verifica qualità dei fornitori	Efficienza	N. di verifiche effettuate all'anno sui fornitori strutturali/N. Tot.dei fornitori strutturali	50%	29/35= raggiunto 82%*
Gestione parco auto nuovo	Efficienza	N. nuovi contratti a noleggio e acquistate nell'anno/N. Auto possedute no noleggio	10%	9/49= raggiunto 18%*

Coinvolgimento della comunità

La comunità civile viene sempre coinvolti 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/iniziativa di sensibilizzazione sul tema della rigenerazione degli asset comunitari

DATA	EVENTO	DETTAGLI O RIFERIMENTI
gennaio 2025	P. Giuliano Stenico ospite della trasmissione televisiva "Detto tra noi" per raccontare il suo libro "una ragionevole follia"	https://www.youtube.com/watch?v=vxq5TT4MRNM
gennaio - febbraio 2025	Realizzazione da parte di Remida e del Centro per le famiglie di incontri genitori dedicati alla genitorialità	https://www.gruppoceis.it/talenti-opportunita-sfide-gioco-incontri-con-i-genitori-promossi-da-remida/
07 marzo 2025	Il CEIS protagonista alla seconda edizione de "Il Danno del Dono"	https://www.facebook.com/photo.php?fbid=971108205131880&set=a.611150804460957&type=3
marzo 2025	In Volo interviene alla tavola rotonda durante il convegno a Bologna "Fluid Society	https://facebook.com/photo.php?fbid=974995284743172&set=a.611150814460956&type=3
marzo 2025	A Parma apre un nuovo spazio di ascolto per le dipendenze	https://www.gruppoceis.it/dipendenze-ceis-protagonista-del-nuovo-spazio-ascolto-nel-parmense/
24 marzo 2025	Strada facendo - proiezione del documentazioni del progetto Fuori dai cortili	https://www.gruppoceis.it/fuori-dai-cortili-il-24-marzo-a-bologna-documentario-e-presentazione-del-libro/
31 marzo 2025	Il progetto "Crescere nonostante" prende parte attiva ad un seminario dell'università di Bologna	https://www.gruppoceis.it/crescere-nonostante-seminario-alluniversita-di-bologna-il-31-marzo/
aprile 2025	Una rappresentanza di operatrici e operatori CEIS under 40 ha partecipato giovedì 10 a Treviglio alla Formazione FICT area Nord. "Nuove energie per nuove sfide"	https://www.facebook.com/gruppoceis/posts/pfbid02TNh79AN8bivdgJ5peBK4BBHD1EbZJM5AhSXT6T2T6MRp1vVD1CWQTi6t1fjkJcHV!
aprile 2025	Il CEIS partecipa alle Officine della solidarietà	https://facebook.com/photo.php?fbid=971108205131880&set=a.611150804460957&type=3
20 maggio 2025	Il CEIS prende parte al seminario sull'accoglienza migranti a Bologna	https://www.gruppoceis.it/accoglienza-minori-migranti-seminario-con-giovanni-mengoli-il-20-maggio-a-bologna/
maggio 2025	Inaugurati i murales realizzati di GenZ per l'ospedale di Pavullo	https://www.gruppoceis.it/lospedale-di-pavullo-apre-i-suoi-spazi-allarte-inaugurati-i-murales-realizzati-da-gen-z/

23-24 maggio 2025	Open day dell'Istituto Toniolo	https://www.gruppoceis.it/23-24-maggio-open-day-dellistituto-toniolo-tante-le-attivita-proposte/
05 giugno 2025	Riunione informativa su Servizio Remida	https://www.gruppoceis.it/servizi-remida-e-punto-dsa-il-5-giugno-presentazione-a-modena-2/
giugno 2025	I ragazzi e gli operatori della comunità Airone protagonisti a teatro	https://www.gruppoceis.it/lairone-ragazzi-e-operatori-protagonisti-a-teatro-e-finalmente-sono-partiti-i-lavori-di-separazione-dei-moduli/
giugno 2025	Inaugurata comunità Zora	https://www.gruppoceis.it/zora-e-operativa-la-nuova-comunita-integrata-per-ragazze-con-difficolta-psicologiche-e-relazionali/
settembre 2025	CEIS prende parte al meeting europeo sul progetto "Belong"	https://www.gruppoceis.it/inclusione-msna-attraverso-il-calcio-anche-il-ceis-protagonista-a-coverciano/
27 settembre 2025	Inaugurato l'anno accademico dell'Istituto Toniolo sul tema "il valore educativo dello sport tra inclusione e competizione"	https://www.igtoniolo.it/27-settembre-il-valore-educativo-dello-sport-tra-inclusione-e-competizione/
ottobre 2025	Diverse iniziative CEIS a Måt settimana della salute mentale	https://www.gruppoceis.it/il-ceis-a-mat-settimana-della-salute-mentale/
01 ottobre 2025	CEIS partecipa a convegno "Prevenzione, cura e riduzione del danno"	https://www.gruppoceis.it/dipendenze-cura-e-riduzione-del-danno-contro-la-cultura-della-compatibilita/
12 novembre 2025	CEIS parteciperà alla giornata di studio dedicata alla progettazione di dispositivi di intervento integrati per fronteggiare l'aumento di situazioni di disagio e psicopatologia nei giovani adulti tra i 18 e i 28 anni.	https://www.gruppoceis.it/ceis-alla-giornata-di-studio-disagio-e-psicopatologia-giovanile/
17 novembre 2025	CEIS prende parte al convegno promosso dall'Ufficio della Garante per l'infanzia e l'adolescenza dell'Assemblea in collaborazione con il CeSP	https://www.gruppoceis.it/mnsa-sfide-di-policy-della-presa-in-carico-convegno-a-bologna/
22 novembre 2025	Il progetto Daimon e il podcast Humus prendono parte del convegno "Senza Lividi" organizzato dalla C.R.I.	https://www.gruppoceis.it/anche-il-ceis-partecipa-a-senza-lividi-parole-gesti-e-silenzi-che-feriscono/
novembre 2025	In occasione della conferenza biennale della European Working Group On Drug-Oriented Recovery Research, l'ufficio Ricerca e Progettazione di CEIS Formazione ha presentato i risultati dello studio pilota "Understanding a Clinical Blind Spot: A pilot study of Sexual Addiction and dissociated distress in a complex dual diagnosis population"	https://www.gruppoceis.it/ewodor-2025-ceis-presenta-un-nuovo-studio-pilota-sulle-comorbidita-nascoste-nella-doppia-diagnosi/

10. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Fondazione CEIS ETS

Per Fondazione CEIS ETS 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

	2025	2024
Contributi pubblici	41.247	13.170
Contributi privati	55.598	44.038
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	406.871	0
Ricavi da altri	298.453	0
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	0	486.788
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	96.094	0
Ricavi da Privati-Imprese	22.113	75.435
Ricavi da Privati-Non Profit	4.151	3.497
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	1.307.205	1.567.136

Patrimonio

	2025	2024
Capitale sociale		0
Totale riserve	3.153.046	3.265.469
Utile/perdita dell'esercizio	-480.663	-112.423
Totale Patrimonio netto	2.672.383	3.153.046

Conto economico

	2025	2024
Risultato Netto di Esercizio	-447.524	-81.680
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	0
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	-447.524	-112.423

Valore della produzione

	2025	2024
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	2.231.732	2.529.256

Costo del lavoro

	2025	2024
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	696.628	630.113
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	543.772	485.206
Peso su totale valore di produzione	55.58%	44.09%

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate

2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0	0	0
Prestazioni di servizio	406.871	1.728.016	2.134.887
Lavorazione conto terzi	0	0	0
Rette utenti	0	0	0
Altri ricavi	0	0	0
finanziamenti	41.247	0	41.247
Grants e progettazione	0	0	0
Altro	0	55.598	55.598

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione

	2025	2024
Incidenza fonti pubbliche	20%	23%
Incidenza fonti private	80%	77%

Elementi/fattori di rischio

L'attività del Gruppo CEIS è contraddistinta da regolari flussi finanziari provenienti dagli Enti committenti. Tuttavia, stanti i rilevanti investimenti immobiliari realizzati negli ultimi anni dalla Cooperativa Sociale CEIS A.R.T.E. e dalla Fondazione CEIS onlus e a causa dei ritardi della Pubblica Amministrazione in materia di autorizzazione alla fatturazione e di pagamento delle prestazioni e, infine, per la sensibile riduzione di fatturato registrata nel 2025 dopo un anno il 2024, anch'esso in forte contrazione di fatturato, l'attenzione agli aspetti finanziari ha assunto una valenza tutta peculiare. È anche da considerare la variabilità dei fenomeni trattati dalle varie realtà, come ad esempio quello migratorio, che, come è accaduto sull'anno in esame, comportano una difficile stabilità di gestione.

Si conferma, inoltre, per l'anno 2025 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 socioassistenziali in termini di tagli e ridimensionamenti. Probabile conseguenza di ciò, come già evidenziato, è stato il tardivo 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 dell'anno 2025.

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 dei vari enti (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 e nel 2025, rischiando in questo modo di generare forti squilibri rispetto alla sostenibilità dei singoli centri di costo.

Possibili scenari futuri

Le attività consolidate del Gruppo CEIS differiscono le une dalle altre rispetto alla prevedibilità delle possibili evoluzioni.

I servizi appartenenti alle aree psicologico-sanitaria minori e adulti e socioassistenziale 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.

L'area educativa, stanti i risultati degli ultimi due anni, pare aver perso quella stabilità che l'aveva caratterizzata fino al 2023. Il timore, derivante anche dalla modifica della normativa che sovrintende al collocamento dei minori in comunità, è che i Servizi Sociali condizionati dalle minori risorse a disposizione, ricorrano alle comunità educative solo per i casi con maggiori fragilità.

Infine, l'area stranieri minori e adulti: il 2025 ha confermato l'andamento negativo del 2024: 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 2025 è stata di 11.830 euro (annualità 2024). 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.

11. RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI

Tutta l'attività svolta dalle realtà del Gruppo CEIS hanno un forte impatto sul territorio delle provincie 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 **127** 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 e 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.

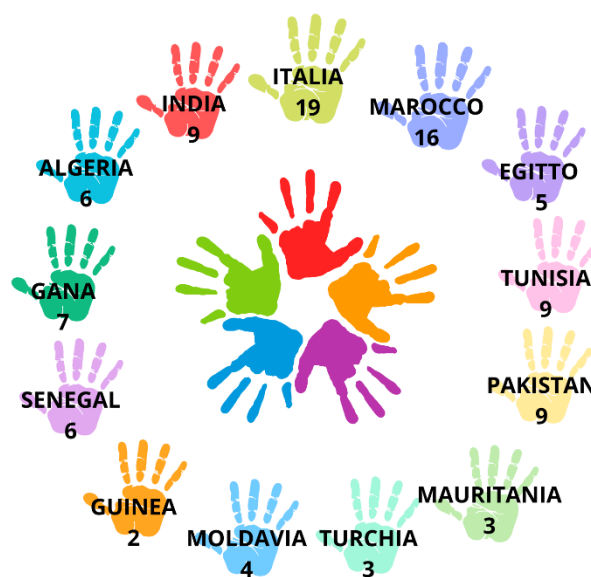
L'attività è sostenuta da un operatore e 11 volontari.

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 98 ragazzi di varie provenienze.

ALCHEMIA A.S.D. - A.P.S.

Presenze progetto P.I.A.C.E.

Protagonismo - Inclusione - Attività - Cambiamento - Esperienza



TOTALE : 98



FINANZIATO DAL MINISTERO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI



12. 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 CO ₂ anno di riferimento*	Risparmio in kg di CO ₂ dall'installazione*
13/10/2010	20	15.600	234000
06/11/2010	6	4.680	70200
23/12/2011	49	38.220	535080
06/12/2013	6	4680	37440
09/10/2019	10	7.800	93600
24/05/2022	12	9.360	37440
Totali	105 KWP	80.340 Kg	1.007.760 Kg

*Calcolo stimato su fonte ecoenergynew.com

13. 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 2025 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>

14. 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.

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

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

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.

16. 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