

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

Fondazione  
CEIS e.t.s

**C**<sup>’</sup><sub>CEIS</sub> **Formazione**  
Centro studi Donald J. Ottenberg

**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
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale .....	9
Collegamenti con altri enti del Terzo settore .....	10
Contesto di riferimento.....	12
Storia dell'organizzazione .....	13
6. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE .....	15
CEIS Formazione cooperativa sociale .....	15
Mappatura dei principali stakeholders del Gruppo CEIS.....	18
Livello di influenza e ordine di priorità .....	18
Tipologia di collaborazioni.....	19
Coinvolgimento e percorsi d'ascolto .....	20
Matrice di materialità .....	20
Presenza sistema di rilevazioni di feedback .....	22
7. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE .....	26
CEIS Formazione cooperativa sociale .....	26
Attività di formazione e valorizzazione realizzate .....	30
8. VALUTAZIONE DEL CLIMA ORGANIZZATIVO .....	33
Supervisioni relazionali per il benessere degli operatori.....	38
9. OBIETTIVI E ATTIVITÀ.....	39
Includere .....	43
Formare .....	43
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità .....	46
Coinvolgimento della comunità .....	50
10. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA .....	52

CEIS Formazione cooperativa sociale .....	52
Elementi/fattori di rischio.....	55
Possibili scenari futuri.....	55
Destinazione del 5 per mille.....	57
11. INFORMAZIONI AMBIENTALI.....	59
12. OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE .....	61
13. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE.....	65
14. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE .....	67
15. COME SOSTENERE IL GRUPPO CEIS.....	68





# 1. PREMESSA

Il 2025 lo ricorderò come un anno di risultati e di sfide.

Prima i risultati:

- Finalmente un piano formativo tutto nostro, finanziato da FonCoop, che copre sia i costi dei formatori che di chi lavora al piano;
- L'apertura di un servizio nuovo, AbitareModena, che si apre alla città sul delicato tema dell'abitare;
- Gestiamo in autonomia la formazione per operatori in Interventi Assistiti con Animali, con lo stile nel quale ci riconosciamo;
- Siamo capofila di un progetto sfidante, per l'inserimento lavorativo di persone in carico all'Ufficio Esecuzione Penale Esterna;
- Abbiamo investito ulteriormente sulla crescita della formazione aziendale, gestendo il processo e contribuendo al miglioramento del servizio di valutazione del personale e la conseguente progettazione della formazione.

Poi le sfide:

- Una nuova apertura alla progettazione europea, con due progettazioni in attesa di risposta e una in corso d'opera;
- L'ampliamento dell'azione Erasmus+ Mobility, che ci fa conoscere dalle realtà di Gruppo CEIS;
- Un aumento vertiginoso dell'attività di alfabetizzazione, che ci porterà a richiedere due nuovi accreditamenti come Centro di Esami dell'Università Roma Tre e dell'Istituto Dante Alighieri;
- Un cambiamento radicale nell'analisi del clima del gruppo, che ha comportato una profonda riflessione interna, fortemente supportata dalla Dirigenza.
- Una modifica del servizio Remida, che ha accolto la richiesta di raddoppiare il rapporto numerico educatore-ragazzi continuando a garantire un servizio di qualità

E infine, un punto di ripartenza: abbiamo risanato il bilancio! Dal 2020 finalmente riprendiamo fiato. Non lo vedo come un risultato ma, appunto, come una ripartenza. Con grinta, innovazione, determinazione, collaborazione e, come dico sempre, qualche risata lungo i corridoi per fare ancora, meglio, con passione e competenza.

Sono felice di questo anno appena passato, ma sono ancora più felice per il 2026 e per tutta l'energia che sento arrivare da tutte voi! Grazie.

**Chiara Vallini**

Presidente Cooperativa sociale CEIS Formazione



## 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.

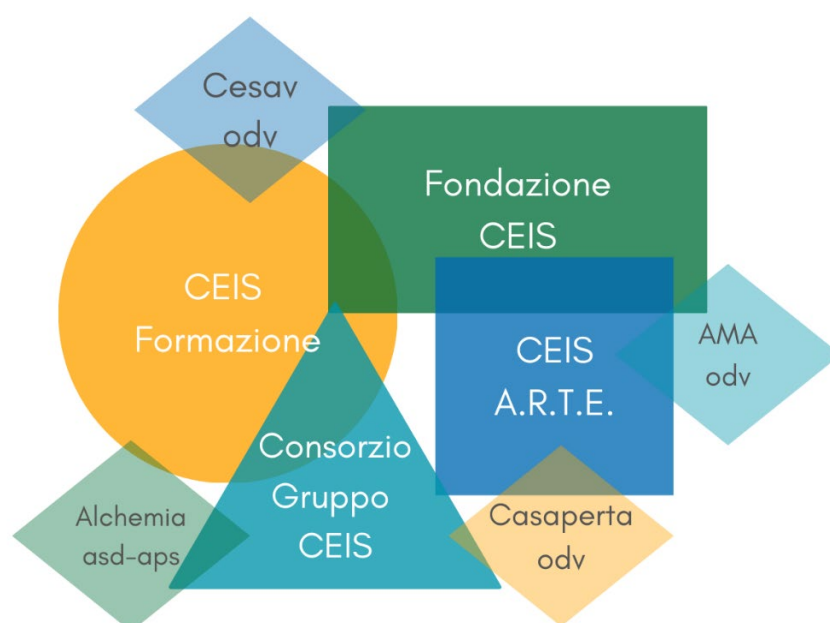


Figura 1. Struttura Gruppo CEIS e realtà collaboranti



### 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](http://www.gruppoceis.it) e la sua stampa in varie copie che saranno poi consegnate ai principali stakeholder attraverso i coordinatori e le figure apicali dell'organizzazione.



## 4. INFORMAZIONI GENERALI SUGLI ENTI

### CEIS Formazione Informazioni generali:

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

### 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 cooperativa sociale CEIS Formazione ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. E' retta e disciplinata dai principi della mutualità, senza fini di speculazione privata; si propone di svolgere iniziative, attività e servizi educativi di utilità sociale, in adesione ai principi ispiratori e alle finalità della Fondazione CEIS ETS; inoltre opera per la promozione, la cura ed il superamento di ogni situazione di disadattamento, di emarginazione e di disagio sociale in genere, nonché la promozione e la diffusione dei principi della solidarietà.

La cooperativa, aderendo indirettamente tramite la Fondazione CEIS ETS alla **Federazione Italiana Comunità Terapeutiche (FICT)**, 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."*

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

## Attività statutarie individuate e oggetto sociale

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

- d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- g) formazione universitaria e post-universitaria;
- i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;
- n) cooperazione allo sviluppo, ai sensi della legge 11 agosto 2014, n. 125, e successive modificazioni;
- h) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106;

In particolare, **CEIS Formazione** svolge attività di formazione a favore di soggetti a rischio o svantaggiati, collaborando anche con strutture o agenzie formative, educative, scolastiche e didattiche di qualsiasi livello; svolge attività di formazione e ricerca finalizzata al miglioramento della qualità del lavoro e per una migliore qualificazione degli operatori professionali e dei volontari dell'ambito psicosociale, assistenziale, culturale ed associativo. L'attività della cooperativa può rivolgersi anche ad attività di supporto alla pubblica Amministrazione e ad enti privati, nonché alla fornitura di servizi, soprattutto volti a facilitare l'inserimento lavorativo e sociale di soggetti a rischio, svantaggiati o comunque in difficoltà; tale attività comprende anche le attività di intermediazione, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale.

## Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

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

## **Collegamenti con altri enti del Terzo settore**

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

### **CEA-ER**

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

### **Federazione Italiana delle Comunità Terapeutiche – FICT**

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

### **European Federation of Therapeutic Communities – EFCT**

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

### **WFTC**

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

### **Associazione Marta e Maria**

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

### **Associazione CESAV-ODV**

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

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

### **Associazione Casaperta-ODV**

I volontari dell'Associazione svolgono un'attività di sostegno, promozione umana e integrazione sociale delle persone svantaggiate, emarginate o comunque bisognose, inserite nei percorsi del Centro di Solidarietà l'Orizzonte di Parma, oggi FONDAZIONE CEIS 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:**

<b>ENTE</b>	<b>Rete associativa a cui aderisce</b>	<b>Anno di adesione</b>
CEIS Formazione	<a href="#">ECETT</a>	2006
CEIS A.R.T.E.	<a href="#">Coordinamento Italiano Case Accoglienza</a>	1990
CEIS A.R.T.E.	Coordinamento Comunità Minori Emilia Romagna	2012

#### **Consorzi a cui si aderisce:**

<b>ENTE</b>	<b>Nome</b>
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):**

<b>ENTE</b>	<b>Partecipazione in</b>	<b>Quota</b>
CEIS Formazione	Consorzio Gruppo CEIS	250,00
CEIS Formazione	Bi.MORE società cooperativa	25,00

**Contesto di riferimento**

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

## Storia dell'organizzazione

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

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

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

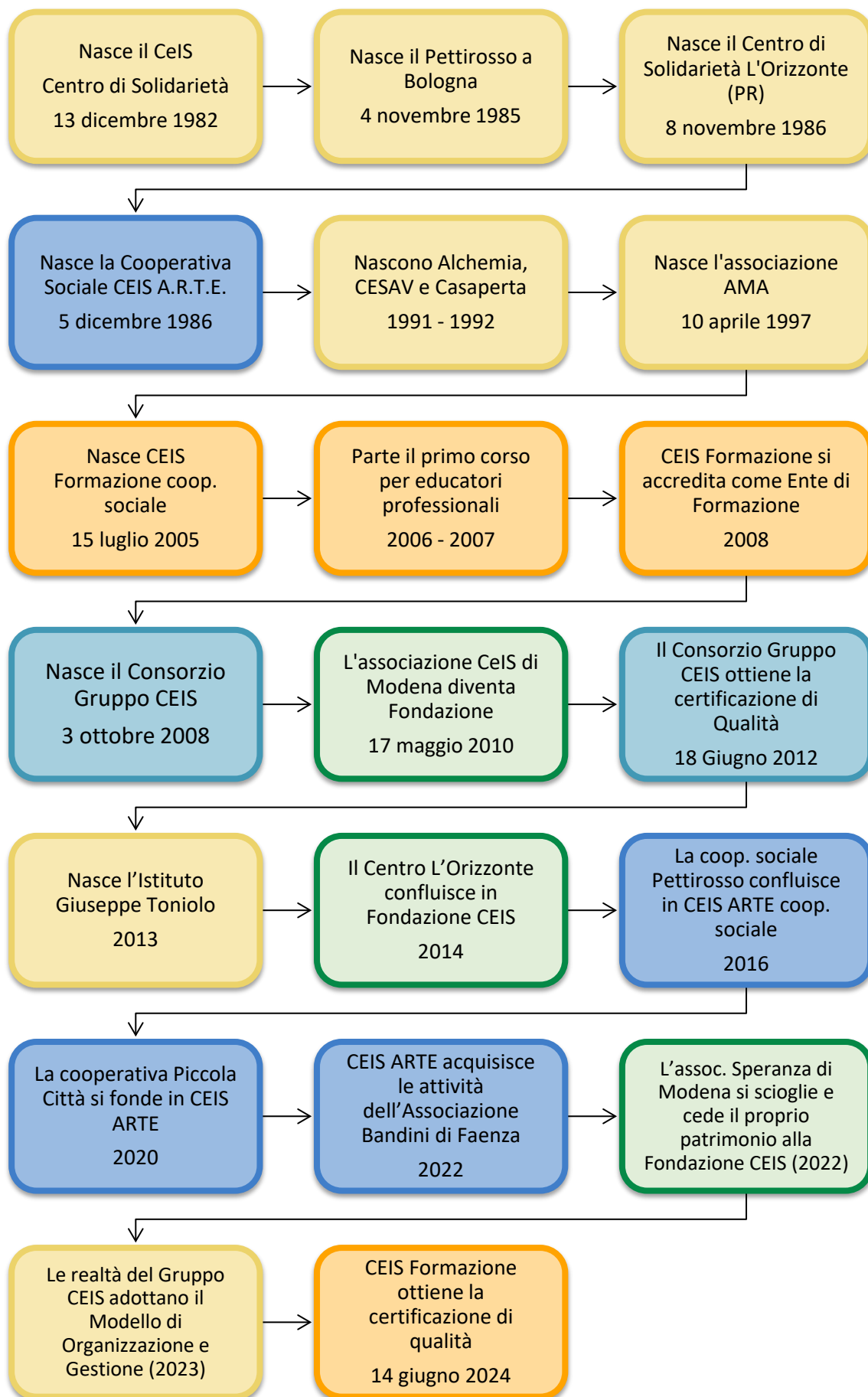


Figura 3. Evoluzione temporale Gruppo CEIS

## 6.STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

### CEIS Formazione cooperativa sociale

#### Consistenza e composizione della base sociale/associativa

2025	2024	Tipologia soci
14	9	Socie che svolgono attività di cooperazione in modo retribuito
4	5	Soci/e che svolgono attività di cooperazione volontariamente
1	1	Socio sovventore e finanziatore

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

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome	Rappresentante di persona giuridica	Sesso	Età	Data nomina	Numero mandati	Presenza in CdA di altre realtà del gruppo	Carica
Chiara Vallini	No	Donna	52	25/05/2023	1	No	Presidente
Giovanni Mengoli	No	Uomo	58	25/05/2023	4	Si	Vice presidente
Daria Vellani	No	Donna	44	25/05/2023	2	No	Consigliera
Gino Pili	No	Uomo	56	25/05/2023	3	No	Consigliere
Giuliano Stenico	No	Uomo	75	25/05/2023	4	Si	Consigliere
Marcello Mattè	No	Uomo	70	25/05/2023	4	Si	Consigliere
Alberto Della Fontana	No	Uomo	65	25/05/2023	3	Si	Consigliere

Descrizione tipologie componenti CdA:

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

### Modalità di nomina e durata carica

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

Nel corso del 2025 il nuovo CdA si è riunito 4 volte con una partecipazione media di 5,5 su 7 tra consiglieri e consigliere.

Gli argomenti trattati sono stati:

- Aggiornamento sulle attività della Cooperativa
- Aggiornamento gare e contratti
- Aggiornamento situazione economica
- Modifica gestione Rivista Scientifica Istituto Toniolo
- Approvazione bozza di bilancio chiuso al 31/12/2024
- Convocazione assemblea soci
- Approvazione bozza bilancio sociale
- Valutazione e conseguente delibera inerente
- ammissione e recessione soci
- Proposta di modifica statutaria del Consorzio Gruppo Ceis

### Persone giuridiche:

Nominativo	Tipologia
Fondazione CEIS ETS	Privato

### Tipologia organo di controllo

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

L'Organo di Vigilanza ha iniziato ad operare ed è composto da tre membri esterni:

Dott. Paolo Ferrari, commercialista, Avv.ta Maria Teresa Molza e la direttrice amministrativa del Consorzio Gruppo CEIS Alida D'Odorico quale membro interno. Le attività di coordinamento e supporto sono svolte dall'ufficio per la compliance normativa del CGC.

**Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):**

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2023	ordinaria	25/05/2023	Approvazione bilancio e rinnovo cariche	90,00	2,00
2024	ordinaria1	10/05/2024	Approvazione bilancio	90,00	1,00
2025	ordinaria	08/05/2025	Approvazione bilancio	85,00	1,00

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

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

## 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

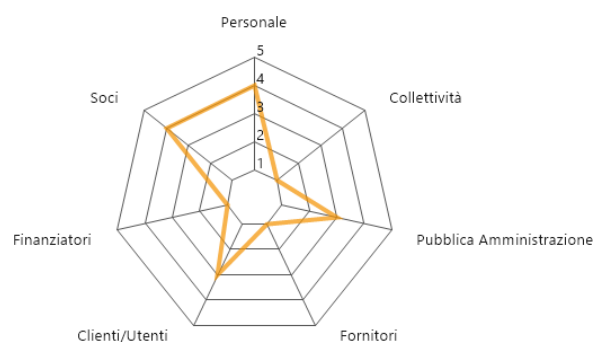


Figura 4. Grafico radar livello di influenza dei principali stakeholders del Gruppo CEIS

## 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).

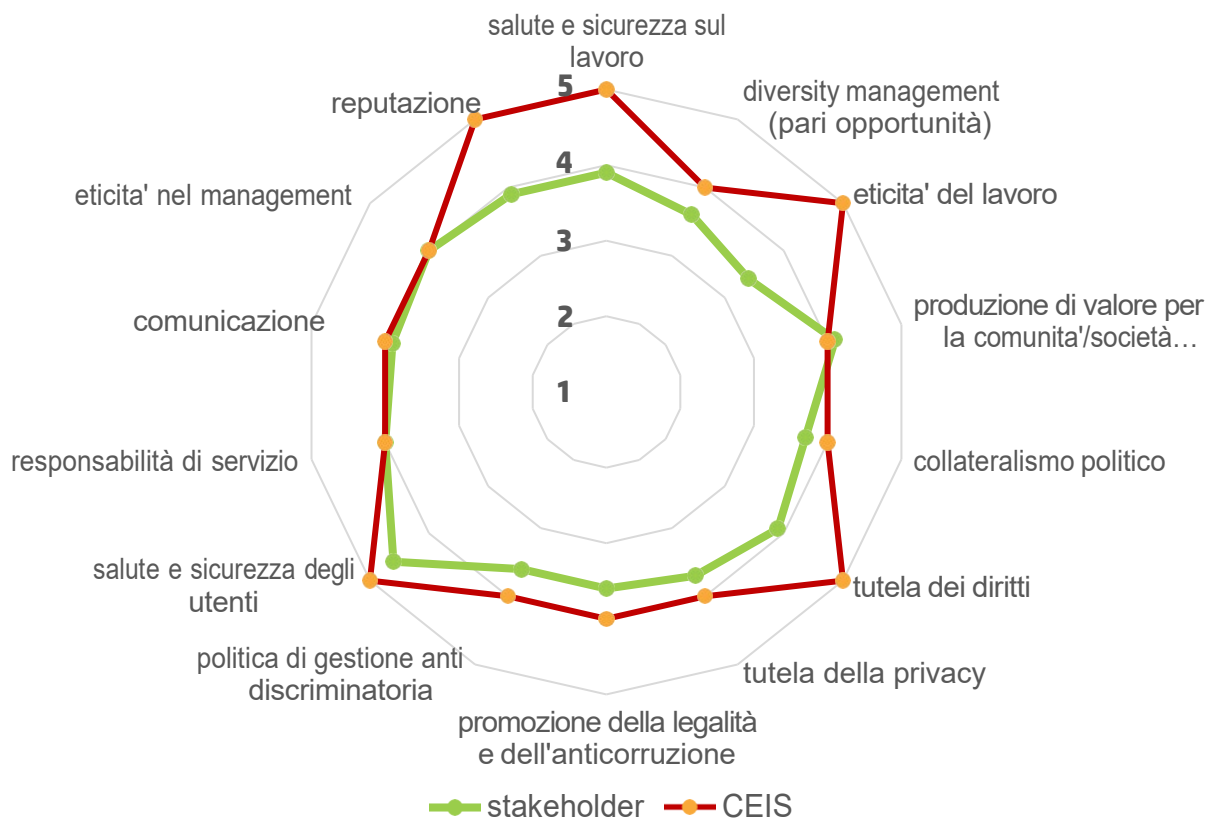


Figura 5. Grafico radar che rappresentano i temi di maggiore interesse di CEIS e degli stakeholder.

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

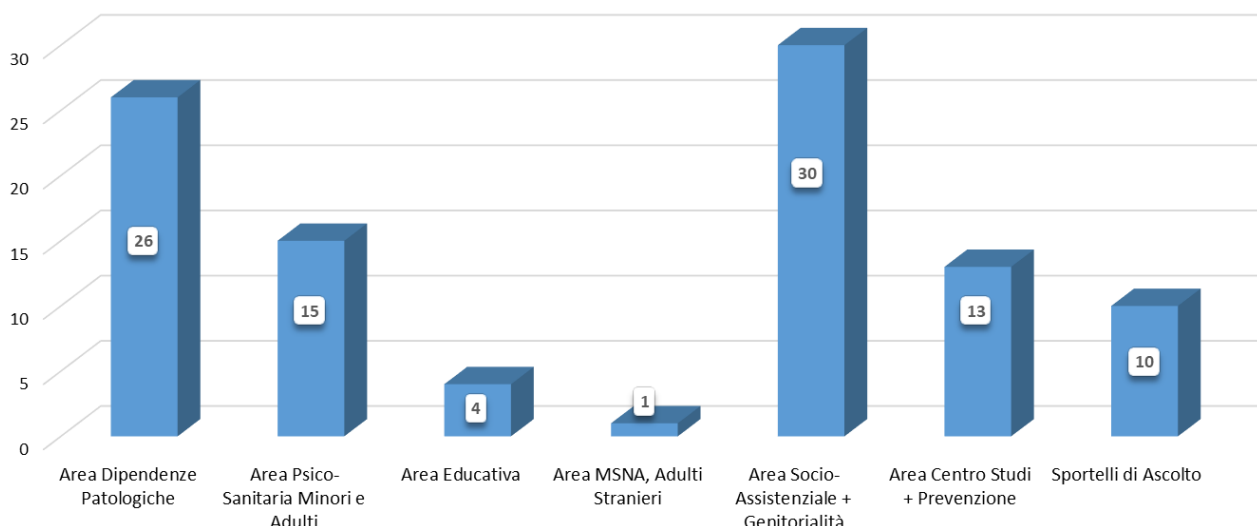


Figura 6. Frequenze e percentuali di risposta suddivise per area di servizio CEIS

## 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).

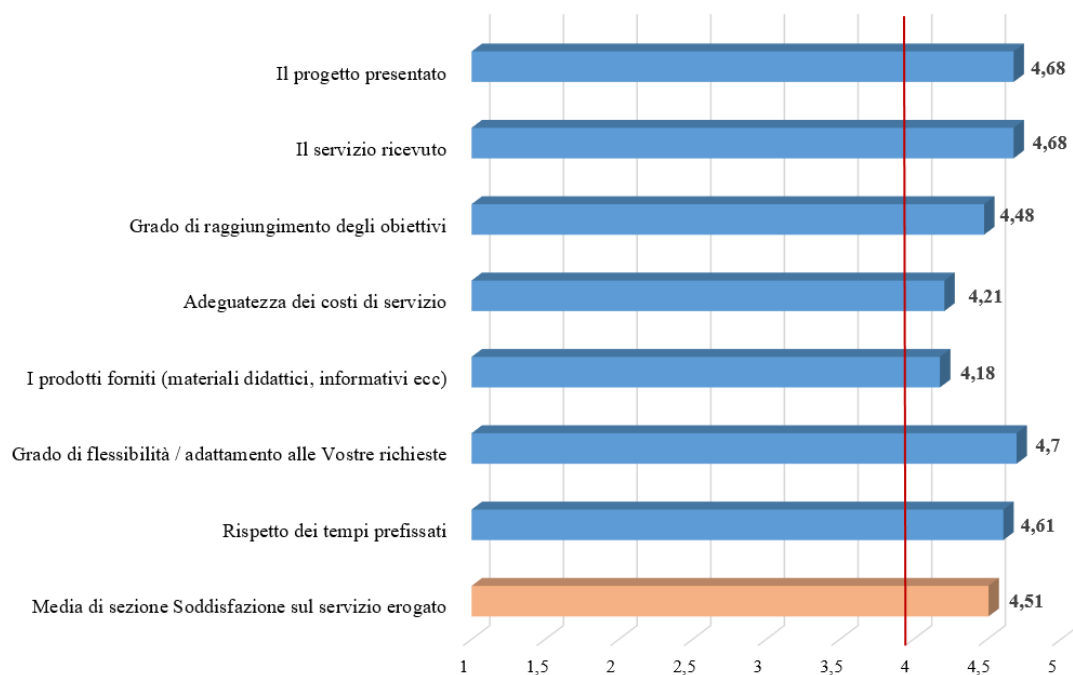


Figura 7. Grafico a barre orizzontali: Soddisfazione per aspetto del servizio (N=99) — scala 1-5

### 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).

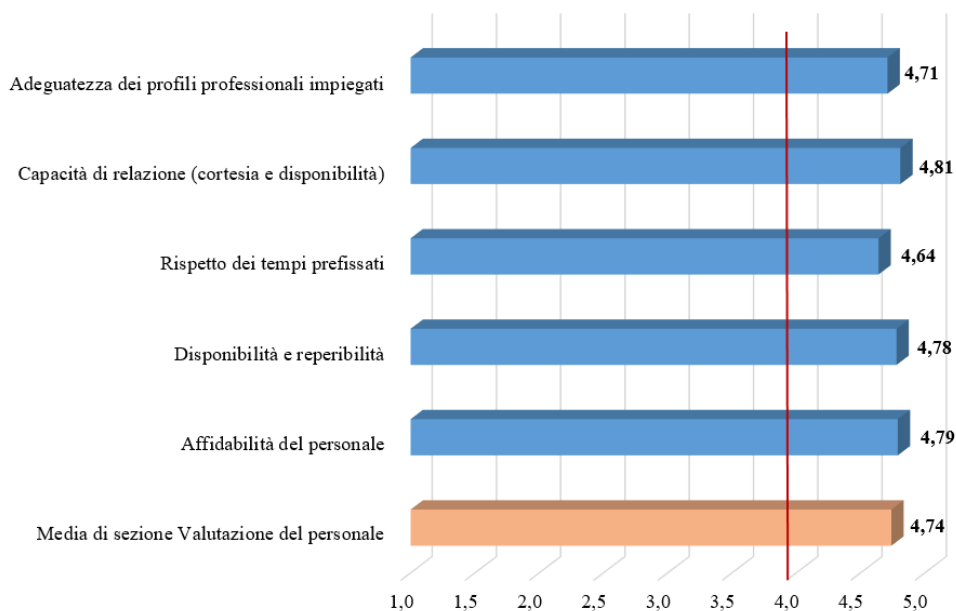
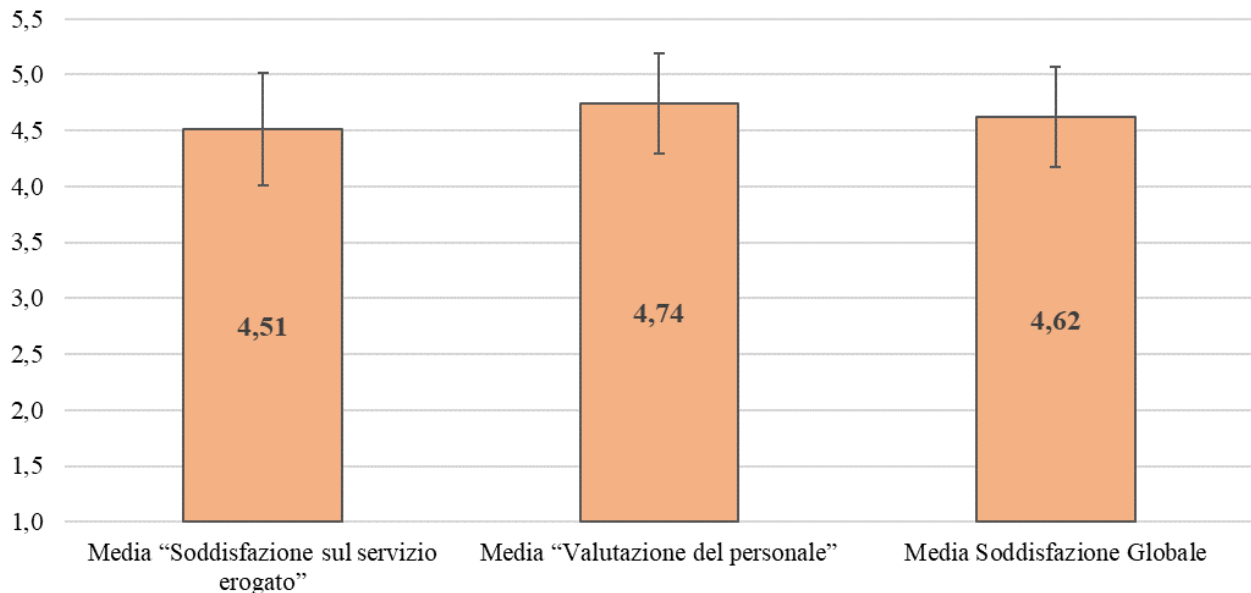


Figura 8. Grafico a barre orizzontali: Soddisfazione per aspetto del personale (N=99) — scala 1-5

### 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 9. 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

### CEIS Formazione cooperativa sociale

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

Occupazioni:

N.	Occupazioni
12	Totale persone con contratto subordinato occupate anno di riferimento
0	di cui uomini
12	di cui donne
2	di cui under 35
2	di cui over 50

Cessazioni:

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

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni	N.	Stabilizzazioni
1	Nuove assunzioni anno di riferimento <sup>3</sup>	1	Stabilizzazioni anno di riferimento <sup>4</sup>
0	di cui uomini	0	di cui uomini
1	di cui donne	1	di cui donne
1	di cui under 35	1	di cui under 35
0	di cui over 50	0	di cui over 50

---

<sup>3</sup> da disoccupato/tirocinante a occupato

<sup>4</sup> da determinato a indeterminato



Figura 10. Grafico a torta che rappresenta la movimentazione del personale di CEIS Formazione

### Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	12	0
Impiegati	12	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2024	In forza al 2025
Totale	11	12
< 6 anni	1	2
6-10 anni	4	3
11-20 anni	6	7
> 20 anni	0	0

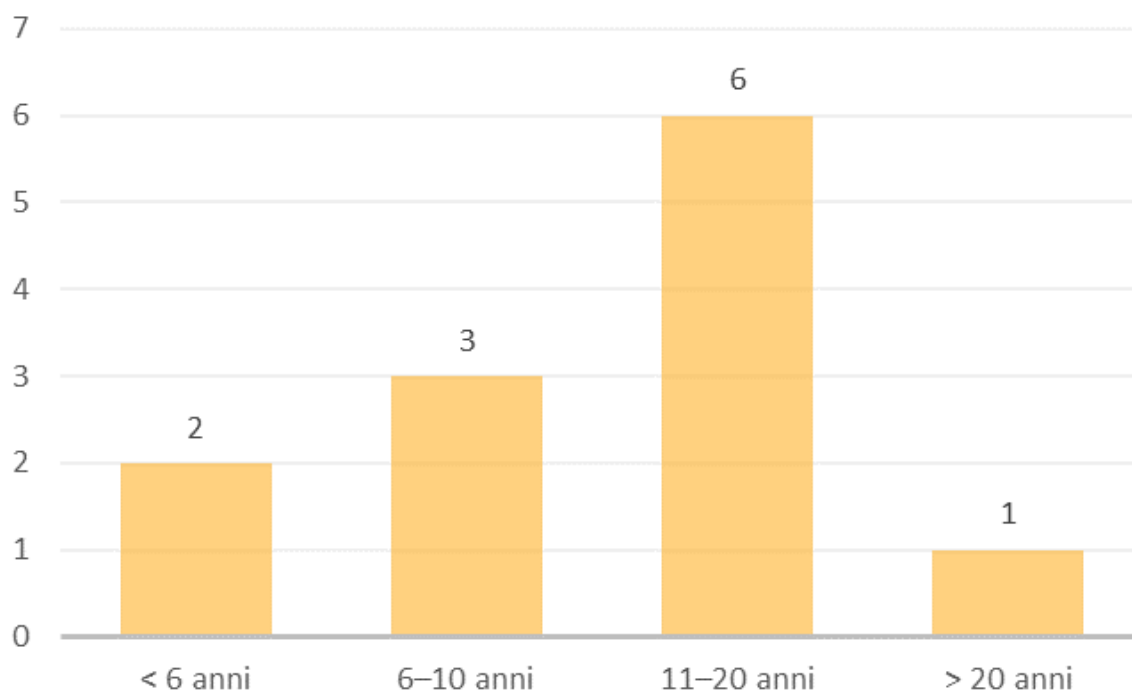


Figura 11. Istogramma che rappresenta la distribuzione del personale CEIS Formazione per anzianità di servizio

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

Livello di istruzione del personale occupato:

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

## Volontari

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

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori: CCNL cooperative sociali

Tipologie contrattuali e flessibilità:

<b>Tempo indeterminato</b>	<b>Full-time</b>	<b>Part-time</b>
Totale a tempo indeterminato	6	6
di cui uomini	0	0
di cui donne	6	6

<b>Tempo determinato</b>	<b>Full-time</b>	<b>Part-time</b>
Totale a tempo determinato	0	0
di cui uomini	0	0
di cui donne	0	0

## Natura delle attività svolte dai volontari

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

Struttura dei compensi

	<b>Tipologia compenso</b>	<b>Totale Annuo Lordo</b>
Membri Cda	Non previsto	0,00
Organi di controllo	compenso	5.000,00
Dirigenti	Non previsto	0,00
Associati	Non previsto	0,00

## 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 12. 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.

<b>Ambito di competenza</b>	<b>Evento formativo</b>	<b>Partecipanti</b>	<b>Ore erogate</b>
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
<b>Totali</b>		<b>835</b>	<b>234</b>

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 (Figura 1).

Costrutto	Definizione	Scala / Autore	Sottoscale selezionate
<b>Empowering Leadership</b>	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;
<b>Clima di Partecipazione Sicura</b>	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
<b>Supporto all'Innovazione</b>	Mobilizzazione collettiva di risorse concrete per sviluppare e implementare nuove idee	TCI -Team Climate Inventory; Anderson e West (1998)	Support for innovation
<b>Apertura all'Innovazione</b>	Orientamento organizzativo verso il cambiamento sistemico	Scala di Apertura all'Innovazione; Avallone e Paplomatas (2005)	Apertura all'Innovazione

<b>Soddisfazione Lavorativa</b>	Soddisfazione del lavoratore verso specifiche condizioni dell'ambiente di lavoro	JSS - Job Satisfaction Survey; Spector (1985)	Promozione; Ricompense Contingenti; Benefit Extra; Condizioni Lavorative
<b>Motivazione Lavorativa Autonoma</b>	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
<b>Burnout</b>	Sindrome da squilibrio cronico tra richieste lavorative e risorse disponibili	OLBI - Oldenburg Burnout Inventory; Demerouti et al. (2001)	Esaurimento; Disimpegno
<b>Equilibrio Vita-Lavoro</b>	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)
<b>CEIS Formazione</b>	12	11	92%

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.

In Figura 23 si può osservare il profilo organizzativo Gruppo CEIS con i punteggi delle scale del clima traslate in valori standardizzati da 0-100. Le linee rosse indicano i cut off clinici (*OLBI: 41.7 per Esaurimento, 36.7 per Disimpegno; JSS: 40 e 60 per soglie critiche*).

### **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.

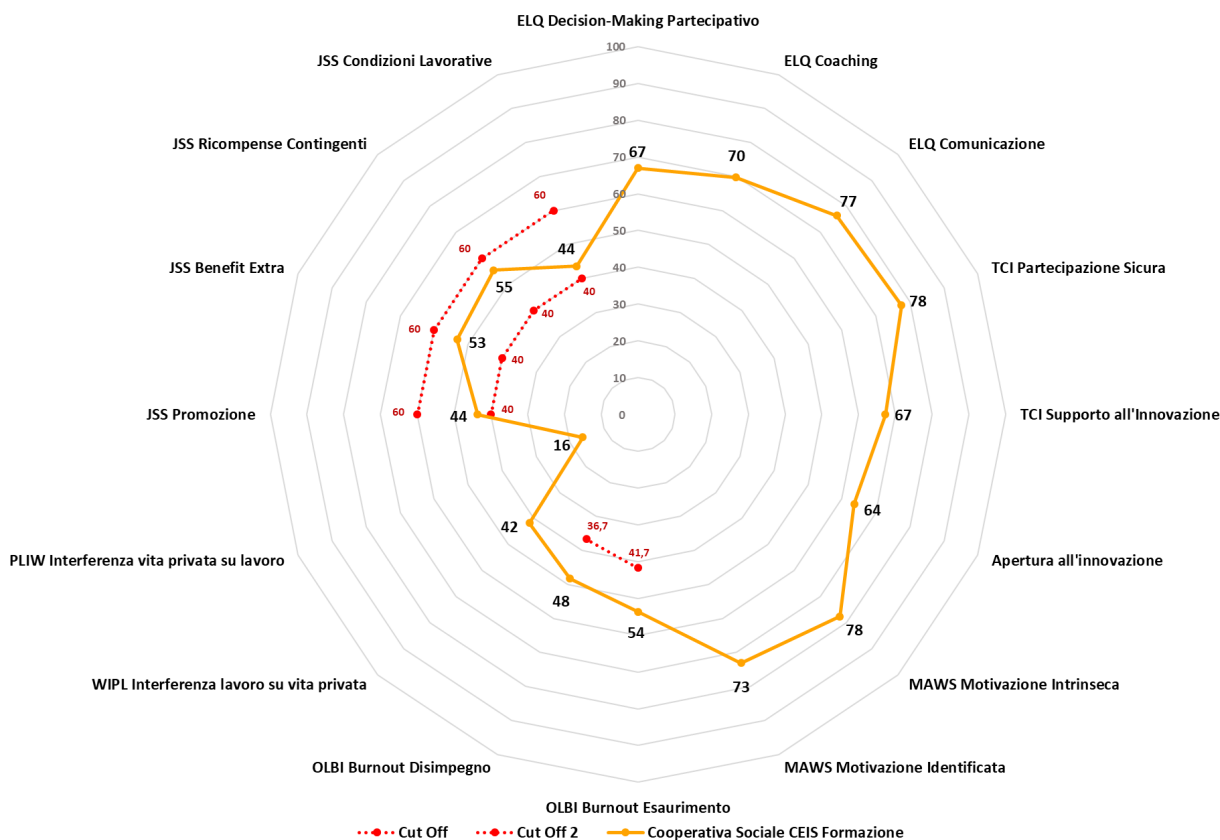


Figura.24 Spider Chart: Profilo psicosociale complessivo Cooperativa Sociale CEIS Formazione (punteggi normalizzati 0-100). (OLBI: 41.7 per Esaurimento, 36.7 per Disimpegno; JSS: 40 e 60 per soglie critiche).

## 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**.

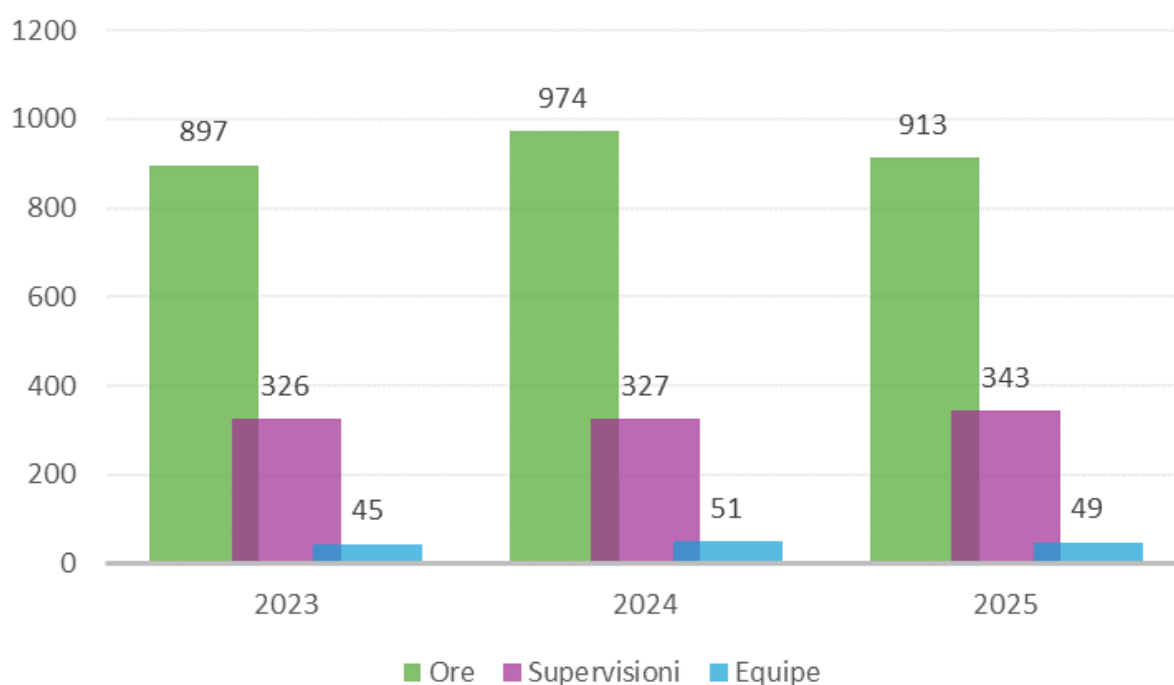


Figura 13. Grafico a barre che rappresenta il piano delle supervisioni dal 2023 al 2025

## 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

**CEIS Formazione**, oltre ad essere coinvolta nei progetti di miglioramento trasversale sopra richiamati ha dei suoi obiettivi specifici anche in ragione della certificazione ISO-UNI 9001/2015 di recentissima acquisizione.

Descrizione Obiettivo	Modalità e Mezzi	Origine/Rischio o Opportunità	Tempistiche	Indicatore Obiettivo
<b>N° 1</b> Implementazione di Aruba Drive	Formazione del personale  Redigere un'istruzione operativa (IO) per l'utilizzo di Aruba Drive	Origine interna <b>O1:</b> limitare la perdita dati <b>O2:</b> migliorare la compliance GDPR – Regolamento 2016/679 <b>R1:</b> creare confusione fra i lavoratori, avendo a disposizione due strumenti di condivisione	31/12/2025	Raggiunto al 100%
<b>N° 2</b> Attivazione di corsi a mercato nel corso di un anno	Disseminazione dei corsi di formazione  Raccolta iscrizioni	Origine interna <b>O1:</b> ampliamento dell'offerta formativa a mercato <b>O2:</b> maggiore visibilità verso gli altri servizi interni	30/06/2025	Raggiunto al 100%
<b>N° 3</b> Definizione di uno strumento di valutazione dei Docenti	Elaborare e definire uno strumento trasversale a tutti i servizi / le attività di Ceis Formazione	Origine interna <b>O1:</b> monitorare, nel corso del tempo, il mantenimento delle competenze specifiche <b>O2:</b> assicurare, in modo costante, una formazione di qualità <b>O3:</b> monitorare il bisogno di cambiare, quando necessario, uno o più Docenti	31/12/2025	Raggiunto al 100%
<b>N° 4</b> Aumentare la visibilità dell'Istituto Toniolo	Mantenimento e ulteriore sviluppo della rete con il territorio  Proseguimento del	Origine interna <b>O1:</b> aumentare le iscrizioni alle varie attività formative offerte dall'istituto Toniolo	30/06/2026 (termine anno accademico)	Raggiunto al 100%

	podcast del Toniolo			
<b>N° 5</b> Implementazione dell'offerta formativa dell'Istituto Toniolo	Introduzione di un nuovo corso extra-curriculare	Origine interna <b>O1:</b> aumentare le iscrizioni all'Istituto Toniolo, grazie all'ampliamento dell'offerta formativa <b>R1:</b> pochi iscritti al nuovo corso, con potenziale esposizione finanziaria	30/06/2026 (termine anno accademico)	Raggiunto al 100%
<b>N° 6</b> Ottimizzare la programmazione del prossimo Open Day in vista del nuovo anno accademico	Organizzazione e programmazione e dell'Open Day, invitando almeno cinque ospiti esterni  Organizzazione e programmazione dell'Inaugurazione e del prossimo anno accademico	Origine interna <b>O1:</b> incremento della pubblicità all'Istituto Toniolo	30/09/2025	Raggiunto al 100%
<b>N° 7</b> Aumentare il numero di iscrizioni al Toniolo di studentesse/i provenienti dall'Istituto Professionale Statale Socio-Commerciale-Artigianale "Cattaneo – Deledda" (scuola secondaria di II grado)	Intensificazione del processo di disseminazione accademica  Incontri sistematici presso la scuola secondaria "Cattaneo – Deledda" di Modena	Origine interna <b>O1:</b> aumentare le iscrizioni all'Istituto Toniolo	31/10/2025	<b>Non Raggiunto</b> le attività sono state svolte ma non vi è stato aumento delle iscrizioni
<b>N° 8</b> Ricerca di finanziamenti esterni per coprire le spese degli Utenti che non possono sostenere i costi dell'iscrizione	Ricerca attiva di finanziamenti esterni mediante i seguenti canali: <ul style="list-style-type: none"> <li>partecipazione a eventuali bandi;</li> <li>contattare aziende private;</li> <li>coinvolgere alcune Fondazioni;</li> </ul> interpellare le Banche.	Origine interna <b>O1:</b> ampliare la platea dei beneficiari <b>R1:</b> selezionare dei finanziatori in linea con Mission e Vision	31/12/2025	Raggiunto al 100%
<b>N° 9</b> Definizione di uno strumento per la valutazione dei Tirocini	Elaborare e definire uno strumento che permetta una funzionale ed efficace valutazione dei Tirocini	Origine interna <b>O1:</b> monitorare l'andamento dei Tirocini <b>O2:</b> capire se è necessario intervenire per modificare la modalità di attivazione dei Tirocini	31/12/2025	Raggiunto al 100%

## 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)

**CEIS Formazione**, oltre ad essere coinvolta nei progetti di miglioramento trasversale sopra richiamati per l'anno 2025 soprattutto per quanto riguarda sicurezza e formazione del personale ha dei suoi obiettivi specifici anche in ragione della certificazione ISO-UNI 9001/2015 di recentissima acquisizione. Non sono riportati gli obiettivi presenti nel 2025 e riproposti nel 2026

Descrizione Obiettivo	Modalità e Mezzi	Origine/Rischio o Opportunità	Tempistiche	Indicatore Obiettivo
<b>N° 1</b> Definizione e attuazione di un sistema integrato e condiviso di Formazione aziendale per l'allineamento delle competenze trasversali fra le aree e i dipendenti di CEIS Formazione	Usufruire dei fondi ottenuti dal bando di Foncoop	Origine interna <u>Q1</u> : accesso al finanziamento Foncoop per la copertura delle spese di formazione interna, con conseguente risparmio e riduzione dei costi aziendali <u>Q2</u> : ottimizzazione dei costi mediante il risparmio delle spese relative al personale interno impegnato nella progettazione <u>R1</u> : non aggiudicarsi il bando e, quindi non ottenere il finanziamento previsto né erogare la formazione attesa	31/12/2026	Attivazione formazione aziendale in modalità condivisa presso CEIS Formazione
<b>N° 2</b> Pianificazione e progettazione di nuovi programmi formativi e/o di attività, per l'anno 2027, secondo le specifiche del bando pubblicato da Foncoop	Partecipare ai prossimi bandi promossi da Foncoop per l'anno 2026	Origine esterna <u>Q1</u> : aumentare le azioni formative a mercato <u>R1</u> : non raggiungere un numero sufficiente di adesioni	31/12/2026	Partecipazione al bando Foncoop
<b>N° 3</b> Dare continuità, in modo autonomo, alla formazione IAA (Interventi Assistiti con gli Animali)	Promuovere attività di disseminazione, sia interna sia esterna, per valorizzare la formazione IAA, aumentarne la visibilità e favorirne la diffusione verso un numero crescente di partecipanti	Origine esterna <u>Q1</u> : aumentare le azioni formative a mercato <u>R1</u> : non raggiungere un numero sufficiente di adesioni	31/12/2026	Attivazione di almeno due corsi IAA

<p><b>N° 4</b> Realizzare formazione specifica per i Formatori (Equipe Area Lavoro) di corsi rivolti a persone con disabilità e fragilità, e successiva supervisione</p>	<p>Organizzazione di tre incontri intensivi, rivolti all'intera Equipe dell'Area Lavoro e tenuti da un Docente esterno, finalizzati al rafforzamento delle competenze e al miglioramento delle pratiche operative</p>	<p>Origine esterna <u>Q1:</u> favorire l'uniformazione e l'allineamento delle competenze dell'Equipe dell'Area Lavoro. <u>R1:</u> possibile pressione sui Formatori (Equipe) dovuta alla richiesta di miglioramento continuo delle attività formative, con conseguente impatto sul loro benessere</p>	<p>30/06/2026</p>	<p>Registro presenze dell'Equipe dell'Area Lavoro</p>
<p><b>N° 5</b> Estendere il Servizio Remida per l'accoglienza di studenti con disturbi dell'apprendimento e del comportamento</p>	<p>Aggiornamento e ampliamento dell'offerta descritta nella Carta dei Servizi del Remida  Diffusione capillare e disseminazione delle novità introdotte  Promozione dell'estensione e dell'implementazione e del Servizio sia presso l'utenza sia esternamente</p>	<p>Origine interna <u>Q1:</u> offrire una risposta concreta ed efficace a un'esigenza crescente delle famiglie <u>R1:</u> non riuscire a rispondere in modo adeguato a richieste sempre più eterogenee</p>	<p>30/06/2026</p>	<p>Il numero degli Utenti (studenti) iscritti - non DSA</p>
<p><b>N° 6</b> Valutare la possibilità di progettare interventi individuali con l'Operatore Remida in sede scolastica</p>	<p>Avvio di un'interlocuzione preliminare e diretta con l'Istituzione scolastica interessata</p>	<p>Origine interna <u>Q1:</u> ottimizzazione dei costi e degli orari a beneficio delle famiglie, rispondendo a un bisogno concreto <u>R1:</u> mancato raggiungimento del numero minimo di studenti necessario per l'attivazione del nuovo servizio</p>	<p>30/11/2026</p>	<p>Attivazione del nuovo Servizio</p>
<p><b>N° 7</b> Approfondire la normativa vigente sull'accREDITamento dei servizi per persone con disturbi dello spettro autistico, al fine di sostenere un miglioramento continuo e un ampliamento del Servizio Remida</p>	<p>Analisi puntuale della DGR 911/2007 (normativa vigente) Attivazione di un confronto e di un approfondimento con i Servizi Sanitari competenti  Analisi dei costi e verifica della fattibilità operativa</p>	<p>Origine interna <u>Q1:</u> potenziamento della collaborazione con i Servizi territoriali, migliorando l'integrazione degli interventi e sviluppando una rete più efficace <u>R1:</u> incertezza rispetto alla sostenibilità economica e organizzativa del progetto di accREDITamento</p>	<p>31/12/2026</p>	<p>Attivazione dell'accREDITamento sui Servizi per persone con disturbi dello spettro autistico</p>

## Includere

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

Tirocini promossi da CEIS Formazione

	<b>Avviati nell'anno</b>	<b>Gestiti</b>	<b>Totale</b>
<b>2022</b>	22	36	58
<b>2023</b>	22	34	56
<b>2024</b>	32	23	55
<b>2025</b>	53	14	67

## Formare

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

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

### Istituto Toniolo

- Studenti Ordinari al 1° anno di corso: **36**
- Studenti Ordinari al 2° anno di corso: **36**
- Studenti Ordinari al 3° anno di corso: **22**
- Studenti Ordinari fuori corso: **51**
- Studenti Ospiti: **12**

Gli Studenti sono così distribuiti: **119** femmine e **38** maschi. Nell'A.A. 2024/2025 hanno conseguito il titolo di Laurea **31** Studenti.

#### **Indicatori qualità:**

Media degli anni impiegati per conseguire il grado accademico/sul numero di studenti laureati nel corso dell'anno: nell'A.A. 2024/2025 il tempo medio impiegato dagli Studenti laureati per conseguire il titolo è stata di 4,1 anni.

Il servizio Remida opera da molti anni a supporto di bambini, ragazzi e ragazze con Disturbi Specifici dell'Apprendimento e, nel tempo, ha esteso i propri interventi accogliendo studenti dalla fine della scuola primaria fino all'università. L'utenza comprende non solo studenti con DSA, ma anche con BES e persone con disabilità. Ogni studente viene accompagnato in un percorso individualizzato, finalizzato allo sviluppo dell'autonomia e alla consapevolezza del proprio metodo di studio. Le attività si svolgono sia in modalità individuale sia in piccoli gruppi e prevedono supporto nello studio, nello svolgimento dei compiti e nella pianificazione del lavoro scolastico e universitario.

Un servizio che al di là dei numeri ottiene un grande riscontro dall'utenza e dalle famiglie dei ragazzi/e che lo frequentano.

Valutazione generale del servizio:

Esprimi la tua valutazione scegliendo una risposta per ciascuna domanda

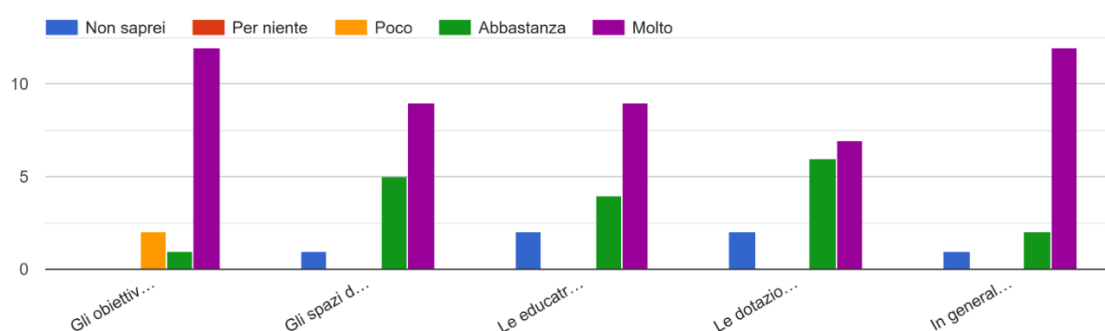


Figura 14. Grafico a barre che rappresenta le risposte dei genitori a domande riguardanti il servizio

Le domande poste nel questionario erano:

- Gli obiettivi del servizio sono chiari?
- Gli spazi del servizio sono adeguati?

- Le educatrici hanno gestito in modo soddisfacente il rapporto con gli insegnanti e la scuola?
- Le dotazioni tecnologiche a disposizione della sede sono adeguate?
- In generale la qualità del servizio è soddisfacente?

Da quando tuo figlio frequenta il servizio, hai osservato miglioramenti nelle seguenti aree?

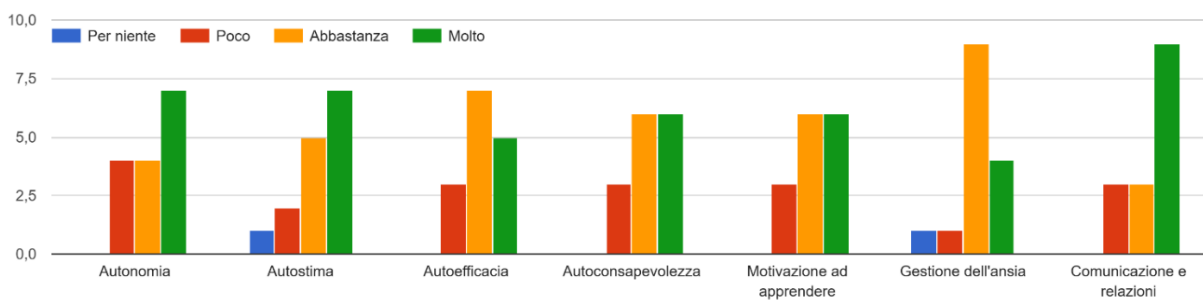


Figura 15. Grafico a barre che rappresenta le risposte dei genitori a domande riguardanti il servizio

## Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità

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

CEIS Formazione. c.s. 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.

<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>				
<b>Prodotto</b>	<b>Req. qualità</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Standard</b>	<b>Risultato</b>
<b>Progettazione formazione generale, formazione neoassunti</b>	Sviluppo delle competenze	N. eventi formativi programmati per ogni ambito individuato/N. Eventi realizzati	60%	45/36= <b>raggiunto 80%</b>
<b>Organizzazione formazione obbligatoria (sicurezza)</b>	Sviluppo delle competenze	N. operatori che hanno partecipato alla formazione obbligatoria/N. Tot. operatori	75%	1109/537= <b>raggiunto*</b>
<b>UFFICIO LEGALE</b>				
<b>Prodotto</b>	<b>Req. qualità</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Standard</b>	<b>Risultato</b>
<b>Monitoraggio delle n.c. applicazione 81/08, 231/01, privacy, visite ispettive</b>	Compliance normativa	N. verifiche quadrimestrali effettuate	100%	3 = <b>raggiunto*</b>
<b>UFFICIO COMUNICAZIONE INTERNA-ESTERNA</b>				
<b>Prodotto</b>	<b>Req. qualità</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Standard</b>	<b>Risultato</b>
<b>Redazione documenti informativi</b>	Trasparenza e fruibilità dei servizi	N° articoli pubblicati sui siti aziendali/N. Pubblicazioni previste (12)	100%	54/12= <b>raggiunto*</b>
<b>Illustrazione servizi</b>	Trasparenza e fruibilità dei servizi	N. carte dei servizi aggiornate/N.tot. delle carte dei servizi da aggiornare	100%	6/11= <b>non raggiunto<sup>1</sup></b>
<b>UFFICIO BANDI E GARE</b>				
<b>Prodotto</b>	<b>Req. qualità</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Standard</b>	<b>Risultato</b>
<b>Produzione e verifica documenti per partecipazione gare</b>	Efficienza dell'organizzazione	N° ammissioni alle gare/N° tot. Gare partecipate	95%	13/13= <b>raggiunto*</b>
<b>UFFICIO ACCREDITAMENTO</b>				
<b>Prodotto</b>	<b>Req. qualità</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Standard</b>	<b>Risultato</b>
<b>Monitoraggio corretta applicazione delle procedure</b>	Appropriatezza	N. verifiche interne effettuate alle strutture accreditate/N. tot verifiche previste	90%	11/9= <b>raggiunto*</b>

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

UFFICIO QUALITÀ				
Prodotto	Req. qualità	Indicatore	Standard	Risultato
<b>Monitoraggio corretta applicazione delle procedure</b>	Appropriatezza	N. verifiche interne effettuate nell'anno per pertinenza/N. Tot. Verifiche previste	100%	14/14= <b>raggiunto*</b>

UFFICIO RISORSE UMANE				
Prodotto	Req. qualità	Indicatore	Standard	Risultato
<b>Assunzioni personale femminile effettuate</b>	Parità di genere	N. dipendenti di sesso femminile/N. Di personale assunto	> 50%	352/537= <b>raggiunto 65%*</b>
<b>Contenimento cessazioni</b>	Stabilità-turnover	N. tot. Dipendenti cessati/N. Tot. dipendenti occupati	< 30%	157/537= <b>raggiunto 29%*</b>
<b>Monitoraggio ricambio generazionale-anzianità di servizio</b>	Esperienza	Presenza reportistica suddivisa in <6 anni; 6-10 anni; 11-20 anni; >20 anni	1 (presenza)	1= <b>raggiunto*</b>
<b>Assunzioni effettuate</b>	Stabilità-turnover	N. lavoratori stabilizzati a fine contratto/N. Tot. Tempi determinati nell'anno	> 60%	65/81= <b>raggiunto 80%*</b>

DIREZIONE AMMINISTRATIVA				
Prodotto	Req. qualità	Indicatore	Standard	Risultato
<b>Redazione documenti di programmazione</b>	Efficienza	Presenza del piano annuale di spesa	1 (presenza)	1= <b>raggiunto*</b>

DIREZIONE GENERALE				
Prodotto	Req. qualità	Indicatore	Standard	Risultato
<b>Redazione documenti di programmazione</b>	Gestione organizzativa	Presenza di pianificazione annuale di programmazione	1 (presenza)	1= <b>raggiunto*</b>

UFFICIO SICUREZZA LAVORATORI				
Prodotto	Req. qualità	Indicatore	Standard	Risultato

<b>Verifiche requisiti sicurezza</b>	Sicurezza	N. visite ispettive sulla sicurezza nelle strutture/N.tot.visite ispettive sicurezza previste	>70%	11/11= <b>raggiunto*</b>
<b>Visite mediche di idoneità</b>	Sicurezza	N. visite mediche effettuate nell'anno/N. tot. lavoratori che devono essere sottoposti a visita medica periodica	obbligo di legge 50%	376/537= <b>raggiunto 70%*</b>

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

## 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/iniziative 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"	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=vxq5TT4MRNM">https://www.youtube.com/watch?v=vxq5TT4MRNM</a>
gennaio - febbraio 2025	Realizzazione da parte di Remida e del Centro per le famiglie di incontri genitori dedicati alla genitorialità	<a href="https://www.gruppoceis.it/talenti-opportunita-sfide-gioco-incontri-con-i-genitori-promossi-da-remida/">https://www.gruppoceis.it/talenti-opportunita-sfide-gioco-incontri-con-i-genitori-promossi-da-remida/</a>
07 marzo 2025	Il CEIS protagonista alla seconda edizione de "Il Danno del Dono"	<a href="https://www.facebook.com/photo.php?fbid=971108205131880&amp;set=a.611150804460957&amp;type=3">https://www.facebook.com/photo.php?fbid=971108205131880&amp;set=a.611150804460957&amp;type=3</a>
marzo 2025	In Volo interviene alla tavola rotonda durante il convegno a Bologna "Fluid Society"	<a href="https://facebook.com/photo.php?fbid=974995284743172&amp;set=a.611150814460956&amp;type=3">https://facebook.com/photo.php?fbid=974995284743172&amp;set=a.611150814460956&amp;type=3</a>
marzo 2025	A Parma apre un nuovo spazio di ascolto per le dipendenze	<a href="https://www.gruppoceis.it/dipendenze-ceis-protagonista-del-nuovo-spazio-ascolto-nel-parmense/">https://www.gruppoceis.it/dipendenze-ceis-protagonista-del-nuovo-spazio-ascolto-nel-parmense/</a>
24 marzo 2025	Strada facendo - proiezione del documentazioni del progetto Fuori dai cortili	<a href="https://www.gruppoceis.it/fuori-dai-cortili-il-24-marzo-a-bologna-documentario-e-presentazione-del-libro/">https://www.gruppoceis.it/fuori-dai-cortili-il-24-marzo-a-bologna-documentario-e-presentazione-del-libro/</a>
31 marzo 2025	Il progetto "Crescere nonostante" prende parte attiva ad un seminario dell'università di Bologna	<a href="https://www.gruppoceis.it/crescere-nonostante-seminario-alluniversita-di-bologna-il-31-marzo/">https://www.gruppoceis.it/crescere-nonostante-seminario-alluniversita-di-bologna-il-31-marzo/</a>
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"	<a href="https://www.facebook.com/gruppoceis/posts/pfbid02TNh79AN8bivdgJ5peBK4BBHD1EbZJM5AhSXT6T2T6MRp1vVD1CWQTi6t1fjkJcHVl">https://www.facebook.com/gruppoceis/posts/pfbid02TNh79AN8bivdgJ5peBK4BBHD1EbZJM5AhSXT6T2T6MRp1vVD1CWQTi6t1fjkJcHVl</a>
aprile 2025	Il CEIS partecipa alle Officine della solidarietà	<a href="https://facebook.com/photo.php?fbid=971108205131880&amp;set=a.611150804460957&amp;type=3">https://facebook.com/photo.php?fbid=971108205131880&amp;set=a.611150804460957&amp;type=3</a>
20 maggio 2025	Il CEIS prende parte al seminario sull'accoglienza migranti a Bologna	<a href="https://www.gruppoceis.it/accoglienza-minori-migranti-seminario-con-giovanni-mengoli-il-20-maggio-a-bologna/">https://www.gruppoceis.it/accoglienza-minori-migranti-seminario-con-giovanni-mengoli-il-20-maggio-a-bologna/</a>
maggio 2025	Inaugurati i murales realizzati di GenZ per l'ospedale di Pavullo	<a href="https://www.gruppoceis.it/lospedale-di-pavullo-apre-i-suoi-spazi-allarte-inaugurati-i-murales-realizzati-da-gen-z/">https://www.gruppoceis.it/lospedale-di-pavullo-apre-i-suoi-spazi-allarte-inaugurati-i-murales-realizzati-da-gen-z/</a>

23-24 maggio 2025	Open day dell'Istituto Toniolo	<a href="https://www.gruppoceis.it/23-24-maggio-open-day-dellistituto-toniolo-tante-le-attivita-proposte/">https://www.gruppoceis.it/23-24-maggio-open-day-dellistituto-toniolo-tante-le-attivita-proposte/</a>
05 giugno 2025	Riunione informativa su Servizio Remida	<a href="https://www.gruppoceis.it/servizi-remida-e-punto-dsa-il-5-giugno-presentazione-a-modena-2/">https://www.gruppoceis.it/servizi-remida-e-punto-dsa-il-5-giugno-presentazione-a-modena-2/</a>
giugno 2025	I ragazzi e gli operatori della comunità Airone protagonisti a teatro	<a href="https://www.gruppoceis.it/lairone-ragazzi-e-operatori-protagonisti-a-teatro-e-finalmente-sono-partiti-i-lavori-di-separazione-dei-moduli/">https://www.gruppoceis.it/lairone-ragazzi-e-operatori-protagonisti-a-teatro-e-finalmente-sono-partiti-i-lavori-di-separazione-dei-moduli/</a>
giugno 2025	Inaugurata comunità Zora	<a href="https://www.gruppoceis.it/zora-e-operativa-la-nuova-comunita-integrata-per-ragazze-con-difficolta-psicologiche-e-relazionali/">https://www.gruppoceis.it/zora-e-operativa-la-nuova-comunita-integrata-per-ragazze-con-difficolta-psicologiche-e-relazionali/</a>
settembre 2025	CEIS prende parte al meeting europeo sul progetto "Belong"	<a href="https://www.gruppoceis.it/inclusione-msna-attraverso-il-calcio-anche-il-ceis-protagonista-a-coverciano/">https://www.gruppoceis.it/inclusione-msna-attraverso-il-calcio-anche-il-ceis-protagonista-a-coverciano/</a>
27 settembre 2025	Inaugurato l'anno accademico dell'Istituto Toniolo sul tema "il valore educativo dello sport tra inclusione e competizione"	<a href="https://www.igtoniolo.it/27-settembre-il-valore-educativo-dello-sport-tra-inclusione-e-competizione/">https://www.igtoniolo.it/27-settembre-il-valore-educativo-dello-sport-tra-inclusione-e-competizione/</a>
ottobre 2025	Diverse iniziative CEIS a Måt settimana della salute mentale	<a href="https://www.gruppoceis.it/il-ceis-a-mat-settimana-della-salute-mentale/">https://www.gruppoceis.it/il-ceis-a-mat-settimana-della-salute-mentale/</a>
01 ottobre 2025	CEIS partecipa a convegno "Prevenzione, cura e riduzione del danno"	<a href="https://www.gruppoceis.it/dipendenze-cura-e-riduzione-del-danno-contro-la-cultura-della-compatibilita/">https://www.gruppoceis.it/dipendenze-cura-e-riduzione-del-danno-contro-la-cultura-della-compatibilita/</a>
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.	<a href="https://www.gruppoceis.it/ceis-alla-giornata-di-studio-disagio-e-psicopatologia-giovanile/">https://www.gruppoceis.it/ceis-alla-giornata-di-studio-disagio-e-psicopatologia-giovanile/</a>
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	<a href="https://www.gruppoceis.it/mnsa-sfide-di-policy-della-presa-in-carico-convegno-a-bologna/">https://www.gruppoceis.it/mnsa-sfide-di-policy-della-presa-in-carico-convegno-a-bologna/</a>
22 novembre 2025	Il progetto Daimon e il podcast Humus prendono parte del convegno "Senza Lividi" organizzato dalla C.R.I.	<a href="https://www.gruppoceis.it/anche-il-ceis-partecipa-a-senza-lividi-parole-gesti-e-silenzi-che-feriscono/">https://www.gruppoceis.it/anche-il-ceis-partecipa-a-senza-lividi-parole-gesti-e-silenzi-che-feriscono/</a>
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"	<a href="https://www.gruppoceis.it/ewodor-2025-ceis-presenta-un-nuovo-studio-pilota-sulle-comorbidita-nascoste-nella-doppia-diagnosi/">https://www.gruppoceis.it/ewodor-2025-ceis-presenta-un-nuovo-studio-pilota-sulle-comorbidita-nascoste-nella-doppia-diagnosi/</a>

## 10. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

### CEIS Formazione cooperativa sociale

Ricavi e provenienti:

	2025	2024	2023
Contributi pubblici	64.771	48.707	3.488
Contributi privati	25.925	4.762	0
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0	0	0
Ricavi da altri	5.574	0	7.428
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi	47.721	67.731	20.123
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	278.763	0	0
Ricavi da Privati-Imprese	539.490	548.400	674.791
Ricavi da Privati-Non Profit	148.010	69.962	0
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	31.218	63.447	5.440

Patrimonio:

	2025	2024	2023
Capitale sociale	50.450	50.425	50.400
Totale riserve	153.049	181.686	212.362
Utile/perdita dell'esercizio	1.187	-28.636	- 30.676
Totale Patrimonio netto	204.686	203.475	232.086

Conto economico:

	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	10.935	-28.636	-30.676
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	0	0
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	10.935	-21.826	-25.715

Composizione Capitale Sociale:

<b>Capitale sociale</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Capitale versato da soci operatori lavoratori	350	250	250
Capitale versato da soci operatori volontari	100	175	150
Capitale versato da soci operatori fruitori	0	0	0
Capitale versato da soci persone giuridiche	0	0	0
Capitale versato da soci sovventori/finanziatori	50.000	50.000	50.000

<b>Composizione soci sovventori e finanziatori</b>	<b>2024</b>
Cooperative sociali	0
Associazioni di volontariato	0
Fondazione CEIS ETS	50.000

Valore della produzione:

	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	1.141.472	830.418	762.195

Costo del lavoro:

	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	392.422	349.822	340.623
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	530.195	288.690	264.476
Peso su totale valore di produzione	80,83%	76,90%	79,39%

## Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2025:

<b>2025</b>	<b>Enti pubblici</b>	<b>Enti privati</b>	<b>Totale</b>
Vendita merci	0	0	0
Prestazioni di servizio	0	0	0
Lavorazione conto terzi	0	0	0
Corsi di formazione	47.721	716.164	763.885
Altri ricavi	22.200	259.118	281.318
Finanziamenti	64.771	25.925	53.469,00€
Grants e progettazione	0	0	0
Altro	0	5.574	5.574

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024:

	<b>2025</b>	<b>2024</b>
Incidenza fonti pubbliche	4,9%	9,04%
Incidenza fonti private	95,10%	90,96%

## **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. 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 CO<sub>2</sub>:

Data inizio funzionamento	KWP	Risparmio in kg di CO <sub>2</sub> anno di riferimento*	Risparmio in kg di CO <sub>2</sub> 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](http://ecoenergynew.com)



## 12. OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

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

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

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

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

Guardando alle attività poste in essere complessivamente dal gruppo nel 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>



## 13. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

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

Nel corso del 2024 non si sono avuti contenziosi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Relazione organo di controllo

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

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

## 15. 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**