



# Allegati al Bilancio Sociale

ANNO FORMATIVO  
2022/2023

 **ENAC**  
LOMBARDIA  
C.F.P. CANOSSA

**STORIA E  
ARTICOLAZIONE  
DELL'ISTITUTO  
CANOSSIANO**

# L'Istituto "Figlie della Carità Canossiane" Storia e articolazione

## LE ORIGINI E L'ATTUALE ATTIVITÀ

**Maddalena di Canossa** nasce a Verona il 1° marzo del 1774, terzogenita del marchese Ottavio e di Teresa Szluha, in una famiglia ricca di antica nobiltà.

Queste origini aristocratiche non le impediranno di comprendere la grande povertà materiale e spirituale che affliggeva le persone appartenenti agli strati popolari del suo tempo, tanto da portarla a fondare nel 1808 l'Istituto Figlie della Carità Canossiane.

La Verona dei primi decenni dell'Ottocento offriva uno spettacolo non diverso da quello di molte moderne periferie urbane; miseria, abbandono, degrado ambientale, delinquenza. Vittime soprattutto bambini e giovani costretti a vivere di elemosina e piccoli furti. Le autorità civili non intervenivano se non per reprimere e punire e si disinteressavano dell'educazione popolare. In questo contesto si muove Maddalena.

Dopo una serie di vicende personali (tra cui una grave malattia e la clausura) **a partire dal 1808 ella dà avvio all'Istituto delle Figlie della Carità**, serve dei poveri, che saranno poi chiamate "Canossiane". L'8 maggio 1808, infatti, Maddalena si stabilisce nell'ex convento dei ss. Giuseppe e Fidenzio nel poverissimo quartiere di S. Zeno, dove avvia un'intensa attività di assistenza ed educazione dei giovani che ben presto da Verona si estende a Venezia (1811), a Milano (1816) e in altre città.

Maddalena muore il 10 aprile 1835 a Verona dopo una vita di costante e intenso lavoro apostolico e dopo aver trasmesso il proprio carisma alle consorelle ed aver promosso le sue convinzioni in Italia e nel Mondo. Viene beatificata a Roma l'8 dicembre 1941 ed è proclamata Santa il 2 ottobre 1998.

Alla sua morte ci sono già le Case di Venezia, Milano, Bergamo, Trento nelle quali ci si occupa innanzitutto dell'educazione della gioventù femminile, ma le sorelle canossiane sono impegnate anche nella pastorale degli ammalati e nell'istruzione del popolo cristiano attraverso la specifica e originale figura delle maestre e catechiste laiche di campagna.

L'attività dell'Istituto continua a svilupparsi intensamente anche dopo la morte della Fondatrice. Viene concluso il processo di fondazione di nuove Case già intrapreso da Maddalena stessa (Lonato, Brescia, Rovato e Cremona); altre Case vengono avviate (Treviso, Crema, Bassano, Monza, Chioggia e Vicenza).

**Fin dalla seconda metà del 1800 l'Istituto estende la sua azione oltre i confini nazionali.** Nel 1860 la comunità di Pavia, con il contributo della comunità di Venezia, dà avvio alle attività in Oriente con la fondazione della comunità di Hong Kong, che è seguita nel 1868 da quella di Hankow e successivamente da molte altre comunità in Cina e in India. L'apertura internazionale non si esaurisce in Oriente, ma riguarda l'Africa (Kenya, Malawi, Tanzania, Uganda, Congo, Egitto, Sudan, Togo, Angola, Sao Tomè Santana), l'America del Sud (Argentina, Paraguay, Brasile), l'America del Nord (USA, Canada e Messico), l'Est Asia (Filippine, il Giappone, Hong Kong e Macau, la Malesia, Singapore, l'Indonesia, il Myanmar), l'Australia (Australia, Timor, Papua Nuova Guinea). In Europa, oltre all'Italia, l'Istituto opera in Inghilterra, Polonia, Ucraina, Portogallo, Albania e Francia.



**Oggi l'Istituto ha una dimensione mondiale: è presente in tutti i 5 continenti del mondo, per un totale di 35 Paesi.**

La Famiglia Canossiana è costituita da circa **348 comunità**, circa **3.000 Madri** e numerosi **gruppi di laici, volontari ed ex-allievi**. Per quanto riguarda in particolare l'educativo, sono oltre **100.000 i bambini, i ragazzi, i giovani che frequentano scuole e centri di formazione Canossiani nel mondo.**

Di questi circa 15.000 sono nelle realtà italiane.

## SEDI FORMATIVE PER REGIONE E TIPOLOGIA OFFERTA FORMATIVA IN ITALIA (A.F. 2022/2023)

Regione	Scuola Infanzia	Scuola Primaria	Scuola Secondaria di I grado	Scuola Secondaria di II grado	Centro Formazione	Collegio universitario
Basilicata	1	1				
Emilia Romagna		1			2	1
Lombardia	12	9	7	4	6	2
Friuli Venezia Giulia	1					
Marche	1	1				
Puglia					2	
Sicilia	2	1				
Toscana		1				
Trentino Alto Adige					1	
Veneto	5	7	3	2	6	2
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

## I FONDAMENTI DELL'ISTITUTO CANOSSIANO: I MINISTERI

Maddalena di Canossa ha individuato in quelli che di seguito verranno definiti ministeri i fondamenti della missione dell'Istituto Figlie della Carità Canossiane.

In estrema sintesi nell'Istituto i ministeri si configurano in tre "Rami" perenni e continui e due Rami perenni ma non continui.

**I RAMI PERENNI E CONTINUI** sono:

- Educazione
- Evangelizzazione
- Pastorale del malato.

### Educazione

Suo scopo è la promozione globale e armonica della persona, perché attraverso relazioni positive maturi nella conoscenza e nella stima di sé e della realtà che la circonda, fino a scoprire l'amore personale di Dio nei suoi riguardi e la propria missione nella società. Diviene quindi essenziale:

- promuovere la crescita della persona valorizzandone la dignità e le doti personali,
- orientarla alla conoscenza e realizzazione di sé perché scopra di essere dono per gli altri,
- dare rilevanza alle esperienze di vita quotidiana per abilitare a una corretta auto-valutazione,
- favorire l'assimilazione e la rielaborazione del sapere,
- educare a una coscienza critica e responsabile.

Il metodo educativo è preveniente e promozionale, volto a intuire i bisogni e ad individuare gli ostacoli, in modo da accompagnare e potenziare lo sviluppo integrale della persona. Si caratterizza come personalizzato, dialogico e graduale.

La scelta dei poveri come destinatari direttamente intesi del primo ministero domanda oggi particolare attenzione per specifiche situazioni quali la povertà economica e valoriale, la condizione di sfruttamento ed emarginazione della donna, della gioventù a rischio, dei drop-out, degli immigrati e dei profughi.

Sono da ritenere criteri-guida non rinunciabili:

- l'effettiva collegialità tra le diverse componenti della comunità educante;
- la formazione permanente degli operatori, secondo le specifiche competenze di ciascuno;
- la chiarezza del progetto e le sue verifiche;
- la fedeltà alle peculiarità educative proprie del carisma canossiano.

### **Evangelizzazione**

Lo scopo è promuovere la risposta dei destinatari in «affetto ed in effetto (...), onde i fedeli abbiano da condurre una vita tutta di carità e di amore, come deve essere la vita di un cristiano»: si tratta cioè di favorire l'atto autentico della libertà, il decidersi ad amare come risposta personale a Dio e agli altri, in vista della costruzione della chiesa comunione e di un mondo più giusto.

### **Pastorale del Malato**

Lo scopo del servizio ai malati, sia in famiglia, sia nelle istituzioni varie, è quello di favorire in loro l'esperienza della bontà di Dio, per una maggiore fedeltà a Lui, qualora si avviassero alla guarigione e per un abbandono totale al suo amore nel momento della morte.

**I RAMI PERENNI MA NON CONTINUI** sono:

- Formazione dei laici
- Esercizi spirituali.

### **Formazione dei laici all'apostolato**

Il cosiddetto «sistema delle contadine» aveva come scopo la preparazione di gruppi di donne, vergini o vedove, desiderose di «impiegarsi in opere sante», che nei rispettivi paesi potessero aver cura dei tre Rami, estendendo così la carità il più possibile anche dove le sorelle non potevano essere presenti.

Progressivamente l'evoluzione del ministero è parsa prendere due direzioni: da una parte, individuando il campo di azione agli istituti e scuole magistrali, dall'altra, confondendosi per un certo periodo, con forme di partecipazione laicale al carisma canossiano.

### **Esercizi spirituali**

Suo scopo è la «dilatazione della divina gloria» e la «salvezza delle anime». Le sorelle si accompagnano ai destinatari al fine di:

- promuovere l'esperienza di un profondo incontro col Signore;
- favorire un cammino di conversione che conduca ad una profonda libertà interiore;
- proporre un rinnovamento di vita alla luce della Parola di Dio;
- aiutare a discernere il progetto di Dio;
- provocare a una crescente integrazione tra fede e vita;
- incoraggiare l'adesione a uno stile di vita sempre più evangelico;
- educare a una vita di preghiera personale e liturgica;
- promuovere il senso di solidarietà e giustizia sociale.

# LA SODDISFAZIONE DEL PERSONALE

## LA SODDISFAZIONE DEL PERSONALE

Come di consueto, dopo la conclusione dell'anno formativo 2022/23 al personale a tempo indeterminato, a quello determinato e ai collaboratori più assidui è stato somministrato un questionario per rilevare il livello di conoscenza delle attività della Fondazione e il livello di soddisfazione in relazione al proprio lavoro.

Complessivamente il questionario ha 36 domande di cui 35 suddivise in 8 sezioni tematiche:

- condizioni lavorative (2 domande);
  - sviluppo professionale (4 domande);
  - compiti e responsabilità (5 domande);
  - colleghi e collaborazione (7 domande);
  - fiducia, impegno e coinvolgimento (2 domande);
  - informazione e comunicazione (4 domande);
  - rapporto diretto con il responsabile di sede (5 domande);
  - ambiente di lavoro e innovazione (6 domande);
- oltre a una valutazione complessiva finale dell'anno formativo.

Come di consueto, il questionario è stato somministrato al personale dipendente e ad alcuni dei collaboratori più "fedeli".

I questionari compilati sono stati 80, pari all'85,2% del totale delle persone a cui erano stati consegnati. L'87,7 % delle persone che hanno risposto ha un rapporto di collaborazione con la Fondazione superiore a 2 anni.

Per la valutazione del risultato è stata fissata la soglia di 3,5 per ogni indicatore (range da 1 a 5: 1 corrisponde a "per niente", 2 "poco", 3 "sufficiente", 4 "abbastanza", 5 "completamente"). Per 31 quesiti su 36 il valore è stato raggiunto o superato, in alcuni casi anche ampiamente, come evidenziato dalla tabella; per due indicatori si è raggiunta la soglia di 3,4 (indicatore relativo alla possibilità di fare carriera nell'Ente e indicatore relativo alla facilità di collaborazione con le altre sedi); risulta una criticità per l'indicatore relativo alla retribuzione pari a 2,9 (più volte risultato sotto soglia - ricordiamo che il contratto di lavoro applicato al personale è scaduto nel 2013 e non è ancora stato rinnovato), per l'indicatore relativo all'adeguatezza della connessione internet nelle sedi (effettivamente alcune sedi non sono ancora state raggiunte dalla fibra e soffrono in alcuni momenti di rallentamenti e cali di servizio) e per quello relativo ai carichi di lavoro che in alcuni casi risultano non distribuiti equamente tra il personale. Da questa valutazione emerge comunque che il livello complessivo di soddisfazione è elevato (4,0 su 5), con alto livello di omogeneità di punteggio per i diversi aspetti valutati.

In questo allegato vengono esposti, utilizzando lo stesso schema, i dati di dettaglio delle singole sedi confrontati con i dati medi di ente in modo da favorire il confronto e la riflessione all'interno delle singole sedi.

**LIVELLO DI SODDISFAZIONE MEDIO PER OGNI SEDE**

	media di ente	bagnolo	brescia	magenta	milano	como
1. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro e dei mezzi che utilizzo sono adeguati	4,0	4,4	3,9	3,5	4,0	4,7
2. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili e prendendo sufficienti pause	3,8	4,2	3,4	3,9	4,1	4,3
3. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ente siano legate al merito	3,4	3,9	3,1	4,1	3,1	4,3
4. Ricevo adeguata informazione per svolgere bene il mio attuale lavoro	3,6	3,6	3,3	4,0	3,9	4,7
5. I percorsi di aggiornamento proposti aiutano a sviluppare la mia crescita professionale	3,6	3,9	3,3	3,9	3,6	5,0
6. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,8	4,2	3,5	4,3	3,8	4,7
7. I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,6	4,0	3,2	3,8	3,8	4,3
8. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,3	4,2	4,1	4,8	4,5	5,0
9. Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,9	4,4	3,4	4,3	4,1	4,3
10. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,9	3,9	3,5	4,0	4,2	5,0
11. Giudico la mia retribuzione equilibrata rispetto al mercato esterno, tenuto conto dell'impegno richiesto	2,9	3,2	2,5	2,6	3,5	3,3
12. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e collaborare	4,0	4,4	3,6	4,3	3,9	5,0
13. Ai formatori si chiede di partecipare alle decisioni che riguardano la sede formativa	3,7	3,9	3,3	4,0	3,8	4,3
14. Nella mia area/team il clima relazionale e lo spirito di collaborazione è buono	4,2	4,6	4,0	4,5	4,1	5,0
15. C'è buona collaborazione tra i colleghi	3,9	4,4	3,6	3,9	3,9	5,0
16. I formatori della mia sede sono aggiornati e aperti all'innovazione	3,8	4,2	3,4	4,1	3,9	5,0
17. La collaborazione con le altre sedi funziona bene	3,4	3,4	3,3	3,3	3,5	4,7
18. Ritengo che i carichi di lavoro siano adeguatamente distribuiti fra i colleghi	3,3	3,7	2,9	3,4	3,7	3,7
19. Avverto la presenza di uno stile di lavoro che distingue l'Ente da altre realtà che svolgono analoghi servizi	3,9	4,5	3,5	4,0	3,9	5,0
20. La mia organizzazione investe nelle persone e premia quelle capaci e che si impegnano	3,5	3,9	3,0	3,8	3,7	4,7
21. Conosco le strategie, obiettivi e risultati della mia organizzazione	3,9	4,1	3,5	4,1	4,1	4,3
22. Conosco la struttura di governo della mia organizzazione e mi è chiaro come funziona	4,0	4,3	3,6	4,3	4,3	4,3
23. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,5	3,6	3,3	3,6	3,8	4,3
24. I formatori fanno un buon lavoro di comunicazione con le famiglie	4,3	4,3	4,2	4,5	4,3	5,0
25. Le persone che lavorano nella mia sede vengono trattate dal Referente di sede in modo corretto e professionale	4,4	4,4	4,2	4,5	4,7	5,0
26. Ritengo importante che le mie prestazioni vengano valutate	4,4	4,4	4,2	4,6	4,3	5,0
27. Ho una buona relazione con il mio responsabile diretto	4,4	4,5	4,3	4,6	4,6	5,0
28. Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,1	4,1	3,8	4,1	4,4	4,7
29. La Direzione coinvolge il personale nelle decisioni che riguardano le attività della sede	4,4	4,4	4,1	4,4	4,8	5,0
30. La sede formativa è favorevole a strategie didattiche innovative	3,9	4,2	3,8	4,4	3,9	3,7

## LIVELLO DI SODDISFAZIONE MEDIO PER OGNI SEDE

	media di ente	bagnolo	brescia	magenta	milano	como
31. Le attrezzature laboratoriali sono continuamente aggiornate	3,9	4,2	3,8	4,5	3,4	3,3
32. Gli spazi laboratoriali sono facilmente fruibili	3,8	4,1	3,8	4,1	3,6	2,7
33. La connessione internet è adeguata	3,2	3,5	2,9	3,8	3,3	3,0
34. I dispositivi digitali (LIM, computer, ecc.) sono adeguati	3,7	4,1	3,5	4,0	3,5	3,7
35. Le risorse multimediali sono prontamente disponibili	3,7	4,1	3,5	4,1	3,4	3,0
36. Complessivamente mi considero soddisfatto per il lavoro svolto in questo anno	4,0	4,2	3,7	4,1	4,0	5,0

Nella parte finale del questionario era richiesto di evidenziare i punti di forza e di debolezza percepiti all'interno dell'Ente.

I punti di forza maggiormente indicati, in linea con lo scorso anno, sono legati:

- all'utilità sociale della professione;
- al rapporto con i colleghi;
- al rapporto con gli allievi.

I punti di criticità individuati sono invece legati:

- alla retribuzione e all'organizzazione del lavoro;
- alla visibilità sociale della professione
- all'organizzazione del lavoro.

Si precisa che alcune delle criticità sono legate alle caratteristiche delle singole sedi.

