



cils

tutti diversi
ma uguali

BILANCIO
SOCIALE
2017



BILANCIO SOCIALE **2017**

cils

tutti diversi
ma uguali



Indice

6	01. IDENTITÀ E VALORI
8	Chi siamo
8	Valori e Missione
10	Storia
11	Base sociale, Struttura Organizzativa e Governance
12	Certificazioni, Modello 231, Rating di legalità
14	Stakeholder
15	Attività statutarie
16	02. LE PERSONE DI CILS
18	Composizione della base lavorativa
19	Rami e aree di intervento
20	Lavoratori e tipologie contrattuali
23	Formazione
25	Welfare Aziendale
26	03. OBIETTIVI E ATTIVITÀ
28	Inserimento lavorativo
35	Interventi socio-assistenziali
40	04. VALORE ECONOMICO DELLA MUTUALITÀ
43	Riclassificazione del Conto Economico a Valore Aggiunto
43	Distribuzione della Ricchezza Generata
44	Risparmio generato per la Pubblica Amministrazione
46	05. CONTRIBUTO DI CILS AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE
50	06. UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO
52	Strategie e obiettivi per il 2018



Introduzione

Convinti che un Bilancio Sociale non sia soltanto uno strumento fine a se stesso, ma che rappresenti un importante tassello di organizzazione aziendale da un lato e comunicazione verso l'esterno dall'altro, anche quest'anno la Cooperativa CILS ha deciso di dedicarsi con cura e attenzione alla redazione di un bilancio sociale capace di rendicontare le attività svolte da un punto di vista quali-quantitativo e di descrivere in maniera puntuale e trasparente i servizi offerti.

Inoltre, con questo Bilancio Sociale, si risponde alla normativa regionale (L.R. 12/2014) che introduce l'obbligo della redazione di tale documento per le cooperative sociali della Regione Emilia-Romagna, tanto che, a supporto della sua stesura (ma non con la presunzione di esaustività) la Regione ER ha emanato una serie di schede/griglie che permettono di riprodurre una fotografia chiara delle cooperative sociali emiliano-romagnole.

È importante sottolineare in questa premessa che il presente bilancio sociale rappresenta un **primo passo del percorso che CILS ha intrapreso** e che si pone l'obiettivo di **giungere alla misurazione e valutazione dell'impatto sociale** generato *sul e per* il territorio di riferimento, con la prospettiva di attuare il passaggio dalla *rendicontazione* ("rendere conto") propria del bilancio sociale alla *valutazione* ("dar valore"), propria del **social impact report**.

cils

tutti diversi
ma uguali

01. **IDENTITÀ E VALORI**





Chi siamo

CILS è una cooperativa sociale attiva dal 1974, nata grazie alla spinta delle associazioni Anffas, Enaip e Anmic per favorire l'inserimento di persone con disabilità in un lavoro dignitoso, stabile e remunerato. È proprio a tal proposito che nel corso degli anni CILS si è sviluppata e oggi opera in vari settori lavorativi quali **litografia, pulizie, servizi ambientali, servizi cimiteriali, sorveglianza nelle scuole, portierato e front office, servizi alle imprese, vendita piante e fiori, cassonetti**. La cooperativa Cils è attiva anche nell'ambito di interventi socio assistenziali rivolti a persone con disabilità, sia con servizi residenziali che diurni e ad oggi sono 4 i centri attivi in questo ambito, **Centro socio riabilitativo residenziale "Fabio Abbondanza", Centro residenziale "Renzo Navacchia", Centro socio-occupazionale "Calicantus", Centro socio-occupazionale "la bArca"**.

La Cooperativa Cils dimostra così il costante impegno a farsi carico dei bisogni delle persone disabili nei vari ambiti di vita e ad essere per loro e per le famiglie un effettivo appoggio e supporto nelle situazioni di maggiore difficoltà.

Grazie all'esperienza maturata e alla qualità dei servizi offerti, ha instaurato significative **collaborazioni con diversi committenti del territorio** (privati, aziende, enti pubblici), facendosi apprezzare per la sua professionalità e per la serietà con cui persegue la propria mission.

Ha raggiunto livelli di eccellenza nell'ambito **dell'inserimento lavorativo**, sia riguardo il rilevante numero di persone svantaggiate occupate nei diversi settori, sia riguardo il valore annuo della produzione.

Conta, ad oggi, quattrocentoventisei dipendenti (compresi normodotati, lavoratori con disabilità psichica e invalidi fisici) che ogni giorno lavorano con passione e impegno.

Valori e Missione

La cooperativa CILS opera in un contesto articolato ed in continua evoluzione. Per questo è importante esprimere chiaramente che a fondamento dell'operato occupano un posto di massimo rilievo i seguenti valori:



Tali valori, propri della tradizione cooperativa, rappresentano la sua identità e la sua immagine sul mercato. La cooperativa è cresciuta negli anni soprattutto grazie al forte impegno e senso di appartenenza di tutti i collaboratori, nella consapevolezza che il benessere e il rispetto di tutti devono essere sempre presi in considerazione in ogni decisione e comportamento.

Tutto ciò ha permesso di integrare, ampliare e modificare la missione, i cui punti principali sono:

Integrazione lavorativa

- Perseguire l'integrazione dei disabili attraverso un lavoro adeguato, stabile e remunerato, dando risposta al loro diritto-dovere di contribuire allo sviluppo economico della società, facendosi carico anche di chi ha autonomie lavorative molto limitate e al contempo valorizzando al massimo le autonomie specifiche di lavoratori esclusi dal mondo produttivo

Qualità dell'inserimento

- Attivare ogni iniziativa per curare la qualità dell'inserimento all'interno della cooperativa e per favorire l'inserimento esterno in aziende private anche attraverso l'affiancamento a colleghi normodotati, con l'impegno della riassunzione in caso di licenziamento

Promozione di iniziative culturali e sociali

- Promuovere iniziative culturali e sociali per offrire opportunità nel tempo libero

Accoglienza delle persone con disabilità

- Farsi carico della persona disabile in ogni momento della sua vita, anche dopo la morte dei genitori, tramite strutture di accoglienza specifiche

Valori cooperativi e mutualistici

- Promuovere i valori cooperativi e mutualistici fra i soci e i lavoratori attraverso la forma di impresa sociale, anche grazie a condizioni di miglior favore rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro, superando la logica del salario legato alle autonomie lavorative

Produzione di valore

- Dimostrare che un'impresa sociale, con un adeguato rapporto fra lavoratori disabili e lavoratori di sostegno, può conseguire utili d'esercizio e sostenersi senza alcun contributo economico da parte degli enti pubblici

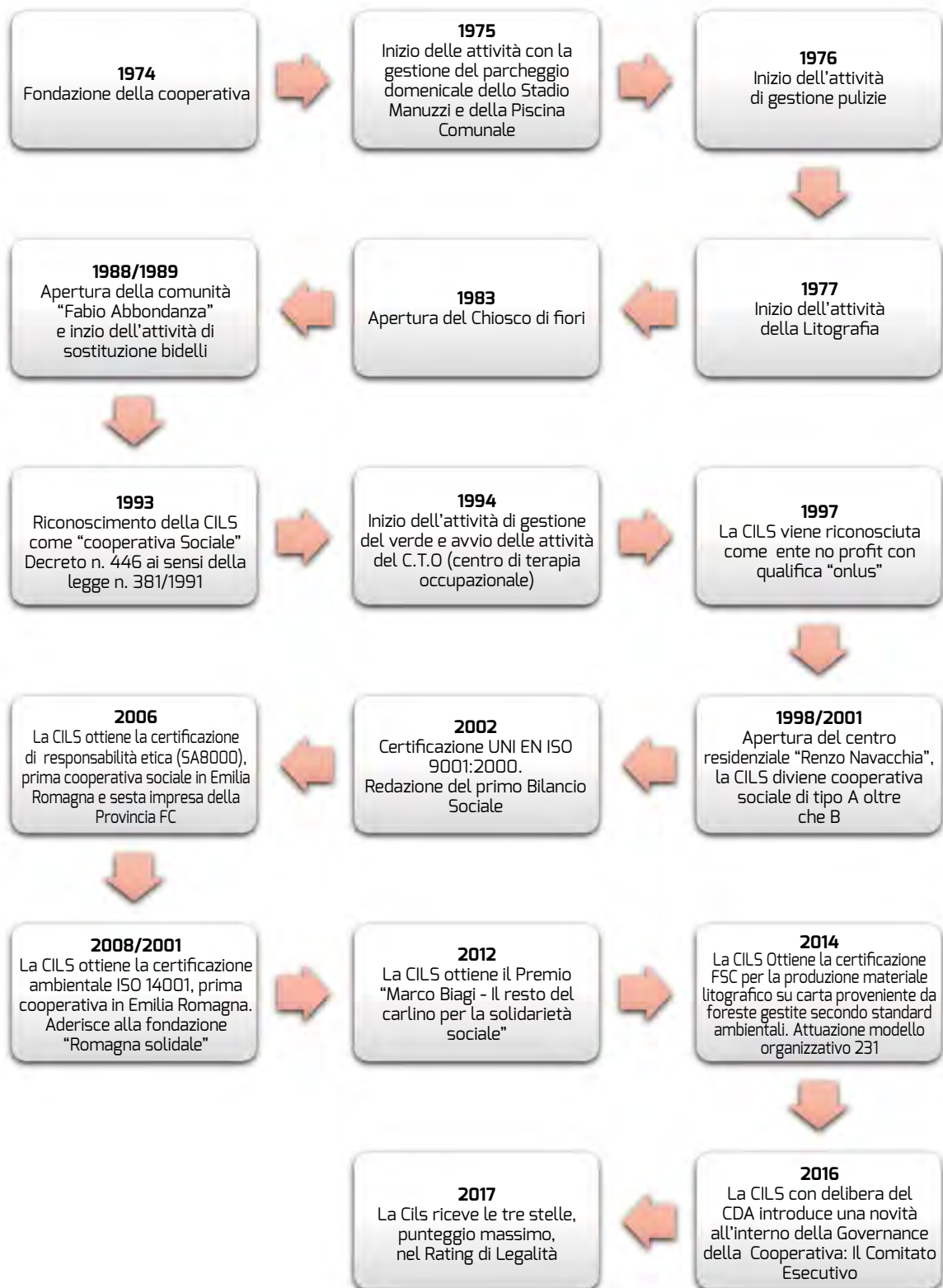
Network di collaborazioni

- Collaborare con gli enti pubblici, le associazioni e le centrali cooperative per lo sviluppo della qualità della vita della città e per la riforma dello stato sociale

Promozione del volontariato

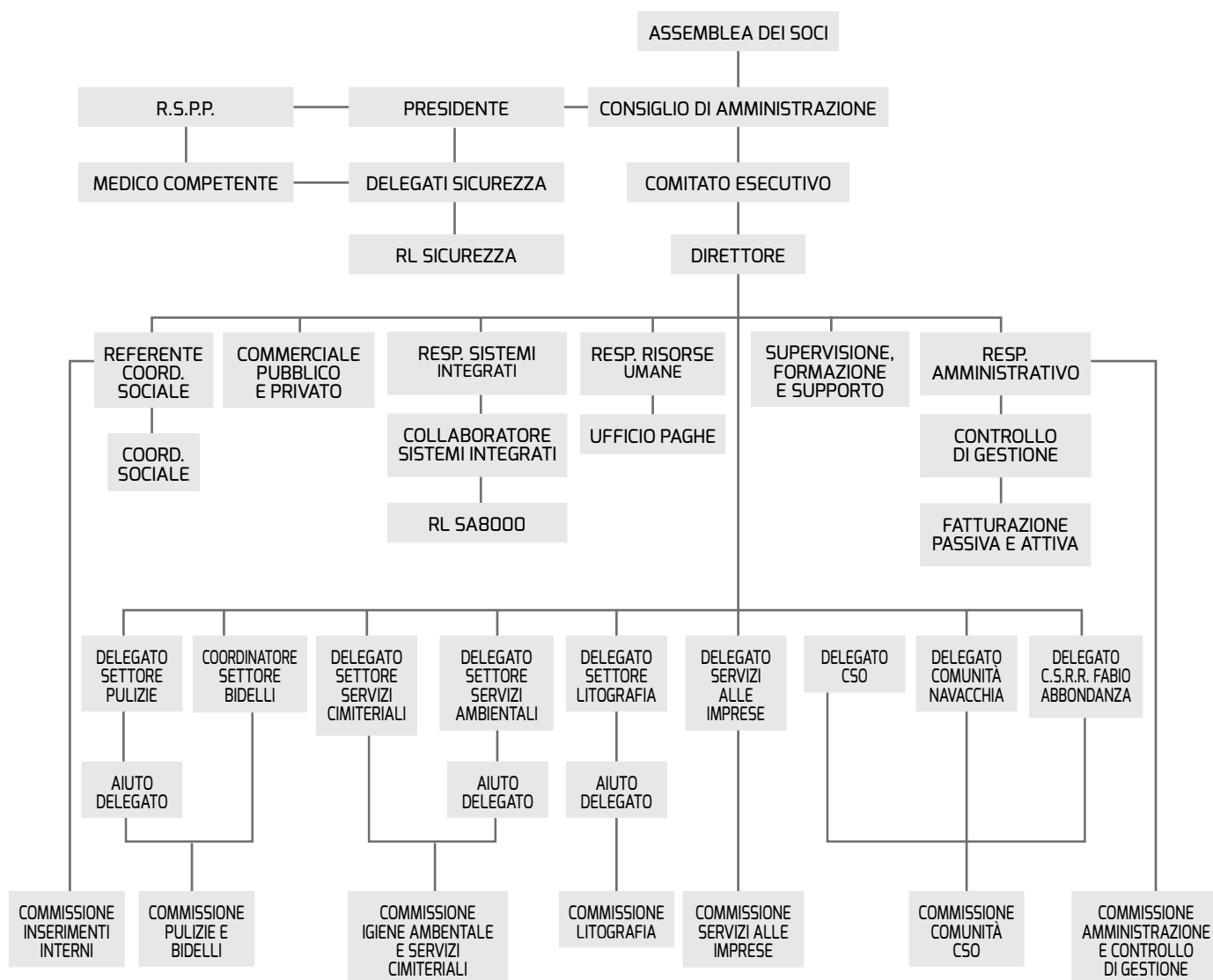
- Promuovere il volontariato, quale soggetto garante dell'attenzione sociale alle persone disabili, con funzioni di stimolo e non di supplenza verso le istituzioni

Storia



Base sociale, Struttura Organizzativa e Governance

Organigramma Aziendale



Governance

Soci Lavoratori e Volontari

partecipano democraticamente alla vita cooperativa e ne garantiscono il controllo. Quindi la Cooperativa appartiene ai suoi Soci e si impegna a tenerli informati sull'andamento gestionale, ad assicurare la loro partecipazione ai processi decisionali, ad ascoltare e prendere in considerazione le loro proposte di miglioramento.

Consiglio di Amministrazione

composto da 15 persone, svolge da sempre la sua attività in maniera volontaria. Questa è una caratteristica peculiare della Cooperativa, che dimostra quanto le persone che ne fanno parte siano realmente interessate alla sua mission, al di là di qualsiasi profitto economico, oltre ad essere indicativo di un forte senso di appartenenza e, allo stesso tempo, di un indice di trasparenza verso l'esterno.

Comitato Esecutivo

composto da 5 persone, opera in conformità alle direttive impartite dal CDA e alle condizioni e limiti da questo stabiliti.

Collegio Sindacale

svolge il proprio ruolo a titolo volontario vigilando sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Commissioni di Settore

hanno la funzione di monitorare l'attività dei vari settori. Ai lavori della commissione di settore partecipano il coordinatore di settore, uno o più consiglieri di amministrazione, la direzione, l'operatore sociale di riferimento, oltre ad alcuni invitati permanenti.

Certificazioni, Modello 231, Rating di legalità



I **principi etici** di CILS in conformità allo standard **SA8000** sono i seguenti:

NO al lavoro infantile: è vietato l'impegno di lavoratori in età scolare (scuola dell'obbligo), e in ogni caso di età inferiore ai 15 anni

NO al lavoro obbligato: è vietato ottenere una prestazione lavorativa sotto minaccia di qualsiasi natura: con ricatti fisici o psicologici; con requisizione dei documenti di identità; con la richiesta di denaro in cambio di lavoro

SI a luoghi di lavoro sicuri e salubri: è necessario adottare le misure utili a prevenire incidenti e danni alla salute, garantendo la formazione del personale per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni

SI alla libertà di associazione e al diritto di contrattazione collettiva: è garantito il diritto alla libertà d'associazione, d'iscrizione a un sindacato, senza nessuna discriminazione per i rappresentanti e gli iscritti al sindacato

NO a discriminazioni fisiche, culturali e sociali: è vietato favorire o penalizzare professionalmente un lavoratore per razza, sesso, orientamento sessuale, ceto sociale, nazionalità, fede religiosa, invalidità, appartenenza sindacale o politica

NO alle punizioni fisiche, culturali o psicologiche: è vietata qualsiasi forma di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, violenza verbale

SI a orari di lavoro regolamentati: è garantito il rispetto degli orari di lavoro ordinario e straordinario e dei turni di riposo secondo gli accordi contenuti nei CCNL

SI a una giusta retribuzione: è garantito il rispetto degli accordi salariali previsti dai CCNL, con pagamento degli straordinari in busta paga e versamento dei contributi previdenziali

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG)

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno aderire a quanto stabilito dal D. Lgs. 8/6/2001 n. 231 in materia di responsabilità degli Enti. Pertanto, con deliberazione del CdA del 27 marzo 2014 la Cooperativa ha adottato un modello organizzativo, gestionale e di controllo conforme ai requisiti imposti dalla normativa 231/2001.

La Cooperativa CILS, conformemente al modello organizzativo 231 (MOG) ha svolto con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza (OdV) le proprie attività di verifica focalizzando l'attenzione sulle aree critiche mettendo in campo azioni e strumenti atti a prevenire i reati ricompresi nel D.Lgs.231.

Rating di legalità: Cils a tre stelle ☆☆☆

La cooperativa Cils nell'anno 2017 ha ottenuto le tre stelle, il punteggio massimo, nel Rating di Legalità. Si tratta di una certificazione speciale concessa dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato che ha la finalità di riconoscere e promuovere l'adozione di comportamenti etici e legali. Cils ha ottenuto le tre stelle grazie anche alle numerose certificazioni di qualità che già da molti anni possiede.

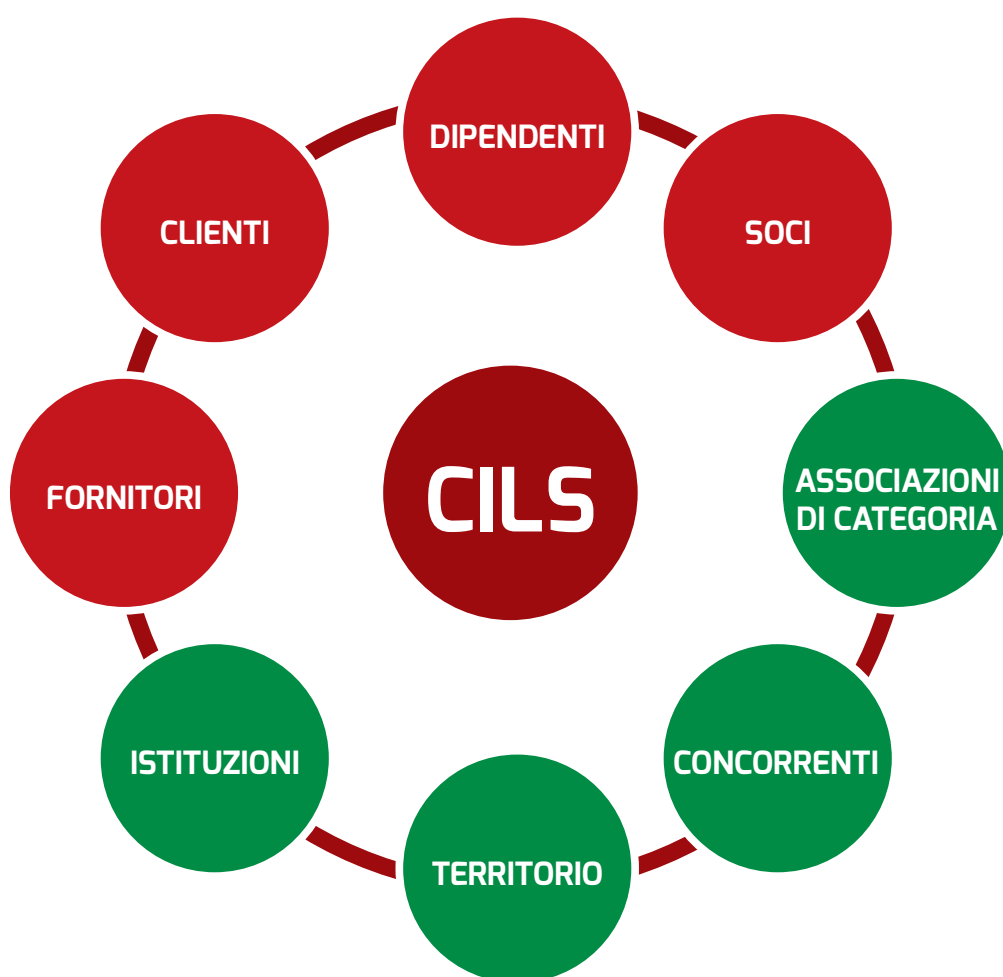
Stakeholder

La cooperativa CILS ha sempre operato per costruire un rapporto di fiducia con i propri stakeholder.

Il bilancio sociale rappresenta un ulteriore strumento di governo delle relazioni per indirizzare la condotta dei singoli verso i valori condivisi ed i principi di legalità, correttezza, equità, rispetto, cooperazione e fiducia, e per coinvolgere attivamente i propri interlocutori mantenendo gli impegni assunti nei loro confronti.

È stata definita la “mappatura” degli stakeholder che vengono suddivisi tra quelli:

- direttamente coinvolti che determinano le scelte aziendali e/o ne sono influenzati e collaborano con il Consorzio in modo continuativo
- indirettamente coinvolti in quanto influiscono ed orientano le scelte aziendali e potrebbero interagire in modo anche non intenzionale, su un piano politico



Attività statutarie

SETTORI TIPO B

BIDELLI
CASSONETTI
LITOGRAFIA
PULIZIE
SERVIZI ALLE IMPRESE
SERVIZI AMBIENTALI
SERVIZI DI PORTIERATO E FRONT OFFICE
SERVIZI CIMITERIALI
VENDITA PIANTE E FIORI

SETTORI TIPO A

CENTRO RESIDENZIALE SOCIO-RIABILITATIVO
"FABIO ABBONDANZA"
CENTRO RESIDENZIALE
"RENZO NAVACCHIA"
CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE
"CALICANTUS"
CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE
"LA BARCA"
GRUPPO APPARTAMENTO
"WILLIAM MATASSONI"



cils

tutti diversi
ma uguali

02. LE PERSONE DI CILS



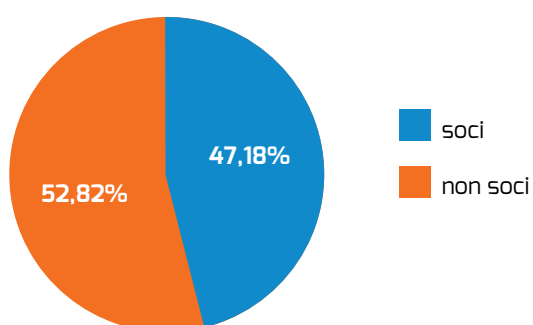


Composizione della base lavorativa

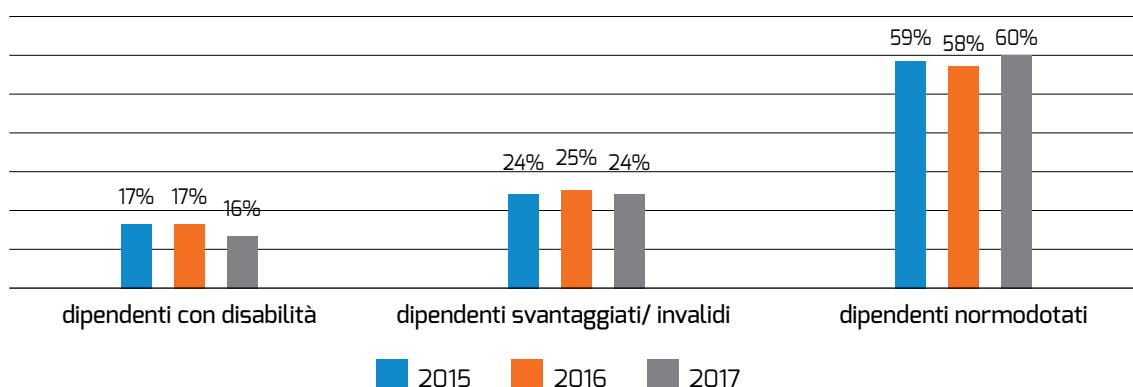
All'interno della Cooperativa CILS, i dipendenti possono essere distinti in **4 categorie**:

- dipendenti **"normodotati"**
- dipendenti **"con disabilità"**, ovvero persone con patologie psico-fisiche
- dipendenti **"invalidi civili"**, ovvero persone con un grado di invalidità fisico superiore al 46%
- dipendenti **"svantaggiati"**, ovvero persone che hanno avuto problemi di tossicodipendenza, malattie psichiatriche o che provengono da situazioni di svantaggio sociale (disposizioni ai sensi della legge n.381/91).

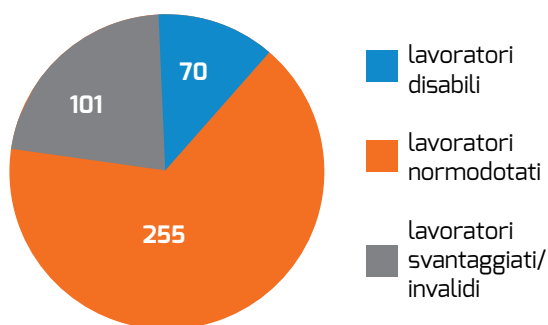
Seguendo questa classificazione, la composizione della **base lavorativa al 31.12.2017 è pari a 426 unità**, così suddivise:



L'andamento in percentuale del personale dipendente dell'ultimo triennio è il seguente:



Personale impiegato al 31.12.2017



Nel grafico a sinistra si riporta la situazione del personale impiegato al 31/12/2017.

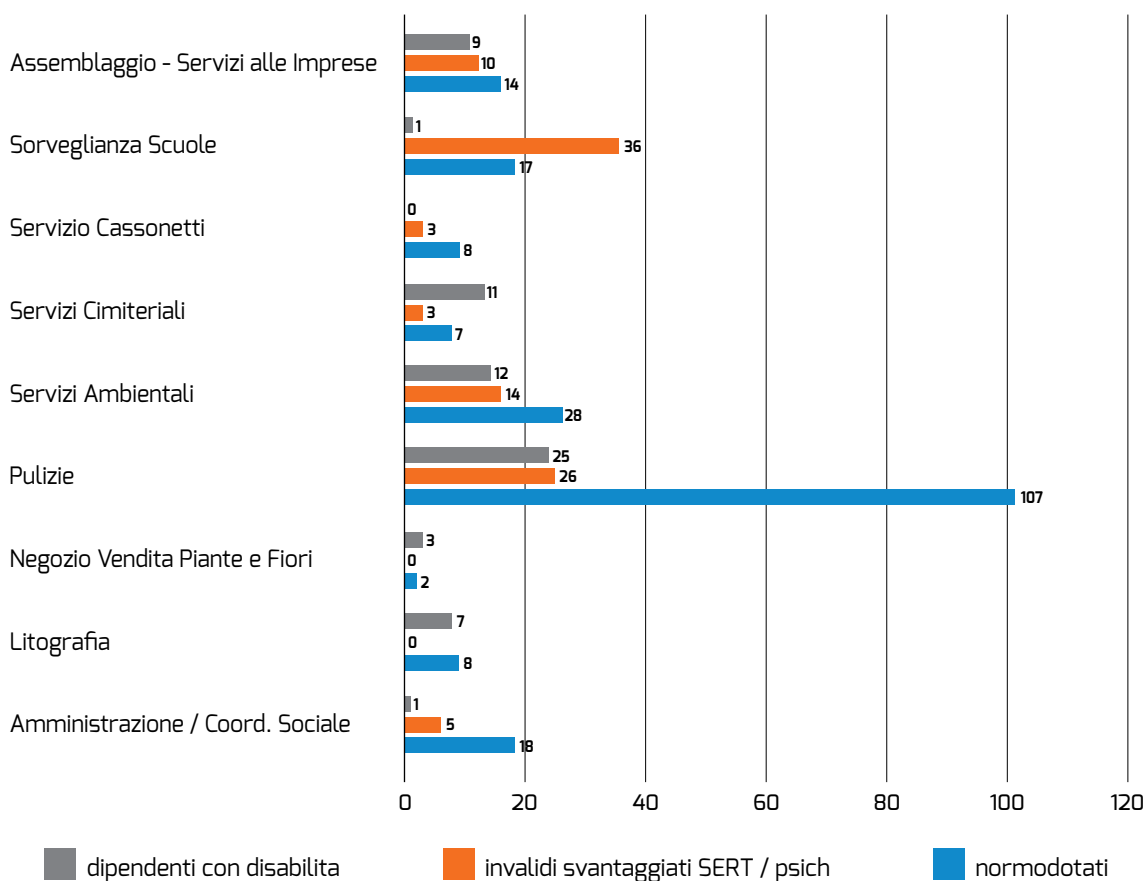
I dati confermano che nell'ultimo triennio, nonostante le difficoltà dell'economia nazionale, l'andamento del personale impiegato è stato costante e non ha subito particolari variazioni.

Rispetto alla legge 381/91 che prevede una percentuale minima del 30% di persone svantaggiate inserire nella **cooperativa sociale di tipo B** si evidenzia come la CILS per l'anno 2017 conta una percentuale pari al **79%**.

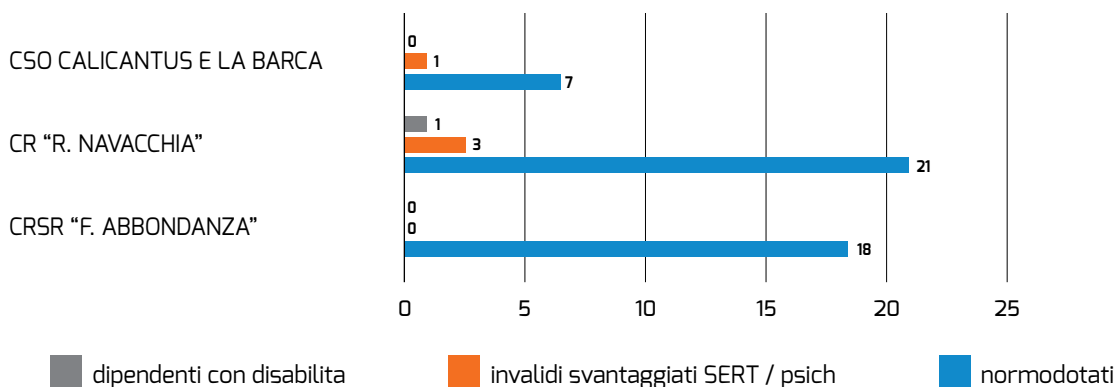
Rami e aree di intervento

I grafici riportati di seguito mostrano la suddivisione delle risorse impiegate nei vari settori lavorativi della Cooperativa:

Suddivisione per aree lavorative settore B anno 2017



Suddivisione per aree lavorative settore A anno 2017

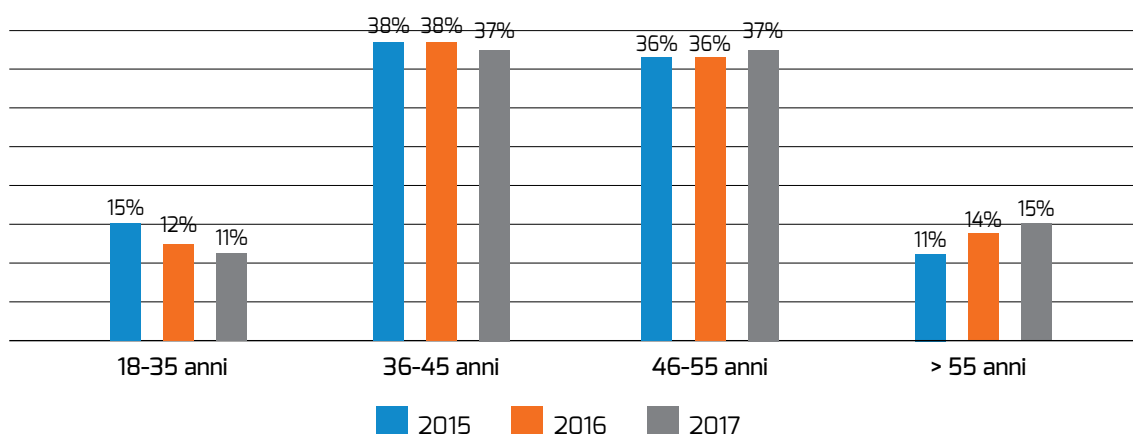


Dai grafici si può notare che il comparto con il **maggior numero di dipendenti** è il **settore pulizie** che rappresenta uno dei settori storici della Cooperativa.

Inoltre, è possibile notare che i comparti nei quali sono **più numerosi gli inserimenti di lavoratori con disabilità** sono il **settore pulizie** ed il **settore servizi ambientali**; il settore che presenta una percentuale maggiore di **personale invalido** è rappresentato dal comparto **"sorveglianza scuole"**.

Lavoratori e tipologie contrattuali

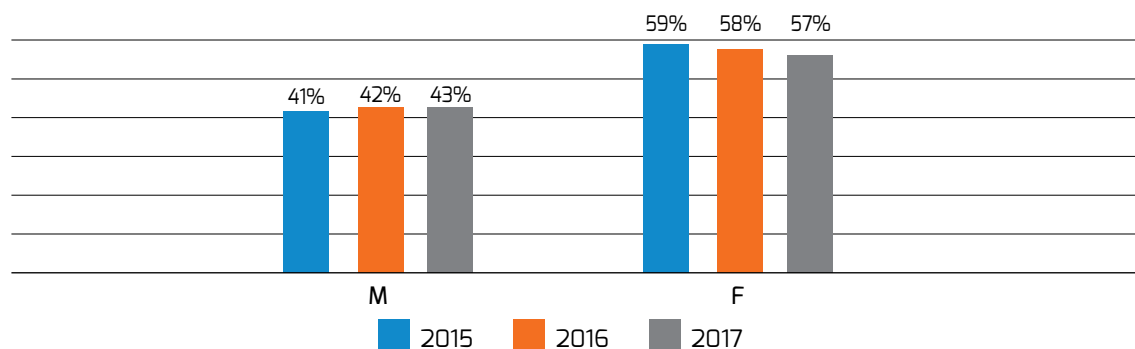
L'età media dei lavoratori



Come si può notare dal grafico sopra riportato, la percentuale più elevata di personale è rappresentata dai dipendenti con un'età compresa tra i 46 e i 55 anni.

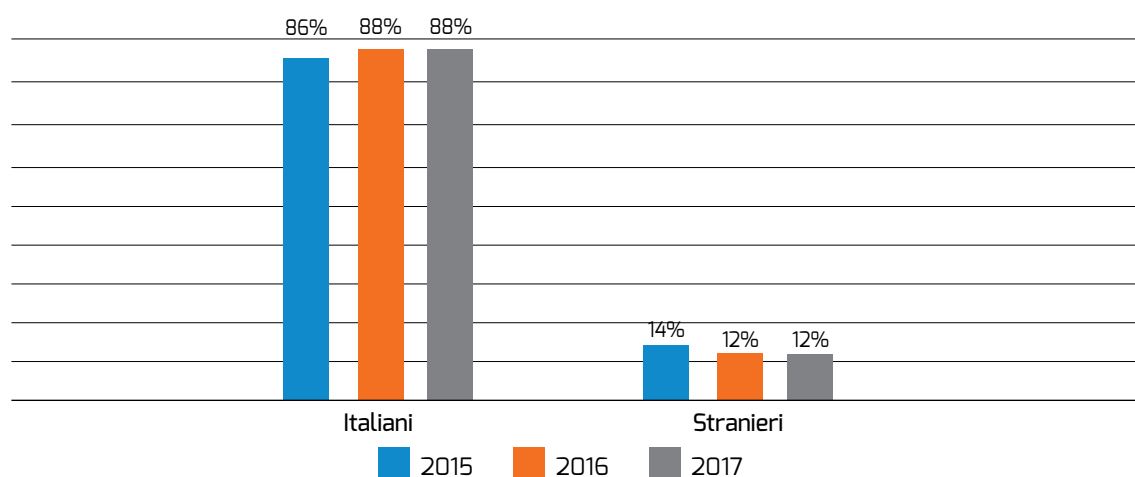
Genere

In linea con l'andamento generale della cooperazione sociale, in CILS la maggioranza dei lavoratori è di sesso femminile: nel 2017 le lavoratrici donne erano il 57%.



La nazionalità dei lavoratori

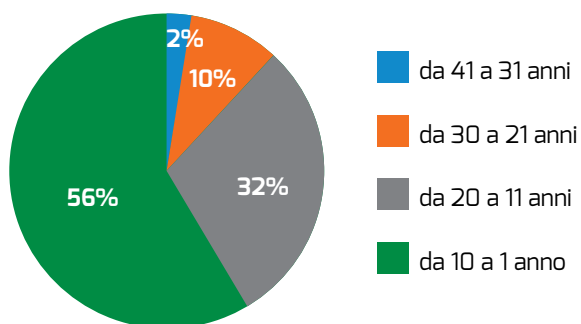
Quasi il 12% della base lavorativa è composta da dipendenti stranieri, provenienti da ben 18 Paesi diversi. Le complicazioni linguistiche e culturali che ne seguono rappresentano un elemento aggiuntivo di diversità e ricchezza per la cooperativa.



L'anzianità lavorativa

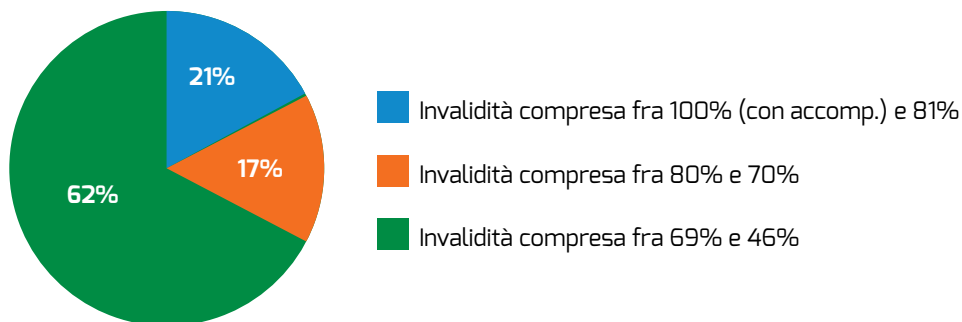
Il seguente grafico mette in evidenza l'anzianità lavorativa dei dipendenti ed emerge che il 56% dei lavoratori è impiegato in Cooperativa in un arco temporale compreso fra 1 e 10 anni.

Altro dato significativo e che dimostra fedeltà all'Azienda è **che quasi la metà della base lavorativa collabora con la Cooperativa da più di 10 anni.**



La percentuale di invalidità

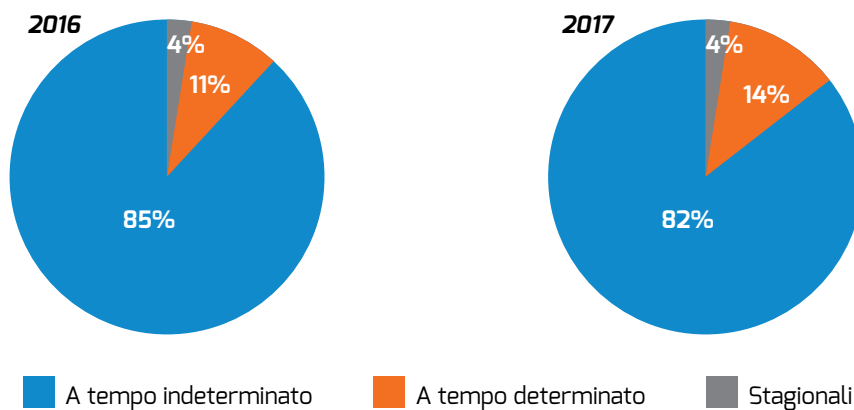
La quasi totalità dei lavoratori con svantaggio della Cooperativa CILS ha un grado di invalidità certificato dagli enti competenti; di seguito si riporta il grafico riassuntivo.



Le tipologie di contratto

La Cooperativa CILS da sempre riconosce molta importanza al lavoro stabile e alla sicurezza contrattuale. Dal grafico che viene riportato di seguito è possibile notare come i contratti a tempo determinato abbiano avuto un incremento del 3% rispetto all'anno 2016; diversamente i contratti a tempo indeterminato hanno subito un lieve calo del 3%.

Si evidenzia che nel 2017, nonostante le difficoltà dell'economia nazionale, l'82% dei dipendenti è assunto con un contratto a tempo indeterminato.



Formazione

Nel corso dell'anno 2017 la Cooperativa ha investito molto nell'attività di formazione, con l'obiettivo di migliorare la professionalità dei propri collaboratori, e di conseguenza la qualità dei servizi erogati.

Particolare attenzione è stata riservata alla formazione inerente alla sicurezza, con l'obiettivo di sensibilizzare tutto il personale alla tematica al fine di aumentare la sicurezza nei cantieri di lavoro e quindi ridurre gli infortuni.

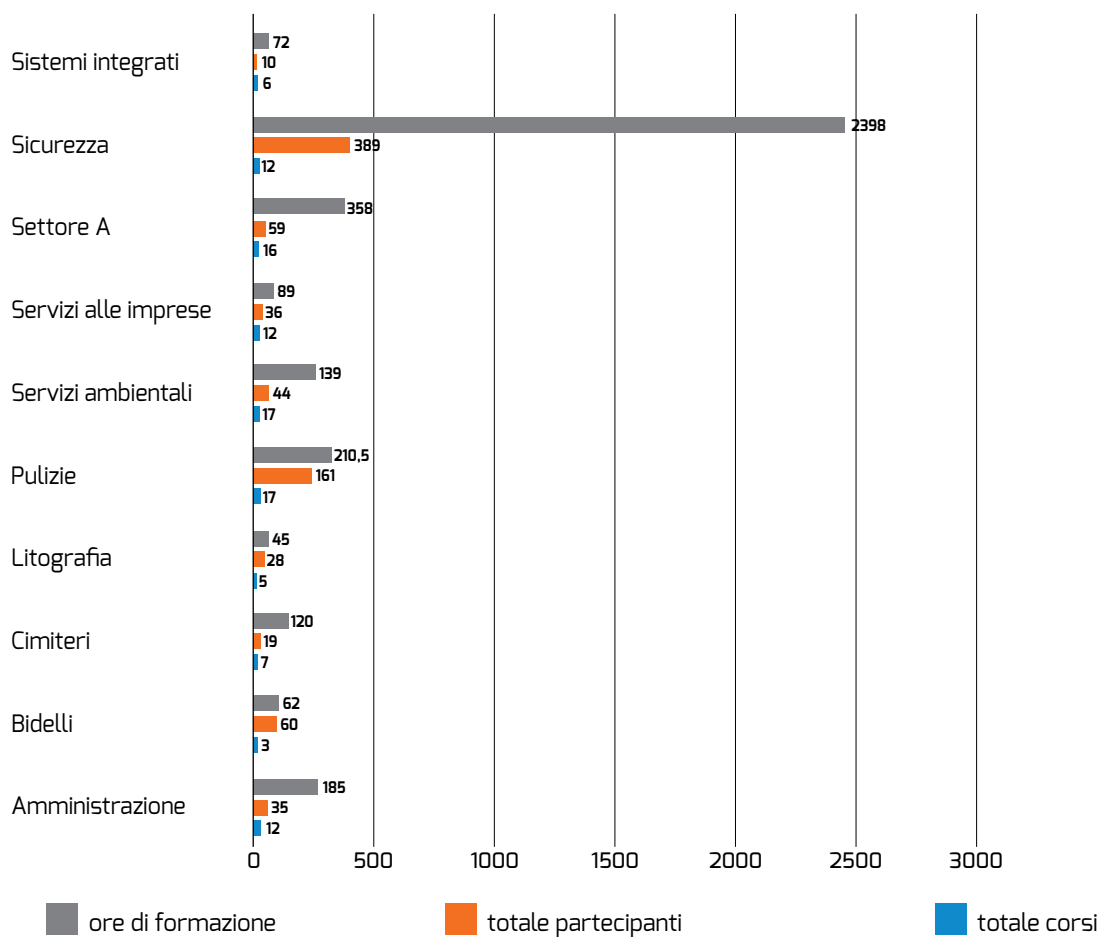
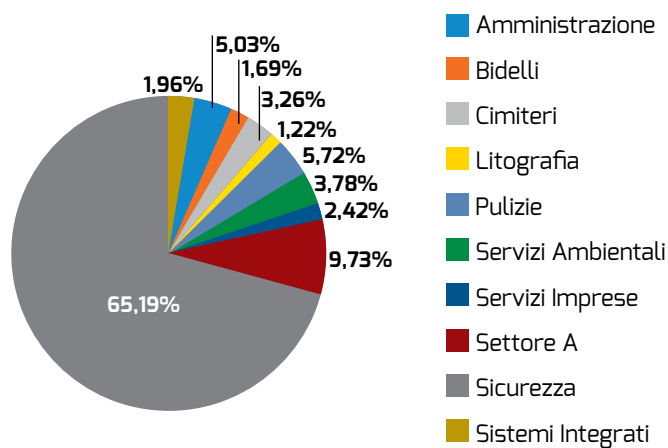
Nell'anno 2017 sono stati svolti n. 107 corsi di formazione di cui 9 obbligatori, per un totale di ore erogate di 3.678,50 e un numero di partecipanti pari a 841*.

Di seguito sono riportati due grafici riepilogativi:

Grafico 1: Dettaglio dei corsi erogati per settore;

Grafico 2: Percentuale dei corsi erogati per settore.

(* lo stesso partecipante può aver partecipato a più corsi durante l'anno)

Grafico 1 - Formazione Professionale anno 2017**Grafico 2 - % Formazione**

Welfare Aziendale

Da sempre convinta dell'importanza e del valore rivestiti dai propri collaboratori, già dal 1999 CILS ha siglato in maniera volontaria e pionieristica un accordo integrativo aziendale di secondo livello (aggiornato in seguito nel 2002) con le Organizzazioni Sindacali del territorio che prevede, fra le altre cose, il riconoscimento ai dipendenti del salario variabile quale strumento di partecipazione e coinvolgimento ai processi di sviluppo ed ai risultati della cooperativa.

Nel 2018 è viva l'intenzione di aprire un tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali, al fine di trovare un'intesa per un rinnovo equilibrato e adeguato alle moderne esperienze di welfare aziendale.

Una delle peculiarità di CILS è l'attenzione al benessere individuale e familiare dei dipendenti.

Per questo motivo viene posta particolare attenzione ad ogni aspetto della sicurezza sul lavoro, vengono investite numerose risorse in formazione e, al contempo, stretti accordi con aziende locali, che permettano ai lavoratori e alle loro famiglie di poter risparmiare quelle spese che pesano sul bilancio familiare. Nasce da questo la Guida Vantaggi per i dipendenti CILS.



03. **OBIETTIVI, E ATTIVITÀ**





Inserimento lavorativo

Iter degli inserimenti lavorativi

I percorsi di inserimento lavorativo vengono attivati a favore di adulti in condizione di *svantaggio sociale*, *disabili adulti* provenienti dagli enti di formazione o segnalati dai Servizi territoriali competenti, *adulti affetti da patologie psichiatriche*, *soggetti rimasti esclusi dal mercato del lavoro per lungo periodo e che si trovano in situazione di svantaggio sociale*, *invalidi civili*.

È indispensabile per il buon esito dell'intervento e per realizzare processi di inclusione sociale, costruire accordi e progetti condivisi con la rete dei Servizi e degli attori che si occupano di questa problematica.

La Cooperativa CILS ha sul territorio di Cesena una consolidata e storica rete di rapporti e relazioni professionali con gli enti di riferimento dove progetta e gestisce gli inserimenti lavorativi nell'ambito di Convenzioni con:



L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e/o svantaggio avviene attraverso diversi percorsi, tenendo anche conto della tipologia dello svantaggio:

A. Candidatura spontanea del lavoratore svantaggiato e successiva assunzione da parte della cooperativa.

B. Tirocini formativi in convenzione con i servizi territoriali competenti. Questi percorsi fanno riferimento alla legge regionale n. 7 del 2013 sui tirocini ed alla Legge RER n. 14/2015. In particolar modo la cooperativa CILS ha instaurato collaborazioni con vari enti sul territorio in cui opera per l'attivazione di due tipologie di tirocini:

- *tirocini di tipo c*: hanno la funzione di orientamento e formazione o di inserimento o reinserimento non solo lavorativo ma anche sociale in favore di persone con disabilità e/o invalidità civile;
- *tirocini di tipo d*: si tratta di una misura formativa in situazione che ha però come obiettivo prevalente quello dell'inclusione lavorativa e sociale oltre che una funzione meramente formativa e occupazionale.



Nel caso in cui gli obiettivi iniziali di tirocinio vengano raggiunti, può avvenire l'assunzione della persona con disabilità e/o con svantaggio e le coordinatrici sociali elaborano un nuovo progetto personalizzato, ovvero il **Progetto Personalizzato di Inserimento Lavorativo (PPIL)**. Ogni PPIL prevede una valutazione iniziale fatta congiuntamente da operatori della Cooperativa e da operatori del Servizio inviante (Ausl, Comune, Sert etc.). Gli obiettivi sono personalizzati e diversi da soggetto a soggetto poiché costruiti sulle diverse caratteristiche e le diverse tipologie di disabilità e/o svantaggio, ma sono generalmente riconducibili a tre aree:



Dalle rilevazioni emerse nella valutazione iniziale si ricavano gli obiettivi a medio e lungo termine.

Il Coordinamento Sociale si occupa di osservare e verificare le difficoltà e le risorse sia della persona che del contesto lavorativo, effettuando visite in azienda, svolgendo colloqui con la persona disabile, con la sua famiglia e con il referente aziendale/colleghi **"lavoratori di sostegno"**, figura molto importante all'interno di CILS, che supporta sul campo il disabile e funge da mediatore per la sua integrazione nel contesto lavorativo.

C. Segnalazione del nominativo da parte dell'ufficio di Collocamento mirato per le persone con disabilità – Agenzia regionale per il lavoro. In particolare per quanto riguarda le assunzioni tramite Convenzioni di inserimento lavorativo in cooperative sociali ex art. 22 L.R. 17/05, che prevede la copertura fino al 30% della quota di riserva tramite affidamento di commesse di lavoro a cooperative di tipo B, le quali assumono lavoratori con disabilità in base al numero delle unità coperte dall'azienda committente.

Sono ammessi all'inserimento tramite convenzione ex art. 22 esclusivamente i disabili psichici, intellettivi o in stato di gravità certificata ai sensi della L. 104/92. Tali assunzione possono passare attraverso un'esperienza di tirocinio o, a volte, tramite assunzione diretta dopo una selezione che si attiva sulla base di una segnalazione e una collaborazione con l'ufficio di Collocamento mirato territoriale.

Coordinamento Sociale

L'ufficio di Coordinamento Sociale è un organo peculiare della cooperativa CILS che cura la **qualità degli inserimenti lavorativi** dei dipendenti con disabilità e/o svantaggio. L'ufficio di Coordinamento sociale cura la qualità degli inserimenti lavorativi dei dipendenti con svantaggio/disabilità predisponendo per ciascuno il progetto personalizzato di inserimento (PPIL) e tramite il monitoraggio sul campo garantisce la continuità e la stabilità dell'integrazione lavorativa dal punto di vista professionale, relazionale e sociale. L'ufficio è, inoltre, il punto di riferimento per i lavoratori con disabilità e altri deficit, per i loro familiari, per le imprese/cantieri in cui sono impiegati i dipendenti con disabilità e/o svantaggio, per i lavoratori di sostegno, per i Servizi territoriali competenti e per gli enti di formazione del territorio.

Le Risorse Umane impiegate all'interno dell'ufficio Coordinamento Sociale sono:



Tali figure svolgono la funzione di supporto e accompagnamento sulla base delle esigenze espresse dalle diverse tipologie di svantaggio e disabilità e da collegamento con le altre figure della cooperativa; le coordinatrici sociali, infatti, svolgono la funzione di responsabili della gestione degli inserimenti, definito anche *tutor degli inserimenti lavorativi*, occupandosi della valutazione delle competenze su cui lavorare sia sul piano relazionale che su quello tecnico ed operativo mediante la collaborazione con i lavoratori di sostegno.



Dipendenti con disabilità

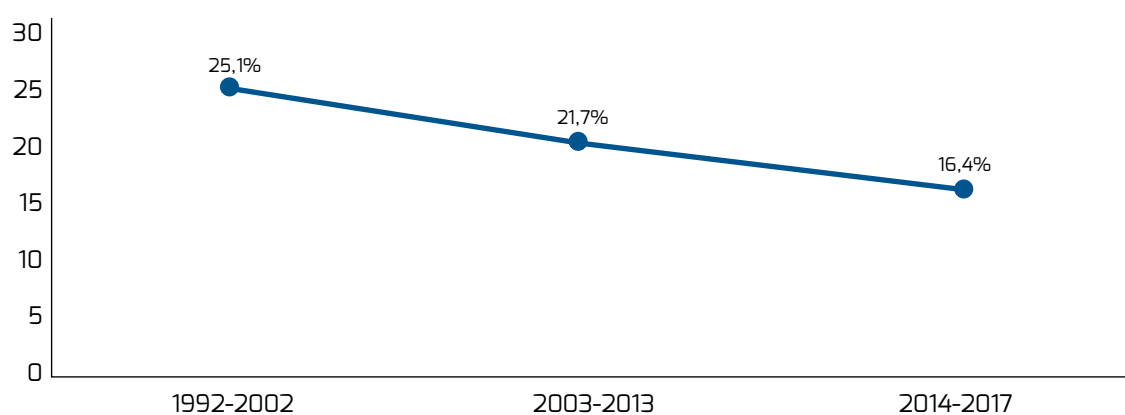
Al 31.12.2017 il totale del **personale con disabilità** assunto è pari a **70 unità**, di seguito i dati più significativi:

- la percentuale media di invalidità è pari al 80%;
- l'età media è pari a 43 anni;
- 24 dipendenti disabili hanno il 100% di invalidità, di cui 17 con accompagnamento;
- sono inserite nr 15 persone disabili con età pari o superiore ai 50 anni.

Negli ultimi 10 anni il numero dei lavoratori con disabilità si è mantenuto pressoché stabile, nonostante le difficoltà legate all'invecchiamento dei dipendenti. Questo perché *CILS* riconosce un'importanza fondamentale al tema dell'inserimento lavorativo di persone disabili, inteso come processo di integrazione non solo lavorativo ma anche sociale.

Le tabelle e i grafici che seguono considerano solo i dipendenti con disabilità, non tengono conto dei lavoratori svantaggiati e degli invalidi civili.

Anno	totale dipendenti (dato in media)	dipendenti con disabilità (dato in media)
1992-2002	202	51
2003-2013	352	75
2014-2017	428	70

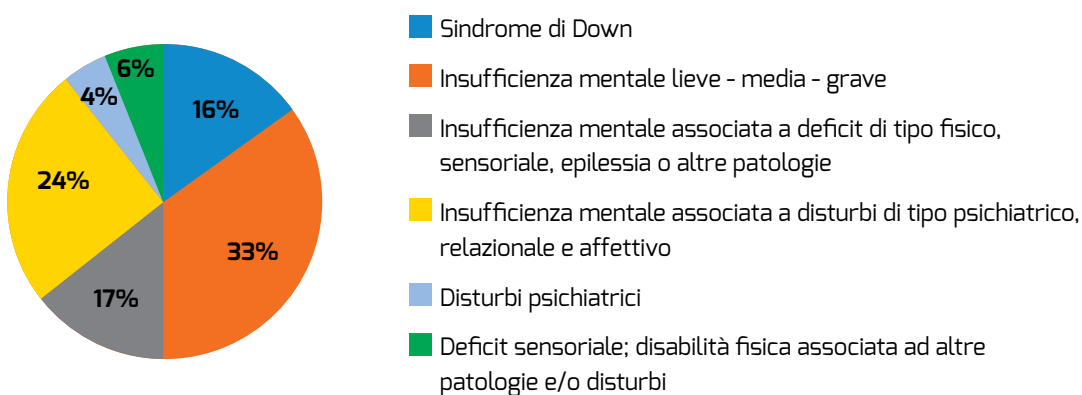
Percentuale dei dipendenti con disabilità sul totale (%) - Dato medio

Tipologie di deficit

Nella seguente tabella si riportano sinteticamente le tipologie di deficit presenti in cooperativa nel corso dell'ultimo triennio:

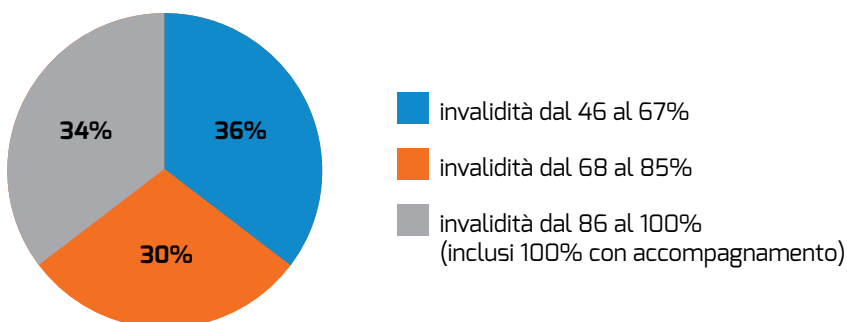
Tipologia di disabilità	2015	2016	2017
Sindrome di Down	11	11	11
Insufficienza mentale lieve - media - grave	28	23	23
Insufficienza mentale associata a deficit di tipo fisico, sensoriale, epilessia o altre patologie	16	14	12
Insufficienza mentale associata a disturbi di tipo psichiatrico, relazionale e affettivo	11	15	17
Disturbi psichiatrici	4	4	3
Deficit sensoriale, disabilità fisica associata ad altre patologie e/o disturbi	3	4	4
TOTALE	73	71	70

Tipologie di disabilità anno 2017



Percentuali di invalidità dei lavoratori con disabilità

Come riportato nel dettaglio nel grafico che segue, i 70 lavoratori con disabilità presenti in CILS al 31.12.2017 hanno un **grado di invalidità medio pari al 80%**.

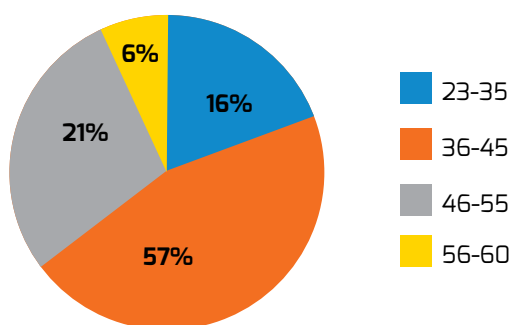


Età media e il progressivo invecchiamento

Un aspetto molto importante rispetto agli inserimenti lavorativi di persone con disabilità è rappresentato dall'**età dei lavoratori**, poiché strettamente legato alle competenze e alle autonomie non solo lavorative ma anche personali.

In base alla seguente tabella, l'età media risulta essere collocata nell'intervallo 36/45 anni.

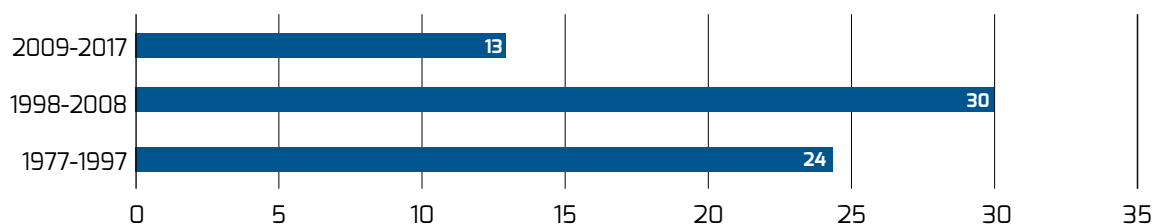
Tale dato ha una valenza molto significativa poiché un'età compresa tra 36/45 anni, se per un normodotato può rappresentare un periodo ancora molto produttivo della propria vita lavorativa, per un disabile può essere invece il periodo in cui alcune patologie possono aggravarsi.



Anzianità lavorativa dei dipendenti con disabilità

Nella seguente tabella si prendono in considerazione gli anni in cui sono avvenute le assunzioni e il numero di dipendenti con disabilità ancora impiegati al 31/12/2017. Come si può notare, il maggior numero di assunzioni è avvenuto fra il 1998 e 2008. Una significativa flessione è avvenuta a partire dal 2009 anno di inizio della crisi economica. Tale flessione è inoltre legata ad altri aspetti: da un lato è necessario mantenere al lavoro i lavoratori con disabilità con una maggiore anzianità lavorativa anche quando autonomie e capacità lavorativa sono in diminuzione. La sfida con la quale la cooperativa si sta maggiormente misurando è quella di reperire nuove commesse e sviluppare settori di attività che permettano di mantenere al lavoro i dipendenti con disabilità più anziani per servizio e di favorire nuovi inserimenti.

Numero di assunzioni



Politiche salariali per i dipendenti con disabilità

Per tutti i lavoratori della Cooperativa CILS, le norme per la retribuzione fanno riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali.

Per quanto riguarda i dipendenti con disabilità, esiste da molti anni un "Accordo Integrativo Aziendale" siglato da Cooperativa CILS, Organizzazioni Sindacali e Direzione Territoriale del Lavoro. Da tale accordo nel 2017 è stato elaborato il **Protocollo sulle modalità di attivazione dei progetti di inserimento lavorativo e del trattamento economico e normativo dei lavoratori svantaggiati ai sensi dell'art. 2 del CCLN per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio – sanitario, assistenziale – educativo e di inserimento lavorativo**, siglato da:

- Centrali Cooperative della Provincia di Forlì – Cesena (AGCI, Confcooperative e Legacoop Romagna)
- Organizzazioni Sindacali (CGIL FP Forlì – Cesena, Fisascat CISL Romagna, FPL UIL Forlì – Cesena)

Tale protocollo prevede che i lavoratori disabili vengano assunti con un salario definito con la seguente modalità:

50% della retribuzione previsto al livello A1

- Dal primo anno

60% della retribuzione previsto al livello A1

- Dal secondo anno

70% della retribuzione previsto al livello A1

- Dal terzo anno

I lavoratori con disabilità che raggiungono livelli di produttività, autonomia e capacità di relazione molto elevati possono conseguire percentuali di retribuzione pari all'80, 90% fino ad arrivare anche al 100%.

Questa valutazione viene effettuata dal Coordinamento Sociale in base ad una "griglia di valutazione degli inserimenti lavorativi", condivisa e sottoposta periodicamente all'approvazione del **Comitato Misto Paritetico** previsto dal Protocollo di cui sopra, in cui si analizzano i punteggi raggiunti dai vari lavoratori con disabilità nelle seguenti aree:



Di seguito la tabella relativa alla percentuale di retribuzione dei 70 dipendenti con disabilità:



Interventi socio-assistenziali

Centro Residenziale "Renzo Navacchia"

Progettato e realizzato nel 2001 dalla Cooperativa CILS con il contributo della Regione-Emilia Romagna e della Fondazione Cassa di Risparmio di Cesena, il Centro Residenziale "R. Navacchia" offre una risposta di tipo residenziale, a carattere familiare, a persone disabili che, per condizioni ambientali, familiari o dovute al deficit psicofisico, non sono più in grado di vivere presso il proprio domicilio ma che ancora conservano discrete autonomie di vita.

Numero di dipendenti: 25
Numero di utenti: 30

Il Centro ospita diverse tipologie di persone, dalle persone con ridotti bisogni di tipo assistenziale e maggiori esigenze di tipo educativo/relazionale, anziani con disabilità fino a persone con bisogni assistenziali più elevati.

I principali **obiettivi** sono:

- Soddisfare i bisogni assistenziali dalla condizione di disabilità psicofisica unita all'invecchiamento
- Offrire un ambiente accogliente e comunitario agli ospiti, caratterizzato dalla presenza di figure di riferimento stabili e adeguate
- Mantenere e valorizzare relazioni familiari e/o amicali, quando positive, per un maggior benessere dell'ospite e per evitare uno sradicamento totale dal contesto relazionale di riferimento
- Migliorare la qualità della vita di ciascuna persona
- Favorire la partecipazione alla vita sociale e la autodeterminazione di ciascun ospite

Nel 2017 il centro ha ultimato gli iter autorizzativi per meglio adattarsi alle esigenze emergenti degli ospiti e del territorio. Inoltre, in via sperimentale, il Centro aderisce al progetto **"Diamoci una mano"** attraverso il quale si ospita e coinvolge un utente con svantaggio sociale inviato dall'area adulti del Comune di Cesena.

Centro Socio Riabilitativo Residenziale "Fabio Abbondanza"

Il C.S.R.R. "Fabio Abbondanza", inaugurato il 1° maggio 1989 ed **accreditato dal 1° gennaio 2015**, è stato progettato e realizzato dalla Cooperativa CILS

Numero di dipendenti: 18
Numero di utenti: 14

con il contributo della Regione Emilia-Romagna e della Fondazione Cassa di Risparmio di Cesena, per offrire una risposta di tipo residenziale ai bisogni di persone con disabilità psico-fisica di media ed elevata gravità e per promuovere una miglior qualità di vita e di benessere per le persone accolte.

Il C.S.R.R. "Fabio Abbondanza" è funzionante 365 giorni all'anno, 24 ore al giorno ed è possibile effettuare **inserimenti temporanei di sollievo** per brevi periodi o per i fine settimana.

I principali **obiettivi** sono:

- offrire un ambiente accogliente e familiare agli ospiti, favorendo un clima sereno dove la dignità e il valore di ogni persona viene riconosciuto e valorizzato
- migliorare la qualità della vita di ciascuna persona e perseguire il benessere psico-fisico degli utenti
- favorire la socializzazione e l'integrazione
- assicurare il rispetto delle credenze sociali, culturali, religiose di ogni ospite
- garantire la tutela dei diritti degli utenti

Nel perseguire l'obiettivo di accogliere e accompagnare le persone con disabilità grave e prive di assistenza familiare, nell'anno 2017 sono stati inseriti nel centro due nuovi ospiti con disabilità completa, portando la struttura a raggiungere il massimo della capienza. Inoltre è stato possibile effettuare in questo anno alcuni inserimenti di sollievo temporanei.

Numerose sono state le attività e i percorsi avviati: Pet-therapy, Musicoterapia, Arteterapia, Lab. Attivamente per i quali ci si è avvalsi di personale esperto nei vari settori; non sono mancate uscite programmate come visite a Mostre d'arte a parchi naturali e fattorie, partecipazioni a feste e spettacoli come quelli offerti dal Teatro per ragazzi. Gli ospiti hanno beneficiato di un'allegria e solare vacanza residenziale estiva a Pinarella di Cervia.

Il centro è stato frequentato da numerosi volontari e tirocinanti, confermando l'importanza della presenza di figure esterne che si mettono in relazione con gli utenti, favorendo socializzazione e benessere. Da ricordare l'importante impegno dei giovani del servizio civile che, a stretto contatto con le educatrici, hanno collaborato alla realizzazione delle diverse attività e partecipato alle numerose uscite.

Dal punto di vista strutturale il centro ha garantito la manutenzione e il miglioramento degli ambienti attraverso interventi di ampliamento.

Nel 2017 i centri residenziali hanno migliorato la propria offerta di servizio portando a regime il servizio di **pronta disponibilità notturna** per garantire continuità di assistenza anche in caso di emergenze durante le ore notturne.

La **modularità** e la **flessibilità** dei servizi residenziali permettono di attivare anche **soggiorni di sollievo, esperienze di autonomie possibili, percorsi di deospedalizzazione, soggiorni mirati al "dopo di noi"**.

Nello specifico del "dopo di noi", su richiesta di alcuni famigliari, CILS ha avviato percorsi mirati a garantire l'assistenza a vita degli utenti attraverso strumenti quali, d esempio, lasciti testamentari, donazioni, trust, contratti di mantenimento, sostituzione fedecommissaria.

Centro Socio Occupazionale "Calicantus"

Il Cso "Calicantus" è stato rinnovato nel 2013, ma la sua origine risale al 1992, quando nasce prima come laboratorio per attività di assemblaggio e poi centro di terapia occupazionale.

Numero di dipendenti: 5
Numero di utenti: 14

Sito in un'ampia area verde a S. Egidio di Cesena, si propone come centro diurno finalizzato ad accogliere persone adulte con disabilità psico-fisica. La principale finalità è quella di favorire il benessere degli utenti e offrire loro opportunità concrete di valorizzazione personale in un contesto di relazioni significative, attraverso la sperimentazione in moduli di attività diversificate.

Il Centro offre prestazioni educative ed in parte assistenziali svolte da figure professionali qualificate avvalendosi di un coordinatore di servizio, un pedagogo (formatore/supervisione), tre educatori due operatori socio sanitari (di cui uno con la funzione di rinforzo/sostituzione).

Anche nel 2017 sono state organizzate a carattere modulare le seguenti tipologie di attività, in contesti interni ed esterni al Centro:

- Occupazionali-artistiche: oggettistica in argilla; attività semplici di assemblaggio per conto terzi
- Socio-riabilitative: attività motoria, attività di meditazione/relaxamento, musicoterapia, ippoterapia, laboratorio di "giardinaggio", laboratorio espressivo di "globalità dei linguaggi", pet Therapy, animazione musicale, laboratorio per la creazione di bozzetti finalizzati alla realizzazione di un murale nel muro esterno di una parte dei locali della sede legale, ottenendo il permesso dal Comune nell'ottica di dare colore e vita a una zona centrale e nevralgica della città
- Attività semplici di stimolazione cognitiva
- Ricreative-integrative: visite mirate, partecipazione ed organizzazione di eventi nel territorio, visione di filmati, uscite settimanali al mare nel mese di luglio, soggiorni residenziali estivi

Centro Socio Occupazionale "La bArca"

Il Cso "la bArca" è stato rinnovato nel 2014, anche se la sua origine risale al 1995 quando nasce come Centro di Preinserimento Lavorativo finalizzato a proporsi come luogo di passaggio per le persone disabili prima dell'inserimento lavorativo vero e proprio nei settori produttivi della Cooperativa CILS.

Numero di dipendenti: 3
Numero di utenti: 21

A seguito di cambiamenti legislativi e organizzativi, CILS, per dare continuità al progetto delle persone inserite, ha concordato, in collaborazione con i Servizi del territorio, la trasformazione del laboratorio in un Centro socio Occupazionale di tipo A.

Sito in una zona centrale di Cesena, si propone la finalità di accogliere persone adulte con disabilità fisiche, intellettive, relazionali o plurime che sono impossibilitate a sostenere un impegno lavorativo in un vero ambiente produttivo, ma aventi comunque livelli discreti di autonomie personali e competenze/potenzialità relazionali ed occupazionali-lavorative.

Anche nel 2017 sono state organizzate a carattere modulare le seguenti tipologie di attività, in contesti interni ed esterni al Centro:

- Occupazionali-lavorative: attività prevalentemente di assemblaggio di materiale plastico o elettrico per la realizzazione di parti di prodotti commissionati da ditte esterne
- Artistico-espressive: Laboratorio FATTI DI CERA finalizzato alla produzione di candele artistiche
- Integrative, ricreative: uscite nel territorio, partecipazione a feste e sagre, visite conoscitive, vendita di candele attraverso punti espositivi, visione di filmati

Nel 2017 è stato dato il via a diversi nuovi progetti:

- **Progetto Binario 5:** E' stata attivata una collaborazione fra il CSO la bArca e le Associazioni promotrici del progetto Binario 5 (il Pellicano, Testa e Croce e Istituto Lugaresi) che prevede la creazione di un centro di aggregazione per adolescenti e studenti che frequentano gli istituti superiori adiacenti la zona della stazione. A tal fine, nella fase iniziale la cooperativa ha messo a disposizione una parte dei locali del CSO la bArca in orari nei quali il centro è chiuso. Una seconda fase, da attuare nel 2018, in collaborazione con i Dirigenti scolastici degli Istituti Superiori, prevederà momenti di integrazione fra i ragazzi che frequentano il Binario 5 e gli utenti del CSO la bArca.
- **Progetto disabilità acquisite:** E' in progetto l'attivazione, nei primi mesi del 2018, di laboratori diurni per persone con disabilità acquisita (conseguente a ictus, tumori, incidenti), allo scopo di offrire loro opportunità di accoglienza e di accompagnamento a vivere esperienze significative in una fase in cui si rende necessario la riorganizzazione totale della propria vita, anche grazie al confronto con persone che vivono la stessa condizione. Il progetto è quindi finalizzato a condividere interessi, occupazioni e relazioni che possano rimotivare e sostenere il proprio percorso, anche nell'ottica di un supporto alla famiglia.

Gruppo appartamento a bassa soglia William Matassoni

Il gruppo appartamento a bassa soglia William Matassoni è un servizio innovativo di tipo residenziale, avviato nel Giugno 2017, con l'obiettivo di ospitare un piccolo nucleo di persone (massimo 6) con lieve disabilità psicosociale e con buone autonomie di vita, collocato in prossimità del centro cittadino per facilitare gli spostamenti e le relazioni nel tessuto sociale cittadino. Il cuore del servizio è lo sviluppo delle autonomie possibili in un contesto di co-housing: "da ognuno secondo le proprie capacità, a ognuno secondo i propri bisogni". In quest'ottica l'equipe degli operatori garantisce un accompagnamento "h12, 365 giorni l'anno" per la cura di sé, per lo svolgimento delle faccende domestiche (lavare, cucinare, fare la spesa, pulire), per attività di socializzazione, per indirizzare gli ospiti verso corsi di tipo occupazionale e di inserimento lavorativo nei settori produttivi della cooperativa sociale Cils.

Numero di dipendenti: 3
Numero di utenti: 6



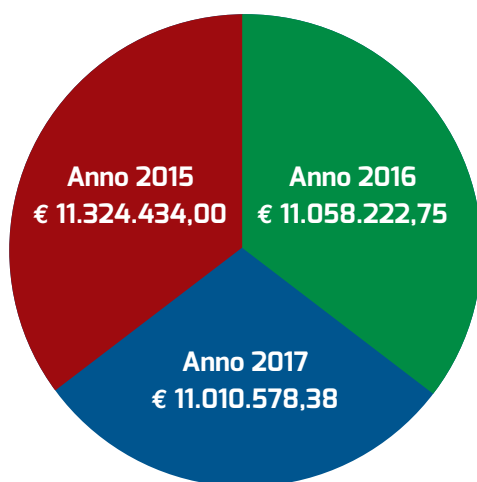
04. VALORE **ECONOMICO** DELLA **MUTUALITÀ**





Sebbene con lievi flessioni, frutto anche di difficoltà sempre più inevitabili derivanti dalla generale crisi economica e dal conseguente ridimensionamento della spesa pubblica, il fatturato di CILS si attesta nell'ultimo triennio su valori pressoché stabili.

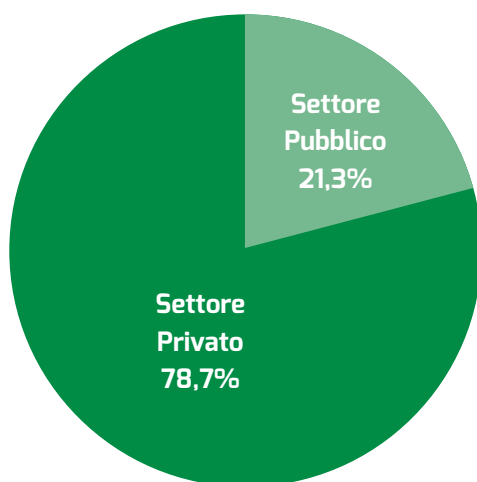
Fatturato triennio 2015-2017



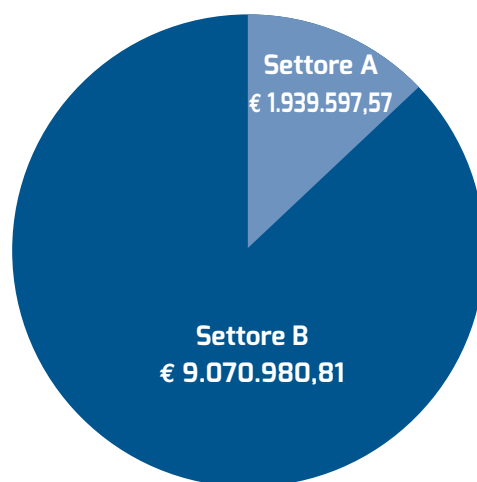
Dati di Bilancio 2017



**Fatturato diviso per settore
Pubblico - Privato**



**Fatturato
per macro Area**



Riclassificazione del Conto Economico a Valore Aggiunto

Come da schema riportato nelle linee guida GBS, abbiamo riclassificato il Conto Economico secondo la logica dell'individuazione del Valore Aggiunto:

Conto economico a valore aggiunto	2017
Ricavi netti di vendita	11.010.578,00 €
Variazioni rimanenze di prodotti in lavorazione, semilavorati e finiti	25.810,00 €
Altri ricavi e proventi	169.456,00 €
Valore della produzione	11.154.224,00 €
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	859.237,00 €
Variazioni delle rimanenze di materie prime	7.503,00 €
Per servizi e per godimento di beni di terzi	1.547.431,00 €
Oneri diversi di gestione	199.013,00 €
Valore aggiunto	8.541.040,00 €
Costi per il personale	7.645.418,00 €
Valore aggiunto caratteristico lordo	895.622,00 €
Ammortamenti	415.626,00 €
Accantonamenti fondi rischi e oneri	45.306,00 €
Valore aggiunto caratteristico netto	434.690,00 €
Risultato della gestione finanziaria	115.565,00 €
Svalutazioni di partecipazioni	91.000,00 €
Reddito al lordo di imposte	228.125,00 €
Imposte dell'esercizio	55.059,00 €
Utile dell'esercizio	173.066,00 €

Distribuzione della Ricchezza Generata

Una volta ottenuto il Valore Aggiunto, questo va distribuito ai principali interlocutori che ne hanno permesso la realizzazione.

Distribuzione del valore aggiunto tra gli stakeholder	2017	%
Autofinanziamento (remunerazione per l'impresa)	727.645,00 €	8%
Remunerazione del personale Socio	3.993.107,00 €	47%
Remunerazione del personale non Socio	3.625.311,00 €	43%
Remunerazione netta al capitale di debito	115.918,00 €	1%
Remunerazione alla P.A.	55.059,00 €	1%
Valore aggiunto globale lordo	8.541.040,00 €	100,00%

Distribuzione del valore aggiunto tra gli stakeholder



Risparmio generato per la Pubblica Amministrazione

Nel 2016-2017 CILS ha partecipato alla ricerca regionale promossa da Confcooperative-Federsolidarietà volta a rilevare il valore aggiunto prodotto dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo. All'interno di questa ricerca un dato significativo è rappresentato dal valore relativo al risparmio per la Pubblica Amministrazione derivante dagli inserimenti lavorativi di persone svantaggiate.

La cooperativa CILS nel 2017 ha inserito al lavoro 187 persone, di cui 171 con contratto di inserimento e 16 in tirocinio. Il totale del valore creato per la PA è di **€ 1.353.711,17** e singolarmente, per ogni utente inserito dalla cooperativa sociale, la PA nel 2017 ha ottenuto un valore di **€ 7.239,10**.





05. **CONTRIBUTO DI CILS AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE**





Nel 2015 le Nazioni Unite hanno approvato l'AGENDA GLOBALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE e relativi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da raggiungere entro il 2030.

Nel presente Bilancio Sociale CILS ha voluto verificare il proprio operato rispetto a questi obiettivi.

Come CILS ha perseguito gli obiettivi nel 2017



Nell'anno 2017, nonostante la flessione economica a livello nazionale ed alla maggiore concorrenza nel settore, la cooperativa CILS, a causa della perdita di alcuni appalti, in contro tendenza rispetto al momento attuale, si è fatta carico della ricollocazione dei dipendenti in altri settori.



Una delle peculiarità di CILS è l'attenzione al benessere individuale e familiare dei dipendenti. Per questo motivo viene posta particolare attenzione ad ogni aspetto inerente il Welfare. A tal fine, vengono stretti accordi con aziende locali, che permettano ai lavoratori e alle loro famiglie di poter risparmiare quelle spese che pesano sul bilancio familiare. È nata nel 2016 e in continuo sviluppo la Guida Vantaggi per i dipendenti CILS.



La formazione ha assunto un carattere fondamentale in un contesto come quello attuale, nel quale sono richieste dal mercato del lavoro competenze sempre più professionali, capacità e attitudini specifiche. Per la cooperativa CILS, l'acquisizione di nuove skills e professionalità da parte delle risorse umane impiegate, diventa una leva strategica, per rimanere competitivi sul mercato, aumentare il livello di soddisfazione del cliente e affrontare con competenze e capacità le nuove sfide che le imprese dovranno affrontare in futuro.



La cooperativa crede fortemente nei principi di sviluppo sostenibile, considera l'ambiente naturale un bene primario da salvaguardare e vuole che la crescita aziendale avvenga in modo coerente ed equilibrato rispetto alla tutela ambientale, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Perciò si impegna a definire e a minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività. Nell'ambito di tale politica è riservata particolare attenzione al risparmio energetico mediante scelte come l'utilizzo del fotovoltaico presso gli stabilimenti dei centri e della litografia.



Continua l'impegno, da parte della cooperativa CILS, nell'individuazione di nuovi settori lavorativi e nuovi mercati da affrontare, per dar vita a nuovi posti di lavoro e offrire altre possibilità di integrazione e inserimento lavorativo alle persone con svantaggio. Nel contempo, nonostante il perdurare della crisi economica a livello nazionale, la cooperativa ha mantenuto nell'ultimo triennio un livello di occupazione costante.



La cooperativa CILS si impegna, nella gestione delle risorse umane, sin dalla fase di assunzione del personale, a non applicare alcun criterio discriminatorio che non sia basato sulla valutazione delle competenze, del merito, delle prestazioni di lavoro e delle potenzialità professionali; vengono valorizzati i talenti e la crescita professionale si basa sul riconoscimento dei meriti e dei comportamenti virtuosi. Inoltre, in conformità allo standard SA8000 si impegna a non applicare discriminazioni fisiche, culturali e sociali: vieta di favorire o penalizzare professionalmente un lavoratore per razza, sesso, orientamento sessuale, ceto sociale, nazionalità, fede religiosa, invalidità, appartenenza sindacale o politica.



La Cooperativa CILS ritiene fondamentale continuare il percorso intrapreso nell'anno 2017, ossia la possibilità di aggregazioni con altre cooperative sociali. Questa sinergia è mirata a portare ad una collaborazione proficua, quindi, riuscire a "sfruttare" il know-how delle altre cooperative per svolgere/acquisire dei nuovi lavori al fine di ampliare le competenze.



cils

tutti diversi
ma uguali

06. UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO





Strategie e obiettivi per il 2018

Considerando la perdurante situazione di particolare difficoltà per l'economia in generale, e alla luce del delicato momento di transizione per l'intera cooperazione sociale, che si trova ad affrontare sfide nuove con conseguenti e necessari cambi di strategia e programmi, gli impegni futuri e le prospettive di sviluppo della Cooperativa CILS rivestono, anche per l'anno 2018, un ruolo molto importante e sono oggetto di attente riflessioni interne.

La Cooperativa CILS ritiene fondamentale continuare il percorso intrapreso nell'anno 2017, ossia la possibilità di aggregazioni con altre cooperative sociali, al fine di diventare più competitiva e raggiungere obiettivi di specializzazione interna che consentano di rafforzare la propria mission senza perdere la propria identità. Una necessità che è dettata dalle nuove strategie di mercato che evidenziano un futuro fatto di una maggiore integrazione tra cooperative, dove la professionalità e le esperienze dialogano tra loro e si rafforzano in un flusso continuo di informazioni e contaminazioni.

Continua l'impegno, da parte della cooperativa CILS, nell'individuazione di nuovi settori lavorativi e nuovi mercati da affrontare, per dar vita a nuovi posti di lavoro e offrire altre possibilità di integrazione e inserimento lavorativo alle persone con svantaggio.

Il futuro che la cooperativa CILS si auspica è quello basato su una partecipazione più attiva dei soci, lavoratori e volontari, perché per cambiare è necessario essere uniti e andare in un'unica direzione.

Inoltre, allo stato attuale sono stati rilasciati dal Comune di Cesena due permessi di costruire: uno relativo alla realizzazione di una cucina centralizzata per le due Comunità Residenziale per il Centro Calicantus, con la possibilità anche di gestione come ristorante; il secondo relativo alla costruzione di nove appartamenti per poter sperimentare forme innovative di residenza protetta e di vita autonoma di persone con disabilità o di persone anziane. Il Consiglio di Amministrazione è alla ricerca dei finanziamenti necessari, che potrebbero derivare anche da donazioni o lasciti da parte di famigliari di persone con disabilità interessati a dare una risposta al "dopo di noi".

In aggiunta, la Cooperativa CILS intende investire ulteriormente in formazione per migliorare le competenze e la professionalità dei propri dipendenti e in ricerca di nuove tecniche di lavoro per migliorare la qualità dei servizi erogati attraverso percorsi di formazione alternativi, come quello esperienziale proposto ai coordinatori di settore.

Infine la cooperativa, assieme alle organizzazioni sindacali, ha come obiettivo la rivisitazione del contratto integrativo aziendale in essere al fine di armonizzarlo alle modifiche normative intervenute dal 2002 (anno di stipula dell'accordo) fino ad oggi migliorando il sistema di Welfare aziendale considerato uno strumento dedicato a rafforzare l'alleanza tra cooperativa e lavoratori









tutti diversi
ma uguali

Bilancio Sociale 2017

Fotografie

- Matteo Perini Sunset Studio soc coop
- Archivio CILS

Con il contributo scientifico di

- AICCON

Grafica e Stampa

- Litografia CILS

Finito di stampare

- Maggio 2018

CILS
cooperativa sociale
per l'inserimento
lavorativo e sociale

p.le sanguinetti 42
47521 cesena (fc)

tel. +39 0547 27277
fax +39 0547 24301

segreteria@cilscesena.org
www.cilscesena.org

certificazioni



CILS è socio fondatore di

