



INDICE

INTRODUZIONE

1

IDENTITÀ E VALORI

- 05 Chi siamo
- 05 Valori e Missione
- 08 Storia
- 10 Base sociale, Struttura Organizzativa e Governance
- 12 Certificazioni, Modello 231, Rating di legalità
- 13 Stakeholder
- 14 Attività statutarie

2

LE PERSONE DI CILS

- 17 Composizione della base lavorativa
- 18 Rami e aree di intervento
- 22 Lavoratori e tipologie contrattuali
- 28 Formazione
- 29 Welfare Aziendale

3

OBIETTIVI E ATTIVITÀ

- 31 Inserimento lavorativo
- 40 Interventi socio-assistenziali

4

VALORE ECONOMICO DELLA MUTUALITÀ

- 47 Valore economico della mutualità
- 48 Riclassificazione del Conto Economico a Valore Aggiunto
- 49 Distribuzione della Ricchezza Generata

5

50 CONTRIBUTO DI CILS AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

6

54 PERCORSO DI ORIENTAMENTO ALL'IMPATTO SOCIALE

7

58 UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO

- 59 Strategie e obiettivi per il 2019



INTRODUZIONE

Il “miracolo” della cooperazione è una strategia di squadra che apre un varco nel muro della folla indifferente che esclude chi è più debole. [...] Il lavoro da portate avanti è quello di opporre la relazione all’individualismo, la squadra all’interesse, il benessere di tutti agli interessi di pochi...

Papa Francesco

(16 marzo 2019 Udienza per il 100° anniversario di Confcooperative)

Il Bilancio Sociale continua per Cils a rappresentare un prezioso strumento di riflessione sull’anno trascorso, rendicontando i risultati dei comportamenti e dei valori etici che hanno caratterizzato l’attività di impresa della Cooperativa e mettendo al centro l’importanza della comunicazione verso i Soci e i suoi stakeholder.

Il Bilancio Sociale racconta di Cils, delle sue persone, dei suoi servizi e del valore che Cils dà al suo operare, al fine di migliorare sempre più la qualità dei servizi erogati attraverso l’inserimento di persone svantaggiate e con disabilità.

Per Cils la ricchezza più grande è rappresentata dal capitale umano, dalle persone che vi lavorano ed è per questo che il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento utile per prendersi cura della compagine sociale, dei Soci e dei dipendenti e ringraziarli per l’impegno che quotidianamente mettono nel loro lavoro.

Come già sottolineato nel Bilancio Sociale dell’anno scorso, Cils ha deciso di avviare un percorso che si pone l’obiettivo di giungere alla misurazione 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 (“dare valore”) propria del Social Impact Report. Pertanto, nei mesi a seguire Cils concluderà questo primo step presentando alla comunità di riferimento il documento generato dal percorso di valutazione dell’impatto sociale.



IDENTITÀ E VALORI

CHI SIAMO

VALORI E MISSIONE

STORIA

BASE SOCIALE, STRUTTURA ORGANIZZATIVA E GOVERNANCE

CERTIFICAZIONI, MODELLO 231, RATING DI LEGALITÀ

STAKEHOLDER

ATTIVITÀ STATUTARIE

CHI SIAMO

Cils è una **Cooperativa Sociale di tipo A e B che nasce a Cesena nel 1974** grazie alla spinta di tre associazioni attive nell'ambito della disabilità (Enaip, Anffas e Anmic) e, ad oggi, rappresenta un punto di riferimento importante nell'ambito degli inserimenti lavorativi di persone disabili, sia per quanto riguarda il numero di soggetti svantaggiati inseriti al lavoro, sia per quanto riguarda il numero e la tipologia dei servizi offerti e le relative modalità organizzative e gestionali, sia per quanto riguarda il valore annuo della produzione. Profondamente radicata sul territorio di riferimento, la Cooperativa Sociale Cils ha l'obiettivo principale di favorire l'inserimento di persone con disabilità e svantaggiate in un lavoro dignitoso, stabile e remunerato.

Nel corso degli anni Cils si è sviluppata notevolmente e oggi opera in vari settori lavorativi quali **litografia, pulizie, servizi ambientali, manutenzione cassonetti, servizi cimiteriali, sorveglianza nelle scuole, portierato e front office, assemblaggio, vendita piante e fiori**. La Cooperativa Sociale Cils è attiva anche nell'ambito di interventi socio assistenziali rivolti a persone con disabilità, sia con servizi residenziali che diurni e ad oggi i centri attivi in questo ambito sono il **Centro socio-riabilitativo residenziale "Fabio Abbondanza"**, il **Centro socio-occupazionale "Calicantus"**, il **Centro residenziale "Renzo Navacchia"**, il **Centro socio-occupazionale "la bArca"**, il **Gruppo Appartamento "William Matassoni"** e il **Centro "Ginkgo" per disabilità acquisite**.

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

In virtù dell'esperienza maturata negli oltre 40 anni di attività e grazie alla qualità dei servizi offerti, la Cooperativa Sociale Cils 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, quattrocentoventicinque dipendenti (compresi normodotati, lavoratori con disabilità psichica e invalidi fisici) che ogni giorno lavorano con passione e impegno.

VALORI E MISSIONE

La Cooperativa Sociale Cils opera in un contesto articolato e 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 Sociale è cresciuta negli anni soprattutto grazie al forte impegno e al 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 Sociale 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

1974 ➤ **Fondazione della Cooperativa**

1975

Inizio delle attività con la gestione del parcheggio domenicale dello Stadio Manuzzi e della Piscina Comunale

1975

Inizio dell'attività di gestione pulizie

1977

Inizio dell'attività della Litografia

1983

Apertura del Chiosco di fiori

1988 / 1989

Apertura della comunità "Fabio Abbondanza" e inizio dell'attività di sostituzione bidelli

1993

Riconoscimento di Cils come "Cooperativa Sociale"
Decreto n. 446 ai sensi della legge n. 381/1991

1994

Inizio dell'attività di gestione del verde e avvio delle attività del C.T.O (Centro di Terapia Occupazionale)

1997

Cils viene riconosciuta come ente no profit con qualifica "onlus"



1998 / 2001

Apertura del centro residenziale "Renzo Navacchia", Cils diviene Cooperativa Sociale di tipo A oltre che B

2002

Certificazione UNI EN ISO 9001:2000
Redazione del primo Bilancio Sociale

2006

Cils ottiene la certificazione di responsabilità etica (SA8000), prima Cooperativa Sociale in Emilia Romagna e sesta impresa della Provincia FC

2008 / 2010

Cils ottiene la certificazione ambientale ISO 14001, prima Cooperativa in Emilia Romagna. Aderisce alla Fondazione "Romagna Solidale"

2012

Cils ottiene il Premio "Marco Biagi - Il Resto del Carlino per la solidarietà sociale"

2014

Cils ottiene la certificazione FSC per la produzione materiale litografico su carta proveniente da foreste gestite secondo standard ambientali. Attuazione modello organizzativo 231

2016

Cils con delibera del CdA introduce una novità all'interno della Governance della Cooperativa: Il Comitato Esecutivo

2017

Cils riceve le tre stelle, punteggio massimo, nel Rating di Legalità

2018

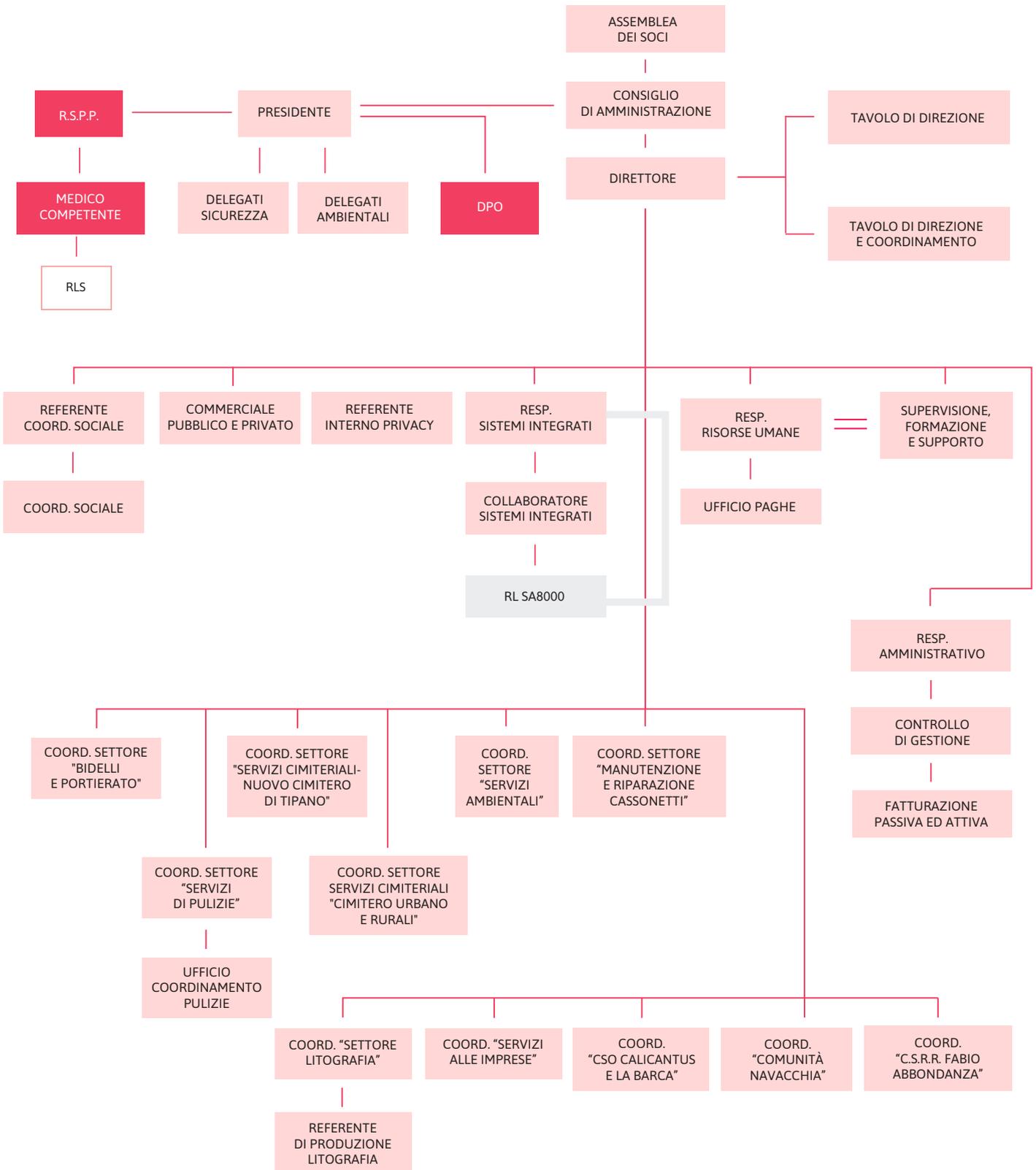


Cils inaugura la nuova Sede Legale in via Santa Rita da Cascia 119, Cesena



BASE SOCIALE, STRUTTURA ORGANIZZATIVA E GOVERNANCE

ORGANIGRAMMA AZIENDALE C.I.L.S. COOPERATIVA SOCIALE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO E SOCIALE



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 7 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 a essere indicativo di un forte senso di appartenenza e, allo stesso tempo, di un indice di trasparenza verso l'esterno.

COLLEGIO
SINDACALE

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

TAVOLO
DI DIREZIONE

Composto dal Direttore, Responsabile Sistemi Integrati, Delegato Sicurezza/Ambiente, Responsabile Risorse Umane, Responsabile Amministrativo, Responsabile Controllo di Gestione, Responsabile Commerciale, Responsabile Bandi e Gare, Responsabile Segreteria di Direzione, Responsabile Coordinamento Sociale.

Almeno una volta al mese la partecipazione è allargata a tutti i coordinatori della struttura.

Le principali funzioni sono: valutare gli sviluppi, criticità e fattibilità di nuovi progetti e problematiche gestionali della Cooperativa; valutare nuove proposte; formulare e predisporre proposte di miglioramento dell'assetto organizzativo; favorire legame tra CdA e operatività; fornire al CdA tutte le informazioni necessarie per valutare nuovi progetti.

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 Sociale 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.

DPO (DATA PROTECTION OFFICER)

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 ottobre 2018 ha incaricato l'Organo di Vigilanza, ai sensi dell'art 37 del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR), di svolgere le funzioni di responsabile della protezione dei dati (DPO - Data Protection Officer). Il DPO è una funzione obbligatoria introdotta dal nuovo Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016; tale regolamento è relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

RATING DI LEGALITÀ: CILS A TRE STELLE

La Cooperativa Sociale 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.

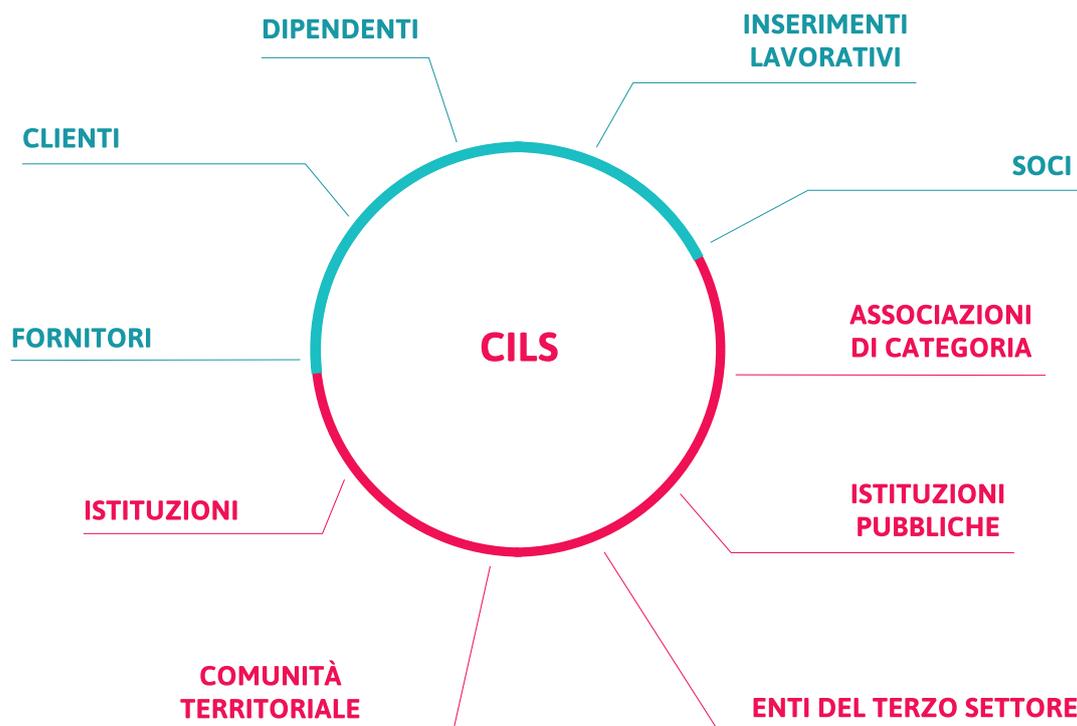
STAKEHOLDER

La Cooperativa Sociale 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 e 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 la Cooperativa in modo continuativo

> **indirettamente coinvolti** in quanto influiscono e orientano le scelte aziendali e potrebbero interagire in modo anche non intenzionale, su un piano politico



ATTIVITÀ STATUTARIE

SETTORI TIPO A

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

SETTORI TIPO B

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





» 2

LE PERSONE DI CILS

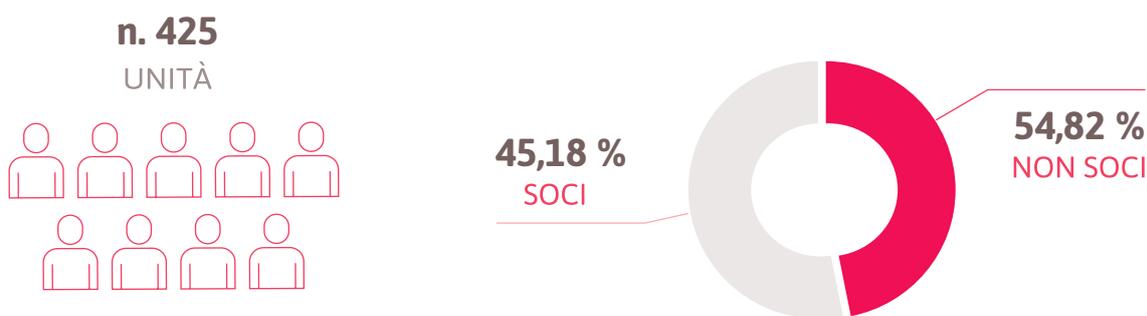
COMPOSIZIONE DELLA BASE LAVORATIVA
RAMI E AREE DI INTERVENTO
LAVORATORI E TIPOLOGIE CONTRATTUALI
FORMAZIONE
WELFARE AZIENDALE

COMPOSIZIONE DELLA BASE LAVORATIVA

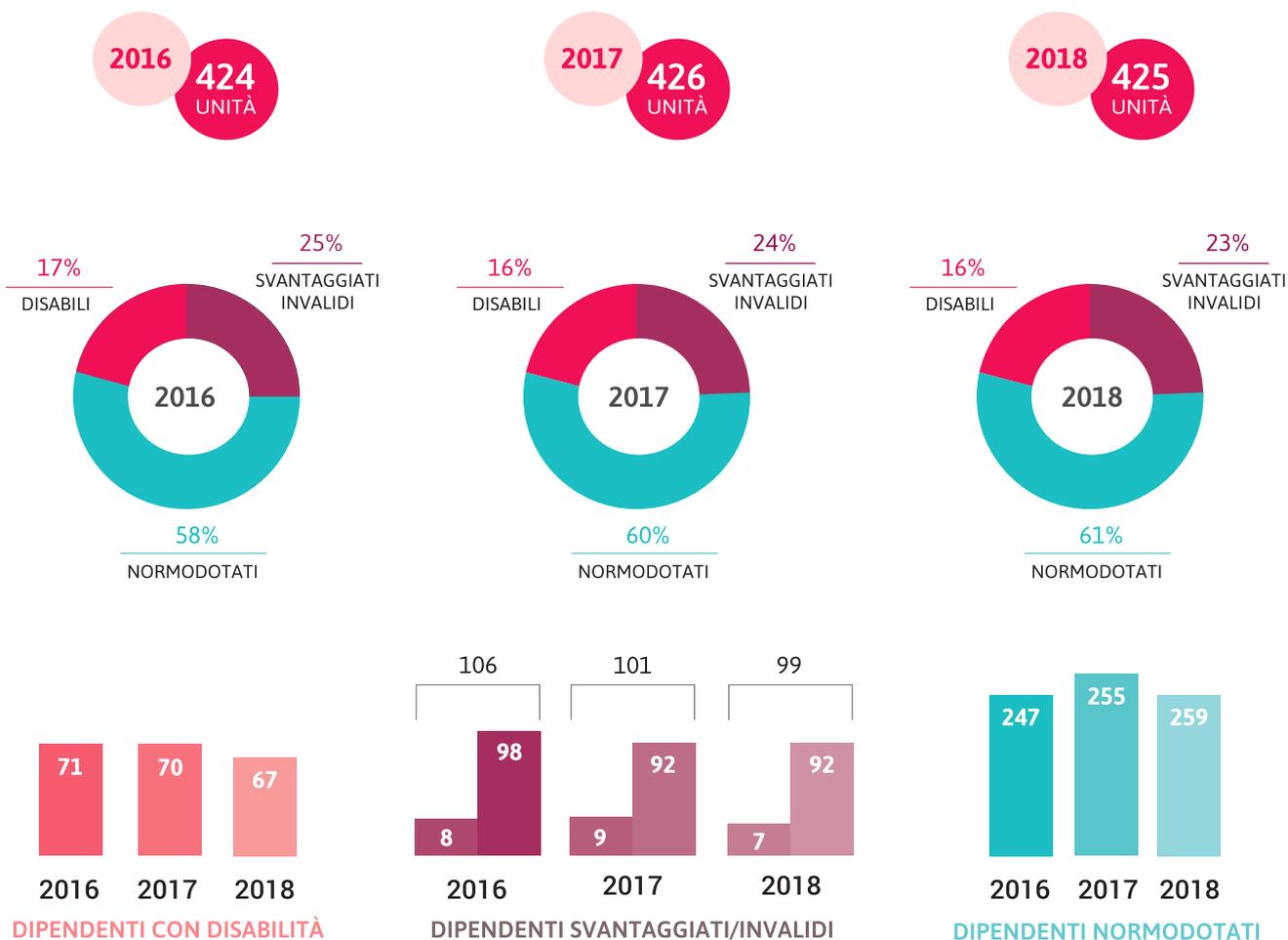
All'interno della Cooperativa Sociale Cils, i dipendenti possono essere distinti in **4 categorie**:

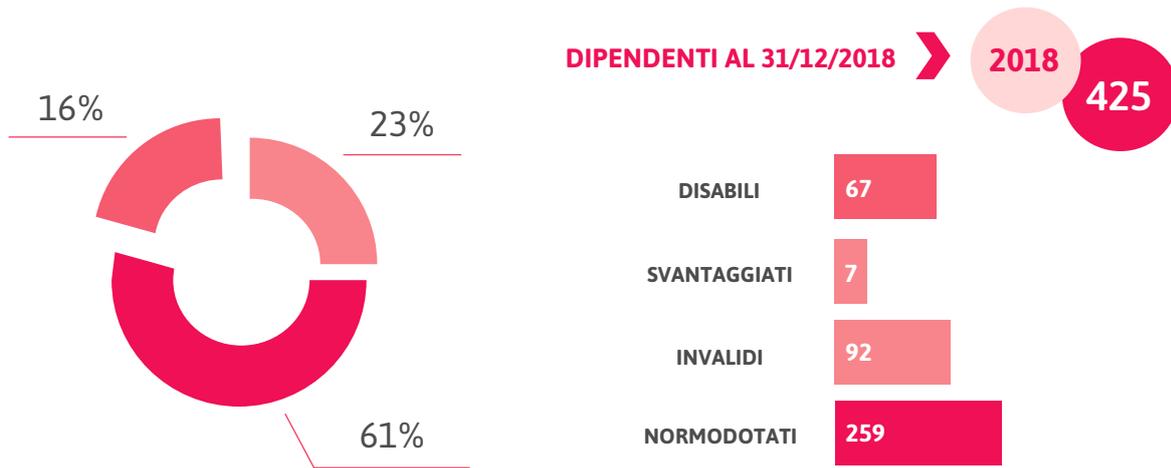
- > dipendenti "normodotati"
- > dipendenti "con disabilità", ovvero persone con patologie psico-fisiche
- > dipendenti "invalidi civili", ovvero persone con un grado di invalidità fisico superiore al 46%
- > dipendenti "svantaggiati", ovvero persone che hanno avuto problemi di tossicodipendenza, malattie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

Seguendo questa classificazione, la composizione della base lavorativa al 31/12/2018 è pari a 425 unità, così suddivise:



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





Nel grafico si riporta la situazione del personale impiegato al 31/12/2018.

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 inserite nella Cooperativa Sociale di tipo B si evidenzia come Cils per l'anno 2018 conta una percentuale pari al 78%.⁽¹⁾

⁽¹⁾ In varie circolari Inps si è più volte toccato il tema della modalità di computo della percentuale del 30% delle persone svantaggiate all'interno delle cooperative sociali. Fino al 1993 nel rapporto persone svantaggiate/totale forza lavoro, il denominatore era occupato da tutti i lavoratori ma, in seguito, l'Inps ha modificato i propri parametri proprio per non venir meno al principio cardine della legge 381/1991, ossia alla sua finalità solidaristica. La Circ. n° 188, 17.6.1994 rende noto che le persone cosiddette svantaggiate non concorrono alla determinazione del numero complessivo dei lavoratori in parola cui ci si deve riferire per determinare l'aliquota prevista dalla L.381/91 (30%).

Da segnalare, inoltre, la risposta del Ministero del Lavoro al quesito posto in essere dai Consulenti del Lavoro nel 2009, che specifica che in casi come quello delle Cooperative Sociali a oggetto plurimo, facenti attività previste dall' art. 1, lett. a) e b) della legge 381/1991, è considerato corretto calcolare la percentuale di lavoratori svantaggiati in rapporto al solo personale impiegato nell'attività di "tipo B", mentre, restano esclusi, i lavoratori impiegati nell'attività socio-sanitaria ed educativa di "tipo A", facendo riferimento alle due distinte posizioni contributive aperte all'Inps.

RAMI E AREE DI INTERVENTO

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

SUDDIVISIONE PER SETTORI LAVORATIVI DI TIPO "B" AL 31/12/2018				
	NORMODOTATI	INVALIDI SVANTAGGIATI SERT/PSICH	DIPENDENTI CON DISABILITÀ	TOTALE
Amministrazione/Coord. Sociale	18	4	1	23
Litografia	8	1	7	16
Negozi vendita piante e fiori	2		3	5
Pulizie	113	27	25	165
Servizi ambientali	24	15	11	50
Servizi Cimiteriali	8	3	10	21
Servizi Cassonetti	9	5	1	15
Sorveglianza scuole	12	29	1	42
Portierato Front Office	3	5	0	8
Assemblaggio e Serv. alle Imprese	11	7	8	26
Totale settore lavorativo di tipo B	208	96	67	371

SUDDIVISIONE PER SETTORI LAVORATIVI DI TIPO "A" AL 31/12/2018

	NORMODOTATI	INVALIDI SVANTAGGIATI SERT/PSICH	DIPENDENTI CON DISABILITÀ	TOTALE
CRSR "F. Abbondanza"	18	0	0	18
CR "R. Navacchia"	25	2	0	27
CSO Calicantus e La Barca	8	1	0	9
Totale settore lavorativo di tipo A	51	3	0	54

TOTALE Settore A + Settore B	259	99	67	425
-------------------------------------	------------	-----------	-----------	------------

La cooperativa non ha sgravi per gli invalidi assunti nella coop di tipo A

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** e il **settore servizi ambientali**; il settore che presenta una percentuale maggiore di **personale invalido** è rappresentato dal comparto **"sorveglianza scuole"**.

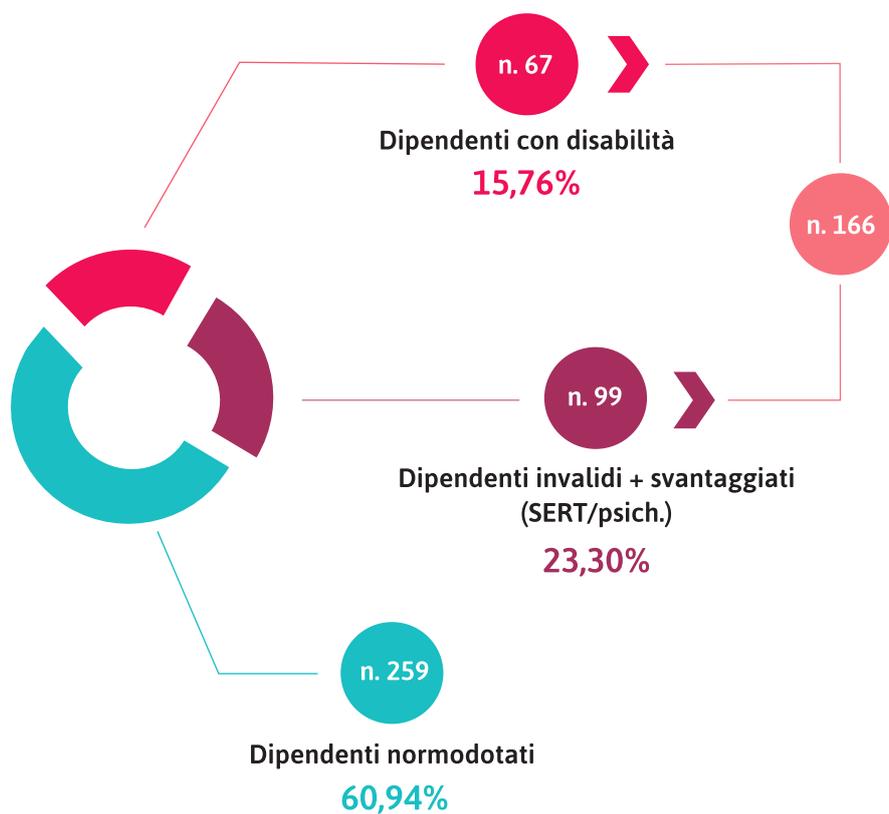
SUDDIVISIONE PER AREE LAVORATIVE SETTORE A ANNO 2018



- A** CENTRO RESIDENZIALE SOCIO-RIABILITATIVO "FABIO ABBONDANZA"
- B** CENTRO RESIDENZIALE "RENZO NAVACCHIA"
- C** CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE "LA BARCA"



% DEGLI SVANTAGGIATI SUI NORMODOTATI 31.12.2018



LAVORATORI E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

L'ETÀ MEDIA DEI LAVORATORI

L'ETÀ MEDIA DEI LAVORATORI AL 31.12.2018						
Fasce di età	Anno 2016	%	Anno 2017	%	Anno 2018	%
18 - 35 anni	53	12%	47	11%	47	11%
36 - 45 anni	159	38%	156	37%	146	34%
46 - 55 anni	153	36%	157	37%	155	36%
> 55 anni	59	14%	66	15%	77	18%
Totale	424	100%	426	100%	425	100%

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

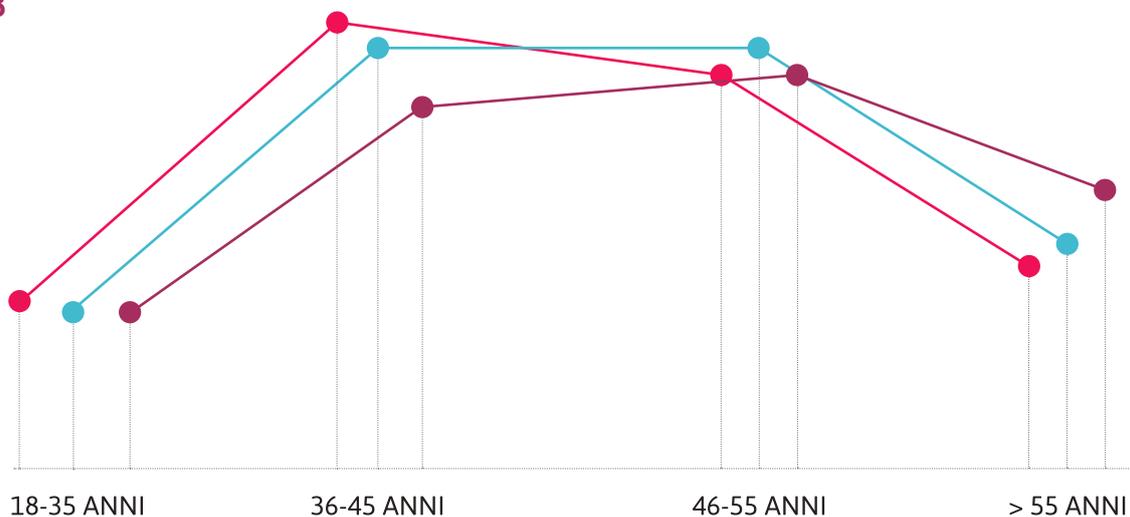


Età media dipendenti
2018



47 anni

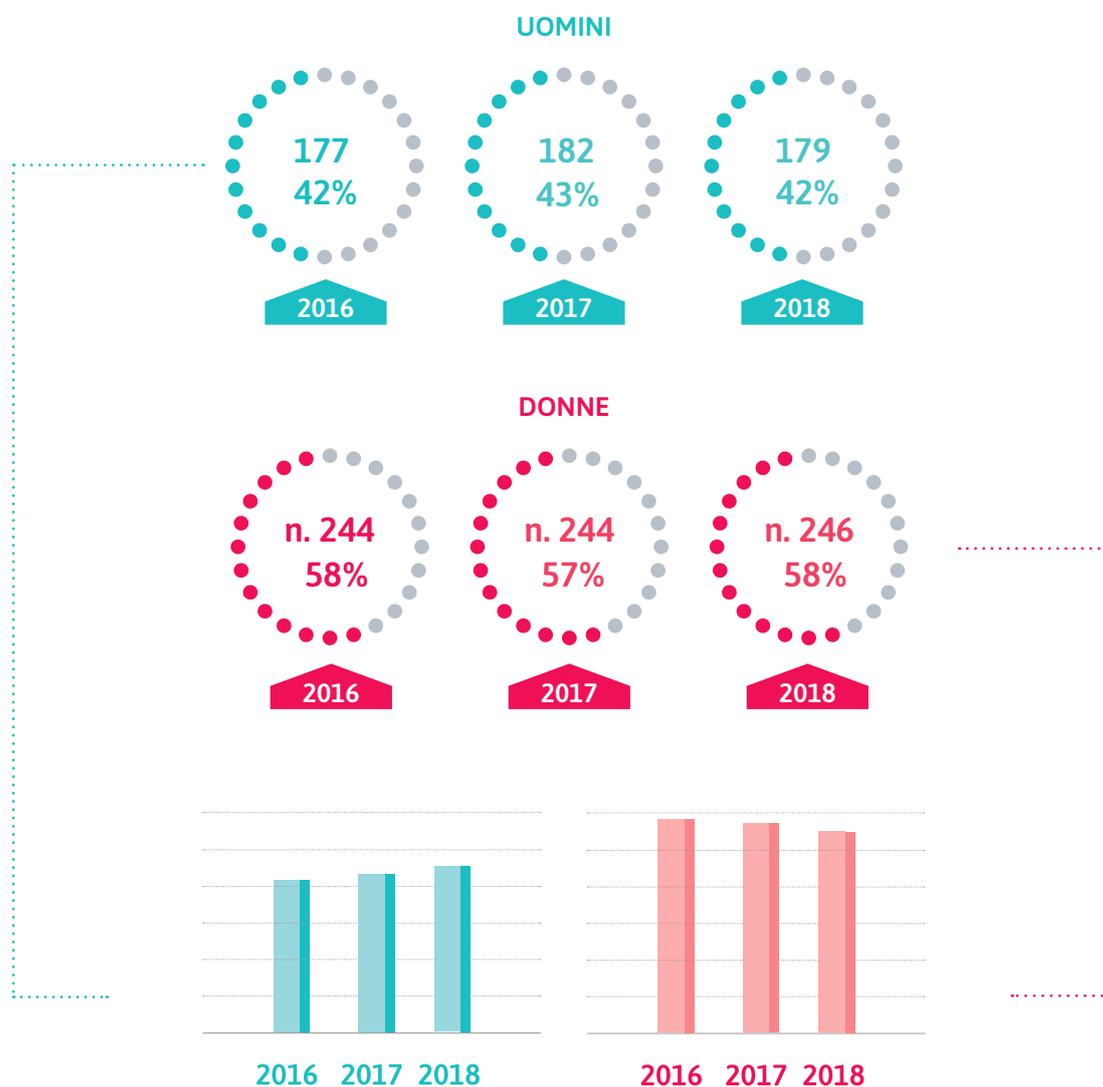
2016
2017
2018



GENERE

In linea con l'andamento generale della cooperazione sociale, in Cils la maggioranza dei lavoratori è di sesso femminile: nel 2018 le lavoratrici donne erano il 58%.

LAVORATORI SUDDIVISI PER SESSO AL 31/12/2018



LAVORATORI SESSO FEMMINILE AL 31/12/2018			
	2016	2017	2018
Dipendenti con disabilità	26	27	27
Dipendenti svantaggiati/ invalidi	57	54	51
Lavoratori normodotati	161	163	168
Totale	244	244	246

LA NAZIONALITÀ DEI LAVORATORI

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

LAVORATORI AL 31/12/2018			
	2016	2017	2018
Italiani	374	377	375
Stranieri	50	49	50
Totale	424	426	425



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.**

ANZIANITÀ LAVORATIVA AL 31/12/2018 (Calcolata solo sull'anno di assunzione)		
Anno di assunzione	Anni di anzianità	Numero di dipendenti
1977	41	1
1979	40	2
1983	36	2
1987	32	2
1988	31	2
1989	30	2
1990	29	1
1991	28	1
1992	27	3
1993	26	9
1994	25	4
1995	24	4
1996	23	1
1997	22	10
1998	21	4
1999	20	14
2000	19	11
2001	18	11
2002	17	16
2003	16	9
2004	15	5
2005	14	14
2006	13	12
2007	12	39
2008	11	14
2009	10	16
2010	9	13
2011	8	19
2012	7	16
2013	6	11
2014	5	27
2015	4	20
2016	3	24
2017	2	38
2018	1	48

➤ 9

➤ 39

➤ 145

➤ 232

FASCIA DI ANZIANITÀ	N° dipendenti	%
da 41 a 31 anni	9	2,12%
da 30 a 21 anni	39	9,18%
da 20 a 11 anni	145	34,12%
da 10 a 1 anno	232	54,59%
Totale	425	100,00%



LA PERCENTUALE DI INVALIDITÀ

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

INVALIDITÀ FRA 100% E 81%

6 PERSONE

% DI INVALIDITÀ 66,5

INVALIDITÀ FRA 80% E 70%

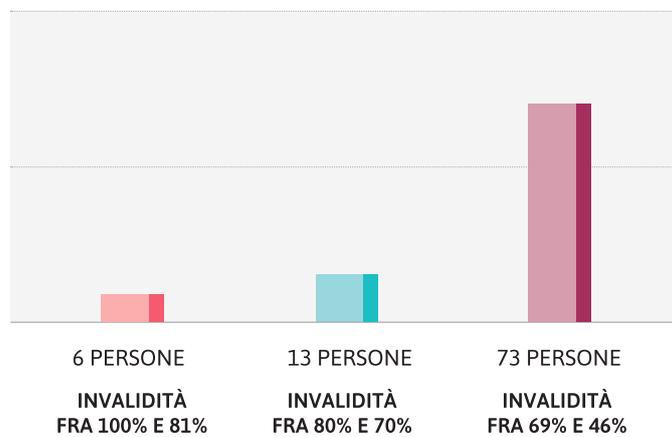
13 PERSONE

% DI INVALIDITÀ 74,75

INVALIDITÀ FRA 69% E 46%

73 PERSONE

% DI INVALIDITÀ 56



LE TIPOLOGIE DI CONTRATTO

La Cooperativa Sociale 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 indeterminato abbiano avuto un incremento del 3,49% rispetto al 2017. Diversamente i contratti a tempo determinato hanno subito una riduzione dell'1,85%.

Si evidenzia che nel 2018, nonostante le difficoltà dell'economia nazionale, l'82% dei dipendenti è assunto con un contratto a tempo indeterminato.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO DEL PERSONALE				
	ANNO 2017	% SUL TOTALE	ANNO 2018	% SUL TOTALE
A tempo indeterminato	350	82,16%	364	85,65%
A tempo determinato	58	13,62%	50	11,76%
Stagionali	18	4,23%	11	2,59%
Totali	426	100%	425	100%



FORMAZIONE

Nel corso dell'anno 2018 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.

Nel corso del 2018 si è proseguito con il perfezionamento del grande lavoro svolto nel 2017 e in particolare con l'adeguamento ai nuovi standard riguardanti la sicurezza a fronte di cambiamenti normativi. Ciò spiega quello che può sembrare un calo di ore di formazione rispetto all'anno precedente (2.201 ore di formazione rispetto alle 3.678,50).

Mentre nel 2017 particolare attenzione era stata riservata alla formazione inerente alla sicurezza, con l'obiettivo di sensibilizzare tutto il personale alla tematica e, quindi, di aumentare la sicurezza nei cantieri di lavoro riducendo gli infortuni, nell'anno 2018 l'attenzione si è focalizzata sul lavoro di squadra, in special modo sulla collaborazione e sinergia delle varie figure all'interno della Cooperativa, utilizzando la metodologia formativa esperienziale attraverso l'applicazione del **ciclo di Kolb** (i partecipanti vivono una esperienza, vi riflettono, la concettualizzano e ne trovano applicazione pratica nell'attività quotidiana lavorativa e personale; un concetto che si fonda sulla logica che qualsiasi esperienza comporti necessariamente un coinvolgimento emotivo che permette di accelerare l'apprendimento personale).

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)

A un primo sguardo può sembrare esserci una maggiore attenzione dedicata alla formazione di tre settori della Cooperativa rispetto agli altri (Pulizie, Igiene Ambientale e Settore A); occorre però tener presente alcuni fattori che sono causa della differenza di ore di formazione tra i vari settori:

- > numero dei dipendenti che fanno parte del settore;
- > turnover di assunzioni nel corso dell'anno;
- > all'interno del Settore A vengono considerati gli incontri di equipe che vengono regolarmente svolti.

Pertanto a settori più numerosi e impegnativi sono state erogate un maggior numero di ore di formazione e la differenza che salta agli occhi, lungi dall'essere una differenza, diventa la concretizzazione del motto della nostra Cooperativa "Tutti diversi ma uguali".

FORMAZIONE PROFESSIONALE ANNO 2018

N° CORSI
126
 DI CUI 21 OBBLIGATORI

*
N° PARTECIPANTI
388

N° ORE TOTALI
DI FORMAZIONE
2.201

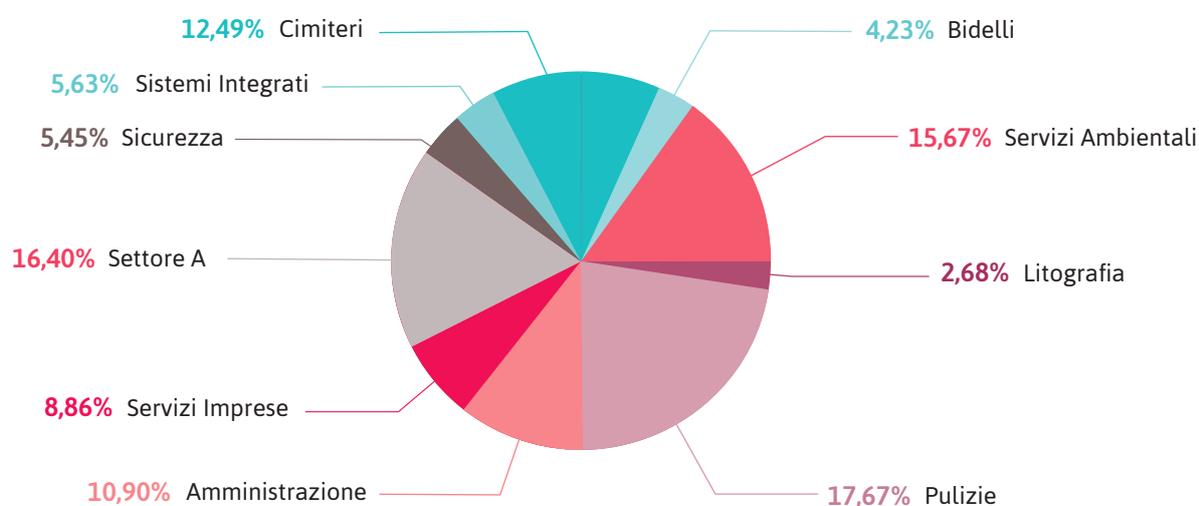
* Lo stesso partecipante può aver partecipato a più corsi durante l'anno

** Lo stesso corso potrebbe avere più edizioni

*** Tale conteggio considera le ore complessive impiegate durante l'anno 2018 per la formazione

Aree tematiche	Totale corsi	Totale partecipanti	Ore di formazione
Amministrazione	15	29	240
Bidelli	11	74	93
Cimiteri	13	48	275
Litografia	6	9	59
Pulizie	17	59	389
Servizi Ambientali	18	54	345
Servizi Imprese	20	45	195
Settore A	17	52	361
Sicurezza	4	9	120
Sistemi Integrati	5	9	124

% FORMAZIONE E AREE TEMATICHE



WELFARE AZIENDALE

Nel 2018 Cils ha disdetto il vigente contratto integrativo, aprendo un tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali, al fine di trovare un'intesa che accolga le novità normative degli ultimi anni e adotti soluzioni tese a favorire un sempre maggior benessere dei lavoratori. È forte la consapevolezza che lavorare in una realtà ben organizzata, in cui sono ben chiari gli obiettivi aziendali, le prospettive di crescita lavorativa e un sistema premiante soddisfacente abbinato a indicatori non esclusivamente quantitativi ma anche correlati alle finalità aziendali, possa contribuire alla soddisfazione e al generale benessere di Soci e Lavoratori. Pertanto, Cils ritiene importante prevedere, nel nuovo contratto integrativo, strumenti e forme di *welfare* in grado di facilitare il rapporto tra esigenze di vita personale e di vita professionale dei propri lavoratori, e intende quindi adottare strumenti in linea e nello spirito anche secondo quanto previsto dalla vigente normativa (articolo 51, comma 2, lettera f) del TUIR).

In particolare, Cils ritiene opportune le azioni che possono migliorare la gestione delle esigenze di cura familiare e il forte legame con il territorio, nel rispetto delle esigenze organizzative della Cooperativa. Pertanto, fermo restando le convenzioni presenti all'interno della "Guida vantaggi", Cils si occuperà nel corso del 2019 di presentare ai propri Soci e lavoratori una piattaforma *welfare* a 360°, sviluppando e realizzando azioni mirate a quattro aree di interesse: RISORSE PER LA SALUTE, RISORSE PER LA FAMIGLIA, RISORSE PER IL LAVORO, RISORSE PER IL TEMPO LIBERO.

» 3

OBIETTIVI E ATTIVITÀ

INSERIMENTO LAVORATIVO
INTERVENTI SOCIO-ASSISTENZIALI

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 Sociale 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 e alla Legge RER n. 14/2015. In particolar modo la Cooperativa Sociale 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:

AUTONOMIE
COMPETENZE LAVORATIVE TECNICO-PROFESSIONALI
COMPETENZE RELAZIONALI

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 assunzioni 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 Sociale 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 Lavorativo (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 di Coordinamento Sociale sono:

SOCIOLOGO (REFERENTE DELL'UFFICIO)

LOGOPEDISTA

PSICOLOGO

EDUCATORE

PEDAGOGISTA (ADDETTO ALLA FORMAZIONE E SUPERVISIONE)

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



DIPENDENTI CON DISABILITÀ

Al 31.12.2018 il totale del **personale con disabilità** assunto è pari a **67 unità**, di seguito i dati più significativi:

- > la percentuale media di invalidità è pari all'80%;
- > l'età media è pari a 44 anni;
- > 22 dipendenti disabili hanno il 100% di invalidità, di cui 14 con accompagnamento;
- > sono inserite 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. Nel corso del 2018 per motivi legati all'invecchiamento e all'aggravarsi delle patologie e quindi a una difficile ricollocazione lavorativa interna, 3 dipendenti hanno terminato il percorso lavorativo in Cooperativa. Le persone sono state accompagnate dall'ufficio di Coordinamento Sociale, in collaborazione con i Servizi socio-sanitari e le famiglie, verso percorsi socio-occupazionali e/o ricreativi, in modo tale da salvaguardare la sfera delle relazioni e della socialità.

Questo ha permesso, inoltre, di aprire delle possibilità interne ai settori per nuovi ingressi: nella prima parte del 2018 sono previste, infatti, alcune nuove assunzioni di persone con disabilità.

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

1992 - 2002



202
DIPENDENTI TOTALI
(dato in media)

51

DIPENDENTI
CON DISABILITÀ
(dato in media)

2003 - 2013



352
DIPENDENTI TOTALI
(dato in media)

75

DIPENDENTI
CON DISABILITÀ
(dato in media)

2014 - 2018

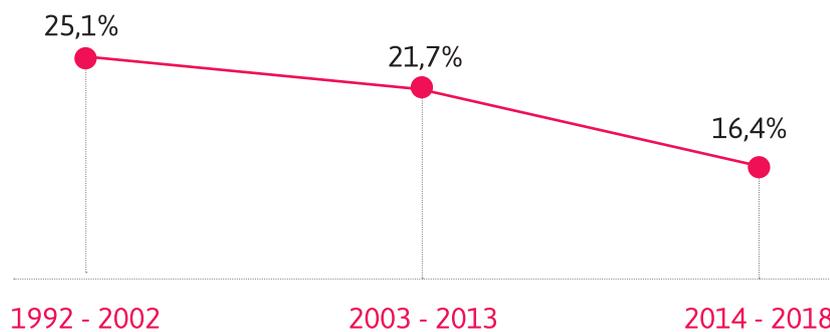


428
DIPENDENTI TOTALI
(dato in media)

70

DIPENDENTI
CON DISABILITÀ
(dato in media)

PERCENTUALE DEI DIPENDENTI SON DISABILITÀ SUL TOTALE (%) - DATO MEDIO

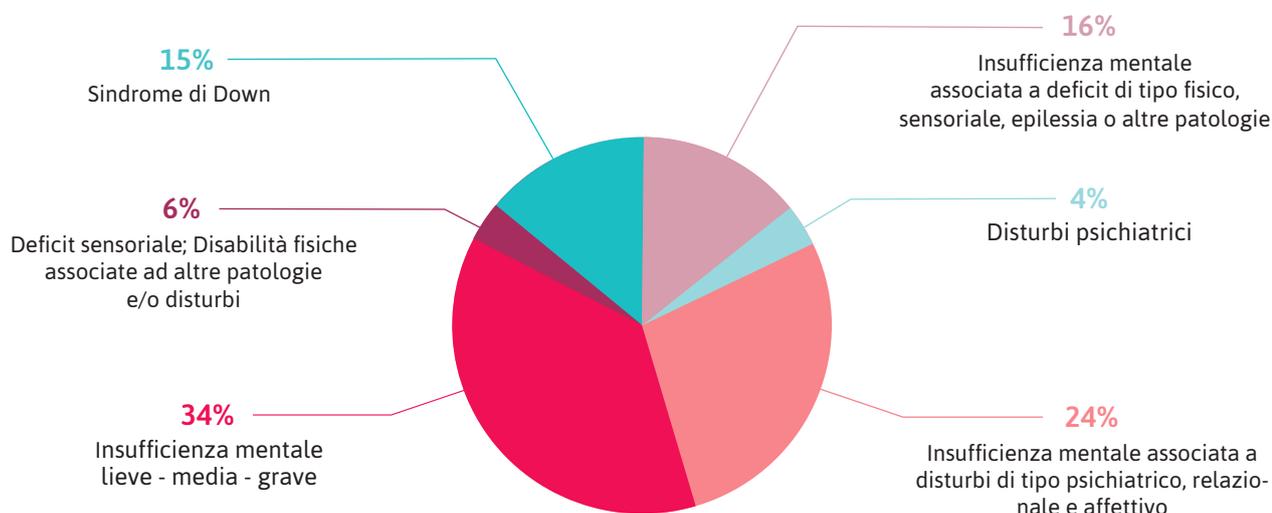


TIPOLOGIE DI DEFICIT

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

TIPOLOGIA DI DISABILITÀ			
	2016	2017	2018
Sindrome di Down	11	11	10
Insufficienza mentale lieve - media - grave	23	23	23
Insufficienza mentale associata a deficit di tipo fisico, sensoriale, epilessia o altre patologie	14	12	11
Insufficienza mentale associata a disturbi di tipo psichiatrico, relazionale e affettivo	15	17	16
Disturbi psichiatrici	4	3	3
Deficit sensoriale, disabilità fisiche associate ad altre patologie e/o disturbi	4	4	4
Totale	71	70	67

TIPOLOGIE DI DISABILITÀ ANNO 2018



PERCENTUALI DI INVALIDITÀ DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ

Come riportato nel dettaglio nel grafico che segue, i 67 lavoratori con disabilità presenti in Cils al 31.12.2018 hanno un grado di invalidità medio pari all'80%.

n. 22
LAVORATORI
CON **INVALIDITÀ DAL 86%
AL 100% (INCLUSI 100%
CON ACCOMPAGNAMENTO)**
33%

n. 21
LAVORATORI
CON **INVALIDITÀ
DAL 68% AL 85%**
31%

n. 24
LAVORATORI
CON **INVALIDITÀ
DAL 46% AL 67%**
36%

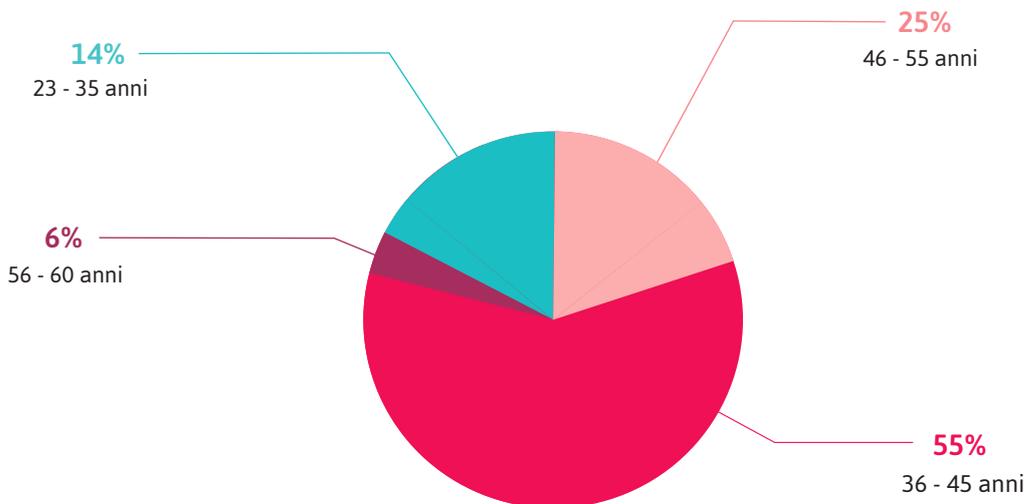
GRADO DI INVALIDITÀ MEDIO



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.

ETÀ MEDIA E PROGRESSIVO INVECCHIAMENTO DEI LAVORATORI DISABILI	
Età in intervalli di 5 anni	Unità
< 25	1
25 - 30	3
31 - 35	5
36 - 40	15
41 - 45	22
46 - 50	8
51 - 55	9
56 - 60	2
61 - 65	2
Totale	67

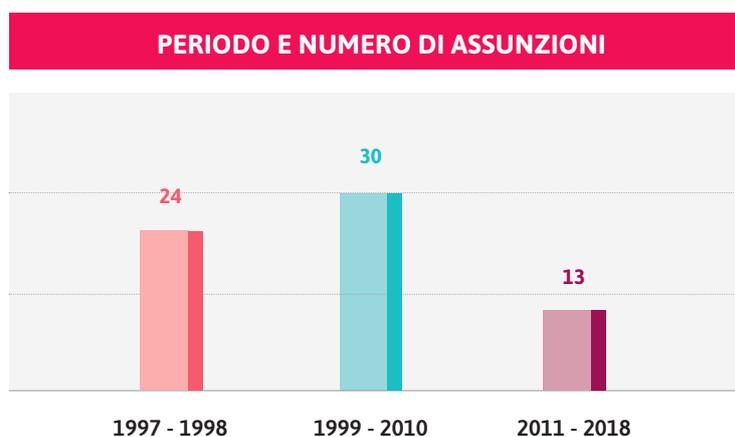


ANZIANITÀ LAVORATIVA DEI DIPENDENTI CON DISABILITÀ

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 31.12.2018. Come si può notare, il maggior numero di assunzioni è avvenuto fra il 1998 e il 2008. Una significativa flessione è avvenuta a partire dal 2009, anno di inizio della crisi economica. Tale flessione è inoltre legata ad altri aspetti: 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.

ANZIANITÀ LAVORATIVA	
Periodo di assunzione	Numero di assunzioni
1977 - 1982	2
1983 - 1987	3
1988 - 1993	6
1994 - 1998	13
1999 - 2004	21
2005 - 2010	9
2011 - 2013	4
2014 - 2016	8
2017 - 2018	1
Totale	67

TOTALE DIPENDENTI CON DISABILITÀ



POLITICHE SALARIALI PER I DIPENDENTI CON DISABILITÀ

Per tutti i lavoratori della Cooperativa Sociale 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 Sociale 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 C.I.L.S Romagna, FPL UIL Forlì-Cesena)

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



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

Questa valutazione viene effettuata dal Coordinamento Sociale in base a 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 67 dipendenti con disabilità:

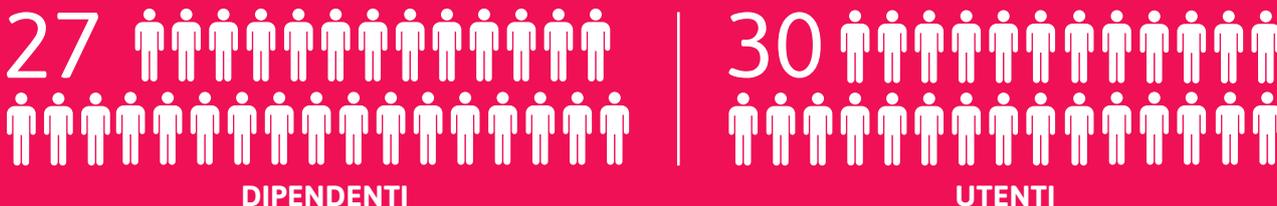
% RETRIBUZIONE DI 1° LIVELLO	N° di dipendenti con disabilità
50%	1
60%	0
70%	45
80%	8
90%	8
100%	5
Totale	67



INTERVENTI SOCIO-ASSISTENZIALI

CENTRO RESIDENZIALE “RENZO NAVACCHIA”

Progettato e realizzato nel 2001 dalla Cooperativa Sociale 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.



Il Centro residenziale è stato ristrutturato in diversi appartamenti al fine di dare risposte più adeguate alle esigenze degli ospiti e del territorio. Pertanto, il Centro residenziale è composto dai seguenti servizi:

- > **Gruppi appartamento Sole e Luna:** ospitano prevalentemente persone con ridotti bisogni di tipo assistenziale e maggiori esigenze di tipo educativo/relazionale;
- > **Comunità Alloggio “Renzo Navacchia 2”:** ospita prevalentemente persone anziane con disabilità;
- > **Centro socio-riabilitativo residenziale “Renzo Navacchia”:** ospita prevalentemente persone con bisogni assistenziali elevati. L’obiettivo di medio-lungo termine è quello di ristrutturare sempre meglio questo nucleo per l’accoglienza di persone con disabilità acquisita anche attraverso la collaborazione attiva con l’associazione Acea e con il laboratorio sperimentale sito in piazzale Sanguinetti.

In via sperimentale, il Centro aderisce al progetto “**Diamoci una mano**” attraverso il quale si ospita e si coinvolge un utente con svantaggio sociale, inviato dall’area adulti del Comune di Cesena.

Nel corso del 2018 si è continuato il percorso di accreditamento del C.S.R.R., adeguando il personale con due operatori notturni e un’educatrice, modificando gli spazi e dotandosi di un automezzo con pedana.

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 psicofisica e con buone autonomie di vita, collocato in prossimità del centro cittadino per facilitare gli spostamenti e le relazioni nel tessuto sociale cittadino.

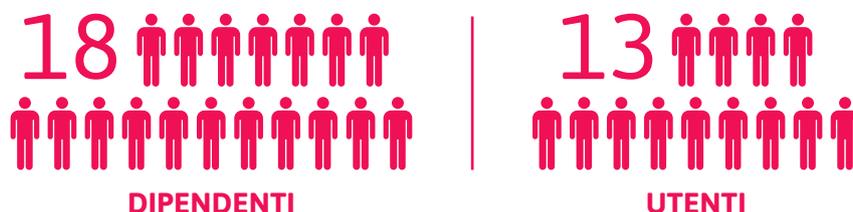


Il cuore del servizio è lo sviluppo delle autonomie possibili in un contesto di *co-housing*: “*da ognuno secondo le proprie capacità, a ognuno secondo i propri bisogni*”.

In quest’ottica l’equipe degli operatori garantisce un accompagnamento “h 12, 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.

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 Sociale Cils 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.

In questo anno 2018, il Centro ha registrato la presenza di 13 ospiti di cui 2 persone con disabilità moderata, 3 con disabilità severa e 8 persone con disabilità completa.

Anche durante questo anno è stato possibile effettuare alcuni inserimenti di sollievo temporanei.

Il personale, di cui 10 OSS, 3 educatori, 1 infermiera, tutti con attestati di qualifica professionale, hanno svolto il loro lavoro con dedizione, passione e continuità, nella ricerca continua del raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna persona, definiti all’interno del Progetto individuale assistenziale ed educativo.

Numerose sono state le attività e i percorsi avviati: Pet-therapy, Musicoterapia, Arteterapia, Lab. Attiva-mente per i quali ci si è avvalsi di personale esperto nei vari settori; una bella opportunità di apertura alla città è stata la mostra “La scatola del cuore”, realizzata nei locali della galleria Pescheria del comune di Cesena, che ci ha visti protagonisti con le nostre opere e con un servizio giornalistico nella testata regionale della Rai.

Altri eventi importanti di partecipazione sono stati la manifestazione a sostegno dei diritti dei disabili “IO Valgo”, la realizzazione del grande presepe artistico presso il nostro Centro, l’assemblea annuale e la festa di Natale con il coinvolgimento di familiari, parenti e amici.

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 2018 è stato mantenuto per i centri residenziali 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, ad 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.

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.

Al 31.12.2018 sono inseriti 14 utenti e 4 persone disabili con percorsi individualizzati in collaborazione con i centri residenziali Cils.

Il Centro offre prestazioni educative e in parte assistenziali svolte da figure professionali qualificate, avvalendosi di un coordinatore di servizio, un pedagogo (formatore/supervisore), quattro educatori e un operatore socio sanitario.



Anche nel 2018 sono state organizzate a carattere modulare le seguenti tipologie di attività, in contesti interni ed esterni al Centro:

- > Occupazionali: attività semplici di assemblaggio per conto terzi;
- > Artistiche: realizzazione di vasi ed oggettistica in argilla; creazione di mosaici;
- > Socio-riabilitative: attività motoria, attività di meditazione/relaxamento, musicoterapia, laboratorio teatrale, animazione musicale;
- > Attività semplici di stimolazione cognitiva;
- > Ricreative-integrative: visite mirate, partecipazione e organizzazione di eventi nel territorio, uscite settimanali al mare nel mese di luglio, soggiorni residenziali estivi.

CENTRO SOCIO-OCCUPAZIONALE “LA BARCA”

Il Centro socio-occupazionale “la bArca” è stato ufficialmente inaugurato il 1 settembre 2014, rinnovandosi negli spazi e nella propria organizzazione.

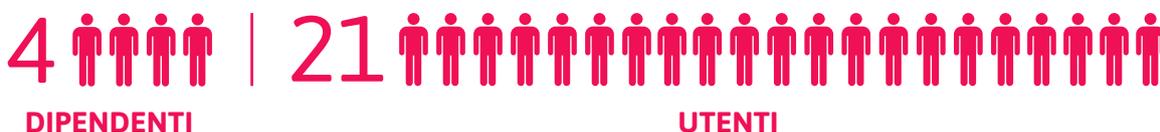
La sua origine risale al 1995, quando nasce come Centro di Preinserimento Lavorativo proponendosi come luogo di passaggio per le persone disabili, prima dell’inserimento vero e proprio nei settori produttivi della Cooperativa Sociale Cils.

Il Centro socio-occupazionale “la bArca” accoglie 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 e occupazionali-lavorative.

Il Centro ha come principale finalità quella di favorire il benessere delle persone accolte, attraverso l’impegno in attività occupazionali/lavorative diversificate, in piccolo o grande gruppo, favorendo il rafforzamento di competenze relazionali e sviluppo di autonomie personali in un contesto “protetto”.

Al 31.12.2018 sono inseriti 21 utenti e 2 persone disabili con percorsi individualizzati in collaborazione con i Centri residenziali Cils.

L’equipe dei professionisti è composta da un coordinatore di servizio, un pedagogo (formatore/supervisore), tre educatori.



Anche nel 2018 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 "Riciclo" finalizzato alla produzione di candele e manufatti in legno, carta e stampa su stoffa;
- > Integrative-ricreative: uscite e partecipazione a eventi del territorio.

NUOVE ATTIVITÀ NELLA SEDE DI PIAZZALE SANGUINETTI

A maggio 2018, in occasione della scadenza della concessione pluriennale a Cils, l'Unione dei Comuni Cesena e Valle Savio ha indetto un'Istruttoria Pubblica per l'affidamento dei locali di Piazzale Sanguinetti 42, avente come tema la "Progettazione e gestione di interventi di co-progettazione finalizzati alla valorizzazione dei locali di P.le Sanguinetti 42 - Cesena per attività realizzate da soggetti del terzo settore in progetti socio-occupazionali e riabilitativi a beneficio di persone con disabilità".

La Cooperativa Sociale Cils ha ottenuto nuovamente l'affidamento dei questi locali, impegnandosi a promuovere e sviluppare un insieme di nuove risposte modulari e flessibili ai bisogni del territorio.

La progettualità che è emersa prevede vari ambiti di attività.



Progetto "contenimento del degrado urbano nel Comune di Cesena"

con il quale Cils intende contribuire alla riqualificazione sociale della "zona-stazione", in quanto luogo caratterizzato da un'elevata frequentazione di "passaggio", attraverso il consolidamento e lo sviluppo di azioni di contenimento del degrado urbano e attività di pulizia esterna e raccolta siringhe;



Progetto "Ginkgo"

con la finalità di creare un insieme organico di attività diurne flessibili che diano diversa, ampia e qualificata risposta ai bisogni delle persone con disabilità acquisita (causata da ictus, tumori o altri eventi traumatici), attivando percorsi di accoglienza/accompagnamento e supporto. Pertanto sono attivi, dal lunedì al venerdì, laboratori occupazionali-lavorativi; informatici, di stimolazione cognitiva, creativi-espressivi e ludico-ricreativi, finalizzati alla creazione di momenti di socializzazione, condivisione e integrazione.



Progetto "tempo libero"

con la finalità di programmare, in questi spazi, attività ludico-ricreative e di tempo libero per persone disabili del territorio, offrendo un contesto relazionale e ricreativo aperto alle realtà del territorio e sito in una zona strategica del cesenate. Il progetto prevede attualmente due aperture settimanali, il mercoledì e il sabato o domenica.

In questi spazi, Cils intende anche consolidare e sviluppare le collaborazioni con altri soggetti del Terzo Settore, concordando attività integrate e offrendo la disponibilità all'utilizzo programmato dei laboratori di P.le Sanguinetti:

- > Collaborazione con l'associazione "Il Pellicano" nel Progetto "Binario 5", finalizzato al coinvolgimento di adolescenti in percorsi di incontro/integrazione con persone disabili, sviluppando anche sinergie con gli Istituti scolastici della zona;
- > Collaborazione con l'associazione Anffas nel progetto "gli Alternativi", finalizzato al coinvolgimento in attività di tempo libero di persone con disabilità in età avanzata in uscita dal mondo del lavoro.

Oltre a queste nuove progettualità, Cils intende dare continuità ai progetti già attivi e radicati in questi spazi, continuando a rappresentare un riferimento per la comunità locale, come per esempio il Centro socio-occupazionale "la bArca".





» 4

VALORE ECONOMICO DELLA MUTUALITÀ

RICLASSIFICAZIONE DEL CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO
DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA GENERATA

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 2016 - 2018

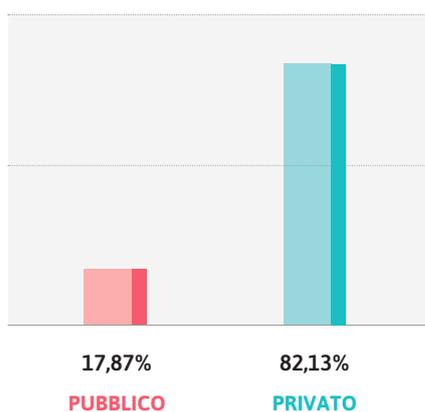


DATI DI BILANCIO 2018

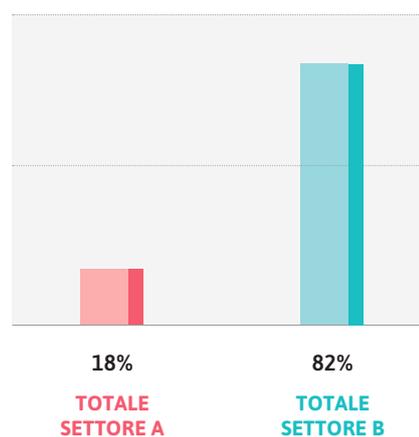
COSTO DEL LAVORO	PATRIMONIO NETTO	CAPITALE SOCIALE
€ 7.885.887,00	€ 5.179.786,00	€ 9.837,00

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:

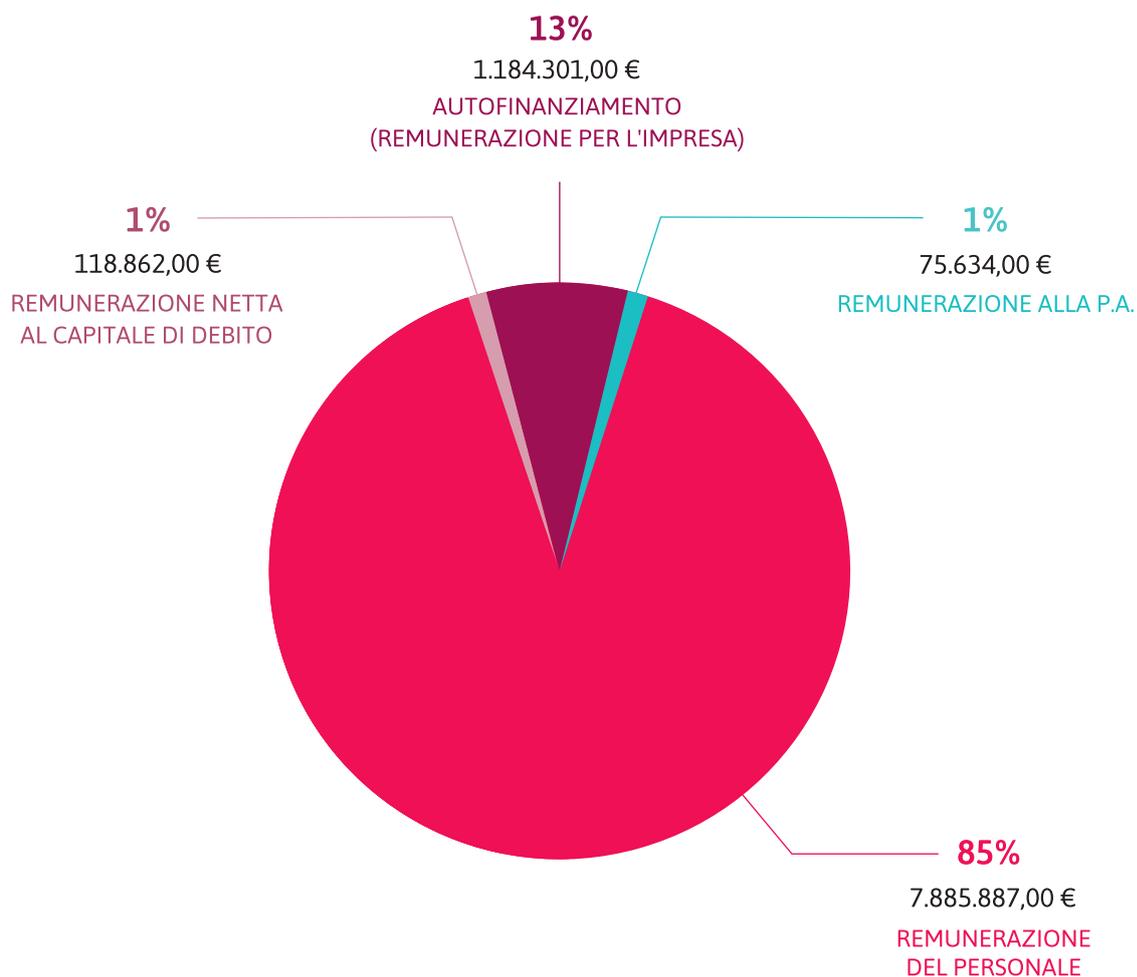
CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO	2018	2017
Ricavi netti di vendita	11.397.652,00 €	11.010.578,00 €
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni		
Variazioni rimanenze di prodotti in lavorazione, semilavorati e finiti	40.470,00 €	25.810,00 €
Altri ricavi e proventi	717.327,00 €	169.456,00 €
Valore della produzione	12.155.449,00 €	11.154.224,00 €
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	977.582,00 €	859.237,00 €
Variazioni delle rimanenze di materie prime	2.2020,00 €	7.503,00 €
Per servizi e per godimento di beni di terzi	1.660.195,00 €	1.547.431,00 €
Oneri diversi di gestione	250.968,00 €	199.013,00 €
Valore aggiunto	9.264.684,00 €	8.541.040,00 €
Costi per il personale	7.885.887,00 €	7.645.418,00 €
Valore aggiunto caratteristico lordo	1.378.797,00 €	895.622,00 €
Ammortamenti	386.764,00 €	415.626,00 €
Svalutazione crediti	68.013,00 €	
Accantonamenti fondi rischi e oneri	381.628,00 €	45.306,00 €
Valore aggiunto caratteristico netto	542.392,00 €	434.690,00 €
Risultato della gestione finanziaria	118.544,00 €	115.565,00 €
Svalutazioni di partecipazioni	59.650,00 €	91.000,00 €
Reddito al lordo di imposte	364.198,00 €	228.125,00 €
Imposte dell'esercizio	66.709,00 €	55.059,00 €
Utile dell'esercizio	297.489,00 €	173.066,00 €

PRODUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2018
Valore della produzione	12.155.449,00 €
Costo per acquisto materie	977.582,00 €
Variazione rimanenze materie	2.020,00 €
Costi per servizi e godimento beni di terzi	1.660.195,00 €
Oneri diversi di gestione	250.968,00 €
Valore aggiunto caratteristico lordo	9.264.684,00 €

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 2018



100%

VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO

9.264.684,00 €

» 5

CONTRIBUTO DI CILS AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE



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.

IN CHE MODO CILS HA PERSEGUITO I DIVERSI GOAL?



#1: SCONFIGGERE LA POVERTÀ

Nell'anno 2018, nonostante la flessione economica a livello nazionale e alla maggiore concorrenza nel settore, la Cooperativa Sociale 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.



#2: SALUTE E BENESSERE

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.



#3: ISTRUZIONE DI QUALITÀ

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 Sociale Cils, l'acquisizione di nuove *skill* 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.



#4: ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI

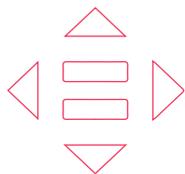
La Cooperativa crede fortemente nei principi di sviluppo sostenibile, considera l'ambiente naturale un bene primario da salvaguardare e vuole che la crescita aziendale avvenga in modo coerente ed equilibrato rispetto alla tutela ambientale, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Perciò 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.



#5: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

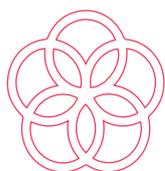
Continua l'impegno, da parte della Cooperativa Sociale Cils, nell'individuazione di nuovi settori lavorativi e nuovi mercati da affrontare, per dar vita a nuovi posti di lavoro e offrire altre possibilità di integrazione e inserimento lavorativo alle persone con svantaggio. Nel contempo, nonostante il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

#6: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



La Cooperativa Sociale 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.*

#7: PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



La Cooperativa Sociale 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 a 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.



» 6

PERCORSO DI ORIENTAMENTO ALL'IMPATTO SOCIALE



PERCORSO DI ORIENTAMENTO ALL'IMPATTO SOCIALE

La **Riforma italiana del Terzo settore** fa del tema dell'**impatto** un **elemento chiave di natura identitaria** attraverso cui orientare l'agire futuro delle organizzazioni del Terzo settore, in questa fase di passaggio da una logica di mera produzione ed erogazione di servizi e attività, ad una di trasformazione del contesto di riferimento, vale a dire di produzione di impatto sociale per la comunità territoriale, dove per **impatto sociale** si intende «**il cambiamento sostenibile di lungo periodo (positivo o negativo; primario o secondario) nelle condizioni delle persone o nell'ambiente che l'intervento ha contribuito parzialmente a realizzare, poiché influenzato anche da altre variabili esogene (direttamente o indirettamente; con intenzione o inconsapevolmente)**» (Zamagni, Venturi e Rago 2015). La valutazione di impatto sociale è quell'attività che permette letteralmente di **"dare valore"** alla **capacità trasformativa**, esercitata da un'organizzazione non profit attraverso le sue attività. In questa prospettiva si inserisce il **percorso di valutazione di impatto sociale intrapreso** nel 2018 dalla Cooperativa Sociale Cils in collaborazione con AICCON, che ha preso avvio con una prima fase di **formazione** rivolta a **20 figure interne** (es. responsabili di settore, responsabili delle attività di raccolta dati di monitoraggio e persone direttamente coinvolte nelle successive fasi della valutazione), con l'obiettivo di omogenizzare la conoscenza rispetto al tema della "Misurazione e valutazione dell'impatto sociale" e offrire strumenti utili per il futuro del percorso di valutazione e, in generale, per l'azione della Cooperativa. Questo momento formativo è stato anche l'occasione per far emergere le cd. **"dimensioni di valore"** dell'organizzazione, ossia quelle qualità positive che definiscono l'identità di Cils e caratterizzano in modo specifico e originale il contributo della Cooperativa nel generare un cambiamento positivo nel contesto di riferimento, differenziandola dalle altre organizzazioni. Il gruppo di lavoro formato dallo staff Cils che ha preso parte al percorso è stato poi coinvolto nella riflessione circa la relazione con gli **stakeholder** nei diversi settori di attività e sui meccanismi di produzione del valore sociale generato dall'azione della cooperativa. In questo modo, attraverso lo strumento della catena del valore dell'impatto, è stato possibile comprendere, a partire dagli **input** - vale a dire dai fattori di diversa natura indispensabili (risorse economiche/monetarie, capitale umano e risorse non monetarie) necessari per la realizzazione delle attività oggetto di valutazione – gli esiti diretti (**output**) sul breve termine, i risultati intermedi (**outcome**) sul medio periodo e, infine, **l'impatto**, vale a dire il cambiamento sostenibile di lungo periodo nelle condizioni delle persone e del contesto di riferimento come effetto delle attività portate avanti da Cils.

A seguito di questa seconda fase, sono stati richiesti e forniti i dati sui servizi ritenuti rilevanti per la misurazione dei diversi elementi della catena del valore. I successivi step del percorso di valutazione prevedono la somministrazione di **questionari** e la realizzazione di **interviste** e **focus group** che hanno l'obiettivo di **integrare le informazioni** ed evidenze **disponibili**, cogliere ulteriori aspetti quantitativi e qualitativi dei servizi – soprattutto per ciò che concerne le dimensioni di outcome e impatto relativi ad alcuni specifici stakeholder quali lo staff CILS, i beneficiari e le famiglie, il territorio (comunità, Enti del Terzo Settore, PA, ecc.) e a realizzare alcuni **storytelling**. La valutazione si concentra sulle **attività di tutti i settori della Cooperativa** realizzate nel **triennio 2016-2018**.

FEBBRAIO - OTTOBRE 2018

FORMAZIONE

2 momenti formativi (8h)

20 figure interne coinvolte (membri del Tavolo di Direzione Allargato)
Individuazione delle **dimensioni di valore** della Cooperativa

NOVEMBRE-DICEMBRE 2018

AVVIO VALUTAZIONE

Definizione mappa degli **stakeholder** e **catena del valore** per settore.
20 figure interne coinvolte (membri del Tavolo di Direzione Allargato)

NOVEMBRE 2018-MAGGIO 2019

RACCOLTA DATI

Dati quali-quantitativi già disponibili relativi a *input*, attività, *output*, *outcome* e impatto
Somministrazione questionari per integrare la disponibilità di dati relativi a **outcome** e **impatto**

MAGGIO-GIUGNO 2019

**STORYTELLING
E IMPATTO**

Interviste e *focus group* per integrare la disponibilità di dati relativi a **outcome** e **impatto**

SETTEMBRE 2019

**COMUNICAZIONE
RISULTATI**

Redazione **report**
Confronto e **restituzione dei risultati**



**UNO SGUARDO
VERSO IL FUTURO**

UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO

STRATEGIE E OBIETTIVI PER IL 2019

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 Sociale Cils rivestono, anche per l'anno 2018, un ruolo molto importante e sono oggetto di attente riflessioni interne.

La Cooperativa Sociale 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 Sociale 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 Sociale 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 Sociale 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.

RIFUGIO VIA BOSCONI

Il Consiglio di Amministrazione ha ripreso in esame il progetto denominato "da zero a 100: IL RIFUGIO DI VIA BOSCONI", già illustrato ai Soci in diverse occasioni.

Il progetto, per il quale è già stato rilasciato il permesso di costruire, consiste nella realizzazione di nove appartamenti nel terreno già urbanizzato in Via Bosconi, sei dei quali possono accogliere quattro persone ciascuno, uno due persone e due possono essere adibiti a gruppi appartamento da sei persone.

Si tratta, per la città di Cesena, di un innovativo progetto di residenza protetta per assicurare, a persone con disabilità, a nuclei famigliari, a persone anziane o con disagio sociale, livelli variabili da zero a cento di accoglienza o di assistenza, con relativi costi alberghieri e assistenziali variabili.

WELLDONE

Nel corso del 2018 il Consiglio di Amministrazione ha preso in esame una proposta di collaborazione per l'apertura di un punto di ristoro in centro a Cesena.

Il progetto prevede una partecipazione societaria di Cils con un'azienda di ristorazione ramificata in diverse città, che consentirà alla Cooperativa di impiegare propri lavoratori, alcuni dei quali con disabilità.











C.I.L.S. Cooperativa Sociale per l'inserimento lavorativo e sociale

Via Santa Rita da Cascia, 119 - 47521 Cesena (FC)

Telefono +39 0547 27277

Email segreteria@cilscesena.org

Pec direzione@pec.cilscesena.it

P. iva 00364230409

www.cilscesena.org

C.I.L.S. Cooperativa Sociale per l'inserimento lavorativo e sociale

Sede in Cesena (FC) via Santa Rita da Cascia, 119 – 47521
Cap. Soc. € 9.837,42 i.v. Costituita il 7/6/74
BUSC: Provinciale n.1564 – Nazionale n. 135133
Numero R.E.A. 149687 – Registro Imprese di Forlì - Cesena
Iscrizione All'Albo delle Società Cooperative nr. A129941
Produzione e Lavoro, sezione Sociale art. 1 punto A e B
P.IVA, Cod.Fisc. e N. Registro Imprese 00364230409

www.cilscenesa.org

certificazioni



socio fondatore di

