



**cils**

tutti diversi  
ma uguali

Bilancio Sociale  
**2019**



**cils**

tutti diversi  
ma uguali

Bilancio Sociale  
**2019**



**1**

## **IDENTITÀ E VALORI**

Chi siamo, Valori e Missione,  
Storia, Base sociale, Struttura  
Organizzativa, Governance,  
Certificazioni, Modello 231,  
Rating di legalità, Stakeholder,  
Attività statutarie

*pag. 7-16*

**5**

## **CONTRIBUTO DI CILS AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE**

*pag. 48-49*

**2**

## **LE PERSONE DI CILS**

Composizione base lavorativa,  
Rami e aree di intervento,  
Lavoratori e tipologie  
contrattuali, Formazione,  
Welfare Aziendale

*pag. 19-27*

*indice*

**3**

## **OBIETTIVI E ATTIVITÀ**

Inserimento lavorativo,  
Interventi socio-assistenziali

*pag. 29-41*

**6**

## **IMPATTO SOCIALE**

Principali evidenze del Settore A  
Principali evidenze del Settore B  
Il risparmio della spesa  
pubblica generato dal settore B

*pag. 51-55*

**4**

## **VALORE ECONOMICO DELLA MUTUALITÀ**

Valore economico della  
mutualità, Riclassificazione  
del conto economico a valore  
aggiunto, Distribuzione  
della ricchezza generata

*pag. 43-45*

**7**

## **UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO**

Strategie e obiettivi  
per il 2020

*pag. 57-58*





# Introduzione

Il **Bilancio Sociale** rappresenta per Cils un importante strumento di riflessione e di condivisione sull'anno trascorso, al fine di rendicontare 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.

Il 2019 è stato un anno importante per Cils, un anno di grandi traguardi e di festeggiamenti per i suoi **45 anni** di vita e proprio per questo, quest'anno più che mai, Cils è orgogliosa di condividere con i propri lavoratori, soci e stakeholder i piccoli e grandi traguardi raggiunti insieme.

La forza della cooperativa CILS risiede nel fatto che accanto alla **spinta innovativa e di sviluppo**, essa vuole rimanere fedele ai propri valori ed alla propria **missione** ed è per questo che oltre al miglioramento gestionale, alla ricerca di maggiore efficienza ed efficacia, il Consiglio di Amministrazione ha promosso nel corso dell'anno 2019 l'istituzione del **Comitato Etico**.

Esso è costituito da rappresentanti delle associazioni che hanno avuto un ruolo fondante nella nascita della cooperativa (Enaip ; Anffas ed Amnic) insieme a volontari ed ha il mandato di fornire degli indirizzi a garanzia del rispetto della mission della cooperativa.

Nel primo anno di lavoro i membri del Comitato hanno deciso di partire dalla attenta lettura del **Codice Etico** che, come recita il documento, deve orientare l'agire quotidiano di tutti gli appartenenti alla cooperativa. A tale scopo si sono proposte semplificazioni e modifiche dello stesso, pur nel rispetto della necessaria completezza.

Un ulteriore obiettivo sarà quello di aumentare il livello di conoscenza del documento all'interno di CILS in modo tale che possa **orientare** decisioni e comportamenti di tutti.

Si è pensato inoltre di incontrare i referenti dei settori della cooperativa per entrare nel dettaglio della vita di CILS e conoscere criticità e punti di forza in modo da collaborare fattivamente, per quanto di competenza, al **miglioramento continuo** ed al superamento delle problematiche.

Purtroppo le limitazioni imposte dalla pandemia ci hanno impedito di portare a termine questo obiettivo, che speriamo di realizzare nel prossimo futuro.

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 prezioso per prendersi cura della compagine sociale, dei soci e dei dipendenti e **ringraziarli** per l'impegno che quotidianamente mettono nel loro lavoro.



*Nel lavoro libero, creativo, partecipativo e solidale,  
l'essere umano esprime e accresce la dignità della propria vita.*

Papa Francesco





1

IDENTITÀ  
E VALORI

# 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 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 e servizi per la ristorazione**. 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 i centri attivi in questo ambito sono il **Centro socio riabilitativo residenziale "Fabio Abbondanza", Centro socio riabilitativo residenziale "Renzo Navacchia", Gruppi Appartamento "Sole e Luna", Comunità Alloggio "Renzo Navacchia 2", Gruppo Appartamento "William Matassoni", Progetto "Ginkgo" laboratori diurni per persone con disabilità acquisita, Progetto Tempo Libero, 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.

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, quattrocentosessantatré 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



1974

Fondazione della cooperativa

1975

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

1977

Inizio dell'attività della Litografia

1983

Apertura del Chiosco di fiori

1988

Apertura della comunità "Fabio Abbondanza"

1989

e inizio dell'attività di sostituzione bidelli

1993

Riconoscimento della 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

La CILS viene riconosciuta come ente no profit con qualifica "onlus"

1998

Apertura del centro residenziale "Renzo Navacchia", la CILS diviene cooperativa sociale di tipo A oltre che B

2001



2002

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

2006

La CILS ottiene la certificazione di responsabilità etica (SA8000), prima cooperativa sociale in Emilia Romagna e sesta impresa della Provincia FC

2001  
2008

La CILS ottiene la certificazione ambientale ISO 14001, prima cooperativa in Emilia Romagna. Aderisce alla fondazione "Romagna solidale".

2012

La CILS ottiene il Premio  
"Marco Biagi - Il resto del carlino per la solidarietà sociale"

2014

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

2016

La CILS con delibera del CDA introduce una novità all'interno della Governance della Cooperativa: Il Comitato Esecutivo

2017

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

2018

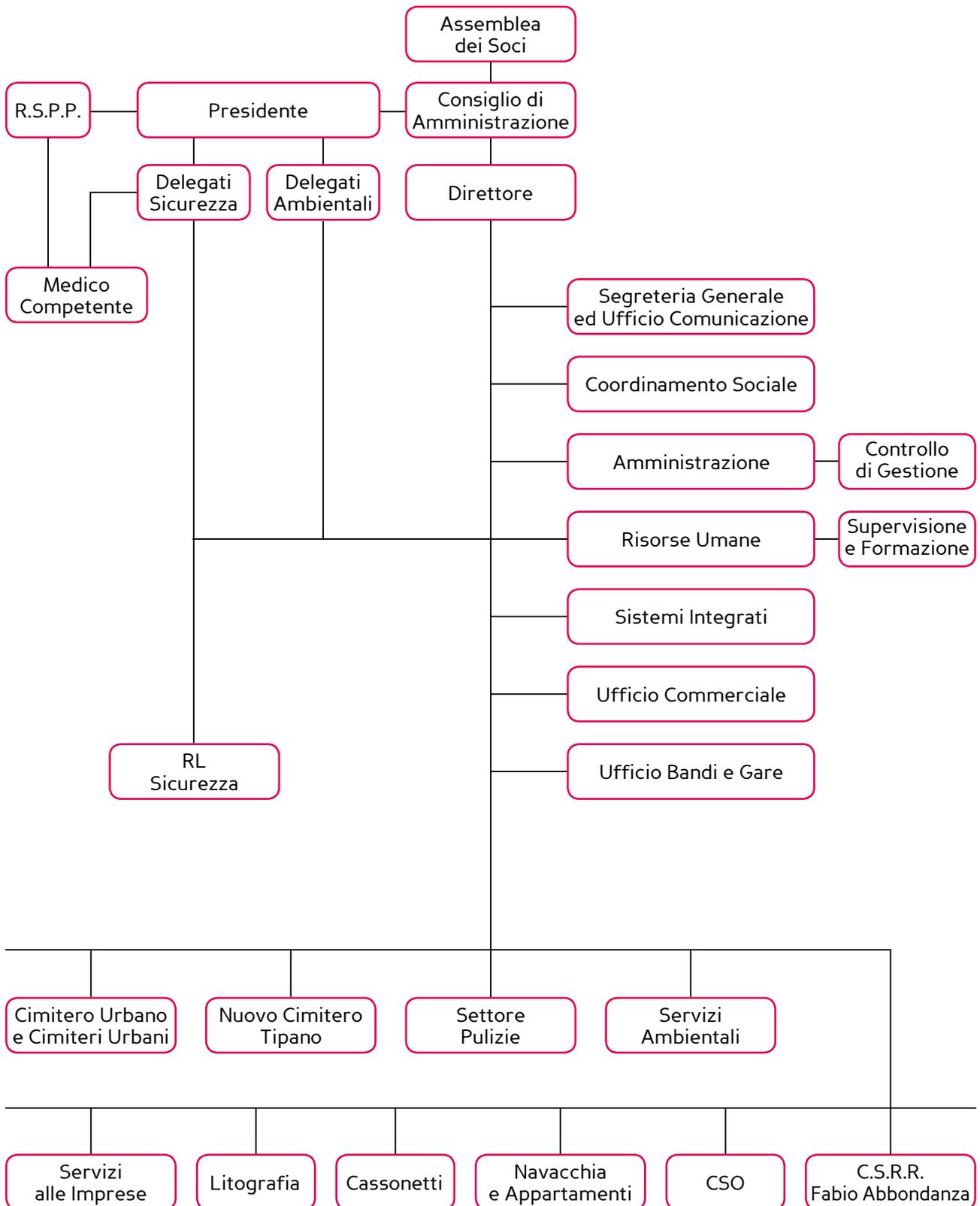
Cils inaugura la nuova Sede Legale in Via Santa Rita da Cascia 119, Cesena

2019

Inaugurazione Parco sensoriale  
Presentazione Social Impact  
Apertura Ristorante WellDone Cils Social Food

# Base sociale, Struttura Organizzativa e Governance

Organigramma Aziendale CILS 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 ad 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 ed 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.

## Comitato Etico

Composto da volontari e dipendenti Cils, si occupa di verificare che la cooperativa mantenga al centro della propria attività la persona operando al meglio per tutelare e sviluppare politiche di valorizzazione e inserimento sociale delle persone con disabilità. Si occupa inoltre di formulare proposte che sollecitino la cooperativa ad essere sempre attenta e attiva sulle nuove esigenze delle persone in difficoltà e sulle nuove fragilità. In collaborazione con il CdA, ha il compito di organizzare annualmente iniziative pubbliche per presentare il Bilancio Sociale. Il comitato si occupa anche di "misurare" e proporre azioni mirate a far accrescere il senso di appartenenza alla cooperativa collaborando in questo anche con la "Commissione Tempo Libero". Il CdA si relaziona con il Comitato, con cadenza almeno quadrimestrale, condividendo informazioni sulle scelte principali operate e nel caso di decisioni strategiche acquisirà dal Comitato stesso un parere preventivo.

## Commissioni rapporto con i Soci e tempo libero

Composta da volontari e dipendenti Cils, si occupa di predisporre tutte le attività tali da stimolare la partecipazione dei soci alla vita della Cooperativa e di organizzare attività extra lavorative.

# 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.

## 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 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. Nel corso dell'anno 2019, Cils ha ottenuto nuovamente le tre stelle, il punteggio massimo, nel Rating di Legalità confermando ancora una volta la professionalità e la qualità del proprio lavoro.

## 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 la Cooperativa 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 A

CENTRO RESIDENZIALE SOCIO RIABILITATIVO "FABIO ABBONDANZA"  
CENTRO RESIDENZIALE SOCIO RIABILITATIVO "RENZO NAVACCHIA"  
COMUNITA' ALLOGGIO "RENZO NAVACCHIA 2"  
GRUPPI APPARTAMENTO "SOLE E LUNA"  
GRUPPO APPARTAMENTO "WILLIAM MATASSONI"  
CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE "CALICANTUS"  
CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE "LA BARCA"  
PROGETTO "GINKGO" LABORATORI DIURNI PER PERSONE  
CON DISABILITÀ ACQUISITA  
PROGETTO TEMPO LIBERO

## Settori Tipo B

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







**2**

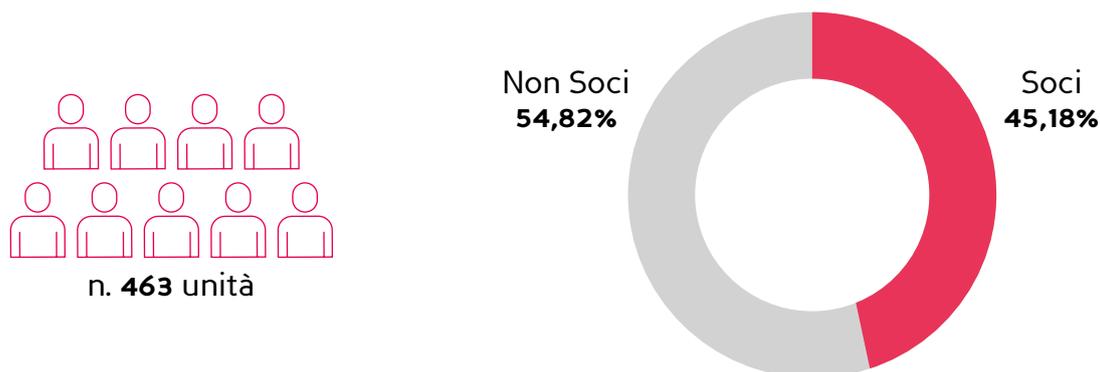
**LE PERSONE  
DI CILS**

# Composizione base lavorativa

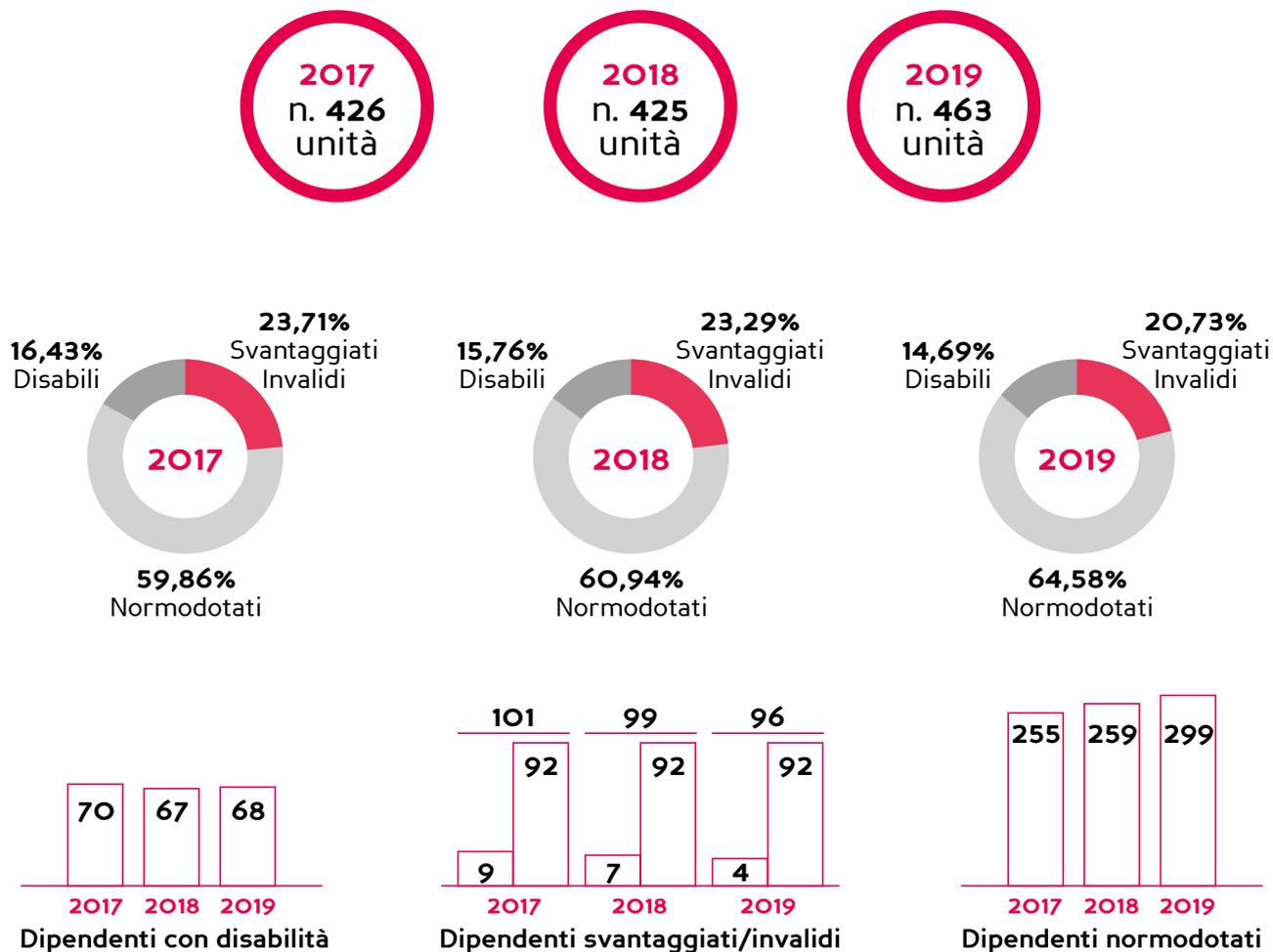
All'interno della Cooperativa CILS, i dipendenti possono essere distinti in **4 categorie**:

1. dipendenti "normodotati"
2. dipendenti "con disabilità", ovvero persone con patologie psico-fisiche
3. dipendenti "invalidi civili", ovvero persone con un grado di invalidità fisico superiore al 46%
4. 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).

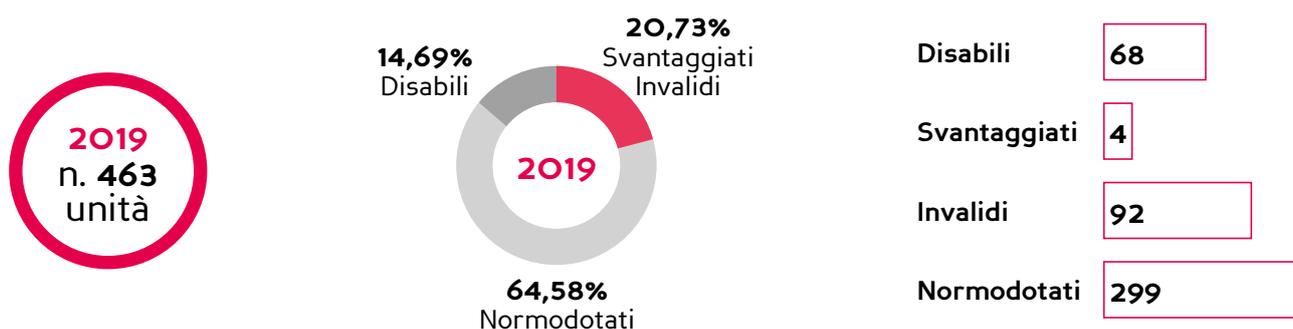
Seguendo questa classificazione, la composizione della base lavorativa al 31/12/2019 è pari a 463 unità, così suddivise:



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



## Dipendenti al 31/12/2019



Nel grafico a sinistra si riporta la situazione del personale impiegato al 31/12/2019.

I dati evidenziano che nell'ultimo anno, nonostante le difficoltà dell'economia nazionale, vi è stato un aumento del personale impiegato di 38 unità.

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 la CILS per l'anno 2017 conta una percentuale pari al 67%.



# Rami e aree di intervento

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

<b>suddivisione per settori lavorativi di tipo "B" al 31/12/2019</b>	normodotati	invalidi svantaggiati SERT/psich	dipendenti con disabilità	Totale
Amministrazione/Coord. Sociale	19	5	1	25
Litografia	11	1	5	17
Negozi vendita piante e fiori	3		3	6
Pulizie	124	26	26	176
Servizi ambientali	30	13	9	52
Servizi Cimiteriali	9	3	11	23
Servizi Cassonetti	14	4	1	19
Sorveglianza scuole	11	29	2	42
Portierato Front Office	2	4	0	6
Assemblaggio e Serv. alle Imprese	20	9	4	33
Servizi per la ristorazione	0	0	6	6
<b>Totale settore lavorativo di tipo B</b>	<b>243</b>	<b>94</b>	<b>68</b>	<b>405</b>

<b>suddivisione per settori lavorativi di tipo "A" al 31/12/2019</b>	normodotati	invalidi svantaggiati SERT/psich	dipendenti con disabilità	Totale
CSRR "F. Abbondanza"	19	0	0	19
CSRR "R. Navacchia" - Comunità Alloggio Gruppo Appartamento	29	1	0	30
CSO Calicantus e La Barca	8	1	0	9
<b>Totale settore lavorativo di tipo A</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>58</b>

<b>TOTALE Settore A + Settore B</b>	<b>299</b>	<b>96</b>	<b>68</b>	<b>463</b>
-------------------------------------	------------	-----------	-----------	------------

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

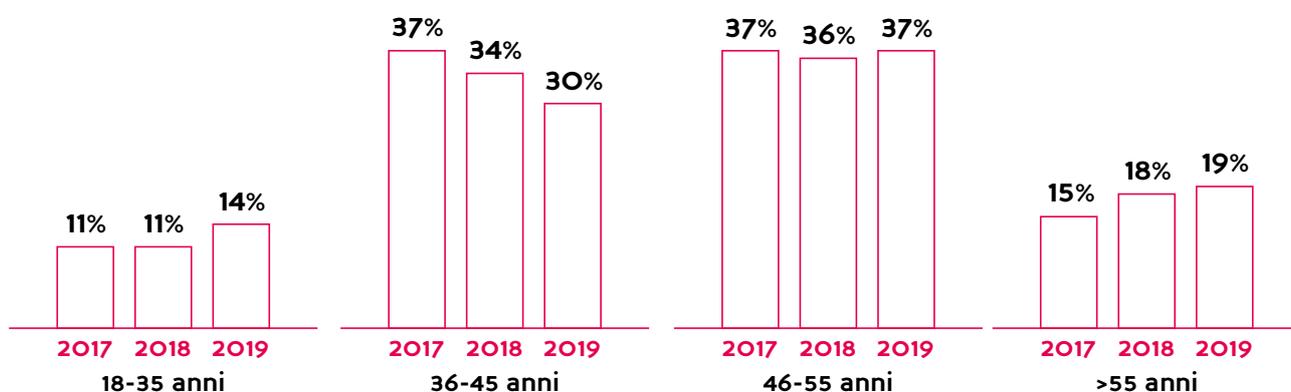
# Lavoratori e tipologie contrattuali

## L'età media dei lavoratori

Età media lavoratori al 31.12.19						
Fasce di età	Anno 2017	%	Anno 2018	%	Anno 2019	%
18-35 anni	47	11%	47	11%	63	14%
36-45 anni	156	37%	146	34%	140	30%
46-55 anni	157	37%	155	36%	171	37%
>55 anni	66	15%	77	18%	89	19%
<b>Totale</b>	<b>426</b>	<b>100%</b>	<b>425</b>	<b>100%</b>	<b>463</b>	<b>100%</b>

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  
2019  
47 anni**



## Genere

In linea con l'andamento generale della cooperazione sociale, in CILS la maggioranza dei lavoratori è di sesso femminile: nel 2019 le lavoratrici donne erano il 57%.

### UOMINI



### DONNE



### Lavoratori sesso femminile al 31/12/2019

	2017	2018	2019
Dipendenti con disabilità	27	27	28
Dipendenti svantaggiati/ invalidi	54	51	50
Lavoratori normodotati	163	168	185
<b>Totale</b>	<b>244</b>	<b>246</b>	<b>263</b>

## La nazionalità dei lavoratori

Quasi il 13% 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.

### Lavoratori al 31/12/2019

	2017	2018	2019
Italiani	377	375	402
Stranieri	49	50	61
<b>Totale</b>	<b>426</b>	<b>425</b>	<b>463</b>



## 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.

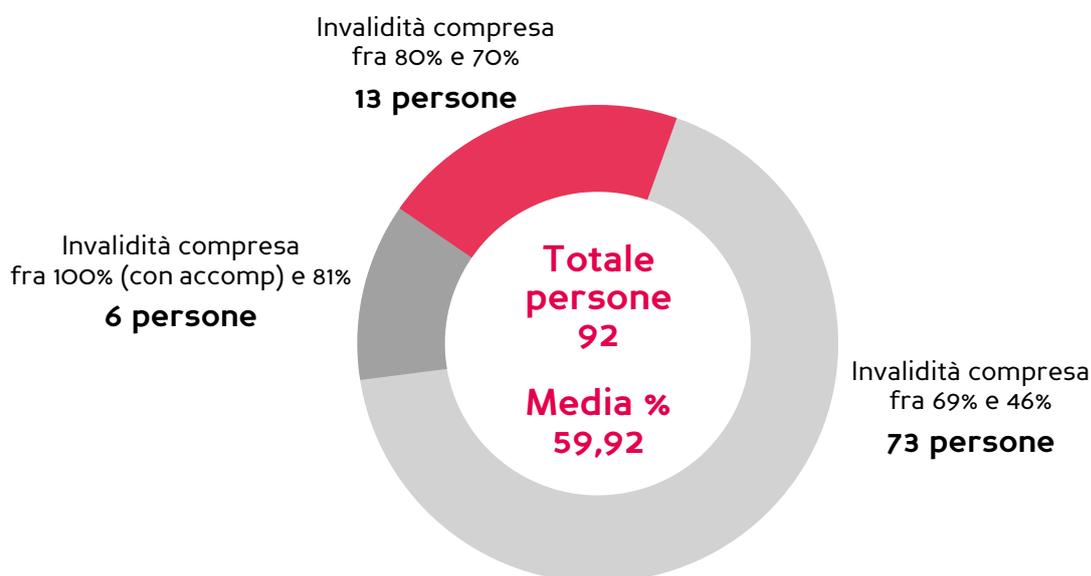
Altro dato significativo e che dimostra fedeltà all'Azienda è che quasi la metà della base lavorativa collabora con la Cooperativa da più di 10 anni.

Anzianità lavorativa al 31/12/2019 Calcolata solo sull'anno di assunzione		
Anno di assunzione	Anni di anzianità	N° dipendenti
1977	42	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	9
1998	21	3
1999	20	14
2000	19	10
2001	18	11
2002	17	16
2003	16	9
2004	15	4
2005	14	14
2006	13	12
2007	12	39
2008	11	13
2009	10	16
2010	9	13
2011	8	17
2012	7	15
2013	6	10
2014	5	27
2015	4	18
2016	3	23
2017	2	31
2018	1	30
2019		75



## 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 2018; diversamente i contratti a tempo indeterminato hanno subito un lieve calo del 3%.

Si evidenzia che nel 2019, nonostante le difficoltà dell'economia nazionale, l'82% dei dipendenti è assunto con un contratto a tempo indeterminato.

	Anno 2017	% sul totale	Anno 2018	% sul totale	Anno 2019	% sul totale
A tempo indeterminato	350	82,16%	364	85,65%	378	81,64%
A tempo determinato	58	13,62%	50	11,76%	72	15,55%
Stagionali	18	4,23%	11	2,59%	13	2,81%
<b>Totali</b>	<b>426</b>	<b>100%</b>	<b>425</b>	<b>100%</b>	<b>463</b>	<b>100%</b>

# Formazione

La Cooperativa CILS, da sempre sostiene che imparare è fondamentale e la formazione deve essere considerata come un elemento necessario per la crescita aziendale, professionale e personale.

Per questo, i lavoratori della Cooperativa CILS, al fine di migliorare il proprio profilo professionale, partecipano a varie tipologie di corsi di Formazione. In particolare:

- la formazione gestionale aziendale a supporto dei processi di governance;
- la formazione tecnica svolta per innalzare il livello delle competenze individuali;
- la formazione specifica di Area che scaturisce dai bisogni di settore specifico per problematiche e/o obblighi contrattuali. Tale scelta ha consentito di focalizzare l'attenzione sul tema della valorizzazione e dello sviluppo delle risorse umane, attraverso azioni volte a: favorire la crescita personale attraverso il supporto di momenti di apprendimento interno ed esterno alla Cooperativa;
- creare specializzazioni per il personale nei servizi;
- valutare l'efficacia della formazione in termini sia qualitativi che quantitativi.

Nel corso del 2019 il personale ha partecipato in totale a 125 iniziative formative per un totale di erogazione di ore di formazione pari a 2.944.

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)

Si sottolinea che nel 2019 si è notevolmente innalzata l'offerta formativa interna per i propri lavoratori, dovuta a diversi fattori:

- la necessità di diffondere e trasmettere più profondamente una cultura di valorizzazione della disabilità, appartenente storicamente alla CILS ed alla sua mission, nei diversi settori B ed A della cooperativa. In questa ottica CILS ha voluto dare risposta ai bisogni di operatori e di coordinatori del settore B, in termini di conoscenze e strumenti funzionali a relazionarsi più efficacemente alle persone disabili incluse nei settori di lavoro.
- la consapevolezza che la formazione tecnica è di supporto anche al benessere del lavoratore nel proprio servizio (più competenza maggiore capacità di gestione del problem solving).



*Quando pianificate per un anno,  
piantate cereali.*

*Quando pianificate per dieci anni,  
piantate alberi.*

*Quando fate una pianificazione  
che deve durare una vita,  
formate ed educate le persone.*

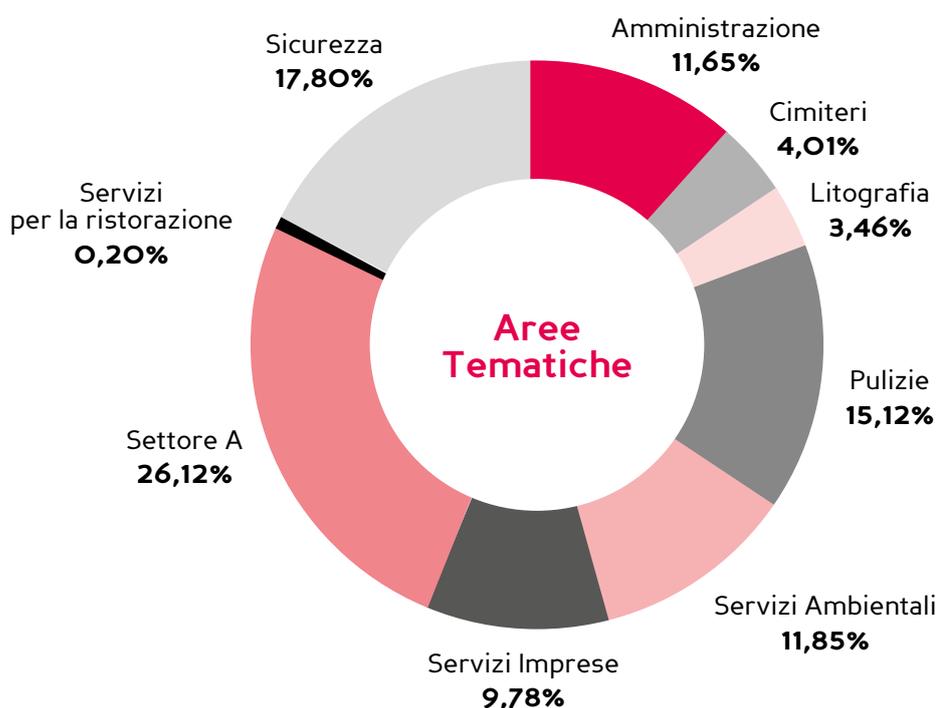
Cit. Guan Zhong



## Formazione professionale anno 2019



Formazione Professionale anno 2019			
Aree tematiche	Totale corsi	Tot. partecipanti	Ore di formazione
Amministrazione	14	37	343
Servizi cimiteriali	8	13	118
Litografia	8	13	102
Pulizie	22	60	445
Servizi Ambientali	17	48	349
Servizi Imprese	19	50	288
Settore A	23	162	769
Servizi per la ristorazione	2	5	6
Area Sicurezza - Ambiente - Privacy	12	21	524



## Welfare Aziendale

Nel 2019 CILS in concertazione con le Organizzazioni Sindacali del territorio, ha introdotto il c.d. welfare aziendale (Piano Welfare) volto a consentire ai dipendenti di beneficiare, in sostituzione totale del premio di risultato, nei limiti di legge, di un insieme di servizi e prestazioni di varia natura finalizzati al benessere personale e al supporto della vita familiare, ricadenti nelle categorie di cui all'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR. A tal fine, CILS ha adottato una piattaforma locale mettendo a disposizione anche una postazione interna all'azienda con un servizio di consulenza ad hoc. In particolare, l'accordo sindacale ha previsto la possibilità per i dipendenti beneficiari di convertire in Servizi Welfare il premio di risultato relativo all'anno 2018 esercitando un'apposita opzione, come consentito dall'art. 1, comma 184 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm. A seguito dell'esercizio dell'opzione, i dipendenti hanno avuto accesso alla fruizione dei Premi in forma non monetaria, tramite l'attribuzione di un budget figurativo di spesa (Credito Welfare) che è stato successivamente utilizzato per la fruizione di uno o più Servizi Welfare, comunque non monetizzabili. L'adesione a tale iniziativa è stata del 60% dei dipendenti beneficiari di premio per un totale di 248 dipendenti. Di questi 186 hanno fatto accesso ai servizi c.d. "Benefit 258 Art. 51 C.3" ovvero hanno utilizzato per il 50% buoni spesa e per il restante 50% buoni carburante dichiarando di essere soddisfatti della scelta fatta. CILS auspica per il futuro di integrare tali servizi con iniziative atte a conciliare sempre di più lavoro - vita privata ed a proporre soluzioni in grado di rispondere alle esigenze dei propri lavoratori in termini di benessere.



3

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.

Data la complessità dello svantaggio legato alla disabilità fisica e/o psichica o a problemi di salute mentale e ad altre forme di marginalità sociale è fondamentale promuovere i rapporti tra pubblico e privato ed attivare collaborazioni con enti, istituzioni, organismi pubblici e privati che a vario titolo si occupano di tale problematica. Il disagio è, infatti, una realtà complessa e richiede interventi da attivare su più fronti e l'apporto di competenze ed esperienze di diversi attori sociali del territorio. La cooperativa CILS progetta e gestisce i propri inserimenti lavorativi nell'ambito di Convenzioni con i servizi socio-sanitari delle ASL di Cesena, nonché con i Servizi Sociali dei Comuni ed in particolare dei Servizi Sociali dell'Unione dei Comuni di Cesena e Valle Savio e con l'Unione dei Comuni del Rubicone e Mare.

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, alla successiva Legge RER n. 14/2015 e all'ultima **legge regionale n. 1/2019** (che modifica la legge regionale n. 17 del 2005).

In particolar modo la cooperativa Cils ha instaurato collaborazioni con vari enti sul territorio in cui opera per l'attivazione di tirocini che 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 e tirocini che si costituiscono come 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 per persone in condizioni di svantaggio e vulnerabilità sociale.

I percorsi di tirocinio, pertanto, vengono attivati a favore di giovani e adulti in svantaggio sociale, persone con disabilità, soggetti affetti da patologie psichiatriche, soggetti in percorsi di reinserimento sociale, soggetti estranei al mercato del lavoro da lungo periodo. Vengono avviati in collaborazione con gli enti/servizi inviati che sono gli enti promotori che, in collaborazione con i referenti degli inserimenti della cooperativa CILS, stilano un progetto formativo sulla persona. Questi sono percorsi formativi in preparazione al lavoro in cui la logica di fondo è quella di sperimentare le abilità dei soggetti per valutarne le potenzialità e la spendibilità nei vari contesti lavorativi.

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.

Principali fasi:



Al termine del tirocinio le coordinatrici sociali in collaborazione con i referenti dei progetti (ASP, AUSL, ENAIP e/o altri enti formativi del territorio, etc.) verificano la qualità e la quantità dei risultati raggiunti: se si ritengono soddisfacenti e se c'è la possibilità di coprire un posto di lavoro, si valuta se procedere con l'assunzione; se invece si evidenziano ancora delle difficoltà che impediscono l'inserimento lavorativo, si riformulano gli obiettivi, oppure si procede con l'attivazione di un ulteriore tirocinio e/o l'indirizzamento della persona verso altri percorsi.

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.).

Il PPIL è previsto dalla L.381/91 e dall'art.2 del CCNL delle cooperative sociali ed è lo strumento utilizzato per gestire il percorso di inserimento di ciascun soggetto, strumento che diventa utile sia sul piano informativo e di definizione degli obiettivi da raggiungere, sia su quello operativo per l'attuazione e la verifica dei risultati. 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.

Ciascun percorso individuale viene definito in base sia alle esigenze del soggetto svantaggiato che alle necessità della cooperativa e prevede la valutazione dei requisiti di partenza, la sperimentazione delle abilità residue dei soggetti e l’offerta di strumenti per inserirsi in un contesto nuovo. La cooperativa segue un modello di inserimento che deve essere strutturato come modello flessibile in modo da poter essere declinato sulle caratteristiche personali dei soggetti che vengono inseriti. Si costruisce quindi un progetto individualizzato che definisce:

gli obiettivi nell’ambito professionale-lavorativo, nell’ambito relazionale e di sviluppo delle autonomie;

le fasi, le modalità del percorso, i tempi e gli strumenti adeguati; le persone che intervengono nel percorso e il loro ruolo (responsabile dell’inserimento, operatore del servizio inviante, referente di servizio...) gli strumenti che verranno utilizzati per verificare l’andamento del percorso (colloqui, osservazioni, valutazioni).

## 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.

## Coordinamento Sociale



## DIPENDENTI CON DISABILITÀ

Al 31.12.2019 il totale del **personale con disabilità** assunto è pari a **68 unità**, di seguito i dati più significativi:

- la percentuale media di invalidità è pari al 79%;
- l'età media è pari a 45 anni;
- 21 dipendenti disabili hanno il 100% di invalidità, di cui 14 con accompagnamento;
- sono inserite nr 14 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 e alla contingente crisi del mercato del lavoro. Questo perché *CILS* riconosce un'importanza fondamentale al tema dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, inteso come processo di integrazione non solo lavorativo ma anche sociale. Nel corso del 2019 per motivi legati all'aggravarsi delle patologie e quindi ad un complesso mantenimento dell'inserimento lavorativo, 2 dipendenti hanno terminato il percorso 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. Nel corso del 2019 sono stati inseriti, infatti, 2 nuovi lavoratori con disabilità ed altri inserimenti sono previsti per il 2020.

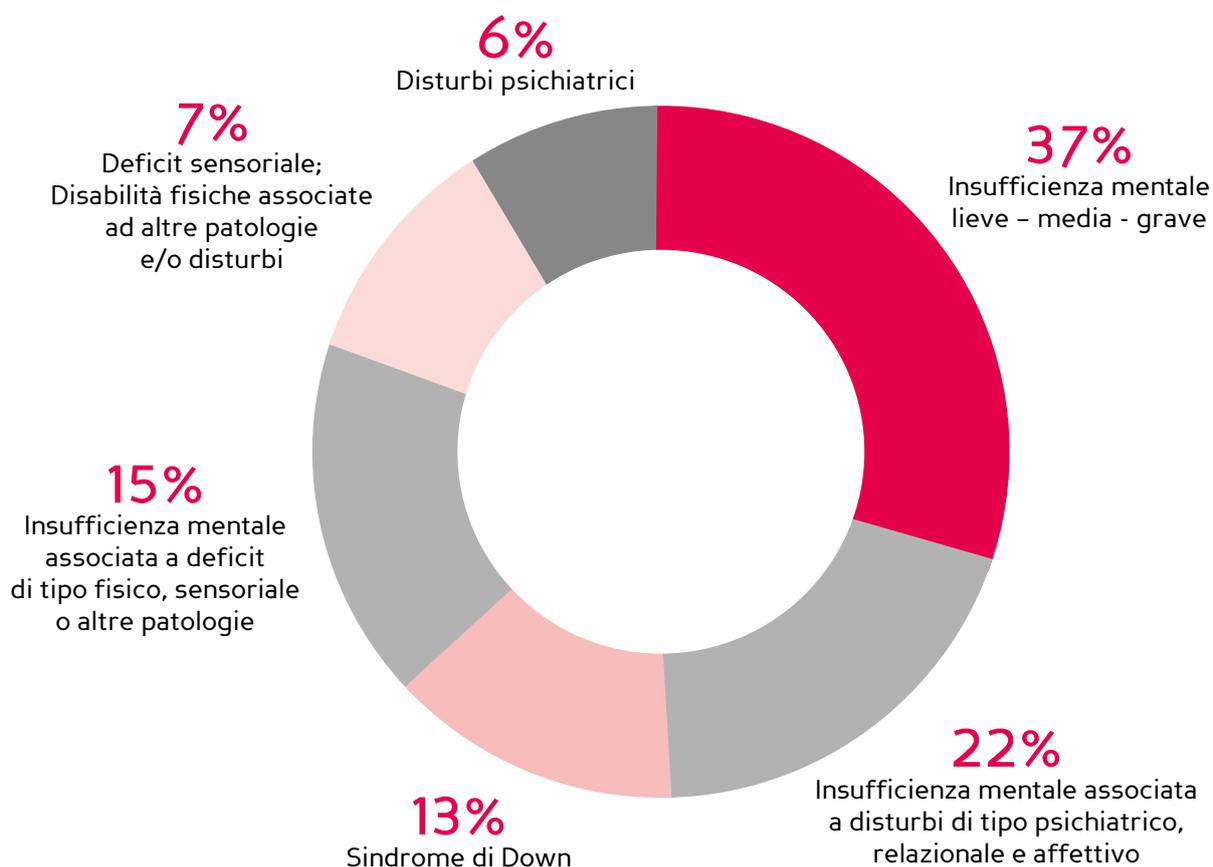
Le tabelle e i grafici che seguono considerano solo i dipendenti con disabilità, non tengono conto dei lavoratori svantaggiati e degli invalidi civili.

anno	tot dipendenti	dipendenti con disabilità	percentuale dei dipendenti con disabilità sul totale (%)
1992	160	38	23,75
1993	151	43	28,48
1994	180	40	22,22
1995	163	38	23,31
1996	175	39	22,29
1997	186	49	26,34
1998	220	51	23,18
1999	225	58	25,78
2000	236	66	27,97
2001	259	68	26,25
2002	267	70	26,22
2003	276	70	25,36
2004	278	73	26,26
2005	304	74	24,34
2006	325	73	22,46
2007	330	77	23,33
2008	355	78	21,97
2009	377	77	20,42
2010	379	77	20,32
2011	409	78	19,07
2012	424	76	17,92
2013	419	73	17,42
2014	435	68	15,63
2015	425	72	16,94
2016	424	71	16,75
2017	426	70	16,43
2018	425	67	15,76
2019	463	68	14,69

**TIPOLOGIE DI DEFICIT**

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

Tipologia di disabilità	2017	2018	2019
Sindrome di Down	11	10	9
Insufficienza mentale lieve - media - grave	23	23	25
Insufficienza mentale associata a deficit di tipo fisico, sensoriale o altre patologie	12	11	10
Insufficienza mentale associata a disturbi di tipo psichiatrico, relazionale e affettivo	17	16	15
Disturbi psichiatrici	3	3	4
Deficit sensoriale; Disabilità fisiche associate ad altre patologie e/o disturbi	4	4	5
<b>TOTALE</b>	<b>70</b>	<b>67</b>	<b>68</b>

**TIPOLOGIE DI DISABILITÀ 2019**

## 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.

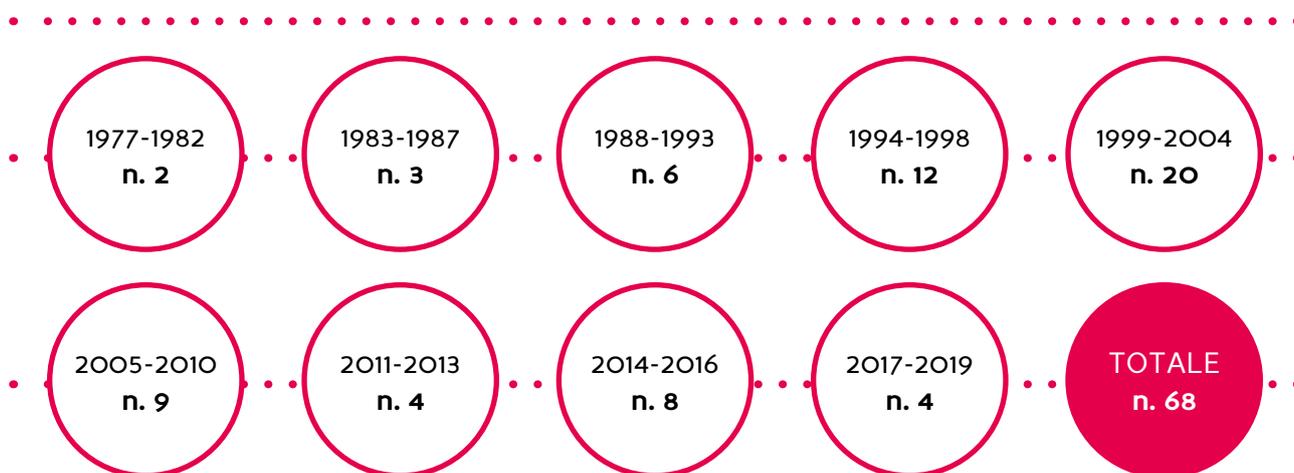
Tale dato ha una valenza molto significativa poiché un'età compresa tra 36/45 anni, se per un normodotato può rappresentare un periodo ancora molto produttivo della propria vita lavorativa, per un disabile può essere invece il periodo in cui alcune patologie possono aggravarsi.

Età media e progressivo invecchiamento dei lavoratori disabili	
Età in intervalli di 5 anni	Unità
<25	1
25-30	4
31-35	7
36-40	13
41-45	18
46-50	11
51-55	8
56-60	4
61-65	2
<b>TOTALE</b>	<b>68</b>

## 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 31/12/2019. 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.

### Periodo e 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 CILS 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, 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:

- •  
•  
•  
•  
•  
•
- Autonomia  
di trasporto
- •  
•  
•  
•  
•  
•
- Capacità  
relazionali
- •  
•  
•  
•  
•  
•
- Esecuzione delle  
mansioni lavorative
- •  
•  
•  
•  
•  
•
- Consapevolezza  
del ruolo lavorativo

Di seguito la tabella relativa alla percentuale di retribuzione dei 68 dipendenti con disabilità:

% retribuzione di 1° livello	N° di dipendenti con disabilità
50%	0
60%	1
70%	47
80%	7
90%	8
100%	5
tot	68

## WellDone - Cils Social Food

Dopo mesi di preparazione e intenso lavoro il 14 dicembre 2019 ha aperto al pubblico WellDone - Cils Social Food, il primo locale a Cesena che vede l'inserimento lavorativo di persone disabili che entrano a far parte di una più numerosa squadra di cuochi, camerieri e baristi.

L'inaugurazione ha visto un'ampia partecipazione da parte della comunità locale e ha alimentato un forte interesse da parte della stampa non solo locale ma anche regionale/nazionale.

Il progetto nasce dall'incontro tra due realtà consolidate e attente al benessere della comunità - la cooperativa sociale Cils e il gruppo WellDone - allo scopo di coniugare inclusione lavorativa e sociale con il mondo della ristorazione.

Il progetto WellDone - Cils Social Food è partito con l'inserimento di sei persone con disabilità già dipendenti Cils ma impiegate in altri settori della cooperativa, alcuni dei quali già con piccole esperienze in ambito bar, ristorazione e/o mense - refezione scolastica. Il desiderio e l'ambizione sono di ampliare questo tipo di inserimenti lavorativi, promuovendo anche percorsi di tirocini e stages attraverso la collaborazione con gli enti di formazione e i servizi territoriali competenti. I lavoratori con disabilità sono affiancati da dipendenti del punto vendita che per formazione e/o esperienze pregresse hanno competenza del settore. Nei mesi precedenti l'apertura del locale, il personale normodotato ha partecipato ad una formazione specifica, "Disabilità ed inclusione sociale e lavorativa", durante la quale si è approfondito il tema della disabilità in modo più significativo nelle sue diverse dimensioni: identità personale, diritto di cittadinanza, ambito familiare, inclusione sociale, inserimento al lavoro, comunicazione e relazione, strategie di intervento.

Nel locale totalmente rinnovato di 800 mq distribuiti su due piani, completamente accessibili e con cucine a vista, l'intento (e la sfida) è proporre un nuovo modo di fare ristorazione dove normodotati e persone con disabilità lavorano fianco a fianco, ognuno con le sue capacità, in un ambiente inclusivo e accogliente e portando in tavola il piacere dello stare insieme davanti a un buon piatto preparato con passione e ingredienti genuini e salutari.

È nato così WellDone - Cils Social Food: un modo di fare ristorazione innovativo, inclusivo, creativo e attento alla salute delle persone e dell'ambiente.



**wellDone**

CILS SOCIAL FOOD

*una comunità aperta  
accomunata dall'amore  
per la vita e il buon cibo,  
una ricetta vincente  
per l'inclusione socio-lavorativa*





Luca

cils

well one

well one

well one

well

# 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.



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 a supporto del mantenimento delle principali autonomie di base. I due gruppi appartamento ospitano 12 persone disabili adulte.
- Comunità Alloggio “Renzo Navacchia 2”: ospita prevalentemente persone anziane con disabilità; Ad oggi presenta 11 ospiti;
- 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 Ginkgo Cils sito in piazzale Sanguinetti.

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

Attraverso una convenzione con Arci Servizio Civile, il Centro Residenziale si avvale della presenza e del supporto di un volontario del servizio civile nazionale.

Nel corso del 2019 si è perfezionato il percorso di accreditamento del CSRR e si è giunti in data 01 novembre 2019 alla concessione dell’accreditamento provvisorio. Il percorso di ristrutturazione e riorganizzazione del servizio proseguirà nella direzione di una definizione di un’equipe dedicata di operatori e nella ricezione di un sistema di lavoro definito dal quadro normativo dell’accreditamento. I posti accreditati sono 10 e ad oggi sono tutti occupati.

## 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 “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, per la gestione del tempo libero attraverso l’adesione ad associazioni o enti collegati a Cils o presenti sul territorio e la partecipazione ad attività del progetto “tempo libero” gestito da Cils nei locali di P.le Sanguinetti 42.

## 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 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 corso dell’anno 2019, il centro ha registrato la presenza di n. 13 ospiti di cui 2 persone con disabilità moderata, 3 con disabilità severa e n. 8 persone con disabilità completa.

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

Il personale, di cui n. 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 e educativo.

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;

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’allegre 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 2019 è stata mantenuta 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 31.12.2019 sono inseriti 15 utenti e 2 persone disabili con percorsi individualizzati in collaborazione con i centri residenziali cils. Il Centro offre prestazioni educative ed in parte assistenziali svolte da figure professionali qualificate avvalendosi di un coordinatore di servizio, un pedagogo (formatore/supervisione), quattro educatori e un operatore socio sanitario e un’ulteriore unità addetta alle sostituzioni. Attraverso una convenzione con Arci Servizio Civile il CSO si avvale della presenza di un volontario del servizio civile nazionale.



Anche nel 2019 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 ed 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 01 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 Cils. Il CSO 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 ed 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 31.12.2019 sono inseriti 24 utenti. L’equipe dei professionisti è composta da un coordinatore di servizio, un pedagogo (formatore/supervisione), tre educatori e una figura adibita a sostituzioni. Attraverso una convenzione con Arci Servizio Civile il CSO si avvale della presenza di un volontario del servizio civile nazionale.



Anche nel 2019 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 nel territorio, uscite e partecipazione a eventi del territorio.

## Nuove attività nella sede di Piazzale Sanguinetti

A maggio 2018, in occasione della scadenza della concessione pluriennale alla Cils, l'Unione dei Comuni Cesena e Valle Savio ha indetto un'Istruttoria Pubblica per l'affidamento dei locali di P.le Sanguinetti 42, avente come tema la "Progettazione e gestioni 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 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 prevista nei locali di P.le Sanguinetti si è consolidata e sviluppata per tutto l'anno 2019:

- Progetto "contenimento del degrado urbano nel Comune di Cesena" con il quale la 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. Questo progetto ha visto l'inserimento lavorativo di 4 persone, di cui un lavoratore di sostegno con invalidità civile, due persone con disabilità e un lavoratore per le sostituzioni.
- 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 od 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 ed integrazione. Al 31.12 2019 il progetto prevede la partecipazione di 18 persone con disabilità acquisita che frequentano in modo modulare e flessibile le diverse attività proposte con la presenza di 3 educatori ed un operatore socio sanitario.
- 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. Al progetto partecipano in modo modulare circa 20/21 persone con disabilità (per la maggioranza dipendenti di cils) con la presenza di due educatori e una terza figura di rinforzo.

In questi spazi, Cils ha sviluppato anche le collaborazioni con altri soggetti del Terzo Settore, concordando attività integrate ed 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. A tale scopo Cils offre alcuni spazi dei locali di P.le Sanguinetti per accogliere tali attività e promuovere sempre nuove relazioni.
- 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. Settimanalmente Cils offre per lo svolgimento di tali attività uno spazio confortevole ed attrezzato.

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



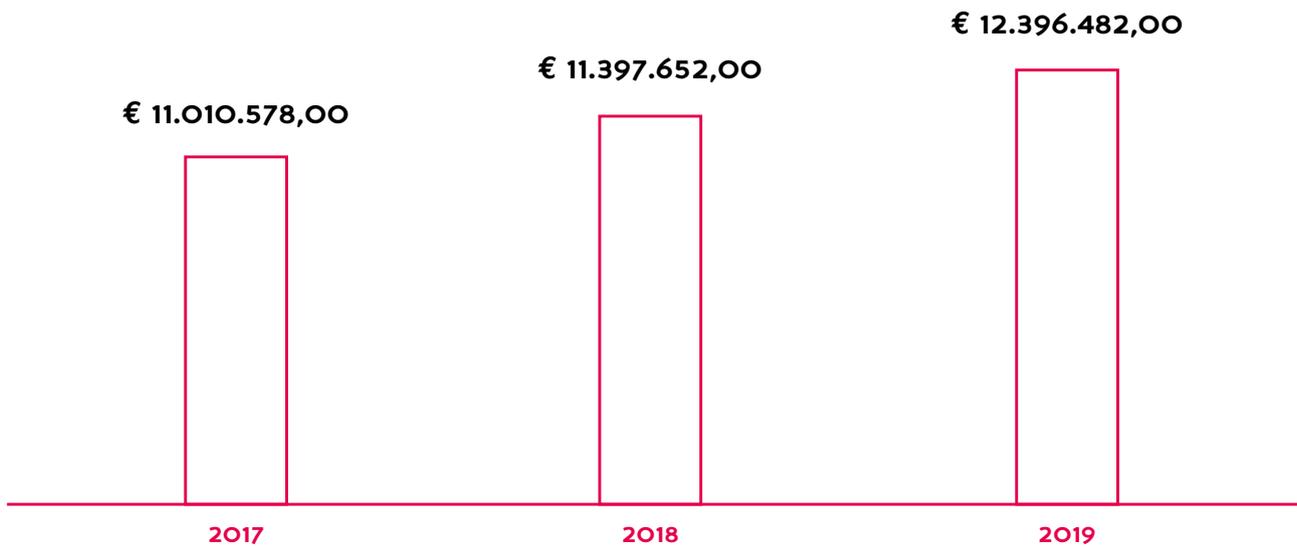
4

VALORE  
ECONOMICO  
DELLA  
MUTUALITÀ

# 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 2017 - 2019



## Dati Bilancio 2019



# 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	2019	2018
Ricavi netti di vendita	12.396.482,00	11.397.652,00
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni		
variazioni rimanenze di prodotti in lavorazione, semilavorati e finiti	-24.574,00	40.470,00
Altri ricavi e proventi	464.618,00	717.327,00
<b>Valore della produzione</b>	<b>12.836.526,00</b>	<b>12.155.449,00</b>
per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	(1.135.539,00)	(977.582,00)
variazioni delle rimanenze di materie prime	15.153,00	(2.020,00)
per servizi e per godimento di beni di terzi	(2.142.338,00)	(1.660.195,00)
oneri diversi di gestione	(285.275,00)	(250.968,00)
<b>Valore aggiunto</b>	<b>9.288.527,00</b>	<b>9.264.684,00</b>
costi per il personale	(8.493.607,00)	(7.885.887,00)
<b>Valore aggiunto caratteristico lordo</b>	<b>794.920,00</b>	<b>1.378.797,00</b>
ammortamenti	(441.028,00)	(386.764,00)
svalutazione crediti	0,00	(68.013,00)
accantonamenti fondi rischi e oneri	0,00	(381.628,00)
<b>Valore aggiunto caratteristico netto</b>	<b>353.892,00</b>	<b>542.392,00</b>
risultato della gestione finanziaria	(163.952,00)	-118.544,00
svalutazioni di partecipazioni	(58.123,00)	(59.650,00)
<b>Reddito al lordo di imposte</b>	<b>131.817,00</b>	<b>364.198,00</b>
imposte dell'esercizio	(50.428,00)	(66.709,00)
<b>Utile dell'esercizio</b>	<b>81.389,00</b>	<b>297.489,00</b>

Produzione del valore aggiunto	2019
Valore della produzione	12.836.526,00
costo per acquisto materie	1.135.539,00
variazione rimanenze materie	15.153,00
costi per servizi e godimento beni di terzi	2.142.338,00
Oneri diversi di gestione	285.275,00
<b>Valore aggiunto caratteristico lordo</b>	<b>9.288.527,00</b>

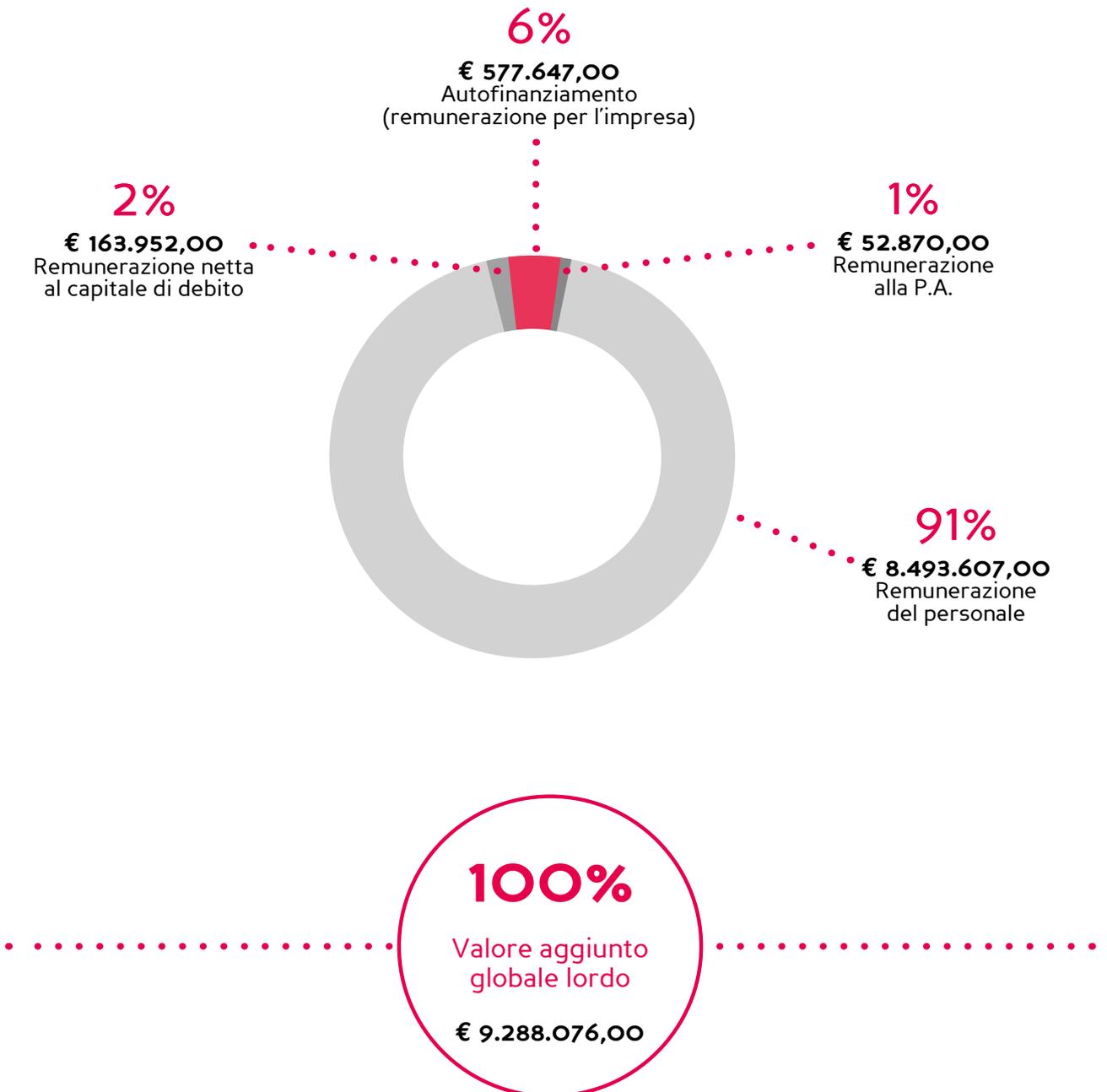
Il Riferimento a quanto richiesto dall'art.22 del DL.324/19 si segnala che, in base al bilancio predisposto al 31/12/2019, la durata media dei crediti è pari a 123 giorni mentre la durata media dei debiti è di 121 giorni. Per quanto riguarda invece i ritardi medi degli incassi tra i termini pattuiti e quelli effettivamente praticati, questi si possono considerare pari a circa 40 giorni escludendo i clienti che hanno pagato anticipatamente e quelli che hanno in essere un piano di rientro.

La cooperativa infine, a fine esercizio, ha stipulato un contratto con una società specializzata nel recupero di crediti incagliati; collaborazione che se valutata proficua potrebbe continuare anche nell'esercizio 2020. Tutto ciò al fine di predisporre una procedura che permetta di tenere monitorato l'andamento dei crediti di difficile incasso.

# 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





**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.

## Come CILS ha perseguito gli obiettivi



Nell'anno 2019, 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.



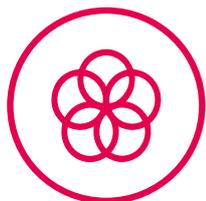
La cooperativa crede fortemente nei principi di sviluppo sostenibile, considera l'ambiente naturale un bene primario da salvaguardare e vuole che la crescita aziendale avvenga in modo coerente ed equilibrato rispetto alla tutela ambientale, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Perciò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



6

**IMPATTO  
SOCIALE**

# 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, al termine del percorso intrapreso nel 2018 con il supporto di AICCON, il centro studi promosso da Università di Bologna insieme ad autorevoli istituzioni nazionali e territoriali, **la cooperativa sociale CILS di Cesena (FC) ha presentato il 27 novembre 2019 il primo SOCIAL IMPACT REPORT riguardo al triennio 2016-2018**. La presentazione è stata arricchita grazie alla presenza e al contributo di alcune importanti personalità quali il Direttore di Aiccon Dott. Paolo Venturi, la ricercatrice Aiccon Dott.ssa Serena Miccolis, la coordinatrice del corso di Laurea Magistrale Management dell'economia sociale- Unibo Dott.ssa Barbara Petracci e dai consiglieri regionali Lia Montalti e Bertani Andrea.

Attraverso questa analisi, Cils intende sottolineare, in linea con la propria mission, la coesione con il territorio al fine di valutare l'impatto nella comunità delle attività della cooperativa e mettere a punto strategie migliorative, sia per i beneficiari che per gli operatori.

Il direttore AICCON Paolo Venturi ha introdotto la presentazione sottolineando che Cils, in collaborazione con AICCON, ha realizzato il primo Social Impact Report secondo le Linee guida **per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale**. *"Questo è lo strumento più coerente per dare valore alla finalità della cooperazione sociale, poiché è nell'interesse generale della comunità che questa forma di impresa trova il suo significato."*

La Valutazione dell'Impatto Sociale illustra gli esiti diretti sul breve termine e i cambiamenti sul medio e lungo periodo derivanti dallo svolgimento delle attività della cooperativa nel **settore A (assistenza) e B (inserimento lavorativo)** in riferimento alla comunità rappresentata da stakeholder quali beneficiari, famiglie, lavoratori CILS, enti del terzo settore, istituzioni pubbliche, imprese private e cittadini.

La qualità del processo di analisi e valutazione è stata garantita da una formazione iniziale, che ha coinvolto **20 figure interne alla cooperativa**, e dall'importante coinvolgimento degli stakeholder attraverso la compilazione di **239 questionari** e la realizzazione di **21 interviste**.

## Principali evidenze del Settore A

Tra i risultati nel medio-lungo periodo che interessano il territorio e la comunità, rilevanti quelli relativi alla **promozione della cittadinanza attiva** (ad esempio offrendo l'opportunità di svolgere attività di volontariato, come fatto nel triennio da circa **57** volontari) e alla **sensibilizzazione della cittadinanza sul tema della disabilità e della diversità in un'ottica di sviluppo di comunità (inclusiva e coesa)**.

In particolare, nel triennio considerato sono stati ospitati in media circa **51** beneficiari nelle due strutture residenziali e **35** nei due centri socio-occupazionali e, grazie alle attività proposte, dalla valutazione emerge come sul medio-termine circa **il 90 per cento dei beneficiari dei servizi socio-assistenziali CILS abbia mantenuto o migliorato la condizione psico-fisica, le competenze relazionali e alcuni aspetti che caratterizzano la vita quotidiana (autonomia, abilità manuali e gestione della quotidianità)**.

Più di 8 beneficiari su 10 (84,6%) dichiarano di aver osservato un cambiamento positivo sul proprio benessere personale. Beneficio che si ripercuote anche sulla qualità di vita delle famiglie dei beneficiari: più di 2 famiglie su 3 (68%) dichiarano un cambiamento positivo in questo senso. Il capitale umano CILS, oltre a connotarsi per la qualità e professionalità del servizio di cura come sottolineato dai beneficiari e delle famiglie, si caratterizza per un ottimo livello di motivazione e soddisfazione per il lavoro svolto, come evidenziato da circa 9 operatori su 10 (rispettivamente 90,6% e 87,5%). Inoltre più di 2 lavoratori su 3 (68,7%) dichiarano che l'attività lavorativa in CILS abbia influito positivamente su qualità della vita e benessere.

“

*“Al di là delle competenze professionali e umane degli operatori, è apprezzabile la capacità di saper armonizzare aspetti lavorativi, relazionali, ricreativi, culturali in un percorso non meramente riabilitativo e assistenziale, ma evolutivo, stimolante, creativo, centrato sui bisogni e sulle specificità del singolo familiare.”*

(Risposta di un familiare al questionario)

”

### FAMIGLIE DEI BENEFICIARI

- Circa metà delle famiglia registra un cambiamento positivo derivante dalla possibilità di **confronto e condivisione delle problematiche vissute con il personale qualificato CILS**
- Buona **relazione di fiducia** con la Cooperativa per 8 famiglie su 10 e giudizio molto positivo sulla qualità della relazione con gli operatori dei servizi socio-assistenziali CILS dato da 9 nuclei su 10
- Più di 2 famiglie su 3 dichiarano migliorata la propria **qualità della vita familiare**

\*Elemento inatteso: attivazione da parte delle famiglie

### LAVORATORI CILS

- **Motivazione e soddisfazione per il lavoro** svolto per circa 9 operatori cils su 10
- **Crescita professionale e personale:** miglioramento nelle competenze lavorative per 3 lavoratori su 4 e delle soft skill per 8 su 10
- Influenza positiva sulla **qualità della vita e benessere** per più di 2 dipendenti su 3
- **Senso di appartenenza alla cooperativa** per 4 lavoratori su 5

## Principali evidenze del Settore B

Mediamente sono state impiegati 375 lavoratori nei diversi settori con un rapporto tra personale svantaggiato e non del 80,6% (per legge la percentuale minima dovrebbe essere del 30%). Tra questi lavoratori, sono 69 le persone con disabilità seguite dal Coordinamento Sociale (organo peculiare di CILS che cura la qualità degli inserimenti lavorativi dei dipendenti con disabilità).

I risultati dell'inclusione socio-lavorativa sul medio termine non fanno riferimento solo alla dimensione professionale (su cui il 57,4% ha osservato un miglioramento relativo all'acquisizione e sviluppo di capacità e competenze), ma anche al potenziamento di quella relazionale – trasformazione evidenziata da più di metà dei lavoratori (55,6%) – e al fondamentale aumento della capacitazione dei beneficiari: circa la metà (46,3%) dei rispondenti dichiara che svolgendo l'attività lavorativa in CILS il livello di autonomia sia migliorato. Per 8 beneficiari su 10, l'inserimento lavorativo in CILS ha prodotto, sul lungo periodo, un generale miglioramento del benessere e della qualità della vita. Indirettamente si osservano anche alcuni effetti sul benessere anche delle famiglie (3 nuclei su 5 vedono aumentare il livello di qualità della vita familiare – 59,1%), principalmente dovute alla tranquillità nel sapere il familiare in un contesto accogliente, protetto e in grado di valorizzare la sua persona.

Inoltre dai diversi stakeholder consultati viene riconosciuto il contributo in termini di innovazione, conoscenze, competenze e networking offerto da CILS nel promuovere, un modello di inclusione socio-lavorativa di soggetti in condizione di svantaggio che coinvolga soggetti profit, non profit, pubblici, privati e società civile.

### IMPRESE E ISTITUZIONI PRIVATE



## Il risparmio della spesa pubblica generato dal settore B

Assumendo come punto di vista condiviso l'indubbio valore sociale per le persone inserite e il contributo alla coesione sociale e benessere della collettività generato dal settore B, in questa sede è stato stimato attraverso il metodo VALORIS\* l'impatto economico che il reinserimento lavorativo del personale svantaggiato produce per la Pubblica Amministrazione che corrisponde sul triennio a € 3.945.209,85.

2017	N. Inseriti	N. Tirocini	N. totale	Stima VALORIS	Valore medio per classe svantaggio (risultato 2016 utilizzato per la stima)
Azienda				-€ 25.698,59	
Invalidi	162	14	176	€ 1.321.033,12	€ 7.505,87
Psichiatria	5	0	5	€ 27.512,65	€ 5.502,53
Dipendenze	4	1	5	€ 23.109,90	€ 4.621,98
Tot. Risparmio PA				€ 1.345.957,08	
Tot. Soggetti inseriti				186	

2018	N. Inseriti	N. Tirocini	N. totale	Stima VALORIS	Valore medio per classe svantaggio (risultato 2016 utilizzato per la stima)
Azienda				-€ 24.455,11	
Invalidi	159	9	168	€ 1.260.986,16	€ 7.505,87
Psichiatria	5	0	5	€ 27.512,65	€ 5.502,53
Dipendenze	2	2	4	€ 18.487,92	€ 4.621,98
Tot. Risparmio PA				€ 1.282.531,62	
Tot. Soggetti inseriti				177	

\* Il metodo di valutazione VALORIS, realizzato dalla dott.ssa Elisa Chiaz (Università degli Studi di Brescia), si basa sull'analisi costi-benefici e permette di comprendere gli effetti della cooperazione sociale di tipo B in termini di risparmio per la PA. I benefici che le cooperative sociali di inserimento lavorativo creano per la Pubblica Amministrazione sono: imposte sui redditi versate da parte dei lavoratori svantaggiati; IVA prodotta dai lavoratori svantaggiati; spese pubbliche evitate grazie al miglioramento delle condizioni dei soggetti inseriti (servizi sociali e sanitari, reddito minimo da garantire, pensione d'invalidità, ecc.); mentre i costi per la Pubblica amministrazione sono, invece, relativi a: esenzioni fiscali per le cooperative sociali; contributi pubblici garantiti alle cooperative sociali per il reinserimento delle persone al lavoro. Tale risultato deve essere aggiornato periodicamente, tendenzialmente alla fine di ogni esercizio, oltre che nei dati economici e reddituali, anche nella valutazione del "posizionamento alternativo" effettuata in maniera oggettiva dallo staff responsabile del percorso di inserimento, al fine di determinare la minore o maggiore gravità del singolo caso analizzato, e di conseguenza il costo ad essa collegato. In questa sede si è proceduto con una stima sugli anni 2017 e 2018 a partire dai risultati della ricerca a cura di AICCON e promossa da Federsolidarietà Emilia-Romagna "L'impatto della cooperazione sociale di inserimento lavorativo in Emilia-Romagna" in cui CILS è stata coinvolta - la stima è stata fatta a partire dal dato medio per ogni tipologia di svantaggio inserita.

2019	N. Inseriti	N. Tirocini	N. totale	Stima VALORIS	Valore medio per classe svantaggio (risultato 2016 utilizzato per la stima)
Azienda				-€ 25.284,10	
Invalidi	156	13	169	€ 1.268.492,03	€ 7.505,87
Psichiatria	7	3	10	€ 55.025,30	€ 5.502,53
Dipendenze	1	3	4	€ 18.487,92	€ 4.621,98
Tot. Risparmio PA				€ 1.316.721,15	
Tot. Soggetti inseriti				183	

La Cooperativa ha inserito al lavoro nel triennio mediamente:

- circa 171 persone con disabilità, generando un valore economico a favore dei budget pubblici di € 3.850.511,31 sull'intero periodo di tempo considerato;
- circa 7 persone con disagio psichiatrico, producendo un impatto economico sulla PA nel triennio considerato quantificato in € 110.050,60;
- circa 5 persone con problemi di dipendenze con un conseguente valore economico generato a favore dei budget pubblici di tali inserimenti stimato in € 60.085,74.



7

UNO  
SGUARDO  
VERSO  
IL FUTURO

# Uno sguardo verso il futuro

## Strategie e obiettivi per il 2020

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 2019, 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. Per dare seguito a tale valutazione, nel corso del 2019 si è identificata quale partner la cooperativa sociale For.B di Forlì e sono stati realizzati degli incontri coordinati da professionisti della società di consulenza strategica e direzionale ai quali hanno partecipato persone con funzioni apicali all'interno di CILS e della cooperativa ForB. Al termine del percorso è stato redatto un documento descrittivo, in cui sono contenute tutte le valutazioni sulla fattibilità dell'operazione che è stato consegnato ai due Consigli di Amministrazione per ulteriori approfondimenti e considerazioni e per permettere loro di pervenire alla miglior valutazione, che tenga conto della necessità di consolidamento e strutturazione dell'eventuale nuovo soggetto ma anche del mantenimento e della **valorizzazione della storia** e dell'**identità** delle due cooperative, nel raggiungimento di una **mission comune**, che veda comunque sempre al centro l'inserimento lavorativo di persone con disabilità e svantaggio.

Continua l'impegno da parte di Cils nell'individuazione di nuovi settori lavorativi e nuovi mercati da affrontare per dare vita a nuovi posti di lavoro e offrire altre possibilità di integrazione e inserimento lavorativo alle persone con svantaggio. A tal proposito, con l'avvio del nuovo ristorante WellDone Cils Social Food, l'auspicio per Cils è quello di incrementare posti di lavoro per inserimenti lavorativi e sviluppare il **nuovo settore "servizi per la ristorazione"**.

Nell'agosto 2019, a seguito di un'analisi dell'attività della **litografia** che esternalizzava a terzi quote di lavoro sia in fase di pre stampa sia in fase più avanzata del lavoro, il consiglio di amministrazione ha valutato positivamente l'opportunità di acquisire la società "Il Digitale", fornitore storico e unico della cooperativa relativamente al lavoro di pre stampa. L'operazione di acquisizione ha inteso cercare di ampliare l'offerta dei servizi al cliente, includendo la possibilità di realizzare prodotti di **editoria digitale** di qualità. Sempre per potenziare l'attività della litografia, aumentando di conseguenza il lavoro nel settore confezionamento della stessa, che vede impegnate 4 persone con disabilità o invalide, si è valutato il **potenziamento delle attrezzature di stampa**: è stata venduta l'ormai obsoleta macchina da stampa Roland, ed è stato pianificato l'acquisto di una KBA sei colori con verniciatura, che dovrebbe consentire la stampa di cartoni e cartoncini per il **packaging**, in particolare di imballi alimentari di secondo livello (cioè non direttamente a contatto con gli alimenti). Il tema della stampa di imballaggi per alimenti è allo studio, per valutare se sia opportuno conseguire una certificazione specifica ma molto onerosa (es. BRC per la sicurezza alimentare) o limitarsi a rispettare le indicazioni previste dalla MOCA, la procedura di gestione dei materiali e oggetti a contatto alimenti.

Sempre nel 2019 sono state deliberate la messa a norma di una fustellatrice datata ma ancora ben funzionante e la sostituzione della macchina di fascicolazione con punto metallico. Anche queste due operazioni dovrebbero permettere di esternalizzare meno lavoro all'esterno, trattenendo così il fatturato all'interno dell'unità operativa di CILS.

Per rafforzare l'attività della Litografia sarà necessario, nel 2020, un lavoro di promozione dei servizi e l'**allargamento del portafoglio clienti**, anche attraverso una indagine di mercato e una azione commerciale puntuale e su scala nazionale, unita alla partecipazione ai bandi telematici reperibili sui principali portali.

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 di costruzione di nove appartamenti da destinare in parte al “dopo di noi” e in parte a forme di convivenza più o meno assistite dal punto di vista socio-assistenziale è stato momentaneamente accantonato, vista la difficoltà di accedere a finanziamenti pubblici e considerato il momento critico che caratterizza lo scenario economico nazionale e locale. Pur rimanendo il Rifugio un importante obiettivo della Cooperativa Sociale CILS, è necessario reperire le risorse necessarie alla partenza dei lavori senza gravare eccessivamente sull'economia della Cooperativa, che in questi mesi sta facendo importanti sforzi per tutelare i posti di lavoro dei suoi dipendenti. Si sta inoltre cercando di definire il reale bisogno del territorio insieme all'amministrazione pubblica e ai servizi sociali, in modo da realizzare una struttura utile e rispondente alle esigenze di persone disabili e delle loro famiglie, che attualmente non trovano risposte adeguate alle loro istanze.

Nel 2020 è previsto il raddoppio del **gruppo appartamento Matassoni**. La Cooperativa CILS ha infatti affittato l'appartamento a fianco dell'attuale Gruppo Appartamento e lo sta ristrutturando. La capienza complessiva dei due Gruppi Appartamento sarà di 5+4 ed ospiteranno persone con disabilità con buone autonomie di base, che potranno contare su un affiancamento educativo h12.

La cooperativa CILS ha preso accordi con Seacoop di Imola, detentrica del marchio “**Pollaiolo Sociale**”, per la realizzazione di un allevamento di galline ovaiole.

Il progetto del Pollaiolo Sociale prevede che i cittadini abbiano la possibilità di “adottare” una gallina, a fronte di una donazione liberale, potendo poi contare sulla sua produzione di uova. La struttura sorgerà nel **terreno di Via Boscone** e rappresenterà una opportunità lavorativa per gli ospiti delle due strutture residenziali, che si occuperanno delle galline e del loro spazio, raccogliendo le uova e stoccandole in attesa che gli adottanti vengano a ritirarle. L'attività del Pollaiolo Sociale, così come quella dell'**orto** e della **serra**, riattivati nel 2019 nei centri residenziali, rappresentano un'ottima opportunità di impegno quotidiano, di sperimentazione lavorativa e di attività all'aria aperta per i ragazzi e allo stesso tempo favoriranno il rapporto con il territorio e con i cittadini che decideranno di adottare le galline e, magari, di acquistare i prodotti dell'orto CILS.

Nel 2020 la cooperativa vuole lavorare alla modernizzazione e alla miglior gestione dei suoi **canali comunicativi**, riconoscendo l'importanza di avere pagine social (Facebook, Instagram e LinkedIn) curate in maniera professionale, tramite le quali entrare in contatto con sempre più persone alle quali raccontare l'attività e i progetti della Cooperativa. Anche il sito internet verrà rivisto, per renderlo sempre più fruibile e rispondente alla normativa della privacy. Verranno parzialmente modificate anche le grafiche della cooperativa (carta intestata, colori dei diversi settori sugli automezzi) per restituire sempre più all'esterno l'idea di una cooperativa che si occupa di tante cose ma che rimane unica nella realizzazione della sua mission e nel portare avanti i suoi valori fondamentali. Anche la realizzazione di un nuovo **company profile**, che descriverà in forma sintetica ma esaustiva i tanti ambiti di intervento della cooperativa, rappresenterà un importante strumento di **comunicazione verso l'esterno**.

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.

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.



**cils**  
tutti diversi  
ma uguali

**cils**  
tutti diversi  
ma uguali











# cils

cooperativa sociale  
per l'inserimento  
lavorativo e sociale

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

Tel. +39 0547 27277 - Fax +39 0547 24301

p.i./c.f./r.i. fc 00364230409 - rea fc 149687

albo soc. coop. a129941 - [www.cilscesena.org](http://www.cilscesena.org)



socio fondatore di

