

# BILAN CIOSO CIALE 2020

**cils**

tutti diversi  
ma uguali

**cils**

tutti diversi  
ma uguali

Bilancio Sociale  
**2020**

indice



<b>INTRODUZIONE</b>	5
<b>IDENTITÀ E VALORI</b>	9
Chi siamo	9
Valori e Missione	10
Storia	14
Base sociale, Struttura Organizzativa e Governance	16
Composizione del Consiglio di Amministrazione 2018-2021	18
Certificazioni, Modello 231, Rating di legalità	19
Qualità dei servizi	22
Malattie e infortuni	25
Stakeholder	25
Reti	26
Attività statutarie	26
<b>LE PERSONE DI CILS</b>	29
Composizione base lavorativa	29
Rami e aree di intervento	31
Lavoratori e tipologie contrattuali	32
Formazione	38
<b>OBIETTIVI E ATTIVITÀ</b>	41
Inserimento lavorativo	41
Interventi socio-assistenziali	49
<b>VALORE ECONOMICO DELLA MUTUALITÀ</b>	55
Riclassificazione del Conto Economico a Valore Aggiunto	56
Distribuzione della Ricchezza Generata	57
<b>CONTRIBUTO DI CILS AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE</b>	59
<b>COVID 19 IMPATTO ECONOMICO E SOCIALE</b>	63
<b>UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO</b>	69
Strategie e obiettivi per il 2021	69



# introduzione



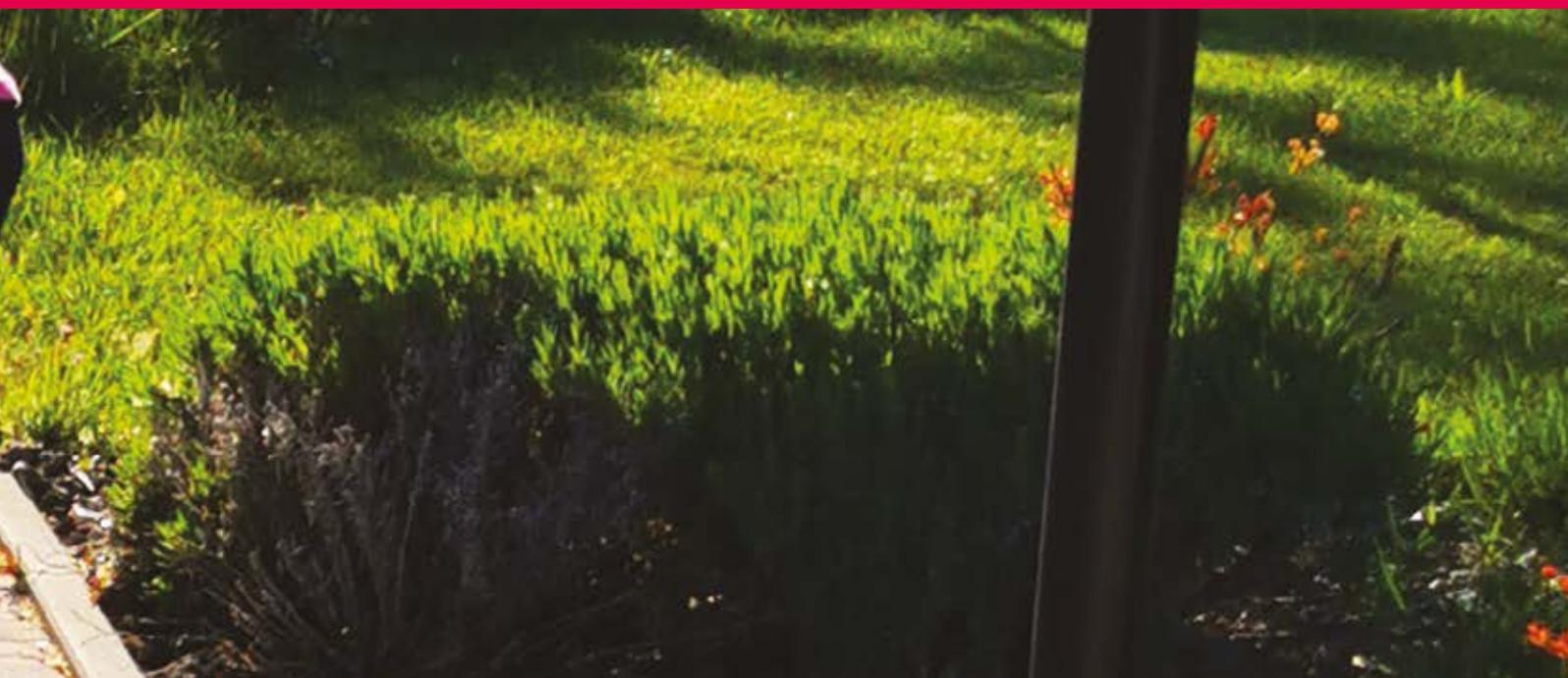
La forza della cooperativa Cils risiede nel fatto che accanto alla **spinta innovativa e di sviluppo**, essa vuole rimanere fedele ai propri valori ed alla propria **missione** ed è per questo che anche quest'anno Cils ha voluto investire tempo e risorse per realizzare uno strumento di riflessione e condivisione dettagliato sull'anno trascorso per meglio rendicontare i risultati dei comportamenti e dei valori etici verso i soci e i suoi stakeholder. Per Cils la trasparenza e la rendicontazione sono principi fondamentali nel raggiungimento della propria mission.

L'anno trascorso ha rappresentato un periodo difficile e di grandi sfide per Cils ma oggi più che mai è orgogliosa di raccontare ai proprio stakeholder come sia riuscita a creare opportunità e affrontare le difficoltà in un periodo che ha visto l'intero paese coinvolto nella pandemia da Covid 19.

Il **Bilancio Sociale** si propone di fornire a tutti gli stakeholder la situazione complessiva di Cils in termini di attività e risultati e di fornire informazioni in merito agli impegni assunti da Cils nei confronti dei propri stakeholder. Attraverso questo documento, Cils intende rendicontare il sistema di valori di riferimento assunti e della loro declinazione nella definizione di strategie, nei comportamenti e nei risultati e si propone di rappresentare il valore aggiunto creato nell'anno di riferimento grazie alla mission di Cils.

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

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



A group of people, including a man with a mustache and a woman, are smiling and looking towards the camera. They are outdoors, with a blue sky and some greenery visible in the background. A central white-bordered rectangle contains the text 'nota metodologjica' in a large, bold, red font. The text is arranged in four lines: 'nota', 'met', 'odol', and 'ogjica'.

**nota  
met  
odol  
ogjica**



Il presente Bilancio Sociale è stato redatto in conformità alle Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore definite nel DM 186/2019. Al fine di rendere il Bilancio Sociale il più possibile una rappresentazione veritiera e corretta della realtà Cils, è stato redatto utilizzando gli strumenti in possesso della cooperativa, raccogliendo le informazioni necessarie con il supporto del Tavolo di Direzione e del Tavolo dei Coordinatori.

Il presente Bilancio Sociale si compone delle seguenti sezioni:

- Identità e valori
- Le persone di Cils
- Obiettivi e attività
- Valore economico della mutualità
- Contributo di Cils agli obiettivi di sviluppo sostenibile;
- Impatto Covid Economico e Sociale
- Uno sguardo verso il futuro





# IDENTITÀ E VALORI

Denominazione	C.I.L.S. COOPERATIVA SOCIALE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO E SOCIALE
Acronimo	CILS COOP. SOCIALE
Indirizzo sede legale	Via Santa Rita da Cascia 119 _Cesena (FC)
Forma giuridica e modello di riferimento	Società cooperativa
Capitale sociale	8.495
Tipologia	Coop. Mista (A+B)
Data costituzione	07/06/1974
C.F.	00364230409
P.IVA	00364230409
N° iscrizione Albo Nazionale società cooperative	A129941
N° iscrizione Albo Regionale cooperative sociali	293
Tel.	0547/27277
Sito Internet	www.cilscsesena.org
Email	segreteria@cilscsesena.org
PEC	direzione@pec.cilscsesena.it
Adesione a Associazioni di Cooperative	Confcooperative Romagna Legacoop Romagna

## 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 con disabilità, 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 stampa e 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 1 e 2", Progetto "Ginkgo" per disabilità acquisite e 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 con disabilità 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

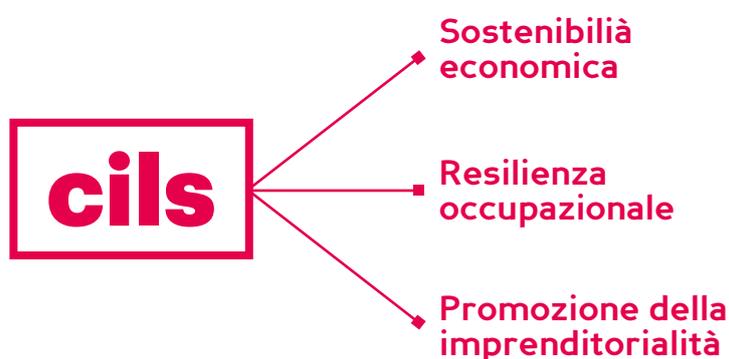
Cooperativa Sociale CILS ha instaurato significative collaborazioni con diversi committenti del territorio (privati, aziende, enti pubblici), facendosi apprezzare per la sua professionalità e per la serietà con cui persegue la propria mission.

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, quattrocentoquarantaquattro 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

# Oggetto Sociale

Di seguito viene riportato il nuovo oggetto sociale modificato con l'assemblea del 19/05/2019.

La cooperativa, con riferimento ai requisiti e agli interessi dei soci, ha per oggetto lo svolgimento delle attività sotto elencate finalizzate:

- A) la gestione di servizi sanitari, socio-sanitari ed educativi a favore di Anziani, di soggetti svantaggiati con difficoltà di adattamento alla vita sociale derivanti da handicap fisico o psichico di cui all'art. 1, Comma 1, lett. A) della l. N. 381/91, Come integrato dall'art.17, Primo comma, del d. Lgs. N.112/17, Incluse le attività di cui all'art. 2 Comma 1, lettere a), b), c), d), l) e p) del d.Lgs. 112/17;
- B) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, artigianali, Commerciali o di servizi- finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate appartenenti alla tipologia di cui al precedente punto a) ai sensi dell'art. 1, Comma 1, lett. B) della l. N. 381/91. Per il raggiungimento degli scopi di cui alla lettera a) si propone di svolgere in maniera coordinata e funzionale, in proprio o in convenzione con gli enti pubblici e privati, le seguenti attività:
  1. Gestione ed organizzazione di comunità residenziali, laboratori di Pre-inserimento lavorativo, nonché centri diurni e residenziali, di accoglienza, di terapia occupazionale, di assistenza, di riabilitazione, di educazione, di strutture sanitarie, di orientamento al lavoro, offrendo in essi, quando lo si riterrà utile o necessario, vitto e/o alloggio e/o ogni altro tipo di servizio;
  2. Prestazioni di servizi educativi, riabilitativi, socio-sanitari, assistenziali (e ogni altra prestazione ritenuta utile) effettuate presso il domicilio degli utenti, presso enti o strutture pubbliche o private o in Comunità e simili.

Essa potrà inoltre:

3. Realizzare, organizzare e gestire strutture, centri e comunità, nonché organizzare ed erogare servizi in favore di minori, giovani e adulti a carattere educativo, di animazione, di sostegno, di accoglienza e socializzazione e/o finalizzati al miglioramento della qualità della vita anche in ambito rurale;
4. Offrire servizi di tipo aggregativo, educativo, rieducativo, pedagogico, psicologico, psicoterapeutico o socio-sanitario, aiuto nell'apprendimento scolastico e non, nelle relazioni sociali ed affettive a minori, giovani e adulti anche in riferimento a situazioni di disagio psichico, disabilità e disadattamento sociale;
5. Svolgere attività di sensibilizzazione ed animazione della comunità locale entro cui opera. Per il raggiungimento degli scopi di cui alla lettera b) la cooperativa si propone di svolgere in maniera coordinata e funzionale, le seguenti attività:
  1. Raccolta differenziata e smaltimento di rifiuti, gestione di stazioni ecologiche attrezzate, riparazione e manutenzione cassonetti rifiuti;
  2. Gestione di parcheggi, presidi, depositi per autoveicoli, motoveicoli, biciclette, nonché i servizi di lavaggio auto;
  3. L'esecuzione di piccole riparazioni e manutenzioni, lavori di falegnameria, idraulica, metalmeccanica, verniciatura, impianti elettrici e fotovoltaici, riparazioni calzature e biciclette, assemblaggio di imballi e altri prodotti, nonché attività artigianali, specializzate o semplici di manovalanza e/o assemblaggio presso qualunque azienda pubblica o privata;
  4. Officine meccaniche ed elettromeccaniche, lavanderie, stirerie e tintorie;
  5. Gestione pesa pubblica;
  6. Servizi di segretariato ed archivio, centralinisti, terminalisti, telefonisti, "front office";
  7. Servizi di pulizia civili ed industriali, di aziende e locali pubblici e privati, nonché pulizie in genere;
  8. Servizio di pulizia e sorveglianza c/o scuole di ogni ordine e grado;
  9. Attività amministrativa e contabile in genere per enti pubblici e privati, servizi di raccolta e contazione monete;
  10. Attività forestali e agricole di conduzioni terreni, di floricoltura e ortofrutticoltura sia in terra che in serra, agriturismi, allevamento, e ambientamento della selva;
  11. Gestione e manutenzione del verde pubblico e privato,
  12. Pulizia di strade, piazze, giardini pubblici, parchi e spazi vari.
  13. Servizi di disinfestazione, disinfezione, derattizzazione e sanificazione;
  14. Gestione, manutenzione e realizzazione di impianti cimiteriali, di illuminazioni di cimiteri e operazioni cimiteriali quali manutenzioni cimiteriali, pulizie, piccole riparazioni, facchinaggio, tumulazioni e estumulazioni, ed anche piccoli lavori edili cimiteriali, nonché gestione di forno crematorio;
  15. Gestione di animazione culturale, sportiva e organizzativa, allestimento feste popolari;
  16. Gestione di impianti sportivi e ricreativi;
  17. Produzione cestelli di frutta, articoli di pelletteria, maglieria e di abbigliamento in genere;
  18. Eseguire lavori di tipografia, litografia, legatoria, editoria, editoria e stampa digitale, di cartonnaggio, nonché produzione e vendita di carta fatta a mano;
  19. Vendita anche al dettaglio di sacchi per la raccolta rifiuti solidi urbani e per confezioni; vendita di fiori,

- piante, e oggetti di artigianato, manufatti vari e imballaggi di cartone e di legno, prodotti agricoli di propria produzione o di terzi, nonché urne funerarie, oggetti sacri e simili;
20. Gestione di strutture ricreative e di varie tipologie di ristorazione, compresi presidi mobili;
  21. Facchinaggio, trasporto di cose o persone anche per conto terzi nonché autotrasporto di cose di terzi;
  22. Gestione di mense pubbliche e private o attività connesse o collegate;
  23. Attività di commercio al minuto di prodotti ottenuti dalle attività sopra elencate ed eventualmente di altri prodotti;
  24. Gestione di stazioni ecologiche attrezzate;
  25. Distribuzione materiale pubblicitario;
  26. Manutenzione cartelli e pensiline rete trasporto pubblico e stradali in genere;
  27. Produzione di energia elettrica da impianto fotovoltaico. La cooperativa potrà comunque svolgere ogni attività o servizio in qualsiasi settore produttivo ed in grado di permettere l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, potrà svolgere qualunque altra attività connessa ed affine a quelle sopra elencate, nonché compiere tutti gli atti e negozi giuridici e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, industriale, finanziaria e commerciale necessarie od utili alla realizzazione dell'oggetto sociale o comunque finalizzate al perseguimento degli scopi sociali, nonché fra l'altro, per la sola identificazione esemplificativa:
    - Costituire ed essere socia di società di capitali di qualunque tipo, enti, consorzi ai fini del conseguimento degli scopi sociali della cooperativa
    - Acquistare e rimborsare azioni proprie ai sensi dell'art.2529 C.C. E comunque nel limite del 10% del capitale sociale, nonché acquistare e vendere azioni e/o quote di società controllate, collegate e partecipate (anche se detenute dai soci operatori e da dipendenti delle stesse);
    - Partecipare a tutte quelle iniziative idonee a diffondere e rafforzare i principi della mutualità e della solidarietà, acquisendo partecipazioni e prestando garanzie, reali o personali, a enti, società o organismi economici diretti a consolidare e sviluppare il movimento cooperativo e ad agevolarne gli scambi, gli approvvigionamenti e il credito;
    - La cooperativa, sempre per il raggiungimento dello scopo sociale e quindi strumentalmente ad esso, potrà, contrarre e concedere finanziamenti, anche infruttiferi, rilasciare fidejussioni e in genere porre in essere tutti gli atti ritenuti necessari e utili, purché nei limiti di legge, e nel rispetto delle norme e dei divieti stabiliti dalle leggi e regolamenti degli enti creditizi;
    - Concedere avalli cambiari, fidejussioni ed ogni e qualsiasi altra garanzia sotto qualsiasi forma per facilitare l'ottenimento del credito agli enti cui la cooperativa aderisce, nonché a favore di altre cooperative e soci operatori.
    - Effettuare in qualunque forma tutte le iniziative economiche e finanziarie che nel rispetto dello scopo mutualistico della cooperativa siano dirette ad agevolare e a rendere maggiormente competitiva l'attività dei soci operatori la cooperativa potrà assumere interessenze e partecipazioni al capitale sociale in altre imprese sotto qualsiasi forma costituite, consorzi, enti e associazioni, a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato a condizione che la misura e l'oggetto della partecipazione non modifichino sostanzialmente l'oggetto determinato dallo statuto così come previsto dall'art.2361 Del codice civile; inoltre l'assunzione di partecipazioni comportanti una responsabilità illimitata deve essere deliberata dall'assemblea ordinaria dei soci .

La cooperativa potrà svolgere per le società controllate e/o collegate consociate servizi tecnico-amministrativi e di coordinamento, servizi promozionali e di marketing e attività per la soluzione dei problemi nelle aree finanziarie. La cooperativa potrà inoltre, a favore delle partecipate, prestare avalli, ed ogni garanzia anche reale, effettuare versamenti fatti sotto qualsiasi forma quali versamenti in conto futuri aumenti di capitale, in conto capitale, senza diritto alla restituzione delle somme versate, e/o a copertura delle perdite e finanziamenti nel rispetto della normativa prevista per la trasparenza bancaria in materia.

La cooperativa può aderire su delibera del consiglio di amministrazione, ad un gruppo cooperativo paritetico ai sensi dell'art. 2545 - Septies del codice civile.

La cooperativa potrà stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci istituendo dietro delibera dell'assemblea ordinaria una sezione di attività, disciplinata da apposito regolamento approvato dall'assemblea ordinaria dei soci, per la raccolta di prestiti, limitata ai soli soci ed effettuata esclusivamente ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia. È pertanto tassativamente vietata la raccolta di risparmio tra il pubblico sotto ogni forma.

La cooperativa ai fini di cui all'art. 4 Della legge 31 gennaio 1992 n. 59 E successive modificazioni, può costituire fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o il potenziamento aziendale.

La cooperativa potrà raccogliere fondi anche in forma organizzata e la cooperativa può adottare, ai sensi dell'art. 5 Della suddetta legge 59/1992, procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo, all'ammodernamento, alla ristrutturazione e al potenziamento aziendale.

La cooperativa potrà emettere titoli obbligazionari, strumenti finanziari ed altri titoli di debito ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

# Storia

1974

Fondazione della cooperativa

1975

Inizio delle attività con la gestione del parcheggio in Piazza della Libertà e presso l'Ospedale Bufalini  
Inizio dell'attività della Legatoria (trasformata in seguito in Tipografia)

1983

Apertura del Chiosco di fiori

1985

Inizio attività settore Servizi di Pulizia

1988  
1989

Apertura della comunità "Fabio Abbondanza"  
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  
2001

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

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 Report  
Apertura Ristorante WellDone Cils Social Food

2021

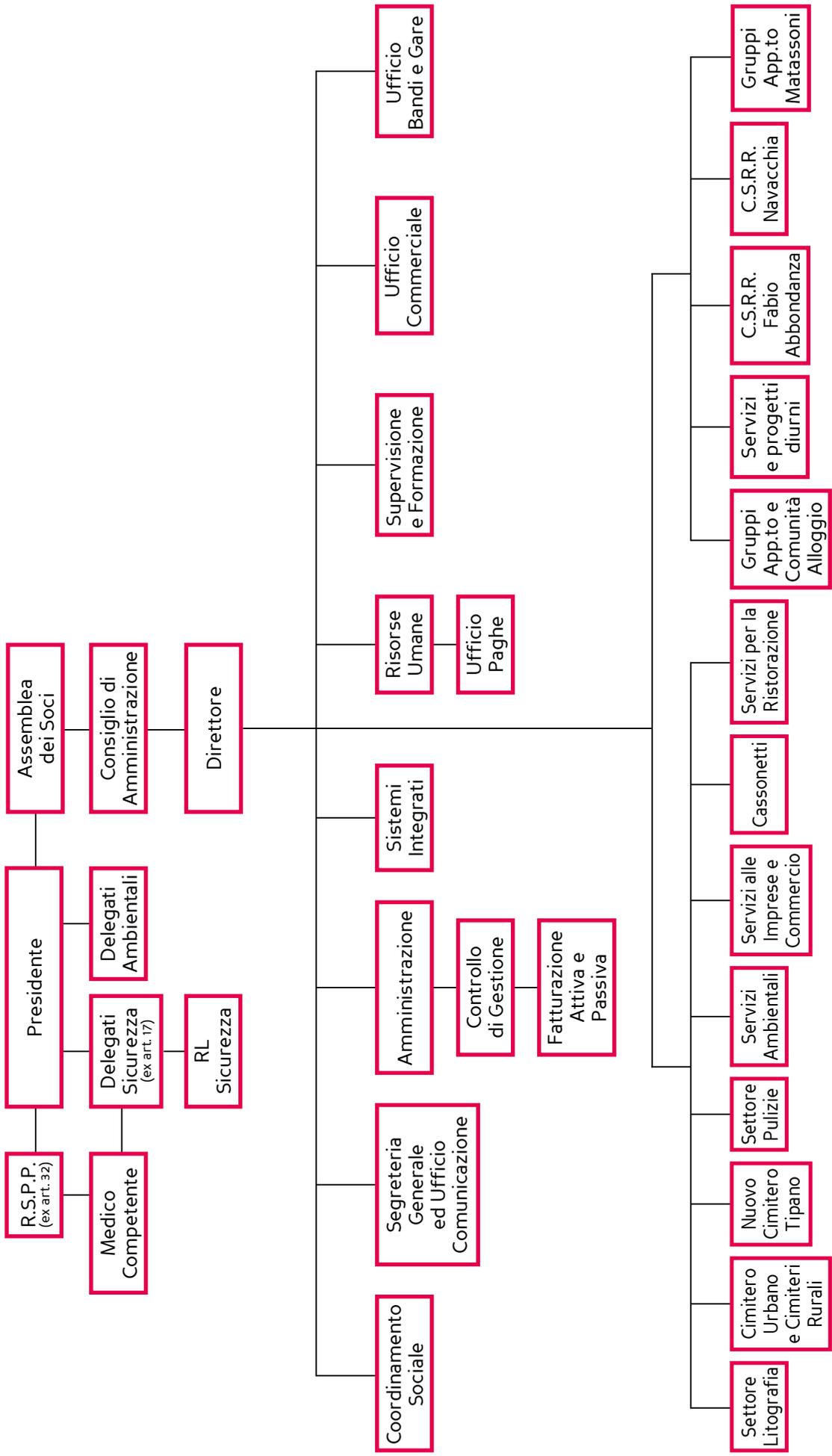
Inaugurazione stanza degli abbracci (23 aprile 2021)



SPAZIO ALLE  
EMOZIONI

# 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 non vincolante.

## 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 partecipazioni dei soci alla vita della Cooperativa e di organizzare attività extra lavorative.

# Composizione del Consiglio di Amministrazione 2018-2021

La cooperativa Cils è governata dall'assemblea dei soci e da un Consiglio di Amministrazione composto da personalità della società civile e dai referenti dei settori operativi della cooperativa che amministrano la cooperativa a titolo puramente volontario.

Nel 2010 Il consiglio di amministrazione ha deliberato un nuovo sistema di deleghe in concomitanza con la volontà del consiglio di adeguare il Modello Organizzativo della Cooperativa alle esigenze imposte dal dettato normativo del Dlgs. 231/2001. La principale motivazione che ha portato il consiglio di amministrazione ad istituire un nuovo sistema basato sulle procure si ritrova nella volontà di quest'ultimo di valorizzare i coordinatori di settore della cooperativa attribuendogli maggiori autonomie e responsabilità.

Nome e Cognome	Età	Data ultima nomina	Carica ricoperta
GIULIANO GALASSI	74	20/05/2018	Presidente Rappresentante Legale
ROBERTO SACCHETTI	64	20/05/2018	Vice presidente Consigliere
FRANCESCO BOTTARI	53	20/05/2018	Consigliere
SARA GIORGI	42	20/05/2018	Consigliere Procuratore Speciale
LUIGI MONDARDINI	63	20/05/2018	Consigliere
LUCA SANTI	35	20/05/2018	Consigliere
NEVIO ZACCARELLI	66	19/05/2019	Consigliere

## Procuratori speciali:

Nome e Cognome	Età	Data nomina	Carica ricoperta
Marco Bardho	40	30/11/2018	Procuratore Speciale
M.Grazia Bartoletti	66	10/01/2012	Procuratore Speciale
Athos Biserna	58	30/11/2018	Procuratore Speciale
Simone Caldano	51	30/11/2018	Procuratore Speciale
Sara Giorgi	42	11/12/2015	Procuratore Speciale
Lorenza Guidi	50	11/08/2017	Procuratore Speciale
Luca Mossuto	37	11/02/2019	Procuratore Speciale
Carlo Nuzziello	55	03/02/2017	Procuratore Speciale

## Modalità di nomina e durata in carica:

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono nominati dall'Assemblea dei soci e rimangono in carica per tre esercizi

## N°di CDA all'anno + Partecipazione media

Nel corso dell'anno 2020 sono stati convocati 24 consigli di amministrazione con una partecipazione da parte dei consiglieri del 96%.

## Partecipazione dei soci e modalità (negli ultimi 3 anni)

Anno	Assemblea	Data	Partecipazione	Deleghe
2020	ordinaria	20/07/2020	14%	7%
2019	straordinaria	19/05/2019	18%	6%
2019	ordinaria	19/05/2019	22%	8%
2018	ordinaria	20/05/2018	20%	13%

# Certificazioni, Modello 231, Rating di Legalità



La Cooperativa Clls vanta al proprio interno un ufficio interamente dedicato ai sistemi integrati coordinato dai Delegati Ambiente / Sicurezza per un totale monte ore settimanali che può variare da un minimo di 38 ore settimanali ad un massimo di 48 ore settimanali; l'attività e le responsabilità legate alla gestione dell'ufficio Sistemi Integrati è dinamica e non quantificabile in modo puntuale.

## Le attività dei Sistemi di Gestione si articolano nelle seguenti macro aree:

- SISTEMA DI GESTIONE ISO 9001 (QUALITÀ);
- SISTEMA DI GESTIONE ISO 14001 (AMBIENTE);
- SA8000 (CERTIFICAZIONE ETICA);
- SISTEMA DI GESTIONE ISO 45001 (CERTIFICAZIONE SICUREZZA);
- FSC (CERTIFICAZIONE SPECIFICA PER LITOGRAFIA);
- PRIVACY (ISO 27001 e successive integrazioni);
- D.LGS.231;
- DELEGA SICUREZZA e relativi adempimenti;
- DELEGA AMBIENTALE e relativi adempimenti.

## Le attività dei Sistemi di Gestione sono principalmente le seguenti:

- definizione degli obiettivi della Qualità, dell'Ambiente, Salute e Sicurezza e della Responsabilità Etica;
- pianificazione delle attività di formazione;
- pianificazione delle attività di gestione del Rapporto Contrattuale con il Cliente;
- pianificazione e attuazione delle attività e dei controlli relativi;
- pianificazione e attuazione degli Audit Interni;

- pianificazione del Riesame da parte della Direzione,
- predisposizione di misure per il miglioramento;
- definizione dell'esigenza di strumenti, attrezzature, risorse, documenti;
- definizione di iniziative finalizzate all'attuazione della Politica Integrata e alle esigenze operative.
- predispone i processi aziendali necessari per l'implementazione del sistema di gestione integrato e verifica che tali processi siano applicati ed aggiornati;
- assicura la promozione della consapevolezza dei requisiti del cliente, delle prescrizioni legali applicabili e dei requisiti della responsabilità sociale nell'ambito di tutta l'organizzazione;
- assicura che i resoconti relativi alle prestazioni del Sistema di Gestione Integrato siano presentati al Consiglio di Amministrazione come base per particolari esigenze e opportunità di miglioramento;
- assicura che il Sistema di Gestione Integrato sia definito, implementato e mantenuto in accordo con le norme di riferimento;
- svolge la funzione di supporto tecnico della Direzione al fine di assicurare il coordinamento fra i diversi livelli aziendali e la direzione stessa.

L'anno 2020, per quanto riguarda i sistemi di gestione della cooperativa, è stato un anno importante in quanto vi è stato il rinnovo di tutte le certificazioni (ISO 9001 – ISO 14001 – SA8000 – FSC) e il passaggio, per la certificazione relativa al sistema salute e sicurezza, dalla OHSAS 18001 alla ISO 45001.

Il rinnovo e il conseguente mantenimento delle certificazioni è un obiettivo strategico per la nostra cooperativa in quanto ci permette di collaborare con i grandi consorzi e di essere fornitori qualificati di grandi aziende non solo territoriali come ad esempio: Gruppo Hera, Gruppo Amadori, Gruppo Credite Agricole, Mutti SpA, Gruppo Technogym.

### **Gli obiettivi per l'anno 2021 sono:**

- il mantenimento delle certificazioni (implementando azioni mirate al miglioramento continuo);
- l'implementazione di un sistema di gestione per la produzione di packaging alimentare;
- il monitoraggio della soddisfazione dei clienti attraverso azioni dirette;
- il monitoraggio del clima aziendale in termini di stress lavoro correlato, burn – out e soddisfazione globale;
- la qualifica e il monitoraggio dei fornitori anche attraverso audit mirati;
- analisi puntuali del contesto e della gestione del cambiamento;
- analisi rischi / opportunità sempre più puntuali.

### **Il Sistema di Gestione Integrato della cooperativa CILS comprende le seguenti certificazioni:**

- ISO 9001: Sistema di gestione della Qualità, certificazione ottenuta nel 2002, che ha permesso di migliorare, dal punto di vista organizzativo, i vari servizi erogati;
- ISO 14001: Sistema di gestione Ambientale, certificazione ottenuta nel 2008, che mira alla sensibilizzazione di soci, dipendenti, collaboratori e fornitori rispetto alla prevenzione di ogni forma di inquinamento e risparmio energetico, nel pieno rispetto della sostenibilità ambientale e nel rispetto delle norme ambientali;
- ISO 45001 (ex OHSAS 18001): Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, certificazione ottenuta nel 2010 per tutelare maggiormente i dipendenti dal punto di vista Salute e Sicurezza in conformità a quanto previsto anche dalla normativa cogente;
- FSC: certificazione specifica del settore Litografia che controlla la filiera di produzione della carta attraverso il processo chiamato "catena di custodia" ovvero carta proveniente da foreste certificate;
- SA8000: certificazione etica a tutela dei lavoratori, ottenuta nel 2006, conforme agli standard ILO.

## È importante evidenziare i principi etici di CILS in conformità allo standard SA8000

- 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 ha nominato un Organismo di Vigilanza indipendente, formato da professionisti esterni, che ha effettuato 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 ha nominato, nel mese di dicembre 2019 e come previsto dell'art 37 del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR), il 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.

Attualmente la funzione è ricoperta da un avvocato esterno che ha sostituito l'OdV precedente nominato nel mese di ottobre 2018.

## 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.

# Qualità dei servizi

Per Cils è fondamentale mantenere alto il livello della qualità dei servizi offerti ed è per questo che pone particolare attenzione alle attività di monitoraggio e sviluppo nei diversi settori in cui opera. A titolo esemplificativo, qui di seguito si evidenzia una tra le diverse attività di monitoraggio svolte con la collaborazione di tutti i coordinatori della cooperativa.

SETTORE	AZIONI	BENEFICIARI	OUTPUT
COMMERCIO E VENDITA PIANTE	Azione di marketing attraverso i social pubblicizzando servizi di consegna a domicilio, scelta articoli tramite video chiamata, manutenzione tombe presso tutti i cimiteri di Cesena	CLIENTI DIPENDENTI	Continuità delle attività anche nel periodo del lockdown, minor utilizzo della cassa integrazione
SERVIZI ALLE IMPRESE E LOGISTICA	Forte azione commerciale nel settore privato per promuovere servizi di logistica	CLIENTI DIPENDENTI	Aumento del fatturato
PULIZIE	Da novembre 2020 espansione sul territorio emiliano con l'acquisizione della commessa di pulizie ordinarie uffici presso l'azienda Mutti SpA	MUTTI SPA	Espansione al di fuori del territorio con l'obiettivo di implementare la commessa e di acquisire ulteriori commesse sul territorio emiliano
STAMPA E LITOGRAFIA	Acquisto di macchina 6 colori	CLIENTI DIPENDENTI	Aumento della produzione di packaging con l'obiettivo di produrre packaging alimentare primario per alimenti secchi. Implementazione di un sistema di gestione che prevede l'applicazione di procedure finalizzate al rispetto delle norme sulla produzione dei MOCA
MANUTENZIONE E RIPARAZIONE CASSONETTI	Implementazione attività di riparazione cassonetti attraverso modalità organizzative più strutturate	ENTE PUBBLICO CITTADINANZA	Aumento del fatturato
SERVIZI AMBIENTALI	Implementazione attività di raccolta porta a porta, acquisto nuovi automezzi e organizzazione migliorata con ottimizzazione delle risorse e dei costi	ENTE PUBBLICO CITTADINANZA	Miglioramento della qualità del servizio in termini di organizzazione e soddisfazione dell'utenza
SERVIZI CIMITERIALI	Organizzazione della gestione del Cimitero Urbano e dei cimiteri rurali allineata all'emergenza Covid con implementazione di un sistema di controllo degli accessi	ENTE PUBBLICO CITTADINANZA	Miglioramento delle qualità del servizio erogato

# Sicurezza e ambiente

La Cooperativa Cils crede fermamente nella sicurezza sul lavoro e nella massima tutela dei lavoratori ed è per questo che al proprio interno sono stati nominati due delegati alla sicurezza e ambiente al fine di mettere in campo tutti gli strumenti di verifica e controllo necessari.

## Delega sicurezza

- curare i rapporti con gli enti e gli organismi pubblici e privati titolari di poteri di controllo, ispezione e vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; presenziare ad eventuali controlli e verifiche presso la sede sociale o le unità operative;
- controllare con sopralluoghi periodici l'idoneità e le condizioni igieniche e di sicurezza degli edifici e dei locali in cui si svolgono le attività sociali;
- controllare con verifiche periodiche il buon funzionamento degli impianti, dei macchinari, delle attrezzature di lavoro, dei mezzi di trasporto e di sollevamento nonché la salubrità e le condizioni dei materiali impiegati;
- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione degli incendi e di lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di pronto soccorso, di evacuazione e di gestione delle emergenze;
- indire, almeno una volta all'anno e comunque ogniqualvolta si riveli necessario, la riunione periodica per la sicurezza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria ed assicurarsi della puntuale osservanza dei propri obblighi da parte del medico competente; in caso di lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al medico competente l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- verificare l'assolvimento agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo n. 81/2008; predisporre programmi di addestramento con specifico riguardo alle procedure di emergenza, pronto soccorso, salvataggio, prevenzione incendi ed evacuazione;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione rischi (D.V.R.), da consultarsi esclusivamente in azienda;
- elaborare, in caso di affidamento di lavori, servizi o forniture ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, il documento unico di valutazione dei rischi (D.U.V.R.I.);
- verificare l'assolvimento agli obblighi di comunicazione degli infortuni sul lavoro nei confronti degli enti competenti;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, preventivamente e tempestivamente, in or-

- dine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda e nelle unità produttive; in ordine alla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di protezione, di prevenzione incendi, di pronto soccorso, di evacuazione dei luoghi di lavoro; in ordine alla designazione del medico competente; in ordine all'organizzazione delle attività formative dirette ai lavoratori. Invitare il medesimo alla riunione periodica annuale;
- adottare misure adeguate (alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda e della singola unità produttiva nonché al numero delle persone in loco presenti) ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro nonché per i casi di grave ed immediato pericolo;
  - prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione (inclusi visitatori od estranei che per qualunque motivo accedano ai luoghi di lavoro) o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
  - nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, verificare che i lavoratori vengano muniti di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
  - aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
  - vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;
  - vigilare in ordine all'adempimento dei propri obblighi da parte dei preposti, dei lavoratori, dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori, degli installatori nonché da parte del medico competente.

## Delega ambientale

- valutare l'assoggettabilità dei siti suddetti, all'obbligo di ottenere eventuali autorizzazioni ambientali necessarie per proseguire con le attività esercite da CILS (es. AUA ecc.);
- vigilare sulla corretta gestione delle acque reflue in conformità al Titolo III del D.lgs. 152/2006;
- vigilare sulla corretta gestione dei rifiuti in conformità al Titolo IV del D.lgs.152/2006;
- vigilare sulla corretta gestione delle emissioni in atmosfera in conformità al Titolo V del D.lgs. 152/2006;
- vigilare sulla corretta gestione delle emissioni acustiche in conformità alla L.447/1995;
- vigilare sulla corretta gestione del trasporto di materiali pericolosi (ADR);
- vigilare sulla corretta gestione delle sostanze e dei preparati pericolosi (compresi gas effetto serra e lesivi per l'ozono);
- vigilare sulla corretta gestione delle pratiche per l'approvvigionamento idrico;
- rappresentanza innanzi agli Enti e agli organi preposti all'esercizio delle funzioni di controllo, ispettive e di vigilanza, presenziando agli accessi e alle visite presso le sedi dove avvengono le diverse attività oggetto di verifica;
- presentazione di domande per il rilascio di autorizzazioni o permessi di titolarità della Cooperativa, curando l'iter dei relativi procedimenti amministrativi, provvedendo a qualunque ulteriore incombente burocratico richiesto;
- vigilanza sul costante e puntuale rispetto delle norme dettate in materia ambientale con riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, al puntuale controllo affinché siano rispettate le prescrizioni di cui alle autorizzazioni, licenze o concessioni o altri atti in materia ambientale (es. autorizzazioni agli scarichi, autorizzazioni alle emissioni in atmosfera ecc.) in materia di acqua, aria, immissioni, gestione rifiuti, prevenzione inquinamento e quant'altro previsto dalla normativa applicabile ai siti di cui all'art. 1 della presente scrittura, vigilando, altresì, sulla corretta tenuta, predisposizione ed esecuzione di registri, libri, analisi (es. caratterizzazione rifiuti, analisi dei reflui, analisi emissioni ecc.) documentazione e supporti informatici, previsti dalla normativa ambientale in vigore.

# Malattie e Infortuni

Gli infortuni, nell'anno 2020, sono stati 19 con un indice di frequenza in aumento e un indice di gravità in diminuzione. Dei 19 infortuni 2 sono stati in itinere e gli altri 17 sono legati ad eventi occasionali e non al mancato rispetto delle norme o al mancato utilizzo dei dispositivi di protezione. Sono state implementate azioni di miglioramento legate all'utilizzo di DPI sempre più specifici e attività formative specifiche. E' stato implementato anche un sistema di analisi basato sui "5 perchè".

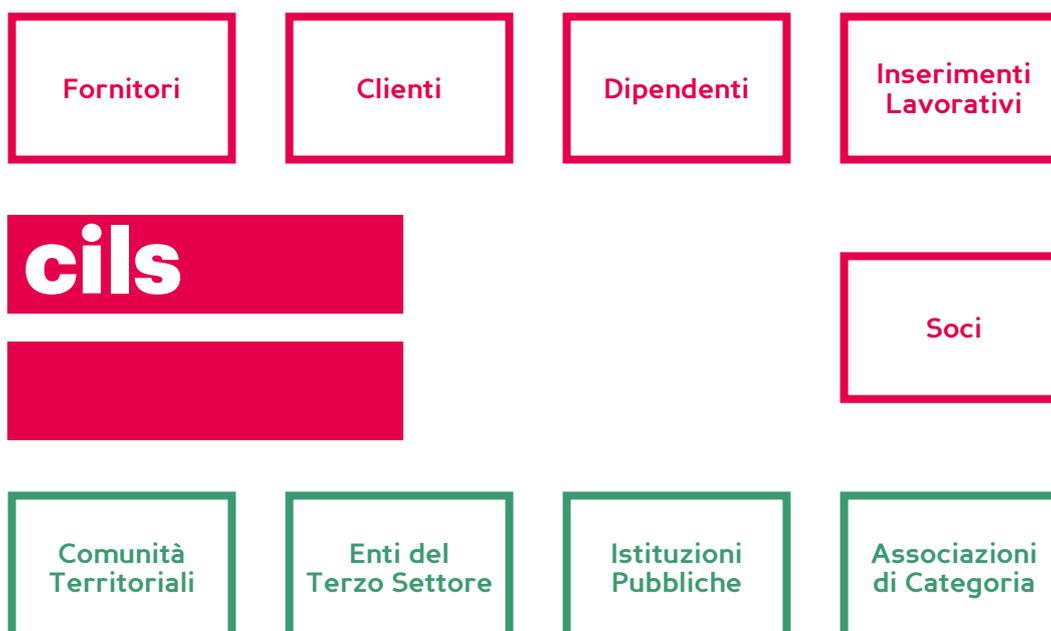
	Anno 2020
N° occupati	444
N° infortuni professionali	19
N° malattie professionali	0
Mancati infortuni	42

# 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



# Reti

Cils è socia di diversi consorzi grazie ai quali ha la possibilità di collaborare con altre cooperative presenti sul territorio, fare rete e contribuire allo sviluppo dell'economia sociale.

- CONSORZIO CICLAT
- CONSORZIO FORMULA AMBIENTE
- CONSORZIO NAZIONALE DEI SERVIZI
- CONSORZIO SOCIALE ROMAGNOLO

# Attività Statutarie

## Settori Tipo A

CENTRO SOCIO-RIABILITATIVO RESIDENZIALE "FABIO ABBONDANZA"  
CENTRO SOCIO-RIABILITATIVO RESIDENZIALE "RENZO NAVACCHIA"  
COMUNITÀ ALLOGGIO "RENZO NAVACCHIA 2"  
GRUPPI APPARTAMENTI "SOLE E LUNA"  
GRUPPI APPARTAMENTI "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

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





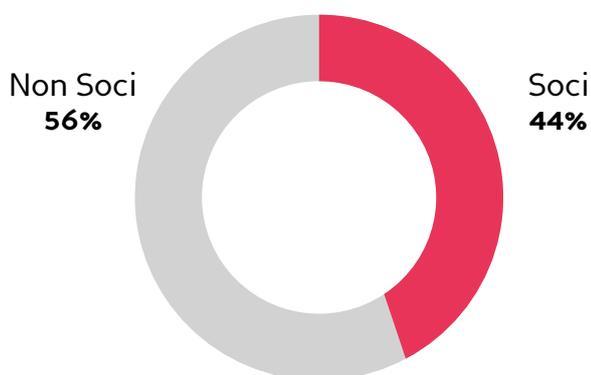
# LE PERSONE DI CILS

## 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 31/12/2020 è pari a 444 unità, così suddivise:

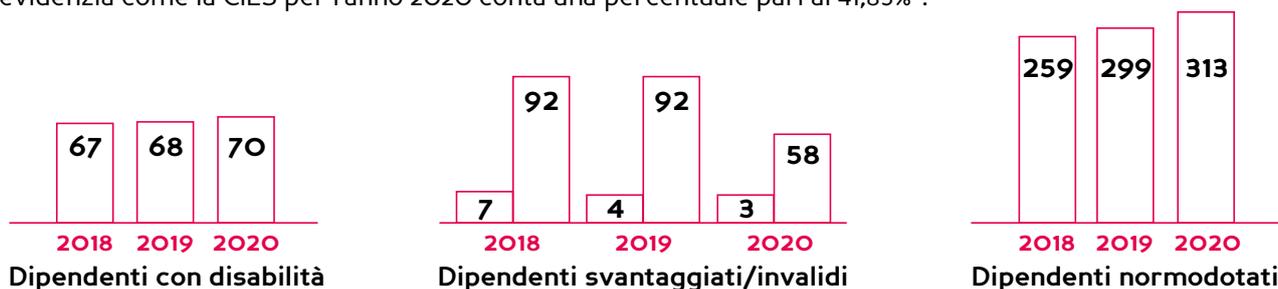


	Soci	Non Soci	Totale
Settore A	36	26	62
Settore B	159	223	382

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

	2018	%	2019	%	2020	%
lavoratori con disabilità	67	15,76%	68	14,69%	70	15,77%
lavoratori invalidi civili	92	21,65%	92	19,87%	58	13,06%
lavoratori svantaggiati	7	1,65%	4	0,86%	3	0,68%
lavoratori normodotati	259	60,94%	299	64,58%	313	70,50%
totale	425	100,00%	463	100,00%	444	100,00%
tirocini	20		25		18	

Nel grafico si riporta la situazione del personale impiegato al 31/12/2020. I dati confermano che nell'ultimo triennio, nonostante le difficoltà dell'economia nazionale, l'andamento del personale impiegato è stato costante e non ha subito particolari variazioni. Tuttavia, si segnala la diminuzione dei dipendenti con invalidità in seguito alla perdita del servizio di pulizia e sorveglianza delle scuole. 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 2020 conta una percentuale pari al 41,85%\*.



\* conteggio in base a quanto dettato dalla circolare INPS n° 188 del 17/06/1994

## Composizione tipologia personale occupato

	n° dipendenti 2018	n° dipendenti 2019	n° dipendenti 2020
Responsabile di area aziendale	1	1	1
direttore	1	1	1
Resp., comitati etici / scient	0	1	0
Responsabile risorse umane	1	1	1
Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi	3	3	1
sistemi integrati Qualità, Sicurezza, Ambiente	1	1	2
capo ufficio/Coord.unità oper.-serv. sempl.	8	9	9
Controllo di gestione	1	1	1
Responsabile Serv. cimiteriali	1	1	1
tecnico commerciale	2	2	1
gestione del personale	2	2	2
impiegata/o di concetto	4	6	5
impiegata/o d'ordine	3	4	4
addetto gestione automezzi	1	1	1
add. segreteria / front office	5	4	3
capi operai	9	13	12
operai	43	54	64
autisti	8	8	11
necrofori	3	2	4
operatori cimiteriali	3	4	3
operatori agricoli	11	13	18
operatori dell'igiene ambientale	20	21	21
operatori - addetti pulizie	133	144	147
addetto inserimento dati	1	1	1
centralinista	1	1	1
Assolvimento comm. generiche	67	68	68
Pedagogista	1	1	1
coordinamento sociale	3	3	3
educatori	14	18	23
OSS	28	30	30
Infermiera	1	1	1
cuoca	4	2	1
Istr. attività manuali ed espr	1	1	1
pulizie sorveglianza scuole	41	40	1
<b>Totale</b>	<b>426</b>	<b>463</b>	<b>444</b>

# Rami e aree di intervento

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

suddivisione per settori lavorativi di tipo "B" al 31/12/2020	normodotati	invalidi svantaggiati SERT/psich	dipendenti con disabilità	Totale
Amministrazione/Coord. Sociale	17	4	2	23
Litografia	11	1	5	17
Negozio vendita piante e fiori	2	0	2	4
Pulizie	127	22	27	176
Servizi ambientali	38	14	9	61
Servizi Cimiteriali	9	4	10	23
Servizi Cassonetti	11	3	2	16
Sorveglianza scuole	0	1	0	1
Portierato Front Office	3	0	0	3
Assemblaggio e Serv. alle Imprese	33	11	7	51
Servizi per la ristorazione	1	0	6	7
<b>Totale settore lavorativo di tipo B</b>	<b>252</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>382</b>

suddivisione per settori lavorativi di tipo "A" al 31/12/2020	normodotati	invalidi svantaggiati SERT/psich	dipendenti con disabilità	Totale
CSRR "F. Abbondanza"	18	0	0	18
CSRR "R. Navacchia" - Gruppi Appartamento e Comunità Alloggio	31	0	0	31
Servizi e Progetti diurni	12	1	0	13
<b>Totale settore lavorativo di tipo A</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>62</b>
<b>TOTALE Settore A + Settore B</b>	<b>313</b>	<b>61</b>	<b>70</b>	<b>444</b>

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

Dalle tabelle 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, il settore servizi ambientali e servizi cimiteriali; il settore che presenta una percentuale maggiore di personale invalido è rappresentato dal settore delle pulizie.

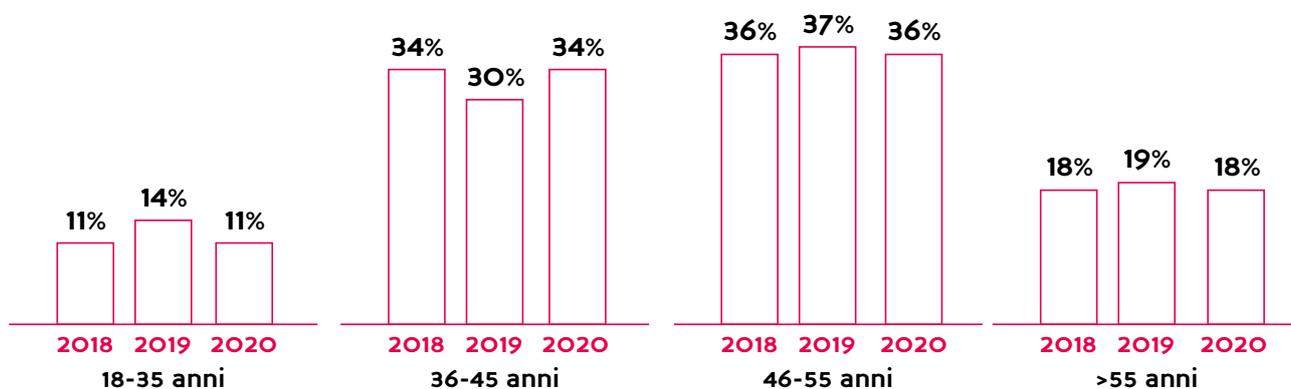
# Lavoratori e tipologie contrattuali

## L'età media dei lavoratori

Fasce di età	Anno 2018	%	Anno 2019	%	Anno 2020	%
18-35 anni	47	11%	63	14%	64	14%
36-45 anni	146	34%	140	30%	125	28%
46-55 anni	155	36%	171	37%	172	39%
>55 anni	77	18%	89	19%	83	19%
<b>Totale</b>	<b>425</b>	<b>100%</b>	<b>463</b>	<b>100%</b>	<b>444</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 2020**  
**46 anni**



## Genere

In linea con l'andamento generale della cooperazione sociale, in CILS la maggioranza dei lavoratori è di sesso femminile: nel 2020 le lavoratrici donne erano il 52%.

### UOMINI

**2018**  
n. 179

**2019**  
n. 200

**2020**  
n. 214

### DONNE

**2018**  
n. 246

**2019**  
n. 263

**2020**  
n. 230

Lavoratori SESSO FEMMINILE al 31/12/2020	2018	2019	2020
Dipendenti con disabilità	27	28	25
Dipendenti svantaggiati/ invalidi	51	50	21
Lavoratori normodotati	168	185	184
<b>Totale</b>	<b>246</b>	<b>263</b>	<b>230</b>

## La nazionalità dei lavoratori

Quasi il 15% 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 STRANIERI al 31/12/2020	2018	2019	2020
Italiani	375	402	376
Stranieri	50	61	68
<b>Totale</b>	<b>425</b>	<b>463</b>	<b>444</b>

**2020**  
n. 444

**Italiani**  
85%

**Stranieri**  
15%



## 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.

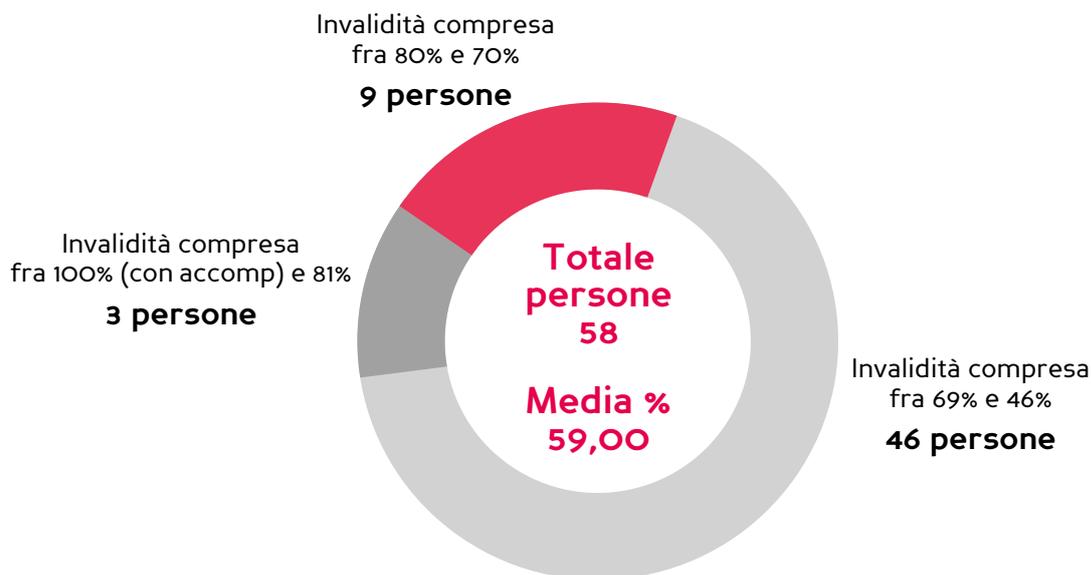
**Anzianità lavorativa al 31/12/2020**  
Calcolata solo sull'anno di assunzione

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	1	75
2020		81



## 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. Il CCNL applicato dalla Cooperativa fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore Socio-Sanitario Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo

Dal grafico che viene riportato di seguito è possibile notare come i contratti a tempo determinato abbiano avuto un incremento del 2% rispetto all'anno 2019; diversamente i contratti a tempo indeterminato hanno subito un lieve calo del 3%.

Si evidenzia che nel 2020, nonostante le difficoltà dell'economia nazionale, il 79% dei dipendenti è assunto con un contratto a tempo indeterminato.

	Anno 2018	% sul totale	Anno 2019	% sul totale	Anno 2020	% sul totale
A tempo indeterminato	364	85,65%	378	81,64%	350	78,83%
A tempo determinato	50	11,76%	72	15,55%	76	17,12%
Stagionali	11	2,59%	13	2,81%	18	4,05%
<b>Totali</b>	<b>425</b>	<b>100%</b>	<b>463</b>	<b>100%</b>	<b>444</b>	<b>100%</b>

## Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

Il dato è calcolato con le opportune accortezze rispetto al personale svantaggiato ed ai lavoratori a tempo parziale secondo le specifiche previste dal D.lgs. 112/17 evidenziando l'incidenza delle variazioni in organico intervenute in cooperativa con particolare riferimento all'internalizzazione statale del personale addetto alla sorveglianza ed alle pulizie e tenuto conto delle variazioni organizzative determinate dell'emergenza epidemiologica da Covid 19.

Qualifica	retribuzione annua lorda minima dei dipendenti	retribuzione annua lorda massima dei dipendenti
Quadri Aziendali	50.637,85 €	71.044,01 €
Coordinatori di Settore	30.027,78 €	53.771,63 €
Impiegati/Tecnici	23.046,02 €	41.473,74 €
Capi squadra	22.803,34 €	34.243,57 €
Operatori Socio Sanitari	18.661,10 €	39.192,16 €
Operaio Specializzato	17.464,29 €	34.535,36 €
Operaio Qualificato	14.847,64 €	28.264,19 €
Operaio Generico	12.810,24 €	26.383,66 €

Dalla tabella si rileva che la Cooperativa assolve a quanto previsto dall'art. 13 comma 1 del D.lgs 112/17 in quanto la differenza retributiva della cooperativa non supera il rapporto uno a otto.



# Formazione

L'emergenza Covid-19 e le conseguenti misure di lockdown hanno sconvolto la nostra vita quotidiana in molti ambiti. Più in generale, la Cooperativa Cils ha iniziato a chiedersi se la pandemia abbia effettivamente cambiato il nostro modo di intendere la formazione. L'esplosione della formazione a distanza e la sua adozione repentina e oserei dire "obbligata" ha messo a dura prova i sistemi formativi di tutti i Paesi/aziende, la cui sfida è stata quella di continuare a garantire la qualità degli argomenti trattati. In una situazione così complessa, lo strumento che ha permesso di garantire una formazione quanto più continua e accessibile è stato l'apprendimento online tramite piattaforme apposite, il cui potenziale è stato subito colto dalla Cooperativa.

Mantenere viva la formazione per CILS è stato ed è fondamentale perché si tratta di un elemento importante per la motivazione e per il percorso lavorativo delle persone, oltre che rappresentare una leva strategica per gli affari.

Nei mesi di emergenza Covid, quindi, c'è stata l'immediata urgenza di assicurare la continuità della formazione per i corsi imprescindibili quali quelli di Salute, Sicurezza e Ambiente con particolare riferimento alla formazione riguardante i protocolli di sicurezza e le corrette procedure di sanificazione onde evitare il diffondersi del virus Covid-19

È stato uno sforzo intenso: in poche settimane, si è dovuto trasformare in modalità a distanza corsi e iniziative tradizionalmente d'aula, adeguando il proprio metodo formativo alla situazione di emergenza.

È successo per le iniziative come quella del Corso di Alta Formazione "Benedetta Bianchi Porro" dal titolo: "Le organizzazioni del Terzo Settore: profili giuridici, accountability e modelli di partnership con la Pubblica Amministrazione". Il Corso, ritenuto fondamentale per CILS, ha avuto come obiettivo quello di testimoniare come si possano coniugare attività economiche (anche d'impresa) con il perseguimento di obiettivi di utilità sociale; come si possano gestire in modo manageriale anche realtà aziendali orientate al perseguimento di valori ideali; come non tutto ciò che muove "il privato" in seno all'economia possa e debba essere prioritariamente ricondotto ad una univalente logica di ricerca del profitto.

Nel corso del 2020 il personale ha partecipato in totale a 161 iniziative formative per un totale di partecipanti pari a 316 e un numero di ore di formazione erogate pari a 2.067.

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)



*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



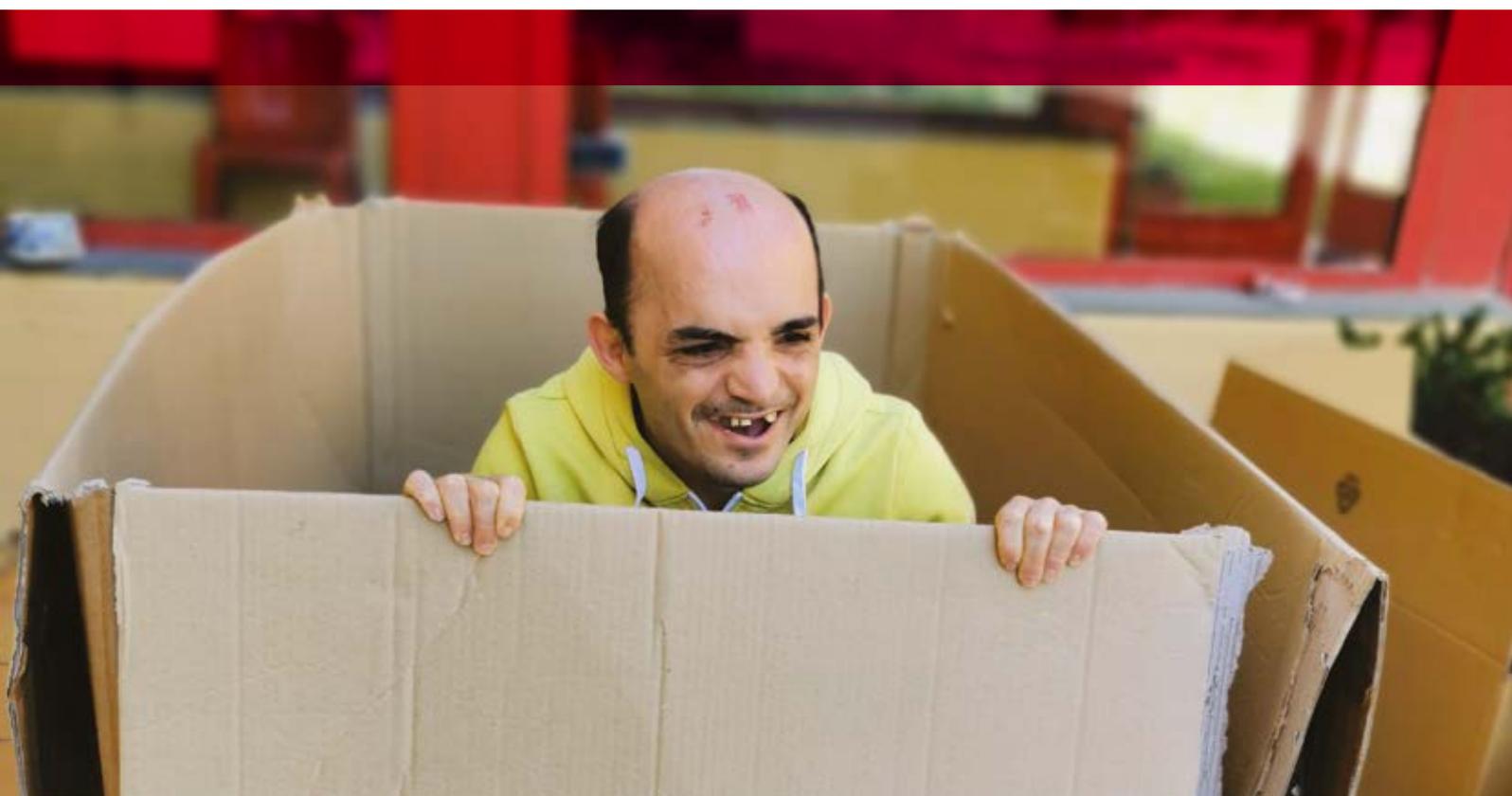
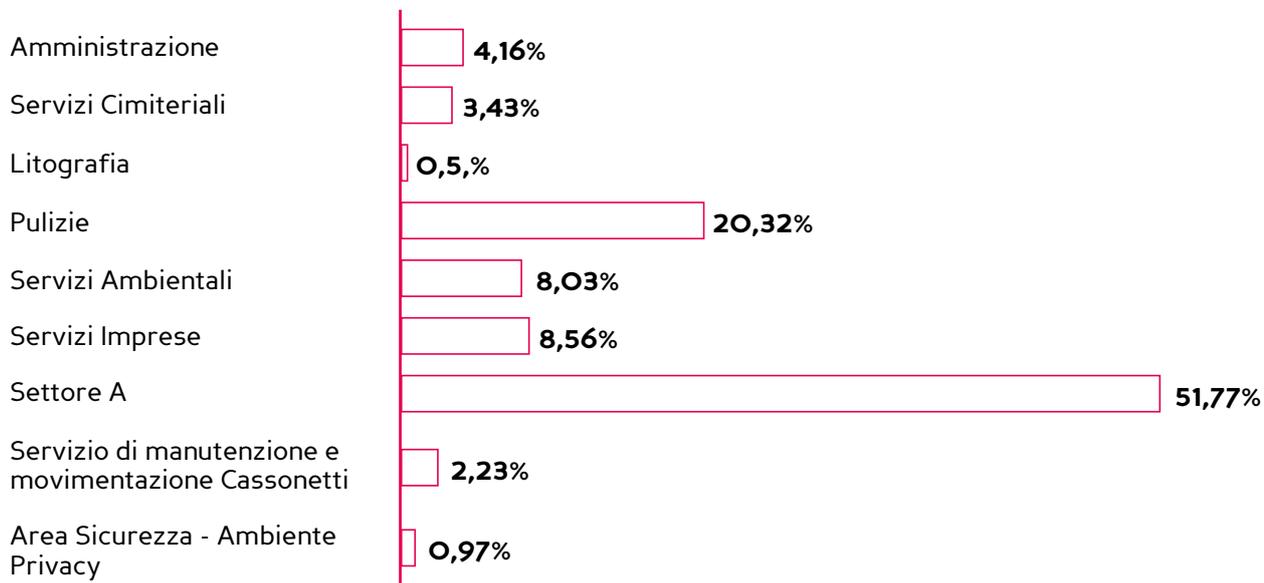
## Formazione professionale anno 2020



di cui  
**106 obbligatori**



Aree tematiche	Totale corsi	Tot. partecipanti	Ore di formazione
Amministrazione	22	20	86
Servizi Cimiteriali	12	19	71
Litografia	4	7	11
Pulizie	33	129	420
Servizi Ambientali	24	36	166
Servizi Imprese	22	44	177
Settore A	33	55	1070
Servizio di manutenzione e movimentazione Cassonetti	7	4	46
Area Sicurezza - Ambiente - Privacy	4	2	20





# OBIETTIVI E ATTIVITÀ

## Inserimento lavorativo

### Iter degli inserimenti lavorativi

I percorsi di inserimento lavorativo vengono attivati a favore di adulti con *disabilità intellettiva, psichica, fisica*, adulti in condizione di *svantaggio sociale*, *soggetti rimasti esclusi dal mondo del lavoro per lungo periodo e che si trovano in situazioni di fragilità*.

Data la complessità dello svantaggio legato alla disabilità fisica, intellettiva o a problemi di salute psichica e ad altre forme di marginalità sociale è fondamentale promuovere un lavoro di rete con il territorio, attivando collaborazioni con enti, istituzioni, organismi pubblici e privati che a vario titolo si occupano del tema dell'inclusione. 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. 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. 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:

Azienda Usl Romagna -  
Centro di Salute  
Mentale e Sert

Enti di Formazione  
Professionale  
Accreditati

Servizi Sociali  
dell'Unione dei Comuni  
Rubicone e Mare

Servizi alla Persona  
con disabilità  
Unione dei Comuni  
di Cesena-Valle Savio

Collocamento mirato  
ambito territoriale  
di Forlì-Cesena

ASP  
Cesena-Valle Savio

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

- A. Candidatura spontanea del lavoratore svantaggiato/con invalidità. A questa può seguire il colloquio di conoscenza/selezione e la futura assunzione da parte della cooperativa.
- B. Tirocini in convenzione con i servizi territoriali competenti e gli enti di formazione accreditati. Questi percorsi fanno riferimento alla **legge regionale n. 1/2019** (che modifica la legge 17/2005). La legge regionale prevede caratteristiche specifiche per i tirocini rivolti a persone che hanno un particolare vulnerabilità e fragilità, e che sono in carico ai servizi sociali e/o sanitari. Si tratta di tirocini di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla loro riabilitazione.

In particolar modo la cooperativa Cils ha instaurato collaborazioni con vari enti del territorio proponendosi come azienda ospitante per l'attivazione di queste tipologie di tirocini.

I percorsi di tirocinio vengono attivati a favore di giovani e adulti in svantaggio sociale, persone con disabilità (psichica, intellettiva, fisica), soggetti in percorsi di reinserimento sociale, soggetti estranei al mercato del lavoro da lungo periodo. Vengono avviati in collaborazione con gli enti/servizi inviati o con gli enti di formazione, 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

● *obiettivi e attività* ●

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. Assunzioni tramite Convenzioni trilaterali art. 22 L.R. 17/2005.

L'art. 22 della legge regionale 17/2005 prevede la stipula di convenzioni trilaterali tra Agenzia Regionale per il Lavoro, Imprese e Cooperative sociali di tipo b e/o consorzi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone con disabilità che riscontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro (disabili psichici, intellettivi o in stato di gravità certificata ai sensi della L. 104/92, così come specificato all'art.4 della convenzione quadro sottoscritta il 5 dicembre 2019). Attraverso tali accordi le imprese possono affidare commesse di lavoro alla cooperativa e questa, in base al valore della commessa, può assumere lavoratori con disabilità, da inserire o nel cantiere della commessa stessa o all'interno degli altri cantieri della cooperativa. I lavoratori assunti possono essere computati dall'impresa ai fini dell'adempimento degli obblighi di assunzione previsti dalla legge 68/99 fino ad un massimo del 30% della quota di riserva. 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 sulle competenze della persona e il potenziale lavorativo, anche in base all'analisi dei bisogni, potenzialità e limiti. 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 (a breve e medio termine), sia su quello operativo per l'attuazione e la verifica dei risultati.

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:



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

Responsabile del processo di inclusione lavorativa è l'ufficio di Coordinamento Sociale, organo peculiare della cooperativa CILS, che cura la qualità degli inserimenti lavorativi dei dipendenti con disabilità e/o svantaggio. L'ufficio si compone di un'equipe di quattro figure professionali: una psicologa, una progettista sociale, una sociologa e una tutor degli inserimenti lavorativi. L'equipe è coadiuvata da un pedagogo che ne segue la supervisione e la formazione.

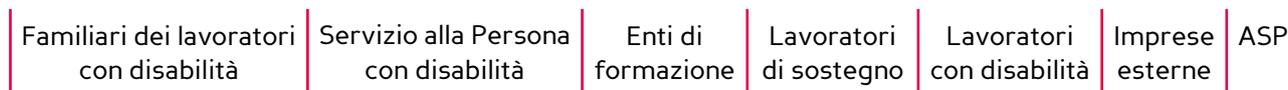
Tali figure svolgono la funzione di responsabili dell'inclusione lavorativa della persona con disabilità, con il compito di predisporre i progetti personalizzati di inclusione e mantenimento del posto di lavoro, migliorare la qualità del lavoro stesso e delle relazioni interne, mettendo la persona con disabilità/svantaggio nelle condizioni di essere produttiva in maniera congruente con le sue possibilità e potenzialità.

L'ufficio è punto di riferimento per le persone con disabilità/svantaggio, e svolge azioni di supporto a tutto il loro percorso di inserimento, monitoraggio costante delle singole situazioni, dei cambiamenti che nel tempo possono avvenire sia nel contesto di lavoro e delle condizioni individuali al fine di prevenire e rimuovere eventuali problematiche. E' riferimento anche per i familiari dei dipendenti con disabilità, per le imprese/cantieri in cui sono impiegati, per i lavoratori di sostegno, per i servizi territoriali competenti e gli enti di formazione del territorio, in un'ottica di lavoro di rete.

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



## Coordinamento Sociale



## DIPENDENTI CON DISABILITÀ

Al 31.12.2020 il totale del **personale con disabilità** assunto è pari a 70 unità, di seguito i dati più significativi:

- la percentuale media di invalidità è pari al 79%;
- l'età media è pari a 45 anni;
- 20 dipendenti disabili hanno il 100% di invalidità, di cui 11 con accompagnamento;
- sono inserite nr 20 persone disabili con età pari o superiore ai 50 anni.

Ad inizio dell'anno 2020 la cooperativa Cils ha dovuto affrontare il difficile passaggio della chiusura dell'appalto di servizio di pulizia e vigilanza delle scuole dislocate nel Comune di Cesena con la ditta Rekeep, avvenuto a fine febbraio 2020. Questo ha comportato un lavoro di ridefinizione di orari e ricollocazioni per alcuni dipendenti, mentre per 6 persone si è dovuto procedere con la chiusura del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo. Per vari motivi non è stato possibile un loro ricollocamento negli altri settori della cooperativa e sono stati accompagnati dal responsabile risorse umane, il coordinamento sociale, insieme alle famiglie e, in alcuni casi ai referenti dei servizi territoriali, alla chiusura del loro rapporto di lavoro.

Nel 2020 sono avvenute 3 nuove assunzioni grazie alle collaborazioni con diverse ditte del territorio che continuano a rinnovare la fiducia nella cooperativa CILS sottoscrivendo convenzioni trilaterali art. 22 LR 17/2005 in collaborazione con l'Agenzia Regionale per il Lavoro. Attraverso tali accordi le imprese possono affidare commesse di lavoro alla cooperativa e questa, in base al valore della commessa, può assumere lavoratori con disabilità, da inserire o nel cantiere della commessa stessa o all'interno degli altri cantieri della cooperativa. I lavoratori assunti possono essere computati dall'impresa ai fini dell'adempimento degli obblighi di assunzione previsti dalla legge 68/99 fino ad un massimo del 30% della quota di riserva.

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
2020	444	70	15,77

### TIPOLOGIE DI DISABILITÀ

Nella seguente tabella si riportano sinteticamente le tipologie di disabilità presenti in cooperativa nel corso dell'ultimo triennio seguiti dall'ufficio coordinamento sociale:

Tipologia di disabilità	2018	2019	2020
Sindrome di Down	10	9	8
Insufficienza mentale lieve - media - grave	23	25	23
Insufficienza mentale associata a deficit di tipo fisico, sensoriale o altre patologie	11	10	11
Insufficienza mentale associata a disturbi di tipo psichiatrico, relazionale e affettivo	16	15	19
Disturbi psichiatrici	3	4	6
Deficit sensoriale; Disabilità fisiche associate ad altre patologie e/o disturbi	4	5	3
<b>TOTALE</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>70</b>

### TIPOLOGIE DI SVANTAGGIO

	2018	2019	2020
Persone con disabilità fisica e/o sensoriale L381/91	4	5	3
persone con disabilità psichica e/o intellettiva L381/91	63	59	67
persone svantaggiate ai sensi L381/91	7	4	3
persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	0	0
persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	0	0

### ETÀ MEDIA E IL PROGRESSIVO INVECCHIAMENTO

Come evidenziato dalla tabella, l'età media dei lavoratori con disabilità risulta inserita nell'intervallo tra i 36 e 45 anni. Circa la metà dei lavoratori ha un'età superiore a 46 anni. Un aspetto che il coordinamento sociale tiene conto e che viene curato è il cambiamento delle autonomie personali e lavorative che per alcuni possono cambiare nel tempo a causa dell'aggravarsi delle situazioni personali. Anche in questi casi si prevede sempre un lavoro di rete e di monitoraggio continuo e, in alcuni casi, adattamenti anche delle condizioni lavorative.

Età media e progressivo invecchiamento dei lavoratori disabili

Età in intervalli di 5 anni	Unità
<25	0
25-30	3
31-35	8
36-40	10
41-45	16
46-50	14
51-55	5
56-60	12
61-65	2
TOT	70

### 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 31/12/2020. Rispetto agli anni tra il 1994 e il 2014, la media delle assunzioni ha avuto una significativa flessione dovuta anche alla crisi economica. Cils, negli ultimi anni continua a cercare sempre nuove commesse e ampliare la ricerca anche verso clienti privati o in nuovi servizi, come ad esempio quello della ristorazione, per continuare a garantire continuità lavorativa alle persone inserite in cooperativa da tempo e sviluppare nuove commesse al fine di favorire nuovi inserimenti.

Periodo di assunzione	Numero di assunzioni
1977-1982	2
1983-1987	2
1988-1993	6
1994-1998	12
1999-2004	16
2005-2010	7
2011-2013	5
2014 - 2016	9
2017 - 2018	4
2019-2020	7
<b>tot</b>	<b>70</b>

### 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 le persone con disabilità esiste la possibilità di richiedere, da parte della cooperativa, l'applicazione del salario di primo ingresso secondo quanto siglato nel 2017 con 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.**

Il protocollo è 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 il trattamento economico spettante ai lavoratori con disabilità può essere definito in base al progetto personalizzato e con le seguenti modalità:



Terminato il triennio, la cooperativa, per il tramite della Provincia, può proporre la possibilità di far proseguire il rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate, con proroga dell'applicazione del salario di ingresso.

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

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

Di seguito la tabella relativa alla percentuale di retribuzione dei 67 dipendenti con disabilità:

Autonomia di trasporto

Capacità relazionali

Esecuzione delle mansioni lavorative

Consapevolezza del ruolo lavorativo

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

% retribuzione di 1° livello	N° di dipendenti con disabilità
50%	1
60%	0
70%	39
80%	7
90%	8
100%	15
<b>tot</b>	<b>70</b>



## 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 si è proceduto con una stima sugli anni 2018, 2019 e 2020, 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 calcolato nel 2016 per ogni tipologia di svantaggio inserita), dell'impatto economico, attraverso il metodo VALORIS<sup>1</sup>, che il reinserimento lavorativo del personale svantaggiato produce per la Pubblica Amministrazione che corrisponde sul triennio a **€ 3.649.540,01**.

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				<b>€ 1.282.531,62</b>	
Tot. Soggetti inseriti				177	

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				<b>€ 1.316.721,15</b>	
Tot. Soggetti inseriti				183	

2020	N. Inseriti	N. Tirocini	N. Totale	Stima VALORIS	Valore medio per classe svantaggio (risultato 2016 utilizzato per la stima)
Azienda				-€ 20.033,85	
Invalidi	122	14	136	€ 1.020.798,32	€ 7.505,87
Psichiatria	9	0	9	€ 49.522,77	€ 5.502,53
Dipendenze	0	0	0	€ 0,00	€ 4.621,98
Tot. Risparmio PA				<b>€ 1.050.287,24</b>	
Tot. Soggetti inseriti				145	

La Cooperativa ha inserito al lavoro nel triennio mediamente:

- circa 158 persone con disabilità, generando un valore economico a favore dei budget pubblici di € 3.550.276,51 sull'intero periodo di tempo considerato;
- circa 8 persone con disagio psichiatrico, producendo un impatto economico sulla PA nel triennio considerato quantificato in € 132.060,72;
- circa 2 persone con problemi di dipendenze con un conseguente valore economico generato a favore dei budget pubblici di tali inserimenti stimato in € 36.975,84.

1. Il metodo di valutazione VALORIS, realizzato dalla dott.ssa Elisa Chiaf (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.

# 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 servizi al fine di dare risposte più adeguate alle esigenze degli ospiti e del territorio:

### Gruppi appartamento “Sole” e “Luna”

I 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 in totale 12 persone disabili adulte; mirano ad offrire un ambiente accogliente e familiare agli ospiti, caratterizzato dalla presenza di figure di riferimento stabili ed adeguate nel garantire qualità dell'assistenza e nell'instaurare relazioni significative. L'equipe di lavoro, composta da Operatori Socio Sanitari, educatori, 1 coordinatore e 1 pedagogo supervisore-formatore, presta servizio sia presso i gruppi appartamento che presso la Comunità Alloggio.

L'obiettivo dei G.A. è quello di favorire la partecipazione alla vita comunitaria di ciascun ospite secondo le proprie autonomie ed interessi potenziando abilità e capacità insite in ognuno di loro.

**N. 12** Utenti G.A.

### Comunità Alloggio “Renzo Navacchia 2”

La Comunità Alloggio “Renzo Navacchia 2” offre una risposta di tipo residenziale e comunitario a persone anziane disabili e/o persone disabili in età avanzata con non autosufficienza di grado lieve. Il servizio si configura come soluzione innovativa perché risponde a bisogni emergenti dovuti all'aumento delle prospettive di vita e all'invecchiamento delle persone con disabilità attraverso una forma residenziale alternativa al gruppo appartamento e al centro socio-riabilitativo residenziale. Il servizio presenta 11 ospiti e l'equipe di lavoro è la medesima dei Gruppi Appartamento Sole e Luna. Il servizio ha come obiettivo quello di soddisfare i bisogni assistenziali dovuti alla condizione di disabilità psicofisica unita all'invecchiamento; mira a migliorare la qualità della vita di ciascuna persona attraverso interventi mirati, intenzionali e sistematici rivolti a mantenere le autonomie in un clima quotidiano stimolante e sereno.

**N. 11** Utenti C.A.

### Centro Socio Riabilitativo Residenziale “Renzo Navacchia”

Il Centro Socio riabilitativo residenziale “Renzo Navacchia” ospita persone con diverso grado di disabilità, sia congenite che acquisite. 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. 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 il laboratorio sperimentale Ginkgo gestito dalla cooperativa Cils e sito in piazzale Sanguinetti. Il numero degli operatori risponde a quanto richiesto dalla normativa di riferimento sull'accreditamento ed è composto da Oss e educatori, 1 coordinatore e pedagogo supervisore-formatore, per rispondere ai bisogni delle persone accolte e valorizzare le loro abilità presenti, attraverso attività occupazionali, e manuali, laboratori, attività di socializzazione.

**N. 10** Utenti

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.

## Gruppo appartamento a bassa soglia William Matassoni e William Matassoni 2

N. 7 Utenti

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 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.

Nel luglio 2020, approfittando della disponibilità di un appartamento adiacente a quello già occupato, la coop Cils ha inaugurato un nuovo servizio analogo a quello già esistente. Il nuovo gruppo appartamento ha una capienza di 4 posti e può avvalersi della contiguità con il servizio esistente il che favorisce le relazioni sociali con gli inquilini già presenti e dunque l'inserimento di nuovi utenti in un contesto già consolidato. Nel mese di novembre 2020 abbiamo raggiunto il numero di 3 utenti in Matassoni 2. L'equipe è composta da educatori (di cui uno referente di servizio), operatori socio sanitari e pedagoga supervisore-formatore.

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, fare acquisti personali), per attività di socializzazione (lettura di libri, riviste e quotidiani, programmi televisivi di informazione e intrattenimento, cinema, teatro, passeggiate a piedi e in bicicletta, laboratori culinari, artistici e creativi), per indirizzare gli ospiti a percorsi di tipo occupazionale e di inserimento lavorativo nel mercato del lavoro libero e nei settori produttivi della cooperativa sociale Cils, per la gestione del tempo libero attraverso la partecipazione ad eventi promossi da associazioni o enti collegati a Cils o presenti sul territorio (ad esempio il progetto "tempo libero" gestito da Cils nei locali di P.le Sanguinetti 42, percorsi di pet therapy, corsi di nuoto e canto), per l'organizzazione di gite e vacanze estive.

## 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 Casa di Risparmio di Cesena, per offrire una risposta di tipo residenziale

N. 14 Utenti

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

Nel corso dell'anno 2020, il centro ha registrato la presenza di n. 14 ospiti. E' stato effettuato un inserimento di sollievo in forma privata, nonostante la difficoltà del periodo causata dall'emergenza COVID-19.

Il personale è composto da Oss, educatori, infermieri, pedagoga supervisore-formatore, 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. Nel 2020 è stato mantenuto per i centri residenziali il servizio di pronta disponibilità notturna per garantire continuità di assistenza anche in caso di emergenze durante le ore notturne. La modularità e la flessibilità dei servizi residenziali permettono di attivare anche soggiorni di sollievo, esperienze di autonomie possibili, percorsi di deospedalizzazione, soggiorni mirati al "dopo di noi". Questi servizi sono stati messi a dura prova nel corso dell'anno e non sempre si è potuto rispondere positivamente alle necessità delle famiglie a causa delle normative correlate al COVID-19.

Il centro è stato frequentato da alcuni volontari e tirocinanti, prontamente inseriti in uno screening di controllo, 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.

## 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.

**N. 13 Utenti**

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. Nell’anno 2020, a seguito dell’emergenza sanitaria Covid-19 e conseguente chiusura del centro (dal 9 marzo al 29 giugno), gli utenti e operatori sono stati coinvolti in progettualità che hanno previsto azioni a distanza, consegna di kit di attività al domicilio e interventi mirati a mantenere vivi e saldi i legami con il centro diurno (progetto “Accorciamo le distanze”). Con la riapertura del servizio dal 30 giugno 2020 (grazie ad un percorso di condivisione e coprogettazione con il Comune di Cesena), il CSO Calicantus è stato rimodulato dal punto di vista organizzativo (adeguandosi alle direttive regionali) prevedendo attività in piccoli gruppi stabili di massimo 5 utenti con spazi e servizi separati e dedicati, sanificazioni degli ambienti, utilizzo di DPI, costante igienizzazione delle mani, triage di ingresso al centro, monitoraggi periodici da parte dell’ASL.

Al 31.12.2020 sono inseriti 13 utenti (di cui uno ha usufruito delle attività a distanza) e 6 dipendenti.

Il Centro offre prestazioni educative ed in parte assistenziali svolte da figure professionali qualificate avvalendosi di un coordinatore di servizio, un pedagogo supervisore-formatore, quattro educatori e un operatore socio sanitario e un’ulteriore unità adetta alle sostituzioni. Attraverso una convenzione con Arci Servizio Civile il CSO si avvale della presenza di un volontario del servizio civile nazionale.

Anche nel 2020, nonostante le modalità organizzative molto vincolanti e rigide relative all’emergenza sanitaria Covid-19, 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, laboratorio teatrale, animazione musicale;

Attività semplici di stimolazione cognitiva

Ricreative- integrative: uscite sul territorio (quando possibile a causa delle varie fasi dell’emergenza sanitaria).

## 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.

**N. 22 Utenti**

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”. Nell’anno 2020, a seguito dell’emergenza sanitaria Covid-19 e conseguente chiusura del centro (dal 9 marzo al 29 giugno), gli utenti e operatori sono stati coinvolti in progettualità che hanno previsto azioni a distanza, consegna di kit di attività al domicilio e interventi mirati a mantenere vivi e saldi i legami con il centro diurno (progetto “Accorciamo le distanze”). Con la riapertura del servizio dal 30 giugno 2020 (grazie ad un percorso di condivisione e coprogettazione con il Comune di Cesena), il CSO la bArca è stato rimodulato dal punto di vista organizzativo (adeguandosi alle direttive regionali) prevedendo attività in piccoli gruppi stabili di massimo 5 utenti con spazi e servizi separati e dedicati, sanificazioni degli ambienti, utilizzo di DPI, costante igienizzazione delle mani, triage di ingresso al centro, monitoraggi periodici da parte dell’ASL.

Al 31.12.2020 sono inseriti 22 utenti (due dei quali impossibilitati in questo periodo di emergenza sanitaria a frequentare in quanto inseriti in strutture residenziali del territorio).

L’equipe dei professionisti è composta da un coordinatore di servizio, un pedagogo supervisore-formatore, 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 2020, nonostante le modalità organizzative molto vincolanti e rigide relative all’emergenza sa-

nitaria Covid-19, 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 aziende esterne;

Artistico-espressive: Laboratorio "Riciclo" finalizzato alla produzione di candele e manufatti in legno, carta e stampa su stoffa;

Integrative, ricreative: uscite nel territorio (quando possibile a causa delle varie fasi dell'emergenza sanitaria).

## Progettualità 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 anche per tutto l'anno 2020, nonostante le evidenti difficoltà e restrizioni relative all'emergenza sanitaria Covid-19:

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 dipendenti con invalidità civile e lavoratori con disabilità e svantaggio;

Progetto "Ginkgo" con la finalità di creare un insieme 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. Nell'anno 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19 e relativa chiusura del progetto dal 9 marzo al 29 giugno, sono state attivate progettualità coinvolgendo gli utenti in attività a distanza e interventi mirati a mantenere vivi e saldi i legami (progetto "il Filo di Arianna"). Con la riapertura in presenza dal 30 giugno 2020, il progetto si è adeguato alle direttive regionali, prevedendo modalità specifiche di riapertura (gruppi stabili di massimo 5 utenti con spazi e servizi separati e dedicati, sanificazioni degli ambienti, utilizzo di DPI, costante igienizzazione delle mani, triage di ingresso al centro, monitoraggi periodici da parte dell'ASL. triage all'ingresso...).

Al 31.12 2020 il progetto prevede il coinvolgimento di: 11 persone con disabilità in presenza presso i laboratori cils; 5 utenti (inseriti nelle strutture residenziali Cils) non hanno potuto frequentare in tale situazione di emergenza i laboratori di p.le Sanguinetti, ma attraverso varie forme di collaborazione sono stati mantenuti contatti da parte degli operatori; 2 utenti, non potendo frequentare per motivi legati alle loro condizioni di salute, hanno usufruito delle attività a distanza (chiamate, videochiamate, consegna al domicilio di Kit di attività).

Il progetto prevede una équipe composta da educatori e operatori socio sanitari.

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 due aperture settimanali, il mercoledì e il sabato o domenica. A causa dell'emergenza sanitaria i partecipanti hanno usufruito nel periodo di lock down di attività a distanza (progetto Torneremo ad abbracciarci) e appena possibile sono state svolte attività all'aperto, in parchi e aree verdi, fino alla riattivazione a luglio 2021 delle attività in presenza nei locali di p.le Sanguinetti. Al progetto partecipano in modo modulare circa 15 persone con disabilità (per la maggioranza dipendenti di cils) con la presenza di educatori dedicati a questo progetto.

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. Nel momento di chiusura delle scuole a causa dell'emergenza sanitaria, il progetto è stato temporaneamente sospeso, per poi riprendere da ottobre 2020;
- 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. Questo progetto, a marzo 2020, è stato temporaneamente sospeso a causa dell'emergenza sanitaria e relativa difficoltà nella riattivazione delle attività.

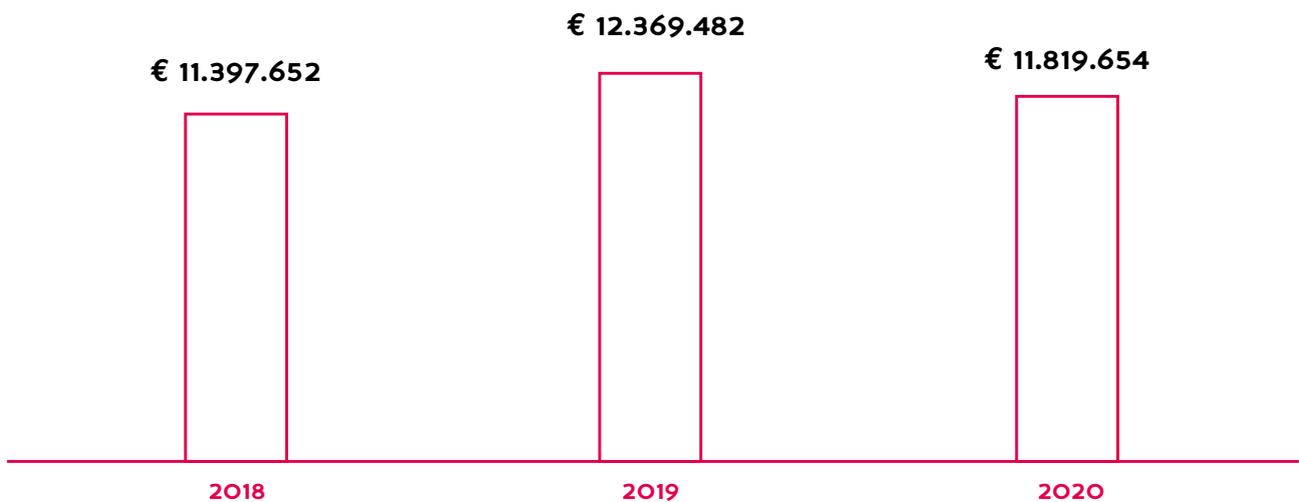




# VALORE ECONOMICO DELLA MUTUALITÀ

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.

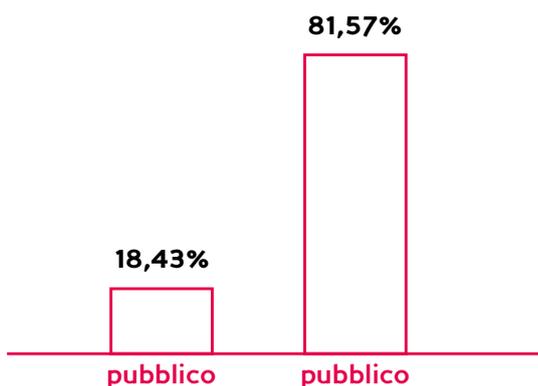
## Fatturato triennio 2018 - 2020



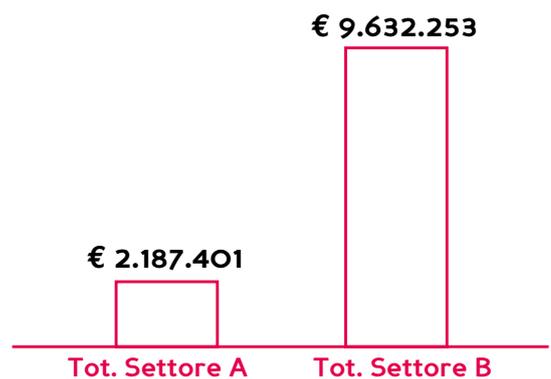
## Dati Bilancio 2020



## Fatturato diviso per settore pubblico-privato



## Fatturato per macro Area



# Riclassificazione del conto economico a valore aggiunto

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

<b>Conto economico a valore aggiunto</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Ricavi netti di vendita	11.819.654,00	12.396.482,00
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni		
variazioni rimanenze di prodotti in lavorazione, smelavorati e finiti	1.241,00	-24.574,00
Altri ricavi e proventi	323.726,00	464.618,00
<b>Valore della produzione</b>	<b>12.144.621,00</b>	<b>12.836.526,00</b>
per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	(872.421,00)	(1.135.539,00)
variazioni delle rimanenze di materie prime	(9.079,00)	15.153,00
per servizi e per godimento di beni di terzi	(2.127.905,00)	(2.142.338,00)
oneri diversi di gestione	(186.781,00)	(285.275,00)
<b>Valore aggiunto</b>	<b>8.948.435,00</b>	<b>9.288.527,00</b>
costi per il personale	(8.657.830,00)	(8.493.607,00)
<b>Valore aggiunto caratteristico lordo</b>	<b>290.605,00</b>	<b>794.920,00</b>
ammortamenti	(445.442,00)	(441.028,00)
svalutazione crediti	0,00	0,00
accantonamenti fondi rischi e oneri	0,00	0,00
<b>Valore aggiunto caratteristico netto</b>	<b>(154.837,00)</b>	<b>353.892,00</b>
risultato della gestione finanziaria	(77.368,00)	(163.952,00)
svalutazioni di partecipazioni	0,00	(58.123,00)
<b>Reddito al lordo di imposte</b>	<b>(232.205,00)</b>	<b>131.817,00</b>
imposte dell'esercizio	(25.757,00)	(50.428,00)
<b>Utile dell'esercizio</b>	<b>(257.962,00)</b>	<b>81.389,00</b>

<b>Produzione del valore aggiunto</b>	<b>2020</b>
Valore della produzione	12.144.621,00
costo per acquisto materie	872.421,00
variazione rimanenze materie	(9.079,00)
costi per servizi e godimento beni di terzi	2.127.905,00
Oneri diversi di gestione	186.781,00
<b>Valore aggiunto caratteristico lordo</b>	<b>8.948.435,00</b>

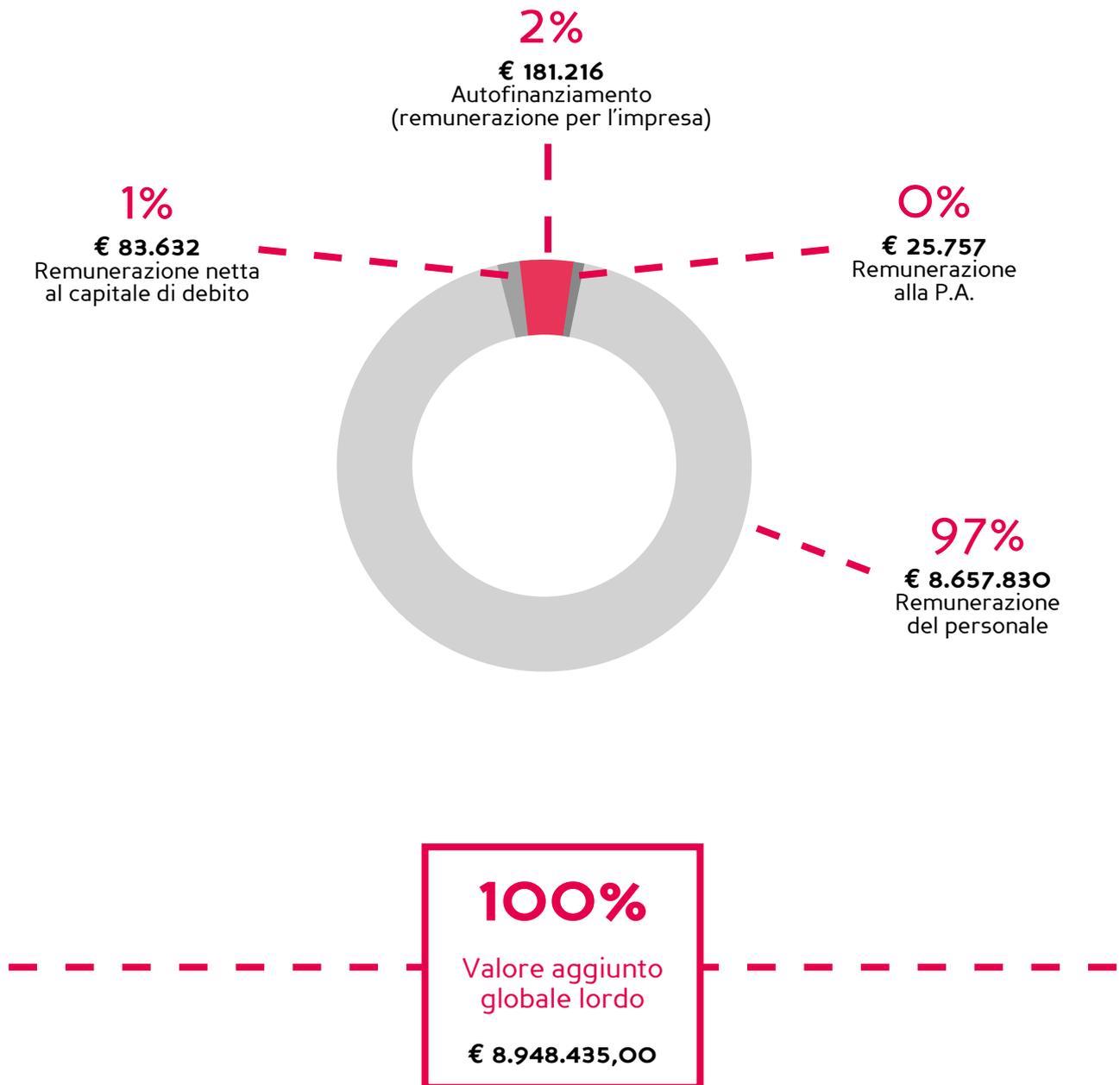
Il Riferimento a quanto richiesto dall'art.22 del DL.324/19 si segnala che, in base al bilancio predisposto al 31/12/2019, la durata media dei crediti è pari a 123 giorni mentre la durata media dei debiti è di 121 giorni. Per quanto riguarda invece i ritardi medi degli incassi tra i termini pattuiti 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





# 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 nel 2020



Nell'anno 2020, 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.



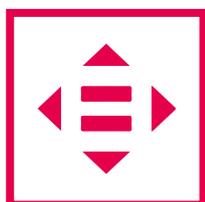
La formazione ha assunto un carattere fondamentale in un contesto come quello attuale, nel quale sono richieste dal mercato del lavoro competenze sempre più professionali, capacità e attitudini specifiche. Per la cooperativa CILS, l'acquisizione di nuove skills e professionalità da parte delle risorse 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.





# COVID 19 IMPATTO ECONOMICO E SOCIALE

Il 2020 si è presentato come l'anno della pandemia, l'anno del c.d. covid 19. A partire da febbraio, si sono susseguite una serie di misure adottate dal Governo Centrale atte a contrastare la diffusione del virus. Misure che con il passare dei giorni si sono presentate sempre più stringenti e che hanno coinvolto sempre più il territorio italiano, sino a dichiarare l'Italia intera in zona Rossa.

Ed è in questo contesto che Cils, come tante altre aziende del territorio, ha dovuto confrontarsi. In primo luogo è stato individuato un gruppo di lavoro denominato "Tavolo di Crisi-Covid 19" con la scopo di dare un chiaro ed evidente riferimento a tutti i dipendenti dell'organo atto a gestire al meglio eventuali casi di contagio da Covid-19 e che al fine del contenimento del contagio poteva impartire direttive.

Inoltre, a fronte dell'emergenza sanitaria che ci ha colpiti, la Cooperativa Cils, da sempre attenta alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei propri lavoratori ed al loro benessere, ha sottoscritto, con costo a carico della stessa cooperativa, una copertura assicurativa annuale denominata "ANDRA' TUTTO BENE" tramite la compagnia UnipolSai per la totalità dei dipendenti in organico.

Sempre nel 2020, in piena pandemia, Cils si è resa disponibile a collaborare in forma gratuita con l'azienda di Cesenatico Siropack che opera, su scala internazionale, nell'ambito del packaging e dell'innovazione tecnologica, e che a fronte dell'emergenza epidemiologica in atto dovuta alla diffusione del Covid-19 ha ideato grazie alle competenze del Laboratorio di ricerca TAILOR e del Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università di Bologna, la C-Voice Mask; dispositivo ideato per agevolare la comunicazione tra personale sanitario medico e paramedico e paziente affetto da Covid-19. Cils, senza indugio, ha fornito personale qualificato all'assemblaggio delle diverse parti che compongono la C-Voice Mask al fine di velocizzare la produzione del DPI.

E ancora, Cils, con riferimento alle persistenti ed incisive conseguenze determinate dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, ed alle misure conseguenti per il suo contenimento, ha dovuto formulare comunicazione preventiva alle spett.li OO.SS per l'accesso alle prestazioni di assegno ordinario per i propri lavoratori.

In particolare, la causa preminente di riduzione e sospensione dell'orario di lavoro è stata determinata dalle misure di contenimento della diffusione del virus Covid-19, che hanno – giustamente – indotto il Governo a dichiarare lo Stato di emergenza e a seguito decreti attuativi di norme con effetti diretti sull'operatività della scrivente cooperativa sociale.

In particolare, con riferimento alle direttive governative susseguitesì nonché, in ultimo al Protocollo per la Sicurezza nelle aziende, Cils ha dovuto procedere alla chiusura di alcune attività (cimitero, ristorazione, chiosco fiori, tipografia) e alla significativa riduzione dell'attività in altre (pulizie). **La cooperativa sociale CILS ha adottato preventivamente tutte le misure che sono state raccomandate dai Decreti nei limiti dell'operatività, favorendo la fruizione di ferie e il ricorso al "lavoro agile" (Smart working).** Purtroppo, il persistere e l'aggravarsi della situazione come originata dalla diffusione del Covid-19 non hanno consentito di rinviare oltre al ricorso all'ammortizzatore sociale. Il CDA della Cooperativa CILS ha deciso di anticipare la retribuzione a tutti i lavoratori interessati da riduzione o totale sospensione dell'attività lavorativa a causa delle conseguenze originate dalle misure di contenimento introdotte. La cooperativa, quindi, favorendo i propri lavoratori e le loro famiglie, ha compiuto una scelta in controtendenza rispetto a quelle che sono state le indicazioni del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 che all'art. 19 al punto 5 che ha dato la possibilità al datore di lavoro di scegliere il pagamento diretto da parte dell'INPS (con possibili ritardi nell'erogazione delle indennità).

Di seguito i dati riferiti all'utilizzo degli ammortizzatori sociali per l'anno 2020:

Unità produttive	assenza CIG/FIS	anticipo CIG/FIS (Euro)	persone coinvolte
Comunità	1.654	€ 14.676,62	11
Amministrazione	1.074	€ 6.099,24	6
Bidelli	956	€ 6.378,89	31
Pulizie	8.145	€ 51.438,12	79
verde/cassonetti/cimiteri	3.437	€ 34.226,04	37
Servizi alle imprese	4.017,50	€ 40.044,42	36
chiosco	835	€ 0,00*	4
tipografia	1.721,	€ 8.123,72	16
<b>TOTALE</b>	<b>21.839,50</b>	<b>160.987,05</b>	<b>220</b>

\*non previsto anticipo da parte del Datore di Lavoro

Nel corso del 2020, per affrontare i contagi da Covid Cils ha sostenuto importanti spese per DPI, prodotti e attrezzature idonee a contrastare il contagio da Covid 19 (camici mono uso, mascherine, guanti, prodotti sanificanti, Termoscanner, gel )

**COSTI COVID**  
**DPI + PRODOTTI + ATTREZZATURE**  
**€ 72.365,45**

Inoltre, Cils ha investito importanti risorse per mantenere un livello costante e alto di sanificazione all'interno delle proprie sedi di lavoro, dei climatizzatori e degli automezzi per un importo pari ad € 31.519,66

**COSTI COVID**  
**SANIFICAZIONI INTERNE CILS**  
**€ 31.519,66**

Qui di seguito si evidenziano i minor ricavi derivanti dalla chiusura di alcuni servizi e commesse venute a mancare dovute alla pandemia.

Come evidenziato nella tabella, la cooperativa Cils nel corso del 2020 ha sviluppato un nuovo servizio, all'interno del settore delle pulizie, di sanificazione e igienizzazione certificata secondo le normative vigenti in materia di prevenzione utilizzando procedure all'avanguardia e prodotti ecologici registrati presso il Ministero della Salute come presidi medico-chirurgici.

minor ricavi diretti per chiusure commesse per COVID-19	- 417.000 €
minor ricavi indiretti litografia	- 385.000 €
maggior ricavi nuovo servizio sanificazioni presso clienti per COVID-19	484.000 €
<b>IMPATTO VARIAZIONE RICAVI COVID-19</b>	<b>- 318.000 €</b>

## FOCUS: INSERIMENTI LAVORATIVI

La condizione di chiusura e isolamento causata dall'emergenza epidemiologica ha portato, nelle persone con disabilità, una riduzione della partecipazione sociale e condizioni di solitudine e isolamento. In CILS trovano occupazione 70 persone con disabilità, molte delle quali da marzo 2020 si sono trovate ad interrompere la loro quotidianità a causa dall'interruzione dell'attività lavorativa a seguito delle misure di contenimento adottate a livello nazionale e regionale. Per molte persone con disabilità sospendere l'attività lavorativa ha significato anche perdere la sicurezza delle routine quotidiane, ridurre drasticamente le possibilità di socialità e di relazione, con il rischio di arrivare addirittura ad una riduzione delle autonomie conquistate fino a quel momento. La cooperativa, attraverso l'ufficio del coordinamento sociale, ha cercato di essere presente e vicina ai propri dipendenti nella gestione di questo delicato momento storico. Per mantenere vivi i rapporti e essere da collegamento con i propri dipendenti sono stati programmati colloqui telefonici e/o videochiamate periodiche, ma anche supporto e sostegno alle famiglie.

Per altre persone con disabilità invece, appartenenti a settori di lavoro che non hanno mai visto interrotta la loro attività perché appartenenti a categorie che potevano proseguire l'attività lavorativa per dare continuità ai servizi per la collettività (esempio spazzamento, pulizie, raccolta rifiuti) ecc... si è creata una rete di supporto per garantire la formazione e l'affiancamento necessari per gestire al meglio il particolare periodo emergenziale

Il responsabile della sicurezza, coadiuvato dalle referenti del coordinamento sociale, ha svolto delle formazioni per spiegare il protocollo interno CILS e le modalità di comportamento da adottare durante l'attività lavorativa. Il coordinamento sociale si è inserito in questo percorso a supporto dei lavoratori con disabilità cognitiva e/o psichica con l'obiettivo di modulare tale formazione in maniera semplice e comprensibile alla persona specifica, adeguando il linguaggio, spiegando i comportamenti adeguati da tenere sul posto di lavoro, ma anche in generale nella propria quotidianità e verificando l'acquisizione di questi apprendimenti.

## FOCUS: SETTORE A

Durante il periodo di emergenza sanitaria covid-19 con relativo lock down, tra fine febbraio e fine maggio 2020, come da normative nazionali e regionali, i centri ed i servizi/progetti diurni sono stati chiusi mentre i servizi residenziali hanno continuato la loro gestione in condizione di assoluto isolamento. Tutto ciò ha comportato l'obbligo per gli operatori dei centri diurni di restare lontani dalle proprie sedi di lavoro e sperimentare nuove modalità di attività a distanza a favore di utenti e famiglie, mentre per gli operatori dei servizi residenziali si è creata una situazione di forte prolungato sovraccarico funzionale ed emotivo nel fare fronte alle esigenze delle persone disabili e del servizio stesso. Questa condizione lavorativa, a cui tutti hanno risposto con motivazione, dedizione ed efficacia, ha chiaramente originato fatica e stress. Si è quindi pensato, sin dall'inizio del "lock down", di approntare un intervento di supporto emotivo e tecnico a distanza per tutti gli oltre 50 professionisti impegnati nei servizi alla persona (operatori e coordinatori) tramite colloqui telefonici da parte del pedagogo supervisore, con cadenza settimanale, al fine di accogliere-rielaborare-sostenere i vissuti professionali ed emotivi-affettivi di ognuno. Inoltre, questo prezioso e proficuo lavoro di cura verso i lavoratori è stato integrato da un laboratorio, a distanza, di scrittura autobiografica creativa ("lo resto a casa e vi scrivo") mettendo in relazione tra loro tutti i componenti delle équipe dei centri diurni, che hanno potuto condividere riflessioni-emozioni-storie, favorendo una vicinanza relazionale reciproca.

Per quanto riguarda le strutture residenziali cils, l'anno 2020 ha visto, a seguito della pandemia, un'implementazione delle attività educative interne al fine di allietare e dare ulteriori stimoli agli ospiti residenti nelle varie strutture. Il personale si è rinnovato e reiventato al fine di creare nuovi momenti di socializzazione e per portare una parvenza di normalità in un periodo che ha visto l'impossibilità di uscire dagli spazi interni ed una chiusura verso gli esterni. Sono stati messi in campo procedure e protocolli rigidi al fine di prevenire ed arginare la diffusione del virus Covid-19, grazie ai quali è stato possibile evitare casi interni e focolai. In questo anno i rapporti con amici e parenti sono quelli che più hanno risentito di questo "distanziamento fisico" perché le normative hanno spesso imposto l'interruzione delle visite. A supporto sono state inserite videochiamate programmate che non per tutti hanno sortito lo stesso effetto di un abbraccio ma per alcuni sono state di conforto. Appena è stato possibile, sono state programmate le visite con i familiari secondo un dettagliato calendario, è stata pianificata una sanificazione settimanale di tutti i locali delle strutture ed è stato possibile garantire uscite sul territorio adottando tutte le procedure e le attenzioni del caso. Diversamente dallo scorso anno non si sono potuti attivare né percorsi di attività con professionisti esterni né attività di socializzazione con altri centri. La difficoltà maggiore è stata quella di creare alternative valide e di spessore al fine di dare nuovo valore alle giornate di coloro che abitano la struttura. Ci si è guardati dentro, si sono messe in campo tutte le risorse personali sia degli utenti che degli operatori per poi riscoprirsi amanti dell'essenzialità.

Il COVID-19 è stato un duro colpo ma anche una opportunità per prenderci cura gli uni degli altri, i tempi sono diventati più lenti e la calma ha preso il posto della frenesia quotidiana. Sono state sperimentate attività nuove: il “Corona’s bar”, ossia la creazione di uno spazio esterno di ritrovo che ha accolto utenti e operatori delle residenze con attività ludiche e di socializzazione; il giardinaggio, le videochiamate di gruppo a famigliari e amici, laboratori di cucina, la partecipazione alla creazione di un giornalino in collaborazione con i centri diurni di cils.

Altrettanto importante è stata l’attenzione rivolta alle persone con disabilità dei centri e progetti diurni cils, per le quali sono state attivate, sin dai primi momenti del lock down e conseguente chiusura dei nostri servizi, una serie di progettualità ed azioni finalizzate a mantenere vivi i legami con famiglie e utenti in un momento di grave emergenza e di isolamento sociale.

In particolare evidenziamo il progetto **“Accorciamo le distanze”** (azioni e strategie di comunicazione e condivisione ai tempi del Covid-19 presso i Centri socio occupazionali CILS Calicantus e La bArca), il progetto **“Il Filo di Arianna”** (attività a distanza per persone con disabilità acquisita inserite nel Progetto Ginkgo CILS) e **“Torneremo ad abbracciarci”** (attività a distanza e in presenza rivolte alle persone con disabilità frequentanti il progetto Tempo Libero CILS).

Le diverse azioni, mirate a mantenere vivi i legami quotidiani non solo tra servizio e utenti-famiglie, ma anche tra gli stessi utenti e tra gli stessi nuclei familiari, hanno principalmente perseguito questi obiettivi:

- Mantenere un contatto e offrire un’opportunità socializzante di impegno diurno;
- Intervenire con proposte integrative e di supporto su nuclei familiari con bisogni complessi e condizione di fragilità;
- Promuovere attività educative, espressive-ricreative, ludiche, manuali, creative, musicali/ corali;
- Favorire una “alfabetizzazione digitale” delle persone disabili e delle loro famiglie, supportandoli nell’utilizzare nuove tecnologie e migliorando le loro conoscenze/competenze;
- Monitorare e supportare le famiglie (costrette ad una gestione esclusiva dei propri congiunti) e segnalare eventuali bisogni ai servizi sociali di riferimento;

**Attività:** creazione di gruppi WhatsApp con familiari e/o utenti, per lo scambio di informazioni, foto e documenti, o attraverso altri canali comunicativi (in base alle esigenze); chiamate e videochiamate individuali e di gruppo; attività grafiche, esercizi di scrittura, visione di video musicali, documentari, dibattito su alcune tematiche; consegna di Kit di attività direttamente al domicilio dell’utente;

Questa organizzazione capillare di interventi ed attività a distanza ha prodotto vicinanza e solidarietà, supporto e ricchezza professionale, ha favorito la condivisione di una situazione difficile rafforzando i legami tra tutti i componenti della comunità: persone disabili, familiari e professionisti coinvolti.

Un encomio sincero è quindi doveroso a tutti i professionisti che si sono prodigati con forza e coraggio, con umanità e professionalità per garantire, seppur in variegata, insolite e difficili condizioni, il meglio della qualità possibile nell’accompagnamento delle persone beneficiarie di tutti i servizi alla persona in CILS.







# UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO

## Strategie e obiettivi per il 2021

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 e sul quale Cils crede fermamente al fine di dare una risposta concreta al tema del “**Dopo di noi-Durante noi**” e supportare le famiglie nell'affrontare le preoccupazioni riguardo il futuro dei propri figli disabili nel momento in cui loro verranno a mancare.

Questo rappresenta un progetto innovativo di residenza protetta o Housing Sociale avente l'obiettivo di sperimentare nuove forme di residenza protetta e offrire opportunità di vita autonoma e indipendente a persone con disabilità congenita o acquisita, a nuclei familiari, a persone anziane o con disagio sociale.

Proprio per l'importanza di questo progetto, il consiglio di amministrazione nel corso del 2021 riprenderà in esame il piano economico e finanziario e provvederà a riprendere i contatti con diverse famiglie che hanno già manifestato interesse.

Tra gli obiettivi che Cils intende porsi per l'anno 2021, alcuni di importante rilievo riguardano lo sviluppo del Settore A e sono qui di seguito illustrati:

- possibilità di dare continuità e sviluppo alle **progettualità e collaborazioni nella sede di P.le Sanguinetti**;
- sviluppare progetti mirati alle “**autonomie possibili**” per persone con disabilità acquisita, rinnovare le collaborazioni con gli Istituti scolastici del territorio
- sperimentare percorsi strutturati e mirati al **sostegno delle famiglie** delle persone con disabilità, favorendo socializzazione, condivisione e scambio di esperienze;
- promuovere eventi di sensibilizzazione rivolti alla cittadinanza relativi alle tematiche **dell'inclusione sociale**;
- partecipazione (insieme al Comune di Cesena e altri stakeholder locali che gravitano intorno all'area della Stazione) al percorso del **progetto Kairòs** (finanziato dal programma di Cooperazione territoriale europea URBACT III) per lo sviluppo di metodologie innovative di pianificazione urbana per la rigenerazione di aree ad elevato potenziale culturale e attrattivo che presentano fenomeni di degrado.

Sempre con riferimento al settore A della Cooperativa, come già ricordato nel bilancio sociale 2019, Cils ha preso accordi con la cooperativa Seacoop di Imola, detentrica del marchio “**Pollaio Sociale**”, per la realizzazione di un allevamento di galline ovaiole.

Il progetto del Pollaio 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. Nel corso del 2020 sono stati portati avanti e conclusi i lavori per la realizzazione del pollaio sociale nel **terreno di Via Bosconi**. Nel mese di giugno 2021 si darà ufficialmente avvio al progetto grazie al quale gli ospiti delle strutture residenziali potranno occuparsi delle galline e del loro spazio, raccogliendo le uova e stoccandole in attesa che gli adottanti vengano a ritirarle.

L'attività del Pollaio 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.

Nell'agosto 2019, a seguito di una analisi della 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** attraverso l'acquisto di una nuova macchina 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). Nel corso del 2020 è stata completata l'installazione della nuova macchina e si è in attesa dell'allacciamento della cabina elettrica. Purtroppo il settore della litografia ha risentito più di tutti della crisi pandemica riducendo notevolmente alcune commesse. L'obiettivo per l'anno 2021 sarà quello di **rafforzare e consolidare l'attività commerciale** della litografia per ricercare nuove commesse di lavoro e allargare il portafoglio di clienti.

Nel corso del 2020, nonostante la crisi che ha investito tutta l'economia del Paese, Cils ha raggiunto un importante **accordo commerciale** con alcuni clienti di fama nazionale tanto da essere riuscita ad espandersi in nuovi territori. Tra i diversi clienti, a novembre 2020 è stato stipulato un contratto di appalto con la ditta **Mutti Spa** per il servizio di pulizia degli uffici presso la sede centrale di Parma. Grazie a questa commessa, Cils è riuscita a farsi conoscere e a raggiungere nuovi contatti nel territorio parmense tanto che il consiglio di amministrazione valuterà nel corso del 2021 l'opportunità di aprire una sede distaccata a Parma necessaria sia per poter stipulare con la provincia di Parma convenzioni ai sensi dell'art. 22 della Legge Regionale n°17 del 2005, sia per trovare collaborazioni con altre realtà imprenditoriali della zona.

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 disabilità o 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"**.

Tra i vari obiettivi che Cils si pone per l'anno 2021, uno dei più importanti è rappresentato certamente dalla volontà di incrementare il senso di appartenenza dei suoi lavoratori e soci e costruire insieme a questi la gestione e lo sviluppo della cooperativa. Proprio per questo Cils sta prendendo contatti con Federcoop per mettere a disposizione dei soci una pluralità di **servizi di welfare** a favore dei soci lavoratori.

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.

Tra le sfide più importanti che Cils intende affrontare per gli anni a venire è sicuramente quello di promuovere e sviluppare il **modello cils di "inserimento lavorativo"** di persone svantaggiate in aziende del territorio, che prevede percorsi mirati di accompagnamento al lavoro con il supporto di professionisti (coordinamento sociale) formati al sostegno delle persone con fragilità.



20 Servizi

35 Cils cooperativa sociale

Associazione

Anffas! Cesena 1969 - 2009

Le immagini sono riferite ad utenti conviventi e alcune sono state scattate prima dell'emergenza Covid

# 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.cilscsesena.org](http://www.cilscsesena.org)



socio fondatore di

