



CILS BILANCIO SOCIALE 2021



cils

tutti diversi
ma uguali



cils

tutti diversi
ma uguali

CILS BILANCIO SOCIALE 2021



INDICE

INTRODUZIONE	5
Lettera Direttore Generale	
METODOLOGIA	7
IDENTITÀ E VALORI	9
Chi siamo	9
Valori e Missione	10
Oggetto Sociale	12
Storia	14
Base sociale, Struttura Organizzativa e Governance	16
Composizione del Consiglio di Amministrazione 2021-2024	18
Certificazioni, Modello 231, Rating di legalità	19
Qualità dei servizi	22
Sicurezza e ambiente	23
Valutazione stress correlato	25
Malattie e infortuni	27
Stakeholder	27
Reti	28
Attività statutarie	28
LE PERSONE DI CILS	31
Composizione tipologia personale occupato	32
Rami e aree di intervento	33
Lavoratori e tipologie contrattuali	34
Formazione	40
OBIETTIVI E ATTIVITÀ	43
Inserimento lavorativo	43
SERVIZI ALLA PERSONA	51
VALORE ECONOMICO DELLA MUTUALITÀ	61
Riclassificazione del Conto Economico a Valore Aggiunto	62
Distribuzione della Ricchezza Generata	63
CONTRIBUTO DI CILS AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	66
UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO	69
Strategie e obiettivi per il 2022	69



Lettera Direttore Generale Angela Robbe

Cari socie, soci, lavoratori e cari tutti,

è il primo anno in cui mi trovo a scrivere la lettera di presentazione del bilancio sociale della Cils e, benché sia un bilancio che non ho contribuito a costruire, ne sto vivendo con tutti voi gli esiti e le scelte che da esso derivano.

Il 2021 è stato un anno impegnativo, mentre scriviamo il mondo non è ancora uscito dalla crisi pandemica e purtroppo è già entrato in una nuova crisi i cui effetti hanno inciso, e continueranno ad incidere, nelle nostre vite e nelle nostre comunità.

Per la Cils è stato un anno complicato e faticoso, la cooperativa ha avuto la necessità di rivedere le proprie attività e l'organizzazione.

I numeri riflettono il travaglio del cambio di pelle della cooperativa che, nel rispetto della mission, fa i conti con un sistema ed un mercato che cambiano e che, malgrado le dichiarazioni, non concedono reali spazi al sociale, nonostante l'emergere di nuove fragilità richieda maggiori attenzioni.

Qualche anno fa Slavoj Zizek ha scritto un libro dal titolo "Benvenuti in tempi interessanti" riprendendo nel titolo una presunta imprecazione cinese che recita: "Che tu possa vivere in tempi interessanti!", dove "interessante" è un eufemismo per "inquietanti, conflittuali, difficili". Zizek faceva riferimento ai tempi futuri che sarebbero stati difficili ma allo stesso tempo interessanti, perché le crisi possono essere occasione di cambiamento positivo e radicale, questo è lo spirito con cui vogliamo affrontare la situazione che stiamo vivendo.

La cooperativa porta i segni delle difficoltà, ma possiamo riconoscere a noi stessi che abbiamo avuto la capacità di affrontare questo periodo e le sue difficoltà facendo appello alla nostra resilienza e grazie a questa possiamo guardare avanti con fiducia.

I numeri raccontano chiaramente il travaglio di Cils che però, anche in un periodo così complesso, ha difeso la propria ragione fondante: inserire al lavoro i più fragili perché il lavoro è indice di misurazione della qualità della vita e della capacità di inserimento nel sociale delle persone.

Ora dobbiamo uscire da questo periodo, lo possiamo fare con impegno e professionalità, ma soprattutto lo faremo se metteremo in campo la capacità di fare squadra, la capacità di ogni socia e socio di dare il proprio contributo, perché la cooperativa è lo spazio in cui si dimostra la capacità di tenere in equilibrio bisogni delle persone, esigenze aziendali e vincoli normativi.

Non sempre siamo stati eccezionali nel garantire un tale delicato equilibrio, ciò si è riflesso nel rapporto tra le persone e nei risultati, ora è il momento di riportare in equilibrio questa realtà, guardando tutti nella stessa direzione, perché il nostro obiettivo è far star bene nei contesti di lavoro le persone, tutte.

Per sostenere l'attività, stiamo apportando significativi cambiamenti organizzativi; l'intento è di mantenere il giusto equilibrio tra la sostenibilità economica e obiettivi di missione. I cambiamenti sono volti a sostenerne la ripresa ma anche a far in modo che non venga meno l'attenzione alle persone che contribuiscono, a diverso titolo, alla realizzazione di tutto ciò che in queste pagine andremo a raccontare. Un'attenzione alle persone, non all'insegna della delega ma alla condivisione di responsabilità: responsabilità verso le storie ed i progetti di vita, verso le persone e verso la sostenibilità della cooperativa.

Il contributo di tutti, così inteso, ha permesso negli anni alla cooperativa di prosperare, può certamente permettere alla Cooperativa Cils di costruire ancora, in modo appassionato ed intenso, tutto ciò che è scritto in queste pagine.

Per questo, a nome del Consiglio di Amministrazione e mio personale, rivolgo un sentito ringraziamento ai soci, lavoratori, volontari e sostenitori e alla comunità che ci hanno accompagnato negli anni e che ancora continuano a sostenerci e lavorare con noi con impegno.

Angela Robbe

INTRODUZIONE

METODOLOGIA

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 dell'ufficio comunicazione, dei coordinatori, dell'ufficio amministrativo, controllo di gestione e ufficio del personale.

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;
- 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	8.339,86
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.cilscesena.org
Email	segreteria@cilscesena.org
PEC	direzione@pec.cilscesena.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, 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 Na-

vacchia”, 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, quattrocentosettantanove 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, nonchè 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, nonchè 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, nonchè 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, nonchè 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, nonchè 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, agriturismo, allevamento, e ambientamento della selvaggina;
 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, nonchè 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, nonchè 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, nonchè 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 nonchè 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, nonchè 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, nonchè 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, nonchè acquistare e vendere azioni e/o quote di società controllate, collegate e partecipate (anche se detenute dai soci cooperatori 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, purchè 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, nonchè a favore di altre cooperative e soci cooperatori.
 - 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 cooperatori 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

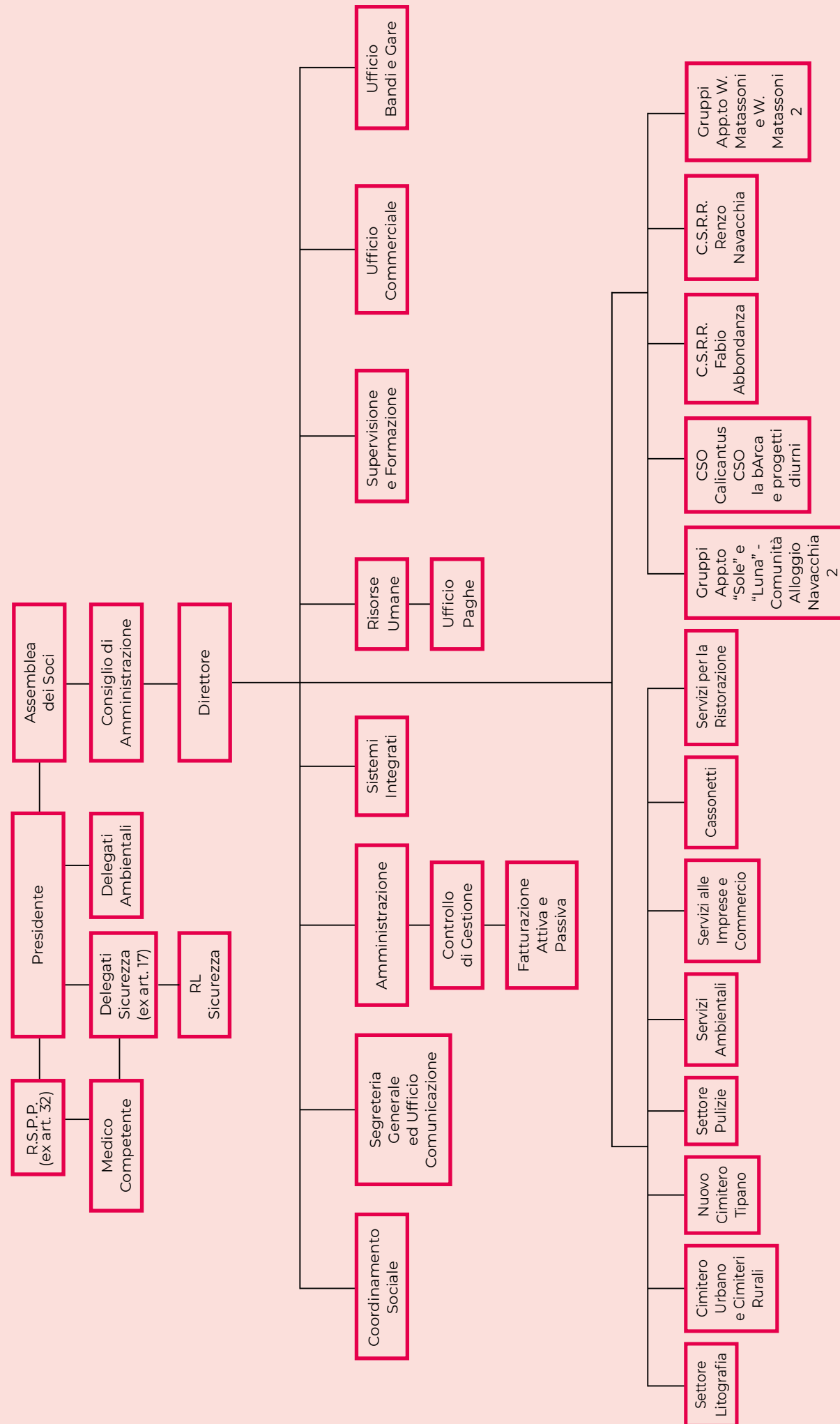
- 1974** Fondazione della cooperativa
- 1975** Inizio delle attività con la gestione del parcheggio in Piazza della Libertà e presso l'Ospedale Bufalini
Inizio dell'attività della Legatoria (trasformata in seguito in Tipografia)
- 1983** Apertura del Chiosco di fiori
- 1985** Inizio attività settore 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** Apertura sede operativa a Parma (17 gennaio 2022)
Inaugurazione stanza degli abbracci (23 aprile 2021)
Inaugurazione pollaio sociale (21 giugno 2021)



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

Composizione del Consiglio di Amministrazione 2021-2024

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	76	02/07/2021	Presidente Rappresentante Legale
MARCO BARDHO	41	02/07/2021	Consigliere Procuratore Speciale
SIMONE CALDANO	52	02/07/2021	Consigliere Procuratore Speciale
ALDO FERRETTI	60	02/07/2021	Consigliere
ANGELA GIUNCHI	61	02/07/2021	Consigliere
LUCA SANTI	36	02/07/2021	Consigliere
CESARE TREVISANI	71	02/07/2021	Consigliere

Procuratori speciali:

Nome e Cognome	Età	Data nomina	Carica ricoperta
Marco Bardho	41	30/11/2018	Procuratore Speciale
Simone Caldano	52	30/11/2018	Procuratore Speciale
Luca Mossuto	37	11/02/2019	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 2021 sono stati convocati 30 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
2021	ordinaria	02/07/2021	18%	7%
2020	ordinaria	20/07/2020	14%	7%
2019	straordinaria	19/05/2019	18%	6%
2019	ordinaria	19/05/2019	22%	8%

Certificazioni, Modello 231, Rating di Legalità



La Cooperativa Cils 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 2021, per quanto riguarda i sistemi di gestione della cooperativa, è stato un anno importante in quanto vi è stata la verifica di mantenimento di tutte le certificazioni (ISO 9001 - ISO 14001 - SA8000 - FSC - ISO 45001).

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 2022 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;
- innovazioni in merito alla salute, sicurezza e qualità.

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. Il 13 aprile 2021, 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 e industriali 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. Aumento del fatturato e apertura di una sede operativa sul territorio di Parma.
STAMPA E LITOGRAFIA	Sviluppo commerciale in seguito all'acquisizione della nuova macchina 6 colori.	CLIENTI DIPENDENTI	Acquisizione nuovi clienti e aumento del fatturato
MANUTENZIONE E RIPARAZIONE CASSONETTI	Implementazione attività di riparazione cassonetti attraverso modalità organizzative più strutturate. Rinnovo del contratto	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. Rinnovo attrezzature performanti per soddisfare esigenze sempre più specifiche.	ENTE PUBBLICO CITTADINANZA CLIENTI	Miglioramento della qualità del servizio in termini di organizzazione e soddisfazione dell'utenza. Aumento del fatturato
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 ordine 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 incombenza 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.

Valutazione stress correlato

Scopo della presente analisi è offrire al Datore di Lavoro ed ai lavoratori uno strumento per effettuare la Valutazione del Rischio Stress lavoro correlato attraverso l'analisi di indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori. Il Datore di Lavoro di conseguenza individua ed adotta adeguate misure per la riduzione del rischio stress-lavoro correlato. Le disposizioni di cui al presente documento non sono estese a parti esterne interessate (ad esempio Ditte esterne in Appalto, lavoratori autonomi, lavoratori interinali, visitatori, non trovandosi in modo continuativo sotto il controllo dell'organizzazione). La presente valutazione non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico

Riferimenti normativi

Art. 28 D.lgs. 81/08 e s.m. – Oggetto della valutazione dei rischi Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAP-ME, CEEP e CES – 9 giugno 2008. Linea Guida ISPESL per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Definizioni

Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e deriva dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. (Accorso europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004)

Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH 1999)

Reazione ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro. È uno stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione ed ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza. (Commissione Europea)

La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. È opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione, almeno per lo screening iniziale che risponde alla domanda: "C'è o non c'è un rischio da stress?" L'analisi deve consentire di raggiungere un livello di azione. Ossia un livello da cui scatta l'obbligo di adottare misure specifiche di prevenzione. L'azione deve sempre muoversi in vista della finalità, cui risponde la valutazione stessa dei rischi, ossia la predisposizione delle misure di prevenzione e bonifica dei rischi.

1. INDICI INFORTUNISTICI (tendenza nel triennio in base ai giorni di effettiva assenza)

Anno	Nr. Infortuni	Nr. Interventi	Nr. Giorni di assenza
2019	17	478	1191
2020	19	527	756
2021	38	479	1021

2. ASSENZE PER MALATTIE

Anno	Nr. ore di assenza	Nr. ore lavorate
2019	33.542	572.417
2020	36.292	550.120
2021	45.067	620.944

Devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità e allattamento.

3. ASSENZE PER LAVORO

Anno	Nr. ore di assenza	Nr. ore potenziali da contratto°
2019	145.133	717.551
2020	164.899	715.019
2021	135.017	620.944

Vanno considerate tutte le ore di assenza (ad esempio: permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro, ecc.). Non si considerano invece le assenze legate ad un'agitazione di carattere sindacale e/o assemblee autorizzate.

*Nr. Ore potenziali da contratto= nr. Ore settimanali * nr. Settimane nell'anno

4. FERIE NON GODUTE

Anno	Nr. giorni maturati	Nr. giorni goduti
2019	13.648	13.304
2020	13.376	14.884
2021	13.124	13.161

5. % TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE

Anno	Nr. richieste trasferimento	Nr. trasferimenti avvenuti	Nr. totale dei lavoratori
2019	/	/	/
2020	/	/	/
2021	/	/	/

6. % ROTAZIONE DEL PERSONALE

Anno	Nr. addetti usciti	Nr. addetti entrati	Nr. totale dei lavoratori
2019	65	103	463
2020	102	83	444
2021	137	172	479

7. PROCEDIMENTI / SANZIONI DISCIPLINARI

Anno	Nr. sanzioni
2019	19
2020	25
2021	20

8. NUMERO VISITE SU RICHIESTA DEL LAVORATORE AL MEDICO COMPETENTE

Anno	Nr. visite
2019	3
2020	2
2021	5

9. SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DA PARTE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS LEGATE AL LAVORO

Anno	Nr. segnalazioni
2019	/
2020	/
2021	/

10. ISTANZE GIUDIZIOARIE PER LICENZIAMENTO / DEMANSIONAMENTO

Anno	Nr. istanze giudiziarie
2019	/
2020	/
2021	/

La valutazione dei rischi evidenzia un livello di **RISCHIO BASSO**, con punteggio ottenuto pari a 7. **NON SI** evidenzia l'esigenza di ulteriore approfondimento dell'analisi. L'azienda ripeterà la valutazione con **FREQUENZA BIENNALE** e porrà l'attenzione ai seguenti possibili elementi di miglioramento: Il Datore di Lavoro, coadiuvato da RSPP, RLS potrà adottare misure per la riduzione del rischio, coinvolgendo il personale. Il Medico Competente verrà informato sugli esiti della valutazione.

Misure di prevenzione

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive e /o individuali.

Malattie e Infortuni

Gli infortuni, nell'anno 2021, sono stati 38 con un indice di frequenza in aumento (61,19%) e un indice di gravità in diminuzione (1,69 %). Dei 38 infortuni sono stati in itinere 6; contagio Covid 3; e gli altri 29 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. È stato implementato anche un sistema di analisi basato sui "5 perché".

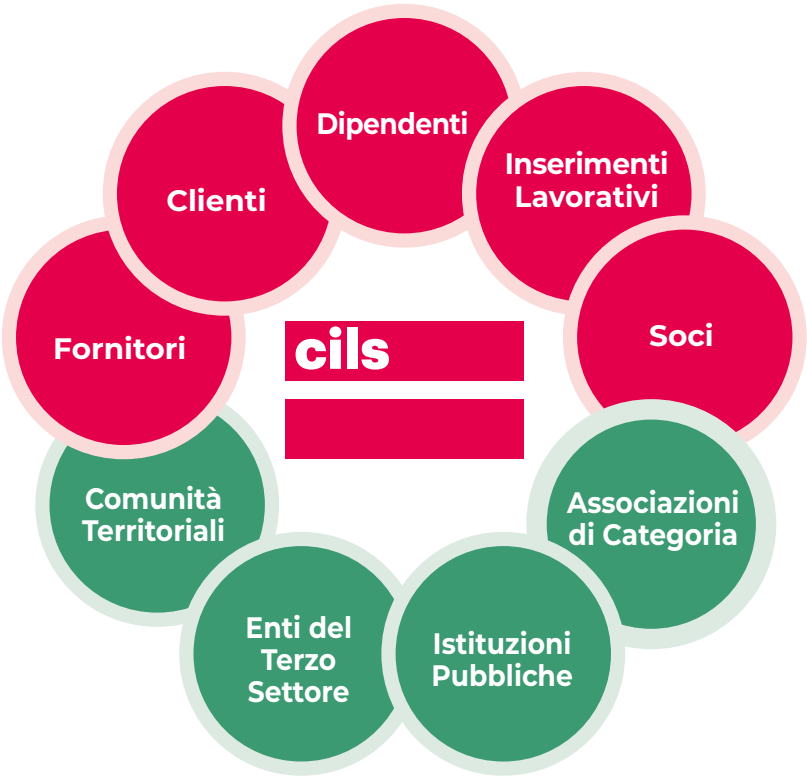
	Anno 2021
N° occupati	479
N° infortuni professionali	38
N° malattie professionali	0
Mancati infortuni	79

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 "W. MATASSONI" E "W. MATASSONI 2"
CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE "CALICANTUS"
CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE "La bArca"
PROGETTO "GINKGO" LABORATORI DIURNI PER PERSONE CON DISABILITÀ ACQUISITA
PROGETTO TEMPO LIBERO
CIACARÈ
PROGETTO "TEMPO PER NOI"

Settori Tipo B

LITOGRAFIA
SERVIZI DI PORTIERATO E FRONT OFFICE
PULIZIE
SERVIZI AMBIENTALI
SERVIZI CIMITERIALI
COMMERCIO
SERVIZI ALLE IMPRESE E LOGISTICA
MANUTENZIONE CASSONETTI
SERVIZI PER LA RISTORAZIONE
INFORMAGIOVANI



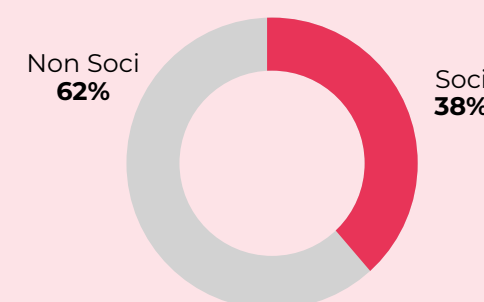
LE PERSONE DI CILS

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 disabilità intellettiva/psichica
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 31/12/2021 è pari a 479 unità, così suddivise:

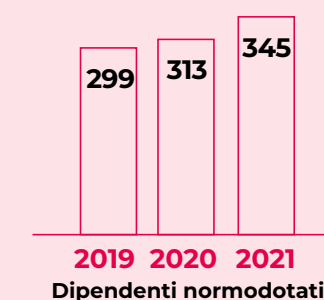
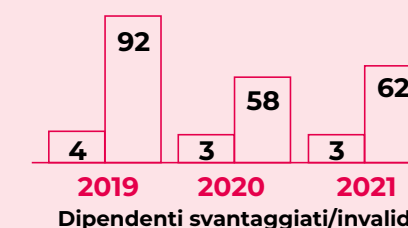


	Soci	Non Soci	Totale
Settore A	29	32	61
Settore B	153	265	418

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

	2019	%	2020	%	2021	%
lavoratori con disabilità	68	14,69%	70	15,77%	69	14,41%
lavoratori invalidi civili	92	19,87%	58	13,06%	62	12,94%
lavoratori svantaggiati	4	0,86%	3	0,68%	3	0,63%
lavoratori normodotati	299	64,58%	313	70,50%	345	72,03%
totale	463	100,00%	444	100,00%	479	100,00%
tirocini	25		18		22	

Nel grafico si riporta la situazione del personale impiegato al 31/12/2021. 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 lieve aumento dei dipendenti con invalidità. 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 2021 conta una percentuale pari al 38,84%*.



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

Composizione tipologia personale occupato

	n° dipendenti 2019	n° dipendenti 2020	n° dipendenti 2021
Responsabile di area aziendale	1	1	1
direttore	1	1	0
Resp., comitati etici / scient	1	0	0
Responsabile risorse umane	1	1	1
Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi	3	1	2
sistemi integrati Qualità, Sicurezza, Ambiente	1	2	1
capo ufficio/Coord.unità oper.-serv. sempl.	9	9	12
Controllo di gestione	1	1	1
Responsabile Serv. cimiteriali	1	1	1
tecnico commerciale	2	1	1
gestione del personale	2	2	2
impiegata/o di concetto	6	5	6
impiegata/o d'ordine	4	4	5
addetto gestione automezzi	1	1	1
add. segreteria / front office	4	3	2
capi operai	13	12	18
operai	54	64	63
autisti	8	11	10
necrofori	2	4	4
operatori cimiteriali	4	3	6
operatori agricoli	13	18	5
operatori dell'igiene ambientale	21	21	44
operatori - addetti pulizie	144	147	159
addetto inserimento dati	1	1	1
centralinista	1	1	0
Assolvimento comm. generiche	68	68	69
Pedagogista	1	1	1
coordinamento sociale	3	3	4
educatori	18	23	23
OSS	30	30	33
Infermiera	1	1	0
cuoca	2	1	1
Istr. attività manuali ed espr	1	1	1
pulizie sorveglianza scuole	40	1	0
distacco sindacale	0	0	1
Totale	463	444	479

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 31/12/2021	normodotati	invalidi svantaggiati SERT/psich	dipendenti con disabilità	Totale
Amministrazione/Coord. Sociale	17	5	2	24
Portierato Front Office	2	1	0	3
Litografia	9	1	4	14
Commercio	2	0	2	4
Pulizie	148	21	29	198
Servizi ambientali	36	15	11	62
operai agricoli OTD	5	0	0	5
Servizi Cimiteriali	9	5	9	23
Servizi Cassonetti	11	4	0	15
Assemblaggio e Serv. alle Imprese	46	11	7	64
Servizi per la ristorazione	1	0	5	6
Totale settore lavorativo di tipo B	286	63	69	418

suddivisione per settori lavorativi di tipo "A" al 31/12/2021	normodotati	invalidi svantaggiati SERT/psich	dipendenti con disabilità	Totale
CRSR "F. Abbondanza"	17	0	0	17
CR "R. Navacchia"	13	0	0	13
CSO Calicantus e La Barca	12	2	0	14
GA Matassoni	5	0	0	5
GA Navacchia	12	0	0	12
Totale settore lavorativo di tipo A	59	2	0	61
TOTALE Settore A + Settore B	345	65	69	479

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.

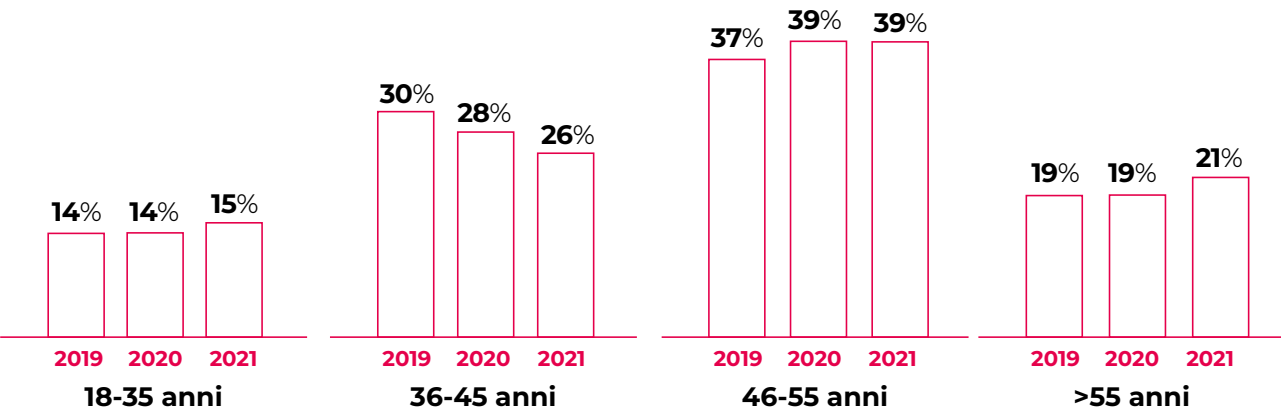
Lavoratori e tipologie contrattuali

L'età media dei lavoratori

Fasce di età	Anno 2019	%	Anno 2020	%	Anno 2021	%
18-35 anni	63	14%	64	14%	72	15%
36-45 anni	140	30%	125	28%	123	26%
46-55 anni	171	37%	172	39%	185	39%
>55 anni	89	19%	83	19%	99	21%
Totale	463	100%	444	100%	479	100%

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

Età media dipendenti 2021
44 anni



Genere

In linea con l'andamento generale della cooperazione sociale, in CILS la maggioranza dei lavoratori è di sesso femminile: nel 2021 le lavoratrici donne erano il 52%.

UOMINI			DONNE		
2019 n. 200	2020 n. 214	2021 n. 228	2019 n. 263	2020 n. 230	2021 n. 251

Lavoratori SESSO FEMMINILE al 31/12/2020	2019	2020	2021
Dipendenti con disabilità	28	25	26
Dipendenti svantaggiati/ invalidi	50	21	19
Lavoratori normodotati	185	184	206
Totale	263	230	251

La nazionalità dei lavoratori

Quasi il 14% della base lavorativa è composta da dipendenti stranieri, provenienti da ben 19 Paesi diversi. Le complicazioni linguistiche e culturali che ne seguono rappresentano un elemento aggiuntivo di diversità e ricchezza per la cooperativa.

Lavoratori STRANIERI al 31/12/2021	2019	2020	2021
Italiani	402	376	410
Stranieri	61	68	69
Totale	463	444	479

2021 n. 479	Italiani 86%	Stranieri 14%
------------------------------	-------------------------------	--------------------------------



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.

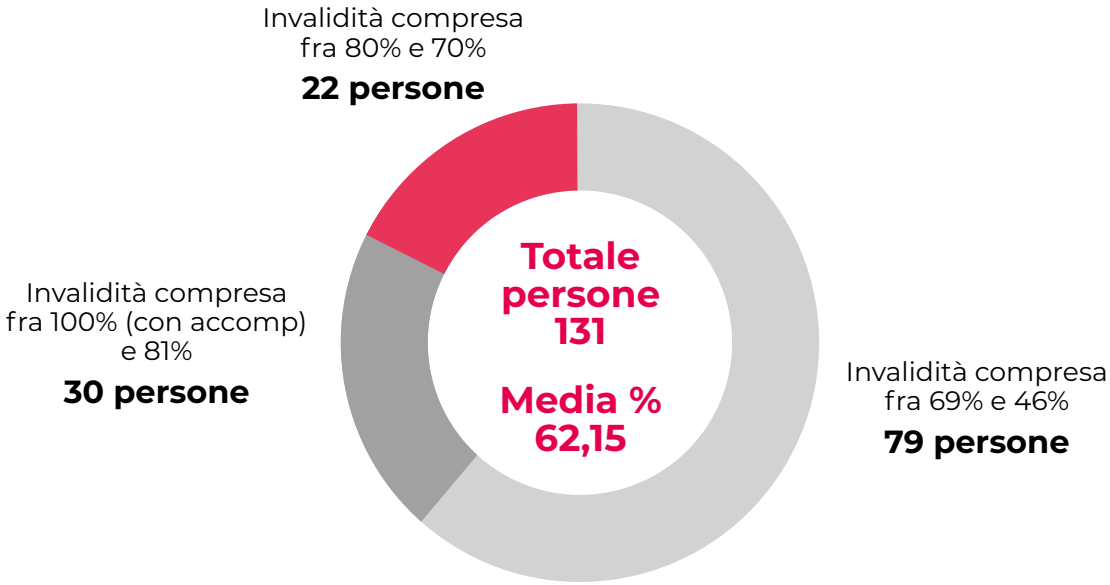
Anzianità lavorativa al 31/12/2021
Calcolata solo sull'anno di assunzione

Anno di assunzione	Anni di anzianità	N° dipendenti
1977	44	1
1979	42	1
1983	38	1
1987	34	1
1988	33	2
1989	32	2
1990	31	1
1991	30	1
1992	29	3
1993	28	6
1994	27	4
1995	26	3
1996	25	1
1997	24	8
1998	23	3
1999	22	11
2000	21	9
2001	20	9
2002	29	9
2003	18	7
2004	17	3
2005	16	13
2006	15	10
2007	14	19
2008	13	11
2009	12	12
2010	11	10
2011	10	15
2012	9	11
2013	8	8
2014	7	26
2015	6	13
2016	5	19
2017	4	23
2018	3	14
2019	2	33
2020	1	46
2021	<1	110



La percentuale di invalidità

La quasi totalità dei lavoratori con disabilità e 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 7,73% rispetto all'anno 2020; diversamente i contratti a tempo indeterminato hanno subito un lieve calo del 4,72%. Si evidenzia che nel 2021, nonostante le difficoltà dell'economia nazionale, il 75% dei dipendenti è assunto con un contratto a tempo indeterminato.

	Anno 2019	% sul totale	Anno 2020	% sul totale	Anno 2021	% sul totale
A tempo indeterminato	378	81,64%	350	78,83%	355	74,11%
A tempo determinato	72	15,55%	76	17,12%	119	24,84%
Stagionali	13	2,81%	18	4,05%	5	1,04%
Totali	463	100%	444	100%	479	100%

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.

Qualifica	retribuzione annua lorda minima	e massima dei dipendenti
Quadri Aziendali	36.904,79 €	52.490,06 €
Coordinatori di Settore	24.968,35 €	35.309,41 €
Impiegati/Tecnici	21.777,57 €	34.454,03 €
Capi squadra	19.358,55 €	29.613,67 €
Operatori Socio Sanitari	10.170,38 €	22.641,52 €
Operaio Specializzato	7.362,90 €	21.232,42 €
Operaio Qualificato	5.469,12 €	20.532,80 €
Operaio Generico	2.403,99 €	18.574,75 €

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

A due anni dall'inizio dell'emergenza pandemica, la Cooperativa CILS ha perseguito il suo scopo di assicurare la continuità della formazione per 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) e per tutta la formazione generica e specifica del personale in forze. Mantenere viva la formazione per CILS è stato ed è tutt'oggi di fondamentale rilevanza perché si tratta di un elemento di imprescindibile importanza per la motivazione e per il percorso lavorativo delle persone, oltre che rappresentare una leva strategica per lo sviluppo dell'organizzazione stessa. I percorsi formativi intrapresi hanno coinvolto tutti i settori della Cooperativa e sono andati a focalizzarsi anche sulle singole fasi lavorative. Nello specifico, dalla collaborazione con una società di consulenza e formazione, è emersa l'esigenza di analizzare, ottimizzare e snellire i processi organizzativi interni agli uffici, attraverso il sistema Lean Office. L'obiettivo è stato quello di recuperare gli sprechi interni aumentando il livello di produttività attraverso l'analisi approfondita dei processi interni che ha coinvolto tutti gli uffici Amministrativi. Nel corso dell'anno 2021 si è, poi, concluso il 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 2021 il personale ha partecipato in totale a 170 iniziative formative per un totale di partecipanti pari a 451 e un numero di ore di formazione erogate pari a 2.174.

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)

Formazione professionale anno 2021

N. Corsi
170

di cui
36
obbligatori

N. Partecipanti
451

N. Ore Totali
2.174

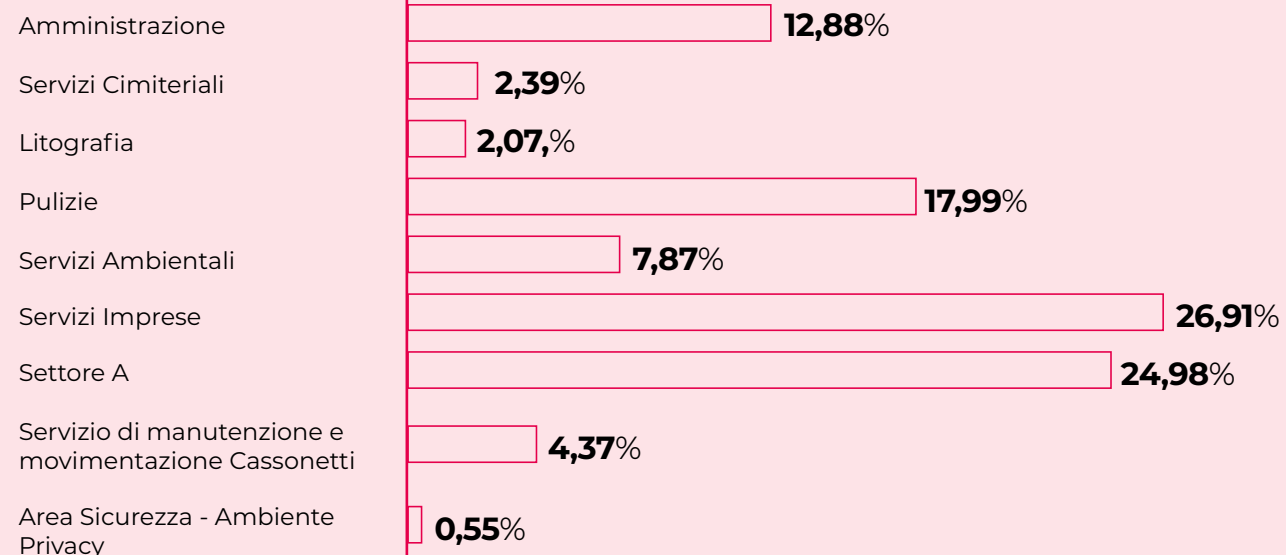
“

*“Ogni volta che
impariamo qualcosa
di nuovo, noi stessi
diventiamo qualcosa
di nuovo”*

Leo Buscaglia

”

Aree tematiche	Totale corsi	Tot. partecipanti	Ore di formazione
Amministrazione	10	16	280,00
Cimiteri	7	7	52,00
Litografia	5	7	45,00
Pulizie	27	82	391,00
Servizi Ambientali	20	38	171,00
Servizi Imprese	43	127	585,00
Settore A	43	149	543,00
Servizio di manutenzione e movimentazione Cassonetti	10	15	95,00
Area Sicurezza - Ambiente - Privacy	5	10	12,00



3.

OBIETTIVI E ATTIVITÀ

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. La cooperativa CILS progetta e gestisce gli inserimenti lavorativi in collaborazione con vari enti, con cui ha instaurato nel tempo una consolidata e storica rete di rapporti tra cui: **servizi socio-sanitari dell'Ausl, i servizi alla persona con disabilità dell'Unione dei Comuni Cesena Valle Savio e dell'Unione Rubicone Mare, ASP Cesena Valle Savio, il collocamento mirato di Forlì-Cesena, e gli enti di formazione professionale accreditati.**



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. Il candidato compila un modulo prestampato di domanda di lavoro allegando il proprio curriculum. A questa può seguire l'analisi interna delle candidature e il successivo colloquio di conoscenza e di selezione conciliando le richieste del servizio con le disponibilità, professionalità delle persone e considerando anche le eventuali limitazioni indicate dal medico del lavoro.

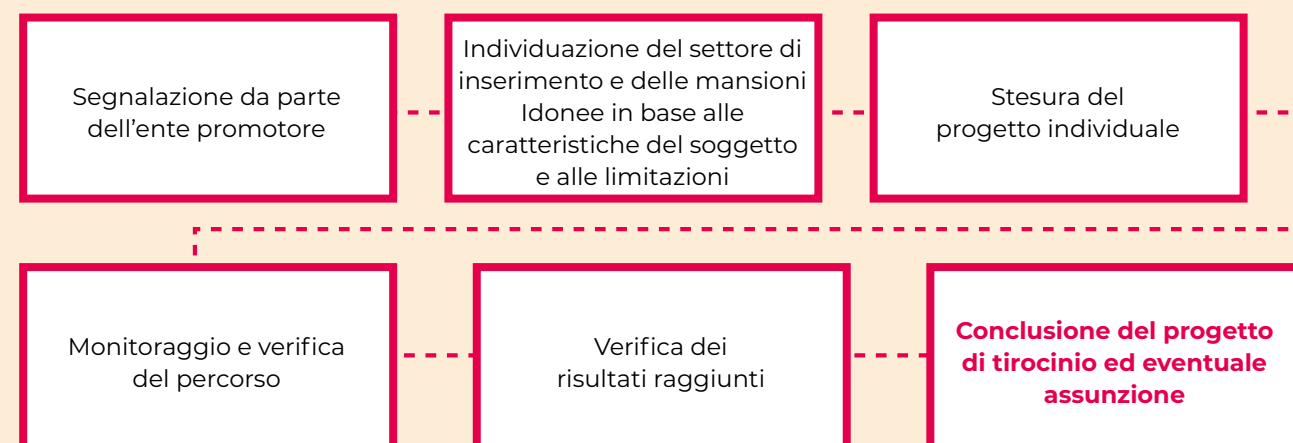
B. Tirocini in convenzione con i servizi territoriali competenti e gli enti di formazione accreditati. Questi percorsi fanno riferimento alla legge regionale n. 1/2019 (che modifica la legge 17/2005). La legge regionale prevede caratteristiche specifiche per i tirocini rivolti a persone che hanno una particolare vulnerabilità e fragilità, e che sono in carico ai servizi sociali e/o sanitari. Si tratta in questo caso 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.

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 del Collocamento mirato, ambito territoriale di Forlì-Cesena

Principali fasi:



Al termine del tirocinio le coordinatrici sociali, in collaborazione con i referenti degli enti promotori verificano il percorso di tirocinio della persona e, se la persona ha raggiunto gli obiettivi previsti dal progetto e in quel momento c'è la possibilità di ricoprire una postazione lavorativa, si valuta e si procede con la proposta di 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 e tenendo conto delle limitazioni che il medico del lavoro eventualmente segnala. 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 il progetto attraverso vari strumenti: 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 dipendente 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 e per raggiungere la migliore autonomia possibile.

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 complessa di tipo intellettuale/psichico, 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: 50% al primo anno, 60% al secondo anno e 70% del salario al terzo anno.

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

Questa valutazione viene effettuata dal Coordinamento Sociale in base ad una "griglia di valutazione degli inserimenti lavorativi", condivisa e sottoposta periodicamente all'approvazione del Comitato Misto Paritetico previsto dal Protocollo di cui sopra, in cui si analizzano i punteggi raggiunti dai vari lavoratori con disabilità nelle seguenti aree: autonomia di trasporto – relazione – esecuzione delle mansioni lavorative – consapevolezza del ruolo lavorativo – autonomia lavorativa.

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, un'educatrice e una tutor degli inserimenti lavorativi. L'equipe è coadiuvata da un pedagogo che ne segue la supervisione e la formazione.

Tali figure rivestono il ruolo di responsabili dell'inserimento lavorativo, figura che è stata ricordata anche nelle Linee Guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità (previste dal art 1 del decreto legislativo 151/2015) presentate lo scorso 16 marzo 2022 dai ministeri del Lavoro e della Disabilità. Si ribadisce infatti la promozione dell'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di promuovere l'inclusione lavorativa dei dipendenti con disabilità nei luoghi di lavoro a partire dall'inserimento, valorizzando per tutto il percorso lavorativo la loro autonomia e professionalità.

CILS si è dotata già da tempo di tali figure, che svolgono la funzione di facilitazione/mediazione, di supporto e accompagnamento sulla base delle esigenze espresse delle diverse tipologie di svantaggio e da collegamento con le altre figure della cooperativa oltre che con le figure esterne, in primis famiglie e servizi di riferimento del territorio. Le figure professionali del coordinamento sociale svolgono tale funzione occupandosi della valutazione delle competenze su cui lavorare sia sul piano relazionale che su quello tecnico ed operativo mediante la collaborazione con i lavoratori di sostegno, intervenendo sia nel momento di ingresso della persona con disabilità, sia nella gestione e mantenimento nel tempo dell'inclusione. Hanno 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:



FOCUS SULLE CONVENZIONI TRILATERALI ART.22, LR. 17/2015

Lo strumento della convenzione trilaterale, che viene stipulata tra azienda committente, cooperativa sociale e Agenzia Regionale per il Lavoro, rappresenta un'opportunità significativa sia per la cooperativa sia per le persone con disabilità escluse dal mondo e che difficilmente trovano una reale opportunità nel mondo del lavoro profit. L'esperienza di CILS con lo strumento delle convenzioni art. 22 è iniziata già nel 2007 e al 31.12.2021 erano 14 le convenzioni attive, con un numero di inserimenti pari a 23. Ciò significa che 23 persone, con le caratteristiche indicate dall'art. 4 della convenzione quadro (persone con disabilità psichica e/o intellettuale ai sensi dell'art. 9 c.4 e art 13 c. 1 della l.68/1999, e persone a cui viene riconosciuto lo stato di gravità ai sensi della l.104/1992), sono riuscite a trovare un'opportunità di inclusione lavorativa.

Di queste 23 persone assunte tramite convenzione art.22, LR 17/2005, 8 hanno un contratto a tempo determinato, mentre ben 15 hanno un contratto stabile a tempo indeterminato.

Dal punto di vista della cooperativa l'opportunità delle convenzioni ha permesso a CILS farsi conoscere sul territorio e alle aziende private, promuovendo i propri servizi e le attività (la maggior parte delle commesse è relativo a servizi di pulizia civile/industriale, manutenzione verde, servizi litografici e di logistica); inoltre è occasione anche di portare la cultura dell'inclusione e far conoscere il mondo della cooperazione sociale.

La convenzione quadro, presupposto di riferimento per la stesura degli accordi trilaterali, è stata rinnovata con delibera della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 0000958 del 22/12/2021. La nuova convenzione ha ampliato la categoria dei lavoratori ammissibili inserendo, nell'art.4, un ulteriore criterio. Secondo quanto previsto dall'art.4, sono inseribili in convenzione le persone con disabilità iscritte negli elenchi del collocamento mirato che presentino almeno una delle seguenti caratteristiche:

- disabilità psichiche e/o intellettive ai sensi degli artt. 9, comma 4 e 13, comma 1, lett. a), della Legge n. 68/1999;
- riconoscimento dello stato di gravità certificata ex legge n. 104/1992;
- con altra elevata disabilità ed in condizione di fragilità e vulnerabilità che, anche per la discontinuità e/o l'insuccesso dei precedenti percorsi lavorativi o di tirocinio, rendano particolarmente difficile l'integrazione e la permanenza al lavoro attraverso le vie ordinarie, accertate attraverso il processo e l'indice di profilazione previsti dalla L.R. n. 14/2015.

In questo modo la nuova convenzione quadro, attiva da gennaio 2022, ha ampliato la platea dei beneficiari anche a persone con invalidità pari o superiore al 67% e che sono profilate come "fragili" ai sensi della L.R. 14/2005 e l'auspicio è che si possano ampliare le opportunità per garantire maggiori possibilità di inserimento a persone che rimangono escluse dal mondo del lavoro.

FOCUS SUI TIROCINI

I percorsi di tirocinio vengono attivati a favore di giovani e adulti in condizione di svantaggio sociale, persone con disabilità (psichica, intellettuale, fisica), soggetti in percorsi di reinserimento sociale, soggetti estranei al mercato del lavoro da lungo periodo. Vengono avviati in collaborazione con gli enti promotori: servizi invianti o enti di formazione accreditati che, in collaborazione con i referenti degli inserimenti della cooperativa CILS, stilano un progetto formativo sulla persona. Il tirocinio è considerato un importante momento per la persona di incontro con il mondo del lavoro e di sperimentazione in un contesto tutelato dove vengono definiti per ogni persona obiettivi, tempi e modi dell'inserimento. Per la cooperativa risulta essere uno strumento di conoscenza e sperimentazione delle persone dei propri cantieri.

Nel corso dell'anno 2021 sono stati ospitati 22 percorsi di tirocinio per persone con disabilità o persone "fragili" ai sensi della legge 14/2015 con i vari enti promotori del territorio (ASP Cesena Valle Savio, Fondazione Enaip e Techne in particolar modo). Di questi, 6 persone sono state assunte con un contratto all'interno di CILS a seguito del loro tirocinio.

ANNO 2021

TIROCINI OSPITATI	n. 22
PERSONE ASSUNTE (a seguito del tirocinio)	n. 6

LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ

Già dal 2014 la cooperativa CILS ha sottoscritto con il tribunale di Forlì-Cesena, una convenzione per lo svolgimento dei lavori di pubblica utilità ai sensi degli artt. 54 del D.Lgs. 28 agosto 2000, n.274, e 2 del D.M. del 26 marzo 2001, dell'art.186 comma 9 bis, Codice della strada, della Legge 28 aprile 2014 n.67 e del D.M. del 8 giugno 2015. La convenzione è stata rinnovata negli anni poiché si ritiene questa una particolare attività per espletare un impegno in realtà sociali che crea un circolo virtuoso poiché porta benefici all'intera comunità e contribuisce allo sviluppo di una cultura della reciprocità e dell'inclusione. Grazie a questa collaborazione CILS accoglie percorsi di lavori di pubblica utilità in alcuni dei propri cantieri, in particolare nel settore A.

Nel corso dell'anno 2021 sono stati ospitati 10 percorsi

INFORMAGIOVANI

Dal 1 giugno 2020 CILS gestisce l'ufficio dell'Informagiovani del comune di Cesena e Bagno di Romagna, come consorziata del CSR (Consorzio Sociale Romagnolo) che si è aggiudicato il servizio affidando poi a Cils la gestione, e in collaborazione con Techne, ente di formazione accreditato.

L'ufficio Informagiovani prevede interventi mirati ai seguenti ambiti di attività fondamentali rivolti ai giovani:

- A) LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE
- B) IMPRENDITORIA GIOVANILE E START-UP D'IMPRESA
- C) VOLONTARIATO E CITTADINANZA ATTIVA

Il Servizio Informagiovani rappresenta un punto di riferimento importante per tutti i giovani del territorio Cesenate; è uno spazio dove trovare supporto nelle fasi di transizione formativa e professionale, con consulenze e strumenti qualificati, fornendo informazioni precise e indicazioni indispensabili per l'orientamento nella ricerca di opportunità verso i propri obiettivi, ma, in modo ancora più esteso, verso il benessere e l'inclusione di tutti. Gli operatori accolgono i giovani nei loro specifici bisogni e, grazie anche alla rete socio-istituzionale in cui è inserito il servizio, riescono ad offrire ai giovani supporti informativi e attività di orientamento di qualità che favoriscono scelte adeguate e consapevoli verso il futuro.

Ad inizio anno 2021 l'ufficio dell'Informagiovani del Comune di Cesena si è trasferito e fissato la sua sede presso corso Cavour 146 con apertura settimanale di 20 ore; l'ufficio di San Piero in Bagno è invece aperto 4 ore settimanali.

Per CILS questo nuovo servizio ha rappresentato una grande opportunità per consolidare e ampliare rapporti di collaborazione con varie realtà del territorio e costruire un lavoro di rete sulle tematiche relative ai giovani.

DIPENDENTI CON DISABILITÀ

Al 31.12.2021 il totale del personale con disabilità assunto è pari a 69 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.

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
2021	479	69	14,41

TIPOLOGIE DI SVANTAGGIO

	2019	2020	2021
Persone con disabilità fisica e/o sensoriale L381/91	5	3	1
persone con disabilità psichica e/o intellettiva L381/91	59	67	68
persone svantaggiate ai sensi L381/91	4	3	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 pos- sono 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	6
36-40	8
41-45	16
46-50	20
51-55	3
56-60	10
61-65	3
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 31/12/2021. 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 per- sone 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	3
1988-1993	6
1994-1998	12
1999-2004	20
2005-2010	9
2011-2013	4
2014 - 2016	8
2017 - 2018	4
2019-2020	6
2021	4
tot	78



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

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.

**Il servizio può accogliere
N. 12 ospiti**

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.

**Il servizio può accogliere
N. 11 ospiti**

SERVIZI ALLA PERSONA

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 co-operativa 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.

**Il servizio può accogliere
N. 10 ospiti**

Gruppo appartamento a bassa soglia William Matassoni e William Matassoni 2

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.

**Il servizio può accogliere
N. 9 ospiti**

Nel luglio 2020, approfittando della disponibilità di un appartamento adiacente a quello già occupato, la 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. L'equipe è composta da educatori (di cui uno referente di servizio), operatori socio sanitari e pedagogo 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

**Il servizio può accogliere
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 2021, il centro ha registrato la presenza di n. 13 ospiti.

Il personale è composto da Oss, educatori, infermieri, pedagogo supervisore-formatore, tutti con attestati di qualifica professionale, che 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 2021 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. Nonostante la difficoltà abbiamo cercato di garantire agli ospiti la possibilità di svolgere attività svariate ed individualizzate nel corso di ogni giornata, supplendoci alle figure parentali o di riferimento che nel corso dell'anno hanno potuto svolgere solo visite sporadiche. Nel mese di Febbraio grazie alla generosità di un benefattore privato, ci è stata donata la stanza degli abbracci che ci ha permesso di intensificare le visite di parenti e amici.

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.

**Il servizio può accogliere
N. 18 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.

L'emergenza sanitaria originata dalla diffusione epidemica del COVID-19 ha reso necessaria una rimodulazione flessibile dell'organizzazione e attività del centro. A tale scopo sono stati definiti progetti individualizzati, attivati e tra loro integrati, sia con modalità a distanza sia con modalità in presenza. Tale riorganizzazione è stata approntata per favorire da un lato il giusto bilanciamento tra il diritto alla socialità esercitato nella partecipazione alle attività educative-ludico-ricreative del centro e dall'altro lato, la necessità di garantire le migliori condizioni di tutela della salute delle persone con disabilità accolte, così come del personale educativo e di quello ausiliario impegnato nello svolgimento delle diverse mansioni.

Al 31.12.2021 sono inseriti 15 utenti (di cui uno ha usufruito delle attività a distanza) e 5 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 addetta alle sostituzioni. Attraverso una convenzione con Arci Servizio Civile il CSO si avvale della presenza di un volontario del servizio civile nazionale.

Anche nel 2021, 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

Centro Socio Occupazionale “La bArca”

Il Centro socio occupazionale “la bArca” è stato ufficialmente inaugurato il 01 settembre 2014, rinnovandosi negli spazi e nella propria organizzazione.

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

Il CSO la bArca accoglie persone adulte con disabilità fisiche, intellettive, relazionali o plurime che sono impossibilitate a sostenere un impegno lavorativo in un vero ambiente produttivo, ma aventi comunque livelli discreti di autonomie personali e competenze/potenzialità relazionali ed occupazionali-lavorative.

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

L'emergenza sanitaria originata dalla diffusione epidemica del COVID-19 ha reso necessaria una rimodulazione flessibile dell'organizzazione e attività del centro. A tale scopo sono stati definiti progetti individualizzati, attivati e tra loro integrati. Tale riorganizzazione è stata approntata per favorire da un lato il giusto bilanciamento tra il diritto alla socialità esercitato nella partecipazione alle attività educative-ludico-ricreative del centro e dall'altro lato, la necessità di garantire le migliori condizioni di tutela della salute delle persone con disabilità accolte, così come del personale educativo e di quello ausiliario impegnato nello svolgimento delle diverse mansioni.

Al 31.12.2021 sono inseriti 19 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, un 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 2021, 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-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 e decoro su stoffa;
- Attività di stimolazione cognitiva: laboratorio di lettura e giochi a quiz;
- Attività ludico-ricreative e culturali: animazione musicale, cineforum, assemblea.
- Integrative-ricreative: uscite nel territorio

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 gestione di interventi di co-progettazione finalizzati alla valorizzazione dei locali di P.le Sanguinetti 42 Cesena per attività realizzate da soggetti del terzo settore in progetti socio-occupazionali e riabilitativi a beneficio di persone con disabilità”.

La cooperativa 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 2021, nonostante le evidenti difficoltà e restrizioni relative all'emergenza sanitaria Covid-19 rispettando le seguenti linee:

- 1) la focalizzazione sulla qualità della relazione interpersonale mediante l'organizzazione di attività in gruppi piccoli e stabili, evitando contatti tra gruppi diversi e garantendo il distanziamento fisico;
- 2) l'attenta organizzazione degli spazi in sicurezza, differenziandoli e attrezzandoli adeguatamente;
- 3) la cura meticolosa degli aspetti igienici e di sanificazione, al fine di ridurre i rischi tramite protocolli adeguati di sicurezza.

**Il servizio può accogliere
N. 24 utenti**

Progetto “contenimento del degrado urbano nel Comune di Cesena”

con il quale Cils intende contribuire alla riqualificazione sociale della “zona-stazione”, in quanto luogo caratterizzato da un'elevata frequentazione di “passaggio”, attraverso il consolidamento e lo sviluppo di azioni di contenimento del degrado urbano e attività di pulizia esterna e raccolta siringhe. Questo progetto ha visto l'inserimento lavorativo di dipendenti con invalidità civile e lavoratori con disabilità e svantaggio; In quest'anno segnato dall'evolversi della emergenza sanitaria, è notevolmente aumentata la presenza di persone disagiate nella zona della stazione, necessitando l'attivazione da parte di Cils di interventi mirati ad arginare il degrado, l'accumulo di sporcizia e il fenomeno dei senza fissa dimora (in collaborazione con la polizia municipale e i servizi ASP dedicati a questa tipologia di disagio). Si è consolidato anche la partecipazione di Cils ai tavoli di lavoro del progetto europeo Kairos finalizzato a co-progettare interventi a favore della rigenerazione urbana in aree ad elevato rischio di degrado come la zona stazione.

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 volti a riposizionare la persona rispetto alla nuova condizione di vita. Pertanto sono attivi, dal lunedì al venerdì, laboratori occupazionali/lavorativi, informatici, di stimolazione cognitiva, creativi-espressivi e ludico-ricreativi, finalizzati al mantenimento delle proprie autonomie ed alla creazione di momenti di socializzazione, condivisione, integrazione.

Al 31.12.2021 il progetto prevede il coinvolgimento di: 12 persone con disabilità acquisita in presenza presso i laboratori cils;

In particolare nel 2021 si è cercato di creare azioni e collaborazione che potessero ampliare le risposte ai bisogni specifici della persona favorendo il consolidamento di un contesto sempre innovativo e stimolante. Sulla base di ciò è stata implementata la progettualità “Mi riprendo la mia indipendenza!” volta a potenziare le autonomie personali e migliorare il benessere psico-fisico della persona con disabilità acquisita. Cils ha inoltre partecipato con il Comune e i referenti della Biblioteca Malatestiana alla realizzazione del video candidato al bando “Cesena-Capitale del Libro del 2021”, risultando una stimolante opportunità di reciproca conoscenza particolarmente utile ad una eventuale progettazione futura condivisa; si è inoltre consolidata la collaborazione con l'associazione ACeA che ha portato alla realizzazione di un video ispirato alla raccolta di immagini e poesie “SCRIVERE FA RIMA CON RIDERE”, che vede come attori protagonisti le persone con disabilità acquisita dei laboratori Cils e ACeA. Inoltre si sono ripresi i contatti con il centro di Neuroscienze dell'Università di Bologna per possibili confronti con professionisti della riabilitazione.

Elenco attività:

- Occupazionali: assemblaggio e confezionamento di pezzi/kit per conto di aziende del territorio;
- Artistico-espressive: manipolazione e lavorazione di creta e argilla per la produzione di oggetti finiti in ceramica; attività grafico-pittoriche, stampe su tela, realizzazione di portachiavi in feltro;
- Socio-riabilitative: utilizzo del computer per catalogare i libri per la creazione di una Biblioteca inclusiva; utilizzo di software di stimolazione; stimolazione cognitiva individuale o in piccolo gruppo;
- “Giornalino”: coinvolgimento degli utenti nella creazione di un giornalino diffuso nelle reti interne ed esterne cils, in cui ogni partecipante possa occuparsi di una rubrica, articolo o approfondimento, in base ai propri interessi;
- Attività di Educazione Musicale: attività che prevede l'ascolto di brani, costruzione di strumenti a percussione e canto.
- Laboratorio di rilassamento: Attraverso la pratica del rilassamento indotto con l'ascolto di musica e massaggi rilassanti si è cercato di promuovere il benessere psico-fisico;
- Laboratorio “Parliamone”: Tramite la lettura di giornale o condivisione di video si sono affrontate tematiche legate all'attualità, ricreando un momento riflessivo che rende partecipe l'utente rispetto alla vita della comunità;
- Attività ludico-ricreative: rassegna cinematografica, attività ricreative varie;
- Attività di orto: si è svolto nel periodo estivo, il prendersi cura delle piante e una maggior conoscenza rispetto ai procedimenti messi in atto per coltivare gli ortaggi, prendendo parte alle diverse azioni dalla semina sino alla raccolta. Le attività sono state svolte presso l'orto CILS di via Boscone;

- Colloqui individuali o di gruppo: tramite questo strumento è stato possibile ascoltare le necessità del soggetto, individuando i suoi desideri, i suoi bisogni e le sue difficoltà; i colloqui collettivi hanno invece avuto un ruolo importante nello stimolare la coesione del gruppo, permettendo alla persona di condividere riflessioni e vissuti;
- Uscite sul territorio: Visita alla mostra di Dante presso il Museo di San Domenico Forlì; Visita a Villa Torlonia a Savignano;

Il progetto prevede una equipe 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. Al progetto partecipano in modo modulare circa 20 persone con disabilità (per la maggioranza dipendenti di cils) con la presenza di educatori dedicati a questo progetto e in collaborazione con i volontari della Commissione Tempo Libero Cils.

Le attività realizzate sono state principalmente:

- Attività di karaoke/animazione musicale;
- Attività di lettura del giornale;
- Attività cineforum;
- Attività ludico-ricreativa (cruciverba, quiz, giochi di società...);
- Attività di stimolazione cognitiva;
- Attività all'esterno (aperitivo, cena, passeggiate, visite a musei, castagnata).

Progetto Tempo per noi

Cils ha sviluppato fra settembre e dicembre 2021 anche una importante progettualità **“Tempo per noi”**, percorso di socializzazione delle esperienze e di sostegno per familiari di persone con disabilità.

Quando la cooperativa sociale CILS ha elaborato questo progetto, partendo dalla propria storica azione di cura e partenariato con le famiglie delle persone disabili accompagnate nei propri servizi/settori, ha fortemente creduto nella necessità di dare ai familiari una maggiore opportunità di condividere le loro esperienze, aiutandosi a mostrare come affrontare le situazioni comuni e/o individuali, evidenziandone le fatiche e valorizzandone i successi, dando un nome alle emozioni che caratterizzano i vissuti.

La finalità di questo progetto è stata di conseguenza proporre “un tempo per sé” in uno spazio singolo e collettivo, dove prima di essere familiare di una persona disabile si è una persona, valorizzando la propria identità e la propria storia, per poi potere affrontare le sfide educative e genitoriali di oggi, non più soli ma insieme ad altri.

La struttura del percorso ha previsto:

- la creazione di un gruppo costituito da numero di 9 familiari;
- Il denominatore comune tra i componenti dei gruppi: “il vivere o l'aver vissuto una stessa condizione, ossia l'essere familiare di una persona con disabilità inserita nei servizi/progetti o settori di lavoro gestiti dalla cooperativa sociale CILS”;
- la definizione di un ciclo di incontri periodici (n°7) con differenti contenuti e con diverse modalità di svolgimento, connotando il percorso come opportunità di condividere uno sguardo capillare sulla disabilità;
- la presenza di due facilitatori esperti della Cooperativa CILS per coordinare e condurre gli incontri (ai quali si sono aggiunti alcuni professionisti esperti esterni per alcuni incontri tematici), aiutando nell'elaborazione di vissuti e emozioni, contribuendo a facilitare la comunicazione per il buon funzionamento del gruppo;

L'esito globale di questo percorso è stato molto soddisfacente e pertanto riproposto per il 2022.

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.

Di particolare rilevanza è la 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. L'anno 2021 è stato caratterizzato nel dare continuità al Progetto “Fuoriclasse, ma... con classe” rivolto agli studenti con sospensione scolastica che svolgono attività socialmente utili interni ed esterni ai locali Cils.

Progetto CIACARÉ

In data 14/12/2021 il Comune di Cesena ha affidato alla Cooperativa Sociale CILS il Servizio DI PRESIDIO AGGREGATIVO IN AREA STAZIONE A SUPPORTO DI GIOVANI ADOLESCENTI, ad oggi denominato **progetto CIACARÉ**. Con tale progetto si vuole dar vita ad un luogo aggregativo-educativo in area stazione e creare servizi integrati di prossimità rivolti ai giovani, mettendo in atto interventi coordinati per sostenere e promuovere informazione, partecipazione attiva alla vita della comunità, opportunità di protagonismo. L'idea è quella di favorire il benessere di ragazze e ragazzi e di offrire delle valide alternative a forme di disagio e comportamenti a rischio. Per fare questo la sfida è quella di partire da un luogo fisico, lo spazio CIACARÉ, per arrivare alla comunità locale, nella quale i giovani che parteciperanno al progetto possano trovare il loro spazio e diventare parte attiva della stessa.

Gli obiettivi sono: ESSERCI Offrire un luogo accogliente e sicuro in cui esprimere sé stessi ed i propri bisogni; ASCOLTARE Prestare attenzione, saper cogliere i dettagli e le sfumature per entrare in sintonia con il mondo dei giovani; ACCOGLIERE Comprendere gli interessi dei partecipanti, stimolarli e sollecitarli per promuovere la co-costruzione di attività e percorsi; VALORIZZARE Promuovere una palestra di cittadinanza attiva valorizzando le risorse di ragazze e ragazzi e sviluppando la proattività e il potenziamento dell'autonomia individuale; ACCOMPAGNARE Informare e orientare i partecipanti alle opportunità che il territorio offre e promuovere percorsi, eventi, servizi. Condividere proposte che consentano il coinvolgimento concreto, la partecipazione, la progettualità; FARE RETE Curare l'avvio di partnership con enti del terzo settore e altre realtà attive nell'area della stazione e in tutto il territorio.

Lo spazio CIACARÉ è uno spazio situato in area stazione, in Corso Cavour n. 167, aperto a tutte le ragazze ed i ragazzi, con particolare riferimento al target 14-20 anni, per promuovere il loro benessere e offrire supporto ai loro bisogni.

In tale progettualità Cils collabora con Associazione Il Pellicano (Progetto “Binario 5”), Progetto Giovani del Comune di Cesena (Educativa di Strada) e Informagiovani del Comune di Cesena.

Strumenti di supporto alle equipe dei servizi alla persona

In continuità agli anni precedenti, sono stati attivati gli strumenti di cura e di supporto professionale dove la centralità dell'operatore, del suo benessere e della sua competenza, risulta fondamentale per l'erogazione di prestazioni di qualità in favore delle persone accompagnate. Sono stati svolti vari percorsi formativi specifici per ogni equipe di servizio (in base ai bisogni rilevati annualmente) ed un percorso invece comune a tutte le equipe del settore sul tema “La gestione dello stress e la prevenzione dell'usura nelle professioni di aiuto”. Sono state effettuate costantemente le supervisioni a supporto di ogni equipe, centrate principalmente sulla comunicazione gruppale e sulle modalità con cui affrontare efficacemente i cambiamenti nella dimensione lavorativa, oltre al lavoro analisi di caso/situazione utenti.

Inoltre sono proseguiti puntualmente, per tutti i professionisti coinvolti, inclusi i coordinatori, i colloqui annuali individuali di bilancio e miglioramento professionale, attraverso i quali il singolo lavoratore individua gli obiettivi per migliorare la propria professionalità all'interno del proprio ruolo/servizio.

Progetto parco via Boscone - Pollaio sociale

Il 21 giugno 2021 è stato inaugurato il pollaio sociale, un progetto che ci ha permesso di intensificare la nostra rete di socializzazione. L'idea del pollaio sociale è stata sviluppata dalla cooperativa sociale imolese Seacoop e consiste nell'adozione da parte del cittadino di una gallina ed il conseguente ritiro delle uova presso le nostre strutture. Il compito degli ospiti delle strutture che prendono parte al progetto è quello di prendersi cura delle galline per quanto riguarda alimentazione, pulizia...ed un po' di sane coccole che non guastano mai. Abbiamo scoperto strada facendo che il rapporto di cura che si è instaurato fra le galline e gli ospiti è reciproco. la cura dell'animale è uno stimolo relazionale e affettivo, ripristinando piano piano l'abitudine al dialogo. Le sensazioni positive incoraggiano le relazioni interpersonali e permettono di abbattere i muri di coloro che spesso che spesso si sentono isolati e alzano nei confronti del mondo.

Secondariamente al diffondersi della bellezza di questo progetto è iniziata una collaborazione tra i centri residenziali della Cooperativa e le scuole che prenderà forma nel 2022. Sono previsti due incontri conoscitivi con la scuola media "Anna Frank" di Cesena che porteranno poi le scuole a svolgere laboratori proprio all'interno del pollaio.

IL CAPANNO DI GIL

Nel mese di dicembre 2021 è stata avviata una campagna di Crowdfunding con l'obiettivo di raccogliere € 15.000 per far nascere all'interno delle strutture residenziali per persone con disabilità.

Il Capanno di Gil vuole essere il **punto di incontro** per tutte le attività esterne che attualmente si svolgono in questi spazi sia il pollaio sociale che l'orticoltura, ma soprattutto vuole essere un luogo all'interno del quale **accogliere tutte le persone** che vorranno incontrarci: amici, parenti, scuole... i temi che vorremmo abbracciare con questo nostro sogno sono quelli dell'**inclusione sociale**, del **rispetto della natura e dell'ambiente**, del **cibo sostenibile**, del beneficio che traggono i ragazzi nel loro prendersi cura delle galline e dell'**accoglienza**. Quello che vorremmo fare è quindi costruire un "capanno" all'interno del quale svolgere le attività e poterle condividere con chiunque desideri farlo. Questo sarà il primo tassello che vorremmo posare.

Tutto ciò che verrà raccolto sarà finalizzato innanzitutto a costruire una **casa in legno** all'interno della quale svolgere le attività quotidiane, che sia dotata di servizi e di tutte le attrezzature che possano renderla confortevole e agibile, sia all'interno che all'esterno, da persone con disabilità, abbattendo ogni barriera architettonica. Se poi sarà possibile, grazie alla generosità di tanti, ci piacerebbe potervi aggiungere un ulteriore pollaio perché questo tipo di **pet therapy** rende molto felici i ragazzi che abitano le strutture residenziali Cils ed infine **un'area verde con una serra** circondata di **alberi**.

La campagna di crowdfunding si è conclusa il 31.01.22 e il risultato ha raggiunto ogni aspettativa:

316 € **22.795**

DONATORI

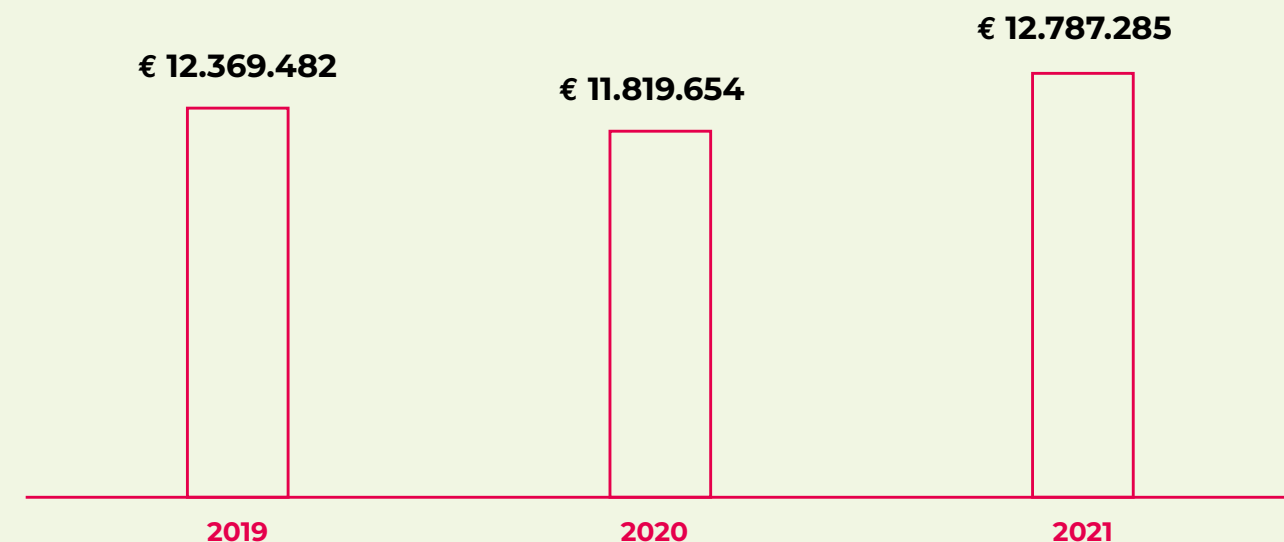
**OBIETTIVO
RAGGIUNTO**



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.

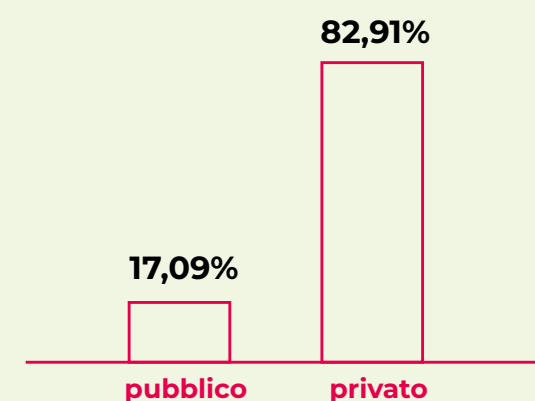
Fatturato triennio 2019 - 2021



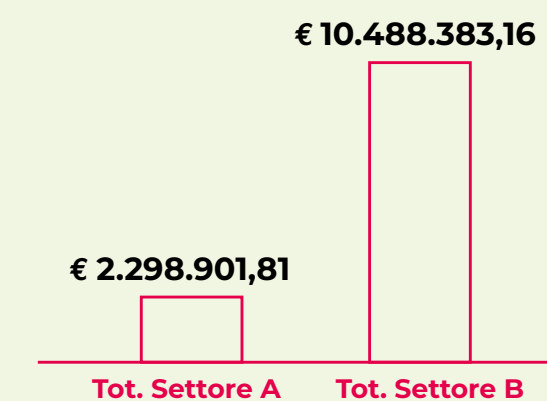
Dati Bilancio 2021



Fatturato diviso per settore pubblico-privato



Fatturato per macro Area



VALORE ECONOMICO DELLA MUTUALITÀ

Riclassificazione del conto economico a valore aggiunto

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

Conto economico a valore aggiunto	2021	2020
Ricavi netti di vendita	12.787.285,00	11.819.654,00
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	0,00	
variazioni rimanenze di prodotti in lavorazione, smeilavorati e finiti	-3.908,00	1.241,00
Altri ricavi e proventi	571.667,00	323.726,00
Valore della produzione	13.355.044,00	12.144.621,00
per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	(1.056.696,00)	(872.421,00)
variazioni delle rimanenze di materie prime	(20.853,00)	(9.079,00)
per servizi e per godimento di beni di terzi	(2.374.820,00)	(2.127.905,00)
oneri diversi di gestione	(209.624,00)	(186.781,00)
Valore aggiunto	9.693.051,00	8.948.435,00
costi per il personale	(9.806.937,00)	(8.657.830,00)
Valore aggiunto caratteristico lordo	-113.886,00	290.605,00
ammortamenti	(448.367,00)	(445.442,00)
svalutazione crediti	0,00	0,00
accantonamenti fondi rischi e oneri	0,00	0,00
Valore aggiunto caratteristico netto	(562.253,00)	(154.837,00)
risultato della gestione finanziaria	(67.075,00)	(77.368,00)
svalutazioni di partecipazioni	0,00	0,00
Redito al lordo di imposte	(629.328,00)	(232.205,00)
imposte dell'esercizio	(51.862,00)	(25.757,00)
Utile dell'esercizio	(681.190,00)	(257.962,00)

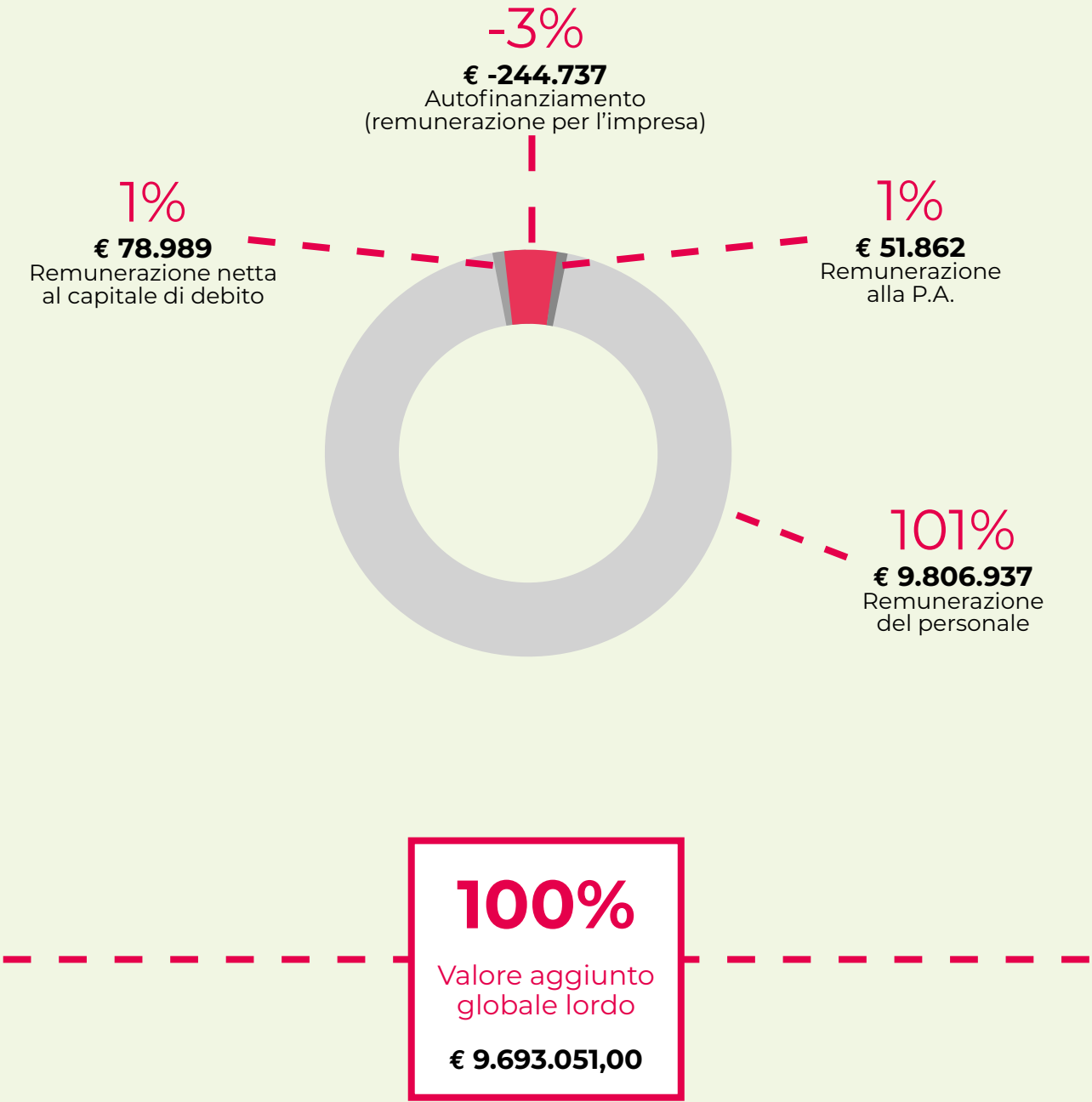
Produzione del valore aggiunto	2021
Valore della produzione	13.355.044,00
costo per acquisto materie	1.056.696,00
variazione rimanenze materie	(20.853,00)
costi per servizi e godimento beni di terzi	2.374.820,00
Oneri diversi di gestione	209.624,00
Valore aggiunto caratteristico lordo	9.693.051,00

Il Riferimento a quanto richiesto dall'art.22 del DL.324/19 si segnala che, in base al bilancio predisposto al 31/12/2021, la durata media dei crediti è pari a circa 112 giorni mentre la durata media dei debiti è di circa 90 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 56 giorni escludendo i clienti che hanno pagato anticipatamente e quelli che hanno in essere un piano di rientro. Anche nell'esercizio 2021 è continuata la collaborazione con una società specializzata nel recupero di crediti incagliati; l'obiettivo è quello 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



A middle-aged man with grey hair, wearing a dark blue t-shirt with a small pink and white logo, stands in a warehouse. He is holding a blue and black cordless drill in his right hand. The warehouse is filled with cardboard boxes, some labeled 'FRAGILE' and 'made in Italy', and metal shelving units. A large white number '6' is overlaid on the right side of the image.

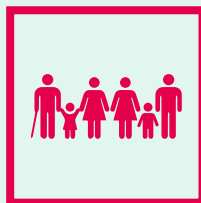
6.

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 2021



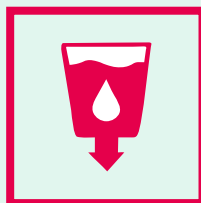
Nell'anno 2021, nonostante la flessione economica a livello nazionale ed alla maggiore concorrenza nel settore, la cooperativa CILS, a causa della perdita di alcuni appalti, in contro tendenza rispetto al momento attuale, si è fatta carico della ricollocazione dei dipendenti in altri settori.



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.



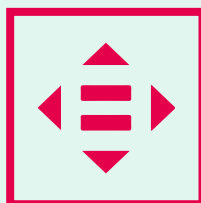
La formazione ha assunto un carattere fondamentale in un contesto come quello attuale, nel quale sono richieste dal mercato del lavoro competenze sempre più professionali, capacità e attitudini specifiche. Per la cooperativa CILS, l'acquisizione di nuove skills e professionalità da parte delle risorse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



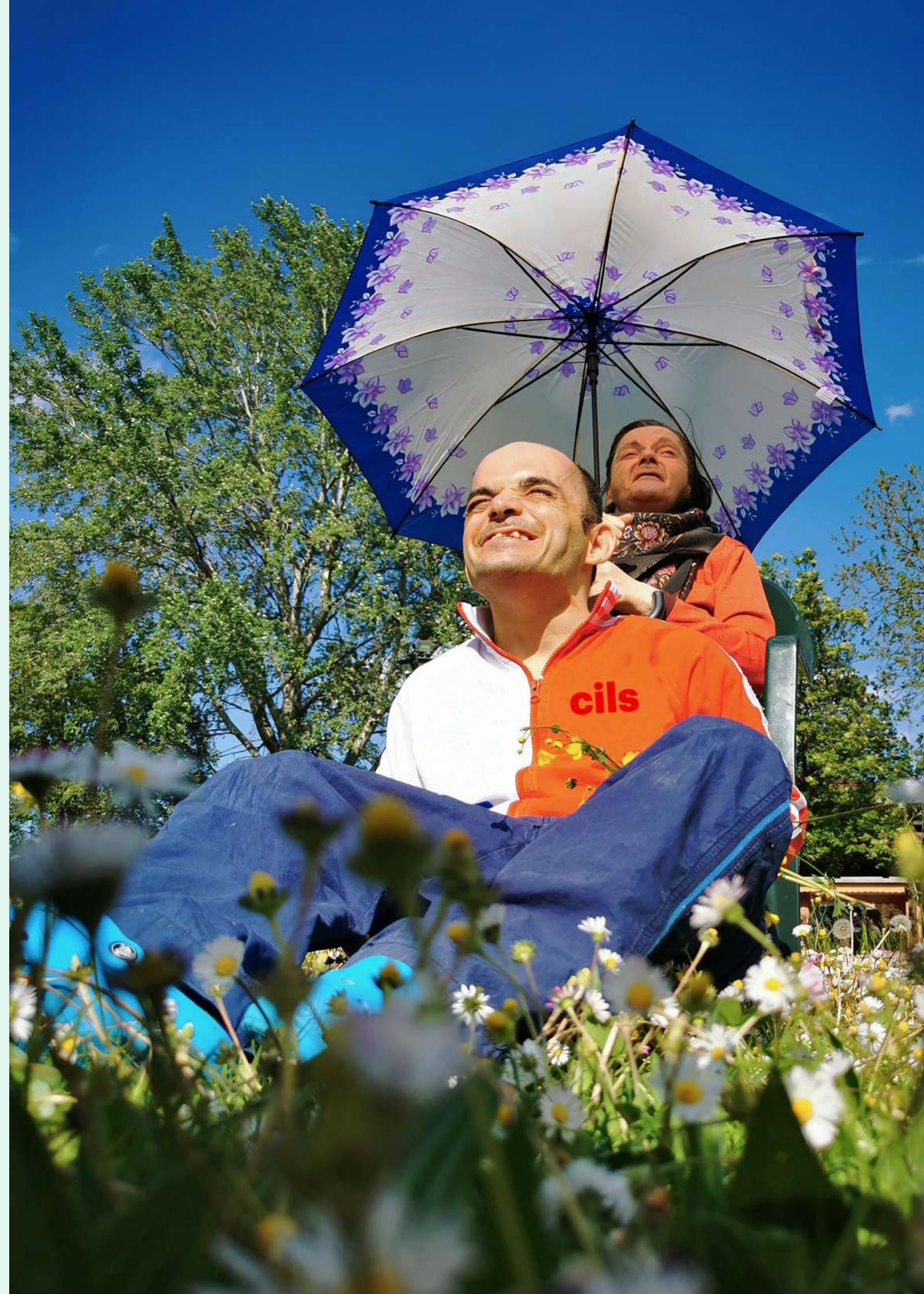
La cooperativa crede fortemente nei principi di sviluppo sostenibile, considera l'ambiente naturale un bene primario da salvaguardare e vuole che la crescita aziendale avvenga in modo coerente ed equilibrato rispetto alla tutela ambientale, in considerazione dei diritti delle generazioni future. Perciò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



UNO SGUARDO VERSO IL FUTURO

Strategie e obiettivi per il 2022

Per il settore “Servizi alle persone” i principali obiettivi che Cils intende porsi per l’anno 2022 sono i seguenti:

- Promuovere percorsi mirati a rafforzare le **autonomie** e la capacità delle persone con disabilità di autodeterminarsi. Questo attraverso sperimentazioni relative a diversi ambiti: sviluppo di competenze informatiche, acquisizione di autonomie nella quotidianità (come ad esempio imparare a cucinare, muoversi in autonomia per la città)
- Dare continuità ai percorsi a supporto delle **famiglie**, favorendo socializzazione, condivisione e scambio di esperienze e sostenendo la nascita di **percorsi di auto mutuo aiuto**;
- Promuovere eventi di sensibilizzazione rivolti alla cittadinanza relativi alle tematiche **dell’inclusione sociale e valorizzazione del singolo** (evento **Scrivere fa rima con ridere**);
- 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 euro- pea 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.
- Sviluppo del servizio **Ciacarè** (Servizio di presidio aggregativo-educativo in area stazione a supporto di giovani e adolescenti) perché diventi un **luogo inclusivo** di riferimento per i giovani
- Partecipazione a nuovi bandi che permettano l’azione in **rete** con altri partner del territorio a favore di bambini e adolescenti, diffondendo e sviluppando i progetti cils di **orto e pollaio sociale** che rappresentano importanti occasioni di inclusione e sensibilizzazione nelle scuole sui temi della disabilità e della valorizzazione delle diversità.
- Attivazione di laboratori a contatto con la natura, creando occasioni di incontro e scambio nel **parco “Gigi degli Angeli”** per favorire nuove opportunità di **socializzazione**.
- Apertura di un secondo pollaio sociale in seguito al buon andamento del primo anno di sperimentazione.

Il crowdfunding avviato a dicembre 2021 consentirà di implementare l’attività del pollaio sociale e di costruire una casa in legno che diventerà il punto d’incontro per le attività esterne ed essere luogo di accoglienza per tutti coloro che vorranno condividere del tempo insieme ai ragazzi dei centri residenziali e diurni.

L’anno 2022 rappresenta per CILS un anno di cambiamento e rinnovamento, obiettivo centrale è una riorganizzazione funzionale a razionalizzare le attività ed i costi della cooperativa, ciò comporterà una revisione dei ruoli, le funzioni del management, delle relazioni tra le strutture, e comporterà altresì alcuni investimenti strategici.

Cils è consapevole che con una fase di difficoltà, occorre reagire affrontando cambiamenti importanti che, preservando la storia consentano alla cooperativa di guardare con fiducia al futuro.

A questo scopo diventa fondamentale per Cils qualificare il personale, dotarsi di un’organizzazione e di metodologie idonee ad affrontare un cambiamento che, passando attraverso la razionalizzazione

dei costi, arrivi a disegnare una struttura efficiente ed efficace al fine di affrontare le sfide dei mercati di riferimento sempre con lo scopo ultimo di garantire capacità di inserimento lavorativo per i più fragili.

Per affrontare il cambiamento, in primo luogo la cooperativa ha necessità di lavorare ad una crescita e responsabilizzazione della propria classe dirigente perché, comprendendo le necessità attuali della cooperativa, condivida gli obiettivi e le scelte conseguenti e le traduca in azioni conseguenti.

Cils è convinta che tali cambiamenti organizzativi richiederanno sacrifici, ma potranno produrre l'impatto che serve sulle performance gestionali, economiche, finanziarie, permettendo di rimanere competitivi all'interno del settore di riferimento.

Nel corso del 2021, nonostante il progredire della crisi che ha investito il Paese, Cils ha rinnovato importanti **accordi commerciali** con alcuni clienti di fama nazionale ed è riuscita ad espandersi in **nuovi territori per accrescere le opportunità di lavoro**. L'obiettivo per l'anno 2022, compatibilmente con la necessaria attività di riorganizzazione, è di sviluppare e implementare nuove attività, specializzandosi in alcune attività, come le pulizie industriali e l'assemblaggio, che generano maggior valore aggiunto per la cooperativa.

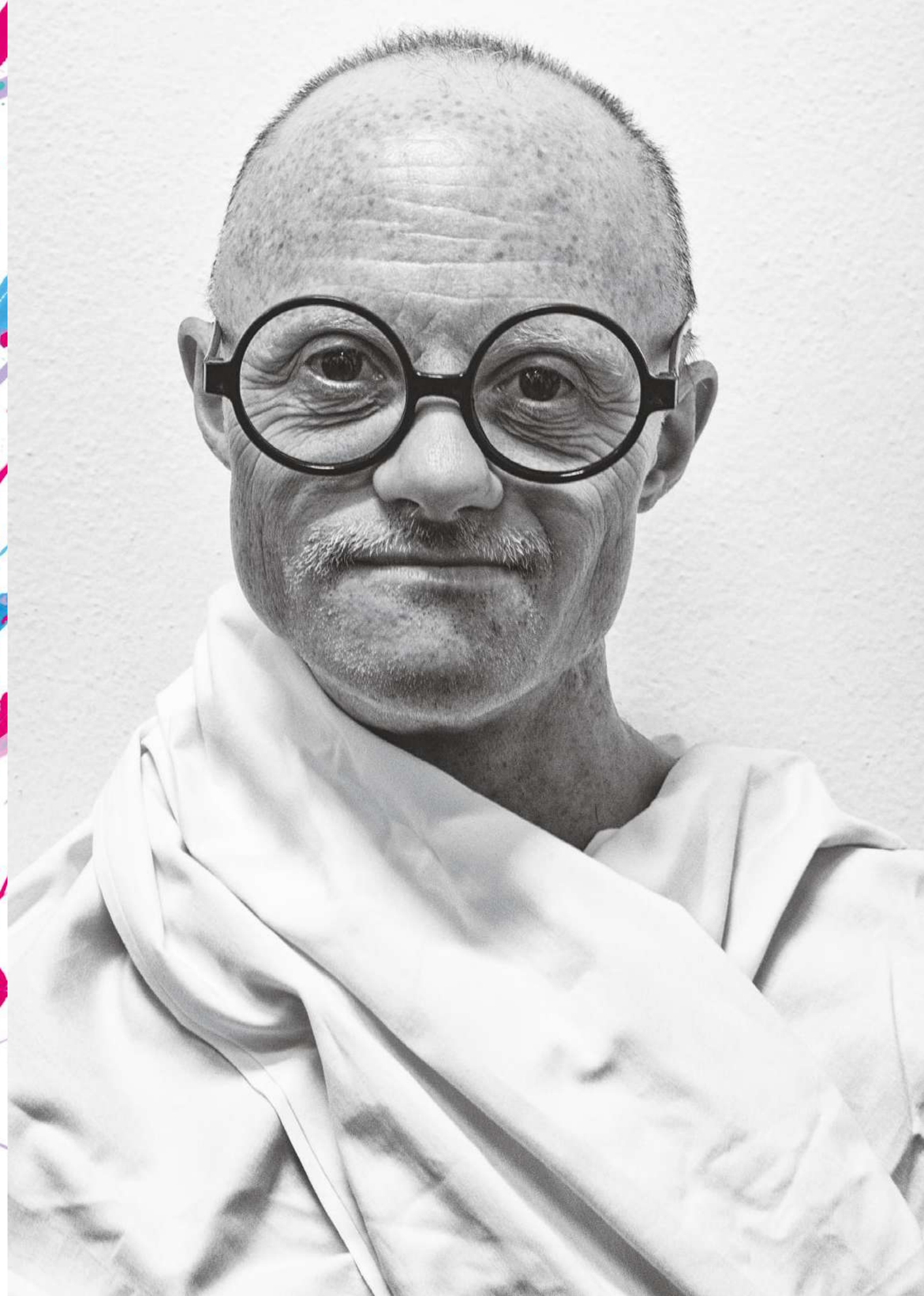
Continua l'impegno da parte di Cils nell'individuazione di **nuovi settori lavorativi** e nuovi mercati da sperimentare al fine di creare nuovi posti di lavoro e offrire altre possibilità di **integrazione e inserimento lavorativo** alle persone con disabilità e svantaggio.

Tra i vari obiettivi che Cils si pone per l'anno 2022, uno dei più importanti è certamente rappresentato 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, nell'ottica della riorganizzazione aziendale, verrà istituito per la prima volta l'**ufficio soci** che si occuperà di tutte queste attività. Nel breve periodo, Cils auspica una partecipazione più attiva dei Soci, lavoratori e volontari perché per cambiare è necessario essere uniti e andare in un'unica direzione.

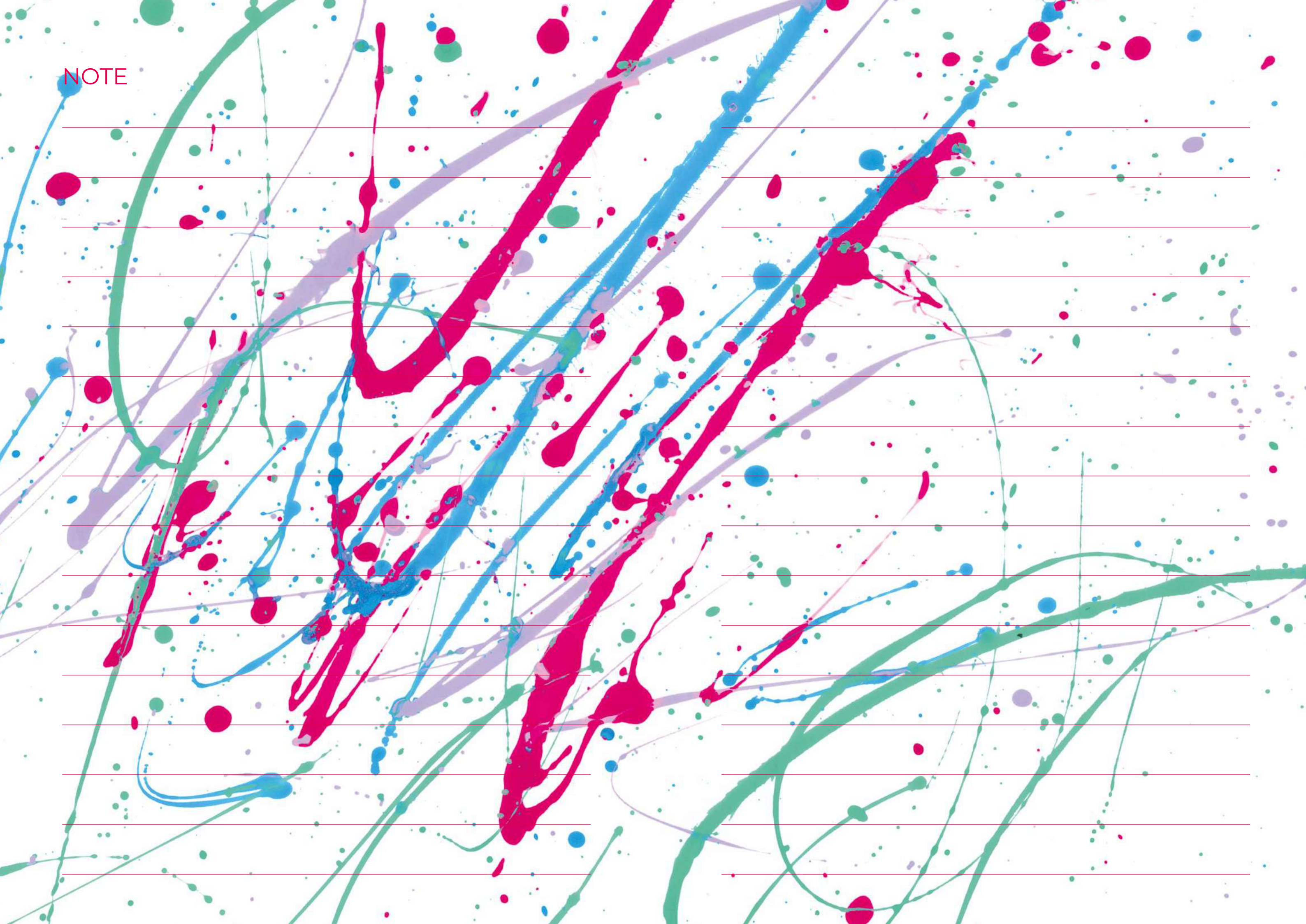
Anche per il 2022, tra le sfide più importanti che Cils intende affrontare per gli anni a venire è sicuramente quello di pro- muovere e sviluppare il **modello cils di "inserimento lavorativo"** di persone svantaggiate in aziende del territorio, che prevede percorsi mirati di accompagnamento al lavoro con il supporto di professionisti (coordinamento sociale) formati al sostegno delle persone con fragilità.



NOTE

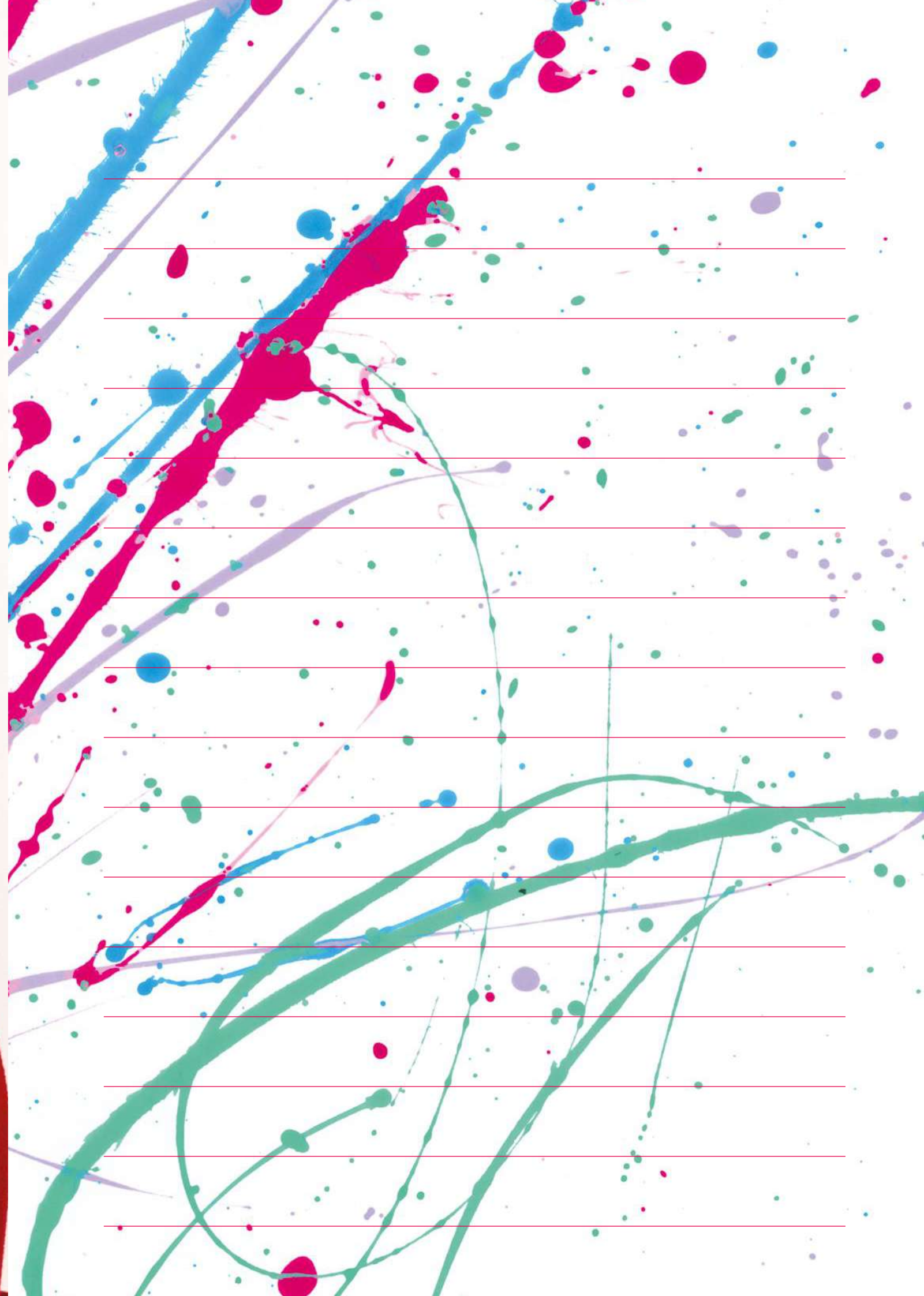


NOTE



NOTE







cils

tutti diversi
ma uguali

cilscsesena.org

cils

**COOPERATIVA SOCIALE
PER L'INSERIMENTO
LAVORATIVO E SOCIALE**

Via Santa Rita da Cascia, 119
47521 Cesena (FC)
segreteria@cilscsesena.org

