COOPERATIVA SOCIALE CCILS

azioni solidali dal 1981

BILANCIO SOCIALE COOPERATIVA SOCIALE C.C.I.L.S. 2024

Bilancio Sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n. 117/2017

Sommario

PARTE INTRODUTTIVA **1**

IDENTITÀ **3**

Presentazione e dati Anagrafici 3

Sede legale 9

Sedi operative 9

Storia dell'organizzazione 9

Mission, vision e valori 15

Governance 17

Mappa degli Stakeholder 24

SOCIALE **27**

Sviluppo e valorizzazione dei soci 27

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori 30

Formazione 40

Qualità dei servizi 43

Impatti dell'attività 45

SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA **48**

RSI **56**

Responsabilità Sociale e Ambientale 56

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs 62

Coinvolgimento degli stakeholder 62

Cooperazione **67**

Obiettivi di miglioramento **68**

Obiettivi di miglioramento strategici 76

PARTE INTRODUTTIVA

Introduzione

l bilancio sociale di C.C.I.L.S. tiene conto della complessità dello scenario all'interno del quale si muove la cooperativa e rappresenta l'esito di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai portatori di interesse interni ed esterni (stakeholder), della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività, per affiancare al bilancio di esercizio uno strumento di rendicontazione che fornisce una valutazione pluridimensionale, non solo economica ma anche sociale ed ambientale, del valore creato dalla cooperativa.

Il bilancio sociale 2024 per C.C.I.L.S. è la dimostrazione che essere responsabili socialmente significa non solo soddisfare gli obblighi giuridici applicabili, ma anche investire di più nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate.

È uno strumento di legittimazione perché esplicita l'intenzione e la volontà di C.C.I.L.S. sia di essere trasparente ed aperta nei confronti della comunità in cui opera, degli stakeholder, delle famiglie dei propri soci lavoratori, e dei soci tutti, sia di impegnarsi a concorrere al benessere sociale della collettività innalzando la qualità della vita delle persone che sono interessate dalle sue attività quotidianamente.
È anche un atto comunicativo con il quale C.C.I.L.S. si racconta, esprime i propri valori di riferimento, gli obiettivi, i risultati raggiunti e quelli perseguiti, per essere uno strumento di dialogo con l'esterno e per programmare e pianificare le proprie strategie in funzione degli obiettivi e dei valori sociali in cui si riconosce.
Il bilancio sociale di C.C.I.L.S. si propone di rispondere alle esigenze informative e conoscitive degli Stakeholder, interni ed esterni, che non possono essere ricondotte alla sola dimensione economica. Proprio per questo motivo gli obiettivi che hanno portato alla realizzazione dell'edizione 2024 del bilancio sociale sono prevalentemente i seguenti:

- **Informare e rendere consapevoli socie e soci;**
- **Accrescere il senso di appartenenza dei nostri soci lavoratori;**
- **Informare il territorio sul valore che esprime la nostra organizzazione;**
- **Misurare le prestazioni sia dal punto di vista economico sia in riferimento agli aspetti sociali e ambientali.**

Inoltre, da questo documento emergono anche alcune importanti indicazioni per il futuro, di cui C.C.I.L.S. farà tesoro per essere sempre di più legittimata e riconosciuta, soprattutto attraverso gli impegni che si assumerà nei confronti dei lavoratori, degli stakeholder e dei territori abitati.

La lettera della presidente

Anche quest'anno Il Bilancio Sociale ci aiuta a valutare la cooperativa non tanto in relazione all'insieme di fattori finalizzati ai risultati imprenditoriali, già valutati per altro sotto l'aspetto economico con il bilancio d'esercizio, ma soprattutto in relazione al ruolo e ai compiti che essa svolge nell'ambiente in cui opera.

È quindi uno strumento di rendicontazione che ci consente di realizzare una strategia di comunicazione diffusa e trasparente, in grado di perseguire il consenso e la legittimazione sociale di ciò che facciamo, premessa per il raggiungimento di qualunque altro obiettivo, compresi quelli di tipo reddituale e competitivo.

Tutti, grazie anche alla lettura del bilancio sociale, dovrebbero essere in grado di promuovere e divulgare il "fare impresa" specifico della nostra cooperativa e la nostra mission, senza la quale non esisteremmo.

Per perseguire coerentemente questo obiettivo la cooperativa dà molta importanza alla qualità delle relazioni interne/esterne e del progetto d'inserimento lavorativo attraverso la valutazione individuale delle difficoltà e la condivisione del percorso.

Lo sviluppo delle relazioni con la Pubblica Amministrazione continua ad essere alla base della strategia della cooperativa, in quanto ci percepiamo come uno strumento a disposizione del territorio, attraverso il nostro ruolo riconosciuto rispetto alle politiche occupazionali.

Anche la clientela privata, stima e apprezza il nostro lavoro.

Da questo documento continuano ad emergere alcune importanti indicazioni per il futuro, di cui la cooperativa ne farà tesoro per migliorare. Buona lettura!!

Nota metodologica

Il bilancio sociale 2024 di C.C.I.L.S. è stato redatto ispirandosi agli Standard Internazionali del "GRI (Global Reporting Initiative) Standards Core option" edizione ultima aggiornata ad ottobre 2016, e conformemente allo standard italiano GBS-Principi di redazione del Bilancio Sociale per la determinazione del Valore Aggiunto e il suo prospetto di riparto in riferimento alle ricadute economiche sui principali stakeholder di C.C.I.L.S.

I riferimenti normativi a cui ci siamo attenuti sono i seguenti:

- **Legge Delega 106/2016 (Riforma del Terzo Settore);**
- **D.Lgs117/2017 (Codice del Terzo Settore);**
- **D.Lgs112/2017 (Revisione disciplina in materia di impresa sociale);**
- **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore";**
- **Decreto 23 luglio 2019 "Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore;**
- **Legge Regionale Emilia-Romagna n.12 del 17 luglio 2014;**
- **Delibera Giunta Regionale Emilia-Romagna n.2113 del 21 dicembre 2015;**
- **Determinazione Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 13930d del 28 ottobre 2016;**

Per produrre questo elaborato, uno strumento fondamentale di analisi, autovalutazione interna e valutazione esterna, è stato costituito un gruppo di lavoro interno a C.C.I.L.S. per il Bilancio Sociale. Il gruppo ha lavorato alla raccolta delle informazioni qualitative e quantitative ed ha reperito i dati e le notizie lavorando a stretto contatto con gli stakeholder interni, i consiglieri ed i lavoratori, ed esterni, i clienti e le pubbliche amministrazioni.

Del gruppo di lavoro fanno parte:

- **Alfio Fiori, Direttore**
- **Nicola Zavagli, Responsabile Amministrativo**
- **Faedi Sandra, Ufficio Segreteria**
- **Coppola Claudia, Ufficio Personale**
- **Alessandra Conversa, Ufficio Area Sociale**

Il gruppo di lavoro, per la redazione del testo del Bilancio Sociale, ha utilizzato la piattaforma online ISCOOP di Legacoopsociali, che supporta le cooperative sociali e le imprese sociali cooperative aderenti a Legacoop nella elaborazione del proprio bilancio sociale.

Il gruppo di lavoro ha collaborato inoltre a stretto contatto con la Direzione, a cui sono state sottoposte le bozze intermedie dell'elaborato finale approvato.

IDENTITÀ

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

Cooperativa Sociale C.C.I.L.S.

Forma Giuridica

Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Partita IVA
01283220406
Codice Fiscale
01283220406
Settore/i Legacoop
Sociale
Anno Costituzione
1981
Associazione/i di rappresentanza
Legacoop
Associazione di rappresentanza (altro)
Consorzi
CSR - Consorzio Sociale Romagnolo
CFA - Consorzio Formula Ambiente

Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;

Descrizione attività svolta
Le attività con la più alta incidenza di inserimenti lavorativi della Cooperativa sono i laboratori artigianali presenti all'interno delle sedi di Cesenatico e Bellaria Igea Marina che impiegano 25 persone di cui 21 inserimenti lavorativi.
All'interno dei laboratori continua la produzione di strofinacci destinati soprattutto alla grande distribuzione, borse e zaini in carta da parati o tele di ombrelloni riciclati e svolgiamo attività di assemblaggio materiale conto terzi per diverse aziende del territorio. Nei laboratori vengono inoltre organizzate le attività relative ai servizi di affissione manifesti per conto del Comune di Cesenatico.

Abbiamo partecipato ai bandi per le iniziative in campo sociale indetti dall'Unione Rubicone e Mare di competenza del Comune di Cesenatico, ed anche quello dell'Amministrazione Comunale di Bellaria Igea Marina, ricevendo contributi per i nostri progetti sociali.

Prezioso anche il supporto dei volontari dell'Associazione "Amici della C.C.I.L.S.", che dalla loro costituzione sostengono i laboratori artigianali con le liberalità derivanti dai proventi delle loro attività istituzionali.

La cooperativa continua a collaborare attivamente con tutti gli enti pubblici e privati di riferimento, mettendo a disposizione la propria organizzazione e struttura, favorendo la nascita di nuovi progetti di inserimento lavorativo e percorsi di tirocinio.

Sono stati attivati progetti con i Servizi Sanitari del territorio e i Servizi Sociali dei Comuni dell'Unione Rubicone-Mare e del Comune di Bellaria Igea Marina, che oltre alla funzione formativa del lavoro, consentono socializzazione, integrazione sociale, educativa e terapeutico/riabilitativa orientate all'acquisizione di competenze produttive.

Anche nell'anno 2024, accanto ai lavoratori dipendenti della Cooperativa, è stato possibile progettare ed inserire 10 persone attraverso percorsi di tirocinio.

Accora attiva, inoltre, la convenzione con il tribunale di riferimento per l'inserimento di diverse persone che svolgono lavori socialmente utili.

Il 30 gennaio 2024 abbiamo partecipato al bando indetto dalla Regione Emilia-Romagna, per il sostegno di progetti di innovazione sociale.

Il nostro progetto è stato classificato secondo in graduatoria ed ha l'obiettivo di far crescere produzione made in Italy, occupazione di persone con disabilità, svantaggiate o fragili, raggiungendo l'equilibrio economico-finanziario.

Vista l'evoluzione degli articoli per la pulizia dei pavimenti, con la sempre maggiore presenza di panni in microfibra importati dall'estero; grazie all'acquisto di una macchina per taglio automatico ad ultrasuoni alimentata con energia solare potremo realizzare panni a prezzi competitivi creando nuova occupazione stabile nella nostra sede in Bellaria Igea Marina, il cui target obiettivo saranno persone con disabilità e giovani NEET.

La Direzione Regione Emilia-Romagna, a seguito della presentazione della nostra domanda che prevede investimenti per euro 190.050, ha comunicato l'ammissione al contributo di euro 95.025.

Il progetto è ancora in fase di avanzamento e dovrà essere attivato entro il 30 giugno 2025.

Dopo aver considerato i tempi di consegna della macchina, di installazione dell'impianto fotovoltaico e delle relazioni commerciali, abbiamo richiesto ed ottenuto la proroga di sei mesi.

Le attività più rilevanti del bilancio della Cooperativa sono le attività di Igiene Ambientale che nell'anno 2024 consolidano ulteriormente i ricavi. L'area di Cesenatico è arrivata ad una gestione coerente nel rapporto fra ricavi e servizi resi, migliorando ulteriormente gli indicatori e la qualità del servizio erogato.

Si riscontra nell'anno 2024 il ricevimento del bonus straordinario pari a 55.000 euro, previsto dall'accordo quadro con Unipol Rental per i servizi di noleggio autocarri a lungo termine.
Gli stessi servizi di raccolta nel territorio di Bellaria e Rimini peggiorano invece ulteriormente il disavanzo, dettato dagli incrementi del costo del lavoro e su automezzi, mentre le attività di gestione centri di raccolta ed accettazione pesa rifiuti presso gli impianti Herambiente mantengono l'equilibrio economico.
Il Consiglio di Amministrazione in data 8 ottobre 2024, in occasione della scadenza del contratto con Hera Rimini, nelle more della possibile proroga annuale, ha deliberato la prosecuzione dell'attività a fronte del riconoscimento dei maggiori oneri derivanti dal rinnovo del CCNL e dell'adeguamento tariffario di euro 35.000.
Tali incrementi saranno solo un palliativo alla situazione economica di queste attività, ma la decisione di proseguire le stesse, persegue l'obiettivo di poter essere partner attraverso i nostri consorzi, nella prossima gara di concessione del bacino di Rimini; con la consapevolezza che si possa giungere anche nel territorio Riminese ad una gestione in equilibrio così come avviene nel bacino Cesenate.
Le attività di Igiene Ambientale apportano il 75% del fatturato complessivo della Cooperativa generando 4.619.969 euro di ricavi e 163.473 ore lavorate.

Settore Gestione Mense scolastiche:
Ci occupiamo della refezione scolastica come esecutrici indicate dal Consorzio Sociale Romagnolo per conto del Comune di Cesenatico, comprendendo attività di aiuto cucina, refezione e trasporto pasti.
Sono intervenuti nell'esercizio adeguamenti economici contrattuali, che hanno consentito di assorbire parte dei maggiori oneri derivanti dal rinnovo CCNL.
I ricavi annui del settore ammontano ad euro 366.846.

Il settore Pulizie locali nell'anno 2024 ha visto un incremento dei ricavi del 14%, ma registrando una contrazione delle marginalità causate dall'incremento del CCNL.
Nel territorio di Cesenatico il bilancio è molto positivo grazie soprattutto all'esecuzione di diverse commesse straordinarie.
Dal mese di luglio siamo inoltre esecutrici indicate dal Consorzio Sociale Romagnolo, di parte delle attività derivanti dall'aggiudicazione della procedura indetta da Cesenatico Servizi, per i servizi di pulizia negli edifici del Comune di Cesenatico per 18 mesi.
Nel territorio di Bellaria Igea Marina invece, il contratto in vigore con Romagnabanca non ci consente di assorbire l'aumento per il rinnovo CCNL generando quindi un disavanzo.
Il fatturato complessivo del settore pulizie dell'anno 2024 ammonta ad euro 308.268.

Servizi di gestione cimiteri e manutenzione del verde.
La gestione dei cimiteri comprende sia le attività di custodia che le operazioni cimiteriali e funerarie, ed è stata eseguita anche per il 2024 nei due cimiteri di Bellaria Igea Marina (Capoluogo e frazione

Bordonchio) e servizi nel forese Riminese, come esecutori da parte del Consorzio Sociale Romagnolo per conto di Anthea S.r.l.
Anche la procedura indetta da Cesenatico Servizi per le attività di manutenzione delle aree verdi nell'anno 2024 è stata ri-aggiudicata, ampliata ed eseguita con buoni risultati.

Le attività di gestione e custodia parcheggi estivi sono caratterizzate da una forte valenza sociale e ci permette di occupare persone svantaggiate in un lavoro fisico, che per le sue caratteristiche è sopportabile anche da parte di persone che il mercato del lavoro normalmente non impiega.
Si riconferma molto positiva la gestione 2024 caratterizzata anche da un buon afflusso turistico.
Siamo risultati aggiudicatari di due procedure indette dal Comune di Cesenatico, la prima riservata alle Cooperative Sociali, per la concessione triennale delle aree la rocca, ex kamikaze e parte centrale ex Nuit; mentre la seconda per la concessione triennale della parte laterale ex Nuit riservata alle convenzioni con albergatori e partecipando a quest'ultima in R.T.I. con la società Idac s.r.l.
La concessione delle aree a parcheggio in convenzione con il Comune di Cesenatico ha prodotto ricavi per euro 20.160, attestando la gestione in un sostanziale pareggio, su tali aree dovranno essere effettuati alcuni investimenti per rispondere al bando di gara, che dovrebbero consentire una miglior fruibilità degli spazi e un puntuale controllo sugli incassi derivati dalla sosta.
Anche i parcheggi nel Comune di Bellaria Igea Marina riconfermano numeri positivi nonostante una sofferenza generata dall'area presa in locazione sita in via Ferrarin e gli adeguamenti tariffari hanno assorbito i maggiori oneri per il rinnovo CCNL.
Abbiamo anche allungato leggermente i giorni di apertura rispetto alla scorsa stagione ed i ricavi ammontano in questo caso a 81.812 euro.

Il servizio di assistenza al trasporto scolastico ai bambini della scuola dell'infanzia, e le attività di assistenza ai bambini pre/post scuola sono gestite in appalto dal Comune di Cesenatico e sono gli unici lavori gestiti dalla Cooperativa che rientrano fra le attività di servizi alle persone. Legata a questa attività abbiamo anche l'accompagnamento a scuola di ragazzi disabili ed il servizio viene fatto su pullman di linea.
I ricavi di queste attività ammontano ad euro 75.470.

I servizi di affissione manifesti sono svolti nel Comune di Cesenatico in affidamento diretto ed in quello Bellaria Igea Marina tramite una procedura a cui abbiamo partecipato come esecutrici del Consorzio Sociale Romagnolo.
Nell'esercizio in esame, entrambi i servizi hanno prodotto 72.441 euro di ricavi.

Infine, abbiamo ancora eseguito per il Comune di Cesenatico la gestione ed il controllo degli ormeggi nel Museo della Marineria sezione galleggiante e navigante ed uscite in mare per iniziative culturali, promozionali e istituzionali nell'ambito del circuito delle barche tradizionali della costa romagnola.

Anche i ragazzi che lavorano nei laboratori artigianali sono stati coinvolti in alcune uscite in mare organizzate dal personale impiegato.

La Cooperativa nel corso del 2024 ha partecipato a 18 procedure di gara indette da Enti Pubblici e presentato 49 offerte commerciali.

Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo A)

- **Servizi educativi pre e post scolastici**
- **Inserimento lavorativo**
- **Trasporto scolastico**
- **Servizio di pre-post scuola**

Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo B)

- **Assemblaggi**
- **Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)**
- **Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)**
- **Pulizie, custodia e manutenzione edifici**
- **Manutenzione verde e aree grigie**
- **Gestione dei rifiuti**
- **Igiene ambientale e salubrità degli ambienti**

Aspetti socio-economici del contesto di riferimento
Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo A)
- Servizi educativi pre e post scolastici

Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo B)
- Gestione dei rifiuti

Aspetti socio-economici del contesto di riferimento
La Cooperativa Sociale C.C.I.L.S. opera su un territorio ampio, situato nelle province di Rimini, Forlì Cesena ed in particolare presso:

Comuni appartenenti all'Unione Rubicone e Mare fra cui Comune di Cesenatico, Savignano sul Rubicone, San Mauro Pascoli, Gatteo;
Comune di Bellaria Igea Marina;
Comune di Cesena;

Comune di Santarcangelo di Romagna;
Comune di Rimini.

Regioni
Emilia-Romagna

Province
Forli Cesena
Rimini

Sede legale

Indirizzo
Via Saltarelli 102
CAP
47042
Regione
Emilia-Romagna
Provincia
FC
Comune
Cesenatico
Telefono
054783098
Email
sandra.faedi@ccils.it
Sito web
www.ccils.it

Sedi operative

Indirizzo
Via del Lavoro, 6/E
CAP
47814
Regione
EMILIA ROMAGNA
Provincia
Rimini
Comune
Bellaria Igea Marina
Telefono
054783098
Email
info@ccils.it
Sito web
www.ccils.it

Indirizzo
Via Fornace, 39
CAP
47814
Regione
EMILIA ROMAGNA
Provincia
Rimini
Comune
Bellaria Igea Marina
Telefono
054783098
Email
info@ccils.it
Sito web

Storia dell'organizzazione

Breve storia dell'organizzazione

06/03/1981

La nostra storia inizia 40 anni fa quando, senza esperienza ma con tanto entusiasmo e vitalità, un gruppo di volenterosi decide di dar vita a un progetto dai forti toni solidali e di integrazione sociale e lavorativa. I 9 soci fondatori firmano davanti al notaio Porfiri a Cesena l'atto costitutivo della Cooperativa e nominano il primo Consiglio di Amministrazione di cui fecero parte Wagner Marchetti, Saveria Toto e Vittoria Collini.

22/06/1982
La prima attività è la gestione del parcheggio pubblico di Piazza del popolo a Bellaria Igea Marina, integrata poi nei mesi successivi con la gestione di altre aree nel territorio di Cesenatico.

Anno 1984
Si intraprende l'attività di raccolta di carta, cartone e vetro a Cesenatico.

Anno 1985
Si realizza la pulizia degli arenili nel periodo estivo, un passo avanti verso l'ingresso della C.C.I.L.S. nell'universo dello spazzamento stradale, che di lì a pochi anni diventerà una delle principali attività.

Anno 1988
Si iniziano a eseguire le attività di manutenzione del verde e le affissioni dei manifesti.

Anno 1990
Si aprono i laboratori per la produzione di strofinacci che di lì a poco saranno venduti alla grande distribuzione organizzata. Ancora oggi sono distribuiti nei punti vendita in quasi tutto il territorio italiano.
***27/03/1990* Il Consiglio Comunale di Cesenatico approva all'unanimità la concessione in comodato gratuito per 20 anni alla C.C.I.L.S. di un'abitazione in via Cesenatico da ristrutturare.**
***24/11/1990* La casa colonica va a fuoco a causa di un incendio doloso. I responsabili provocano anche la distruzione completa degli archivi; ed ancora oggi chi voglia ricostruire la storia della C.C.I.L.S. trova un buco dall'81 all'88.**

Anno 1992
Attraverso un finanziamento bancario partono i lavori di ristrutturazione dell'immobile incendiato che porteranno finalmente all'inaugurazione della sede in via Cesenatico, 60.

Anno 1993
Il Comune di Cesenatico stipula una convenzione con la C.C.I.L.S. per l'affidamento del servizio di spazzamento stradale nel periodo estivo.
Al laboratorio di produzione strofinacci viene affiancata un'altra attività di assemblaggio conto terzi di materiale elettrico e successivamente anche di altre tipologie di materiali.

Anno 1995
Si inaugura l'immobile adiacente la sede in via Cesenatico, costruito grazie ad un contributo Regionale, che sarà dedicato ai laboratori e ai magazzini delle pulizie.

Anno 1996
Prende vita il laboratorio di Bellaria Igea Marina, presso un locale in locazione in via Properzio, per dare una risposta occupazionale alle persone diversamente abili che non riuscivano a trovare occupazione nei lavori già in essere.

Per dare una risposta al tema del "dopo di noi" 21 genitori di ragazzi impiegati nella Cooperativa danno vita alla Fondazione La Nuova Famiglia, con il sogno nel cassetto di creare piccole case-famiglia nel paese natale, per allontanare lo spettro del grande e anonimo istituto.
Il 30/09/1996 Le cooperative aderenti a Legacoop, Punto Verde, C.C.I.L.S., Cento Fiori, Valconca ed Ecoservizi L'Olmo fondano il Consorzio Sociale Romagnolo, per creare una struttura consortile che permetta di unire le forze di ogni aderente e per ottenere il benessere di ogni socio e dell'intera collettività.

Anno 2002

L'assemblea straordinaria dei soci delibera all'unanimità di avviare anche le attività di servizi alle persone ai sensi della L. 381/1991.

Anno 2003

Si acquista una vecchia casa colonica in via Saltarelli n.102, inaugurata in settembre e nostra attuale sede legale, con annesso terreno e su cui è stato costruito anche un capannone per il ricovero degli automezzi.
Si aderisce, insieme alle cooperative sociali CILS, Il Mandorlo, CSIPM e Coforpol al Consorzio Sociale Formula Ambiente, al fine di semplificare, ottimizzare e rafforzare le commesse nei servizi ambientali.

Anno 2004

Si acquista e si inaugura una nuova unità locale a Bellaria Igea Marina, presso una porzione di un capannone in via del Lavoro, ove trovano posto il laboratorio, degli uffici e il magazzino delle pulizie.

Anno 2005

Viene conseguita la certificazione di qualità ISO 9001. È un riconoscimento che ha segnato profondamente la struttura organizzativa e la crescita della Cooperativa e che ancora oggi ricordiamo con particolare orgoglio.

Anno 2006

Il Consorzio Formula Ambiente partecipa ad una gara d'appalto europea che sancisce una forte e concreta collaborazione imprenditoriale con altre cooperative sociali della provincia.

Anno 2007

Una serie di eventi, determinati da nuovi andamenti dei mercati esterni, concorrono a creare problematiche economiche di bilancio, causate in particolare alla riduzione del servizio di spazzamento affidato alla C.C.I.L.S. (34% circa del fatturato complessivo).

Anno 2008

La sede di via Cesenatico 60, viene donata dal Comune di Cesenatico alla Fondazione La Nuova Famiglia, sottraendo la Cooperativa dal comodato gratuito.

Anno 2009

Nasce l'associazione "Amici della C.C.I.L.S." che, attraverso le attività dei suoi volontari, si pone la finalità di aiutare la Cooperativa nella salvaguardia dei laboratori, che ancora oggi non hanno raggiunto l'equilibrio nonostante gli importanti contributi pubblici.

Anno 2010

seguito dell'aggiudicazione di una gara indetta dal Comune di Cesenatico riguardante l'assistenza al trasporto dei bambini della scuola dell'infanzia, si avvia la prima attività di servizi alle persone della cooperativa.

Anno 2012

Sono impiegati oltre 122 soci lavoratori e dipendenti di cui il 45% sono persone diversamente abili, che producono ricavi per oltre 4.250.000 euro.

Anno 2013

Viene firmata la convenzione con il Comune di Cesenatico per la gestione delle attività delle barche tradizionali naviganti e della sorveglianza di tutte le imbarcazioni in acqua del Museo della Marineria.
Ancora oggi, il valore aggiunto di questa collaborazione è in particolare legato alle escursioni in mare da parte dei lavoratori impiegati nei laboratori.

Anno 2014

Nel 2014 sono 189 i lavoratori impiegati, 80 (e cioè il 42,5%) risultano portatori di diverse disabilità. Il Bilancio economico si presenta in equilibrio per il quinto anno consecutivo.

Anno 2015

Viene attribuita alla C.C.I.L.S. la certificazione ambientale Iso 14001:2015, che di lì a breve diverrà anche determinante per la partecipazione ai bandi di gara relativi all'igiene ambientale.

Anno 2016

Nei mesi di Marzo ed Aprile 2016, la C.C.I.L.S. è tra le prime cooperative sociali dell'area vasta romagnola ad aver ottenuto la certificazione OHSAS 18001, quella sulla sicurezza sul lavoro. Il 25 Marzo 2016 il C.d.A. delibera l'adozione del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 e nomina un Organismo di Vigilanza collegiale.

Anno 2017

Le varie attività della cooperativa si sviluppano ulteriormente, ed il bilancio consente di elargire un piccolo ristorno ai soci lavoratori, in considerazione dell'attività lavorativa effettuata nell'anno e della partecipazione allo scambio mutualistico.
L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato comunica di aver esaminato la domanda per la richiesta di attribuzione del Rating di legalità depositata il 17 luglio 2017 e in base alle dichiarazioni rese e delle valutazioni effettuate delibera di attribuire alla C.C.I.L.S. il punteggio di due stelle e un segno +.

Anno 2018

Le varie attività della cooperativa si sviluppano ulteriormente, i ricavi complessivi sfiorano i 5,9 milioni di euro. Il dato occupazionale vede impiegati 242 lavoratori, di cui il 34% è contraddistinto da diverse disabilità. All'assemblea dei soci per l'approvazione del bilancio viene riproposto un ristorno cooperativo di 35.000 euro, da ripartire fra i soci lavoratori che hanno operato nell'anno 2018.
Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2018 adegua la struttura organizzativa della Cooperativa alle misure previste dal nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy (Reg.to UE 2016/679). Nella seduta del 30 Luglio, approva l'adeguamento del Modello Organizzativo 231 in relazione alle novità subentrate nella normativa in materia di whistleblowing.
L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, a seguito della richiesta di incremento del punteggio relativo al Rating di legalità depositata dalla Cooperativa, attribuisce il punteggio massimo di tre stelle.

Anno 2019

Le varie attività della cooperativa si sono consolidate registrando però una moderata flessione negativa, i cui ricavi complessivi hanno raggiunto 5,5 mln di euro, un 5% in meno rispetto all'esercizio precedente. I lavoratori occupati sono mediamente 232, 10 in meno rispetto all'anno precedente, e 79 persone (cioè il 34%) sono contraddistinte da diverse disabilità.

Anno 2020

È l'anno della pandemia COVID-19, le attività subiscono periodi di interruzione.
La Cooperativa tutela l'occupazione dei soci-lavoratori, per non lasciare nessuno solo e inoccupato.

Anno 2021

Si confermano buoni risultati delle varie attività nonostante il protrarsi dell'emergenza sanitaria.
La Cooperativa avvia un processo di strutturazione del proprio organico e grazie ad un progetto di mutualità inter-cooperativa al fianco di Legacoop Romagna è stato possibile nel mese di Maggio 2021 implementare la figura del Direttore della Cooperativa.
Si celebra il Quarantennale della Cooperativa e possiamo affermare che le attività sviluppate e consolidate in questi 40 anni da C.C.I.L.S. hanno fatto sì che le persone diversamente abili vengono incluse con l'opportunità di essere utili, di essere parte attiva della società, anziché essere emarginate e lasciate a carico delle famiglie e delle casse comunali.

Anno 2022

Nel mese di Maggio parte il nuovo servizio di raccolta PAP (porta a porta) dell'intero territorio di Cesenatico.
La trasformazione della modalità di servizio di raccolta rifiuti nel territorio di Cesenatico, impegna seriamente la macchina organizzativa della Cooperativa, generando anche un aumento occupazionale.
Per quanto riguarda il settore delle pulizie e mense c'è stata una collaborazione con 3 cooperative del territorio: Coop 134 Cooperativa Sociale, New Horizon Società Cooperativa Sociale e Diapason Cooperativa Sociale.

Anno 2023

Si consolidano le attività e i servizi di raccolta PAP (porta a porta) nell'intero territorio di Cesenatico, attraverso ottimizzare la gestione delle risorse e capitalizzando alcuni servizi richiesti dalla committenza. Si ottimizzano le attività dei laboratori artigianali tramite azione commerciale e riduzione dei costi. Grazie a queste azioni Il bilancio ritorna a mostrare indicatori positivi.

Anno 2024

1. **Qualificazione dei servizi più rilevanti quali lo spazzamento e raccolta porta a porta, ulteriore ottimizzazione delle risorse impiegate ed incremento di alcuni servizi richiesti.**
2. **Ampliamento delle attività di gestione parcheggi, pulizie locali e manutenzione del verde.**
3. **Riconduzione in equilibrio economico dei servizi di refezione scolastica.**
4. **Permanenza delle sofferenze economiche per quanto concerne i servizi ambientali nell'area di Rimini.**

Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

"La cooperativa è sorta dal nulla, non avevamo esperienza né soldi... ma avevamo tanta voglia di fare e ci siamo ispirati a realtà che erano attive nelle vicinanze e che funzionavano bene volevamo ricreare a Cesenatico e Bellaria Igea Marina una cooperativa che riuscisse a dare lavoro ai diversamente abili e per farlo abbiamo cercato la collaborazione degli amministratori locali, che ci hanno dato ascolto fidandosi di noi e ci hanno fornito sia supporto morale che economico".

Remo Scano

"Lavoro in CCILS dal 2006, attualmente seguo l'ufficio personale e da circa un anno ricopro l'incarico di vicepresidente.

La Cooperativa è una realtà spesso complicata da gestire e anche da comprendere, ma il suo punto di forza maggiore a mio avviso sono proprio i lavoratori e le lavoratrici che ne fanno parte e che ogni giorno portano avanti i servizi con impegno e dignità, proprio a testimonianza che "il lavoro nobilita l'uomo".

Sono fiera di fare parte di questa importante realtà, nella quale nonostante le difficoltà, si percepisce ogni giorno un senso di responsabilità individuale ma soprattutto collettiva, al servizio delle città di Cesenatico e Bellaria I.M."

Claudia Coppola

"Lavoro nella cooperativa CCILS dall'anno 2004. Ho sempre svolto la mansione di supporto ai ragazzi inseriti nei laboratori protetti, ultimamente a questa ho affiancato anche il servizio di affissatore per il quale mi avvalgo dell'aiuto dei ragazzi dei laboratori. Sono orgoglioso di far parte di una realtà lavorativa la cui mission è l'inserimento di persone svantaggiate. Una realtà importante per tutta la comunità."

Paolo Mughetti

"Sono Roberta e tutto è cominciato nel 2016 quando sono stata assunta con contratto a chiamata nelle mense come sporzionatrice siccome dovevo occuparmi di mia figlia piccola e non avevo possibilità di svolgere un lavoro a tempo pieno. Avevo necessità di avere un lavoro che mi permettesse di gestire tranquillamente la mia famiglia e qui l'ho trovato.

Poi col tempo le esigenze sono cambiate, la figlia è cresciuta e avevo la possibilità di aumentare la disponibilità lavorativa, anche in questo caso in questo contesto ho trovato questa possibilità.
Ora da qualche anno sono la coordinatrice del settore pulizie e mense della cooperativa. Qui ho trovato una realtà che è venuta incontro alle mie esigenze familiari, mi ha permesso di crescere e mi ha dato nuove opportunità."
Roberta Paruscio
"La mia esperienza in cooperativa è stata lavorativa e umana perché lavorando nei laboratori e avendo contatti giornalieri con persone diversamente abili, cambia il tuo modo di pensare e di vivere e ti insegna il rispetto verso tutti. Ho conosciuto tantissime persone dalle quali ho imparato qualcosa, tutta questa esperienza ha cambiato il mio stile di vita."
Alfonso Bonavita

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Mission

La nostra cooperativa ha come mission l'inserimento lavorativo e sociale delle persone diversamente abili, attraverso la piena valutazione della persona umana e la valorizzazione del proprio limite quale ricchezza distintiva dell'azione cooperativa.

Valori

L'integrazione lavorativa, la persona al centro, l'impegno sociale. Sono questi i valori che ci rappresentano, i punti saldi di riferimento per il nostro lavoro di tutti i giorni. Ogni socio, ogni lavoratore, ogni volontario, li rispetta e li promuove nelle azioni e nelle relazioni quotidiane.

Oggetto sociale (Estratto dall'art.5 dello Statuto)

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

B) ATTIVITÀ DI INSERIMENTO LAVORATIVO. LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DIVERSE (AGRICOLE, INDUSTRIALI, ARTIGIANALI, COMMERCIALI O DI SERVIZI) FINALIZZATE ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE SVANTAGGIATE.

A) SERVIZI ALLE PERSONE. LA GESTIONE DI SERVIZI SOCIO-SANITARI ED EDUCATIVI A FAVORE DI ANZIANI, DI SOGGETTI SVANTAGGIATI CON DIFFICOLTÀ DI ADATTAMENTO ALLA VITA SOCIALE DERIVANTI DA HANDICAP FISICO O PSICHICO;

Scopo Mutualistico (Estratto dall'art.4 dello Statuto)

La cooperativa è retta e disciplinata dai principi della mutualità senza fini di speculazione privata. Lo scopo della Cooperativa Sociale è quello di perseguire l'interesse generale delle comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini soci e non soci, socialmente svantaggiati e non, attraverso l'utilizzo razionale delle risorse umane e materiali a disposizione.

La Cooperativa Sociale con la gestione coordinata delle due attività suddette, attraverso un'organizzazione amministrativa che consenta la netta separazione delle gestioni relative alle attività esercitate ai fini della corretta applicazione delle agevolazioni concesse dalla vigente normativa, intende realizzare un ampio percorso formativo allo scopo di perseguire l'obiettivo di integrazione sociale attraverso l'accoglienza, il recupero, la riabilitazione ed il successivo inserimento lavorativo di persone svantaggiate. L'inserimento dei soci nelle varie attività aziendali sarà disposto anche a scopo di qualificazione professionale con finalità propedeutiche per l'inserimento in attività lavorative esterne. Tale scopo verrà realizzato dai soci tramite la gestione in forma associata all'azienda alla quale prestano la propria attività lavorativa perseguendo continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali. Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i soci, all'atto dell'ammissione o successivamente, ed in relazione alla attività lavorativa da svolgere, instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, nelle diverse tipologie previste dalla legge, ovvero in qualsiasi altra forma, con le conseguenze e gli effetti definiti dalle disposizioni di legge per le diverse tipologie contrattuali. Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da apposito regolamento approvato ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142. La Cooperativa si propone altresì di partecipare al rafforzamento del Movimento Cooperativo italiano.

Per ciò stesso la Cooperativa può aderire alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue, agli organismi periferici provinciali e regionali di Legacoop nella cui giurisdizione ha la propria Sede sociale nonché alle altre associazioni di riferimento. La Cooperativa potrà svolgere la propria attività avvalendosi anche delle prestazioni lavorative di soggetti diversi dai soci. Riguardo ai rapporti mutualistici la cooperativa deve rispettare il principio della parità di trattamento.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

La nostra mission ci accompagna da quando siamo nati, è la mission in base alla quale vogliamo continuare
a crescere e svilupparci.

Governance
Sistema di governo

La struttura organizzativa si compone di una parte istituzionale, costituita da Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, e da una parte operativa necessaria all'organizzazione e alla gestione di tutti gli aspetti della Cooperativa e dei servizi da realizzare.

Il Consiglio di Amministrazione in data 17 giugno 2022 al fine di avere una organizzazione gestionale efficace ed efficiente vista anche la composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di istituire una Direzione Aziendale composta da Presidente, Vicepresidente, Direttore, Responsabile Amministrativo e con un ulteriore Consigliere di Amministrazione cui delegare le attività di sovrintendere a gestione ed organizzazione della cooperativa stessa.

Il Consiglio di Amministrazione nella stessa seduta ha attribuito al Presidente, Vicepresidente, Consigliere Delegato, Direttore e Responsabile Amministrativo determinate deleghe e poteri.

La Cooperativa collabora nella propria quotidianità con alcune figure necessarie ai fini del rispetto della normativa in materia di sicurezza e ambiente: in particolare RSPP, Medico Competente, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Responsabile Tecnico Rifiuti e attività di pulizia.

Nel Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2023, la Vicepresidente Claudia Coppola ha informato il Consiglio del decesso del Presidente Sig. Remo Scano avvenuto in data 28/09/2023 è della necessità di provvedere a ristabilire il numero dispari di 9 consiglieri votato dall'Assemblea dei Soci.

I 9 componenti della lista di candidati stilata dalla Commissione Elettorale, sono stati tutti eletti dall'Assemblea dei Soci del 28/05/2022. Non vi sono quindi candidati non eletti, né liste alternative a quella della Commissione. Non sono inoltre pervenute altre candidature.

I Consiglieri congiungono nell'obiettivo di ripristinare una figura portatrice di interessi così come era il compianto Remo Scano. Alla data del presente bilancio sociale tale obiettivo non è stato ancora raggiunto.

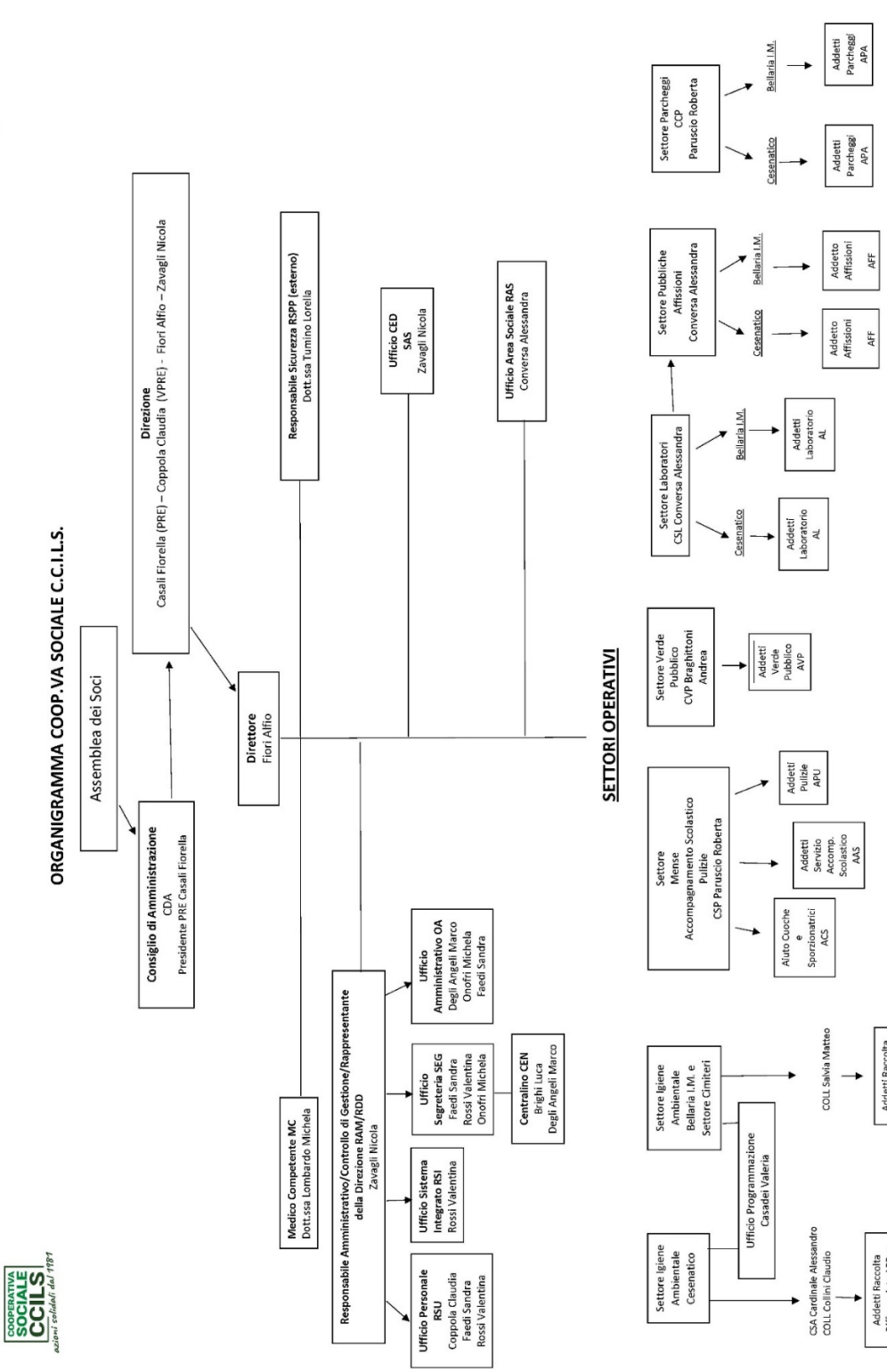
Nella medesima adunanza del 26 ottobre 2023, la Vicepresidente Claudia Coppola, informa il Consiglio di Amministrazione della necessità di procedere alla nomina del nuovo Presidente.

I Consiglieri in carica, votano favorevolmente all'unanimità di eleggere quale Presidente la Consigliera Fiorella Casali fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2024 e di attribuirgli le

deleghe già conferite dal Consiglio di Amministrazione al Presidente ed alla Vicepresidente in modo disgiunto.

Con la nomina della Consigliera Fiorella Casali alla carica di Presidente, viene superata la precedente funzione di Consigliere Delegato alla gestione ed organizzazione.

Organigramma


Aggiornato al 12/02/2025
ORGANIGRAMMA COOP.VA SOCIALE C.C.I.L.S.
Assemblea dei Soci
Consiglio di Amministrazione
CDA
Presidente PRE Casali Fiorella
Direzione
Casali Fiorella (PRE) – Coppola Claudia (VPRE) - Fiori Alfio – Zavagli Nicola
Direttore
Fiori Alfio
Responsabile Sicurezza RSPP (esterno)
Dott.ssa Tumino Lorella
Ufficio CED
SAS
Zavagli Nicola
Ufficio Area Sociale RAS
Conversa Alessandra
Medico Competente MC
Dott.ssa Lombardo Michela
Responsabile Amministrativo/Controllo di Gestione/Rappresentante della Direzione RAM/RDD
Zavagli Nicola
Ufficio Amministrativo OA
Degli Angeli Marco
Onofri Michela
Faedi Sandra
Ufficio Segreteria SEG
Faedi Sandra
Rossi Valentina
Onofri Michela
Centralino CEN
Brighi Luca
Degli Angeli Marco
Ufficio Sistema Integrato RSI
Rossi Valentina
Ufficio Personale RSU
Coppola Claudia
Faedi Sandra
Rossi Valentina
SETTORI OPERATIVI
Settore Laboratori
CSL Conversa Alessandra
Cesenatico
Addetti Laboratorio AL
Bellaria I.M.
Addetti Laboratorio AL
Settore Pubbliche Affissioni
Conversa Alessandra
Cesenatico
Addetto Affissioni AFF
Bellaria I.M.
Addetto Affissioni AFF
Settore Parcheggi CCP
Paruscio Roberta
Cesenatico
Addetti Parcheggi APA
Bellaria I.M.
Addetti Parcheggi APA
Settore Verde Pubblico CVP
Braghittoni Andrea
Addetti Verde Pubblico AVP
Settore Mense Accompagnamento Scolastico Pulizie CSP
Paruscio Roberta
Aiuto Cuoche e Sporzionatrici ACS
Addetti Servizio Accomp. Scolastico AAS
Addetti Pulizie APU
Settore Igiene Ambientale Cesenatico
CSA Cardinale Alessandro
COLL Collini Claudio
Ufficio Programmazione
Casadei Valeria
Settore Igiene Ambientale Bellaria I.M. e Settore Cimiteri
COLL Salvia Matteo
Addetti Raccolta Differenziata ARD
Addetti Raccolta Differenziata ARD e Addetti Spazzamento AS

Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231…)

- Sistema di Qualità ISO 9001:2015
- Rating di legalità
- Sistema organizzativo D.Lgs 231/01

Altre certificazioni

ISO 14001:2015, ISO 45001:2018

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Il Consiglio di Amministrazione resta in carica da uno a tre esercizi, secondo la decisione di volta in volta presa dall'assemblea; in ogni caso gli amministratori cessano la propria attività alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori possono essere rieletti.

Il Consiglio di Amministrazione elegge nel suo seno il Presidente ed il Vicepresidente che sostituisce il Presidente in caso di impossibilità di quest'ultimo ad esercitare le proprie competenze. Il Consiglio di Amministrazione è investito, in via esclusiva, di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa, salvo quanto espressamente demandato dalla legge e dall'Assemblea.
Nell'assemblea dei soci del 28 maggio 2022 è stato deliberato il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, composto da 9 componenti di cui 6 Soci lavoratori e 3 Soci volontari e che rimarranno in carica per 3 anni.

Il Consiglio può delegare proprie attribuzioni ad uno o più amministratori, oppure ad un comitato esecutivo,
determinando contenuto, limiti e modalità di esercizio della delega.

Infatti, nel Consiglio di Amministrazione del 17 giugno 2022, al fine di avere una organizzazione gestionale efficace ed efficiente vista anche la composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione, si è deliberato di istituire una Direzione Aziendale composta dalla Presidente Fiorella Casali, Vicepresidente Claudia Coppola, Direttore Alfio Fiori, Responsabile Amministrativo Nicola Zavagli cui delegare le attività di sovrintendere a gestione ed organizzazione della cooperativa stessa.

Il Consiglio di Amministrazione nella stessa seduta ha attribuito al Presidente, Vicepresidente, Direttore e Responsabile Amministrativo, diverse determinate deleghe e poteri in materia di gestione ordinaria della Cooperativa.

Essi operano in conformità alle condizioni ed ai limiti contenuti in esse, ed alle direttive impartite dallo Statuto Sociale.

Organismi di controllo

La Cooperativa è sottoposta a diversi controlli, uno da parte del Collegio Sindacale a cui può essere affidata anche la Revisione legale dei conti, ed un controllo invece operato da Legacoop Romagna e da altri enti preposti dalla legge. L'assemblea dei soci del 28 maggio 2022 ha nominato il Collegio Sindacale a cui è stata affidata anche la revisione legale dei conti. Il Collegio sindacale resta in carica 3 anni ed i cui componenti sono:

DOTT. STEFANO MUGHETTI Presidente Collegio

DOTT.SSA ALICE FARABEGOLI Sindaco effettivo

RAG. MAURIZIO CAMINATI Sindaco effettivo

DOTT. PAOLO BALZANI Sindaco supplente

DOTT.SSA LUCIA DELBIANCO Sindaco supplente

A partire dall'esercizio 2016, la Cooperativa, per meglio uniformarsi ai dettami normativi di cui al D.lgs. 231/2001, in tema di responsabilità amministrativa degli enti giuridici, aveva identificato ed implementato una serie di procedure e di altre misure organizzative, finalizzate alla predisposizione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme alla normativa ex D.lgs. 231/2001. Tale Modello è stato poi ratificato dal Consiglio di Amministrazione (in data 25 Marzo 2016) e messo in atto dalla Cooperativa dotandosi inoltre di un Codice Etico.

Sempre in tale delibera è stato istituito l'Organismo di Vigilanza della Cooperativa, con decorrenza dell'incarico a partire dall'esercizio 2016. Tale nomina è stata attribuita in ottemperanza della normativa entrata in vigore con il Decreto Legislativo n. 231 del Giugno 2001 in tema di "Disciplina della responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche priva di personalità giuridica", ed al 31/12/2022 è un organo monocratico nella persona del Dott. Luca Federico.

Articolazione composizione degli organi sociali

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo di carica
FIORELLA CASALI	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	28/05/2022	31/12/2024
CLAUDIA COPPOLA	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	28/05/2022	31/12/2024
KATIUSCIA BENEDETTI	CONSIGLIERE	28/05/2022	31/12/2024
LANDO CASALI	CONSIGLIERE	28/05/2022	31/12/2024
CLAUDIO COLLINI	CONSIGLIERE	28/05/2022	31/12/2024
ALESSANDRA CONVERSA	CONSIGLIERE	28/05/2022	31/12/2024
ANTONIO ESPOSITO	CONSIGLIERE	28/05/2022	31/12/2024
ROBERTO LORENZINI	CONSIGLIERE	28/05/2022	31/12/2024

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del presidente: FIORELLA CASALI
Durata Mandato (Anni): 3
Numero mandati: 1

Consiglio di amministrazione

Mandati
N. Persone
N.° componenti persone fisiche: 8
Genere
Maschi: 4 | 50%
Femmine: 4 | 50%
Età

Da 41 a 60 anni: 6 | 75%
Oltre 60 anni: 2 | 25%
Nazionalità
Nazionalità italiana: 8 | 100%

Partecipazione

Vita associativa

Le Assemblee sono sempre momento di incontro tra soci-lavoratori e dipendenti; pertanto, contribuiscono ad instaurare quelle relazioni informali essenziali per la coesione della Cooperativa.

Vista la partecipazione media dei soci alle assemblee ordinarie, il C.d.A. da diversi anni si prefigge di implementare prima degli appuntamenti assembleari, una serie di incontri divulgativi e formativi per favorire la partecipazione e preparare i soci sugli argomenti posti all'ordine del giorno delle assemblee.

Base sociale

La nostra base sociale comprende diverse tipologie di soci qui di seguito elencate in rapporto agli ultimi tre esercizi:

LIBRO SOCI AL 31 DICEMBRE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
SOCI LAVORATORI	138	149	157
di cui:			
SOCI LAVORATORI SVANTAGGIATI	(54)	(52)	(55)
SOCI VOLONTARI	30	28	27
SOCI PERSONE GIURIDICHE	4	4	4
TOTALE SOCI	172	181	188

Nel corso dell'esercizio 2024 sono pervenute alla cooperativa n 16 domande di ammissione a soci. Il Consiglio di amministrazione ha conseguentemente deliberato l'ammissione di n. 16 nuovi socie nessuna domanda è stata rigettata. Il Consiglio ha altresì deliberato l'annullamento del capitale sociale di n. 9 soci. La categoria dei soci lavoratori comunque è sempre quella più numerosa (84% del totale), grazie ad una politica di avvicinamento alla Cooperativa che ha favorito il

riconoscimento nella mission e nei valori di C.C.I.L.S. nel tempo. Tale aspetto è coerente con la natura stessa di Cooperativa di Produzione lavoro, che ha come scopo quello di creare opportunità di lavoro per i soci, ed è in linea con la definizione di cooperativa a mutualità prevalente, che si avvale prevalentemente delle prestazioni lavorative dei soci nello svolgimento della propria attività. I soci volontari sono storicamente parte molto attiva della Cooperativa: grazie al contributo di 9 di loro la Cooperativa è stata costituita il 6 marzo dell'anno 1981. In tutti questi 40 anni di attività i soci volontari hanno sempre avuto una elevata rappresentanza in Consiglio di Amministrazione ed il loro ruolo all'interno di C.C.I.L.S. si contraddistingue anche per azioni di affiancamento al personale: il supporto fornito, sotto forma di integrazione delle competenze specifiche di ognuno, non si configura mai come una attività in sostituzione del personale dipendente. In occasione del rinnovo delle cariche sociali avvenuta nel 2022, la Commissione Elettorale ha presentato una lista di candidati, rispettando vari criteri, fra cui anche l'attività produttiva e sociale svolta all'interno della Cooperativa. Pertanto, nel nuovo Consiglio di Amministrazione si è ristabilito un buon equilibrio fra componenti soci lavoratori e volontari.

Partecipazione

Riportiamo alcuni dati che mostrano i processi di gestione democratica e di partecipazione interna di C.C.I.L.S..
Il Consiglio di Amministrazione nell'anno 2024 si è riunito 6 volte, con una partecipazione media dei consiglieri pari al 89%, ad evidenza dell'impegno diffuso per la gestione della Cooperativa.
Per quanto riguarda invece l'Assemblea dei Soci, si è riunita 2 volte e le risultanze della partecipazione sono illustrate nel riquadro sottostante:

Numero assemblee

2

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data assemblea	N. partecipanti diritto di voto	N. partecipanti presenti	N. partecipanti delega	Indice partecipazione
16/05/2024	187	56	0	29.95%
18/12/2024	188	58	0	30.85%

Mappa degli Stakeholder

Mappe degli Stakeholder

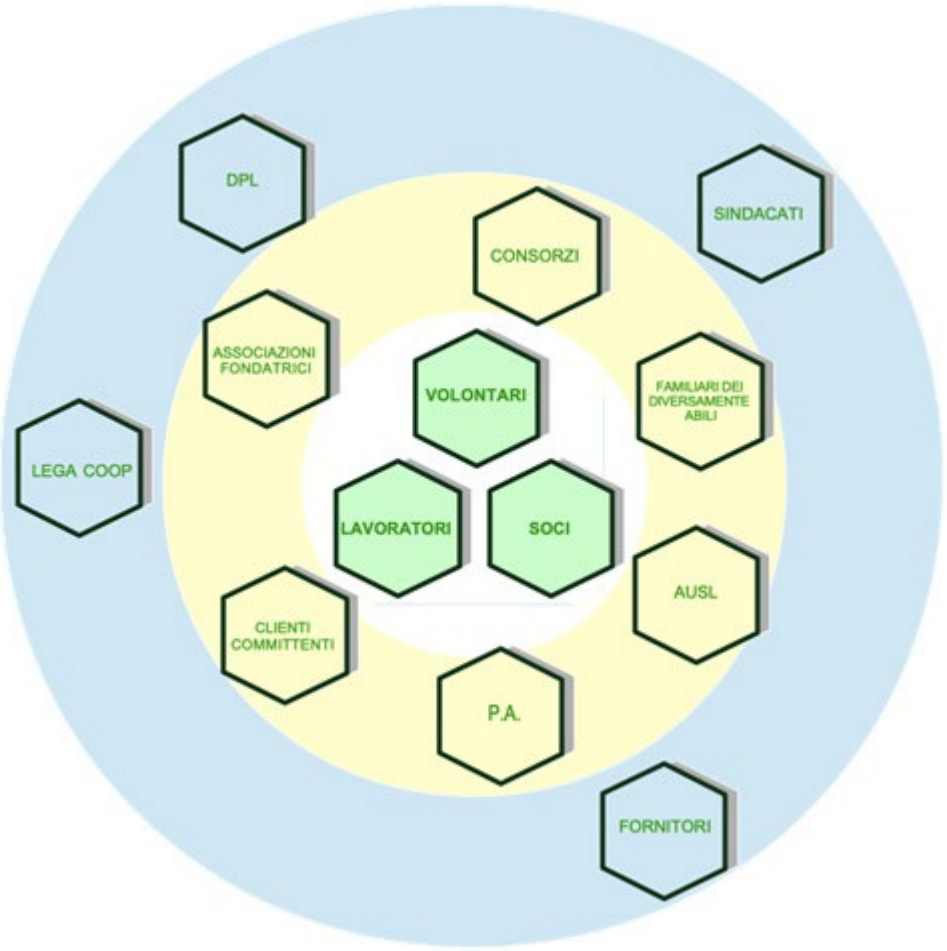
Abbiamo mappato le due diverse tipologie di Stakeholder, interni ed esterni, in questo modo:

- **gli Stakeholder interni per noi sono i soci-lavoratori e i dipendenti, i soci-volontari e le relative famiglie, i tirocinanti, i lavoratori socialmente utili, i soci volontari-onorari e le persone giuridiche, gli amministratori ed i componenti degli organi di controllo.**
- **gli stakeholder esterni per noi sono i clienti ed i committenti, i fornitori, i servizi sociali, gli enti di formazione, le banche, le altre cooperative e le associazioni, i competitor ed i cittadini che fruiscono dei servizi della Cooperativa.**

La Cooperativa in particolare identifica i clienti in due macro-categorie:

- **clienti interni: sono i soci lavoratori e i lavoratori svantaggiati nonché le altre forme di collaborazione finalizzate all'inserimento lavorativo a partire da progetti personalizzati che vedono il coinvolgimento non solo della persona ma anche della famiglia e di tutta l'equipe di sostegno;**
- **clienti esterni: sono i committenti che affidano servizi alla Cooperativa sul territorio.**

Immagine mappa degli Stakeholder



Nel corso degli anni abbiamo sempre riconosciuto un'importanza fondamentale al contesto in cui operiamo e alle persone con cui entriamo in contatto. È proprio per questo motivo che riteniamo fondamentale coinvolgere periodicamente a campione alcuni dei nostri interlocutori attraverso brevi questionari di valutazione.
Abbiamo interesse a continuare ad implementare relazioni di valore con gli stakeholder ed intendiamo:
Investire su programmi di sviluppo di risorse umane, per stimolare un'interconnessione sempre più forte tra dipendenti ed azienda; in merito a questo ci concentreremo in particolare su formazione e sviluppo del personale, e su sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.
Fortificare ulteriormente le partnership con la comunità attraverso obiettivi di lunga scadenza, incrementando i momenti ed i luoghi di contatto, ovvero le occasioni di approfondimento della conoscenza reciproca.

SOCIALE

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

La cooperativa è una società formata da soci paritari e non ha obbligazioni verso azionisti esterni, rimanendo così un'unità autogestita da propri componenti. Questo permette, quindi, di porre l'accento sul singolo lavoratore e il suo ruolo non solo come risorsa salariata ma soprattutto come persona in carne ed ossa con sentimenti e ambizioni.
Molto spesso il rapporto tra soci all'interno delle cooperative è infatti più amichevole e alla pari rispetto a una normale posizione impiegatizia in un'azienda o una fabbrica, permettendo quindi al lavoratore di godere di un ambiente rilassato e sensibile alle esigenze personali del singolo.

Numero e Tipologia soci

Soci ordinari: 157
Soci volontari: 27
Soci altri: 4

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori: 102
Soci svantaggiati: 55
Soci persone giuridiche: 4

Focus Soci persone fisiche

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	**118**	**64.13%**
Femmine	**66**	**35.87%**
Totale	**184**	

Tipologia	Valore	Percentuale
Età		
fino a 40 anni	**16**	**8.7%**
Dai 41 ai 60 anni	**106**	**57.61%**
Oltre 60 anni	**62**	**33.7%**
Totale	**184**	
Nazionalità		
Italiana	**168**	**91.3%**
Europea non Italiana	**3**	**1.63%**
Extraeuropea	**13**	**7.07%**
Totale	**184**	
Studi		
Laurea	**10**	**5.43%**
Scuola media superiore	**71**	**38.59%**
Scuola media inferiore	**95**	**51.63%**
Scuola elementare	**8**	**4.35%**
Nessun titolo	**0**	**0%**
Totale	**184**	

Focus Soci svantaggiati

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Detenuti ed ex detenuti	0 | 0%	0 | 0%	0
Disabili fisici	24 | 66.67%	12 | 33.33%	36
Disabili psichici e sensoriali	4 | 80%	1 | 20%	5
Minori	0 | 0%	0 | 0%	0
Pazienti psichiatrici	11 | 78.57%	3 | 21.43%	14
Tossicodipendenti / Alcolisti	0 | 0%	0 | 0%	0

Tipologia	Valore	Percentuale
Età		
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	35	63.64%
Oltre 60 anni	20	36.36%
Totale	55	
Nazionalità		
Italiana	52	94.55%
Europea non Italiana	1	1.82%
Extraeuropea	2	3.64%
Totale	55	
Studi		
Laurea	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Scuola media superiore	36	65.45%
Scuola media inferiore	17	30.91%
Scuola elementare	2	3.64%
Nessun titolo	0	0%
Totale	55	

Anzianità associativa

Tipologia	Valore	Percentuale
Anzianità fino a 5 anni	60	31.91%
Anzianità fino a 10 anni	33	17.55%
Anzianità fino a 20 anni	42	22.34%
Anzianità oltre i 20 anni	53	28.19%

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

La nostra Cooperativa negli ultimi anni si è vista sempre più impegnata nella formazione del personale. Vengono fatti i Corsi della Sicurezza, come previsto dal D. L.gs. 81/08, corsi del Primo soccorso ed Antincendio. Inoltre, viene fatta formazione anche al personale per quanto riguarda il proprio settore di lavoro.

La Cooperativa applica a tutti i dipendenti e Soci il contratto delle cooperative sociali.

Welfare aziendale

In occasione delle Festività Natalizie e del 1° Maggio, la Cooperativa ha elargito dei buoni spesa cartacei del valore di 50 euro per ciascun socio lavoratore e 20 euro per i dipendenti.

Per la categoria quadri è previsto il riconoscimento di buoni pasto elettronici del valore di euro 5,29 giornalieri.

Numero occupati

186

Numero svantaggiati

58

Occupati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	**84**	**60.87%**
Femmine	**54**	**39.13%**
Totale	**138**	
Età		
fino a 40 anni	**11**	**7.97%**
Dai 41 ai 60 anni	**92**	**66.67%**
Oltre 60 anni	**35**	**25.36%**
Totale	**138**	
Nazionalità		
Italiana	**116**	**84.06%**
Europea non Italiana	**2**	**1.45%**
Extraeuropea	**20**	**14.49%**
Totale	**138**	

Tipologia	Valore	Percentuale
Studi		
Laurea	**6**	**4.35%**
Scuola media superiore	**49**	**35.51%**
Scuola media inferiore	**75**	**54.35%**
Scuola elementare	**8**	**5.8%**
Nessun titolo	**0**	**0%**
Totale	**138**	

Occupati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	**29**	**60.42%**
Femmine	**19**	**39.58%**
Totale	**48**	
Età		
fino a 40 anni	**7**	**14.58%**
Dai 41 ai 60 anni	**30**	**62.5%**
Oltre 60 anni	**11**	**22.92%**
Totale	**48**	
Nazionalità		
Italiana	**36**	**75%**

Tipologia	Valore	Percentuale
Europea non Italiana	2	4.17%
Extraeuropea	10	20.83%
Totale	48	
Studi		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	18	37.5%
Scuola media inferiore	29	60.42%
Scuola elementare	1	2.08%
Nessun titolo	0	0%
Totale	48	

Volontari e Tirocinanti

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari svantaggiati maschi	3	8.33%
Volontari svantaggiati femmine	0	0%
Volontari NON svantaggiati maschi	16	44.44%
Volontari NON svantaggiati femmine	7	19.44%
Tirocinanti svantaggiati maschi	7	19.44%
Tirocinanti svantaggiati femmine	3	8.33%
Tirocinanti NON svantaggiati maschi	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Tirocinanti NON svantaggiati femmine	0	0%

Attività svolte dai volontari

supporto nelle attività produttive dei laboratori artigianali

Livelli di inquadramento

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
A1			
Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari	0 | 0%	1 | 100%	1
A2			
Addetto pulizie/cucina	0 | 0%	41 | 100%	41
Centralinista	3 | 100%	0 | 0%	3
Operai generici	13 | 100%	0 | 0%	13
Altro	12 | 52.17%	11 | 47.83%	23
B1			
Addetto alla segreteria	1 | 100%	0 | 0%	1
Addetto all'infanzia con funzioni non educative	0 | 0%	2 | 100%	2
Autista con patente B/C	63 | 98.44%	1 | 1.56%	64
Giardiniere, operaio agricolo qualificato	2 | 100%	0 | 0%	2
Necroforo	1 | 100%	0 | 0%	1
Operaio qualificato /manutentore	5 | 83.33%	1 | 16.67%	6

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Altro	**0 | 0%**	**5 | 100%**	**5**
C1			
Cuoco	**0 | 0%**	**1 | 100%**	**1**
Impiegato d'ordine	**1 | 20%**	**4 | 80%**	**5**
Operaio specializzato	**4 | 100%**	**0 | 0%**	**4**
C3			
Capo squadra /capo cuoco	**1 | 100%**	**0 | 0%**	**1**
Responsabile/coordinatore Attività Assistenziali	**2 | 66.67%**	**1 | 33.33%**	**3**
D1			
Operatore dell'inserimento lavorativo	**1 | 100%**	**0 | 0%**	**1**
Altro	**0 | 0%**	**1 | 100%**	**1**
D2			
Impiegato di concetto	**0 | 0%**	**2 | 100%**	**2**
E2			
Coordinatore di unità operativa/ servizi complessi	**1 | 100%**	**0 | 0%**	**1**
F2			
Direzione/ responsabili	**1 | 100%**	**0 | 0%**	**1**

Occupati
Occupati svantaggiati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	**32**	**66.67%**
Femmine	**16**	**33.33%**
Totale	**48**	
Età		
fino a 40 anni	**0**	**0%**
Dai 41 ai 60 anni	**32**	**66.67%**
Oltre 60 anni	**16**	**33.33%**
Totale	**48**	
Nazionalità		
Italiana	**43**	**89.58%**
Europea non Italiana	**0**	**0%**
Extraeuropea	**5**	**10.42%**
Totale	**48**	
Studi		
Laurea	**0**	**0%**
Scuola media superiore	**15**	**31.25%**
Scuola media inferiore	**31**	**64.58%**
Scuola elementare	**2**	**4.17%**

Tipologia	Valore	Percentuale
Nessun titolo	**0**	**0%**
Totale	**48**	

Occupati svantaggiati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	**9**	**90%**
Femmine	**1**	**10%**
Totale	**10**	
Età		
fino a 40 anni	**1**	**10%**
Dai 41 ai 60 anni	**4**	**40%**
Oltre 60 anni	**5**	**50%**
Totale	**10**	
Nazionalità		
Italiana	**7**	**70%**
Europea non Italiana	**1**	**10%**
Extraeuropea	**2**	**20%**
Totale	**10**	
Studi		

Tipologia	Valore	Percentuale
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	3	30%
Scuola media inferiore	7	70%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	10	

Contratti occupati svantaggiati

Tipologia	Tirocini	Contratto	Altro	Totale
Disabili fisici	0 | 0%	39 | 100%	0 | 0%	39
Disabili psichici e sensoriali	0 | 0%	19 | 100%	0 | 0%	19
Pazienti psichiatrici	0 | 0%	0 | 0%	0 | 0%	0
Tossicodipendenti / Alcolisti	0 | 0%	0 | 0%	0 | 0%	0

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.
CCNL Cooperative Sociali

Tipologia	Valore	Percentuale
Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	55	29.41%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	101	54.01%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	5	2.67%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	25	13.37%

Tipologia	Valore	Percentuale
Collaboratori continuativi	1	0.53%
Lavoratori autonomi	0	0%
Altre tipologie di contratto	0	0%
Totale	187	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Struttura compensi

Retribuzione annua lorda minima: 10.102,00€
Retribuzione annua lorda massima: 50.804,00€
Totale: 60.906,00€
Rapporto: 5.03

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
Casali Fiorella	Altro	8.906,00€
Mughetti Stefano	Compensi	2.340,00€
Caminati Maurizio	Compensi	1.560,00€
Farabegoli Alice	Compensi	1.560,00€

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali: 5.181,00€
Numero volontari che hanno usufruito del rimborso: 4

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12): 103
Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12): 100
Organico medio al 31/12 (C): 209

Malattie ed infortuni

Infortuni professionali: 22

Dettaglio malattia ed infortuni

Nell'arco del 2024 sono state presentate alcune domande di malattia professionale, che però non sono state riconosciute.
Gli infortuni riguardano principalmente il settore dell'igiene ambientale, tuttavia sono in calo rispetto agli anni precedenti.

Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Il 2024 ha visto i dipendenti dell'igiene ambientale più partecipi alla vita aziendale, grazie ai diversi incontri con la direzione, in cui possono esporre le varie problematiche legate al lavoro.

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

La formazione è una componente essenziale del percorso di valorizzazione delle nostre risorse umane.
Nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane garantiamo pari dignità e pari opportunità professionali a tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione di sesso, etnia, fede od orientamento politico, ovvero senza discriminazione in termini di abilità. Lo sviluppo professionale e l'avanzamento di carriera sono stabiliti sulla base di criteri meritocratici e dipendono esclusivamente dalle competenze acquisite e dal potenziale di crescita di ogni persona.
I corsi che vengono svolti sono principalmente:
Primo Soccorso Gruppo A (Formazione ed aggiornamento) - Antincendio rischio medio (Formazione ed aggiornamento) - Formazione lavoratori D. Lgs. 81/08 (Formazione ed aggiornamento) - Preposto (Formazione ed aggiornamento) - RLS aggiornamento (Formazione ed aggiornamento) – Formazione addetti gestione CDR(Formazione) – Corso utilizzi dei carrelli elevatori (Formazione ed aggiornamento) – Corso utilizzo PLE (Formazione ed aggiornamento) – Corso utilizzo dei DPI di 3° categoria (Formazione ed aggiornamento) - Refresh formativo per gli addetti allo spazzamento misto – Formazione generale sui principi di normativa ambientale.

In conclusione, la formazione è un investimento cruciale sia per i dipendenti che per la Cooperativa. Investimento che porta ad una crescita sostenibile ed ad un miglioramento delle prestazioni lavorative.

Lista corsi di formazione

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Lavoratori D. Lgs. 81/08	Salute e sicurezza	540.00	45.00	Formazione Lavoratori D. Lgs. 81/08 (ai sensi dell'accordo Stato - Regioni G.U. n.8 del 11/01/2012. Formazione che viene fatta in base al settore di appartenenza, quindi divisa in rischio basso (8 ore), medio (12 ore) e alto (16 ore). Con aggiornamento da 6 ore ogni 5 anni. Ogni qualvolta che un dipendente viene spostato di settore per motivi vari, viene fatta una formazione interna con affiancamento, nel caso il livello di rischio sia più alto viene fatta nuovamente la formazione.
Corso Antincendio Medio rischio di 8 ore ed aggiornamento di 5 ore ogni 5 anni.	Salute e sicurezza	43.00	8.00	Corso Antincendio Medio rischio di 8 ore ed aggiornamento di 5 ore ogni 5 anni.
Corso Primo Soccorso (Aziende gruppo A)	Salute e sicurezza	388.00	38.00	Corso Primo Soccorso (Aziende gruppo A) di 16 ore di formazione e 5 ore di aggiornamento ogni 3 anni.
Formazione RLS di 32 ore e aggiornamento di 8 ore annualmente.	Salute e sicurezza	24.00	3.00	Formazione RLS di 32 ore e aggiornamento di 8 ore annualmente. Non abbiamo RLS nuovi, quindi è previsto solo l'aggiornamento annuale.
Formazione Preposto	Salute e sicurezza	42.00	7.00	Formazione Preposto di 8 ore ed aggiornamento di 5 ore ogni 5 anni. Siamo in attesa che esca un aggiornamento dell'Accordi Stato-Regione che prevede un aggiornamento di 5 ore ogni 2 anni.
Formazione Ambientale	Altro	216.00	90.00	Abbiamo fatto alcuni incontri formativi con il personale addetto all'igiene ambientale per formare/informare sulle corrette procedure e modalità del servizio.

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
				Alcuni argomenti trattati riguardano: • **corretta gestione dei rifiuti per evitare la miscelazione degli stessi** • **Come rapportarsi con gli utenti** • **Gestione di segnalazione di eventuali criticità** • **Aggiornamento del Portale Hera.** **Questi incontri formativi cerchiami di farli annualmente, soprattutto all'inizio della stagione estiva.** **Inoltre, abbiamo fatto una nuova formazione per i dipendenti coinvolti nella gestione del CDR, dove si è andato a formare i dipendenti sia sulla parte formativa/legislativa del CDR sia sul comportamento da tenere con l'utenza.** **E' stata fatta una formazione anche per quanto riguarda il settore ambientale, prendendo in considerazione quella che è la nostra iscrizione all'Albo Gestori Ambientali. Abbiamo fatto un refresh della compilazione dei DDT di trasporto e la documentazione richiesta a bordo di ogni mezzo.**
Formazione RENTRI	**Altro**	**30.00**	**1.00**	**In previsione dell'entrata in vigore del RENTRI il 13 febbraio 2025, è stata fatta la formazione della dipendente che si occupa di questa materia in Cooperativa.** **I corsi sono stati fatti sia dalla Società che gestisce il nostro Gestionale che dall'Albo Gestori Ambientali di Bologna ed anche dal nostro Responsabile Tecnico.**

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione: 1283.00
Totale organico nel periodo di rendicontazione: 219

Qualità dei servizi

Descrizione attività e qualità dei servizi

Laboratori di inserimento lavorativo
Servizi Ambientali
Pulizie
Refezione mense
Affissione manifesti
Gestione Cimiteri
Gestione parcheggi
Gestione e manutenzione del verde pubblico
Gestione barche Museo Marineria Cesenatico
Servizio di assistenza al trasporto dei bambini della scuola dell'infanzia
Assistenza Pre post scuola

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	64	Persone svantaggiate: disabilità fisica, psichica e psichiatrica

Unità operative cooperative

Tipologia servizio	Unità operativa	Provincie
Trasporto scolastico	3.00	Forlì-Cesena
Servizio di pre-post scuola	1.00	Forlì-Cesena

Tipologia servizio	Unità operativa	Provincie
Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)	6.00	Forlì-Cesena Rimini
Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)	27.00	Forlì-Cesena
Servizi amministrativi e servizi front & back office	8.00	Forlì-Cesena
Pulizie, custodia e manutenzione edifici	17.00	Forlì-Cesena Rimini
Manutenzione verde e aree grigie	5.00	Forlì-Cesena
Gestione dei rifiuti	113.00	Forlì-Cesena Rimini
Altro	29.00	Forlì-Cesena Rimini

Percorsi di inserimento lavorativo

Descrizione breve inserimento lavorativo

Inserimento lavorativo

Il percorso di inserimento lavorativo è destinato a fasce deboli della popolazione: rientrano potenzialmente tra i beneficiari di tale percorso tutti coloro che "per la mancanza di capacità lavorative e/o di abilità sociali, senza interventi specifici rimarrebbero esclusi permanentemente o temporaneamente dal mercato del lavoro". In Italia la normativa di riferimento in materia è rappresentata dalla L.381/91, dalla L.104/92 e dalla L.68/99.

Attraverso l'inserimento lavorativo come CCILS ci poniamo il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- **mantenere, valorizzare e potenziare le capacità residue di ogni singolo lavoratore;**
- **rispettare le caratteristiche individuali del singolo;**
- **favorire la partecipazione attiva alla vita sociale e lavorativa;**
- **colmare le parziali carenze di produttività dei lavoratori svantaggiati attraverso un percorso selettivo e formativo individuale;**

- **costruirsi un'identità personale e professionale, indispensabile per realizzare l'inclusione nella rete sociale, ed essere riconosciuti come persone produttive;**
- **favorire il raggiungimento di una maggiore autonomia possibile.**

Il fulcro attorno al quale ruota l'intero sistema di inserimento lavorativo della persona svantaggiata è il Progetto Personalizzato di Inserimento Lavorativo (PPL) al cui interno sono riportati gli esiti delle osservazioni dell'individuo e i seguenti elementi fondanti il processo di inserimento lavorativo della persona:

1. **obiettivi da perseguire sia in ambito lavorativo (competenze tecniche vere e proprie) che in ambito socio-relazionale;**
2. **fasi, modalità del percorso, tempi e strumenti (es. formazione, addestramento);**
3. **persone coinvolte nell'implementazione del progetto e rispettivi compiti: coordinatore, responsabile di settore, operatore di supporto, tutor della Cooperativa, figura di riferimento del servizio inviante;**
4. **strumenti di valutazione che verranno utilizzati per monitorare lo stato e l'andamento del percorso.**

Perché un progetto si possa considerare concluso a "buon fine" deve mettere in evidenza il raggiungimento, se non di tutti, di almeno parte degli obiettivi a breve termine che erano stati prefissati.
Durante il corso dell'anno, inoltre, nei percorsi di affiancamento formativo on the job lavoriamo per:

- **aumentare la soddisfazione dei nostri lavoratori e diffondere la cultura del lavoro responsabile;**
- **garantire una maggiore soddisfazione dei nostri clienti;**
- **ottenere un vantaggio in termini di competitività e valorizzare l'immagine della cooperativa;**
- **realizzare migliori performance economico finanziarie;**
- **assicurare il miglioramento continuo e misurabile delle prestazioni di CCILS, con particolare attenzione alle performance etiche e a quei processi influenzanti direttamente la qualità dei prodotti e dei servizi;**
- **supportare e motivare il personale nel miglioramento delle proprie capacità lavorative e sociali.**

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12: 58
di cui attivati nell'anno in corso al 31/12: 75
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12: 6

Impatti dell'attività

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione: 209
Media occupati (anno -1): 215
Media occupati (anno -2): 225

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati Svantaggiati del periodo di rendicontazione: 58
Media occupati Svantaggiati (anno -1): 61
Media occupati Svantaggiati (anno -2): 63

Rapporto con la collettività

La cooperativa da sempre riconosce l'importanza di affiancare all'attività principale di inserimento lavorativo, un'attività di sostegno psicologico e di animazione extra-lavorativa tendente al recupero e al mantenimento della capacità di socializzazione dei propri lavoratori.
Per socializzazione si intende la capacità di sviluppare rapporti interpersonali o sociali in modo costruttivo, capacità che gratifica la persona in quanto essere umano che notoriamente necessita di relazioni con altri al fine di definire se stesso e le proprie peculiarità. La capacità di relazionarsi rende possibile la capacità di stringere rapporti amicali e di gestire i rapporti in famiglia e anche fuori dal contesto familiare.
In particolare, le attività extra-lavorative rivolte ai lavoratori inseriti nei laboratori li stimolano verso l'utilizzo del tempo e verso uno scopo e connotano un importante momento di ripresa di relazione con la realtà, sviluppata dalla costante presenza mediatrice degli operatori che svolgono anche funzioni di sostegno. La Cooperativa è parte integrante del territorio, usufruisce delle risorse che esso offre e, al tempo stesso, si rende promotrice di iniziative conformi alle sue specificità.
Il programma di attività ricreative parte da questo presupposto, attingendo alle proposte offerte da Enti e Associazioni presenti nel territorio, in una logica di educazione all'uso intelligente e proficuo del tempo libero.
Gli operatori della Cooperativa organizzano da tempo attività extra-lavorative socializzanti e ricreative come: gite, uscite serali, uscite a teatro, gite in barca. Inoltre, ogni anno la partecipazione alle due manifestazioni gastronomiche "Azzurro come il pesce" e il "Pesce fa festa" rappresenta una preziosa opportunità di reale integrazione per numerose persone diversamente abili che lavorano presso la Cooperativa sociale C.C.I.L.S. e che, attraverso l'attività dell'Associazione "Amici della C.C.I.L.S." , hanno la possibilità di partecipare attivamente all'organizzazione e allo svolgimento degli eventi fraternizzando e consolidando sempre di più il rapporto con gli altri volontari, vivendo giornate diverse e speciali.
Queste esperienze permettono loro di sentirsi utili e realizzati in un'attività diversa rispetto a quella vissuta quotidianamente sul lavoro e orgogliosi del fatto di apprendere nuove competenze e conoscenze, oltre al fatto di vivere un momento unico e speciale di apertura e di scambio nei confronti dei propri concittadini, in un'ottica di reale integrazione.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Collaboriamo ed abbiamo convenzioni in essere con:

- **Unione Comuni Rubicone-Mare;**
- **Comune di Bellaria Igea Marina;**
- **Servizi sanitari dell'Azienda Ausl Romagna;**
- **Area Disabili e Asp Rubicone;**
- **Enti di formazione attivi sul territorio quali: Enaip Forlì-Cesena, Enaip Rimini, Demetra, Techne e Irecoop;**
- **Tribunale civile e penale di Forlì;**
- **Istituti di formazione secondaria di secondo grado presenti sul territorio in ambito socio-pedagogico;**
- **Università degli studi di Bologna per tirocini in itinere.**
- **Università degli studi di Padova per tirocini in itinere.**

Impatti ambientali

Ci siamo dotati, nel corso degli anni, di un Sistema di Gestione Integrato che comprende le seguenti certificazioni:

• ISO 9001:2015,
Sistema di Gestione della Qualità, implementato nel 2004, che ha permesso di migliorare, dal punto di vista organizzativo i vari servizi erogati;

• ISO 14001:2015,
Certificazione Ambientale acquisita nel 2015, 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.

• ISO 45001:2018,
Certificazione che specifica i requisiti per un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza del Lavoro (SGSSL), per consentire ad una Organizzazione di controllare i suoi rischi di SSL e a migliorare le sue performance.

Nel corso dell'anno 2024 abbiamo sostenuto da parte dell'Ente Certificatore Kiwa Cermet Italia le seguenti diverse verifiche di certificazione e di mantenimento e che di seguito si riportano:

RAPPORTO:
Verifica conformità ai requisiti richiamati nei Documenti di riferimento per l'audit VIS Per schemi ISO 9001 + 14001 + 45001.

DATA:
22-25-26 marzo 2024

NON CONFORMITA': 1 MINORE

OSSERVAZIONI: 4

RACCOMANDAZIONI SDEL TEAM LEADER:
Si propone per il rilascio/mantenimento della certificazione.

Dal 2019 abbiamo in essere un rapporto contrattuale con l'Ente certificatore Kiwa Cermet Italia che, a seguito dell'insediamento e degli audit effettuati, ci ha rilasciato le certificazioni.
Ci impegniamo da oltre 20 anni ad assumere un ruolo attivo nella promozione e guida di tutte le attività aventi influenza prima sulla Qualità, poi sull'Ambiente ed ora anche sulla Sicurezza, attraverso il Sistema di Gestione Integrato.
Queste certificazioni sono anche condizione ormai fondamentale per poter partecipare alle gare di appalto relative ai servizi eseguiti dalla Cooperativa, in quanto i bandi formulati dalle stazioni appaltanti stanno presentando recentemente requisiti sempre più stringenti in tal senso.
Nella realizzazione della Politica per il sistema di gestione integrato, il Consiglio di Amministrazione si impegna a destinare le risorse necessarie al continuo aggiornamento degli strumenti operativi e del personale a tutti i livelli.

Vogliamo sottolineare che il conseguimento di questi obiettivi ed il mantenimento del sistema integrato è una responsabilità di tutto il personale di C.C.I.L.S. e coinvolge quindi ogni funzione aziendale nell'ambito dei compiti assegnati.

Dettaglio impatti ambientali

ambito attività	settore specifico	descrizione attività
Emissioni inquinanti	IGIENE AMBIENTALE	Negli ultimi hanno abbiamo prestato attenzione al parco mezzi, noleggiando automezzi con un basso impatto inquinante e che non siano più vecchi di una decina di anni.

SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Il bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2024 evidenzia un risultato di esercizio in utile per euro 173.488,34.

I ricavi complessivi registrati dell'anno 2024 sono pari ad euro 6.047.567,67 con un aumento del 6,4% rispetto all'esercizio precedente.

Essi provengono per il 56,1% tramite contratti ed assegnazioni del Consorzio CFA, 28% dal Consorzio Sociale Romagnolo, 5,2% direttamente da Enti Pubblici, ed il 10,7% da committenti privati.

Di seguito la riclassificazione del Conto Economico a Valore Aggiunto

e la relativa distribuzione del valore aggiunto tra gli stakeholder

	es. 2022	es. 2023	% var.	es. 2024	% var.
Ricavi netti di vendita	5.385.251	5.684.261	5,6%	6.047.568	6,4%
variazioni rimanenze di prodotti in lavorazione, semilavorati e finiti	6.452	15.865		(7.495)	-147,2%
Altri ricavi e proventi	207.497	210.676	1,5%	286.625	36,1%
Valore della produzione	5.599.200	5.910.802	5,6%	6.326.698	7,0%
per materie prime, sussidiarie di consumo e merci	(507.904)	(495.137)	-2,5%	(465.516)	-6,0%
variazioni delle rimanenze di materie prime	(9.390)	23.421	-349,4%	(9.637)	-141,1%
per servizi e per godimento beni di terzi	(1.094.639)	(1.151.028)	5,2%	(1.254.266)	9,0%
oneri diversi di gestione	(36.138)	(75.397)	108,6%	(41.266)	-45,3%

Valore Aggiunto	3.951.129	4.212.661	6,6%	4.556.013	8,2%
costi per il personale	(3.966.371)	(3.840.577)	-3,2%	(4.092.841)	6,6%
Valore aggiunto caratteristico lordo	(15.242)	372.084	-2541,2%	463.172	24,5%
ammortamenti	(174.994)	(169.093)	-3,4%	(170.887)	1,1%
svalutazione crediti					
accantonamenti fondi rischi e oneri				(47.000)	
Valore aggiunto caratteristico netto	(190.236)	202.991	-206,7%	245.285	20,8%
risultato della gestione finanziaria	(21.560)	(41.478)	92,4%	(35.990)	-13,2%
Reddito al lordo di imposte	(211.796)	161.513	-176,3%	209.295	29,6%
imposte dell'esercizio	(24.346)	(28.147)	15,6%	(35.807)	27,2%
Utile dell'esercizio	(236.142)	133.366	-156,5%	173.488	30,1%

	es. 2022	es. 2023	% var.	es. 2024	% var.	% inc.
Remunerazione del personale socio	1.630.783	1.844.818	13,1%	2.143.731	16,2%	47,1%
Remunerazione del personale socio svantaggiato	559.851	550.374	-1,7%	592.560	7,7%	13,0%
Remunerazione del personale non socio	1.535.728	1.214.889	-20,9%	1.147.249	-5,6%	25,2%
Remunerazione del personale non socio svantaggiato	240.009	230.496	-4,0%	209.300	-9,2%	4,6%

Totale remunerazione del personale	**3.966.371**	**3.840.577**	**-3,2%**	**4.092.841**	**6,6%**	**89,8%**
Remunerazione della P.A.	**24.346**	**28.147**	**15,6%**	**35.807**	**27,2%**	**0,8%**
Remunerazione netta al capitale di credito	**21.560**	**42.423**	**96,8%**	**37.627**	**-11,3%**	**0,8%**
Autofinanziamento (remunerazione della cooperativa)	**(61.148)**	**297.513**	**-586,5%**	**385.733**	**29,2%**	**8,4%**
Movimento Cooperativo - Coopfond	**-**	**4.001**		**4.005**	**30,1%**	**0,1%**
Valore aggiunto globale lordo	**3.951.129**	**4.212.661**	**6,6%**	**4.556.013**	**8,2%**	**100,0%**

Il risultato economico di bilancio è derivato da una serie di circostanze che si sono succedute nel corso dell'anno 2024 che sono dettate principalmente dai seguenti fattori:

1. **Consolidamento dei servizi più rilevanti quali lo spazzamento e raccolta porta a porta nell'intero territorio di Cesenatico, ulteriore ottimizzazione delle risorse impiegate ed incremento di alcuni servizi richiesti dalla committenza.**
2. **Ampliamento delle attività di gestione parcheggi e servizi di pulizie locali.**
3. **Miglioramento delle attività di manutenzione del verde.**
4. **Riconduzione in equilibrio economico dei servizi di refezione scolastica.**
5. **Adeguamento delle condizioni economiche contrattuali da parte di alcune Stazioni appaltanti a fronte del rinnovo del CCNL delle Cooperative Sociali intervenuto in data 5 marzo 2024, i cui incrementi hanno prodotto nell'anno 2024 maggiori oneri per 211.000 euro.**
6. **Permanenza delle sofferenze economiche per quanto concerne i servizi ambientali nell'area di Rimini.**
7. **Invarianza delle attività dei laboratori artigianali nonostante la crescita del costo del lavoro.**

I dati di bilancio rappresentano che l'incremento del 6,55% dei costi della produzione sono in linea con l'aumento del valore della produzione pari al 7%.

In particolare, i costi per il personale pari a 4.092.840,89 euro aumentano del 6,57% rispetto all'esercizio precedente ed impattano per il 64,69% rispetto al valore della produzione.

Il saldo negativo relativo ai proventi ed oneri finanziari pari ad euro 35.989,70 mostra una diminuzione del 13,23% rispetto all'esercizio precedente, causato da una minore esposizione finanziaria e dalla diminuzione del costo del denaro.

Nell'anno 2024 la Cooperativa ha registrato 35.000 euro di costi, relativi al pagamento di spettanze derivanti da 2 verbali di conciliazione con soci lavoratori, ed euro 9.013,40 per spese legali.

Si è provveduto quindi ad utilizzare il Fondo per cause e vertenze ed il fondo per spese legali appositamente accantonati negli anni precedenti, portando a conto economico alla voce altri ricavi e proventi diversi l'ammontare complessivo di euro 44.013,40.

Si è inoltre effettuata un'analisi dell'eventuale impatto economico relativo a 2 procedimenti ancora pendenti avanti il Giudice del Lavoro di Forlì e si è ritenuto in misura prudenziale, di dover ripristinare i fondi eseguendo ulteriori accantonamenti, ed aumentando il fondo cause/vertenze di 35.000 euro e quello per spese legali di 10.000 euro.

L'importo complessivo dei fondi accantonati per rischi ed oneri al 31/12/2024 è pari a 117.896,87 euro, di cui 96.678,42 per oneri da cause/vertenze e 21.218,45 per spese legali.

Relativamente a quanto richiesto dalla normativa sulla crisi d'impresa (D.lgs. 14/2019), gli Amministratori ritengono che l'azienda sia in grado di rilevare eventuali squilibri di carattere patrimoniale o economico-finanziario, rapportati alle specifiche caratteristiche dell'impresa e dell'attività imprenditoriale svolta nonché di verificare la sostenibilità dei debiti e le prospettive di continuità aziendale almeno per i dodici mesi successivi e rilevare i segnali rilevatori di uno stato di crisi.

Dati da Bilancio economico

Fatturato: 6.047.568,00€
Attivo patrimoniale: 3.248.779,00€
Patrimonio proprio: 1.663.736,00€
Utile di esercizio: 173.488,00€

Valore della produzione (€)

Anno di rendicontazione: 6.326.698,00€
Anno di rendicontazione -1: 5.910.802,00€
Anno di rendicontazione -2: 5.599.200,00€

Composizione del valore della produzione

Tipologia	Valore	Percentuale
Ricavi da Pubblica Amministrazione	**412.443,00€**	**6.52%**
Ricavi da aziende profit	**537.040,00€**	**8.49%**
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	**5.269.330,00€**	**83.29%**
Ricavi da persone fisiche	**45.894,00€**	**0.73%**
Donazioni (compreso 5 per mille)	**61.991,00€**	**0.98%**
Totale	**6.326.698,00€**	

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Attività di legge	Valore
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	**75.470,00€**
b) interventi e prestazioni sanitarie;	**0,00€**
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	**0,00€**
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	**26.639,00€**
l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;	**0,00€**

Attività di legge	Valore
m) servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;	**0,00€**
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	**5.945.459,00€**
r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;	**0,00€**
t) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni;	**0,00€**
u) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;	**0,00€**
v) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.	**0,00€**

Fatturato per servizio Cooperative tip.A (€)

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo		
Inserimento lavorativo		**17.629,00€**
Istruzione e servizi scolastici		
Trasporto scolastico		**32.394,00€**
Servizio di pre-post scuola		**43.076,00€**
Area industriale/artigianale a mercato		
Assemblaggi		**43.284,00€**
Altro		**156.285,00€**

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Area servizi a commercio		
Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)		**307.968,00€**
Pulizie, custodia e manutenzione edifici		**308.268,00€**
Manutenzione verde e aree grigie		**157.813,00€**
Gestione dei rifiuti		**4.514.926,00€**
Altro		**465.926,00€**

Fatturato per servizio Cooperative tip.B (€)

-

Fatturato per territorio

Provincia	Fatturato	Percentuale
Forlì-Cesena	**3998567.00**	**66.12%**
Rimini	**2049002.00**	**33.88%**

Obiettivi economici prefissati

In riferimento al rinnovo del CCNL, anche nel 2025 sono previsti incrementi che produrranno un aumento del 6% rispetto al 2024.

Per quanto riguarda i servizi ambientali relativi al bacino Cesenate, è stato riconosciuto per l'anno 2025 un incremento Istat del 0,45%.

I servizi ambientali prestati nella provincia di Rimini, hanno visto un avvicendamento sull'attività organizzativa, dovuto al pensionamento del responsabile e un riconoscimento dell'incremento del CCNL.

Anche per l'anno 2025 continuerà l'attività di gestione verde per conto di Cesenatico Servizi, essendo stati nominati esecutori del servizio dal Consorzio Sociale Romagnolo.

L'attività dei laboratori artigianali di Bellaria vedrà il completamento della pratica di sanatoria degli spazi, dove verrà posizionata la macchina per la produzione di panni in microfibra e l'impianto fotovoltaico.

Gli investimenti sono stati finanziati con l'accensione di un finanziamento chirografario con Banca Popolare Etica.

Dal mese corrente, è stata allargata la Direzione della Cooperativa con la presenza di una collega che sta intraprendendo un progetto di crescita professionale sul coordinamento della produzione delle attività della Cooperativa, in quanto il Direttore cesserà il rapporto di lavoro al 31 marzo 2025.

Alla luce dei fatti sopradescritti, la cooperativa continua a supervisionare e monitorare i dati economici e finanziari, ricercando possibili azioni correttive per limitare l'impatto dei maggiori costi in previsione, con la finalità di poter registrare, anche nell'anno 2025, un risultato di esercizio in equilibrio.

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

BUONE PRATICHE E VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI

è stata aggiornata l'Analisi Ambientale e l'Allegato 1 all'Analisi per l'anno 2024, all'interno del quale sono analizzati e valutati tutti gli aspetti ambientali (diretti ed indiretti) emersi dal documento stesso.

La loro significatività è stata valutata in condizioni normali, anomale, di emergenza.

Di fatto, rispetto all'anno scorso, la situazione è rimasta pressoché invariata, sono state contemplate anche quelle attività affidate all'esterno quali manutenzioni, analisi di laboratorio e attività di trasporto, rifiuti.

RIFIUTI

CCILS svolge attività soggette alla tenuta del registro di carico e scarico dei rifiuti con diverse modalità, come di seguito riportato:

1. **attività amministrativa presso entrambe le sedi di Cesenatico e Bellaria, obbligo della sola registrazione dei rifiuti speciali pericolosi eventualmente prodotti;**
2. **attività di laboratorio artigiano (produzione stracci, attività di assemblaggio) presso la sede di Cesenatico tenuta alla registrazione dei rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi eventualmente prodotti;**
3. **attività di gestione dell'officina manutenzione mezzi e della piattaforma di lavaggio degli automezzi, tenuta alla registrazione dei soli rifiuti speciali pericolosi prodotti;**
4. **attività svolta a titolo professionale di raccolta e trasporto di rifiuti solidi urbani non pericolosi e di rifiuti speciali non pericolosi soggetta all'obbligo di registrazione delle operazioni di carico e scarico dei rifiuti;**
5. **attività di trasporto dei propri rifiuti non pericolosi prodotti, non soggetta all'obbligo di registrazione in quanto già registrati come produttori;**
6. **attività di pulizia stradale, svolta per conto del Gestore del servizio pubblico di raccolta rifiuti urbani e quindi non soggetta a registrazione.**

Le sedi dei Centri di Raccolta non sono luoghi di produzione rifiuti in quanto per contratto tutte le attività che ne possono originare sono affidate a soggetti terzi, con la sola eccezione della pulizia delle vasche di decantazione delle acque meteoriche.

La maggior parte delle attività di servizio e/o di assistenza, in particolare se svolte presso unità locali di soggetti terzi (gestione parcheggi, assistenza sociale, informazione e sorveglianza, ecc.), non generano rifiuti o generano rifiuti speciali assimilati agli urbani (affissione manifesti, gestione mense, ecc.), che vengono smaltiti attraverso il servizio pubblico.

L'attività di gestione dei cimiteri è acquisita con contratto d'appalto dal soggetto concessionario del servizio, titolare dell'unità locale e riconosciuto come produttore dei rifiuti, compresi quelli derivati dalla esumazione ed estumulazione. Ad oggi tale attività viene svolta solo presso il comune di Bellaria I.M.

Lo stato dei rifiuti prodotti può essere solido, o liquido; lo stato dei rifiuti oggetto di raccolta e trasporto può essere solo solido, polverulento o non polverulento, mentre il trasporto dei rifiuti liquidi che vengono prodotti è affidato a soggetti terzi autorizzati.

Dal 2021 presso l'area ristoro sono stati posizionati dei contenitori per la raccolta differenziata dei rifiuti prodotti dal consumo di snack e bevande.

All'interno degli uffici e nelle aree comuni (vicino alla zona stampante) sono presenti appositi contenitori per la raccolta differenziata dei rifiuti.

Nei laboratori si è consolidata l'attività di realizzazione di articoli (quali borse, sacche, pochettes, ecc) utilizzando materiali di recupero o scarto provenienti dall'attività di altre aziende locali (carta da parati, stoffe, tele di ombrelloni)

CONTRATTI FORNITORI DI SERVIZI ove possibile le formule contrattuali con i fornitori di servizio prevedono la voce che i rifiuti prodotti a seguito delle prestazioni dei servizi di assistenza e manutenzione saranno gestiti dal medesimo secondo le prescrizioni di cui al D.Lgs 152/06.

EVOLUZIONI NORMATIVE modifiche al D.Lgs. 152/06 recepite per quanto concerne la ns attività; aggiornamenti recepiti all'interno del Mod. EDE Elenco Documentazione di origine Esterna.

Si precisa che all'interno del DOCUMENTO DI CONFORMITA' NORMATIVA SICUREZZA, che viene aggiornato con periodicità annuale, sono meglio specificati e approfonditi i livelli di attuazione dei principali adempimenti di legge, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Si precisa che all'interno del Documento di Conformità Normativa Sicurezza, che viene aggiornato con periodicità annuale, sono meglio specificati e approfonditi i livelli di attuazione dei principali adempimenti di legge, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Sono state prese in carico tutte le azioni di prevenzione necessarie per la riduzione del rischio e, con il Datore di Lavoro si stanno valutando le migliori soluzioni possibili. Le azioni di miglioramento, così come quelle correttive e preventive, sono invece riportate su Mod. ACP.

Di seguito un quadro generale sulle valutazioni dei rischi specificatamente normati effettuate, il loro stato di avanzamento con relative scadenze e le principali azioni correttive e di miglioramento effettuate alla data del Riesame (si precisa che ove non specificato le voci si intendono per TUTTE le sedi di Cesenatico, Bellaria-via Fornace, Bellaria-via del Lavoro):

Di seguito invece elenchiamo i principali indicatori che si sono tenuti sotto controllo:

INDICATORE	Valore di riferimento 2023	Valore Obiettivo 2024	Consuntivo 2024	VALUTAZIONE RAGGIUGIMENTO TARGET
SICUREZZA				
NC Sicurezza (quelle che rileviamo noi o i preposti es. non uso dpi, cose scaduti nella cassetta p.soccorso)	**0**	**0**	**0**	**Dato invariato e obiettivo rispettato**

Numero near miss e incidenti (Norma UNI 7249-2007) Quasi infortuni	**0**	**0**	**0**	
Numero infortuni	**35**	**< 35**	**22**	**Soddisfazione per la diminuzione di infortuni registrati durante l'anno. Di conseguenza, anche i dati che derivano dai calcoli successivi, risultano in calo e migliorati rispetto all'anno precedente**
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	**113,52**	**< 113**	**86,95**	
Indice gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	**1**	**<1**	**0,877**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**
Indice frequenza infortuni periodo estivo aprile-settembre (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	**125**	**< 125**	**116**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**
Indice gravità infortuni periodo estivo aprile-settembre (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	**0,92**	**< 0.92**	**1,16**	
Numero infortuni ig. ambientale Cesenatico	**25**	**< 25**	**10**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	**274,32**	**< 275**	**112,26**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**
Indice gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	**1,99**	**< 2**	**1,23**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**

Numero infortuni ig. ambientale Bellaria	**3**	**< 3**	**9**	**Nonostante l'aumento, il numero degli infortuni risulta essere sotto controllo e in linea con il numero di personale impiegato e con la varietà di servizi prestati**
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	**39,31**	**< 39**	**125,26**	**Vedi sopra**
Indice di gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	**0,50**	**< 0.50**	**1,27**	**Vedi sopra**

Partnership e collaborazioni

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
Pubblica amministrazione	**Piano di Zona per la Salute e il Benessere Sociale**	**Raggruppa i comuni facenti parte del territorio Rubicone e che ha lo scopo, da una parte, di facilitare i processi di trasferimento delle informazioni e delle buone prassi di coordinamento e, dall'altra, di facilitare lo sviluppo concreto di progetti condivisi tra le istituzioni preposte, le realtà economico imprenditoriali e della cooperazione, sindacali, della formazione professionale e dei vari servizi accreditati e associazioni che nei diversi settori di attività si occupano di disabili.**
Pubblica amministrazione	**Unione Rubicone e Mare - Attività di tutoraggio e affiancamento durante attività lavorativa**	**Convenzione per attività di tutoraggio e affiancamento durante attività lavorativa di persone disabili e/o socialmente svantaggiate;**
Pubblica amministrazione	**Comune di Bellaria Igea Marina**	**Protocollo per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate attraverso l'attuazione di percorsi di tirocinio attivati tramite enti di formazione del territorio;**
Pubblica amministrazione	**Servizi sanitari dell'Azienda Ausl Romagna: Dipartimento Salute**	**Convenzione che prevede l'attivazione di percorsi di tirocinio, orientamento, formazione e inserimento e reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia**

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
	Mentale e Dipendenze Patologiche	delle persone e alla riabilitazione secondo la legge regionale 17/2005 per soggetti rientranti nella categoria d ossia di tipo inclusivo.
Pubblica amministrazione	Area Disabili e Asp Rubicone	Convenzione che prevede l'attivazione di percorsi di tirocinio, orientamento, formazione e inserimento e reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione secondo la legge regionale 17/2005 per soggetti rientranti nella categoria D ossia di tipo inclusivo.
Pubblica amministrazione	Servizi sanitari dell'Azienda Ausl Romagna: Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche	Convenzione che prevede l'attivazione di percorsi di tirocinio, orientamento, formazione e inserimento e reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione secondo la legge regionale 17/2005 per soggetti rientranti nella categoria d ossia di tipo inclusivo.
Pubblica amministrazione	Area Disabili e Asp Rubicone	Convenzione che prevede l'attivazione di percorsi di tirocinio, orientamento, formazione e inserimento e reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione secondo la legge regionale 17/2005 per soggetti rientranti nella categoria D ossia di tipo inclusivo.
Associazioni di categoria	Enti di formazione attivi sul territorio quali: Enaip Forlì-Cesena, Enaip Rimini, Demetra, Techne e Irecoop	Convenzione che prevede l'attivazione di percorsi di tirocinio, orientamento, formazione e inserimento e reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione secondo la legge regionale 17/2005 per soggetti rientranti nella categoria d ossia di tipo inclusivo, percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo per detenuti ed ex detenuti.
Pubblica amministrazione	Tribunale civile e penale di Forlì	Convenzione per lo svolgimento del lavoro di pubblica utilità e messa alla prova a norma dell'articolo 54 del D.lgs 28 agosto 2000.
Associazioni no profit	Partnership Istituti di formazione secondaria di secondo grado presenti sul territorio in ambito socio-pedagogico	Convenzioni di stage in alternanza scuola/lavoro.

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
Università	**Università degli studi di Bologna e di Padova**	**Convenzioni per tirocini in itinere**

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Politiche e strategie

La Cooperativa adotta linee guida su politiche e linguaggio di genere in azienda, grazie ad una pubblicazione redatta e promossa da Legacoop Romagna.
Intendiamo, dunque, assumerci fino in fondo la responsabilità politica di coinvolgere la nostra base sociale, nell'adozione, di queste linee guida e, più in generale, di accelerare quel percorso di coinvolgimento pieno nella governance delle cooperative, delle socie e delle lavoratrici.

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Nel corso degli anni abbiamo sempre riconosciuto un'importanza fondamentale al contesto in cui operiamo e alle persone con cui entriamo in contatto. È proprio per questo motivo che riteniamo fondamentale coinvolgere periodicamente a campione alcuni dei nostri interlocutori attraverso brevi questionari di valutazione.
Qui di seguito riportiamo i resoconti dell'attività di customer satisfaction tramite l'analisi dei dati di ritorno dai feedback dei clienti e le comunicazioni provenienti da parti interessate esterne (reclami, resi, esigenze e giudizi espressi, verbali di verifica ispettiva degli enti certificatori).
Per la rilevazione della soddisfazione dei clienti sono stati inviati moduli di rilevazione specifici per i singoli settori: pulizie, mense, parcheggi, laboratori, cimiteri, affissioni, accompagnamento scolastico, servizio igiene ambientale.
Per la rilevazione della soddisfazione dei clienti, sono stati inviati diversi questionari per i vari settori: pulizie, mense, parcheggi, laboratori, cimiteri, affissioni, accompagnamento scolastico, servizio igiene ambientale.

1. **Pulizie:**

Il giudizio medio complessivo risulta essere del 4,53 su una scala da 1 a 5. Il dato si presenta leggermente inferiore rispetto a quello dell'anno precedente (4.56), ma pressoché invariato, e quindi abbastanza soddisfacente per la coop.va. Si pone sempre una certa attenzione per questo settore, ma comunque l'andamento generale dell'anno è stato abbastanza positivo, mantenendo tutte le commesse senza nessuna disdetta. Si è sempre alla ricerca di nuovi clienti sul mercato, e contestualmente la responsabile continua anche ad eseguire formazione alle addette.

2. Mense:

il giudizio medio complessivo risulta essere del 4,90 su una scala da 1 a 5. Il dato è risultato nuovamente in crescita rispetto a quello dell'anno scorso (4,79) e in generale il giudizio complessivo è positivo, in quanto il servizio è andato bene durante tutto l'anno senza riscontrare problematiche, e la Cooperativa si ritiene molto soddisfatta. Si cerca sempre di lavorare al meglio per offrire un buon servizio e di avere un occhio di riguardo e mantenere un livello di soddisfazione positivo.

3. Parcheggi:

il giudizio medio complessivo risulta essere di 4,62 su una scala da 1 a 5. Il risultato è di poco migliorato rispetto a quello dello scorso anno (4,57); In generale, comunque, il servizio infatti non ha riscontrato particolari problematiche e ha funzionato bene durante tutto il periodo estivo nonostante non sia semplice la gestione di questo servizio; le difficoltà maggiori restano ancora legate ai parcheggi nella sede di Bellaria. La direzione si ritiene in generale abbastanza soddisfatta del servizio. Sono state, tuttavia, eseguite e studiate delle migliorie per questo settore, che verranno messe in atto nella loro totalità durante l'estate 2025, sperando in risultati molto migliorativi e soddisfacenti.

3. Laboratori:

Il giudizio medio complessivo risulta essere del 5,00 su una scala da 1 a 5. Il dato è migliorato ancora rispetto al precedente (4,95), raggiungendo per la prima volta il massimo del giudizio. La Coop.va è molto contenta e fiduciosa, nonostante le difficoltà che continua ad avere questo settore, continuando a puntare sulla riorganizzazione generale che è stata fatta. Si presta costante attenzione, cercando sempre nuove idee e opportunità per lanciarlo nel mercato. A questo proposito, durante l'anno appena concluso, sono stati discussi e messi in atto importanti progetti di miglioramento e innovazione dei laboratori che verranno messi in pratica nella sua totalità nella seconda metà dell'anno 2025.

4. Servizio cimiteri:

il giudizio medio complessivo risulta essere del 5,00 su una scala da 1 a 5. Il dato risulta essere molto migliorato rispetto all'ultimo riferimento (3,80), raggiungendo il massimo del punteggio di valutazione. Si ricorda che questo servizio è stato svolto solamente nei due cimiteri di Bellaria e Bordonchio, in quanto a Cesenatico non è più gestito da CCILS. Durante questo anno il servizio ha funzionato bene, senza particolari problemi e la gestione e organizzazione dei servizi da parte dei nostri operatori e responsabili è stata molto buona soddisfando a pieno la committente. Si cerca comunque di porre sempre massima attenzione per l'organizzazione di un servizio preciso e delicato come questo, avendo sempre un occhio di riguardo.

5. Servizio affissioni:

il giudizio medio complessivo risulta essere del 4,30 su una scala da 1 a 5. Il dato risulta nuovamente in calo rispetto a quello dell'anno scorso (4,60), anche se in linea generale, il servizio ha funzionato e funziona bene nella sua organizzazione. La Cooperativa comunque cercherà di capire quali punti migliorare al fine di continuare a garantire un buon servizio, provando a mantenere risultati positivi e soddisfacenti.

Servizio accompagnamento scolastico:

il giudizio medio complessivo risulta essere del 5,00 su una scala da 1 a 5. Il dato eguaglia quello precedente (5,00) mantenendo il massimo del punteggio. La Coop.va è molto soddisfatta del fatto che il servizio sia sempre stato svolto bene e senza nessuna difficoltà.

Servizio igiene ambientale:

il giudizio medio complessivo risulta essere del 4,50 su una scala da 1 a 5. Il dato è migliorato rispetto a quello dell'anno precedente (4,00), e questo rende la Direzione soddisfatta del lavoro che si sta svolgendo e delle modalità di organizzazione adottate per cercare di garantire un servizio buono e che funziona. La Coop.va continua nella stessa direzione, seguendo una linea e un percorso di organizzazione che ha lo scopo di migliorare sempre di più questo settore.

Sono state registrate 5 check list di Hera relative all'Igiene Ambientale, riguardanti problematiche generali per servizio non correttamente effettuato, o disguidi di lieve entità, tutte chiuse comunque in tempi brevi. Nell'anno 2024 il numero di check list risulta lo stesso dell'anno scorso, e quindi sempre più basso rispetto agli anni precedenti, e comunque abbastanza minimo rispetto al numero e varietà di servizi effettuati. Situazione comunque ben gestita e sotto controllo.

Nessun altro reclamo registrato.

Per quanto riguarda la Sicurezza non sono stati registrati reclami

Gestione della Comunicazione.

Per C.C.I.L.S. comunicare il proprio impegno agli stakeholder interni ed esterni in modo efficace è importante per diverse ragioni:

1. **ha un impatto sulla reputazione della cooperativa e, quindi, sul nostro vantaggio competitivo;**
2. **contribuisce a diffondere una cultura interna della responsabilità nei confronti degli stakeholder e ad incrementare il coinvolgimento dei dipendenti;**
3. **aumenta la trasparenza e l'accountability della cooperativa verso i propri stakeholder.**

Per quanto riguarda la gestione della comunicazione CCILS ha predisposto apposita procedura PSI 25 revisionata in data 31/01/2019, all'interno della quale sono definite le modalità di comunicazione interna ed esterna adottate da CCILS. In particolare, per quanto riguarda la comunicazione esterna CCILS utilizza, inoltre, il proprio sito internet per divulgare informazioni pertinenti al proprio sistema di gestione qualità e ambiente e sicurezza, e ai propri servizi svolti. Per quanto riguarda, invece, la comunicazione interna è stato predisposto un apposito verbale interno per la registrazione di tutte le comunicazioni scambiate tramite riunioni, incontri, piccole attività di formazione interna.

Comunicazioni con il cliente in merito a campagne informative, pubblicità e promozioni, immagine aziendale, prestazioni ambientali

Anche nel 2024 la Cooperativa continua a mantenere vivo il suo progetto per migliorare la comunicazione nei confronti del territorio circostante.

Uno strumento efficace e completo è sicuramente il "Bilancio Sociale" (redatto nel mese di maggio 2024, e visionabile sul sito di CCILS), in quanto tiene conto della complessità dello scenario all'interno del quale si muove la cooperativa e rappresenta l'esito di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai diversi portatori di interesse, interni ma anche esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività.

Abbiamo consolidato la comunicazione on-line collegata alla presenza del sito aziendale, al fine di facilitare la navigazione, la fruibilità, l'accessibilità Sono state aggiornate le note informative dei servizi e delle attività. Gli aggiornamenti delle pagine sul sito della cooperativa, sono state effettuate anche sviluppando altri canali comunicativi informatici (Facebook, Instagram ecc.).

Sul sito aziendale sono evidenziate anche le certificazioni ottenute dalla Cooperativa.

Sono state riconfermate anche per il 2024 le iniziative di comunicazione attraverso l'utilizzo di strumenti editoriali locali, con realizzazione mensile, per la descrizione di eventi, nuove fasi di sviluppo delle attività e/o variazioni intervenute che comportino aggiornamenti nelle modalità di erogazione dei servizi oltre ad "informazioni utili";

In occasione della preparazione dell'assemblea dei soci sono stati predisposti comunicati stampa, lettere ai giornali ed interviste con i giornalisti per favorire una corretta informazione con i cittadini delle attività della Cooperativa, come poi avviene di prassi da anni.

Abbiamo altresì realizzato la campagna di raccolta fondi in occasione del 5x mille tramite la prenotazione di spazi pubblicitari su quotidiani locali e/o network on line, e distribuzione di materiale informativo cartaceo.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

categoria	tipo rapporto	livello	modalità
Soci	Scambio mutualistico	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

categoria	tipo_rapporto	livello	modalità
Committenti	Affidamento servizi	Responsabilità sociale e bilancio sociale	Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione);
Utenti	Beneficiari servizi	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
Fornitori	Acquisto prodotti e servizi	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

categoria	tipo_rapporto	livello	modalità
Associazioni	Coinvolgimento	Responsabilità sociale e bilancio sociale	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
Sindacati	Coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa	Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder):
Associazioni	Coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
Istituti di credito	Coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
Assicurazioni	Acquisto prodotti e servizi	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

Cooperazione

Il valore cooperativo

L'IMPRESA COOPERATIVA

Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini. Ma essere cooperativa sociale non è solo questo, è molto di più: noi di C.C.I.L.S. riteniamo che la cooperazione sociale possa dare un importante contributo all'economia civile perché riesce a conciliare coesione sociale e sviluppo territoriale.

In un quadro economico e politico incerto e complicato come quello attuale, pensiamo che la cooperazione debba essere percepita come fattore che determina la qualità della vita di un sistema territoriale e come fattore all'altezza delle sfide del 21° secolo di un sistema economico.

"CERTE COSE TRAGGONO VANTAGGIO DAGLI SCOSSONI; PROSPERANO E CRESCONO QUANDO SONO ESPOSTE ALLA VOLATILITÀ, AL CASO, AL DISORDINE E AI FATTORI DI STRESS, E AMANO L'AVVENTURA, IL RISCHIO E L'INCERTEZZA. EPPURE, NONOSTANTE L'ONNIPRESENZA DEL

FENOMENO, NON ESISTE UNA PAROLA CHE DESCRIVA L'ESATTO OPPOSTO DI FRAGILE. CHIAMIAMOLO ALLORA «ANTIFRAGILE».

L'ANTIFRAGILITÀ VA AL DI LÀ DELLA RESILIENZA E DELLA ROBUSTEZZA. CIÒ CHE È RESILIENTE RESISTE AGLI SHOCK E RIMANE IDENTICO A SÉ STESSO; L'ANTIFRAGILE MIGLIORA."

NASSIM NICHOLAS TALEB

"ANTIFRAGILE: PROSPERARE NEL DISORDINE"

(Ed. Il Saggiatore, 2013)

Obiettivi di miglioramento

Rendicontazione

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Questo bilancio sociale ed i prossimi continueranno ad essere potenziati ed ampliati per fornire un valido strumento di comunicazione sull'andamento della Cooperativa. Attraverso i vari indicatori, sia di efficienza che di efficacia, in esso riportati, potremo permettere che tutti gli interlocutori di C.C.I.L.S. siano maggiormente coinvolti e che lo scopo e la mission di C.C.I.L.S. siano promulgati in tutto il territorio di riferimento.
Pensiamo anche di poterci impegnare nel miglioramento della valutazione degli impatti esterni dell'attività che svolgiamo: vogliamo essere ancora più attenti e vicini ai nostri clienti e ai nostri stakeholder. Riteniamo che anche la comunicazione del bilancio sociale costituisca un elemento di miglioramento del processo di rendicontazione sociale: è per questo motivo che il bilancio sociale sarà diffuso verso l'esterno non solo attraverso pubblicazione nel sito internet aziendale, ma anche attraverso post e storie nei social network di C.C.I.L.S.
Anche nel 2025 lavoreremo perseguendo i nostri scopi sociali a stretto contatto con gli Enti pubblici di riferimento e con i Consorzi a cui siamo associati.
In riferimento al rinnovo del CCNL, anche nel 2025 sono previsti incrementi che produrranno un aumento del 6,00% rispetto al 2024 e continueremo ad impegnarci per il riconoscimento da parte delle Stazioni appaltanti, degli aumenti del costo del lavoro, che come noto, costituisce la voce preponderante in tutti i contratti di servizi in essere.
Alla luce dei fatti sopradescritti, la cooperativa continua a supervisionare e monitorare i dati economici e finanziari, e lavorando con la finalità di poter registrare, anche nell'anno 2025, un risultato di esercizio in equilibrio.

Obiettivi rendicontazione

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2025	Indicatori di performance	Monitorare i dati economici e finanziari, ricercando possibili azioni correttive per limitare l'impatto dei maggiori costi in previsione, con la finalità di poter raggiungere nell'anno 2025 il pareggio di bilancio.

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale

Si presenta ora un estratto del contenuto relativo al Piano di Miglioramento previsto dal sistema integrato e aggiornato al 31/12/2024:

INDICATORE	Valore di riferimento 2023	Valore Obiettivo 2024	Valore Consuntivo 2024	VALUTAZIONE RAGGIUGIMENTO TARGET
AREA COMMERCIALE				
N° Offerte accettate / N. offerte fatte pulizie %	73,47	80,00%	69,39	La percentuale risulta di poco più bassa, ma comunque il numero delle offerte fatte è lo stesso. Per quanto riguarda i nuovi clienti, 2 sono nuovi e fissi, in più durante l'anno c'è stato qualche nuovo cliente occasionale. Ci si ritiene abbastanza soddisfatti
N. nuovi clienti pulizie	4	>4	2	
Numero preventivi totali emessi	53	55	52	Obiettivo non raggiunto, ma comunque il dato eguaglia praticamente quello dello scorso anno
Numero preventivi totali accettati	39	45	36	Obiettivo non raggiunto, ma comunque il dato eguaglia praticamente quello dello scorso anno
N. nuovi clienti laboratori	0	1	4	Dato positivo. Riusciti a raggiungere l'obiettivo con qualche cliente nuovo per il laboratorio strofinacci

N. Disdette contratti pulizie	0	0	0	Dato eguagliato e positivo
N. clienti assemblaggio Cesenatico attivi nell'anno	3	4	2	Obiettivo non raggiunto
N. clienti assemblaggio Bellaria attivi nell'anno	2	2	2	Situazione invariata
N. clienti tessile attivi nell'anno	14	15	13	Il dato non è migliorato, ma comunque ci si ritiene soddisfatti del mantenimento del lavoro
N. parcheggi Cesenatico	2	3		Le aree di Bellaria sono rimaste le stesse. Per Cesenatico invece sono state inserite 3 nuove aree gestite con diversa modalità, ovvero senza stipulare convenzioni ma con i parcometri
N. parcheggi Bellaria	2	3		
N. convenzioni stipulate parcheggi Cesenatico	29	> 30		Forte incremento del numero delle convenzioni stipulate. Risultato molto positivo e soddisfacente per CCILS
N. convenzioni stipulate parcheggi Bellaria	21	> 20		Convenzioni di poco diminuite; l'andamento delle aree parcheggio di Bellaria resta più o meno sempre lo stesso
N. di gare a cui a cui abbiamo partecipato	7	10	18	Il numero delle gare a cui abbiamo partecipato è molto più alto rispetto all'ultimo dato, e anche quello dei bandi vinti. Obiettivo ampiamente raggiunto e superato. Risultato positivo
N. di gare vinte	7	8	13	
AREA MIGLIORAMENTO				

N° di NC (N. Tot. inclusi i reclami)	5	< o = 5	6	Obiettivo non raggiunto, ma comunque si ritiene che nell'intero anno di lavoro con i numerosi servizi che facciamo, il numero delle check list resta minimo
N° reclami cliente	0	0	0	Dato invariato
Costo NC (inclusi reclami)	€ 100,00	< o = 100	€ 120,00	Obiettivo non raggiunto, ma comunque si ritiene che nell'intero anno di lavoro con i numerosi servizi che facciamo, il numero delle check list resta minimo
media QSC pulizie	4,56	> 4,56	4,53	Dato non migliorato, ma pressoché invariato rispetto all'anno precedente
media QSC mense (Cesenatico)	4,79	4,80	4,90	Dato positivo e obiettivo raggiunto e superato. Soddisfatti del servizio
media QSC parcheggi	4,57	4,80		Giudizio generale della stagione estiva positivo, e anche leggermente positivo rispetto a quello precedente
media QSC laboratori	4,95	5,00	5,00	Obiettivo raggiunto. Dato molto positivo, soddisfatti del servizio
media QSC cimiteri	3,80	4,00	5,00	Risultato molto positivo e migliorato. Obiettivo ampiamente raggiunto e anche superato
media QSC affissioni	4,60	> 4,60	4,30	Nel 2024 c'è stato un calo del giudizio del servizio (principalmente sul territorio di Cesenatico), anche se complessivamente il lavoro è stato svolto in maniera puntuale e rispettando i tempi della committente

media QSC accompagnamento scolastico	5,00	5,00	5,00	Dato confermato e positivo
media QSC igiene ambientale	4,00	> 4,00	4,50	Il risultato è migliorato e ccils è soddisfatta del lavoro che sta svolgendo
PERSONALE				
N. progetti	70	> 70	72	Questi dati vedono un miglioramento con conseguente rispetto degli obiettivi prefissati. Dati positivi
rapporto operatori diversamente abili sul totale	30%	> 30 %	32%	
contributi comunali per inserimenti totali	€ 110.023,81	€ 120.000,00	€ 13.280,00	Obiettivo non raggiunto, ma comunque c'è stato un piccolo aumento da parte del comune rispetto all'anno 2023
Numero progetti andati a buon fine	56	> 56	58	Anche questo dato si mostra positivo
Mantenimento requisito soglia del 30% di persone svantaggiate sul totale	44%	> 44%	47%	Anche questo dato si mostra positivo
APPROVVIGIONAMENTO				
N° di NC FORNITORI	0	0	0	Dato invariato
Costo NC FORNITORI	€ -	€ -	€ -	
AMBIENTE				
Consumo di Carburante Autotrazione (Gasolio) / numero mezzi Cesenatico	2205,19	< o = 2200	3093,38	

Consumo di Carburante Autotrazione (Gasolio) / numero mezzi Bellaria	**2382,57**	**< o = 2300**	**4260,33**	
Consumo di Carburante Autotrazione (Metano) / numero mezzi Cesenatico	**1519,54**	**< o = 1500**	**1251,96**	
Costo N.C. Ambientali	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**Dato invariato**
Quantità N.C. Ambientali	**0**	**0**	**0**	
Ore di Formazione a Carattere Ambientale (Totali)	**176**	**> 150**	**300**	**Obiettivo ampiamente superato. Questo forte aumento di ore di formazione, è dovuto anche alla pianificazione di incontri periodici tra direzione e reparto di ig. ambientale per affrontare diverse tematiche**
Consumo energia elettrica sede / Giorni lavorati Anno KW/gg Cesenatico	**220,73**	**< 220**	**245,83**	**I consumi di energia elettrica del 2024 sono più o meno in linea con gli obiettivi prefissati. Superano di poco il dato indicato l'anno precedente, ma comunque in linea**
Consumo energia elettrica sede / Giorni lavorati Anno KW/gg Bellaria	**100,80**	**< 100**	**100,38**	
Consumo Acqua Cesenatico (mc)	**356,00**	**< 356**	**382,00**	**L'andamento dei consumi vede un calo nella sede di Bellaria, che rispetta ampiamente l'obiettivo, mentre un leggero aumento su Cesenatico. I valori restano comunque abbastanza in linea con l'anno precedente**
Consumo Acqua Bellaria (mc)	**116,00**	**< 116**	**93,00**	
Consumo Metano riscaldamento/Giorni Lavorati anno MC/gg (Cesenatico e Bellaria)	**26,54**	**< 26**	**26,57**	**I dati risultano perfettamente in linea con quelli dell'anno precedente, non mostrano un calo dei consumi, ma rimangono invariati**

Consumo acqua pozzo Cesenatico (lettura contatore pozzo lavaggio automezzi)	**878 circa**	**< 750**	**894 circa**	**Il dato non è diminuito come da obiettivo, ma è rimasto abbastanza in linea con il consumo dell'anno precedente. Il picco resta comunque sempre concentrato nei mesi estivi e più caldi dove i lavaggi sono molto frequenti con un alto numero di mezzi**
Consumo acqua pozzo Cesenatico (lettura contatore pozzo irrigazione giardino)	**28 circa**	**< 100**	**28 circa**	**Consumo costante**
TEP (Tonnellate Equivalenti di Petrolio)	**225,40**	**< 220**	**218,80**	**Valore in calo**
SICUREZZA				
NC Sicurezza (quelle che rileviamo noi o i preposti es. non uso dpi, cose scaduti nella cassetta p.soccorso)	**0**	**0**	**0**	**Dato invariato e obiettivo rispettato**
Numero near miss e incidenti (Norma UNI 7249-2007) Quasi infortuni	**0**	**0**	**0**	
Numero infortuni	**35**	**< 35**	**22**	**Soddisfazione per la diminuzione di infortuni registrati durante l'anno. Di conseguenza, anche i dati che derivano dai calcoli successivi, risultano in calo e migliorati rispetto all'anno precedente**
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	**113,52**	**< 113**	**86,95**	
Indice di gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	**1**	**<1**	**0,877**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**

Indice frequenza infortuni periodo estivo aprile-settembre (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	**125**	**< 125**	**116**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**
Indice gravità infortuni periodo estivo aprile-settembre (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	**0,92**	**< 0.92**	**1,16**	
Numero infortuni ig. ambientale Cesenatico	**25**	**< 25**	**10**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	**274,32**	**< 275**	**112,26**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**
Indici de gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	**1,99**	**< 2**	**1,23**	**Dato in calo e Obiettivo rispettato**
Numero infortuni ig. ambientale Bellaria	**3**	**< 3**	**9**	**Nonostante l'aumento, il numero degli infortuni risulta essere sotto controllo e in linea con il numero di personale impiegato e con la varietà di servizi prestati**
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	**39,31**	**< 39**	**125,26**	**Vedi sopra**
Indice di gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	**0,50**	**< 0.50**	**1,27**	**Vedi sopra**

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivo di rendicontazione strategico

Inoltre, gli obiettivi a lungo termine dei prossimi 10 anni di C.C.I.L.S. comprenderanno anche alcuni dei 17 obiettivi di "Agenda 2030". In particolare, ci vogliamo impegnare su:

Obiettivi rendicontazione strategici

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2030	Raggiungimento obiettivi 2030	

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Raggiungimento obiettivi 2030	Obiettivo 3 "Salute e benessere, per assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età."	31-12-2030
Raggiungimento obiettivi 2030	Obiettivo 5: "Parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze."	31-12-2030
Raggiungimento obiettivi 2030	8 "Lavoro dignitoso e crescita economica", per un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti."	31-12-2030
Raggiungimento obiettivi 2030	Obiettivo 10 "Ridurre le disuguaglianze", per ridurre l'ineguaglianza all'interno e fra le nazioni."	31-12-2030
Raggiungimento obiettivi 2030	Obiettivo 12: "Consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo."	31-12-2030

Confronto strategico

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale

La nostra mission è al contempo la nostra sfida quotidiana, in quanto non sempre è facile lavorare con persone che presentano vari tipi di svantaggi e non tutti i lavori si prestano a essere eseguiti da lavoratori svantaggiati. In questi 43 anni ci siamo riusciti, ci auguriamo di poterlo fare con lo stesso entusiasmo e la stessa determinazione che hanno contraddistinto il nostro fare quotidiano fino ad oggi, anche per i prossimi anni. È un augurio che facciamo a noi stessi, per noi stessi e per tutti i nostri soci!