



BILANCIO SOCIALE COOPERATIVA SOCIALE C.C.I.L.S. 2025

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



Sommario

PARTE INTRODUTTIVA.....	1
IDENTITÀ	4
Presentazione e dati Anagrafici.....	4
Storia dell'organizzazione.....	10
Mission, vision e valori	15
Governance.....	17
Mappa degli Stakeholder	22
SOCIALE	23
Sviluppo e valorizzazione dei soci.....	23
Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori.....	28
Formazione	41
Qualità dei servizi.....	48
Impatti dell'attività.....	51
SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	55
RSI	66
Responsabilità Sociale e Ambientale.....	66
Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs.....	71
Coinvolgimento degli stakeholder	72
Cooperazione	77
Obiettivi di miglioramento	78
Obiettivi di miglioramento strategici	87

PARTE INTRODUTTIVA

Introduzione

Il 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 2025 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 2025 del bilancio sociale sono prevalentemente i seguenti:

1. Informare e rendere consapevoli socie e soci;
2. Accrescere il senso di appartenenza dei nostri soci lavoratori;
3. Informare il territorio sul valore che esprime la nostra organizzazione;
4. 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:

- Nicola Zavagli, Responsabile Amministrativo
- Faedi Sandra, Ufficio Segreteria
- Coppola Claudia, Ufficio Personale
- Alessandra Conversa, Ufficio Area Sociale
- Rossi Valentina, Ufficio Sistema Integrato

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.

Verso la fine del 2025, la Cooperativa ha inserito in organico la figura di un nuovo Direttore in distacco dal Consorzio Formula Ambiente Spa, in sostituzione a quella di Alfio Fiori, che è uscito dall’incarico in primavera, tornando a ricoprire a pieno il suo incarico in Legacoop Emilia-Romagna.

IDENTITÀ

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale Cooperativa Sociale C.C.I.L.S.	
Forma Giuridica Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)	Settore/i Legacoop Sociale
Anno Costituzione 1981	Associazione/i di rappresentanza Legacoop
Partita IVA 01283220406	Codice Fiscale 01283220406
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.

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 e delle volontarie 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 2025, accanto ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti della Cooperativa, è stato possibile progettare ed inserire persone attraverso percorsi di tirocinio.

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

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 che sta per essere definitivamente messa in condizione di produrre, 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; progetto, che è in fase di completamento.

Le attività più rilevanti del bilancio della Cooperativa sono le attività di Igiene Ambientale che nell'anno 2025 consolidano ulteriormente i ricavi pari ad euro 4.545.000.

Si registra che è stato disposto dall'amministrazione comunale di Cesenatico di concerto con Hera il potenziamento del servizio di raccolta condomini, con un aumento di ricavi messi a disposizione per consentire una miglior efficienza del servizio stesso.

I servizi di raccolta nel territorio di Bellaria e Rimini peggiorano invece ulteriormente il disavanzo, dettato dagli incrementi del costo del lavoro e dei costi su automezzi; le attività di gestione centri di raccolta, destinate al cambio appalto a partire dal 01 aprile 2026, hanno dimostrato un leggero peggioramento dei

conti complessivi mentre l'accettazione pesa rifiuti presso gli impianti Herambiente mantiene un proprio equilibrio economico.

Il Consiglio di Amministrazione, in occasione della presentazione della modificazione dei servizi a partire dal 16 marzo 2026, ha preso atto e condiviso la modifica dei servizi di raccolta a favore di quelli di spazzamento meccanizzato e manuale, non ch  della fine della gestione dei centri di raccolta a far data dal 1° aprile 2026.

Le attivit  di Igiene Ambientale apportano il 74% del fatturato complessivo della Cooperativa.

Settore Gestione Mense scolastiche:

Ci occupiamo della refezione scolastica come esecutrici indicate dal Consorzio Sociale Romagnolo per conto del Comune di Cesenatico, comprendendo attivit  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.

Il settore Pulizie locali nell'anno 2025 ha visto un incremento dei ricavi del 20%, ma registrando una contrazione delle marginalit  dovute dall'incremento del CCNL.

Nel territorio di Cesenatico il bilancio   molto positivo grazie soprattutto all'esecuzione di diverse commesse straordinarie.

Sul finire dell'anno 2025, a seguito di nuova procedura indetta da Cesenatico Servizi attraverso Consip, abbiamo fatto richiesta al Consorzio Stabile Ciclat Bologna di essere accreditati per poter proseguire i servizi di pulizia negli edifici del Comune di Cesenatico; l'iter di inserimento si   completato ed   ripresa l'inserimento dei servizi per la pulizia degli edifici del Comune di Cesenatico.

Nel territorio di Bellaria invece, il contratto in vigore con Romagna Banca non ci consente di assorbire l'aumento per il rinnovo CCNL generando quindi un disavanzo.

Abbiamo avviato con il cliente una trattativa definendo una revisione contrattuale che ci consentir  nell'anno 2026 di migliorare la situazione economica.

A partire dal 1° aprile 2026 avr  inizio un nuovo importante servizio di pulizie con l'istituto di credito BCC Romagnolo con cui la cooperativa ha stretto un contratto di appalto di servizi di pulizia per la sede centrale e le filiali sparse nel territorio del Comune di Cesena e area del Rubicone fino al 31 dicembre 2027 con possibilit  di proroga annuale.

Il fatturato complessivo del settore pulizie dell'anno 2025 ammonta ad euro 372.360.

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 2025 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.; è in corso la procedura di gara per il prossimo quadriennio (2+2 anni) a cui la Cooperativa ha partecipato sempre sotto l'egida del Consorzio Sociale Romagnolo.

Anche la procedura indetta da Cesenatico Servizi per le attività di manutenzione delle aree verdi nell'anno 2025 è stata riaggiudicata, ampliata ed eseguita con buoni risultati.

Le attività di gestione e custodia parcheggi estivi sono caratterizzate da una forte valenza sociale, perché ci permette di occupare (seppur per i soli mesi estivi) 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 2025 caratterizzata anche da un buon afflusso turistico.

La concessione delle aree a parcheggio in convenzione col Comune di Cesenatico ha attestato la gestione in un sostanziale pareggio, su tali aree sono in corso 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 (RN) riconfermano numeri positivi nonostante una sofferenza generata dall'area presa in locazione sita in via Ferrarin. Gli adeguamenti tariffari hanno assorbito i maggiori oneri per il rinnovo CCNL; Cooperativa CCILS è risultata aggiudicataria del nuovo servizio di gestione parcheggi nel territorio del Comune di Bellaria Igea Marina per il triennio 2026-2028 con possibilità di proroga per ulteriori 12 mesi.

Tale servizio prevederà l'introduzione di un nuovo parcheggio sito nelle vicinanze del Pala Congressi di Bellaria Igea Marina che andrà di fatto a sostituire l'area di Via Ferrarin perché la stessa, negli anni passati è risultata poco baricentrica e fruibile.

Abbiamo anche allungato leggermente i giorni di apertura rispetto alla scorsa stagione ed i ricavi ammontano in questo caso a 230.862 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. In questo caso il rapporto è di 1:1 e il servizio viene fatto su pullman di linea.

I ricavi di queste attività ammontano ad euro 80.493.

I servizi di affissione manifesti sono svolti in entrambi i territori del Comune di Cesenatico in affidamento diretto ed in quello Bellaria Igea Marina (RN) tramite una procedura a cui abbiamo partecipato come esecutrici del Consorzio Sociale Romagnolo. Per l'anno 2026 si prevede la conclusione del servizio di affissione nel territorio del Comune di Bellaria Igea Marina a causa della volontà dell'amministrazione di internalizzare il servizio.

Nell'esercizio in esame, entrambi i servizi hanno prodotto 76.295 euro di ricavi.

Infine, abbiamo ancora eseguito per il Comune di Cesenatico anche 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 con il coinvolgimento anche i ragazzi che lavorano nei laboratori artigianali i quali hanno partecipato alle uscite in mare organizzate dal personale impiegato.

La Cooperativa nel corso del 2025 ha partecipato a 27 procedure di gara indette da Enti Pubblici e presentato 37 offerte commerciali.

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

- Trasporto scolastico
- Servizio di pre-post scuola

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

- Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc.)
- Gestione spazi pubblici e privati e/o confiscati e/o aree verdi
- Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)
- Servizi amministrativi e servizi front & back office
- Pulizie, custodia e manutenzione edifici
- Manutenzione verde e aree grigie
- Gestione dei rifiuti
- Altro

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.

Regione Emilia-Romagna		Province Forlì-Cesena Rimini	
SEDE LEGALE			
Indirizzo Via Saltarelli 102		CAP 47042	
Regione Emilia-Romagna	Provincia Forlì-Cesena	Comune Cesenatico	
Telefono 054783098	E-mail segreteria@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	E-mail segreteria@ccils.it	Sito web www.ccils.it	
Indirizzo Via Fornace		CAP 47814	
Regione Emilia-Romagna	Provincia Rimini	Comune Bellaria Igea Marina	
Telefono 054783098	E-mail segreteria@ccils.it	Sito web www.ccils.it	

Storia dell'organizzazione

Breve storia dell'organizzazione

06/03/1981

La nostra storia inizia 45 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 costituito da 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, concorre 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

A 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 ristoro 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 ristoro 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 subentrante 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.

Anno 2025

Gravi difficoltà operative ed economiche nei servizi ambientali nell'area di Rimini.

Resilienza strutturale e positiva degli altri settori.

Perfezionamento della fusione per incorporazione della Cooperativa Culturale e ricreativa A. Brina Soc. Coop.

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

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.

La Vision e la Mission vengono definite attraverso un processo partecipativo che coinvolge gli organi di governance, i soci e, ove opportuno, altri stakeholder rilevanti. La definizione avviene durante momenti di pianificazione strategica, nei quali vengono analizzati i bisogni del territorio, le finalità statutarie, i valori fondanti dell'organizzazione e le prospettive di sviluppo future. La Vision rappresenta l'orizzonte ideale e gli obiettivi di lungo periodo, mentre la Mission identifica il ruolo concreto dell'organizzazione e le attività attraverso cui tali obiettivi vengono perseguiti.

La Vision e la Mission vengono condivise con i soci attraverso:

- Assemblee ordinarie e straordinarie;
- Riunioni periodiche degli organi sociali;
- Incontri di formazione e aggiornamento;
- Distribuzione di documenti istituzionali, regolamenti e materiali informativi;
- Pubblicazione sul sito web e sulle piattaforme digitali dell'organizzazione.

L'obiettivo è favorire la piena conoscenza e la partecipazione attiva dei soci al perseguimento degli scopi associativi.

La diffusione della Vision e della Mission agli stakeholder esterni (utenti, enti pubblici, partner, fornitori, volontari, comunità locale e finanziatori) avviene mediante:

- Sito internet istituzionale;
- Bilancio sociale e relazioni annuali;
- Social media e newsletter;
- Eventi pubblici, convegni e iniziative territoriali;
- Materiale promozionale e informativo;
- Incontri di coprogettazione e collaborazione con enti e organizzazioni del territorio.

La coerenza tra attività svolte, Vision e Mission viene periodicamente verificata dagli organi di governo dell'organizzazione attraverso momenti di valutazione e confronto con soci e stakeholder. Eventuali aggiornamenti vengono condivisi tempestivamente attraverso i canali istituzionali, garantendo trasparenza, partecipazione e allineamento agli obiettivi strategici.

Questo approccio consente di mantenere una forte identità organizzativa e di rafforzare il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati nel perseguimento delle finalità sociali.

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 2025 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.

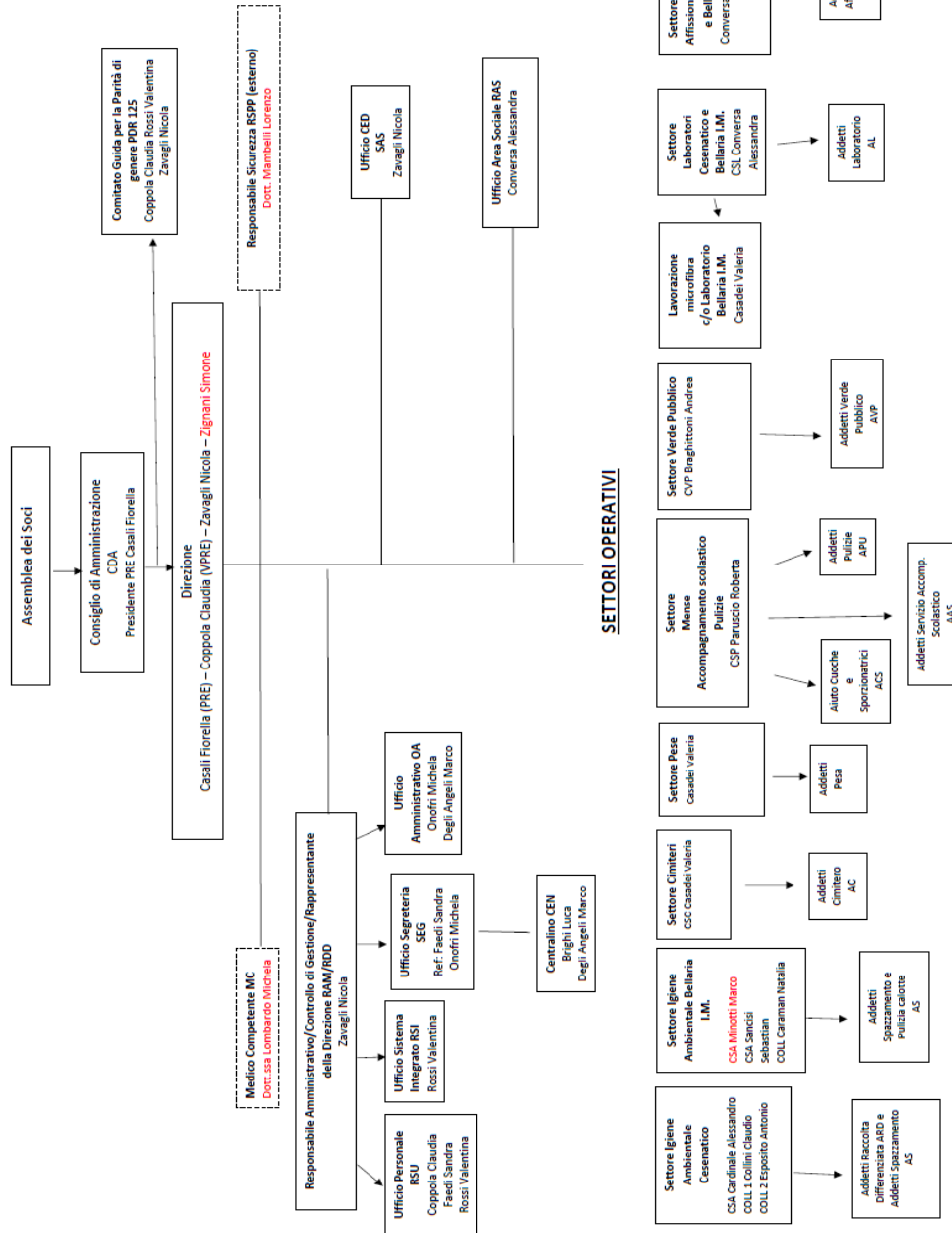
Il Consiglio di Amministrazione nella stessa seduta ha attribuito al Presidente e Vicepresidente determinate deleghe e poteri.

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.

Organigramma

Aggiornato al 26 Marzo 2026

ORGANIGRAMMA COOP.VA SOCIALE C.C.I.L.L.S.



Aggiornato al 26 marzo 2026

Certificazioni, modelli, e qualifiche delle 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, PdR125 (percorso iniziato a ottobre 2025 con audit in aprile 2026)

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 dell'**8 maggio 2025** è stato deliberato il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, composto da 9 componenti di cui 7 Soci lavoratori e 2 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 2025, 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, Vicepresidente, Direttore, Responsabile Amministrativo 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, 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.

Articolazione composizione degli organi sociali

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo di carica
IORELLA CASALI	PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	28/05/2025	31/12/2027
CLAUDIA COPPOLA	VICE PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	28/05/2025	31/12/2027
KATIUSCIA BENEDETTI	CONSIGLIERE	28/05/2025	31/12/2027
LANDO CASALI	CONSIGLIERE	28/05/2025	31/12/2027
CLAUDIO COLLINI	CONSIGLIERE	28/05/2025	31/12/2027
ALESSANDRA CONVERSA	CONSIGLIERE	28/05/2025	31/12/2027
ANTONIO ESPOSITO	CONSIGLIERE	28/05/2025	31/12/2027
ROBERTO LORENZINI	CONSIGLIERE	28/05/2025	31/12/2027
STEFANO ZAVATTI	CONSIGLIERE	28/05/2025	31/12/2027

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del presidente: IORELLA CASALI

Durata Mandato (Anni): 3

Numero mandati: 2

Consiglio di amministrazione

Mandati

N. Persone

N.° componenti persone fisiche: 9

Genere

Maschi: 5 | 55.56%

Femmine: 4 | 44.44%

Età

Da 41 a 60 anni: 7 | 77.78%

Oltre 60 anni: 2 | 22.22%

Nazionalità

Nazionalità italiana: 9 | 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.

Numero assemblee

2

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data assemblea	N. partecipanti diritto di voto	N. partecipanti presenti	N. partecipanti delega	Indice partecipazione
08/05/2025	188	45	0	23.94%
01/09/2025	175	36	0	20.57%

Mapa degli Stakeholder

Mappe degli Stakeholder

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER COOPERATIVA SOCIALE C.C.I.L.S.

Una rete di relazioni per generare valore sociale



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.

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: 133

Soci volontari: 49

Soci altri: 4

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori: 89

Soci svantaggiati: 44

Soci persone giuridiche: 4

Focus Soci persone fisiche		
Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	119	65.38%
Femmine	63	34.62%
Totale	182	
Età		
fino a 40 anni	13	7,15%
Dai 41 ai 60 anni	85	46,70%
Oltre 60 anni	84	46,15%
Totale	182	
Nazionalità		
Italiana	168	92.31%
Europea non Italiana	1	0,55%
Extraeuropea	13	7,14%
Totale	182	

Focus Soci persone fisiche		
Tipologia	Valore	Percentuale
Studi		
Laurea	11	6,04%
Scuola media superiore	75	41,21%
Scuola media inferiore	85	46,70%
Scuola elementare	11	6,05%
Nessun titolo	0	0%
Totale	182	

Focus Soci svantaggiati			
Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Detenuti ed ex detenuti	0 0%	0 0%	0
Disabili fisici	17 58.62%	12 41.38%	29
Disabili psichici e sensoriali	3 100%	0 0%	3
Minori	0 0%	0 0%	0

Focus Soci svantaggiati			
Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Pazienti psichiatrici	9 75%	3 25%	12
Tossicodipendenti / Alcolisti	0 0%	0 0%	0

Tipologia	Valore	Percentuale
Età		
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	28	63.64%
Oltre 60 anni	16	36.36%
Totale	44	
Nazionalità		
Italiana	37	84,09%
Europea non Italiana	7	15,91%
Extraeuropea	0	0%
Totale	44	

Tipologia	Valore	Percentuale
Studi		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	17	38,64%
Scuola media inferiore	24	54,55%
Scuola elementare	3	6,82%
Nessun titolo	0	0%
Totale	44	

Anzianità associativa

Tipologia	Valore	Percentuale
Anzianità fino a 5 anni	67	36,81%
Anzianità fino a 10 anni	36	19,78%
Anzianità fino a 20 anni	32	17,58%

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

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

Nel periodo di rendicontazione, la Cooperativa Sociale C.C.I.L.S. ha confermato il proprio impegno nella tutela dell'occupazione e nella valorizzazione delle risorse umane, considerate elemento essenziale per il perseguimento delle finalità sociali e mutualistiche dell'organizzazione. La gestione del personale è stata orientata alla promozione della stabilità lavorativa, della crescita professionale e del benessere organizzativo, nel rispetto dei principi di inclusione, pari opportunità e valorizzazione delle competenze.

A tutto il personale dipendente viene applicato il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali**, che disciplina i rapporti di lavoro nel settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo, garantendo tutele economiche e normative omogenee. Il contratto prevede, tra l'altro, istituti di welfare contrattuale quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, il diritto alla formazione professionale continua, la tutela della maternità e della genitorialità, nonché specifiche misure a favore della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

La cooperativa promuove inoltre politiche di welfare aziendale finalizzate a favorire un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e partecipativo, attraverso il dialogo costante con il personale, la valorizzazione delle competenze professionali e il sostegno ai percorsi di aggiornamento e qualificazione.

Per quanto riguarda i trattamenti economici e normativi, non sono previste differenze sostanziali tra soci/socie lavoratori/lavoratrici e dipendenti in relazione al rapporto di lavoro subordinato, essendo a tutti applicato il medesimo CCNL. I/le soci/socie lavoratori/lavoratrici, tuttavia, partecipano alla vita democratica della cooperativa attraverso l'esercizio del diritto di voto nelle assemblee e possono beneficiare delle opportunità mutualistiche previste dallo statuto sociale e dalla normativa cooperativa.

La cooperativa continua a perseguire politiche occupazionali improntate alla qualità del lavoro, alla stabilità dei rapporti contrattuali e alla valorizzazione delle professionalità presenti, nella consapevolezza che il capitale umano rappresenta il principale fattore di successo e di generazione di valore sociale per la comunità di riferimento.

Welfare aziendale

Il contratto prevede istituti di welfare contrattuale quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, il diritto alla formazione professionale continua, la tutela della maternità e della genitorialità, nonché specifiche misure a favore della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Inoltre, in occasione delle Festività Natalizie e del 1° Maggio, la Cooperativa elargisce dei buoni spesa cartacei del valore di 50 euro per ciascun/a socio/a lavoratore/lavoratrice e 20 euro per i dipendenti.

Numero occupati

180

Numero svantaggiati

52

Occupati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	75	59,52%
Femmine	51	40,48%
Totale	126	
Età		
fino a 40 anni	10	7,94%
Dai 41 ai 60 anni	81	64,29%
Oltre 60 anni	35	27,78%
Totale	126	
Nazionalità		
Italiana	105	83,33%

Tipologia	Valore	Percentuale
Europea non Italiana	1	0,79%
Extraeuropea	20	15,87%
Totale	126	
Studi		
Laurea	5	3,97%
Scuola media superiore	47	37,30%
Scuola media inferiore	68	53,97%
Scuola elementare	6	4,76%
Totale	126	

Occupati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	34	62,96%
Femmine	20	37,04%
Totale	54	

Tipologia	Valore	Percentuale
Età		
fino a 40 anni	7	12,96%
Dai 41 ai 60 anni	37	68,52%
Oltre 60 anni	10	18,52%
Totale	54	
Nazionalità		
Italiana	38	70,37%
Europea non Italiana	3	5,56%
Extraeuropea	13	24,07%
Totale	54	
Studi		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	17	31,48%
Scuola media inferiore	27	50,00%
Scuola elementare	10	18,52%
Totale	54	

Volontari e Tirocinanti

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari svantaggiati maschi	2	3,70%
Volontari svantaggiati femmine	2	3,70%
Volontari NON svantaggiati maschi	33	61.11%
Volontari NON svantaggiati femmine	12	22.22%
Tirocinanti svantaggiati maschi	2	3.7%
Tirocinanti svantaggiati femmine	3	5.56%

Attività svolte dai volontari

I/le volontari/e prestano il loro supporto nell'organizzazione delle attività dei laboratori artigianali, sia per quanto riguarda l'organizzazione di eventi particolari, sia nell'attività quotidiana.

Svolgono un ruolo diretto nell'interazione con il personale dei laboratori, offrendo loro supporto durante l'attività lavorativa.

Inoltre, il loro contributo risulta essenziale nelle attività di tipo logistico, sia per quanto riguarda l'organizzazione degli spazi, es: gestione del magazzino, sia per quanto riguarda attività di trasporto e consegna della merce.

Livelli di inquadramento

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
A1			
Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari	0 0%	1 100%	1
A2			
Addetto pulizie/cucina	0 0%	39 100%	38
Centralinista	1 100%	0 0%	1
Operai generici	14 77.78%	4 22.22%	18
Altro	11 61.11%	7 38.89%	18
B1			
Addetto alla segreteria	2 100%	0 0%	2
Addetto all'infanzia con funzioni non educative	0 0%	2 100%	2
Autista con patente B/C	66 97.06%	2 2.94%	68
Giardiniere, operaio agricolo qualificato	1 100%	0 0%	1
Necroforo	1 100%	0 0%	1
Operaio qualificato /manutentore	3 100%	0 0%	3
Altro	0 0%	6 100%	6

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
C1			
Cuoco	0 0%	1 100%	1
Impiegato d'ordine	1 33.33%	2 66.67%	3
Operaio specializzato	5 83.33%	1 16.67%	6
C3			
Capo squadra /capo cuoco	2 100%	0 0%	2
Responsabile/coordinatore Attività Assistenziali	0 0%	1 100%	1
D1			
Operatore dell'inserimento lavorativo	1 100%	0 0%	1
Altro	0 0%	1 100%	1
D2			
Impiegato di concetto	0 0%	1 100%	1
Referente operativo	1 100%	0 0%	1
E1			
Coordinatore/ capo ufficio	0 0%	3 100%	3

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
F1			
Responsabile dell'area aziendale	1 100%	0 0%	1

Occupati

Occupati svantaggiati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	28	65.12%
Femmine	15	34.88%
Totale	43	
Età		
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	28	65.12%
Oltre 60 anni	15	34.88%
Totale	43	

Tipologia	Valore	Percentuale
Nazionalità		
Italiana	38	88.37%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	5	11.63%
Totale	43	
Studi		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	24	55.81%
Scuola media inferiore	17	39.53%
Scuola elementare	2	4.65%
Nessun titolo	0	0%
Totale	43	

Occupati svantaggiati non Soci		
Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	8	88.89%
Femmine	1	11.11%
Totale	9	
Età		
fino a 40 anni	1	11.11%
Dai 41 ai 60 anni	2	22.22%
Oltre 60 anni	6	66.67%
Totale	9	
Nazionalità		
Italiana	5	55.56%
Europea non Italiana	2	22.22%
Extraeuropea	2	22.22%
Totale	9	

Occupati svantaggiati non Soci		
Tipologia	Valore	Percentuale
Studi		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	5	55.56%
Scuola media inferiore	4	44.44%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	9	

Contratti occupati svantaggiati

Tipologia	Tirocini	Contratto	Altro	Totale
Disabili fisici	3 8.33%	33 91.67%	0 0%	36
Disabili psichici e sensoriali	0 0%	6 100%	0 0%	6
Pazienti psichiatrici	2 13.33%	13 86.67%	0 0%	15

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	49	27.07%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	98	54.14%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	9	4.97%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	11	6.08%
Collaboratori continuativi	1	0.55%
Lavoratori autonomi	0	0%
Altre tipologie di contratto	13	7.18%
Totale	181	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Struttura compensi

Retribuzione annua lorda minima: 18.357,79€

Retribuzione annua lorda massima: 38.547,91€

Totale: 56.905,70€

Rapporto: 2.1

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
Mughetti Stefano	Compensi	2.704,00€
Caminati Maurizio	Compensi	1.872,00€

Nominativo	Tipologia	Importo
Farabegoli Alice	Compensi	1.872,00€

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali: 5.078,00€

Numero volontari che hanno usufruito del rimborso: 2

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12): 107

Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc. avvenute al 31/12): 116

Organico medio al 31/12 (C): 203

Malattie ed infortuni

Infortuni professionali: 25

Dettaglio malattia ed infortuni

Nell'arco del 2025 sono state presentate 2 richieste di malattia professionale, di cui una a marzo 2026 è stato risposto negativamente.

Gli infortuni riguardano principalmente il settore dell'igiene ambientale, e risultano in lieve aumento rispetto all'anno precedente; c'è da sottolineare, tuttavia, che nel 2025 ci sono state meno ore lavorate totali e tre infortuni in più rispetto al 2024 (erano stati 22).

Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Il 2025 la Cooperativa ha proposto vari incontri con i diversi settori aziendali per informare e coinvolgere il più possibile i dipendenti nella vita aziendale, con tematiche diverse.

Si è cercato di informare il personale dipendente sull'andamento economico della Cooperativa, ma anche sulle diverse procedure che si intendeva adottare. Inizialmente questa proposta non è stata accolta, ad oggi possiamo dire che a queste riunioni la presenza del personale è aumentata.

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.

Tutto il personale in servizio viene chiamato a partecipare alle attività formative successivamente descritte, in aggiunta alla normale formazione prevista per legge. Il tipo e la durata della formazione varieranno a seconda del ruolo delle varie figure professionali e l'attivazione delle sessioni formative avverrà all'inizio dell'appalto.

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.**

Nell'ambito dei sistemi di gestione delle Risorse Umane, la Cooperativa vede la centralità delle persone come motore fondamentale per l'erogazione di un servizio di qualità in linea con le esigenze dei propri Clienti. Crediamo nella centralità delle risorse umane per avere successo, di conseguenza siamo costantemente impegnati nell'attività di manutenzione e sviluppo dei sistemi e degli strumenti più idonei a riconoscere, sviluppare e valorizzare le nostre risorse umane.

La formazione diventa una leva indispensabile per la crescita delle persone, assumendo un ruolo di primo piano nel supporto alla "crescita delle persone" e si pone un obiettivo stimolante ed ambizioso: GENERARE VALORE.

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	460.00	38.00	La Formazione dei Lavoratori prevista dal D.Lgs. 81/2008, art. 37, è obbligatoria per tutti i lavoratori e deve essere erogata dal datore di lavoro. I contenuti, la durata e le modalità sono disciplinati dagli Accordi Stato-Regioni. Struttura della Formazione 1. Formazione Generale • Durata minima: 4 ore • Contenuti: ○ concetto di rischio, danno, prevenzione e protezione; ○ organizzazione della prevenzione aziendale; ○ diritti e doveri dei soggetti aziendali; ○ organi di vigilanza, controllo e assistenza. 2. Formazione Specifica La durata varia in base al livello di rischio dell'azienda: • Rischio basso: 4 ore • Rischio medio: 8 ore • Rischio alto: 12 ore La formazione riguarda i rischi specifici della mansione, le procedure di sicurezza e le misure di prevenzione e protezione. 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	Salute e sicurezza	135.00	28.00	Corso Antincendio Medio rischio di 8 ore ed aggiornamento di 5 ore ogni 5 anni.

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
				La formazione antincendio in Italia è disciplinata principalmente dal Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e dal Decreto Ministeriale 2 settembre 2021, che ha sostituito la precedente classificazione del rischio incendio. Nel corso del 2025 abbiamo fatto solo aggiornamento a tutto il personale. Quindi abbiamo la formazione è stata di 5 ore a testa. I corsi comprendono: • Principi della combustione e prevenzione incendi. • Procedure di emergenza ed evacuazione. • Utilizzo degli estintori e altri mezzi di spegnimento. • Esercitazioni pratiche.
Corso Primo Soccorso (Aziende gruppo A)	Salute e sicurezza	78.00	13.00	Il Corso di Primo Soccorso per Aziende Gruppo A è la formazione obbligatoria per gli addetti al primo soccorso nelle aziende classificate come Gruppo A ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e del D.M. 388/2003. Ha una durata di 16 ore di formazione e 5 ore di aggiornamento ogni 3 anni. Il corso prevede una parte sia teorica che pratica con esercitazioni. Anche in questo caso non abbiamo avuto bisogno di formazione durante l'anno 2025, ma solo di aggiornamento. Quindi 6 ore a testa.
Formazione RLS	Salute e sicurezza	16.00	2.00	La formazione RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) ha una durata minima obbligatoria di 32 ore, come previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
				Contenuti principali del corso Le 32 ore comprendono argomenti quali: • Principi giuridici e normativa sulla sicurezza sul lavoro. • Diritti e doveri delle figure della prevenzione. • Individuazione e valutazione dei rischi. • Misure di prevenzione e protezione. • Ruolo e funzioni dell'RLS. • Tecniche di comunicazione e consultazione dei lavoratori. • Rischi specifici presenti in azienda (almeno 12 ore dedicate) Il corso è destinato ai lavoratori eletti o designati come RLS all'interno dell'azienda. Non abbiamo RLS nuovi, quindi è previsto solo l'aggiornamento annuale. Nel 2025 uno degli RLS è andato in pensione, la Cooperativa non ha ritenuto di sostituirlo, visto che la legge non lo prevedeva.
Formazione Preposto	Salute e sicurezza	38.00	6.00	La formazione del preposto è obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/2008 per chi sovrintende e controlla l'attività dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Con il nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, sono state introdotte alcune novità importanti: • Corso base per preposti: 12 ore (prima erano 8). • Deve essere svolto oltre alla formazione obbligatoria del lavoratore. • Aggiornamento: almeno ogni 2 anni (prima ogni 5 anni). • Durata aggiornamento: 6 ore. • La formazione deve essere svolta in presenza o in videoconferenza sincrona; l'e-learning asincrono non è ammesso per i preposti. Il corso affronta generalmente:

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
				• ruolo, compiti e responsabilità del preposto; • vigilanza sul rispetto delle procedure di sicurezza; • individuazione e gestione dei rischi; • comunicazione con lavoratori e datore di lavoro; • gestione delle situazioni di emergenza e dei comportamenti non sicuri È destinato a capi squadra, capi reparto, responsabili di turno e a tutte le figure che esercitano un potere di controllo e vigilanza sui lavoratori/lavoratrici.
Formazione Ambientale	Altro	49.00	91.00	Abbiamo fatto alcuni incontri formativi con il personale addetto all'igiene ambientale per formare/informare sulle corrette procedure e modalità del servizio. 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 cerchiamo 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.

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Formazione Rentri	Altro	4.00	2.00	In previsione dell'entrata in vigore del RENTRI il 13 febbraio 2025, oltre alla formazione fatta nel corso del 2024, è stata fatta un ulteriore approfondimento nel mese di gennaio. Il corso è stato fatto dalla Società che gestisce il nostro Gestionale.
Formazione Celiachia	Altro	30.00	10.00	La formazione sulla celiachia nelle mense scolastiche è un obbligo previsto dalla normativa italiana per garantire la sicurezza alimentare degli studenti celiaci. E' previsto che il personale inserito nell'appalto delle mense scolastiche di Cesenatico abbia una formazione specifica sulla celiachia. In modo tale da evitare eventuali contaminazioni alimentari. Il corso è di 3 ore e va aggiornato ogni 5 anni.
CORSO FORMAZIONE UTILIZZO GRU	Altro	60.00	5.00	L'abilitazione è obbligatoria per gli operatori che utilizzano gru montate su autocarro, ai sensi dell'art. 73 del D.Lgs. 81/2008 e dell'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025. Il percorso formativo iniziale ha una durata minima di 12 ore , suddivise generalmente in: • 4 ore di teoria • 8 ore di pratica L'attestato ha validità 5 anni. Per il rinnovo è richiesto un corso di aggiornamento con durata minima di 4 ore, prevalentemente pratiche.
CORSO SPECIFICO UTILIZZO DECESPUGLIATORE E MOTOSEGA	Altro	24.00	3.00	Il corso ha l'obiettivo di fornire ai partecipanti le conoscenze teoriche e pratiche necessarie per utilizzare in sicurezza decespugliatori e motoseghe durante le attività di manutenzione del verde, nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il percorso formativo affronta i rischi specifici delle attrezzature, l'uso corretto dei DPI e le tecniche operative per prevenire infortuni.

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
				Durata complessiva di 8 ore: - Modulo teorico: 4 ore - Modulo pratico: 4 ore Verifica finale dell'apprendimento
CORSO ALIMENTARISTA	Altro	45.00	15.00	Indica il certificato rilasciato a chi ha frequentato e superato un corso di formazione in materia di igiene e sicurezza alimentare (comunemente chiamato corso HACCP), previsto dalla normativa regionale per gli addetti che manipolano alimenti. L'attestato certifica che il lavoratore ha ricevuto una formazione sulle corrette pratiche igieniche, sulla prevenzione delle contaminazioni e sui rischi di trasmissione di malattie attraverso gli alimenti. Attenzione: la Legge Regionale n. 11 del 24 giugno 2003 citata nell'attestato è quella della Regione Emilia-Romagna. Tale legge è stata successivamente abrogata nel 2025; resta comunque l'obbligo per gli operatori del settore alimentare di garantire una formazione adeguata del personale secondo la normativa europea sulla sicurezza alimentare. La nostra Cooperativa ha scelto di continuare la formazione del personale addetto alle mense scolastiche vista la delicata utenza con cui abbiamo a che fare.

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione: 939.00

Totale organico nel periodo di rendicontazione: 202

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

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

La **Cooperativa Sociale C.C.I.L.S.** opera da anni nel settore dei servizi e dell'inserimento lavorativo, sviluppando un modello organizzativo fondato sulla qualità delle prestazioni, sulla centralità della persona e sulla capacità di rispondere in modo flessibile ed efficace alle esigenze dei committenti e del territorio. L'elemento distintivo della cooperativa risiede nell'integrazione tra l'erogazione di servizi professionali e la promozione dell'inclusione sociale e lavorativa di persone appartenenti a categorie svantaggiate. Tale approccio consente di generare un duplice valore: da un lato l'elevata qualità del servizio offerto, dall'altro la creazione di opportunità concrete di crescita personale, autonomia e partecipazione attiva alla vita sociale e lavorativa.

La gestione dei servizi è caratterizzata da una costante attività di programmazione, monitoraggio e verifica dei risultati, attraverso procedure operative consolidate e un'attenta organizzazione delle risorse umane. La cooperativa investe in modo continuativo nella formazione e nell'aggiornamento del personale, valorizzando il know-how maturato nel corso degli anni e favorendo l'adozione di metodologie innovative volte al miglioramento continuo delle prestazioni.

Particolare attenzione viene dedicata alla costruzione di rapporti collaborativi con enti pubblici, imprese e realtà del terzo settore, al fine di sviluppare soluzioni personalizzate e sostenibili. La capacità di adattare l'organizzazione alle specifiche esigenze dei diversi contesti operativi rappresenta uno dei principali punti di forza della cooperativa.

L'esperienza acquisita nella gestione di servizi diversificati, unita all'impiego di adeguate risorse organizzative e professionali, consente alla Cooperativa Sociale C.C.I.L.S. di garantire affidabilità, continuità operativa, tempestività di intervento e attenzione agli standard qualitativi richiesti.

La Cooperativa valorizza inoltre l'adesione a sistemi di gestione certificati (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, PdR 125, Modello 231), l'iscrizione agli albi di settore (Albo gestori Ambientali, Albo trasportatori ed i diversi albi fornitori con cui interagisce la Cooperativa) e il rispetto delle normative vigenti, quali ulteriori garanzie di qualità, trasparenza e professionalità.

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	52	Persone svantaggiate: disabilità fisica, psichica e psichiatrica

Unità operative cooperative

Tipologia servizio	Unità operativa	Province
Trasporto scolastico	3.00	Forlì Cesena
Servizio di pre-post scuola	1.00	Forlì Cesena
Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)	3.00	Forlì Cesena Rimini
Gestione spazi pubblici e privati e/o confiscati e/o aree verdi	2.00	Forlì Cesena Rimini
Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)	25.00	Forlì Cesena
Servizi amministrativi e servizi front & back office	7.00	Forlì Cesena
Pulizie, custodia e manutenzione edifici	20.00	Forlì Cesena Rimini
Manutenzione verde e aree grigie	3.00	Forlì Cesena
Gestione dei rifiuti	90.00	Forlì Cesena Rimini

Tipologia servizio	Unità operativa	Province
Altro	27.00	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/a lavoratore/lavoratrice;
- rispettare le caratteristiche individuali del singolo;
- favorire la partecipazione attiva alla vita sociale e lavorativa;
- colmare le parziali carenze di produttività del personale 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/coordinatrice, responsabile di settore, operatore/operatrice 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 del nostro personale 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.

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: 57

di cui attivati nell'anno in corso al 31/12: 51

N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12: 6

Impatti dell'attività

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione: 203

Media occupati (anno -1): 209

Media occupati (anno -2): 215

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati Svantaggiati del periodo di rendicontazione: 59

Media occupati Svantaggiati (anno -1): 64

Media occupati Svantaggiati (anno -2): 67

Rapporto con la collettività

La Cooperativa riconosce da sempre l'importanza di affiancare all'attività principale di inserimento lavorativo percorsi di sostegno psicologico e iniziative socio-ricreative finalizzate a favorire il recupero, il consolidamento e il mantenimento delle capacità relazionali e di socializzazione del proprio personale.

Per socializzazione si intende la capacità di instaurare e sviluppare relazioni interpersonali positive e costruttive, elemento fondamentale per il benessere della persona. La possibilità di relazionarsi con gli altri contribuisce infatti alla crescita individuale, al rafforzamento dell'autostima e alla costruzione della propria identità, favorendo la gestione dei rapporti amicali, familiari e sociali.

In questo contesto, le attività extra-lavorative rivolte al personale inserito nei laboratori rappresentano importanti occasioni di partecipazione attiva, stimolando un utilizzo significativo del tempo libero e promuovendo il raggiungimento di obiettivi personali e collettivi. Tali esperienze costituiscono preziosi momenti di incontro e di relazione con la realtà circostante, sostenuti dalla costante presenza degli operatori della Cooperativa, che svolgono un fondamentale ruolo educativo e di supporto.

La Cooperativa opera in stretta connessione con il territorio, valorizzandone le risorse e contribuendo attivamente alla promozione di iniziative coerenti con la propria missione sociale. Da questo presupposto nasce il programma delle attività ricreative e socializzanti, sviluppato anche attraverso la collaborazione con enti, associazioni e realtà locali, nell'ottica di promuovere un uso consapevole, costruttivo e gratificante del tempo libero.

Nel corso degli anni gli/le operatori/operatrici hanno organizzato numerose attività extra-lavorative, tra cui gite, escursioni, uscite serali, spettacoli teatrali e uscite in barca, offrendo ai/alle partecipanti occasioni di svago, crescita personale e condivisione.

Particolarmente significativa è la partecipazione annuale alle manifestazioni gastronomiche "Azzurro come il Pesce" e "Il Pesce Fa Festa". Questi eventi rappresentano un'importante opportunità di inclusione sociale per le persone con disabilità che lavorano presso la Cooperativa Sociale C.C.I.L.S. Grazie alla collaborazione con l'Associazione "Amici della C.C.I.L.S.", i lavoratori possono infatti contribuire attivamente all'organizzazione e alla realizzazione delle manifestazioni, instaurando relazioni positive con volontari/e e cittadini e rafforzando il proprio senso di appartenenza alla comunità.

Tali esperienze consentono ai/alle partecipanti di mettersi alla prova in contesti diversi da quello lavorativo abituale, sviluppando nuove competenze e conoscenze, sperimentando ruoli differenti e accrescendo il senso di utilità e realizzazione personale. Allo stesso tempo, favoriscono l'incontro e lo scambio con la cittadinanza, contribuendo concretamente alla costruzione di percorsi di inclusione e integrazione sociale autentica.

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.

Dopo l'estate 2025 la Cooperativa ha iniziato un percorso per l'ottenimento di una nuova certificazione, la PDR125, ritenuto un requisito fondamentale per la partecipazione alla gare d'appalto, ma anche un importante messaggio da trasmettere a tutti i suoi lavoratori, che nella loro totalità giocheranno un ruolo primario per il mantenimento dei principi e obiettivi dettati da questa certificazione. L'audit di certificazione PdR125 è in programma per aprile 2026.

Nel corso dell'anno 2025 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:

02-03-04 Aprile 2025

NON CONFORMITA': 0

OSSERVAZIONI: 4

RACCOMANDAZIONI DEL 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 anni 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 presente bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2025 evidenzia un risultato di esercizio in perdita per euro 512.931,31.

I ricavi complessivi registrati dell'anno 2025 sono pari ad euro 6.033.460,18 e nonostante le criticità, risultano stazionari rispetto all'esercizio precedente.

Essi provengono per il 60% tramite contratti ed assegnazioni del Consorzio CFA, 26% dal Consorzio Sociale Romagnolo, 3,5% direttamente da Enti Pubblici, ed il 10,5% da committenti privati.

Di seguito la riclassificazione del Conto Economico a Valore Aggiunto e la relativa distribuzione del valore aggiunto tra gli stakeholder

Riclassificazione del Conto Economico a Valore Aggiunto Netto					
	2023	2024	% var.	2025	% var.
Ricavi netti di vendita	5.684.261	6.047.568	6,4%	6.033.460	-0,2%
variazioni rimanenze di prodotti in lavorazione, semilavorati e finiti	15.865	(7.495)		(4.420)	-41,0%
Altri ricavi e proventi	210.676	286.625	36,1%	414.097	44,5%
Valore della produzione	5.910.802	6.326.698	7,0%	6.443.137	1,8%
per materie prime, sussidiarie di consumo e merci	(495.137)	(465.516)	-6,0%	(445.040)	-4,4%
variazioni delle rimanenze di materie prime	23.421	(9.637)	-141,1%	8.964	-193,0%
per servizi e per godimento beni di terzi	(1.151.028)	(1.254.266)	9,0%	(1.405.311)	12,0%

oneri diversi di gestione	(75.397)	(41.266)	-45,3%	(143.691)	248,2%
Valore Aggiunto	4.212.661	4.556.013	8,2%	4.458.059	-2,1%
costi per il personale	(3.840.577)	(4.092.841)	6,6%	(4.193.250)	2,5%
Valore aggiunto caratteristico lordo	372.084	463.172	24,5%	264.809	-42,8%
ammortamenti	(169.093)	(170.887)	1,1%	(169.345)	-0,9%
svalutazione crediti					
accantonamenti fondi rischi e oneri		(47.000)	#DIV/0!	(554.618)	1080,0%
Valore aggiunto caratteristico netto	202.991	245.285	20,8%	(459.154)	-287,2%
risultato della gestione finanziaria	(41.478)	(35.990)	-13,2%	(28.537)	-20,7%
Reddito al lordo di imposte	161.513	209.295	29,6%	(487.691)	-333,0%
imposte dell'esercizio	(28.147)	(35.807)	27,2%	(25.240)	-29,5%
Utile dell'esercizio	133.366	173.488	30,1%	(512.931)	-395,7%

Distribuzione del valore aggiunto tra gli stakeholder						
	2023	2024	% var.	2025	% var.	% inc.
Remunerazione del personale socio	1.844.818	2.143.731	16,2%	2.182.790	1,8%	49,0%
Remunerazione del personale socio svantaggiato	550.374	592.560	7,7%	561.979	-5,2%	12,6%

Remunerazione del personale non socio	1.214.889	1.147.249	-5,6%	1.252.623	9,2%	28,1%
Remunerazione del personale non socio svantaggiato	230.496	209.300	-9,2%	195.858	-6,4%	4,4%
Totale remunerazione del personale	3.840.577	4.092.841	6,6%	4.193.250	2,5%	94,1%
Remunerazione della P.A.	28.147	35.807	27,2%	25.240	-29,5%	0,6%
Remunerazione netta al capitale di credito	42.423	37.627	-11,3%	28.965	-23,0%	0,6%
Autofinanziamento (remunerazione della cooperativa)	297.513	385.733	29,7%	210.604	-45,4%	4,7%
Movimento Cooperativo - Coopfond	4.001	4.005	0,1%	-	-100,0%	0,0%
Valore aggiunto globale lordo	4.212.661	4.556.013	8,2%	4.458.059	-2,1%	100,0%

Il risultato economico di bilancio è derivato da una serie di circostanze straordinarie che si sono succedute nel corso dell'anno 2025, tra le quali le gravi difficoltà operative riscontrate durante la stagione estiva 2025 nel territorio di Bellaria Igea Marina (Ambito Igiene Ambientale). Nello specifico, si sono verificate le seguenti circostanze:

- Picco di assenteismo imprevedibile: un incremento anomalo e considerevole di malattie durante il massimo carico stagionale ha compromesso la capacità operativa e l'efficienza dei servizi erogati.
- Tensioni sindacali: L'inasprimento dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) ha creato un clima di instabilità interna che ha influito negativamente sulla produttività.
- Contestazioni formali: L'inefficienza qualitativa dei servizi ha portato l'Amministrazione Comunale di Bellaria Igea Marina a presentare un esposto formale nei confronti della stazione appaltante.
- Impatto Economico: Questi disservizi reiterati hanno causato una perdita di fatturato, un aumento incontrollato dei costi di gestione per sopperire alle emergenze e un'altissima incidenza di penali comminate a seguito di disservizi.

Nonostante la crisi localizzata nel riminese, la Cooperativa ha dimostrato una resilienza strutturale negli altri settori, i quali hanno visto consolidare risultati positivi.

In sede chiusura di bilancio si è effettuata un'analisi del potenziale rischio su crediti, rilevando una situazione complessivamente contenuta, in quanto caratterizzata dall'89% di commesse provenienti direttamente da Enti pubblici o in qualità di esecutrici dei Consorzi CFA e C.S.R.

Dopo questa analisi si è ritenuto di estinguere il fondo svalutazione crediti tassato pari ad euro 208.366,71 mantenendo il solo fondo svalutazione crediti fiscale pari ad euro 66.190,95 che si ritiene adeguato.

Nell'anno 2025 la Cooperativa ha registrato 18.790,00 euro di costi relativi al pagamento di spettanze derivanti da un verbale di conciliazione con una lavoratrice, ed euro 21.154,58 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 39.944,58.

In riferimento al Ricorso RG 331/2021, promosso al Tribunale di Forlì per l'annullamento del verbale dell'Ispettorato del lavoro, con il quale chiedeva il riconoscimento delle differenze contributive per il personale impiegato nei servizi ambientali svolti nel territorio di Ravenna rispetto al CCNL Fise; si è riscontrata la sentenza della Giudice che ha condannato la cooperativa ma in solido con HERA spa e con il Consorzio CFA al pagamento di euro 89.037,99 in favore dell'INPS;

La Giudice ha emesso sentenza alla cooperativa anche per il Ricorso RG 552/2022 promosso per l'annullamento della cartella di pagamento emessa da INAIL pari ad euro 11.586,12 per i medesimi fatti accertati dall'INPS.

In considerazione della sentenza che ha determinato per la Cooperativa di versare solo un terzo dell'importo all'Inps, considerato che lo stanziamento effettuato a fondo rischi cause e vertenze nel bilancio dell'esercizio 2024 risultava invece capiente per l'intera somma, abbiamo ritenuto di poter ridurre tale importo portando a conto economico alla voce altri ricavi e proventi diversi l'ammontare complessivo di euro 36.622,97.

Come descritto nel paragrafo "Informazioni sui fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio", si delinea la situazione in essere rispetto ai ricorsi per il riconoscimento delle differenze contributive del personale impiegato nei servizi ambientali rispetto al CCNL Fise:

La Cooperativa nel mese di gennaio 2026 ha ricevuto da parte di ex lavoratori impiegati nel settore igiene ambientale svolti nella provincia di Rimini, la notifica di n.8 ricorsi pendenti avanti il Giudice del Lavoro di Rimini ed una messa in mora.

Alla luce dell'eventuale impatto economico di questi procedimenti e visto gli esiti dell'udienza presso il Tribunale del Lavoro di Rimini del 8/04/2026, si è ritenuto in misura prudenziale, di dover ripristinare i fondi eseguendo ulteriori accantonamenti, ed aumentando il fondo cause/vertenze di 534.618,26 euro e quello per spese legali di 20.000 euro. Tali importi sono stati portati a conto economico alla voce altri accantonamenti.

Proprio al fine di poter valutare nel migliore dei modi l'importo da accantonare a Fondo rischi per cause e vertenze si è optato di utilizzare il differimento dei termini per l'approvazione del bilancio di esercizio in modo da poter prendere in considerazione e soppesare l'esito dell'udienza dell'8/04/2026.

L'importo complessivo dei fondi accantonati per rischi ed oneri al 31/12/2025 è pari a 595.947,58 euro, di cui 575.883,71 per oneri da cause/vertenze e 20.063,87 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.

La cooperativa nel corso dell'anno ha costantemente supervisionato e monitorato i dati economici e finanziari attraverso chiusure di bilancio periodiche/trimestrali e riportando i risultati dell'anno 2025 alla proiezione di budget.

Gli Amministratori osservano, pertanto, che stante la situazione complessiva determinata anche dall'aleatorietà delle cause in corso, la cooperativa si sta dotando di strumenti di programmazione finanziaria e sta valutando di implementare ulteriormente il sistema di controllo di gestione a livello previsionale, oltre che consuntivo, per migliorare il monitoraggio degli andamenti aziendali, l'analisi degli scostamenti da budget economico e piano finanziario e gestire gli ambiti di rischio in termini di prospettiva futura.

Anche alla luce di ciò, gli assetti interni sono da considerare in corso di integrazione ed ampliamento.

Dati da Bilancio economico

Fatturato: 6.033.460,00€

Attivo patrimoniale: 3.381.409,00€

Patrimonio proprio: 1.152.039,00€

Utile di esercizio: -512.931,00€

Valore della produzione (€)

Anno di rendicontazione: 6.443.137,00€

Anno di rendicontazione -1: 6.326.698,00€

Anno di rendicontazione -2: 5.910.802,00€

Composizione del valore della produzione

Tipologia	Valore	Percentuale
Ricavi da Pubblica Amministrazione	270.600,00€	4.2%

Tipologia	Valore	Percentuale
Ricavi da aziende profit	400.355,00€	6.21%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	5.657.704,00€	87.81%
Ricavi da persone fisiche	64.586,00€	1%
Donazioni (compreso 5 per mille)	49.892,00€	0.77%
Totale	6.443.137,00€	

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;	80.493,00€
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;	28.589,00€
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;	5.924.378,00€
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 tipo A (€)

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo		
Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)		0,00€
Interventi socio-educativi domiciliari		0,00€

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Inserimento lavorativo		12.712,00€
Istruzione e servizi scolastici		
Istruzione per gli adulti		0,00€
Sostegno e/o recupero scolastico		0,00€
Refezione scolastica		368.790,00€
Trasporto scolastico		31.008,00€
Servizio di pre-post scuola		49.485,00€
Area industriale/artigianale a mercato		
Tipografia, stamperia e servizi affini		0,00€
Falegnameria		0,00€
Assemblaggi		41.825,00€
Altro		125.656,00€
Area servizi a commercio		
Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)		351.281,00€
Gestione spazi pubblici e privati e/o confiscati e/o aree verdi		0,00€

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)		0,00€
Servizi amministrativi e servizi front & back office		0,00€
Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)		0,00€
Opere edili, manutenzione e impiantistica		0,00€
Pulizie, custodia e manutenzione edifici		372.360,00€
Manutenzione verde e aree grigie		141.240,00€
Gestione dei rifiuti		4.434.218,00€
Igiene ambientale e salubrità degli ambienti		0,00€
Altro		104.885,00€

Fatturato per servizio Cooperative tipo B (€)

Fatturato per territorio

Provincia	Fatturato	Percentuale
Forlì-Cesena	3.991.769.00	66.16%
Rimini	2.041.691.00	33.84%

Obiettivi economici prefissati

La Cooperativa nel mese di gennaio 2026 ha ricevuto da parte di ex lavoratori impiegati nel settore igiene ambientale svolti nella provincia di Rimini, la notifica di n.8 ricorsi pendenti avanti il Giudice del Lavoro di Rimini ed una messa in mora.

Si segnala in data 08/04/2026 la sentenza sfavorevole in primo grado del Tribunale del lavoro di Rimini, che accoglie il ricorso presentato da uno di questo ex lavoratori accogliendo la tesi sull'applicabilità anche retroattiva di un contratto di lavoro più favorevole. La cooperativa ricorrerà alla Corte d'appello di Bologna.

Nel momento di redazione della presente nota, si significa quanto segue:

Il legale di Coop.va Sociale C.C.I.L.S. ha attivato l'interlocuzione con il legale degli ex lavoratori che hanno attivato i ricorsi sopra descritti, al fine di addivenire ad una conciliazione giudiziale, volta a definire le controversie prima delle probabili sentenze di condanna.

Tale strategia potrebbe consentire alla cooperativa di concludere le sopracitate vertenze riconoscendo ai lavoratori ricorrenti importi inferiori al petitum complessivo richiesto.

Il percorso ipotizzato riguardante tali conciliazioni potrà inoltre prevedere una rateizzazione degli importi generando un minore impatto sulla situazione finanziaria, ma che potrebbe comunque generare elemento di stress.

Il Consiglio di Amministrazione ha quindi formulato un incarico a Federcoop Romagna, al fine di essere supportati nell'analisi preliminare della situazione finanziaria storica e alla definizione di un piano finanziario mensilizzato ad almeno 12 mesi.

In riferimento al rinnovo del CCNL delle Cooperative Sociali, si significa che è stata presentata la piattaforma di rinnovo da parte delle OO.SS. nazionali stante che il CCNL risulta scaduto lo scorso 31 dicembre 2025.

Nel corso del 2026 la Cooperativa anche in considerazione del fatto che la committente Hera ha inteso modificare i perimetri dei servizi di raccolta, riportando la stessa tutta all'interno del contratto dei servizi ambientali, di concerto con i consorzi CFA e CSR, ha modificato la tipologia dei servizi, sostituendo, dal 16 marzo 2026 i servizi di raccolta rifiuti con i servizi di spazzamento meccanizzato e manuale nel territorio della Provincia di Rimini.

Si è quindi perfezionato un cambio di appalto di servizi con cui si confida venga superata la grave criticità economica rappresentata dai servizi di raccolta nel territorio del Comune di Bellaria Igea Marina (RN).

Per quanto riguarda i servizi ambientali relativi al bacino cesenate, è stato riconosciuto per l'anno 2026 un incremento Istat dello 0,45%.

Anche per l'anno 2026 continuerà l'attività di gestione verde per conto di Cesenatico Servizi.

Per far fronte ai primi investimenti dell'anno 2026 a supporto delle nuove attività di spazzamento stradale e parcheggi, abbiamo invece sottoscritto un finanziamento senza garanzie con Intesa Sanpaolo di euro 200.000

L'attività dei laboratori artigianali di Bellaria ha visto il completamento della pratica di sanatoria degli spazi e si è proceduto con l'installazione della macchina per la produzione di panni in microfibra alimentata da impianto fotovoltaico; entro il 30 giugno 2026 la stessa potrà cominciare a produrre.

I laboratori artigianali sono veri e propri strumenti di inclusione sociale, offrendo un ambiente di lavoro accessibile, dove le persone possono acquisire competenze, raggiungere una maggiore indipendenza economica favorendo la crescita personale e professionale. Per questi motivi si è scelto di continuare ad investire nella loro crescita.

Da gennaio 2026 la Cooperativa si è dotata della figura di un nuovo referente della Direzione Generale che, con contratto di distacco a tempo parziale, partecipa alle attività della Cooperativa per 24 ore settimanali.

Si comunica che in data 24/04/2026, grazie all'esito positivo dell'audit effettuato dall'Ente certificatore Kiwa Cermet Italia, la cooperativa ha ottenuto la certificazione di parità di genere (UNI/PDR 125:2022).

PROSPETTIVE STRATEGICHE PER L'ANNO 2026:

Alla luce dei fatti descritti, il 2026 si configura come un anno fondamentale di riordino e profondo efficientamento.

La Direzione ha stabilito le seguenti linee guida strategiche:

Rilancio dell'Igiene Ambientale: Essendo la "locomotiva" trainante della Cooperativa (rappresentando storicamente circa il 75% del fatturato), il settore sarà oggetto di una riorganizzazione mirata a recuperare gli standard qualitativi e la fiducia degli enti committenti.

Politiche di efficientamento: revisione dei processi operativi per prevenire le criticità gestionali emerse nel 2025 e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane anche alla luce del cambio di servizi a partire dal 16 marzo 2026: da quella data, infatti, la Cooperativa ha sostituito i servizi di raccolta con quelli di spazzamento meccanizzato e manuale che per la loro conformazione dovrebbero prevedere una discreta marginalità.

Rilancio dell'attività dei laboratori artigianale di Cesenatico e Bellaria I.M. sostenendo il progetto di lavorazione della microfibra.

Monitoraggio costante: supervisione analitica e puntuale dei dati economici per garantire il ritorno a un risultato di esercizio in equilibrio.

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

BUONE PRATICHE E VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI

E' stata aggiornata l'Analisi Ambientale e l'Allegato 1 all'Analisi nel mese di marzo 2025, 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 precedente, 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. A questo proposito, però, c'è da specificare che a partire da febbraio 2025 è entrato in vigore il RENTRI, che prevede la registrazione su apposito portale degli eventuali formulari, con la conseguente sparizione dei registri di carico/scarico cartacei.

Specifichiamo meglio le modalità e le attività svolte in questo senso da CCILS:

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. In quest'area, è presente anche un boccione per l'erogazione di acqua depurata a disposizione dei lavoratori, con lo scopo anche di limitare il consumo di plastica.

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.

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 di riferimento 2024	Valore Obiettivo 2025	Consuntivo 2025	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	0	Dato invariato e obiettivo rispettato
Numero near miss e incidenti (Norma UNI 7249-2007) Quasi infortuni	0	0	0	0	
Numero infortuni	35	22	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	25	Il risultato finale risulta più alto e non rispetta l'obiettivo, in quanto nell'anno 2025 ci sono state meno ore lavorate e 3 infortuni in più
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	113,52	86,95	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	99,91	
Indice gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	1	0,877	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	1,059	Anche qui il risultato è più alto perché anche il numero degli infortuni totali è un po' più alto rispetto all'anno precedente
Indice frequenza infortuni periodo estivo aprile-settembre (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	125	116	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	109	Obiettivo rispettato e dato positivo rispetto al precedente

Indice gravità infortuni periodo estivo aprile-settembre (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	0,92	1,16	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	1,19	Il risultato è leggermente più alto, ma comunque in linea con l'anno scorso
Numero infortuni ig. ambientale Cesenatico	25	10	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	12	Idem come sopra. Due infortuni in più rispetto all'anno precedente.
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	274,32	112,26	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	139,06	Idem come sopra
Indice gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	1,99	1,23	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	0,68	Obiettivo rispettato
Numero infortuni ig. ambientale Bellaria	3	9	< 9	8	Obiettivo rispettato
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	39,31	125,26	< 125	111,54	Obiettivo rispettato
Indice di gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	0,50	1,27	< 1.20	1,81	Obiettivo non rispettato a causa del maggior numero di giorni di assenza dal lavoro per infortunio rispetto all'anno precedente

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

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
		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 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.
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.

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

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

- 3. salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;
- 5. parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;
- 8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- 12. consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.

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 4,54 su una scala da 1 a 5. Il dato si presenta praticamente uguale a quello dell'anno precedente (4,53), 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 eguaglia quello dell'anno scorso (4,90), che in generale è un giudizio complessivamente 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 4,68 su una scala da 1 a 5. Il risultato è di poco migliorato rispetto a quello dello scorso anno (4,62), raggiungendo quasi l'obiettivo prefissato per il 2025; In

generale, comunque, il servizio 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, tuttavia, state messe in pratica modifiche, migliorie e alcuni cambiamenti per questo settore, come l'introduzione dei parcometri nelle aree di parcheggio per le quali non è prevista la stipula di una convenzione con la coop.va, ma l'utenza libera che parcheggia liberamente e autonomamente.

4. Laboratori:

Il giudizio medio complessivo risulta essere del 5,00 su una scala da 1 a 5. Il dato è uguale al precedente (5,00), mantenendo ancora una 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 prima metà dell'anno 2026.

5. Servizio cimiteri:

Il giudizio medio complessivo risulta essere del 3,20 su una scala da 1 a 5. Il dato risulta essere abbastanza peggiorato rispetto all'ultimo riferimento (5,00), dove aveva raggiunto il massimo del punteggio di valutazione. Si ricorda che questo servizio è stato svolto solamente nei due cimiteri di Bellaria e Bordonchio. La motivazione di questo peggioramento, principalmente, riguarda problematiche oggettive riscontrate nell'organizzazione del personale impiegato nel servizio. Tema posto all'attenzione della direzione di CCILS. L'obiettivo comunque resta quello di cercare di porre sempre massima attenzione per l'organizzazione di un servizio preciso e delicato come questo, avendo sempre un occhio di riguardo.

6. Servizio affissioni:

il giudizio medio complessivo risulta essere del 4,40 su una scala da 1 a 5. Il dato risulta essere di pochissimo più alto rispetto a quello dell'anno scorso (4,30), e comunque abbastanza in linea con l'andamento. 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.

7. 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 è sempre stato svolto bene e senza nessuna difficoltà.

8. Servizio igiene ambientale:

il giudizio medio complessivo risulta essere del 4,50 su una scala da 1 a 5. Il dato è invariato rispetto a quello dell'anno precedente (4,50), 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, con una collaborazione importante e ben solida con il Consorzio Formula Ambiente.

Le check list di Hera relative all'Igiene Ambientale vengono gestite tramite apposito portale Hera, e riguardano problematiche generali per servizio non correttamente effettuato, o disagi di lieve entità, tutte chiuse comunque in tempi brevi. Nell'anno 2025 il numero di check list risulta maggiore rispetto a quello dell'anno precedente. La Situazione è 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 2025 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 2025, 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 e 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.

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);
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. CHIAMIAMO 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 2026 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, nel 2025 ci sono stati incrementi che hanno prodotto 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 2026, un risultato di esercizio in equilibrio.

Obiettivi rendicontazione

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2026	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 2026 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 31/12/2025:

	Valore di riferimento 2024	Valore Obiettivo 2025	Valore Consuntivo 2025	VALUTAZIONE RAGGIUGIMENTO TARGET
AREA COMMERCIALE				
N° Offerte accettate / N. offerte fatte pulizie %	69,39	70,00%	82,14	I risultati raggiunti non rientrano esattamente negli obiettivi prefissati. Ci sono stati però altri due nuovi clienti aggiunti durante l'anno 2025
N. nuovi clienti pulizie	2	> 2	2	
Numero preventivi totali emessi	52	54	37	Il numero di preventivi e richieste, in questo anno, sono state piuttosto inferiori rispetto all'anno precedente. Ma non è dipendente da CCILS
Numero preventivi totali accettati	36	38	27	Di conseguenza anche questo dato è inferiore, ma comunque proporzionato ai preventivi emessi
N. nuovi clienti laboratori	4	> 0 = 4	1	Non ci sono state grandi novità in questo settore, che rimane comunque delicato. Ma nell'ultima parte dell'anno si è aggiunto un nuovo cliente per l'acquisto di strofinacci
N. Disdette contratti pulizie	0	0	1	

N. clienti assemblaggio Cesenatico attivi nell'anno	2	> 2	3 (La Ferramenta metà e metà)	Situazione stabile
N. clienti assemblaggio Bellaria attivi nell'anno	2	> 2	2	La situazione resta invariata nel tempo
N. clienti tessile attivi nell'anno	13	> 13	9	L'obiettivo non è stato raggiunto, ma resta stabile la situazione del laboratorio tessile, che è già un buon risultato
N. parcheggi Cesenatico		Eguagliare		La situazione delle aree parcheggio resta invariata e in generale abbastanza positiva
N. parcheggi Bellaria		Eguagliare		
N. convenzioni stipulate parcheggi Cesenatico		> 30		Obiettivo raggiunto e rispettato. Si cerca sempre comunque di portare miglioramenti per questo settore, per la stagione a venire, sulla base del lavoro svolto durante questo anno
N. convenzioni stipulate parcheggi Bellaria		> 16		Piccolo aumento delle convenzioni. Il settore ha mostrato stabilità nell'andamento. Idem come sopra
N. di gare a cui abbiamo partecipato	18	> 0 = 18	26	Obiettivo ampiamente rispettato e dato positivo. CCILS ha partecipato ad un numero più alto di gare, riuscendo ad aggiudicarsele tutte

N. di gare vinte	13	> 13	26	
AREA MIGLIORAMENTO				
N° di NC (N. Tot. inclusi i reclami)	6	< 6	41	Tutte le NC riguardano check list di Hera effettuate sui servizi di igiene ambientale sul territorio di Bellaria I.M., che durante il periodo estivo principalmente, ha riscontrate qualche difficoltà. CCILS ha comunque cercato di fare sempre del proprio meglio per garantire i servizi con continuità ed efficienza
N° reclami cliente	0	0	0	Dato resta invariato
Costo NC (inclusi reclami)	€. 120,00	< 120.00€		Le NC non vengono più registrato su gestionale, ma direttamente su un portale fornito da Hera. Le NC, comunque, hanno un costo per la coop.va che le viene addebitato sottoforma di penali, di cui però oggi ancora non è possibile sapere l'ammontare totale
media QSC pulizie	4,53	4,60	4,54	Il dato è più basso dell'obiettivo, ma comunque resta in linea con quello dell'anno prima
media QSC mense (Cesenatico)	4,90	4,90	4,90	Dato resta invariato

media QSC parcheggi	4,62	4,70		Il dato sull'andamento del settore parcheggi praticamente eguaglia quello di anno scorso
media QSC laboratori	5,00	5,00	5,00	Il dato resta invariato. Obiettivo raggiunto e rispettato
media QSC cimiteri	5,00	5,00	3,20	Dato in netto calo, dovuto ad alcune problematiche oggettive di organizzazione con il personale
media QSC affissioni	4,30	4,50	4,40	Il risultato è di poco più alto, ma comunque rimasto in linea
media QSC accompagnamento scolastico	5,00	5,00	5,00	Valore uguale e positivo. Servizio continua a funzionare bene
media QSC igiene ambientale	4,50	4,60	4,50	Dato invariato
PERSONALE				
N. progetti	72	> 72	70	I dati in riferimento a questo aspetto risultano in leggero calo rispetto all'anno precedente, ma comunque abbastanza in linea
rapporto operatori diversamente abili sul totale	32%	> 32 %	31%	
contributi comunali per inserimenti totali	€ 113.280,00	€ 114.000,00	€ 83.500,00	L'obiettivo non è stato raggiunto in quanto i contributi da parte delle amministrazioni comunali sono stati inferiori a quanto percepito anno scorso

Numero progetti andati a buon fine	58	> 58	60	Obiettivo raggiunto e superato
Mantenimento requisito soglia del 30% di persone svantaggiate sul totale	47%	> 47%	45%	Dato leggermente inferiore al precedente, a causa di un numero totale dei dipendenti minore (54 sv 120 normo)
APPROVVIGIONAMENTO				
N° di NC FORNITORI	0	0	0	Dato invariato
Costo NC FORNITORI	€ -	€ -	€ -	
AMBIENTE				
Consumo di Carburante Autotrazione (Gasolio) / numero mezzi Cesenatico	3093,38	<	2526,45	I consumi di carburante durante l'anno 2025 sono stati in netto calo rispetto all'anno precedente, mostrando un risultato positivo
Consumo di Carburante Autotrazione (Gasolio) / numero mezzi Bellaria	4260,33	<	2307,80	
Consumo di Carburante Autotrazione (Metano) / numero mezzi Cesenatico	1251,96	<	1592,23	Il consumo del metano invece è di poco più alto rispetto all'anno scorso, ma comunque la differenza non è stata incisiva. Nel 2025 vi è stato un solo mezzo a metano
Costo N.C. Ambientali	€ -	€ -	€ -	Dato che resta invariato

Quantità N.C. Ambientali	0	0	0	
Ore di Formazione a Carattere Ambientale (Totali)	300	Cercare di restare in linea	272	Il numero di ore risulta di poco inferiore all'anno precedente, ma comunque in linea. La cooperativa sul tema della formazione sta continuando a fare un buon lavoro
Consumo energia elettrica sede / Giorni lavorati Anno KW/gg Cesenatico	245,83	< o = 245	224,83	Valori in linea con gli obiettivi prefissati
Consumo energia elettrica sede / Giorni lavorati Anno KW/gg Bellaria	100,38	< o = 100	103,43	
Consumo Acqua Cesenatico (mc)	382,00	< 382	728,00	
Consumo Acqua Bellaria (mc)	93,00	< 93	97,00	
Consumo Metano riscaldamento/Giorni Lavorati anno MC/gg (Cesenatico e Bellaria)	26,57	< 27	31,64	Obiettivo non pienamente rispettato ma il dato dei consumi è stato comunque abbastanza in linea
Consumo acqua pozzo Cesenatico (lettura contatore pozzo lavaggio automezzi)	894 circa	< 800	1129 circa	Consumo aumentato per il lavaggio dei mezzi

Consumo acqua pozzo Cesenatico (lettura contatore pozzo irrigazione giardino)	28 circa	< 100	25 circa	Obiettivo ampiamente superato. Consumi bassi e perfettamente in linea
TEP (Tonnellate Equivalenti di Petrolio)	218,80	< o = 218	212,50	Consumi rientrano nei parametri e obiettivo raggiunto
SICUREZZA				
NC Sicurezza (quelle che rileviamo noi o i preposti es. non uso dpi, cose scaduti nella cassetta p. soccorso)	0	0	0	Dato che resta invariato
Numero near miss e incidenti (Norma UNI 7249-2007) Quasi infortuni	0	0	0	
Numero infortuni	22	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	25	Il risultato finale risulta più alto e non rispetta l'obiettivo, in quanto nell'anno 2025 ci sono state meno ore lavorate e 3 infortuni in più
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	86,95	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	99,91	
Indice di gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	0,877	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	1,059	Anche qui il risultato è più alto perché anche il numero degli infortuni totali è un po' più alto rispetto all'anno precedente

Indice frequenza infortuni periodo estivo aprile-settembre (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	116	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	109	Obiettivo rispettato e dato positivo rispetto al precedente
Indice gravità infortuni periodo estivo aprile-settembre (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	1,16	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	1,19	Il risultato è leggermente più alto, ma comunque in linea con l'anno scorso
Numero infortuni ig. ambientale Cesenatico	10	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	12	Idem come sopra. Due infortuni in più rispetto all'anno precedente.
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	112,26	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	139,06	Idem come sopra
Indice gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	1,23	Il num era già in calo. Cercare di non aumentare	0,68	Obiettivo rispettato
Numero infortuni ig. ambientale Bellaria	9	< 9	8	Obiettivo rispettato
Indice frequenza infortuni (n. infortuni * 1.000.000 / n. ore lavorate)	125,26	< 125	111,54	Obiettivo rispettato

Indice gravità infortuni (n. gg assenza x infortuni * 1000 / ore lavorate)	1,27	< 1.20	1,81	Obiettivo non rispettato a causa del maggior numero di giorni di assenza dal lavoro per infortunio rispetto all'anno precedente
--	------	--------	------	---

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	<table> <tr> <th>Obiettivo</th><th>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</th><th>Entro quando verrà raggiunto</th></tr> <tr> <td>Raggiungimento obiettivi 2030</td><td>Obiettivo 3 "Salute e benessere, per assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età."</td><td>31-12-2030</td></tr> <tr> <td>Raggiungimento obiettivi 2030</td><td>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."</td><td>31-12-2030</td></tr> <tr> <td>Raggiungimento obiettivi 2030</td><td>8 "Lavoro dignitoso e crescita economica", per un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti."</td><td>31-12-2030</td></tr> <tr> <td>Raggiungimento obiettivi 2030</td><td>Obiettivo 10 "Ridurre le disuguaglianze", per ridurre l'ineguaglianza all'interno e fra le nazioni."</td><td>31-12-2030</td></tr> <tr> <td>Raggiungimento obiettivi 2030</td><td>Obiettivo 12: "Consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo."</td><td>31-12-2030</td></tr> </table>	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
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 45 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!