



BILANCIO SOCIALE ESERCIZIO 2018

CIDIESSSE Cooperativa Sociale r.l. – ONLUS –

Via G. Sidoli 10, 20129 Milano MI - Tel. 02.749.1127 – Tel/Fax 02.7010.7480 - info@cidiesse.org – www.cidiesse.org -
C.F./P.I.: 09706170157 - CCIAA: MI 1311914 – Reg. Tribunale Milano: 294444 – Albo Cooperative: A147633 –
Banca Prossima - IBAN: IT 47 F 033590 16001 000000 69811 -

BILANCIO SOCIALE ESERCIZIO 2018

Indice

Pag. 1

1.- Premessa	3
1.1 - Lettera agli stakeholder	3
1.2 - Criteri formativi	5
1.2.1 - Progetto Educativo Cidiesse	5
1.2.2 – Metodologia	6
1.3 - Modalità di Comunicazione	6
1.4 - Riferimenti normativi	6
2. - Identità dell'organizzazione	7
2.1 - Informazioni generali	7
2.1.1 – Informazioni generali	7
2.1.2 – Riferimenti statutari	7
2.2 - Attività svolte	8
2.3 - Composizione base sociale	8
2.4 - Territorio di riferimento	8
2.5 - Missione	9
2.6 - Storia	9
3. - Governo e strategie	11
3.1 - Tipologia di governo	11
3.2 - Organi di controllo	11
3.3 - Struttura di governo	11
3.4 - Processi decisionali di controllo	12
3.4.1 - Struttura organizzativa	12
3.5 - Operatività 2018	13

<u>4. - Portatori di interessi</u>	15
<u>5. - Relazione sociale</u>	17
5.1- Utenti 2018 : Percorsi educativi -	17
5.1.1 – Utenti 2018 – Percorsi Educativi	17
5.1.1.2– Utenza attuale	19
5.1.2 – Osservazioni sull’Utenza	19
5.2 - Lavoratori	20
5.2.1 – Soci e non soci	20
5.2.2 – Classi di età	20
5.2.3 – Anzianità lavorativa	20
5.2.4 – Rapporto di lavoro	20
5.2.5 – Cittadinanza	20
5.2.6 – Attività formazione e aggiornamenti	21
5.2.7 – Mutualità	21
5.3 - Fruitori	21
5.4 - Altre risorse umane	20
5.4.1- Volontari	21
5.4.2- Servizio civile volontario	21
5.4.3- Tirocini e stagisti.	21
5.5 - Rete sistema cooperativo.	21
5.6 - Reti territoriali	21
5.7 - Clienti /Committenti	22
5.8 - Finanziatori	22
5.9 - Donatori e contributi a fondo perduto	22
5.10 - Altri portatori di interessi	22
<u>6. - Dimensione economica</u>	23
6.1 - Valore della produzione	23
6.2 -.Distribuzione del valore aggiunto	23
6.3 - Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale	24
6.4 - Ristorno ai soci	24
6.5 - Investimenti	24
<u>7. - Prospettive future</u>	25
7.1 - Prospettive 2018	25
7.2 - Conclusioni e priorità	26

1.- PREMESSA

1-1 - Lettera del presidente agli STAKEHOLDERS

30 anni di lavoro, tecnologia, solidarietà e inclusione sociale.

*Sembrano parole in contraddizione tra loro per come spesso appare la nostra società ma, per noi, sono state la chiave del successo e ancora oggi risultano di grande attualità in un contesto sociale che tende ad emarginare, anziché includere. Sembra ieri, quando un gruppo di persone di buona volontà presero sul serio l'invito del card. Martini a "farsi prossimo" di chi si trovava in situazione di povertà e disagio, **con intelligenza**, ovvero sapendo leggere i segni dei tempi per individuare le nuove povertà che si evidenziavano in quel momento storico per elaborare **risposte efficaci ai bisogni del momento**.*

*Lo stile fu subito quello della **condivisione**; era un gruppo eterogeneo, espressione della nostra comunità, che ha lavorato per un anno per individuare i bisogni del territorio, elaborare una risposta credibile e costruire un progetto concreto. Il tocco finale fu quello di seguire ulteriormente l'invito di Martini di "**aprire le porte al povero**"; fu così che la parrocchia mise a disposizione gli spazi dove accogliere la nascente Cooperativa di solidarietà che ha potuto così iniziare le attività istituzionali.*

Il problema, la "povertà" individuata come urgente a quel tempo, era il reinserimento socio lavorativo degli ex tossicodipendenti e dei disabili psichici. Ci siamo quindi attrezzati per accogliere le persone dalle comunità terapeutiche e dai servizi sociali per offrire loro un percorso che li portasse ad avere quelle competenze di base necessarie per entrare nel mondo del lavoro.

*Subito ci siamo accorti come, anche nel fare questo, **lo stile ed il metodo erano fondamentali**; non potevamo improvvisarci imprenditori, educatori, formatori e nemmeno potevamo pretendere dalle persone in stato di disagio che rispondessero alle nostre aspettative di successo come spesso siamo portati a fare. Dopo i primi anni abbiamo perciò scelto di sviluppare una organizzazione sempre più strutturata imprenditorialmente; ci siamo formati sulle problematiche sociali, psicologiche e pedagogiche delle varie forme di disagio che portavano i nostri ospiti ed abbiamo scelto un lavoro più tecnico per dare competenze davvero spendibili nel mercato del lavoro. Soprattutto **abbiamo calibrato i percorsi educativi sulla reale capacità delle persone e non sulle nostre aspettative**.*

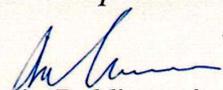
Per dirla con Goethe "Trattate le persone come se fossero ciò che dovrebbero essere e aiutatele a diventare ciò che sono capaci di essere"; questa è diventata nel tempo la filosofia di base del nostro agire nei percorsi di reinserimento.

./..

Questo stile ci ha permesso di fare anche autoanalisi e capire che nel tempo le "povertà" cambiavano e che si manifestavano altri problemi di emarginazione e di disagio nel nostro territorio; il nostro progetto non era così più in grado di dare risposte vere e soddisfacenti alle persone con problemi di dipendenza. Così ci siamo di nuovo messi in gioco; abbiamo analizzato i fenomeni di disagio sociale emergenti, individuando l'area del panale minorile come ambito in cui avremmo potuto dare un contributo significativo.

E' così partita la nuova avventura con i ragazzi del penale e con quelli stranieri non accompagnati che ci vede tuttora impegnati, anche nel carcere Beccaria, con ottimi risultati.

30 anni sono un periodo lungo, un periodo non privo di difficoltà sia per le persone coinvolte nelle attività, la convivenza non è mai facile, sia per le evoluzioni e le crisi dei mercati, ma ce l'abbiamo fatta perché forte è stata sempre la motivazione ideale e soprattutto la condivisione con soci, amici e portatori di interesse a vario titolo che ci sono stati vicini costantemente sostenendo la cooperativa ognuno per quello che poteva dare. Noi addetti ai lavori, da soli, non ce l'avremmo fatta. Quindi, è doveroso un grazie a tutti: a chi è coinvolto, a volte eroicamente, direttamente nelle attività, a tutti i nostri sostenitori, alla comunità tutta. Insieme avremo ancora il coraggio di rischiare per stare dalla parte degli ultimi e per dare loro risposte vere ai loro bisogni.


Antonio Baldissarri

1.2 - CRITERI FORMATIVI

1.2.1 - Progetto Educativo Cidiesse (Sintesi)

CONCETTI BASE

A - L'inserimento in cooperativa è inteso essere un momento di passaggio, o di interfaccia, tra esperienze di vita precedenti (carcere, sbando, altro) ed il mondo esterno, dove sono presenti le realtà positive quali famiglia, lavoro, amicizia ecc...

B - Le persone alle quali intendiamo rivolgerci provengono prevalentemente dall'area della devianza e del carcere.

In particolare la Cidiesse rivolge la sua attenzione principalmente a:

1. minori detenuti in carcere per i quali vengono attuati progetti particolari in cui la Cidiesse si fa carico della "transizione" tra il "dentro e il fuori" al fine di prevenire il fenomeno della recidiva;
2. minori in libertà sottoposti a provvedimenti penali;
3. minori stranieri non accompagnati;

e, occasionalmente, anche a:

4. adulti soggetti a misure alternative alla detenzione cui è concessa la possibilità di lavorare in vista di un pieno reinserimento sociale;
5. giovani con disagio psico-sociale che necessitano di un supporto qualificato per un primo contatto con l'ambiente di lavoro.

C - Il periodo di permanenza in cooperativa viene ipotizzato di circa due anni. E' stato verificato che un tale periodo è in genere sufficiente per questi soggetti per potersi poi inserire nel mondo del lavoro esterno dotati di tutti quegli strumenti necessari di cui erano privi.

OBIETTIVO GENERALE

Migliorare la qualità della vita di tutti, affinché ognuno possa inserirsi e vivere nel mondo civile con serenità e dignità.

OBIETTIVI DI CONSEGUIMENTO

Per ogni ragazzo viene elaborato un programma individualizzato che tiene conto degli interessi, inclinazioni, capacità e abilità del singolo e mira ai seguenti traguardi

- 1 – Acquisizione e sviluppo di capacità professionali;
- 2 – Acquisizione ed interiorizzazione di tutti i meccanismi riguardanti la vita lavorativa:
 - Puntualità,
 - Capacità di impegno,
 - Capacità di concentrazione,
 - Capacità attentiva,
 - Rapporto produzione/guadagno,
 - Gestione danaro.
- 3 – Miglioramento delle proprie capacità di relazionarsi con se stessi, con le persone, con le cose;
- 4 – Acquisizione, o miglioramento, delle capacità manuali pratiche.

METODO

- Gradualità;
- Responsabilizzazione;
- Giusto equilibrio tra frustrazione e gratificazione

STRUMENTI

- Lavoro in comune;
- Colloqui individuali.
- Socializzazione (condivisione anche extra-lavoro);

1.2.2.- Metodologia

La Cidiessa ha da sempre dato molta importanza alla rendicontazione sociale delle proprie attività con una dettagliata "relazione sociale" in cui si analizzano le attività e gli eventi dell'anno alla luce della "mission" e dei valori fondativi di Cidiessa, che si integra con gli aspetti meramente contabili della sua attività.

1.3.- Modalità di comunicazione

Il presente bilancio sociale è redatto in proprio dalla Cidiessa e diffuso attraverso i seguenti canali:

- Assemblea dei soci.
- Distribuzione a tutti i soci lavoratori, volontari, sostenitori e realtà del mondo sociale.
- Invio agli stakeholders.
- Pubblicazione sul sito www.cidiessa.org
- Informazione attraverso la newsletter periodica.
- Organizzazione di eventi specifici.

1.4.- Riferimenti normativi

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (Global Reporting initiative).

Dal punto di vista normativo i riferimenti sono:

- Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale;
- Delibera della giunta regionale della Lombardia n°5536/2007

Il presente bilancio sociale è stato presentato e condiviso nell'assemblea dei soci del 28/3/2019 che ne ha deliberato l'approvazione.

./.

2 – IDENTITA' DELL' ORGANIZZAZIONE

2.1.1- Informazioni generali

Di seguito viene presentata la carta d'identità dell'organizzazione al 31/12/2018.

Denominazione	CIDIESSE COOPERATIVA SOCIALE ARL	
Indirizzo sede legale	V. Giuditta Sidoli, 10 - 20129 Milano	
Indirizzo sedi operative:	Laboratorio	V. Giuditta Sidoli, 10 - 20129 Milano
	Laboratorio c/o IPM "Cesare	V. dei Calchi Taeggi, 20 - 20152 Milano
Prossima apertura e trasferimento Sede	V.le Monza 338 – 20128 Milano	
Forma giuridica e modello di riferimento	Cooperativa Sociale a r.l.	
Eventuali trasformazioni avvenute nel tempo	----	
Tipologia	Cooperativa Sociale - tipo B -	
Data di costituzione	02/05/1989	
	CF	09706170157
	P.IVA	09706170157
Albo Nazionale Società Cooperative iscrizione	A147633	
Albo Regionale Cooperative Sociali iscrizione n°	sez. B n° 121	
	Tel.	02 7491127
	Fax	02 70107480
Sito internet istituzionale	www.cidiesse.org	
Sito internet commerciale	www.cidiessequadri.it	
Qualifica impresa sociale (ai sensi della L.118/05 e succ. d.lgs. 155/06)	Si	
Appartenenza a reti associative:	Anno di adesione Confcooperative	1990
Adesione a consorzi di cooperative	-No-	
Altre partecipazioni e quote	-No-	
Codice Ateco	279009	

2.1.2 - Riferimenti Statutari

Come riportato nello statuto, l'oggetto sociale della cooperativa è il seguente:

“La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini.

La Cidiesse realizza i propri scopi sociali attraverso lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

La Cidiesse in particolare si propone la formazione e l'inserimento nel lavoro di persone con difficoltà sociali e personali derivanti da fenomeni di emarginazione entro i limiti stabiliti per legge sull'età lavorativa. Ciò, compatibilmente con i mezzi a disposizione, attraverso la possibilità, offerta ai Soci che versano nelle suddette condizioni di disadattamento o di emarginazione, di svolgere un'attività lavorativa nell'ambito delle iniziative, commerciali ed artigianali, promosse dalla Cooperativa.

Per perseguire questo scopo la Cooperativa può organizzare, promuovere e gestire:

- la produzione, lavorazione, commercializzazione di manufatti in genere, sia in proprio che in conto terzi (...) occorrendo, anche assumendo l'erogazione di servizi anche a privati, imprese e non, ed a Enti pubblici quali Comuni, Province e Regioni e partecipando a gare di appalto, compiendo tutte le operazioni necessarie per l'acquisizione e l'erogazione dei servizi stessi;*
- l'attività di sensibilizzazione e propaganda degli scopi, dell'oggetto, dei servizi, dei prodotti e*

delle attività in genere della Cooperativa;

- c) qualunque altra attività connessa ed affine agli scopi sopra elencati, nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, industriale e finanziaria, necessarie o utili alla realizzazione degli scopi sociali e comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi.

Per un migliore espletamento delle attività sociali la Cooperativa potrà organizzare, promuovere e gestire corsi di formazione intesi a dare ai partecipanti all'iniziativa o all'attività sociale strumenti idonei al reinserimento sociale ed alla qualificazione professionale, nonché alla formazione cooperativistica, anche fruendo di contributi della C.E.E. e degli Enti Pubblici e privati in genere e/o di singoli.

Il lavoro dovrà essere inteso come strumento di valorizzazione della persona e del suo ambiente attraverso la solidarietà e la creatività dei singoli.

La Cooperativa sarà retta e disciplinata dai principi della mutualità senza fini di speculazione privata.

2.2 - Attività svolte

L'attività industriale-artigianale di Cidiesse è centrata sulla **produzione di quadri elettrici per l'automazione industriale** applicati a vari settori merceologici.

Tale attività è comunque sempre asservita all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate nei **percorsi di transizione** verso il mercato del lavoro profit.

Aree di intervento sociale	Industriale/Artigianale
Minori/giovani adulti Detenuti nell'Istituto Penale Minorile "Cesare Beccaria"	Processi di TRANSIZIONE in una reale Attività Industriale/Artigianale.
Minori in età lavorativa sottoposti a Provvedimenti Giudiziari e/o in situazione di difficoltà familiari, minori stranieri non accompagnati	
Soggetti svantaggiati indicati nella legge 381/91 che non abbiano trovato ancora impiego.	

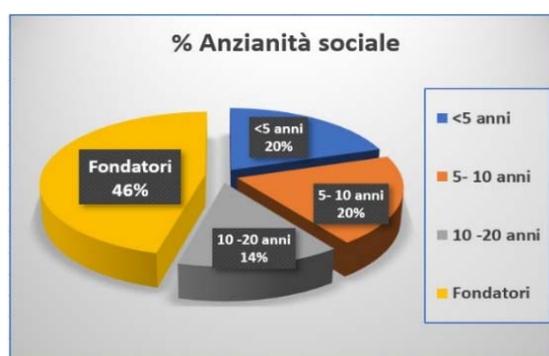
2.3 - Composizione e base sociale

Di seguito vengono riportate alcune informazioni sulla composizione della base sociale a fine anno 2018.

Dopo il massiccio inserimento di soci sostenitori nel 2009-2010, la base sociale si era mantenuta stabile per vari anni.

Nel corso del 2018 1 Utente soci-lavoratore-svantaggiato ha ultimato il suo percorso dimettendosi da socio per entrare nel mondo del lavoro esterno.

Nello stesso periodo ne sono entrati 2 nuovi.



Soci ammessi ed esclusi

	Soci al 31/12/2018	Soci ammessi 2018	Recesso soci 2018	Decadenza esclusione soci	Soci al 31/12/2017
Numero	51	5	2	0	48

2.2 – Territorio di riferimento

MILANO E PROVINCIA in collaborazione con gli Enti locali, (Provveditorato Ministero Giustizia, Comune, Regione, provincia, ASL).

La collaborazione sul territorio si declina poi in progetti e azioni che coinvolgono a vario titolo molti Enti del privato sociale (associazioni, cooperative, fondazioni) e del tessuto sociale del territorio (diocesi, parrocchie, circoscrizione, ecc).

2.3– Missione

La cooperativa **CIDIESSE COOPERATIVA SOCIALE arl**, in accordo con la legge 381/91, si propone le seguenti **“finalità istituzionali”**:

- **Svolgimento di attività diverse finalizzate all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate:**
- **Progetti di: professionalizzazione e transizione socio-lavorativa, da detenuto a cittadino/lavoratore.**

Le “finalità istituzionali” sono attuate mediante la progettazione e produzione di quadri elettrici per l'automazione industriale con finalità formativa per i soggetti svantaggiati in fase di avviamento al lavoro.

2.4- Storia

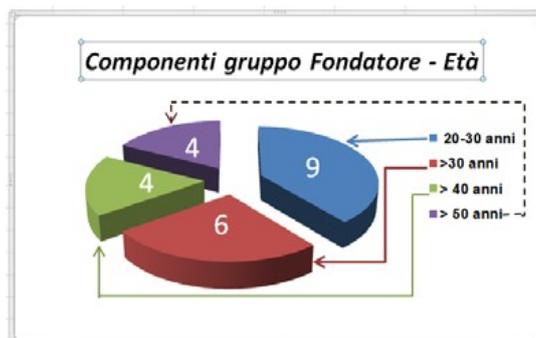
CIDIESSE : SOLIDARIETA', PRODOTTI TECNOLOGICI e MARKETING.

L'incontro di esperienze e progettazione della cooperativa

La storia di *Cidiesse* prende avvio negli anni 87-88 grazie ad un *mix* di esperienze casuali, sensibilità sociali e attività di volontariato di alcuni dei soci fondatori.

Le competenze

Nel nucleo originario di fondatori erano presenti competenze specifiche di alto livello (rappresentate da dottori commercialisti, avvocati, imprenditori o dirigenti di impresa) e le specifiche competenze tecniche e commerciali dei primi due soci lavoratori.



Fin dall'inizio è stato anche ritenuto essenziale che la *Cidiesse* avesse al suo interno le competenze educative necessarie per assolvere alla “mission”.

Per questo fu dotata di un supporto professionale stabile, con incarico a Psicologo professionista esterno, di coordinamento dell'équipe degli Operatori, di supervisione dei progetti educativi, delle dinamiche di gruppo, di supporto psicologico per gli utenti con maggiori fragilità, di verifica periodica con gli utenti, nonché di rapporto con i professionisti degli enti inviati.

Inoltre si stabilì che gli operatori fossero costantemente formati sulle problematiche relative ai vari target di Utenti e tuttora la formazione del personale educativo è una costante del nostro modo di lavorare.

Gli Ambiti formativi

Altra **caratteristica peculiare di Cidiesse** è stata la scelta di progettare tutta la cooperativa come ambito formativo globale.

Negli anni si sono consolidati **nostri percorsi formativi integrati** che si basano su due cardini:

- il **“tutoring” sul campo** basato sul metodo di “imparare facendo” (*learning by doing*) e,
- il **supporto di ore d'aula** nelle quali si sviluppa tutta la parte teorica di base della materia (nozioni di base di elettrotecnica, tecnologia dei materiali, studio degli schemi elettrici, etc).

Questo percorso completo di inserimento in Cidiesse degli Utenti, segue procedure specifiche (già nel 2005 erano state certificate secondo lo standard ISO) a conferma del fatto **che la Cidiesse ha come patrimonio fondante la capacità di “produrre percorsi di inserimento lavorativo” ben strutturati ed efficaci**, mentre, se pur di qualità e gestita con efficienza, **la produzione industriale è “mezzo” e non già “l'obiettivo”**.

L..

La gestione, i prodotti, il marketing

Cidiesse iniziò la sua attività con un laboratorio per costruire piccoli quadri elettrici e assemblare schede elettroniche ed una fotocopisteria in cui trovarono occupazione molte donne, quest'ultima attività poi lasciata perché il settore non consentiva adeguati inserimenti a fine percorso.

Si attivarono quindi strategie di marketing mirate a trovare la clientela per la produzione di quadri

elettrici di serie e speciali, quadri elettrici a supporto dell'automazione industriale.

La produzione ha qualificato sempre più la Cidiesse e ha permesso di avere sempre disponibilità di lavoro manuale, ma con un forte contenuto tecnico, che costituisce la base indispensabile per l'evoluzione dei percorsi formativi. Il pacchetto clienti è tuttora costituito unicamente da imprese profit operanti anche sul mercato internazionale

La scelta di concentrarsi in un settore ben qualificato è stata una delle più importanti di Cidiesse; in quanto il puntare su di una buona preparazione di base e tecnica ha permesso e permette tuttora permette ai lavoratori a fine percorso di trovare un lavoro dignitoso nel mondo profit la caratterizza fortemente nel panorama delle cooperative sociali

Evoluzione dei bisogni

La **"risposta ai bisogni sociali del territorio"**, ha da sempre scandito la storia di Cidiesse, ovviamente in merito alle problematiche del **reinserimento socio-lavorativo** e nel corso degli anni abbiamo risposto ai bisogni di diverse categorie di svantaggiati quali portatori di problemi psichici o psichiatrici, ex tossicodipendenti e detenuti.

Negli ultimi anni l'attenta analisi dei nuovi bisogni espressi dal territorio e dalle istituzioni **ci hanno portati ad occuparci prevalentemente di minori del penale minorile, sia quelli affidati in prova ai Servizi sociali che quelli detenuti nel carcere minorile**, per i quali tuttora è praticamente assente in tutto il territorio nazionale una qualsiasi offerta di ambiti lavorativi ove possano sperimentarsi con le regole del mondo del lavoro e contemporaneamente acquisire competenze spendibili in futuri ambiti lavorativi.

Cidiesse si è poi anche strutturata per rispondere, in collaborazione con gli Enti pubblici preposti, all'emergente bisogno di **avviamento al lavoro dei minori stranieri non accompagnati**.

Cidiesse Oggi.

Dal 2013 la Cidiesse ha aperto un suo **laboratorio all'interno del Carcere Minorile C. Beccaria di Milano dove accoglie i minori ancora carcerati iniziando da subito l'attività di recupero e dopo un primo breve periodo, li assume con un regolare contratto di lavoro CCNL in qualità di soci-lavoratori e, come tali, dopo la loro scarcerazione e senza alcuna soluzione di continuità, continueranno presso il nostro Laboratorio esterno fino al completamento del loro percorso educativo.**

Si evita così che questi ragazzi ritornino in strada e, spesso, ancora in carcere!

Cidiesse Domani

Nel corso del 2018, la Cidiesse ha iniziato il progetto "Dal Bullo al bullone Azione 3-" e, grazie ai finanziamenti avuti dalle Fondazioni Cariplo, Fondazione Peppino Vismara e Fondazione S. Zeno, **ha acquisito un immobile ora nella finale fase di ristrutturazione.**

In primavera vi trasferirà Sede e Laboratorio Esterno così incrementando del 50% la disponibilità di posti lavoro Utenti.

I maggiori oneri di gestione cui si va incontro impongono un'intensa attività di promozione vendite e innovazione prodotti che consenta di realizzare volumi di fatturato tali da sostenere una equilibrata gestione;_

Nel **corso dell'esercizio 2018 questa attività ha già prodotto un incremento di fatturato di oltre 24% sul precedente esercizio**, si conta di avere analogo impatto nell'immediato futuro.

3- GOVERNO E STRATEGIE

3.1 1 Tipologia di governo

Nel corso dell'Assemblea soci si dovrà procedere alla nomina degli Amministratori e del Revisore Unico per il prossimo triennio:

Nella tabella vengono schematizzate alcune informazioni rispetto agli amministratori della cooperativa in carica nel triennio 2016-2018:

Nome e cognome	Carica	Altri dati
ANTONIO BALDISSARRI	Presidente, già in carica, rieletto il 28/4/2016	Socio Lavoratore dal 02/05/1989, indi Volontario dal 01/06/2015 residente a MILANO
CAMILLO ROVIDA	Consigliere, già in carica, rieletto il 28/4/2016	Socio Sovventore dal 26/05/2008 residente a MILANO
FRANCESCO BALLIO	Consigliere, eletto il 28/4/2016	Socio Sovventore dal 02/05/1989 residente a MILANO
ANDREA DEPIAN	Consigliere, eletto il 28/4/2016	Socio Lavoratore dal 22/01/1997 residente a MILANO
SERGIO ANTONIO MINERVA	Consigliere, eletto il 28/4/2016	Socio Lavoratore dal 02/05/1989 residente a MILANO
ALESSANDRO ZANNI	Consigliere, già in carica, rieletto il 28/4/2016	Socio Lavoratore dal 22/01/1997 residente a MILANO
ANNA ZANNI	Consigliere, già in carica, rieletto il 28/4/2016	Socio Sovventore dal 22/12/2009 residente a MILANO

• Gli amministratori sono eletti dall'assemblea dei soci e restano in carica 3 anni

3.2- Organi di controllo

Di seguito vengono fornite alcune indicazioni circa gli organi di controllo della cooperativa.

Revisori contabili/società di revisione

Nome e cognome	Carica	Altri dati
Dott. Alberto Camnasio	Rieletto il 28/4/2016 per il triennio 2016-19.	residente a MILANO data prima nomina 19/04/2007

3.3- Struttura di governo

Rispetto alla struttura di governo, si riportano alcuni dati che mostrano i processi di gestione democratica e di partecipazione della nostra organizzazione.

Il CdA della cooperativa Cidiesse Cooperativa Sociale r.l. nell'anno 2017 si è riunito fisicamente 12 volte con una partecipazione del 92%..

Per quanto riguarda l'assemblea dei soci il tema della partecipazione degli ultimi 4 anni è meglio visualizzato dalla tabella sottostante:

Ann	Data	%	%	Odg
2015	23/04/2015	28%	25%	Approvazione bilancio
2016	08/04/2016	80%	23%	Approvaz. bilancio e rinnovo cariche sociali
2017	04/04/2017	95%	39%	Approvazione bilancio
2018	19/04/2018	90%	32%	Approvazione bilancio

Oltre alle assemblee formali si svolgono annualmente non meno di due-tre informali, aperti a tutti

soci e sostenitori, nei quali si condividono tutte le vicissitudini e l'andamento della cooperativa.

Si tengono regolarmente assemblee plenarie dei soci lavoratori sulle problematiche all'organizzazione del lavoro e l'andamento dei progetti educativi.; queste assemblee si tengono almeno tre volte l'anno.

Anche nello scorso esercizio, come ormai tradizione, si è convocato un incontro dei soci dedicato alla *Comunicazione/Programmazione* ed un *OpenDay* di promozione aperto a sostenitori ed amici.

3.4- Processi decisionali e di controllo

3.4.1- Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della cooperativa al 31/12/2017 è la seguente:

- PRESIDENZA:

Presidente e Responsabile Legale : *Baldissarri Antonio*
 Vicepresidente : *Camillo Rovida*
 Segreteria CdA : *Olivieri Mario*

- AREA PRODUTTIVA:

Progettazione - Ufficio Tecnico : *Minerva Sergio*
 Progettista junior : *Panetta Giulio*

Laboratorio Produzione : *Rivolta Daniele*
 Produzione cablaggio quadri : *De Pian Andrea* referente qualità cablaggi
 Produzione e cablaggi bordo macchina : *Barbieri Davide*
 Produzione/affiancamento utenti : *Gatti Riccardo*

: *Zanni Alessandro*
 Responsabile Magazzino : *Rivolta Daniele*
 Responsabile laboratorio Cidiessa2 Beccaria: *Megna Alessandro*

- AREA COMMERCIALE:

Responsabile Vendite : *Baldissarri Antonio*
 : *Colombo Daniele*
 Responsabile Acquisti : *Rivolta Daniele*

- AREA AMMINISTRATIVA:

Responsabile Amministrativo : *Baldissarri Antonio*
 Operativo amministrazione : *Scurati Silvia*

- AREA SICUREZZA:

Responsabile Sicurezza : *Baldissarri Antonio*
 Addetto sicurezza : *Gatti Riccardo*
 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: *De Pian Andrea*

- AREA EDP:

Responsabile EDP : *Minerva Sergio*

- AREA RISORSE UMANE:

Responsabile Personale : *Baldissarri Antonio*
 Operativo risorse umane : *Scurati Silvia*

- AREA QUALITÀ:

Responsabile Qualità, Gestione sistema qualità progetti educativi:
 : *Dott. Garbagnoli Massimo / Gatti Riccardo*

- GESTIONE PROGETTI SOCIALI - EQUIPE:

Coordinatore responsabile, selezione utenti, supervisione progetti, gestione contatti con enti
 : *Dott. Garbagnoli Massimo*
 Operatori Equipe : *Gatti Riccardo*
 : *Zanni Alessandro*

- INSERIMENTI LAVORATIVI:

Sostegno psicologico utenti, gestione rapporti con la rete dei servizi, coordinamento equipe operatori, monitoraggio interventi, valutazione interventi : *Dott. Garbagnoli Massimo*
 Operatori tecnici: Selezione utenti, sviluppo e gestione progetti educativi-formativi, "tutoring" e "coaching" : *Gatti Riccardo e Zanni Alessandro*,
 Formazione: Docenza corsi utenti : *Minerva Sergio*,

3.5 – Operatività 2018

Il 2018 è stato un anno molto impegnativo, sia sul fronte produttivo, che su quello dello sviluppo complessivo della cooperativa, che si è posta come obiettivo il dare inizio ad un'azione di rilancio e crescita in senso lato della nostra struttura.

L'impulso principale del rilancio è venuto sicuramente dall'aver ottenuto i cospicui finanziamenti dalle tre fondazioni (Vismara, S. Zeno e Cariplo) alle quali abbiamo sottoposto il progetto "Azione 3" che completa e conclude il progetto dal "Bullo al Bullone".

Il progetto individua più aree di intervento, il nuovo laboratorio, il marketing, il personale e la comunicazione istituzionale e raccolta fondi.

3.5.1 Laboratorio

Nel corso dell'anno, dopo aver visitato diversi immobili, ne abbiamo individuato uno che, se pur più grande di quanto attualmente necessario, ha le caratteristiche di spazio e funzionalità adatte allo sviluppo della nostra attività lavorativa ed educativa con un prezzo di acquisto molto interessante in quanto posto in vendita in asta giudiziaria. Questo ci ha permesso di acquisirlo ad un prezzo del 50% del suo valore di mercato in quella zona. L'immobile si trova in viale Monza 338, in una posizione logistica comoda sia per quanto riguarda i mezzi pubblici sia per la vicinanza alle autostrade, inoltre si trova in un complesso di tipo industriale che ci permetterà di avere una buona accessibilità anche dei mezzi pesanti per carico e scarico merci. Potremo disporre di uno spazio di produzione e servizi di circa 800 m2 e di uffici per 250 m2, quindi uno spazio di lavoro di gran lunga superiore agli attuali 250 m2. Dopo l'acquisizione abbiamo appaltato i lavori di ristrutturazione e messa a norma degli impianti che si sono dimostrati più onerosi del previsto, sia in termini di spesa che di tempistiche di realizzazione. In particolare è rimasto, inaspettatamente a nostro carico, lo sgombero di quanto lasciato dal curatore fallimentare, la necessità di rifare l'impermeabilizzazione della copertura che presentava alcune infiltrazioni, la scelta di coibentare le due grandi pareti non confinanti con altro immobile per ottenere un buon isolamento termico e la sostituzione della centrale termica obsoleta con una più moderna ed efficiente, in modo da ottenere negli anni a venire un costo di riscaldamento inferiore.

Tutto ciò ha comportato, oltre ad una rimodulazione dei capitoli di spesa del progetto, anche un consistente ritardo nel cronoprogramma stabilito inizialmente che prevedeva il trasferimento delle attività entro l'anno. Di fatto ci troviamo ancor oggi in attesa del completamento degli impianti e prevediamo di poterci trasferire entro aprile 2019.

3.5.2 Marketing

Su questo fronte la situazione non ha avuto gli sviluppi auspicati. A causa dei ritardi nella disponibilità della struttura abbiamo infatti lavorato con il freno a mano tirato: la carenza di spazio fisico ci ha scoraggiato ad intraprendere nuove iniziative commerciali che portassero volumi di lavoro a breve termine che ci avrebbero messo in seria difficoltà, visto lo stato di saturazione ormai raggiunto da tempo. Nonostante questo, le poche azioni messe in campo ed una particolare situazione di mercato favorevole, ci hanno portato un incremento di fatturato di oltre il 20%, dato peraltro anomalo rispetto al nostro settore considerato quasi in recessione, nel 2018. Questo incremento è stato possibile grazie all'impegno dei lavoratori, alcuni dei quali hanno veramente dato molto, a volte al limite delle loro possibilità. Ci è anche costato molto in termini di clima aziendale il dover far fronte ad una mole di lavoro notevole in condizioni logistiche sfavorevoli, dove manca lo spazio vitale per lavorare bene, ha generato stress e insofferenze che non hanno giovato al clima lavorativo. In fondo anche questo è uno dei motivi che ci ha spinto a pensare ad una sede più grande dove accogliere più ragazzi ma anche dove poter lavorare in serenità. Comunque le operazioni di Marketing, seppur limitate, sono proseguite; ora si tratterà di dare piena attuazione per lo sviluppo delle commesse per i prossimi anni. In quest'ottica abbiamo avviato nel corso dell'anno una collaborazione con un'altra cooperativa sociale per la gestione di un'importante commessa che ha generato, per il 2018, un fatturato di circa 50.000 €, ora abbiamo chiuso la trattativa con il cliente per una nuova produzione che potrà il fatturato a 250.000 € annui a regime.

/..

3.5.3 Personale

Non vi è dubbio che il personale sia la questione centrale per lo sviluppo che abbiamo pensato, sia per quanto riguarda la produzione che gli aspetti formativi educativi dei ragazzi che accoglieremo.

Abbiamo parlato di aumento della produzione, la quale è strettamente legata alle risorse umane sia come manodopera qualificata ma anche come area tecnica di progettazione e supervisione: questa è la parte più delicata della nostra situazione attuale. Va premesso che a metà del 2017 abbiamo perso un valido operaio, che è stato rimpiazzato da un apprendista solo all'inizio del 2018 e da un operaio in aprile, questo ci ha permesso di far fronte alle necessità produttive dell'anno. Resta però il nodo dell'UT: a maggio del 2018 ha dato le dimissioni un lavoratore che avrebbe potuto essere il valido supporto necessario all'ufficio tecnico che si trova tuttora in deficit di risorse uomo. In vista di ulteriori sviluppi, legati anche all'industria 4.0, diventa indispensabile trovare al più presto un tecnico da inserire nello staff dell'UT. Per i prossimi 2 anni dovremo anche pensare ad una risorsa in più per l'equipe educativa visto il previsto aumento di utenti che andremo mano a mano ad inserire che è l'obiettivo primo del progetto.

3.5.4 Comunicazione

Anche nel 2018 quest'area è stata trascurata, come già rilevato nel 2017. Una comunicazione davvero efficace, capace di veicolare il messaggio di solidarietà di Cidiessa e di attivare un fundraising consistente, non può essere gestita in modo empirico dilettantistico da volontari ma andrebbe affidata a professionisti che la gestiscano al meglio. A tale scopo abbiamo previsto un budget nel progetto destinato proprio a questo anche in vista della celebrazione del trentennale e dell'inaugurazione della nuova sede. Quindi l'attività si è limitata alla ricerca di un professionista che gestisca al meglio queste occasioni speciali promuovendo azioni mirate di comunicazione e raccolta fondi. Avendolo individuato, gli abbiamo dato l'incarico di elaborare un piano di comunicazione per il 2019.

./.

4 - PORTATORI DI INTERESSI

Oltre ai soci tutti - siano essi lavoratori, fruitori, sovventori, volontari - che sono i primi portatori di interessi un numero consistente di sostenitori non soci affiancano e sostengono la cooperativa sia sul piano morale che economico.

Gli **Enti pubblici e privati** preposti alle **politiche sociali finalizzate alla tutela dei soggetti problematici e/o svantaggiati**. Sono i portatori di interesse istituzionalmente più legati al nostro corpo sociale, son questi **gli "Enti inviati"**, ossia quelli che selezionano e ci affidano gli Utenti i dei nostri progetti di recupero.

Di seguito elenchiamo le organizzazioni con le quali intratteniamo più stretti rapporti di collaborazione:

Settore pubblico

Ministero di Giustizia, attraverso: **Istituto Penale per Minori "C. Beccaria"**, - **GM** Centro Giustizia Minorile - **USSM** Ufficio Servizi Sociali Minori - **CARCERI** di Opera, Bollate e S. Vittore - **UEPE** Ufficio Esecuzione Penale Esterna

Comune di Milano attraverso gli uffici competenti quali: **CELAV** Ufficio Formazione e Lavoro - Servizio Tutel - **SMSP** Servizio Minori Sottoposti a Procedimento Penale - **SEAD** servizio educativo adolescenti in difficoltà.

Servizi di mediazione al lavoro ed enti formativi pubblici e privati come i seguenti:

Cooperativa **A&I** - **SISL** - Consorzio **CS&L** - Fondazione **ENAIP** Lombardia Ente ACLI istruzione professionale - **AFOL** - Cooperativa **Officina Lavoro**, Relazione Impresa Sociale.

ASL Milano, come : **Ser.T.** Servizi per le Tossicodipendenze di vari distretti (Milano, Rozzano, Melegnano, Corsico, Gorgonzola) - **Ser.T.** (c/o Carceri Opera, Bollate, S. Vittore) - **NOA - CPS.**

Enti del privato sociale

Comunità **Oklahoma** - Comunità **Kairos** - **Martinit** - **Associazione della Fanciullezza**, "il Trivulzio" Azienda di servizi alla persona - **Comunità d'Orsay** - **Progetto N**, - **Cascina Verde Saman** - **Casa di Anna** (Associazione AISE).

Altri.

Anche la categoria "**Clients**" è strategica per la nostra "*mission*".

E' tramite i nostri clienti che reperiamo il lavoro, l'elemento fondamentale dei i nostri percorsi di professionalizzazione. Senza lavoro nulla potremmo insegnare agli utenti, e sono anche le loro commesse che sostengono buona parte dei costi generali della nostra attività sociale.

Tra i clienti più importanti citiamo alcuni nominativi di livello internazionale:

- 4.1 CORAL ENGINEERING** (multinazionale leader negli impianti di aspirazione, filtrazione e trattamento aria);
- 4.2 KSB spa** (multinazionale tedesca produce pompe per applicazioni idriche).
- 4.3 GADNER DENVER** (multinazionale americana nel settore dell'Alto Vuoto).
- 4.4 TECNAIR- LUVE** (multinazionale settore trattamento aria):
- 4.5 HYDAC** (pneumatica e filtri)
- 4.6 AXFLOW** (multinazionale sistemi di pompaggio industriali)

Tra le società di respiro più locale citiamo:

- **BGS GENERAL srl** (macchine per vuoto per applicazioni ospedaliere ed alto vuoto);
- **DE.CO.STA. srl** (sistemi per il controllo e analisi dei fumi di combustione);
- **INOXIP srl** (azienda leader nella produzione di macchine per altissime pressioni);
- **PARKAIR srl** (produzione di macchine per trattamento aria e condizionamento);
- **HIDRUX** (grandi impianti oleodinamici);
- **DELTA P srl** (impianti ed attrezzature tecniche per gas medicali);
- **DUPLOMATIC** (grandi impianti oleodinamici)
- **FILTREX** (depurazione acqua)
- **ATP COLOR** (grandi stampanti industriali)
- **GAIA COOP. Coop. Soc.** (produzione cablaggi elettrici)
- **TECNOSIDA srl** (impianti di aspirazione, filtrazione e trattamento aria);
- **TTE srl** (grandi impianti di termoregolazione e di trattamento acqua per piscine di impianti sportivi).

Anche i “Fornitori” sono portatori di interesse, per ora solo di tipo economico ma potenzialmente in futuro anche sul piano dell’attività sociale con azioni di CRM.

I più importanti sono:

Fornitori:

- **LOVATO** spa,
- **SIEMENS**
- **ABB**
- **SCHNEIDER**
- **CEPI ELETTRICA** spa,
- **ITALWEBER** spa,
- **FINDER** spa
- **SACCHI ELETTROFORNITURE** spa,
- **TELMOTOR**
- **DICSEL**
- **COMOLI E FERRARI**

Riportiamo nella tabella la natura della relazione di ogni portatore di interessi individuato:

Portatori di interesse interni	Tipologia di relazione
<i>Assemblea dei soci</i>	<i>sociale</i>
<i>Soci lavoratori</i>	<i>personale/contrattuale/sociale</i>
<i>Soci lavoratori svantaggiati</i>	<i>personale/contrattuale/sociale</i>
<i>Soci volontari</i>	<i>personale/sociale</i>
<i>Soci sovventori</i>	<i>personale/sociale</i>
<i>Soci persone giuridiche</i>	<i>sociale/istituzionale</i>
<i>Lavoratori non soci</i>	<i>personale/contrattuale</i>
<i>Stagisti, borse lavoro ecc.</i>	<i>personale/contrattuale</i>

Portatori di interesse esterni	Tipologia di relazione
<i>Istituzioni nella Area della Giustizia</i>	<i>Collaborazione/sociale</i>
<i>Istituzioni locali</i>	<i>collaborazione</i>
<i>Comunità locale</i>	<i>culturale/sociale/sicurezza</i>
<i>Centri per l'impiego</i>	<i>confronto/collaborazione</i>
<i>Servizi politiche attive lavoro</i>	<i>collaborazione</i>
<i>Donatori</i>	<i>sociale</i>
<i>Finanziatori ordinari</i>	<i>sociale</i>
<i>Finanziatori di altra natura</i>	<i>istituzionale</i>
<i>Altre Cooperative Sociali</i>	<i>commerciale/sociale/confronto</i>
<i>Committenti/clienti</i>	<i>commerciale</i>
<i>Associazione di rappresentanza</i>	<i>confronto/consulenza</i>
<i>Altre organizzazioni di terzo settore</i>	<i>confronto/collaborazione</i>

5. - RELAZIONE SOCIALE

Vengono di seguito riportate alcune note relative ai portatori di interessi interni che riteniamo fondamentali perché sono essi i destinatari finali di tutto il lavoro di Cidiessa.

5.1 - Utenti 2018 - percorsi educativi -

Nel corso dell'anno 2018 l'Equipe degli Operatori ha seguito e formato:

- N° 8 Utenti inseriti nel normale percorso formativo educativo
- N° 2 Ulteriori soggetti che dopo colloqui di selezione non sono stati giudicati idonei a intraprendere il nostro percorso rieducativo.

5.1.1. - Utente "Uno" - '98 - Comunità Oklahoma - Marocco -

Minore non accompagnato, in comunità dal 2015, come spesso accade questi ragazzi sono molto motivati, hanno molta voglia di apprendere e di imparare un lavoro.

Dopo una pausa di 2 mesi dovuta ad un infortunio ha ripreso il suo percorso ed è stato anche affiancato alla squadra esterna per gli impianti bordo macchina.

Il ragazzo, ora maggiorenne, ha trovato una abitazione presso CAM in affitto agevolato per 2 anni. E' diventato puntuale e affidabile a livello produttivo ed ha ottenuto il permesso di soggiorno e patente.

Da marzo il ragazzo comincia ad andare a visitare il fratello, detenuto in carcere, questo lo ha portato da maggio a frequentare personaggi che gli hanno fatto trascurare il lavoro per lunghi periodi di assenza con motivazioni non valide. Da metà giugno il ragazzo sparisce. Il suo progetto viene perciò interrotto ed il suo contratto di lavoro non viene rinnovato.

A ottobre ci richiama e chiede un appuntamento. E' stato arrestato per spaccio, a piede libero in attesa di giudizio, chiede di poter riprendere il percorso e portare a compimento il progetto.

L'Equipe decide di proporgli un periodo di 3 mesi in cui portare a compimento il progetto formativo con la parte di ricerca lavoro.

La ricerca di un lavoro porta dopo un mese dall'avvio ad ottenere ben tre proposte di impiego. Ad aprile il ragazzo conclude il percorso di Cidiessa e inizia il nuovo lavoro, a tutt'oggi risulta abbia conservato l'impiego,

5.1.2. - Utente "Due" - '99 - IMP Beccaria - Perù -

Ragazzo peruviano in Italia dal 2010, con pena detentiva piuttosto lunga.

Inizia il percorso presso di noi da luglio 2017, 3h al giorno, mostra buone capacità lavorative e di apprendimento. Ha però difficoltà a relazionarsi in maniera adeguata in un ambiente lavorativo.

Da settembre passa alle 7h al giorno e visti i continui progressi a dicembre viene assunto. Il percorso formativo è continuato per tutto il 2018 con buoni risultati.

Il ragazzo ha acquisito le competenze tipiche della professione di cablatore, è ormai nella fase dei quadri "speciali", la sua affidabilità e la sua qualità sono ormai paragonabili a quelle di un normale operaio.

Ad oggi ancora al lavoro nel laboratorio del carcere, ma si stanno avviando le procedure per attivare l'art 21 per il lavoro esterno (uscita mattutina dal carcere per venire a lavorare nel laboratorio esterno e rientro in istituto entro le 19).

5.1.3. - Utente "Tre" - '00 - CPA Via Poma - Marocco -

Minore non accompagnato in Italia dal 2015.

Dopo percorso di formazione scolastica obbligatoria ci viene segnalato a settembre 2017 dalla comunità alloggio in cui rimarrà fino ai 18.

Il ragazzo ha carattere scontroso e un problema sanitario piuttosto importate (diabete) che gli permetterà forse di ottenere l'invalidità.

Assunto da settembre a Tempo Determinato fino al 31/01/2018 ha inizialmente difficoltà ad arrivare puntuale ed anche la presenza non è costante. In parte tutto ciò è dovuto alla sua scarsa attenzione nel gestire la patologia di cui è affetto.

In accordo con la comunità inviante si inizia un percorso affinché il ragazzo abbia una maggiore cura di sé (verifica valori, alimentazione corretta ecc.). Questo porta, con inizio 2018, a migliorare presenza e puntualità. Mostra interesse nel lavoro anche se il carattere spigoloso non aiuta le relazioni con gli altri lavoratori, si notano però miglioramenti.

Con settembre il ragazzo ottiene l'invalidità, questo potrà aiutarlo poi nella ricerca lavoro.

Al raggiungimento della maggiore età il ragazzo deve lasciare la comunità e trova una

collocazione abitativa autonomamente.

Cidiessa rimane unico soggetto nel portare a compimento il progetto di inserimento. Per poter dare stabilità al ragazzo e riuscire così a completare il progetto si decide di prolungare il contratto fino al 31/07/2019

Con dicembre il ragazzo chiede un periodo di sospensione dal lavoro per poter tornare in Marocco dalla famiglia; è rientrato al lavoro a febbraio.

Con aprile / Maggio inizierà la ricerca di lavoro esterno.

5.1.4. - Utente "Quattro" - '01 – Comunità Oklahoma – Egitto -

Minore non accompagnato in Italia dal 2015.

Dopo percorso di formazione scolastica obbligatoria ci viene segnalato a settembre 2017 dalla comunità alloggio in cui rimarrà fino ai 18 anni.

Ragazzo con carattere "mite", mostra grosse difficoltà di comprensione della lingua italiana scritta e orale. Fa fatica ad apprendere e a ricordare le procedure di lavorazione. I progressi sono molto lenti, il percorso si prevede lungo.

Presenza e puntualità sono i suoi punti di forza. Durante il 2018 i progressi sono costanti anche se molto lenti.

A livello teorico l'apprendimento è lento e difficilmente verificabile anche per le difficoltà di linguaggio del ragazzo (fa proprio fatica ad esprimersi e a farsi "capire")

Abbiamo puntato molto sull'apprendimento "sul campo" e contemporaneamente ad un allenamento ai colloqui di lavoro.

Ad oggi assunto fino al 31/07/2019. Da aprile incomincerà la ricerca lavoro

5.1.5.- Utente "Cinque" – '98 – SEA Comune di Milano – Italia -

Ragazzo italiano con grossi problemi famigliari, vive infatti in una comunità alloggio.

Segnalato dal Comune di Milano a settembre 2017 entra in Cidiessa, da dicembre in tirocinio gratuito. Al momento si evidenziarono grosse difficoltà relazionali che compromettono anche le sue capacità produttive e la formazione.

Da Gennaio 2018 in Borsa Lavoro Celav, comune di Milano, da maggio assunto con contratto a tempo determinato scadenza 31/01/2019.

Le difficoltà relazionali sopra evidenziate creano grossi problemi nell'apprendimento e con la parte produttiva. Inoltre il ragazzo decide in maniera autonoma di iscriversi ad un corso pomeridiano di meccanica.

Da settembre la sua presenza è solo al mattino quindi per noi non sufficiente a completare il progetto formativo. L'Equipe, in accordo con gli enti invianti, decide di non rinnovare il contratto al ragazzo.

Il percorso viene interrotto alla scadenza naturale del contratto 31/01/2019.

Ad oggi prosegue il corso mentre al mattino svolge lavori Part Time.

5.1.6. Utente "Sei"-'96- – USSM – Marocco

Ragazzo italiano ma di origine marocchina.

Segnalatoci da USSM Milano con problemi di carattere penale e di utilizzo di droghe. In carico ad una comunità di recupero in zona Novara.

Il ragazzo viene assunto a metà dicembre 2017 ma causa mancanza delle necessarie autorizzazioni da parte del giudice, entra effettivamente al lavoro da gennaio 2018. Fin da subito si manifestano però difficoltà a rimanere nelle regole, spesso il ragazzo procede nelle lavorazioni senza chiedere al referente e questo porta ad errori produttivi e procedurali.

L'apprendimento è comunque buono, e ci sono progressi in campo produttivo.

Da aprile il ragazzo rientra in famiglia a Milano. Questo porta ad un aumento delle assenze motivate da vari problemi di carattere familiare.

Nonostante vari interventi coordinati con gli enti invianti, USSM e Sert, non si riesce ad avere una presenza costante e sufficiente a portare avanti il percorso formativo.

Il percorso viene perciò interrotto alla naturale scadenza del contratto 31/01/2019.

5.1.7 - Utente "Sette" - '01 – IMP Beccaria – Italia

Ragazzo detenuto inizialmente proposto dal carcere nell'ipotesi di una sua lunga detenzione, visti i numerosi reati commessi.

Il ragazzo dopo vari colloqui che però non avevano sciolto i dubbi su una sua reale adesione al progetto formativo viene inserito in prova dal 21/05/2018 per 3 giorni alla settimana 3 h al giorno. Da subito si evidenzia poca costanza, lamenta malattie, mal di denti che non gli permettono di venire a lavorare.

A settembre la sua motivazione diventa nulla quando chiede la scarcerazione che gli viene concessa a far data dal 12/10/2018.

Percorso interrotto, anzi in pratica mai iniziato.

5.1.8.- Utente "Otto"- '99- – Comune Milano – Italia

Ragazza italiana con percorso penale e attualmente in affidamento ai servizi sociali di Milano che ce l'hanno segnalata con qualche perplessità ritenendo, a torto, che il nostro percorso fosse adatto solo a maschi.

Dopo i colloqui di selezione si decide di inserire la ragazza dal dicembre 2018 tramite tirocinio gratuito di due mesi erogato dal Comune di Milano.

La ragazza si dimostra abile a livello manuale e inoltre con buone capacità di apprendimento, si pensa perciò di proseguire con lei tramite contratto a tempo determinato

La ragazza è stata assunta Tempo Determinato a far data dal 01/03/2019, fino al 01/01/2020

5.1.1.2 – Utenza attuale .

Ad oggi sono presenti in Cooperativa:

N. 5 Utenti regolarmente assunti come Soci-Lavoratori-Svantaggiati:

- n° 4 in Sede V. Sidoli : area minori con progetto di professionalizzazione;
- n° 1 nel Laboratorio in IPM Beccaria : tuttora detenuto, ma con specifico progetto di continuare in regime Art.21 la sua professionalizzazione. nel laboratorio esterno.

5.1.2 – Osservazioni sull'Utenza

Anche se per alcuni ragazzi quest'anno il percorso non è stato molto lineare, si conferma comunque come la proposta di Cidiesse sia adatta ad inserire nella vita dei ragazzi un elemento nuovo, capace di provocare cambiamenti significativi del loro comportamento a prescindere dal livello di apprendimento e, anche nei casi di abbandono prematuro, l'esperienza fatta ha aperto una finestra di riflessione nella loro storia, nella quale capire almeno quale strada prendere.

Nei progetti che hanno un percorso più regolare si conferma l'importanza della modificazione significativa del comportamento che è forse anche più importante dell'imparare il lavoro; in particolare per i ragazzi detenuti, diventa quindi oltremodo funzionale il fatto del dentro e del fuori. Il dentro come ambito "altro", differente dalla routine ordinaria del carcere nel quale innestare il seme della nuova identità di lavoratore che può diventare poi nel fuori una identità matura perché inserita in un contesto lavorativo normale, nel quale misurarsi gradualmente con chi ha già forte l'identità, non solo di lavoratore, ma anche di cittadino, di padre di famiglia ecc. Questo li aiuta a fare il salto definitivo dallo stato di devianza a quello di cittadino integrato e, speriamo, contento del suo nuovo stato.

Per i ragazzi in affidamento o minori non accompagnati, **si riconferma che l'esperienza in Cidiesse**, anche se interrotta prematuramente, **lascia il segno**; è una esperienza che costringe Utenti e Rete ad interrogarsi seriamente sul futuro lavorativo. Noi li **aiutiamo a darsi delle risposte realistiche e spendibili in** nuovi progetti o per ricalibrare quelli in essere. Anche se il percorso non prosegue in Cidiesse, gli Enti invianti acquisiscono dai nostri operatori strumenti maggiori di conoscenza per orientare i loro assistiti verso strade più consone alle loro caratteristiche.

Si conferma difficoltoso lavorare con questo tipo di utenza poiché ci arrivano soggetti destrutturati, tuttavia la permanenza da noi piano piano genera una ri-strutturazione di base che comunque servirà per la loro futura attività lavorativa; inoltre respirare per nove ore al giorno un'aria di positività e di stimolo continuo li cambia anche sul piano personale.

Va anche ricordato che i servizi sono generalmente sorpresi della tenuta nel tempo dei ragazzi. Mediamente quella in Cidiesse è per tutti l'esperienza più duratura mai fatta, una esperienza che ha anche delle ricadute significative sul comportamento sociale dei ragazzi.

5.2- Lavoratori

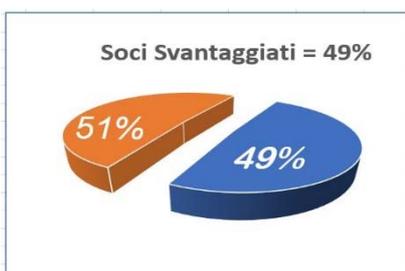
5.2.1 - Soci e non soci

Il totale dei lavoratori dipendenti in forza al 31/12/2018 era di **19 Unità**, tutti soci, eccetto un PartTime addetto alle pulizie.

Alla stessa data erano ancora presenti 2 Utenti non-soci in quanto non ancora assunti, ma allo stadio iniziale del percorso rieducativo.

Nel corso dell'anno si è dimesso un solo Utente vendendo completato il suo percorso.

	Dipendenti					Utenti temporanei BL o Altro		Totale Lavoratori presenti nell'anno
	Soci		Non Soci		Totale	M	F	
	M	F	M	F				
2016	15	1	0	1	17	6	0	23
2017	14	1	0	1	16	7	0	23
2018	17	1	0	1	19	5	1	25



Nell'insieme del 2018 gli Utenti svantaggiati sono stati 13.

Le presenze cumulate dai **lavoratori-svantaggiati** ammontano 71 "mesi/uomo", rapportate all'ammontare dei 144 "mesi/uomo" dei normali dipendenti, costituiscono una percentuale del **49%**.

I volontari sono stati 2, come nell'anno precedente.

La Cidiessa si avvale anche della collaborazione di un **professionista psicologo** che, pur non essendo socio, è da considerarsi comunque parte integrante dell'organico; il suo rapporto è di collaborazione professionale.

5.2.2 - Classi di età

Le classi di età inferiore ai 25 anni sono costituite sostanzialmente dai soggetti **svantaggiati**.

5.2.3 - Anzianità Lavorativa

La classe di anzianità >5 anni (42%) è lo **zoccolo duro della cooperativa** e garantisce la competenza necessaria alla formazione professionale dei soggetti svantaggiati.

La classe di anzianità tra 2 a 5 anni (16%) è costituita da 2 lavoratori assunti nel contesto del progetto "Dal Bullo al Bullone".

La classe con anzianità inferiore a 2 anni (42%) è costituita dai soggetti svantaggiati assunti nel corso del loro processo ri-educativo



5.2.4. - Rapporto lavoro.

Tutti i lavoratori stabili, eccetto un Part Time, sono soci della cooperativa e **tutti con contratto a Tempo Indeterminato** come da **CCNL Cooperative Sociali**.

I **oggetti svantaggiati**, al termine del periodo di osservazione e/o BL, vengono subito accolti come soci e, in qualità di soci-lavoratori, **assunti a Tempo Determinato** come da **CCNL**.

Solo lo psicologo, non conteggiato nelle tabelle di sopra, è Lavoratore Autonomo ed ha con Cidiessa un rapporto di consulenza professionale.

Il Regolamento Interno di lavoro è basato sul CCNL delle Cooperative Sociali e queste sono le classi specifiche :

	A1	A2	B1	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2	F1	F2
Lavoratori dipendenti	5	-	-	3	-	1	2	2	3	-	1	-	-
% totale lavoratori	33	-	-	13	-	6	6	13	26	-	6	-	-

5.2.5. - Cittadinanza

L'organico stabile della cooperativa, eccettuata l'addetta alle pulizie Part Time, è formato

esclusivamente da italiani, mentre tra i soggetti svantaggiati Utenti si hanno percentuali variabili di stranieri a seconda delle rotazioni.

5.2.6. - Attività formazione e aggiornamento

Nell'anno 2018 hanno partecipato a corsi di formazione soltanto i lavoratori svantaggiati inseriti nei percorsi formativi.

	Tot. ore	N° lavoratori partecipanti	Di cui
Corsi tecnico formativi per gli Utenti	1400	10	5

5.2.7 - Mutualità

Sempre rispettata anche a termini del nostro stesso Statuto.

5.3 Fruitori.

L'intera attività è volta a favore dei soci lavoratori svantaggiati e degli altri soggetti svantaggiati accolti in Cidiessa a vario titolo allo scopo di prepararli e inserirli nel mondo del lavoro.

5.4 - Altre risorse umane.

Anche in ambito amministrativo e promozionale vi sono soci e non soci che offrono la loro consulenza, più o meno continuativa, in modo gratuito e volontario.

5.4.1 - Volontari

Il numero dei volontari dell'anno 2018 si è rimasto costante e a 2 Unità .

5.4.2 - Servizio civile volontario

La cooperativa non si avvale del Servizio Civile Volontario.

5.4.3 - Tirocini formativi e stagisti

Si fanno tirocini/stage propedeutici all'assunzione in qualità di soci-lavoratori-svantaggiati

5.5.- Rete sistema cooperativo

	Forme di collaborazione
Cooperative sociali	Scambi commerciali
Cooperativa di servizi per l'impiego	Collaborazioni volte all'inserimento di Categorie svantaggiate
Cooperative di Formazione	Collaborazioni di formazione

L'alta specializzazione della produzione di Cidiessa non favorisce molte collaborazioni con altre realtà cooperative, intense tuttavia le collaborazioni con:

- All'interno del IPM "Cesare Beccaria" Cidiessa con ENAIP per il monitoraggio e la formazione dei minori detenuti inseriti nel progetto dal Bullo al bullone, e
- Quella di antica data è con la Cooperativa A&I nell'ambito dei progetti di inserimento lavorativo, per conto del CELAV del Comune di Milano.

5.6- Reti territoriali

	Forme di collaborazione
Comune di Milano	progetti inserimento lavorativo e borse lavoro
Associazioni del privato sociale	progetti di inserimento lavorativo
Enti pubblici	progetti di inserimento lavorativo
Parrocchie	sensibilizzazione, raccolta fondi

La rete territoriale con la quale Cidiessa si relaziona è prevalentemente quella dei servizi sociali deputati alla cura dei percorsi di reinserimento sociale e lavorativo di persone svantaggiate.

Inoltre la Cidiessa cerca costantemente il rapporto di testimonianza e di coinvolgimento del territorio dove opera, prevalentemente in ambito ecclesiale, ovvero nelle parrocchie della zona,

per favorire e testimoniare una cultura della solidarietà concreta.

5.7- Clienti/Committenti

I principali clienti sono già stati elencati come portatori di interesse al punto 4.

La **Cidiesse** basa la propria attività sul lavoro industriale risulta quindi ovvio che la quasi totalità dei suoi clienti siano industrie ed installatori ai quali offrire le proprie competenze e la propria produzione in ambito elettrico.

Dal pubblico, inizialmente erano derivate committenze relative a progetti specifici mirati al reinserimento lavorativo di loro utenti, ma da anni ormai non si è avuto più alcuna committenza.

Privato Profit	N° assoluto				Fatturato complessivo			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
	51	59	58	65	€ 518.976	€ 552.035	€ 692.418	€ 879.168

5.8.- Finanziatori.

La **Cidiesse** non ha avuto alcun specifico finanziatore per la gestione ordinaria, qualora non si voglia così classificare il ristorno del 5xmille e/o le donazioni riportate al prossimo paragrafo.

L'attività di studio e partecipazione a Bandi pubblici ha comunque sempre consentito di ricevere importanti finanziamenti specificamente per il progetto Bullo Bullone.

Nel 2016 aveva ricevuto l'assegnazione di due contributi, (€ 50.000 da Fondazione Cariplo e €38.000 da Fondazione Vismara), nel 2017 un contributo di 25.000€ dalla Banca d'Italia. utilizzati per gli investimenti nella prima parte del il progetto "Dal Bullo al bullone".

A fine 2017, per il periodo 2018-2021, **Cidiesse** ha presentato "Azione 3" che costituisce la parte conclusiva dell'intero progetto pluriennale "Dal Bullo al bullone" e che consentirà di triplicare numero degli Utenti, a fronte di questa richiesta le Fondazioni Cariplo, Vismara e S. Zeno hanno deliberato un finanziamento di 1.365.000 € complessi.

L'immobile è stato ora acquisito e i lavori di ristrutturazione sono ad oggi praticamente ultimati, le attrezzature in larga parte acquisite ed il trasferimento della Sede e del Laboratorio principale sarà ultimata in primavera.

5.9.- Donatori e contributi a fondo perduto

La **Cidiesse** da sempre promuove azioni di **Fundraising** sistematico a sostegno dei costi di formazione e del coaching rivolto ai suoi utenti. Tali azioni sono ormai consolidate e sistematiche al punto da poter essere classificate come una della attività ordinarie.

I risultati, come si evince dai dati, sono evidentemente consistenti sia nel finanziamento diretto da privati sia in quello indiretto generato dalle sottoscrizioni del 5x1000.

	N° assoluto	Importo complessivo
Sovventori persone fisiche	39	€ 33.940
Sovventori persone giuridiche	3	€ 1.365.000 (*)
Enti Pubblici (Ag.delle Entrate)	1	€ 17.045
Nuovi soci	5	€ 350
Totale	48	€ 1.416.335

(*) - Di cui 1.053.000 sono già stati impiegati nel corso dell'anno, i circa 310.000€ saranno utilizzati nei maggiori costi dello startup fino a regime previsto a fine 2021.

5.10.- Altri portatori di interessi.

Tutti i portatori di interessi sono già descritti nei punti precedenti.

6 - DIMENSIONE ECONOMICA

6.1. - Valore della produzione

	2015	2016	2017	2018
Fatturato	€ 518.976	€ 552.036	€ 692.418	€ 879.168
Contributi pubblici	€ 14.399	€ 17.663	€ 41.037	€ 17.045
Finanziatori	€ 10.000	€ 65.500	€ 15.000	€ 0
Donazioni private	€ 64.116	€ 38.636	€ 35.591	€ 34.178
Rimanenze finali	€ 18.825	€ - 8.648	€ 15.098	€ - 5.100
Totale	€ 626.316	€ 665.354	€ 799.144	€ 925.291

6.2- Distribuzione valore aggiunto

	2015	2016	2017	2018
Organizzazione/Impresa				
Utile esercizio/perdita	- € 26.905	- € 35.069	- € 1.577	€ 709
Totale	- € 26.905	- € 35.069	- € 1.577	€ 709
Enti pubblici				
Tasse	€ 1.758	€ 162	€ 257	€ 614
Totale	€ 1.758	€ 162	€ 257	€ 614
Finanziatori				
Finanziamenti da soci	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totale	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Lavoratori				
Dipendenti soci	€ 271.550	€ 306.183	€ 313.383	€ 309.156
Svantaggiati	€ 21.250	€ 27.200	€ 22.400	€ 36.444
Collaboratori	€ 13.790	€ 13.872	€ 12.975	€ 12.204
Occasionali	€ 5.042	€ 4.961	€ 5.704	€ 5.573
Totale	€ 311.632	€ 352.216	€ 354.462	€ 363,376
Sistema cooperativo				
Centrale cooperativa	€ 2.576	€ 899	€ 2.575	€ 894
Totale	€ 2.576	€ 899	€ 2.575	€ 894
Soci				
Iniziative base sociale	€ 748	€ 550	€ 404	€ 1.016
Totale	€ 748	€ 550	€ 404	€ 1.016

./..

Fornitori	2015	2016	2017	2018
Fornitori di beni	€ 281.929	€ 294.786	€ 392.903	€ 523.158
Fornitori di servizi	€ 54.578	€ 51.810	€ 50.120	€ 35.524
Totale	€ 336.507	€ 346.596	€ 443.023	€ 558.682

VALORE AGGIUNTO TOTALE	€ 626.316	€ 665.353	€ 799.144	€ 925.291
-------------------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

6.3- Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale

	2015	2016	2017	2018
Patrimonio netto				
Capitale sociale	€ 91.022	€ 81.427	€ 46.358	€ 46.715
Riserve	€ 17.004	€ 0	€ 0	€ -1.576
Utile/Perdita esercizio	- € 26.905	- € 35.069	- € 1.577	€ 709

6.4- Ristorno ai soci

La Cidiessa non distribuisce alcun ristorno ai soci.

6.5- Investimenti

	2015	2016	2017	2018
Investimenti				
Materiali	€ 115.316	€ 146.189	€ 149.651	€ 862.492
Immateriali	€ 90.312	€ 72.312	€ 62.362	€ 0

7. PROSPETTIVE FUTURE

7.1– Prospettive 2019

Per il 2019 gli obiettivi fondamentali sono tutti strettamente legati alla pianificazione triennale della “Azione 3” del progetto “Dal Bullo al bullone” che si concluderà nel 2020 per raggiungere la piena operatività a partire dal 2021.

Gli obiettivi relativi al secondo anno di progetto possono essere brevemente riassunti nei punti seguenti:

7.1.1 Apertura nuova sede

Si stanno per concludere le ultime opere di ristrutturazione, di riadattamento e di messa a norma degli impianti; la prima settimana di aprile ci saranno le pulizie generali dopo di che procederemo al montaggio di tutte le attrezzature e degli arredi di magazzino, laboratorio e servizi. Prevediamo di traslocare nel periodo di Pasqua per avere la piena operatività dal 1 maggio.

L'inaugurazione ufficiale è programmata per l'autunno, in coincidenza con l'inizio delle attività nel settembre del 1989. Organizzeremo un evento dove, oltre all'inaugurazione, celebreremo i nostri 30 anni di attività con la pubblicazione di un volume con la storia e la metodologia di Cidiesse.

7.1.2 Area commerciale

Nel corso del 2019 si dovrà dare compimento ai contatti avviati e lasciati in sospeso per i noti problemi logistici, in particolare l'avvio di una nuova linea di produzione di un cliente consolidato, nonché la ripresa delle azioni di marketing, anche avvalendoci di una risorsa esterna, e lo sviluppo dei sistemi di telegestione nell'ambito dell'industria 4.0.

L'obiettivo minimale è di incrementare il fatturato almeno del 10% e preparare le basi per un salto consistente nel 2020/21 che ci porti ai valori previsti in progetto di fatturato di almeno 1.200.000 €. Nella ripresa delle azioni di marketing saranno privilegiati i settori merceologici nei quali abbiamo già una notevole esperienza senza escludere l'ingresso, cauto, in nuovi settori che ci possano aprire nuovi mercati.

Particolare attenzione andrà data alla determinazione del mix di prodotti che garantiscano la marginalità necessaria al funzionamento economico della cooperativa ma contemporaneamente fornisca lavorazioni seriali sufficienti per la formazione al lavoro dei nostri ragazzi. A tale proposito stiamo implementando uno strumento che ci permetta di tenere sotto controllo la reale marginalità al livello di singola commessa, in modo da avere disponibilità di dati da utilizzare nella pianificazione del marketing.

Per la produzione di quadri speciali bisognerà adottare una strategia di selettività, cercando di privilegiare la ricerca nei settori di nostra competenza dove abbiamo sviluppato una notevole esperienza. Resta comunque importante anche quest'area che, oltre a dare maggiori marginalità economiche, è il presidio tecnologico di riferimento per i ragazzi che possono vedere la complessità del mestiere e il possibile obiettivo finale del loro percorso formativo.

7.1.3 Risorse umane

Il progetto prevede un progressivo aumento del personale stabile che ci permetta di far fronte alle nuove sfide produttive e ci porti ad avere del personale in grado di assistere, in collaborazione con l'equipe educativa, i ragazzi che inseriremo nei percorsi formativi nei prossimi anni.

Prevediamo per il 2019 l'inserimento di due persone, una per potenziare l'area produttiva in vista dell'aumento delle commesse e un tecnico a supporto dell'UT che ci permetta di avere un assetto più equilibrato dell'area, viste le sfide tecnologiche sempre più complesse, e la necessità di supervisione e formazione tecnica dei nostri lavoratori, nonché un'adeguata assistenza tecnica ai nostri clienti, che è parte integrante dell'offerta commerciale Cidiesse e che aiuta molto la fidelizzazione dei clienti.

Congiuntamente, in vista dell'imminente trasferimento nella nuova sede, abbiamo avviato le selezioni per nuovi inserimenti di utenti da inserire a partire dal prossimo anno.

Resta centrale, per quest'area e per l'intero progetto, la ridefinizione dell'organigramma e della catena di direzione che anche nel 2018 ha visto ancora delle fragilità. E' importante che il nuovo CDA assuma questo aspetto come prioritario, dandosi come obiettivo dell'anno la ridefinizione dell'organigramma che identifichi le figure chiave che dovranno “governare” il processo di crescita

che abbiamo avviato. Processo che, se pur bello e ambizioso, non avrà successo senza l'impegno e l'abnegazione del personale operativo.

7.1.4 Sviluppo della comunicazione e delle azioni di Fundraising

Anche questo è un obiettivo importante in quanto ci deve garantire, oltre alla circolazione del modello di Cidiesse a tutti i livelli, anche il reperimento delle risorse necessarie a sostenere il nostro lavoro educativo ordinario e il completamento del piano di sviluppo.

Da gennaio 2019 abbiamo dato incarico a uno studio di comunicazione che ha avviato lo sviluppo in primis del nostro nuovo sito, attivo da un anno ma mai gestito, la comunicazione sistematica tradizionale e mediante i social network. Questi strumenti sono quindi finalmente operativi.

Abbiamo loro affidato anche la campagna di sensibilizzazione legata al trentennale di attività della Cidiesse del 2019 che potrà coincidere con l'inaugurazione ufficiale della nuova sede. E' questa un'occasione da non perdere per passare da una visibilità sostanzialmente territoriale/parrocchiale ad una dimensione più globale che ci permetta di essere conosciuti su scala nazionale soprattutto come modello efficace esportabile in altre realtà. In quest'ottica abbiamo preso accordi con la rivista "Vita" per la pubblicazione e distribuzione del libro sulla Cidiesse. Ciò, oltre al valore socioculturale indubbio, ci potrà aprire nuove strade per un fundraising più capillare che ci servirà a far fronte alle sfide economiche che abbiamo di fronte.

7.2 Conclusioni e priorità

Sono trent'anni che "lottiamo" affinché tanti giovani possano avere un'altra possibilità. Questa è la nostra missione e questa resta sempre la nostra vera priorità.

E' una lotta fatta di contrasto ai pregiudizi, ai luoghi comuni, non solo della gente ma spesso anche dei nostri stessi utenti che in qualche modo si sono rassegnati a vivere il ruolo di emarginati per sempre.

La nostra forza sta proprio in questo lottare sempre e ad oltranza contro la rassegnazione ed il perbenismo che ci circondano, perché una vita recuperata vale di più di qualsiasi difficoltà.

Vi sono poi le difficoltà materiali che per noi sono parecchie: le commesse, il bilancio in rosso, le tensioni tra di noi, ma anche per queste dobbiamo lottare, dobbiamo prendere coscienza che solo con l'impegno di tutti possiamo superarle. Insieme possiamo e dobbiamo affrontarle ed assumerci i rischi che ciò comporta, dei rischi "ponderati" che ci permettano di consolidare quello che abbiamo costruito finora e di crescere ancora in prospettiva fino al completamento del progetto "dal Bullo al bullone".

Questo nostro progetto, non dimentichiamolo, non ha come scopo solo uno sviluppo della struttura, una crescita della produzione e dei fatturati, ma ha ragion d'essere solo in funzione della creazione di più posti di lavoro per i ragazzi bisognosi della nostra "palestra di vita", per incamminarsi sicuri nel mondo del lavoro e nella società. Questa è la priorità di fondo che dovrà muovere il nostro operato, per il bene dei ragazzi che accoglieremo e per l'intera comunità.

Assemblea Soci Cidiesse - Milano 28/3/2019

Si ringraziano tutti i nostri sostenitori ed amici che hanno reso possibile il realizzarsi del “sogno” di dare una concreta speranza di vita a ragazzi pregiudicati e di concretamente ridurre la possibilità di una loro recidiva nel crimine.

Un particolare grazie agli sponsor che ci hanno fin qui affiancato e che ancora ci affiancheranno nella realizzazione dell’importante progetto di espansione che stiamo affrontando.

