



# **BILANCIO SOCIALE ESERCIZIO 2019**

**CIDIESSSE Cooperativa Sociale r.l. – ONLUS –**

Viale Monza 338, 20128 Milano MI - Tel. 02.749.1127 – Tel/Fax 02.7010.7480 - [info@cidiesse.org](mailto:info@cidiesse.org) – [www.cidiesse.org](http://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 -

*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.*



# BILANCIO SOCIALE ESERCIZIO 2019

## Indice

Pag. 1

<b>1.- Premessa</b>	<b>3</b>
1.1 - Lettera agli Stakeholder	3
1.2 - Criteri formativi	4
1.2.1 - Progetto Educativo Cidiesse	4
1.2.2 – Metodologia	5
1.3 - Modalità di Comunicazione	5
1.4 - Riferimenti normativi	6
<b>2. - Identità dell'organizzazione</b>	<b>6</b>
2.1 - Informazioni generali	6
2.1.1 – Informazioni generali	6
2.1.2 – Riferimenti statutari	6
2.2 - Attività svolte	7
2.3 - Composizione base sociale	8
2.4 - Territorio di riferimento	8
2.5 - Missione	8
2.6 - Storia	8
<b>3. - Governo e strategie</b>	<b>10</b>
3.1 - Tipologia di governo	10
3.2 - Organi di controllo	10
3.3 - Struttura di governo	10
3.4 - Processi decisionali di controllo	10
3.5 - Operatività 2019	12

<b><u>4. - Portatori di interessi</u></b>	<b>15</b>
<b><u>5. - Relazione sociale</u></b>	<b>17</b>
5.1- Utenti 2019 : Percorsi educativi -	17
5.1.1 – Utenti 2019 – 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
<b><u>6. - Dimensione economica</u></b>	<b>23</b>
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
<b><u>7. - Prospettive future</u></b>	<b>25</b>
7.1 - Prospettive 2018	25
7.2 - Conclusioni e priorità	26

## **1.- PREMESSA**

### **1-1 - Lettera del presidente agli STAKEHOLDERS**

#### ***2019 l'anno del raddoppio e della ripartenza.***

Si respira un'aria diversa nella nuova sede di viale Monza; spazi aperti e luminosi del laboratorio, uffici e servizi ampi e accoglienti. Si ha la sensazione di trovarsi in uno spazio industriale, vero ed efficiente, che bene si sposa con il lavoro tecnico che lì dentro si realizza.

E' stato davvero un salto di qualità, non da poco.

Se penso ai trent'anni passati nel seminterrato di via Sidoli, nel quale abbiamo vissuto la lenta crescita di Cidiesse, in un contesto di comunità che ci ha aiutato tanto a crescere umanamente e professionalmente, alla quale dobbiamo tutta la nostra gratitudine, un pò di nostalgia viene. In quella piccola casa abbiamo vissuto esperienze umane forti, a volte pesanti, che però ci hanno arricchiti e forgiati.

Le 200 persone che in quella piccola casa sono passate portando dietro le loro fragilità, le loro angosce, hanno trovato in noi comprensione, solidarietà, competenze tecniche ed umane che li hanno aiutati migliorare la loro condizione di vita e non solo un lavoro. Sono stati trent'anni impegnativi ma belli, spesi bene e per il bene comune.

La piccola casa nel tempo è diventata davvero troppo piccola, non c'era più spazio per crescere, per potere accogliere più persone in difficoltà, per poter acquisire più lavoro. Eravamo alla saturazione, mentre la domanda sociale aumentava. C'era bisogno di un nuovo slancio, una ripartenza che ci desse una nuova prospettiva di lungo termine e una nuova carica ideale.

Ci voleva forse un miracolo per fare un salto così importante e il miracolo c'è stato.

Il miracolo della sinergia di tanti fattori e risorse che si sono coagulati al momento giusto, per volontà divina, per chi crede, e certamente per la buona volontà dei tanti attori che si sono attivati in questa nuova avventura con quella sinergia che ha generato una ripartenza decisa della nostra attività con l'obiettivo del raddoppio.

Un raddoppio in senso lato, ovvero in tutti gli ambiti della nostra organizzazione, a partire dagli spazi, dalla produzione, dalle risorse umane, al coinvolgimento della società civile, fino al vero ed unico obiettivo: raddoppiare la capacità di accoglienza per giovani in difficoltà.

La sfida è importante.

Abbiamo messo in piedi la macchina nuova, ora ci serve benzina e piloti che la facciano funzionare al meglio delle sue prestazioni.

Per fare questo serve l'impegno di tutti gli Stakeholders, i portatori di interesse, che, solo se lavoreranno insieme, potranno permettere lo sviluppo auspicato della missione di Cidiesse: essere una vera occasione di riscatto sociale per tanti giovani e lievito culturale per una società più solidale ed inclusiva.

**Antonio Baldissarri**

## **1.2 - CRITERI FORMATIVI**

### **1.2.1 - Progetto Educativo Cidiessa (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 Cidiessa rivolge la sua attenzione principalmente a:

1. minori detenuti in carcere per i quali vengono attuati progetti particolari in cui la Cidiessa 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.

#### **OBBIETTIVO GENERALE**

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

#### **OBBIETTIVI 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 attenta,
  - 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](http://www.cidiessa.org)
- Informazione su Social, e periodica attraverso la newsletter.
- 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.le Monza 338 – 20128 Milano	
Indirizzo sedi operative:	Laboratorio	Sede
	V.le Monza 338 – 20128 Milano	V.le Monza 338 – 20128 Milano
	Laboratorio c/o IPM "Beccaria"	V. dei Calchi Taeggi, 20 - 20152 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	Si	
Appartenenza a reti associative:	Confcooperative Anno di adesione : 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 Cidiessa 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 Detenuti nell'Istituto Penale Minorile "Cesare Beccaria"	<b>Processi di TRANSIZIONE in una Reale Attività Industriale/Artigianale</b>
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 Base Sociale

Di seguito vengono riportate alcune informazioni sulla composizione della base sociale a fine anno 2019.

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

Nel corso del 2019 4 Utenti assunti in qualità di Socio-lavoratore-svantaggiato hanno ultimato positivamente il loro percorso e si sono dimessi per entrare nel mondo del lavoro esterno.

Nello stesso periodo ne sono entrati 2 nuovi.



### Soci ammessi ed esclusi

	Soci al 31/12/2019	Soci ammessi 2019	Recesso soci 2019	Decadenza esclusione soci	Soci al 31/12/2018
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**

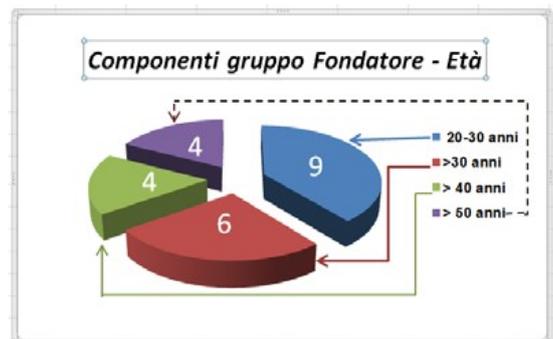
**CIDIESSE : SOLIDARIETA’, PRODOTTI TECNOLOGICI e MARKETING.**

### ***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”**.

### **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.**

Nel 2018, la Cidiesse ha iniziato il progetto "Dal Bullo al bullone Azione 3-" finanziato dalle Fondazioni Cariplo, Fondazione Peppino Vismara e Fondazione S. Zeno, **acquisendo un immobile.**

**Nel maggio 2019 vi ha trasferito Sede e Laboratorio Esterno incrementando così del 100% 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;

### **3- GOVERNO E STRATEGIE**

#### **3.1 Tipologia di governo**

**La nomina degli Amministratori e del Revisore Unico per il prossimo triennio** è stata effettuata dall'Assemblea dei Soci del **28/03/2019**. Nella tabella vengono schematizzate alcune informazioni rispetto agli amministratori della cooperativa in carica nel triennio 2019-2021:

Nome e cognome	Carica	Altri dati
ANTONIO BALDISSARRI	Presidente, già in carica, rieletto il 28/03/2019	Socio Lavoratore dal 02/05/1989, indi Volontario dal 01/06/2015 residente a MILANO
CAMILLO ROVIDA	Consigliere, già in carica, rieletto il 28/03/2019	Socio Sovventore dal 26/05/2008 residente a MILANO
FRANCESCO BALLIO	Consigliere, già in carica rieletto il 28/03/2019	Socio Sovventore dal 02/05/1989 residente a MILANO
DAVIDE BARBIERI	Consigliere eletto il 28/03/2019	Socio Lavoratore dal 08/04/2010 residente a MILANO
GARBAGNOLI MASSIMO	Consigliere eletto il 28/03/2019	Socio Lavoratore dal 19/02/2019 residente a MILANO
DANIELE RIVOLTA	Consigliere eletto il 28/03/2019	Socio Lavoratore dal 02/11/2011 residente a MILANO
SILVIA SCURATI	Consigliere eletto il 28/03/2019	Socio Lavoratore dal 18/1/2012 residente a MILANO
ALESSANDRO ZANNI	Consigliere, già in carica, rieletto il 28/03/2019	Socio Lavoratore dal 22/01/1997 residente a MILANO
ANNA ZANNI	Consigliere, già in carica, rieletto il 28/03/2019	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 28/03/2019 per il triennio 2019-21.	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 nell'anno 2018 si è riunito fisicamente 12 volte con una partecipazione del 92%, ed 1 volta in modalità telematica peer un totale di 13 volte.

Per quanto riguarda l'**Assemblea dei Soci** il tema della partecipazione degli ultimi 4 anni è meglio visualizzato nella tabella sottostante:

Anno	Data	% quote	% soci	O.d.G
2016	08/04/2016	80%	23%	Approvaz. bilancio e rinnovo cariche
2017	04/04/2017	95%	39%	Approvazione bilancio
2018	19/04/2018	90%	32%	Approvazione bilancio
2019	28/03/2019	90%	60%	Approvaz. bilancio e rinnovo cariche

## Bilancio Sociale anno 2019

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.

Nel 2019, il 10 ottobre, in occasione **dell'inaugurazione della nuova Sede, si è anche tenuto un Evento Pubblico con la partecipazione di Autorità Regionali e Provinciali nel quale si è celebrato il 30° anniversario della fondazione della Cooperativa.**

### **3.4- Processi decisionali e di controllo**

#### **3.4.1- Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa della cooperativa al 31/12/2019 è la seguente:

##### **- PRESIDENZA:**

Presidente e Responsabile Legale : *Baldissarri Antonio*  
 Vicepresidente : *Camillo Rovida*

##### **-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 Beccaria : *Megna Alessandro*

##### **- AREA COMMERCIALE:**

Responsabile Vendite : *Baldissarri Antonio*  
 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 2019**

Gli obiettivi fondamentali del 2019 erano 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 eventi salienti sono stati i seguenti:

#### **- Apertura nuova sede**

La nuova sede è diventata operativa a partire da maggio.

In aprile abbiamo effettuato il trasloco con l'aiuto anche di nostri soci volontari; ovviamente non tutto era definitivamente a posto e nei mesi successivi abbiamo completato gli allestimenti interni (tavoli, scaffali, attrezzature, ecc); entro agosto ci siamo sostanzialmente sistemati.

Abbiamo avuto qualche imprevisto relativo alla struttura, delle perdite dalla copertura degli uffici che ci hanno costretto a provvedere al rifacimento completo della stessa, fortunatamente la maggiore disponibilità di budget da Fondazione Cariplo ci ha permesso di coprire le spese relative. Nel corso dell'estate si è anche completata la sostituzione della centrale termica con una molto più efficiente, sono stati anche completati tutti gli impianti tecnologici, entro fine anno la struttura era in piena operatività ed efficienza.

Nel mese di ottobre vi è stata l'inaugurazione ufficiale della nuova sede che ha visto la partecipazione di un gran numero di persone, soci, clienti, fornitori, amici sostenitori. Tra le istituzioni abbiamo avuto rappresentanti della regione, del comune, della zona 2, delle fondazioni, della giustizia minorile, molti i rappresentanti degli enti del privato sociale, nostri partner nei progetti di reinserimento. L'evento si è sviluppato partendo dal discorso del presidente Baldissarri che ha ripercorso le tappe dei 30 anni di attività, seguito dalla presentazione del metodo Cidiessa da parte del dott. Garbagnoli, vi è poi stato il saluto dell'assessore ai servizi sociali Rabaiotti a nome del Comune di Milano e la lettura del messaggio della dott.sa Castellano; alla successiva tavola rotonda coordinata dal dott. Bonacina, direttore di Vita hanno partecipato, oltre al nostro psicologo Massimo Garbagnoli, don Gino Rigoldi, Anita Pirovano e Annibale D'Elia del comune di Milano, Fabio Pizzul della regione Lombardia e Claudio Cazzanelli della coop. A&I. L'evento si è concluso con un rinfresco preparato dai ragazzi del Beccaria.

#### **- - Area commerciale**

Gli obiettivi previsti per l'anno non sono stati raggiunti: oltre ad una effettiva stagnazione del mercato di riferimento, abbiamo avuto la ripercussione del ritardo nel trasferimento nella nuova sede, anche il periodo del trasloco ha influito decisamente sulla produttività generale dell'anno.

Tale situazione ci ha costretto a rimandare alcune azioni previste quali lo sviluppo definitivo del prodotto per l'industria 4.0 e il monitoraggio della redditività per commessa. Inoltre la congiuntura sfavorevole ha impedito lo sviluppo delle commesse di un cliente importante che avrebbe dovuto determinare un sensibile aumento di fatturato.

Tuttavia nel corso dell'anno abbiamo acquisito alcuni nuovi clienti che hanno in parte compensato il calo di fatturato dei clienti consolidati, anche se i risultati economici consistenti li vedremo nel 2020. Abbiamo anche attivato nuovi contatti con potenziali clienti che avranno uno sviluppo a medio termine.

#### **- Risorse umane**

Nel corso dell'anno abbiamo fatto diversi tentativi nella ricerca del nuovo personale come programmato; abbiamo avviato la selezione mediante agenzie specializzate, effettuato colloqui e attivato periodi di prova per alcuni candidati, ma il risultato è stato negativo.

Per quanto riguarda gli operai abbiamo avuto una sostanziale inadeguatezza al nostro ambiente che si configura come “educativo”, non è quindi sufficiente avere delle competenze tecniche; anche per il tecnico non abbiamo trovato una risorsa capace e compatibile con la nostra disponibilità economica. Per questa attività di ricerca del personale dovremo impostare per il 2020 una ricerca più mirata e con strumenti diversi da quelli fin ora usati.

**- Sviluppo della comunicazione e delle azioni di Fundraising**

In quest'area abbiamo avuto uno sviluppo importante per quanto riguarda la comunicazione.

L'aver affidato ad agenzia esterna la comunicazione sociale ci ha permesso di riattivare il sito sociale, di impostare in maniera più snella e fruibile la NL periodica, di aprirci ai socialnetwork e raggiungere così una visibilità maggiore.

L'attività dell'agenzia ci messo in condizioni di poter organizzare l'evento di inaugurazione in modo più efficiente anche a livello mediatico con la partecipazione di vari media che hanno dato risonanza mediatica all'evento, questo ha generato anche in seguito l'opportunità di avere delle interviste nelle quali veicolare il messaggio promozionale di Cidiessa.

La conseguenza, forse più eclatante, del lavoro dell'agenzia è stato il conferimento a Cidiessa della "Benemeranza Civica" nell'ambito della manifestazione di assegnazione del "Ambrogino d'oro 2019", che ci ha portati alla ribalta del più importante riconoscimento della città di Milano.

Per quanto riguarda il fundraising non ci sono stati sviluppi significativi; anche per questa attività dovremo pensare ad un investimento su agenzie specializzate o professionisti che garantiscano un adeguato sviluppo della raccolta fondi all'altezza della nuova dimensione della struttura.

Nel corso dell'anno siamo stati oggetto di uno studio/ricerca da parte di un gruppo di studenti del dipartimento di ingegneria gestionale, (sezione non profit), del politecnico di Milano.

Il gruppo ha analizzato in profondità la nostra organizzazione negli aspetti prettamente gestionali delle due attività peculiari: quella industriale e quella sociale. Ne è derivata una relazione dettagliata su pregi e disfunzioni del nostro modo di gestire le due attività. Questo lavoro è prezioso in quanto, da un lato ha confermato in parte le nostre analisi, risultate in linea con questa supervisione esterna, dall'altra ci ha formulato proposte migliorative che dovremo sicuramente prendere in considerazione per uno sviluppo futuro dell'attività equilibrato e mirato al massimo dell'efficienza del sistema.

---

./.

#### **4 - PORTATORI DI INTERESSI**

- **In primo luogo tutti i soci** - siano essi lavoratori, fruitori, sovventori, volontari – Sono i primi portatori di interessi un numero consistente di sostenitori non soci affiancano e sostengono la cooperativa sia sul piano morale che economico.
- Poi le **Fondazioni** che hanno manifestato vivo e tangibile interesse e nel tempo hanno sostenuto la Cooperativa, in particolare nell'ultimo progetto *"Dal Bullo al Bullone"* che ha permesso l'acquisto dell'immobile in cui ora si è trasferita la Sede:
  - Fondazione Cariplo : vari finanziamenti a mezzo Bandi fino dagli anni '90 a 2018
  - Fondazione Peppino Vismara : due finanziamenti del 2015 e successivo del 2017
  - Fondazione S. Zeno : finanziamento del 2018
  - Enel Cuore : finanziamento del 2011
  - Cres : finanziamento del 2003

- Inoltre **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, sono questi **gli "Enti invianti"**, 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 Tutela - **SMSPP** 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 **ENAI** 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 "Clienti" 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:

**CORAL ENGINEERING** (multinazionale leader negli impianti di aspirazione, filtrazione e trattamento aria);

**KSB spa** (multinazionale tedesca produce pompe per applicazioni idriche).

**GADNER DENVER** (multinazionale americana nel settore dell'Alto Vuoto).

**TECNAIR- LUVE** (multinazionale settore trattamento aria):

**HYDAC** (pneumatica e filtri)

**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)
- TECNOSIDA srl** (impianti di aspirazione, filtrazione e trattamento aria);
- TTE srl** (grandi impianti di termoregolazione e trattamento acqua per piscine di impianti sportivi).
- GAIA COOP. Coop. Soc.** (produzione cablaggi elettrici)
- AIRPROJECT srl** (impianti di aspirazione, filtrazione e trattamento aria)
- AS AUTOMAZIONE E SISTEMI srl** (sistemi di automazione industriale)
- ASSISTENZE IMPIANTISTICHE srl** (engineering impianti industriali)
- BRUNO BADUCCI srl** (impianti di aspirazione, filtrazione e trattamento aria)
- EUROASPIRAZIONE srl** (impianti di aspirazione, filtrazione e trattamento aria)
- PVR srl** (macchine per vuoto per applicazioni ospedaliere ed alto vuoto)

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 fornitori sono:

- **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:

<b>Portatori di interesse interni</b>	<b>Tipologia di relazione</b>
<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>
<b>Portatori di interesse esterni</b>	<b>Tipologia di relazione</b>
<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 Cidiesse.

### **5.1 - Utenti 2019 - Percorsi Educativi -**

Nel corso dell'anno 2019 l'Equipe degli Operatori ha seguito e formato:

- N° 12 Utenti inseriti nel normale percorso formativo educativo. Per questi Utenti si vedano nel seguito i punti salienti del loro singolo percorso.

Inoltre, sono state approfondite molte segnalazioni e richieste, tra queste si sono avuto esito:

- N° 2 soggetti che dopo colloqui di selezione sono stati giudicati idonei a intraprendere il nostro percorso che hanno iniziato nel 2020
- N° 6 Ulteriori soggetti che dopo colloqui di selezione non sono stati giudicati idonei a intraprendere il nostro percorso.

#### **5.1.2 - Utente "Uno" - '99- – IPM Beccaria – Perù -**

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

Inizia il percorso presso il laboratorio interno all'IPM da luglio 2017 a dicembre dello stesso anno viene assunto e prosegue progetto lavorando nel laboratorio interno al carcere.

Durante il percorso 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.

Da novembre viene attivato per il ragazzo 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).

Tuttora assunto e in attesa di affidamento ai servizi sociali con conseguente scarcerazione.

#### **5.1.2 - Utente "Due" - '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 anni.

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 autonoma. Cidiesse 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. Rientra al lavoro a febbraio 2019 e con marzo inizia la ricerca lavoro.

A fine aprile comunica la sua intenzione di non proseguire il percorso in Cidiesse, chiede supporto per la ricerca lavoro. A maggio si trasferisce in Liguria da un parente per lavorare con lui.

#### **5.1.3 - Utente "Tre" - '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 aprile 2019 inizia la ricerca lavoro, a luglio ottiene assunzione a tempo determinato presso una azienda di impiantistica.

#### **5.1.4 - Utente "Quattro" - '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 inviati, decide di non rinnovare il contratto al ragazzo.

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

#### **5.1.5 - Utente "Cinque" - '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 famigliare.

Nonostante vari interventi coordinati con gli enti inviati, 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.

#### **5.1.6 - Utente "Sei" - '99 - - USSM - Italia**

Ragazzo italiano di origine egiziana, con diversi percorsi fallimentari alle spalle.

Quando ci viene segnalato è in una comunità fuori Milano.

Viene inserito nel progetto a settembre 2018 in Borsa Lavoro 7h al giorno per tre mesi.

Rapido ad apprendere e con buona manualità, poco attento alle procedure lavorative.

Da dicembre assunto con contratto fino a fine marzo e successivamente prorogato al 30/11/2019.

Con Settembre 2019 il ragazzo è ormai pronto per produzioni molto complesse anche se rimangono delle difficoltà a rapportarsi in maniera corretta con i superiori.

Visti i progressi si prolunga il contratto fino al 31/01/2020.

Attualmente ancora assunto ma nella fase di ricerca lavoro.

#### **5.1.7 - Utente "Sette" - '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 ai 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 a far data dal 01/03/2019,

fino al 01/01/2020.

Il percorso ha portato buoni risultati sul piano dell'apprendimento della professione. Ci sono ancora difficoltà nella presenza e nella puntualità sul posto di lavoro.

Attualmente assunta fino a Settembre 2020.

#### **5.1.8 - Utente "Otto"- '00- USSM - Gambia**

Ragazzo straniero arrivato minorenni in Italia dopo viaggio di oltre un anno.

In Italia commette reati, condannato e poi affidato ad una comunità per minori.

Mostra difficoltà di comprensione della lingua italiana, ma nulla che impedisca l'attivazione del percorso.

Inserito con Borsa Lavoro 7h al giorno da Maggio 2019, si evidenzia poca puntualità e talvolta difficoltà di comprensione del lavoro assegnato, ma visti i progressi successivi, si decide di assumerlo da Dicembre 2019.

#### **5.1.9 - Utente "Nove"- '01- – Comune Milano – Kosovo**

Ragazzo minorenni venuto in Italia con lo scopo di guadagnare soldi da mandare alla famiglia in Kosovo. Molto sveglio, il comune di Milano ce lo propone per un primo periodo di valutazione/osservazione tramite Borsa Lavoro di 6 mesi. Inizia a giugno. Molto rapido a imparare, lavora con attenzione e precisione.

A settembre manifesta interesse a proseguire il percorso in Cidiessa, ma ad ottobre, ormai diventato maggiorenne e non dovendo più seguire le richieste dell'assistente sociale, decide di andare a lavorare con un parente muratore.

La Borsa Lavoro si chiude a Ottobre 2019.

#### **5.1.10 - Utente "Dieci"- '93 - – Afol Milano - Marocco**

Ragazzo segnalatoci da AFOL con la richiesta di attivare un Tirocinio Osservativo della durata di 3 mesi per 4 h al giorno per poter fare una valutazione completa delle capacità lavorative del ragazzo. Il tirocinio inizia a settembre e si conclude a fine novembre.

I rimandi che abbiamo dato all'agenzia sul ragazzo sono tuttavia serviti per individuare i possibili lavori in cui inserirlo.

#### **5.1.11 - Utente "Undici"- '94 - – USSM - Romania**

Ragazzo di 25 anni seguito da USSM per reati compiuti da minorenni.

L'età del ragazzo è fuori dai nostri "parametri tipici" di intervento (dai 16 ai 22 anni), ma su insistenza del servizio inviante, dopo i colloqui di conoscenza, decidiamo di attivare una Borsa Lavoro 4h al giorno per 3 mesi con scadenza gennaio 2020.

Attualmente visti i progressi ottenuti il ragazzo è stato regolarmente assunto ed è in servizio.

#### **5.1.12. - Utente "Dodici"- '03 - – Comune di Milano - Italia**

Ragazzo di 16 anni con problemi famigliari e perciò affidato a una comunità per minori.

A dicembre si è attivato per lui un percorso di Borsa lavoro che tuttora prosegue.

### **5.2 -Utenza attuale**

Ad oggi sono presenti :

- Sede Viale Monza

**N. 5 Utenti regolarmente assunti come Soci Lavoratori Svantaggiati ; area minori con progetto di professionalizzazione**

**N. 2 Utenti in Borsa Lavoro erogata dal Comune di Milano**

- Laboratorio nell'IPM Beccaria : chiuso dal 1/3/20 causa emergenza sanitaria, oggi in atto le selezioni per riaprire a breve l'attività con ragazzi ristretti.

N.B.: uno dei ragazzi ristretti continua comunque, a norma dell'Art. 21, il processo riabilitativo, presso la Sede.

### 5.1.2 – Osservazioni sull’Utenza

La proposta di Cidiesse si conferma sempre efficace per 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 31/12/2019 era di **17 Unità**, tutti soci.

Nel corso dell’anno, a percorso ultimato, si sono dimessi 4 Utenti Soci-lavoratori. Alla stessa data erano ancora presenti 2 Utenti non-soci in quanto non ancora assunti, ma allo stadio iniziale del loro percorso rieducativo.

Nell’insieme del 2019 gli Utenti svantaggiati sono stati 13.



Le presenze cumulate dai **lavoratori-svantaggiati ammontano 76 “mesi/uomo”**, che rapportate all’ammontare dei 108 “mesi/uomo” erogate dai dipendenti normodotati, raggiungono una **percentuale del 70%**.

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

La Cidiesse 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.

	Dipendenti					Utenti temporanei o altro		Totale lavoratori presenti nell'anno
	Soci		Non soci		Totale	M	F	
	M	F	M	F				
<b>2017</b>	14	1	0	1	16	7	0	23
<b>2018</b>	17	1	0	1	19	5	1	25
<b>2019</b>	14	1	1	1	17	6	0	23

### 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 sono soci della cooperativa e tutti con contratto a Tempo Indeterminato come da CCNL Cooperative Sociali.

I soggetti 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	C2	D3	E1	E2	F1	F2
Lavoratori dipendenti	4	-	-	2	-	5	-	1	4	-	1	-	-
% totale lavoratori	24%	-	-	12%	-	29%	-	6%	24%	-	6%	-	-

**5.2.5. - Cittadinanza**

L’organico stabile della cooperativa 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 2019 hanno partecipato a corsi di formazione soltanto i lavoratori svantaggiati inseriti nei percorsi formativi.

	Tot. ore erogate	N° lavoratori partecipanti	Di cui soci
Corsi tecnico formativi per gli Utenti	1500	14	8

**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 inserirle 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 2019 si è rimasto cosante 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 Cidiesse non favorisce molte collaborazioni con altre realtà cooperative, intense tuttavia le collaborazioni con:

- All'interno del IPM "Cesare Beccaria" Cidiesse 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 Cidiesse si relaziona è prevalentemente quella dei servizi sociali deputati alla cura dei percorsi di reinserimento sociale e lavorativo di persone svantaggiate.

Inoltre la Cidiesse 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			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
	59	58	65	49	€ 552.035	€ 692.418	€ 879.168	€ 852.582

**5.8.- Finanziatori.**

La Cidiesse non ha avuto alcun specifico finanziatore per la gestione ordinaria, qualora non si voglia così classificare il ristoro del 5xrmille 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 acquisito, la ristrutturazione e le attrezzature completate, quindi nel maggio 19 vi si sono trasferiti sia il laboratorio principale che la Sede Sociale.

Ora tutto è a regime ed è iniziata la reclutazione dei nuovi Utenti prevista nel progetto.

### **5.9.- Donatori e contributi a fondo perduto**

La Cidiesse da sempre promuove azioni di **Fundraising** 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 delle 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 2019 donatori/contributi	Importo complessivo 2019
Sovventori persone fisiche	<b>38</b>	€ <b>32.115</b>
Sovventori persone giuridiche	<b>3</b>	€ <b>1.365.000 (*)</b>
Enti Pubblici (Ag.delle Entrate)	<b>1</b>	€ <b>15.971</b>
<b>Nuovi soci</b>	<b>2</b>	€ <b>140</b>
<b>Totale</b>	<b>44</b>	€ <b>1.413.226</b>

(\*) – Importo complessivo progetto €1.365.000 Di cui €1.313.000 sono già stati impiegati nel periodo 2018-19 e circa € 50.000 saranno utilizzati nei maggiori costi dello startup fino a regime previsto a fine 2020.

### **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**

	2016	2017	2018	2019
Fatturato	€ 552.036	€ 692.418	€ 879.168	€ 809.782
Contributi pubblici	€ 17.663	€ 41.037	€ 17.045	€ 15.971
Finanziatori	€ 65.500	€ 15.000	€ 0	€ 0
Donazioni private	€ 38.636	€ 35.591	€ 34.178	€ 32.193
Rimanenze finali	€ - 8.648	€15,098	€ - 5. 100	€ - 5.364
<b>Totale</b>	<b>€ 665.354</b>	<b>€ 799.144</b>	<b>€ 925.291</b>	<b>€ 852.582</b>

### **6.2- Distribuzione valore aggiunto**

	2016	2017	2018	2019
<b>Organizzazione/Impresa</b>				
Utile esercizio/perdita	- € 35.069	- € 1.577	€ 709	€ 1.672
<b>Totale</b>	<b>- € 35.069</b>	<b>- € 1.577</b>	<b>€ 709</b>	<b>€ 1.672</b>

<b>Enti pubblici</b>				
Tasse	€ 162	€ 257	€ 614	€ 380
<b>Totale</b>	<b>€ 162</b>	<b>€ 257</b>	<b>€ 614</b>	<b>€ 380</b>
<b>Finanziatori</b>				
Finanziamenti da soci	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
<b>Totale</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Lavoratori</b>				
Dipendenti soci	€ 306.183	€ 313.383	€ 309.156	€ 301.595
Svantaggiati	€ 27.200	€ 22.400	€ 36.444	€ 28.785
Collaboratori	€ 13.872	€ 12.975	€ 12.204	€ 6.537
Occasionali	€ 4.961	€ 5.704	€ 5.573	€ 0
<b>Totale</b>	<b>€ 352.216</b>	<b>€ 354.462</b>	<b>€ 363,376</b>	<b>€ 336,917</b>
<b>Sistema cooperativo</b>				
Centrale cooperativa	€ 899	€ 2.575	€ 894	€ 2.741
<b>Totale</b>	<b>€ 899</b>	<b>€ 2.575</b>	<b>€ 894</b>	<b>€ 2.741</b>
<b>Soci</b>				
Iniziative base sociale	€ 550	€ 404	€ 1.016	€ 326
<b>Totale</b>	<b>€ 550</b>	<b>€ 404</b>	<b>€ 1.016</b>	<b>€ 326</b>

./..

<b>Fornitori</b>	2016	2017	2018	2019
Fornitori di beni	€ 294.786	€ 392.903	€ 523.158	€ 479.006
Fornitori di servizi	€ 51.810	€ 50.120	€ 35.524	€ 31.540
<b>Totale</b>	<b>€ 346.596</b>	<b>€ 443.023</b>	<b>€ 558.682</b>	<b>€ 510.546</b>

<b>VALORE AGGIUNTO TOTALE</b>	<b>€ 665.353</b>	<b>€ 799.144</b>	<b>€ 925.291</b>	<b>€ 852.582</b>
-------------------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

### **6.3- Produzione e distribuzione ricchezza patrimoniale**

	2016	2017	2018	2019
<b>Patrimonio netto</b>				
Capitale sociale	€ 81.427	€ 46.358	€ 46.715	€ 46.613
Riserve	€ 0	€ 0	€ -1.576	€ -868
Utile/Perdita esercizio	- € 35.069	- € 1.577	€ 709	€ 1.672

### **6.4- Ristorno ai soci**

La Cidiessa non distribuisce alcun ristorno ai soci.

### **6.5- Investimenti**

	2016	2017	2018	2019
<b>Investimenti</b>				
Materiali	€146.189	€ 149.651	€ 862.492	€ 197.122
Immateriali	€ 72.312	€ 62.362	€ 0	€ 0

---

## **7. PROSPETTIVE FUTURE**

### **7.1- Prospettive 2020**

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

Nel frattempo andremo a sviluppare un nuovo progetto che ci permetta di consolidare quanto raggiunto e di sviluppare al massimo della potenzialità l’attività economica con l’obiettivo di raggiungere quella autonomia auspicata da tempo e risorse economiche aggiuntive a sostegno di ulteriore sviluppo negli anni a venire.

Gli obiettivi relativi all’anno in corso possono essere brevemente riassunti nei punti seguenti:

#### **- Struttura nuova sede e organizzazione in fase Covid 19.**

Per la nuova sede sono rimaste poche cose da sistemare e già nei primi mesi dell’anno abbiamo provveduto a sistemarle in buona parte. Abbiamo già messo a reddito metà degli uffici del secondo piano, l’obiettivo è di affittare a breve anche l’altra metà in modo da avere una risorsa in più a copertura parziale delle spese generali.

Due parole anche sulla vicenda del Covid 19 che anche noi abbiamo dovuto gestire in questi mesi.

La situazione è stata affrontata in funzione della parziale chiusura dell’attività. Avendo infatti tra i nostri clienti costruttori di macchine medicali, siamo stati autorizzati a mantenere la produzione dei quadri a loro destinati, in sostanza non abbiamo mai chiuso totalmente l’attività. Ovviamente si è lavorato a regime ridotto, il Beccaria è stato chiuso e i tirocini sospesi.

Abbiamo attivato il protocollo di sicurezza previsto dai decreti per la tutela dei lavoratori e, a seguito del calo di lavoro, abbiamo attivato la Cassa Integrazione a rotazione, garantendo però l’anticipo dello stipendio e l’integrazione salariale sulla differenza di retribuzione.

Ora abbiamo ripreso l’attività, ma, essendo ancora poche le commesse da realizzare, manteniamo la Cassa Integrazione fino a data da destinarsi.

#### **- Area commerciale.**

Nel 2020 gli obiettivi principali sono:

- il completamento della sperimentazione sul prodotto che risponda alle esigenze dell’industria 4.0, questo ci permetterà di aprirci a nuovi mercati. Siamo quasi pronti alla produzione anche seriale.
- Lo sviluppo ed il consolidamento del rapporto commerciale con alcuni nuovi clienti acquisiti nel 2019 e il consolidamento di alcuni contatti in essere che ancora non erano maturi ma che sono prossimi a concretizzarsi.
- La definizione di un Piano di Marketing strategico avvalendosi di consulenti esterni che ci aiutino a fare una precisa analisi di mercato e ipotizzare delle strategie moderne di vendita.
- Ricerca di un nuovo dipendente commerciale che possa prendere in mano tutta l’area e gestirla nel migliore dei modi.
- L’obiettivo di fatturato ipotizzato a inizio anno di un incremento del 10% è purtroppo ormai già disatteso in partenza a causa della nota situazione congiunturale del paese.

Nella ricerca di marketing si conferma comunque attenzione 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 si conferma la 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.

./..

### - Risorse umane

L'obiettivo rimane quello di 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 2020 l'inserimento di tre persone, un operaio specializzato per potenziare l'area produttiva in vista dell'aumento delle commesse, un commerciale, come descritto al punto precedente 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, abbiamo avviato le selezioni di nuovi utenti da inserire per arrivare, nel corso dell'anno, al traguardo dei 10 utenti nel nuovo laboratorio che è l'obiettivo primario di tutto il nostro lavoro progettuale di questi anni.

Resta centrale, per quest'area e per l'intero progetto, la ridefinizione dell'organigramma e della catena di direzione. Nei primi mesi del 2020 si è ridefinito l'assetto con la nomina di un nuovo direttore e del comitato di direzione, passo fondamentale verso l'auspicato ricambio generazionale.

Ora il processo va completato, il presidente provvederà a trovare le risorse necessarie a sostegno di questi investimenti sulle risorse umane e la direzione sarà impegnata a governare questo processo di crescita che, se pur bello e ambizioso, non avrà successo senza l'impegno e l'abnegazione del personale operativo.

### - 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.

Oltre al lavoro di comunicazione già fatto fin ora dall'agenzia/ufficio stampa, dobbiamo gestire al meglio il sito e i social media, ma lo sforzo più importante dovrà essere rivolto alla gestione del fundraising. Con le dimensioni che abbiamo e che svilupperemo, non possiamo più basarci sulle sole nostre forze, dovremo investire su professionisti che impostino interventi integrati che ci portino nel più breve tempo possibile ad una raccolta fondi sistematica e fruttuosa.

Avremo nel corso dell'anno la pubblicazione del libro sul metodo Cidiesse; l'equipe, in collaborazione con uno scrittore esperto, sta redigendo il testo che verrà pubblicato presumibilmente in autunno. In quella occasione organizzeremo un evento di presentazione.

### - 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 umane incomprensioni 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, una crescita finalizzata, perché questo nostro progetto, non dimentichiamolo, non ha come scopo solo uno sviluppo della struttura, una crescita della produzione e dei fatturati, ma ha la sua ragion d'essere 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.