

BILANCIO SOCIALE 2013





INDICE

1. NOTA METODOLOGICA	pag.2
2. INFORMAZIONI GENERALI	pag.3
3. OGGETTO SOCIALE - MISSION	pag.4
4. ORGANIGRAMMA	pag.5
a. Nominale al 31/12/2013	
b. Organi amministrativi	
5. ATTIVITA'	pag.8
a. Servizi di pulizie	
b. Servizi di trasporti sanitari	
c. Servizi di gestione rifiuti	
d. Servizi di trasporto interno rifiuti ospedalieri	
e. Servizi cimiteriali e morgue	
f. Servizi di facchinaggio	
g. Servizi di gestione aree verdi	
h. Servizio di portierato per l'Università degli Studi di Udine	
i. Servizi di assistenza ai trasporti scolastici	
l. Servizi di vigilanza pre e post scolastica per utenti delle scuole dell'obbligo	
m. Servizi di guardaroba	
n. Servizi di trasporto farmaci e materiale biologico	
o. Servizi di gestione del patrimonio librario	
p. Servizi presso il CRO di Aviano	
6. PROGETTI	pag.18
a. Piccolo Ristoro al Parco	
b. Community Bike	
c. Hortus Naonis	
d. Laboratori	
e. Laboratori Osservativo-Valutativi	
f. Lavori di Pubblica Utilità	
g. Altri progetti	
7. STAKEHOLDERS	pag.27
a. Mappa	
b. Rapporti	
8. DATI	pag.29
a. Lavoratori	
- Per conoscerci meglio...i soci	
b. Soci	
c. Dipendenti	
- Per conoscerci meglio.. le leggi che regolamentano lo svantaggio	
d. Lavoratori L. 391/91	
e. Lavoratori L.20/06	
- Per conoscerci meglio...lo svantaggio secondo l'UE	
f. Lavoratori migranti	
- Per conoscerci meglio...le borse lavoro	
g. Borse Lavoro	
9. FORMAZIONE	pag.45
10. INFORTUNI	pag.46
11. IL SISTEMA QUALITA'	pag.47

Il Bilancio Sociale della Cooperativa Noncello è stato predisposto in base all'Atto di indirizzo concernente i principi, gli elementi informativi e i criteri minimi di redazione del bilancio sociale, nonché la tempistica per l'adeguamento all'obbligo di redazione annuale da parte delle cooperative sociali e dei loro consorzi, ai sensi dell'articolo 27 della legge regionale 26 ottobre 2006, n. 20" (Deliberazione della Giunta Regionale 9 ottobre 2008 n° 1992). In relazione a quest'ultimo, l'indice del presente documento non segue in modo letterale la disposizione preordinata dall'atto di indirizzo stesso, soprattutto laddove la rappresentazione delle informazioni non consente un'agevole lettura e laddove le informazioni richieste si sovrappongono alle previsioni di legge per i contenuti della relazione sulla gestione. Si rimanda alla relazione sulla Gestione degli Amministratori per quanto concerne alcuni dati ed indicatori aventi carattere economico-finanziario.

Il Bilancio Sociale, insieme al bilancio d'esercizio completo di nota integrativa e Relazione sulla Gestione viene distribuito a tutti i partecipanti all'assemblea dei soci che lo approva e depositato al Registro Imprese presso la CCIAA di Pordenone. Il documento è scaricabile dal nostro sito Internet www.coopnoncello.it

I dati sono estratti dagli archivi del gestionale delle risorse umane, da elaborazioni analitiche e rilevazioni interne.

STESURA E REDAZIONE

Si è costituito un gruppo di lavoro di alcune socie della Cooperativa che si è occupato della raccolta, della rielaborazione, della stesura e della redazione del documento. La nostra consulente Silvia Maschio ha svolto il ruolo di supervisore, coordinando il lavoro di preparazione del bilancio Sociale e curandone la parte grafica e di impaginazione. La ringraziamo per l'impegno, la passione, il tempo e le energie dedicate.

Registriamo la collaborazione la disponibilità e la partecipazione delle nostre sedi decentrate e del personale operativo presso la sede centrale, che hanno risposto alle incalzanti richieste dei redattori.

Si presume di stampare numero 100 copie della presente relazione e, separatamente, del fascicolo inerente al Bilancio civilistico, comprensivo di nota integrativa e della relazione del Collegio Sindacale, da consegnare ai soci e agli stakeholders che ne faranno richiesta.



INFORMAZIONI GENERALI

Coop Noncello – Soc. Coop. Sociale Onlus

Cod. Fisc., C.C.I.A.A. e P.IVA 00437790934

Iscr.Reg. Regionale Coop. al n. A117148 – Sez.Coop. a mutualità prevalente di diritto

Categoria: Coop. Sociali – Categoria attività esercitata: Coop.di produzione e lavoro

SEDE LEGALE E OPERATIVA

Sede legale, uffici amministrativi, uffici tecnici e magazzino

Via Dell'Artigianato 20

Roveredo in Piano (PN)

Telefono: 0434 386 811

Fax: 0434 949 960

E-mail: info@coopnoncello.it

SEDI SECONDARIE E OPERATIVE

Sede di Udine

Via Decani Di Cussignacco, 11

33100 Udine (UD)

Telefono: 0432 624687

Fax: 0432 524315

E-mail: c.arboritanza@coopnoncello.it

Sede di Conegliano

Via Lourdes, 51/A

31015 Conegliano (TV)

Telefono: 0434 386890

Fax: 0434 949 960

E-mail: m.montino@coopnoncello.it

SEDI OPERATIVE

Sede di Cordenons - Orto "Il Guado"

Via Martiri della Libertà, 212

33084 Cordenons (PN)

Telefono: 0434 580332

E-mail: ortosostenibileilguado@coopnoncello.it

Sede di Pordenone - Parco S.Valentino

Via S.Valentino, 1

33170 Pordenone (PN)

Telefono: 349 4799902



OGGETTO SOCIALE

- La cooperativa, in quanto cooperativa sociale, è retta dai principi della mutualità e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, secondo quanto previsto dalla legge 381/1991 e successive modificazioni ed integrazioni.

In particolare l'oggetto sociale di cui sopra verrà perseguito attraverso l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, nonché, con modalità funzionali connesse al predetto scopo principale, mediante la gestione di servizi educativi, socio-assistenziali e socio-sanitari, in modo che sia garantito l'esercizio di attività coordinate per l'efficace raggiungimento delle finalità di cui all'articolo 1 della legge 381/1991, nel rispetto delle condizioni organizzative previste dalla legge, anche di natura amministrativa.

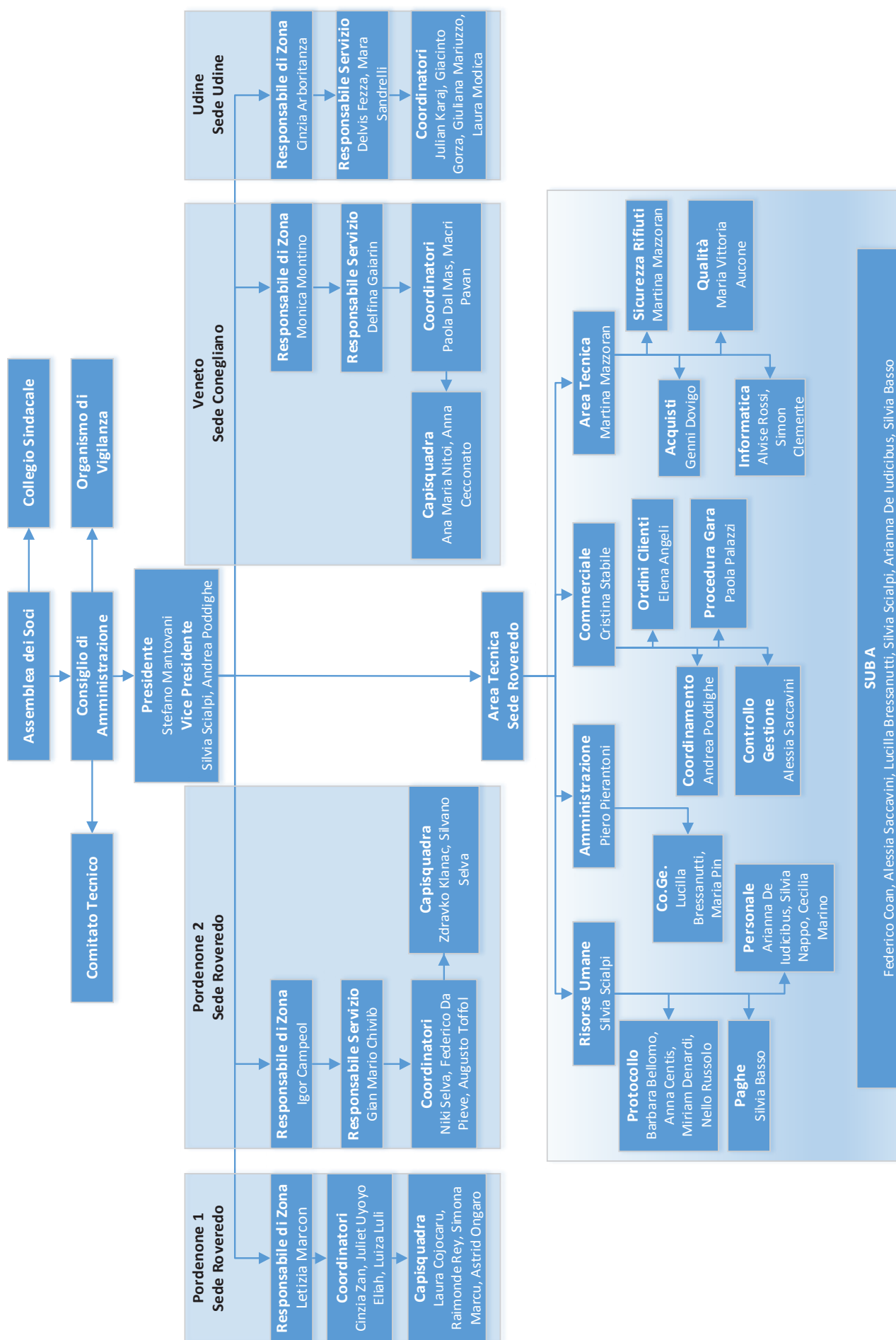
MISSION

- Crediamo nella dignità di ogni persona e nel suo diritto ad una vita appagante all'interno del contesto sociale in cui vive. Diritto spesso limitato per le persone più fragili, frequentemente lasciate ai margini di questa società, dove ancora vincono le logiche di un'economia della competizione e del mero profitto.

Noi riteniamo necessario e perseguiamo un altro tipo di sviluppo, che nasce dalla valorizzazione del lavoro dei nostri soci, promuove l'inclusione di cittadini emarginati, offre opportunità di impiego alle categorie esposte alla disoccupazione e a situazioni di sfruttamento.

Promuoviamo tutte le azioni volte allo sviluppo di politiche che favoriscano la creazione di contesti sociali atti al riconoscimento del diritto delle persone svantaggiate di abitare, lavorare e socializzare, con piena libertà di scelta, contribuendo così alla produzione di benessere e dignità sociale a beneficio di tutta la collettività.

L'ORGANIGRAMMA AL 31/12/13



GLI ORGANI AMMINISTRATIVI



Assemblea dei Soci del 04.05.13

Presenti 124
su un totale di 436 soci
nr. 60 deleghe

L'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea, presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, può essere ordinaria o straordinaria.

L'Assemblea ordinaria approva il bilancio consuntivo ed eventualmente quello preventivo; nomina i componenti di tutti gli altri organi amministrativi escluso il Comitato Tecnico (CdA, Collegio Sindacale) fissandone l'eventuale numero e compenso; approva i Regolamenti interni; delibera sull'adesione ad un gruppo cooperativo paritetico e può deliberare in favore dei soci cooperatori l'erogazione di ristori.

L'Assemblea straordinaria delibera sulle modificazioni dell'Atto Costitutivo e dello Statuto e sulle azioni necessarie all'eventuale scioglimento anticipato della Cooperativa.

L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta all'anno (in occasione dell'approvazione del bilancio) e vota secondo principio di maggioranza semplice (più della metà dei voti dei presenti/rappresentati tramite delega). Hanno diritto al voto in assemblea tutti i soci iscritti al libro dei soci da almeno 90 giorni e che abbiano liquidato la propria quota di azioni sottoscritte.

Presenze CdA Noncello

Data	Presenti	Assenti
11.01.13	5	2
04.02.13	5	2
14.02.13	5	2
25.02.13	5	2
04.03.13	7	-
13.03.13	5	2
02.04.13	5	2
30.04.13	5	2
10.05.13	5	2
31.05.13	5	2
20.06.13	5	2
08.07.13	5	2
16.07.13	6	1
02.08.13	5	2
03.09.13	5	2
27.09.13	5	2
18.10.13	5	2
14.11.13	5	2
02.12.13	5	2
16.12.13	5	2

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabile fra un minimo di cinque ed un massimo di ventuno. La nomina degli amministratori spetta all'assemblea ordinaria, che ne determina anche il numero.

Possono essere nominati amministratori anche soggetti non soci o appartenenti a una categoria diversa da quella dei soci cooperatori; in ogni caso, la maggioranza dei consiglieri deve sempre essere scelta fra i soci cooperatori.

La carica dei componenti del Consiglio di Amministrazione ha una durata di tre anni. Il Consiglio di Amministrazione elegge al proprio interno il Presidente ed uno o più Vice Presidenti e nomina un segretario, anche al di fuori dei suoi membri.

Spettano al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per la gestione della Cooperativa, tra cui l'approvazione delle ammissioni a socio.

Nome Cognome	Carica	Assunzione	Mandati
Stefano Mantovani	Presidente	08/04/03	1
Silvia Scialpi	Vicepresidente	07/01/04	1
Andrea Poddighe	Vicepresidente	20/02/06	1
Cinzia Arboritanza	Consigliere	18/10/93	1
Letizia Marcon	Consigliere	02/01/90	1
Sergio Della Valle	Consigliere	esterno	1
Rosario Tomarchio	Consigliere	esterno	1



IL COMITATO TECNICO

Il Comitato Tecnico, nominato dal Consiglio di Amministrazione e formato da un numero variabile di persone, è composto da membri con specifiche competenze e responsabilità all'interno dell'attività dei vari settori della Cooperativa. Si occupa dell'applicazione delle strategie decise in CdA e crea le procedure per il raggiungimento degli obiettivi e per la loro verifica.

Nome Cognome	Incarico	Assunzione
Stefano Mantovani	Presidente	08/04/03
Letizia Marcon	Resp.Area	02/01/90
Cinzia Arboritanza	Resp. Area	18/10/93
Martina Mazzoran	Resp. Sicurezza/Uff.Tecnico	07/04/03
Silvia Scialpi	Resp. Uff.Personale	07/01/04
Piero Pierantoni	Resp. Uff.Amministrativo	11/06/09
Cristina Stabile	Resp.Commerciale	20/01/00
Monica Montino	Resp.Area	14/01/04
Igor Campeol	Resp. Area	10/02/09
Maria Vittoria Aucone	Resp.Sist. Qualità	12/01/07

Sindaci effettivi

Renato Cinelli	compenso 2013	9.029,27
Paolo Ciganotto	compenso 2013	7.199,33
Mauro Piva	compenso 2013	7.199,33

Sindaci supplenti

Eves Marcuzzi
Fabrizio Pusiol

IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, composto da tre Sindaci effettivi (di cui uno Presidente) e due Sindaci supplenti, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto della Cooperativa, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Cooperativa. I Sindaci devono assistere alle eventuali riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle assemblee, e possono essere incaricati dall'Assemblea dell'esercizio del controllo contabile.

Se non precedentemente fissato dall'Assemblea, al Collegio spetta un compenso determinato secondo quanto stabilito dalla tariffario AIRCESS.

Membri

Avv. Silvia Valent
Lucilla Bressanutti
Ing. Febo Frangipane

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organismo ha il compito di vigilare, in maniera specifica, sul rispetto di quanto previsto dall'ex D.lgs. n.231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.



I SERVIZI DI PULIZIE

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Monica Montino
Cinzia Arboritanza
Letizia Marcon
Attilia Fadelli
Mara Sandrelli
Delfina Gaiarin

COORDINATORI

Paola Dal Mas
Giuliana Mariuzzo
Juliet Elijah Uyoyo
Luiza Luli

CAPOSQUADRA

Ana Maria Nitoi
Anna Cecconato
Laura Cojocar
Astrid Ongaro
Raimonde Rey

DESCRIZIONE

Il nostro obiettivo è quello di fornire ai clienti un servizio di pulizie a regola d'arte: il nostro personale è formato secondo criteri di qualità certificati; prodotti e attrezzature sono a norma e idonei alle funzioni per cui vengono utilizzati, ogni operazione avviene nel rispetto del piano di sicurezza, dell'attenzione e della discrezione. La Coop Noncello è intestataria di regolari polizze assicurative RCO-RCT con massimali adeguati per la gestione dei lavori.

ATTIVITA'

- Pulizie Civili: i nostri interventi sono diretti ad offrire la massima pulizia degli uffici, degli arredi, degli strumenti di lavoro, degli infissi, dei vetri interni ed esterni, anche ad alta quota e delle aree di ristoro. Nei servizi igienici operiamo mediante la sanificazione e disinfezione dei locali dove provvediamo anche a sostituire i materiali di consumo.
- Pulizie Industriali: i nostri interventi si svolgono presso capannoni industriali, linee di produzione, magazzini, mense, piazzali esterni e marciapiedi. L'utilizzo di attrezzature specialistiche, quali motoscope, idropulitrici, lavasciuga, l'esperienza del personale e la qualità dei prodotti ci consentono di svolgere i servizi richiesti rispettando tempi ed indicazioni concordate con il Cliente.
- Pulizie Sanitarie: oltre alle normali pulizie, in questo specifico settore ci viene richiesto il servizio di sterilizzazione e sanificazioni dei reparti, delle camere bianche e delle sale operatorie.

CLIENTI

- Aziende private
- Enti Pubblici
- Ospedali e ASL
- Scuole e Università
- Asili
- Mense aziendali e scolastiche (dove la cooperativa opera con metodologia HACCP)
- Palestre e Piscine
- Cinema e Musei
- Negozi
- Condomini

AVVIO DI UN NEO ASSUNTO

Ogni persona inserita viene affiancata/o da un caposquadra o da un operatore illustra le mansioni e verifica il percorso fatto compilando il modulo di formazione/addestramento. In seguito viene fatto un secondo incontro per verificare il livello di apprendimento. Il prima possibile le persone assunte o in borsa lavoro vengono ammesse al corso sulla sicurezza e sottoposte a visita medica.



I SERVIZI DI TRASPORTI SANITARI

RESPONSABILE DI SERVIZIO

Delvis Fezza

COORDINATORE

Laura Modica

DESCRIZIONE

Il servizio di trasporto gestisce e coordina le necessità di trasporto di persone anziane, inabili o in particolari situazioni di disagio, utenti delle ASS presenti in un bacino d'utenza definito geograficamente. Le richieste pervengono alla Cooperativa tramite le diverse strutture competenti. Principalmente, si tratta di trasporto ed accompagnamento di adulti e minori dalle abitazioni verso i CSRE (Centri socio riabilitativi-educativi) e viceversa, e di accompagnamento presso le strutture per la dialisi stabilite dall'ASL con orari e tragitti definiti preventivamente. Altri servizi, definiti "a chiamata", prevedono lo spostamento verso diverse strutture ospedaliere dove il singolo cittadino ha appuntamento per visite mediche, sono caratterizzati da orari, destinazioni e tempistica della richiesta non prestabilite, e pervengono attraverso le Assistenti Sociali del Comune di riferimento con cui la Cooperativa è in contatto costante. Simili ai servizi appena descritti sono quelli richiesti dal privato cittadino ma senza il tramite degli Assistenti Sociali.

CLIENTI

- A.S.S. N. 3 Alto Friuli e A.S.S. N. 4 Medio Friuli e Comune di Latisana, con i quali previa procedura d'appalto per l'affidamento del servizio vengono stabilite, in linea di massima, la tipologia d'utenza, il relativo CSRE di destinazione e la "linea bus" a cui sono destinate, che viene scelta tenendo conto del luogo di partenza e di arrivo. Generalmente, mentre le due aziende sanitarie hanno un bacino d'utenza maggiore, il Comune di Latisana gestisce i minori, anche se in questi casi non è l'età anagrafica che determina il passaggio alla maggiore età.
- Azienda Ospedaliero Universitaria S. Maria della Misericordia (A.S.S. N. 4 Medio Friuli) per il trasporto di utenti in trattamento dialitico presso i diversi ospedali. In questo caso l'utenza è varia per età e gravità della patologia e, sebbene sia definita in linea di massima dall'appalto, non è possibile definire una "linea bus" in quanto il paziente potrebbe risiedere in un bacino d'utenza ma essere trasportato verso un altro in base alle sue specifiche necessità, inoltre ci sono continui nuovi inserimenti e uscite d'utenti.
- Azienda Pubblica di servizi alla persona "Daniele Moro" di Corderoipo, ha struttura completamente diversa dagli altri appalti: non sono definiti gli utenti ed i tempi mentre i luoghi di destinazione sono a grandi linee stabiliti. I comuni convenzionati sono: Basiliano, Bertiolo, Camino al Tagliamento, Castions di Strada, Corderoipo, Lestizza, Mereto di Tomba, Mortegliano, Sedegliano, Talmassons, Varmo. Il singolo cittadino si rivolge all'Assistente Sociale del proprio Comune alla quale indica il giorno, l'ora, il luogo di partenza e destinazione e la tipologia di visita da eseguire, oltre alla capacità di deambulare o meno, l'Assistente



comunica i dati tramite modulo prestampato alla Cooperativa la quale organizza e gestisce il servizio richiesto.

■ Privati cittadini, che si rivolgono direttamente alla Cooperativa per servizi di trasporto verso strutture sanitarie indicando data, orario, luogo di partenza e destinazione.

Per il servizio di trasporto è necessario avere autisti con CAP B o patenti superiori con CQC: il CAP è il certificato di abilitazione professionale, il CQC è il certificato di qualificazione del conducente per la guida di determinati tipi di veicoli per il trasporto di persone. Tutti gli autisti devono aver frequentato il corso di primo soccorso da 16 ore, ed il corso di addetto alle squadre antincendio di rischio medio-basso oltre agli altri corsi previsti per tutti i lavoratori dal D.Lgs 81/2008. Per il servizio di trasporto persone in trattamento dialitico è necessario inoltre aver sostenuto il corso BLSD (Basic Life Support Defibrillation), una tecnica di primo soccorso che comprende la rianimazione cardiopolmonare ed una sequenza di azioni di supporto di base alle funzioni vitali. L'autista ha il compito di guidare il mezzo con prudenza seguendo le indicazioni impartite dal responsabile servizio, aiuta il trasportato alla salita e discesa dal mezzo e al corretto aggancio delle cinture, aggancia con diligenza gli utenti in carrozzina e vigila sul corretto comportamento delle persone a bordo anche, in alcuni casi, con l'aiuto dell'assistente. In alcuni appalti è prevista la presenza di un'assistente che aiuta l'autista nelle operazioni di carico e scarico e vigila sui trasportati. L'assistente è formata in merito al primo soccorso e al rischio incendio medio-basso oltre che a quanto previsto dal D. Lgs 81/2008.

INSERIMENTO NUOVI ASSUNTI

Per l'inserimento di nuovo personale è prevista la formazione di primo soccorso e rischio antincendio oltre che a quanto previsto dal D. Lgs 81/2008. In caso di assunzione di autista è necessario che sia in possesso di CAP B, meglio se anche del CQC (previsto per le patenti superiori alla B), ed in caso d'inserimento lavorativo per l'appalto delle dialisi deve frequentare il corso per il BLSD. Inoltre va formato sul percorso da eseguire, il comportamento da tenere nei confronti dell'utenza, sul corretto aggancio delle carrozzine, sull'organizzazione interna alla Cooperativa e sulla privacy.

Per quanto riguarda gli assistenti, vengono formati sul comportamento da tenere nei confronti dell'utenza, sul corretto aggancio delle carrozzine e sull'organizzazione interna della Cooperativa.



I SERVIZI DI GESTIONE RIFIUTI

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Delvis Fezza
Igor Campeol

DESCRIZIONE

E' nel rispetto per l'ambiente che la nostra Cooperativa indirizza la propria metodologia degli interventi, la scelta delle tecnologie e dei prodotti da impiegare. Le esperienze acquisite negli anni in questo delicato settore offrono un sicuro piano di intervento, sempre in linea con le necessità del Cliente.

Coop Noncello è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali nelle categorie 1 (trasporto rifiuti urbani e spazzamento strade, classe D), 4 (trasporto rifiuti speciali, classe F) e 5 (trasporto rifiuti pericolosi, classe F). La cooperativa è inoltre iscritta anche all'Albo Nazionale Gestori Ambientali nella categoria 1 (sezione "gestione centri di raccolta" classe B).

ATTIVITA'

- Gestione centri di raccolta comunali (ecopiazze): regolare il flusso di entrate degli utenti, far rispettare i regolamenti comunali dei rispettivi ecocentri e la normativa vigente in materia di rifiuti e di sicurezza, aiutare l'utenza nel conferire correttamente i rifiuti in base alla tipologia, richiedere lo svuotamento/ asporto rifiuti al bisogno.
- Raccolta e trasporto rifiuti : Raccolta rifiuti porta a porta con compattatore, pulizia ecoisole e raccolta rifiuti abbandonati.
- Servizio di spazzamento strade e piazze: Spazzamento e/o supporto allo stesso per pulizia strade comunali, e pulizie dopo mercati o eventi

CLIENTI

Udine:

- NET

Pordenone:

- GEA

IL SERVIZI DI TRASPORTO INTERNO RIFIUTI OSPEDALIERI

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Monica Montino
Delvis Fezza
Letizia Marcon

DESCRIZIONE

L'attività consiste principalmente nel ritiro dei rifiuti, chiusi e sigillati in appositi contenitori, da ciascuna UU. OO. e nel loro trasferimento nelle sedi di stoccaggio individuate nelle aree esterne degli ospedali; nella consegna degli halipac vuoti presso le UU. OO., nonché nel lavaggio e nella decontaminazione quotidiana dei carrelli impiegati per il trasporto dei rifiuti.

CLIENTI

- Presidio Ospedaliero "San Antonio" di San Daniele del Friuli (gestione tramite il COSM)



I SERVIZI CIMITERIALI E MORGUE

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Gian Mario Chivilò
Delvis Fezza
Cinzia Arboritanza

COORDINATORE

Julian Karaj

DESCRIZIONE

La gestione e la cura dei cimiteri rappresenta un'attività quanto mai delicata e complessa in quanto svolta in un luogo di raccoglimento e preghiera.

Il servizio offre la pulizia delle aree comuni, operazioni di sepoltura e tumulazione, cura e mantenimento dello stato degli ambienti e dei locali pubblici, gestione delle celle mortuarie.

Tutti gli operatori impiegati sono qualificati, tutte le attrezzature sono compatibili con le norme di sicurezza per realizzare un servizio a regola d'arte percepibile dal cittadino.

La presa in carico del servizio richiesto avviene di norma il giorno precedente al funerale a cura del committente (Responsabile dell'ufficio Anagrafe o Polizia Municipale). A seguito della richiesta devono essere fornite le istruzioni di dove verrà collocato il feretro (cimitero e coordinate), orario del funerale oltre ad eventuali operazioni accessorie da eseguire preventivamente.

ATTIVITA'

- Manutenzione aree verdi (diserbi, ripristino vialetti e aiuole);
- Fornitura lapidi e marmi;
- Inumazione: sistemazione in terra di feretro per un periodo non inferiore a 10 anni. La procedura di lavoro prevede: lo scavo della fossa (a mano o a macchina) posando, man mano che si scava, dei cassoni di contenimento (come da sez. III art.119 del D.Lgs. 81/08). Raggiunta la profondità e le dimensioni stabilite dal DPR 285/90, il materiale di scavo viene depositato a fianco della fossa, avendo cura di proteggere preventivamente le tombe adiacenti con teli. Il feretro viene posizionato sul fondo della fossa con l'aiuto di corde. Dopo aver atteso il momento di cordoglio si procede con il rintombamento della fossa;
- Tumulazione: sepoltura di salme, resti mortali e ceneri in posti sepolcrali costruiti con opere murarie (loculi, cripte, cappelle e ossari). Le salme possono essere, in luogo delle inumazioni, tumulate in loculi, tumuli o nicchie per sepolture individuali, oppure in sepolture costituite da tombe individuali o per famiglie. La procedura di lavoro prevede: apertura del loculo o tomba di famiglia, spostando lapidi o piastroni di marmo e possibilmente posizionandoli a fianco della tomba e utilizzando in base alle esigenze l'alzapiastre, rulli di scorrimento, ventose, cavalletti d'appoggio, piccole impalcature mobili. Se necessario viene utilizzato l'alzaferetri. Una volta tumulato il feretro si posiziona il sigillo ed, infine, la lastra di marmo. Il materiale necessario per la tumulazione viene depositato sul posto (mattoni pieni, piastre);
- Esumazione: recupero dei resti mortali delle salme sepolte in terra con mezzi meccanici o manualmente. Tali resti mortali possono essere tumulati in ossari, loculi, tombe di famiglia, trasferiti fuori Comune o depositati nell'ossario comune;



- Estumulazione: apertura di tumuli, loculi, cripte, cappelle, etc, contenenti feretri;
- Traslazione: Spostamento di feretri da loculo/tomba di famiglia o fossa a destinazione concordata.
- Disinfezione loculi;
- Cella mortuarie: attività di preparazione della salma;
- Smaltimento rifiuti di risulta;

AVVIO DI UN NEO ASSUNTO

- Richiesta al nostro ufficio personale per una prima pre-selezione dei curriculum vitae.
- Ricerca delle mansioni che più si avvicinano al servizio cimiteriale (es. muratore, marmista, ecc.)
- Primo colloquio per spiegare in dettaglio la particolarità del servizio
- Secondo colloquio con definizione dei particolari, (periodo di prova, orari, mansioni, retribuzioni, ecc.).

AVVIO DI UNA BORSA LAVORO

- Comunicazione al nostro ufficio personale della disponibilità per l'inserimento di Borse lavoro nei specifici cantieri.
- Primo incontro con i servizi sociali per definire la ricerca.
- Secondo incontro con i servizi sociali e i borsisti prescelti per la verifica delle compatibilità.
- Presentazione dei borsisti ai vari caposquadra con definizione delle mansioni e orari.

Ogni qual volta il servizio richieda l'assunzione di una nuova figura si dà la precedenza ai borsisti.

I SERVIZI DI FACCHINAGGIO

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Monica Montino
Igor Campeol
Delvis Fezza

COORDINATORE

Macri Pavan

CAPOSQUADRA

Zdravko Klanac

DESCRIZIONE

Il servizio di facchinaggio può comprendere attività di barellaggio; trasporto gabbie contenenti prodotti di Farmacia e di Magazzini Economali di Presidi Ospedalieri; trasporto / scarico merci e carico/scarico di magazzini; trasporto e sistemazione di archivio, compreso l'imballaggio catalogato di faldoni, pratiche (in genere documentazione); trasporto di materiale di diverso genere quale ad es. materiale da riparare e riparati, trasporto materiali da sterilizzare e sterilizzati, ritiro resi, documentazione sanitaria, consegna buoni richiesta.



I SERVIZI DI GESTIONE AREE VERDI

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Igor Campeol
Delvis Fezza

COORDINATORI

Giacinto Gorza
Niki Selva
Federico Da Pieve
Augusto Toffol

CAPOSQUADRA

Silvano Selva

DESCRIZIONE

Giardini e parchi urbani, spazi verdi di quartiere, viali alberati, sono questi gli spazi in cui i nostri operatori si trovano a svolgere la loro attività.

Tecnici esperti valutano le specifiche esigenze al fine di elaborare piani di intervento personalizzati, mirati alla soluzione dei problemi nel rispetto delle problematiche ambientali.

Su richiesta delle amministrazioni comunali, la Coop Noncello è in grado di fornire attrezzature per arredo urbano e giochi dei bambini per aree pubbliche accessibili ai portatori di Handicap.

ATTIVITA'

- Realizzazione, manutenzione e rigenerazione di manti erbosi;
- Realizzazione viali alberati;
- Realizzazione di aiuole fiorite;
- Diserbo, semina, concimazione, fresatura e ossigenazione terreno;
- Abbattimento e potatura di siepi e piante anche ad alto fusto
- Smaltimento di materiali di risulta;
- Arredo urbano (parchi giochi);
- Pulizia caditoie con spazzatrice, pulitura strade e marciapiedi;
- Pulizia giardini;

CLIENTI

Udine

- IBC Solar,
- Comune di Udine
- Distretti sanitari
- Friuli innovazione

Pordenone

- Coop consumatori nordest sc
- U.L.S.S. N.9
- Azienda Ospedaliera S.Maria degli Angeli
- Azienda per i Servizi Sanitari Friuli occidentale N.6
- General Beton Triveneta s.p.a.
- Comune di San Vito al Tagliamento
- Comune di Prata di Pordenone
- Comune di Fontanafredda
- Itaca coop. Sociale onlus
- Ibc Solar Projects s.r.l.
- Consorzio Universitario di Pordenone
- Centrale Adriatica soc.Coop
- GEA
- Il Giardino per il Verde del comune di Azzano Decimo



IL SERVIZIO DI PORTIERATO PER L'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE

RESPONSABILE DI SERVIZIO

Mara Sandrelli

DESCRIZIONE

L'attività di portierato, presidio e primo intervento in caso di emergenza consiste nell'espletamento dei seguenti compiti generali:

- accoglienza, assistenza e informazione all'utenza presso i vari punti informativi delle sedi universitarie;
- monitoraggio e controllo delle condizioni di sicurezza della sede, in condizioni ordinarie; in emergenza, ricezione allarmi, primo e pronto intervento in caso di incidenti e di situazioni di emergenza, operando in modo integrato e coordinato con le procedure definite nell'ambito del "S.I.G.E.M." dell'Ateneo (ossia Sistema Interno di Gestione delle Emergenze).

Le prestazioni inerenti le suddette attività si svolgono anche avvalendosi di personal computer con l'utilizzo di applicativi office e di semplici procedure a terminale: consultazione e compilazione elenchi e modelli; invio di messaggi a mezzo di posta elettronica etc.

IL SERVIZIO DI ASSISTENZA AI TRASPORTI SCOLASTICI

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Monica Montino
Cinzia Arboritanz
Letizia Marcon

DESCRIZIONE

L'attività di servizio di assistenza ai trasporti scolastici, offerta agli utenti delle scuole dell'infanzia, primarie e medie inferiori, nonché agli studenti disabili, prevede le seguenti attività:

- garantire l'ordinato comportamento dei minori durante il tragitto, curando in particolare che gli stessi rimangano seduti nei posti assegnati, al fine di salvaguardare la loro incolumità;
- curare la sicurezza degli alunni nelle operazioni di salita e discesa dal mezzo durante il tragitto scolastico dello scuolabus fino all'accompagnamento al punto di raccolta, all'interno della sede scolastica e/o fermata scuolabus;
- consegnare alla fermata, al genitore o a persona adulta designata, gli utenti della scuola dell'infanzia e portatori di handicap riconosciuti;
- adottare tutte le necessarie cautele suggerite dall'ordinaria prudenza qualora non sia presente alla fermata il genitore (o il soggetto a lui designato) dell'utente delle scuole elementari o medie inferiori;
- controllare negli elenchi degli alunni iscritti al servizio, coloro che devono essere sempre consegnati alla fermata ad un genitore o ad altri da questi incaricati;
- controllare gli elenchi degli alunni iscritti al servizio predisposti dal competente ufficio comunale e segnalare eventuali utenti non iscritti e frequentanti il servizio;
- collaborare con l'autista dello scuolabus per una migliore ed ottimale organizzazione del servizio.

IL SERVIZIO DI VIGILANZA PRE E POST SCOLASTICA PER UTENTI DELLE SCUOLE DELL'OBBLIGO

RESPONSABILE DI SERVIZIO

Letizia Marcon

DESCRIZIONE

Il servizio di vigilanza pre e post scolastica consiste nell'accoglienza e sorveglianza degli alunni nei periodi antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e si riferisce principalmente agli alunni che utilizzano lo scuolabus. In particolar modo, il suddetto servizio consiste nell'espletamento dei seguenti compiti:

- garantire l'ordinato comportamento dei minori all'interno della sede scolastica prima e dopo l'orario delle lezioni, al fine di salvaguardare la loro incolumità;
- curare la sicurezza degli alunni dall'arrivo ovvero fino alla partenza dello scuolabus;
- controllare gli elenchi degli alunni iscritti al servizio predisposti dal competente ufficio comunale e segnalare eventuali utenti non iscritti e frequentanti il servizio;
- collaborare con il personale ATA e docente della scuola per una migliore e ottimale organizzazione del servizio.

IL SERVIZIO DI GUARDAROBA

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Letizia Marcon
Monica Montino

CAPOSQUADRA

Ana Maria Nitoi
Simona Marcu

DESCRIZIONE

Il servizio consta di varie attività tra cui il ritiro della biancheria sporca (biancheria piana, confezionata, materassi, guanciali etc., compreso il materiale infetto) ai piani degli Ospedali di Portogruaro, San Donà di Piave e Sacile e presso i punti di deposito temporaneo e suo trasporto presso i punti di concentrazione temporanea istituiti presso ogni presidio ospedaliero; la consegna ai vari centri di utilizzo di tutta la biancheria pulita e confezionata; la sua pesatura ed il suo conteggio, il servizio di rammendo e piccolo cucito.

IL SERVIZIO DI TRASPORTO FARMACI

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Igor Campeol
Delvis Fezza

DESCRIZIONE

La Cooperativa offre servizi di trasporto giornaliero dai distretti sanitari periferici al laboratorio analisi centrale di campioni biologici, farmaci, antiblastici per i reparti richiedenti e sacche plasma.

Correlato a questo servizio è anche quello di pronta disponibilità per il trasporto di emocomponenti, farmaci e altro materiale (dalle 16:00 alle ore 8:00 dei giorni feriali e sulle 24 ore sabato-domenica e festivi): il servizio è coordinato dalla Centrale Operativa del "118" e il personale, munito di idoneo mezzo di trasporto e di telefono cellulare per la rintracciabilità, deve essere operativo entro 30 minuti dalla chiamata.



IL SERVIZIO DI GESTIONE DEL PATRIMONIO LIBRARIO

RESPONSABILE DI SERVIZIO

Letizia Marcon

DESCRIZIONE

La gestione del patrimonio librario comprende le seguenti attività:

GESTIONE DEL PUBBLICO con servizio di informazione e aiuto nella ricerca dei libri e nella ricerca di informazioni specifiche su autori e titoli;

GESTIONE DEL PATRIMONIO LIBRARIO per rendere il libro idoneo alla lettura pubblica e al prestito:

- preparazione tecnica (descrizione, catalogazione e classificazione dei libri);
- registrazione degli iscritti in biblioteca, dei libri concessi in prestito e dei libri rientrati.
- attività di catalogazione e gestione prestiti e lettori in ambiente "bibliowin.4.0".

GESTIONE DEL SERVIZIO DI SORVEGLIANZA e riordino dei locali:

ALTRE ATTIVITA'

- partecipazione alle riunioni della commissione biblioteca con predisposizione del programma acquisti;
- predisposizione, in collaborazione con l'ufficio cultura del comune delle pratiche amministrative inerenti il servizio biblioteca (richieste statistiche, relazioni, etc.);

I SERVIZI PRESSO IL CRO DI AVIANO

RESPONSABILE DI SERVIZIO

Letizia Marcon

COORDINATORE

Cinzia Zanette

DESCRIZIONE

ACCETTAZIONE/CUP E CASSA

Il servizio prevede le seguenti attività:

- registrazione, incasso corrispettivi e rilascio bollette/ricevute relative a prestazioni ambulatoriali e strumentali.
- prenotazione allo sportello cassa o via mail o telefonica di appuntamenti per prestazioni erogate nell'area vasta porde-nonese e per prestazioni erogate in libera professione.
- attivazione tessere sanitarie

SERVIZIO DI REFERTAZIONE PRESSO ANATOMIA PATOLOGICA

Il servizio di battitura referti per l'anatomia patologica del CRO consiste nella rilevazione da vari supporti del referto medico e nella relativa trascrizione tramite gli applicativi in uso presso la struttura.



IL PICCOLO RISTORO AL PARCO

AL PARCO
Piccolo ristoro



LAVORATORI	ORE
Marianna Anselmo	1630,5
Attilia Fadelli	422
Rossella Zeno	619
Gabriella Favero	240
Gigliola Bertossi	15,5
Federico Coan	73
Florentina Cojocar	259
Patricia Miller	65,5
Alberto Restrepo	140
Andrea Zuliani	93,5

BORSE LAVORO:

Rossella Zeno (assunta)
Sara Sottana
Glenda Lorenzi (assunta)
Irina Burigana Garezkaja

Attività:

- laboratorio di manipolazione dell'argilla per bambini
- feste di compleanno
- rinfreschi
- Hortus Naonis

DESCRIZIONE

L'Amministrazione Comunale, con deliberazione della Giunta n. 103 del 25 maggio 2012, approvava le linee progettuali per fare dei parchi luoghi "abitati", "animati" e "arricchiti" di proposte aperte ai fruitori e alla cittadinanza,

Con lo stesso atto disponeva di avviare una fase transitoria del progetto generale in questione attraverso la concessione all'Azienda per i Servizi Sanitari n. 6 "Friuli Occidentale", mediante l'istituto del comodato d'uso gratuito, dei locali del bar del Parco San Valentino, affinché fossero utilizzati per sperimentare una gestione sociale del bar.

L'ASS6 affida alla Cooperativa Sociale COSM la gestione di un progetto sperimentale socio-sanitario per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e/o con disabilità. La cornice lavorativa e operativa del progetto prevede la gestione di un bar/punto di ristoro pubblico presso il parco di San Valentino e l'articolazione di un programma ricreativo, culturale e di promozione di stili di vita salutari avente come luogo di riferimento le aree del Parco San Valentino e le aree verdi pubbliche della città di Pordenone. COSM, incarica alla gestione noi Coop Noncello. A scadenza, 30 giugno 2013, viene confermata e prorogata la concessione per un ulteriore anno, tenendo conto che l'esperienza ha garantito l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, svantaggio e problemi di salute mentale (così come indicato dal Coordinatore Sociosanitario dell'ASS6 del 29 maggio 2013), garantendo la continuità del servizio a vantaggio della comunità.

L'attività del bar/punto ristoro conosce i suoi momenti migliori, sia in termine di occupazione, di redditività e di proposta di attività per la collettività, durante il periodo estivo. Nei mesi più freddi e/o piovosi la frequentazione del Parco si riduce drasticamente e così le ore di apertura del bar. Con la concessione che scadeva a metà estate ci si è trovati nell'impossibilità di fare una programmazione di attività ricca e variegata come avrebbe meritato la potenzialità di un Parco quale il San Valentino. Comunque, con tutti i limiti del caso, ci abbiamo tentato.

Cose fatte rivolte alle persone:

- due soci lavoratori assunti a tempo pieno (di cui uno proveniente da rapporto di borsa lavoro)
- un socio lavoratore assunto a tempo pieno che dedica una parte delle ore al monitoraggio, coordinamento, programmazione e tutoraggio del progetto bar
- alcuni soci lavoratori che dedicano frazioni del loro lavoro all'attività del bar
- accolte 3 borse lavoro (di cui 1 contratto trasformato in un rapporto di socio lavoratore)
- valutati eventuali inserimenti lavorativi, anche in work experience, in collaborazione con gli enti di formazione.



COMMUNITY BIKE



RESPONSABILE OFFICINA

Igor Campeol

COORDINATORI

Valeria Bomben
Gabriella Favero

PERSONE IMPIEGATE

1 meccanico inquadrato con livello B1 come lavoratore L. 381, precedentemente inquadrato come borsa lavoro.

DESCRIZIONE

Community Bike è un'officina di biciclette (ciclofficina) nata, a marzo 2013, dalla collaborazione tra COSM (consorzio operativo salute mentale), la nostra cooperativa che ne è consorziata ed è sostenuto dal Fondo Provinciale per l'Occupazione dei Disabili, questo sostegno si sostanzia in euro 67.000 che sono le risorse utili a coprire la maggior parte dei costi di start-up (costi del personale, allestimenti officina, attrezzature ed utensileria). Il progetto avrà durata due anni.

COMMUNITY BIKE considera quale ambito generale di intervento l'insieme dei bisogni emergenti e delle problematiche relativi alla mobilità urbana e, nel contempo, la crescente esigenza di riscoprire e diffondere la cultura del riuso e riutilizzo.

Ha tra gli obiettivi generali:

- la sensibilizzazione della Comunità all'uso della bicicletta quale mezzo ecologico per eccellenza;
- la promozione e la diffusione della cultura del riuso, riutilizzo e riparazione della bicicletta;
- riduzione del conferimento di biciclette usate in discarica;
- l'inserimento lavorativo di almeno 2 persone disabili;

Il 2013 è stato l'anno di start up, la sua fase sperimentale e di aggiustamento si è protratta anche più del necessario soprattutto a causa delle frequenti e prolungate malattie del nostro meccanico, tanto da dover fare richiesta alla Provincia di concederci uno slittamento di periodo di 6 mesi, che ci è stato concesso.

Punto debole dell'economia della ciclofficina è subito emerso essere la sua stagionalità di utilizzo della bicicletta e degli interventi di cui necessita, a tal proposito si è pensato e quindi deciso, in accordo con la Provincia e a seguito di una riflessione con l'Azienda Sanitaria, di prevedere un'integrazione con altre entrate economiche che ci possano garantire maggiori certezze di auto sostentamento anche quando il progetto sarà concluso. Una delle attività individuata è la manutenzione dei tosaerba, trattandosi di interventi prettamente invernali. E' in fase di valutazione la possibilità aggiungere altri servizi di manutenzioni meccaniche e non, sempre compatibili con gli spazi a disposizione ed attinenti all'attuale attività, con lo scopo di ottimizzare le risorse dedicate.

SERVIZI OFFERTI

La ciclofficina, interna alla nostra sede di Roveredo in Piano, offre la possibilità di:

Restauro/Riparazione

Permette, in alternativa all'acquisto di un mezzo nuovo, di regalare nuova vita a vecchie bici, attualmente abbandonate in soffitta, nel sottoscala o in cantina.



Recupero/Riciclo

Permette di donare biciclette vecchie invece di rottamarle o conferirle in discarica affinché siano totalmente o in parte recuperate e vendute a basso costo a chi ne ha bisogno

Vendita usato

Mette a disposizione biciclette usate ma perfettamente ripristinate e di qualità, come alternativa sostenibile all'acquisto di biciclette nuove

Inizialmente il progetto prevedeva un servizio di "ciclofficina itinerante", nel concreto però si è deciso, per diverse ragioni di abbandonare, almeno momentaneamente, questa idea, e di calendarizzare invece dei punti di raccolta e restituzione biciclette in zone diverse con lo scopo di agevolare il conferimento di biciclette di potenziali clienti o donatori.

Previste per l'estate 2014 delle giornate all'interno del Parco San Valentino (di fronte al "Piccolo ristoro al Parco" di nostra gestione) nelle quali poter offrire alla collettività un servizio di check up gratuito bicicletta.



HORTUS NAONIS



CORSI

Base

Giovedì 14 marzo 2013:

"Il Terreno e la piantina: come sono fatti e come "funzionano";

Giovedì 21 marzo 2013:

"Non tutte le ciambelle escono col buco: problemi, profilassi e soluzioni".

Avanzato

Martedì 26 marzo 2013:

"Nutrire e difendere: c'è modo e modo";

Giovedì 04 aprile 2013:

"Dubbi, domande, approfondimenti? Parliamone!".

DESCRIZIONE

Il progetto "Hortus Naonis" (dal latino "orti sul fiume Noncello"), realizzato in partenariato tra l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 6 "Friuli Occidentale", il Comune di Pordenone e la Cooperativa Noncello nell'ambito della progettazione regionale "Fattorie sociali", ha mirato alla sperimentazione e alla diffusione di pratiche di solidarietà non monetaria e inclusione socio-lavorativa, attraverso la valorizzazione dell'orticoltura urbana e peri-urbana.

Attraverso il progetto sono state messe a disposizione della cittadinanza, piantine orticole (pomodori, cetrioli, melanzane, peperoni, zucchine, verze...) che potevano essere liberamente e gratuitamente "adottate" dagli orticoltori locali. A fronte del ricevimento della piantina, l'orticoltore si è impegnato a conferire una parte del prodotto perché fosse destinato alla creazione di borse alimentari a favore di famiglie in difficoltà del nostro territorio. Nel circuito di solidarietà sono state coinvolte, oltre agli orticoltori solidali, anche la Caritas di Pordenone, con 7 Parrocchie cittadine aderenti, e la Chiesa Evangelica Cristiana Battista che, nello specifico, si sono occupate di gestire i rapporti con i beneficiari finali e di organizzare la distribuzione delle borse alimentari.

Questo percorso "dalla piantina alla borsa alimentare" ha voluto attuare, a partire dalla valorizzazione dell'esperienza legata agli orti sociali del Comune di Pordenone (Villanova, Rorai Grande, Torre e Comina), azioni concrete per la promozione di una comunità solidale, attraverso il rafforzamento delle reti naturali di comunità e la qualificazione degli interventi di solidarietà organizzata.

Chiunque ha potuto adottare una piantina. Per farlo, è stato sufficiente sottoscrivere un "Patto di solidarietà" con cui ci si è impegnati, a fronte del ricevimento della piantina, a donare una parte del prodotto. Sono stati previsti eventi di promozione sul territorio urbano con la distribuzione di buoni utilizzabili per il ritiro di piantine da orto, peraltro anche presso il bar "Al piccolo ristoro" sito all'interno del Parco "San Valentino" di Pordenone e, in seguito alla maturazione dei prodotti, sono stati organizzati la raccolta degli ortaggi eccedenti ed il loro confezionamento per le borse alimentari.

Indipendentemente dall'adesione al progetto, inoltre, presso la sede di Roveredo di Piano della nostra Cooperativa, sono stati offerti gratuitamente, a tutta la popolazione, corsi di formazione sulle tecniche di orticoltura (secondo il calendario nel box a sinistra).

Parte integrante dell'iniziativa è stata la costituzione di un'equipe di lavoro - "I custodi degli orti" - composta da soggetti in condizione di fragilità che, adeguatamente formata e accompagnata, si è concentrata sull'animazione ed il sostegno delle esperienze orticole del territorio, mantenendo vivi i prin-



cipi ispiratori del progetto, supportando tecnicamente le operazioni progettuali e i lavori sul campo, in particolare rispetto alla valorizzazione e alla coltivazione delle aree comuni individuate presso gli orti sociali del Comune di Pordenone.

In particolare, gli obiettivi prefissati rispetto alla costituzione e al ruolo dell'equipe sono stati:

- lo sperimentare strategie di facilitazione e percorsi inclusivi per la progressiva presa in carico comunitaria di persone in situazione di svantaggio;
- l'individuare contesti relazionali e creare occasioni d'interazione per promuovere e sostenere la socializzazione e la socialità dei soggetti coinvolti;
- il creare le premesse di contesto, informative, formative (competenze di base e trasversali), valutative e personali per poter pianificare successivi percorsi di integrazione socio-lavorativa delle persone costituenti l'equipe.

L'equipe è stata composta da:

- n.3 soggetti in carico all'Azienda per i Servizi Sanitari n.6 di Pordenone con una buona attitudine alla comunicazione, alla socializzazione e al mantenimento di rapporti interpersonali; discreta abilità manuale e operativa per operazioni semplici; disponibilità e motivazione ad apprendere e operare in campo agricolo-orticolo; discreto livello di autonomia nell'esecuzione di lavori semplici;
- n.1 operatore assunto dalla nostra Cooperativa con ruolo di facilitazione relazionale, accompagnamento e monitoraggio;
- n.1 agronomo assunto dalla nostra Cooperativa con ruolo di tecnico consulente in affiancamento all'equipe.



I LABORATORI

DESCRIZIONE

Nei primi mesi del 2013, Coop Noncello si è aggiudicata la gara indetta dall'ASS 6 Friuli Occidentale relativa alla realizzazione di 5 laboratori, multifunzionali e sinergici sia da un punto di vista tecnico che organizzativo, finalizzati a processi di formazione professionale e inclusione lavorativa per utenti dei Dipartimenti di Salute Mentale, delle Dipendenze e dei Servizi Sociali in delega.

I laboratori sono stati ideati con l'intento di garantire agli utenti inseriti:

- l'opportunità di svolgere un lavoro all'interno di un contesto produttivo, in particolare nelle seguenti aree di attività economica: "green economy" (es. agricoltura sostenibile, efficienza energetica, produzione e distribuzione di energia rinnovabile, trasporto sostenibile, gestione rifiuti, fornitura d'acqua, depurazione, ecc.) e/o agricoltura sociale; falegnameria, restauro mobili e affini; manutenzione tecnica e impiantistica (es. meccanica, elettrotecnica, idraulica, attività affini) e, infine, area delle pulizie, manutenzioni e preparazione arredi urbani;
- un supporto alla formazione professionale secondo le indicazioni e gli obiettivi formulati dagli operatori dell'ASS6 mediante personale in grado di curare lo sviluppo di specifiche capacità e competenze dell'utente inserito; il rispetto dei tempi e delle regole proprie dell'attività lavorativa; lo sviluppo di buone relazioni con i colleghi e le persone in posizione di autorità; l'individuazione di percorsi di perfezionamento ulteriore e opportunità di lavoro in altri contesti. I laboratori hanno previsto, per quanto possibile:
- una pianificazione di dettaglio delle attività da svolgersi, complessiva e per ogni utente;
- l'istituzione di un'assemblea, all'incirca quindicinale, aperta agli utenti inseriti e ai loro operatori di riferimento;
- minimo 20 ore di attività settimanale articolate entro l'ambito dell'intera giornata lavorativa (organizzazione su turni mattutini e pomeridiani) e lungo tutto l'anno, con una interruzione non superiore alle quattro settimane preferibilmente nel periodo estivo o invernale. L'inserimento di ogni utente è avvenuto a parti-

re dalla stesura di un progetto personalizzato che, in accordo e sinergia con l'azione dei servizi di riferimento (Dipartimento Salute Mentale, Dipendenze e Servizi in Delega), ha definito gli obiettivi dell'inserimento, i tempi e i modi di verifica dei risultati raggiunti, prevedendo anche la possibilità per gli utenti di sperimentarsi su diverse attività di lavoro, al fine di facilitare, per quanto possibile, sinergie organizzative, tecniche e professionali.

Al fine di facilitare il processo di accesso dei vari utenti e di garantire il buon andamento dell'attività, infine, l'ASS 6 ha individuato nella dott.ssa Rosalba Simeoni, assistente sociale del DSM di Pordenone, una referente con il compito di raccogliere le richieste di accesso, valutare la qualità e la completezza dei progetti di inserimento, monitorare l'attività in stretto raccordo e collaborazione con i servizi di riferimento e con Coop Noncello nella persona di Silvia Scialpi prima, e Arianna Deiudicibus poi.

Alcune novità relative al 2013 sono state:

- la gestione, in seguito all'acquisizione del ramo d'azienda della cooperativa "L'Agorà" relativamente al settore dell'assemblaggio, di un laboratorio che, nell'arco dell'anno, ha ospitato una ventina di utenti dell'Azienda Sanitaria n.6 di Pordenone, realizzando attività per conto di Progetto Mosaico Più SRL di Dignano (UD) e Cosatto SPA di Martignacco con un fatturato totale di circa 84.000,00 euro;
- è stato inoltre creato, in collaborazione con il C.O.S.M. di Udine, un laboratorio di sartoria aperto a utenti appassionati del settore, sotto la guida della sig.ra Maria Perrone che per alcuni mesi ha offerto il proprio contributo, realizzando, soprattutto in vista dei mercatini di Natale organizzati rispettivamente a Pordenone e Udine, boxer da uomo e biancheria per la casa;
- il supporto dato ad alcuni borsisti dalla sig.ra Carla Segà, socia-volontaria della Cooperativa Noncello, nella creazione delle più disparate lavorazioni artigianali con l'utilizzo e la manipolazione della creta;
- l'apertura di un laboratorio di assemblaggio presso la sede di Udine che ha ospitato all'incirca una ventina di borsisti segnalati da servizi socio-sanitari del territorio.



I LABORATORI OSSERVATIVI-VALUTATIVI

DESCRIZIONE

Nel maggio del 2013, l'Azienda per i Servizi Sanitari n.6 Friuli occidentale di Pordenone, la Cooperativa Sociale Noncello e la Cooperativa Sociale Piccolo Principe di Casarsa della Delizia (PN), hanno sottoscritto una convenzione, di durata biennale, per l'affidamento della gestione di 3 Laboratori Osservativo-Valutativi finalizzati alla costruzione di profili lavorativi e comportamentali di utenti, prevalentemente giovani-adulti, alle prime esperienze di inserimento in luoghi di lavoro e senza supporto di borse lavoro o altra forma di compenso economico, in carico al D.S.M. (Dipartimento Salute Mentale), al SER.D. (Dipartimento per le Dipendenze) e al S.I.L. (Servizio Integrazione Lavorativa - Servizi Sociali in delega), per il Distretto Nord, il Distretto Urbano e Ovest e il Distretto Sud e Est.

In particolare, a seguito di gara a procedura negoziata indetta ai sensi di quanto previsto dalla L.R. FVG n.20/2006, l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 6, (ASS 6), ha affidato alla Cooperativa Sociale Noncello la gestione di n. 2 laboratori osservativi/valutativi, rispettivamente per il distretto Nord e per i Distretti Urbano e Ovest, e alla Cooperativa Piccolo Principe n. 1 laboratorio osservativo/valutativo per i Distretti Est e Sud, a fronte di un corrispettivo complessivo biennale di circa 159.000,00 euro.

Trattandosi di una procedura di gara in forma di co-progettazione, successivamente all'affidamento, i rapporti tra ASS 6 e soggetti affidatari hanno visto la definizione di elementi aggiuntivi e di chiarimento al fine di definire un accordo operativo finalizzato a dare esecutività e trasparenza nella realizzazione dei servizi concordati e, vista la natura innovativa del servizio e la necessità di avere garanzia di omogeneità di erogazione del servizio, si è ritenuto opportuno trovare elementi gestionali comuni, adottando metodologie osservative/valutative comuni nonché strumenti descrittivi dei funzionamenti degli utenti, modalità di accesso e di progettazione degli interventi condivisi.

Al fine di realizzare le attività di cui sopra, l'ASS 6, tra l'altro:

- ha indicato nel coordinatore tecnico del S.I.L., Manuela De Bortoli, il responsabile dei

laboratori per la regolazione e autorizzazione degli accessi e il monitoraggio in itinere delle loro attività;

- si è impegnata nell'individuare per ogni persona inserita in laboratorio un operatore di riferimento cui competeva la presentazione ai responsabili interni ai soggetti affidatari di un progetto preliminare, la consegna di tutta la documentazione socio-sanitaria utile alla gestione del caso e la negoziazione successiva per la messa a punto definitiva del progetto di osservazione/valutazione;

- si è impegnata a limitare le richieste di ingresso ad un numero massimo di 20 utenti per anno per ogni singolo laboratorio e con non più di 10 utenti contemporaneamente ospitati;

- si è impegnata ad individuare, di comune accordo con gli operatori referenti dei propri Servizi di Salute Mentale, Dipendenze e Integrazione lavorativa, gli utenti più adatti all'inserimento lavorativo e a garantire il massimo impegno per il monitoraggio e la valutazione dei risultati al termine del periodo di osservazione.

La Cooperativa Sociale Noncello, invece:

- ha indicato nelle persone di Federico Coan e Silvia Scialpi i referenti interni per la gestione dei laboratori e l'interfaccia con il responsabile del laboratorio e gli operatori dell'Ass 6;

- si è resa disponibile ad ospitare contemporaneamente 10 utenti per laboratorio osservativo/valutativo, per un ammontare minimo di 15 ore settimanali, in cicli trimestrali o semestrali, impegnandosi a garantire la visita medica prevista ai sensi del D. Lgs. 81/2008, la formazione sulla sicurezza, la fornitura dei DPI e la copertura assicurativa INAIL ed RCT;

- si è impegnata a redigere per ogni soggetto un progetto di inserimento, a partire dalle indicazioni dell'operatore di riferimento dell'Ass 6, e a rendicontare, con un report sintetico, i risultati dell'attività progettuale;

- si è avvalsa di subappalti nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa vigente, sottoscrivendo, per il periodo maggio – settembre 2013, un contratto con la Società Agricola "SottoSopra" e l'Impresa "Salamandra" di Tramonti di Sotto (PN).



I PROGETTI "LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ"

La Cooperativa Noncello ha partecipato, per il tramite del COSM, anche nel corso del 2013 alle gare indette per l'iniziativa di Lavoro di Pubblica Utilità.

I lavori di pubblica utilità sono iniziative dirette a sostenere e incentivare l'inserimento nel mondo lavorativo di persone disoccupate e non beneficiarie di ammortizzatori sociali attraverso lo sforzo congiunto e coordinato di Regione, Amministrazioni Pubbliche locali e tessuto produttivo regionale. La Regione Friuli Venezia Giulia ha ricevuto fondi comunitari per finanziare progetti territoriali di intervento nei settori definiti dal Fondo Sociale Europeo e diretti a contrastare la disoccupazione di lunga durata.

La Regione ha definito i requisiti dei lavori di pubblica utilità e i criteri e modalità con i quali possono essere sostenuti: le Amministrazioni aventi sede o uffici periferici nel territorio regionale ed interessate a realizzare iniziative di questo tipo, sono state invitate a presentare un progetto territoriale che definisca gli aspetti principali dell'intervento. La Direzione Centrale del Lavoro della Regione ha poi valutato i progetti ed ammesso quelli ritenuti maggiormente rispondenti agli obiettivi.

Le Amministrazioni locali ammesse, hanno poi individuato attraverso una selezione a seguito di avviso pubblico, soggetti privati con i quali realizzare gli LPU. Tra i soggetti privati ammissibili: le cooperative con sede legale o unità locali all'interno del territorio regionale e provviste di un sistema organizzativo e di una serie di attrezzature che le rendano idonee a sostenere e formare i lavoratori impiegati. A copertura delle spese sostenute dai soggetti attuatori selezionati, sono stati erogati finanziamenti a fondo perduto.

I Centri per l'impiego competenti e gli Enti proponenti hanno segnalato i beneficiari del progetto, attraverso una graduatoria basata su requisiti e criteri stabiliti. Individuati i lavoratori sono stati avviati i vari progetti.

La cooperativa Noncello ha impiegato nel 2013 55 LPU, assumendoli con contratto a tempo determinato della durata di 8 mesi e applicando il CCNL multiservizi con inquadramento operaio (1° livello) o impiegato (2° livello) a seconda delle mansioni svolte e come previsto dal progetto stesso. Ogni lavoratore è stato sottoposto a visita medica per l'idoneità professionale ed è stato formato in tema di sicurezza nell'ambiente di lavoro, oltre ad essere accompagnato per tutto il percorso, di 8 mesi, da un tutor.

Ente proponente	Tipo di progetto	Persone
Comune di PORDENONE	Valorizzazione delle eco isole settore ambiente e mobilità. Valorizzazione del patrimonio pubblico settore lavori pubblici. Archivistica presso settore affari generali	14
Provincia di PORDENONE	Archivistica servizi politiche energetiche, servizio lavoro, procura della Repubblica, Questura	5
Comune di UDINE	Archivistica patrimonio e demanio, edilizia privata, servizio demografico, servizi sociali	15
Comune di SAN VITO AL TAGLIAMENTO	Manutenzione del patrimonio e del verde pubblico, Comuni di: San Vito al T., Casarsa della Delizia, Sesto al Reghena, Cordovado, Morsano al Tagliamento, Valvasone, Arzene, San Martino.	17
Comune di SPILIMBERGO	Città pulita. Archivistica presso il comune.	4

*tutti i progetti proposti dal Comune di Udine, dalla Provincia di Pordenone e uno dei progetti proposti dal Comune di Pordenone sono stati vinti in ATI con Guarnerio Soc. Coop di Udine.



ALTRE ATTIVITA'

I CORSI ALL'INTERNO DEL CARCERE

Come già fatto negli anni scorsi, Coop Noncello, nell'arco del 2013, ha fornito alcune docenze (nelle persone delle socie-lavoratrici Silvia Scialpi e Gioia Canatrutti) all'interno di 2 corsi aventi ad oggetto "Le tecniche di pulizia e sanificazione" organizzati dall'IRES FVG a favore di una ventina di detenuti della Casa Circondariale di Udine.

I corsi hanno avuto una durata di 75 ore a cui se ne sono aggiunte altre 3 in vista degli esami finali. Gli argomenti trattati hanno riguardato alcune nozioni di diritto del lavoro, una breve panoramica sulla cooperazione sociale e l'analisi teorica di alcune tecniche di pulizia con relative prove pratiche.

Entrambi i corsi hanno riscosso molto successo all'interno della popolazione detenuta consolidando quel rapporto che da anni contraddistingue Coop Noncello con il Carcere e l'U.E.P.E. di Udine.

LA COOPERATIVA APRE AGLI SCOUT

All'interno dell'evento "una scelta coraggiosa" che ha visto coinvolti circa 130 giovani scout, della provincia di Pordenone, è stato chiesto a noi Coop Noncello di poter ospitare il gruppo creando un'occasione per "raccontarci" vista la stretta connessione tra il tema dell'evento, noi e la nostra storia.

Nel primo pomeriggio di sabato 9 novembre, camminando, è arrivata nella nostra sede una lunga fila di ragazzi interessati, curiosi e un po' spaesati.

Ha aperto i lavori Marco Grollo con un intervento sulla comunicazione multimediale (nell'ambito dell'iniziativa ragazzi dovevano elaborare un video-documento relativo ad una scelta coraggiosa del territorio...Coop Noncello ne è un esempio).

A seguito siamo entrati nel cuore della nostra realtà facendo un salto nel passato, alle origini, che sono state raccontate attraverso il prezioso intervento di Rodolfo Giorgetti che ha commentato e raffrontato con i fatti accaduti 5 episodi supportati da altrettante scene di "Si può fare" film del 2008 diretto da Giulio Manfredonia, il cui protagonista Nello, interpretato da Claudio Bisio, è appunto lo stesso Giulio

Manfredonia, l'ex sindacalista che, diventato direttore della nostra cooperativa, è riuscito integrando pazienti psichiatriche e non, a farla entrare nel mercato, introducendo una logica imprenditoriale e superando quella assistenziale. E' stata un'occasione preziosa, di grande interesse, divertimento e commozione.

Ha chiuso i lavori il saluto del nostro presidente, Stefano Mantovani, che è riuscito a mantenere alta l'attenzione dei ragazzi tornando alla realtà odierna con tutte le sue difficoltà e contraddizioni ed esprimendo con forza quante energie, passione e dedizione servano oggi per mantenersi in equilibrio e quanto coraggio per continuare ad essere pionieri...

Durante i saluti è stato fatto dono ai ragazzi del volume "destini liberati", una raccolta di toccanti storie di alcuni nostri soci lavoratori.

ASPETTANDO LA FINE DELL'ANNO

Anche quest'anno abbiamo partecipato ai Mercatini di Natale durante quelle che sono state tra le giornate più fredde dell'anno.

Siamo stati presenti con un nostro stand:

- a Udine, per una decina di giorni, dove le vendite sono state soddisfacenti tenendo conto del periodo storico ed economico che stiamo vivendo.

- a Pordenone, per un weekend, siamo rimasti molto delusi per il risultato raggiunto, dovuto alla location dove il Comune ha deciso quest'anno di collocare tutte le cooperative ed associazioni, a bassissima visibilità e passaggio di persone.

Nell'insieme quello che riportiamo come dato positivo è stata l'occasione di stare assieme in un posto al di fuori della quotidianità e delle dinamiche solite.

Da un paio d'anni la cooperativa, in una logica di risparmio e di informalità, ha deciso di non fare più la cena di fine anno in un ristorante ma negli spazi della sede. Decisione accolta con entusiasmo e che ha portato una grossa partecipazione. Alcuni soci si sono trovati già dalla mattina per cucinare e preparare gli spazi, altre pietanze sono "arrivate" assieme ai soci dalle sedi esterne. Circa 250 le persone presenti, musica con dj, balli, lotteria con valletta... insomma: ci siamo divertiti!



I NOSTRI STAKEHOLDERS

Con la parola stakeholder si intende letteralmente "portatore di interesse": lo stakeholder è quindi un soggetto che ha interesse nei confronti dell'organizzazione.

Questi soggetti influenzano con le proprie opinioni e decisioni la realtà aziendale, e così facendo favoriscono o meno il successo dell'azienda. In poche parole gli stakeholders hanno l'interesse

che un'organizzazione esista e continui nella sua attività.

Coop Noncello indica con il termine stakeholders tutti quei soggetti rappresentativi di personale, organizzazioni e comunità, che incidono - direttamente ed indirettamente - nell'attività della Cooperativa o che ne sono sottoposti - direttamente o indirettamente - agli effetti.





RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDERS

SOCI-LAVORATORI

Tutti coloro che intrattengono con Coop Noncello un rapporto lavorativo subordinato mirante al conseguimento dello scopo mutualistico.

LAVORATORI (DIPENDENTI O COLLABORATORI)

Tutti coloro che intrattengono con Coop Noncello un rapporto lavorativo subordinato, parasubordinato o autonomo.

SOCI – VOLONTARI

Tutti coloro che svolgono all'interno di Coop Noncello un'attività a titolo gratuito.

CONSULENTI

Professionisti di cui Coop Noncello si avvale relativamente a questioni di natura prettamente legale.

BORSE LAVORO – TIROCINANTI – WORK EXPERIENCE

Tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa all'interno di Coop Noncello per fini prevalentemente formativi o inclusivi sul piano sociale.

FAMIGLIE

Reti familiari dei lavoratori (con cui Coop Noncello può venire a contatto).

SERVIZI SOCIO – SANITARI

Enti facenti capo agli Ambiti o alle Aziende sanitarie con cui Coop Noncello intrattiene costanti rapporti sul fronte dell'inserimento lavorativo di personale svantaggiato.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Organi con cui Coop Noncello mantiene rapporti per le più svariate necessità (es. Istituti previdenziali, organi statali, enti locali).

SINDACATI DEI LAVORATORI

Organizzazioni con cui Coop Noncello intrattiene rapporti relativamente ai diritti e ai doveri dei lavoratori.

FORNITORI

Soggetti economici con cui Coop Noncello detiene rapporti sul piano dell'approvvigionamento di risorse finanziarie (banche o istituti di credito in generale), primarie (materie prime, attrezzature etc.) o servizi.

CLIENTI

Enti, pubblici o privati, che commissionano a Coop Noncello l'erogazione di determinati servizi.

ENTI DI FORMAZIONE ed ENTITÀ ASSOCIATIVE

Enti con cui Coop Noncello intrattiene rapporti per migliorare lo status dei lavoratori, sia sul piano professionale che sociale.

COLLETTIVITÀ

Insieme di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, fruiscono dei servizi offerti da Coop Noncello, comprese le comunità locali con cui la nostra cooperativa può avere scambi e interessi reciproci.

ASSOCIAZIONI DATORIALI – CONSORZI DI COOPERATIVE – COOPERATIVE

Tutti gli organismi che si pongono come realtà analoghe a Coop Noncello, e con cui quest'ultima mantiene rapporti in termini collaborativi o, al contrario, concorrenziali.

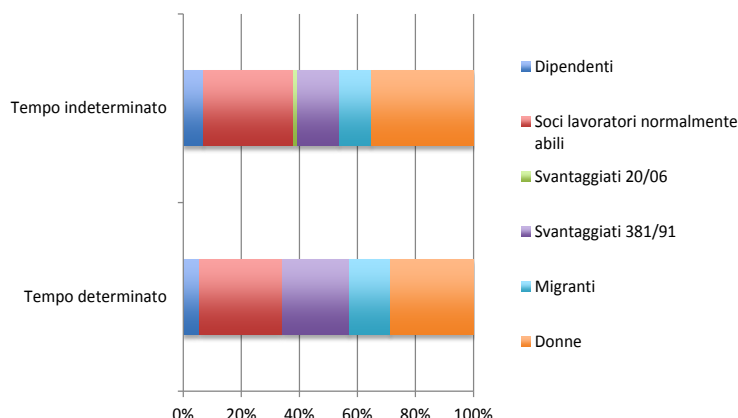
AMBIENTE

Contesto territoriale nel quale Coop Noncello svolge la propria attività ma anche il contesto ecologico potenzialmente influenzabile dalla medesima attività.

I LAVORATORI DELLA COOP NONCELLO



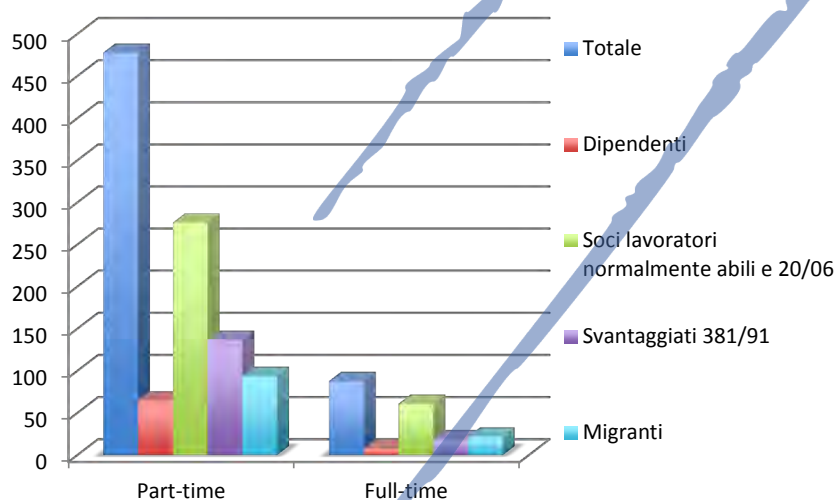
Al 31/12/2013 la Cooperativa Noncello contava 566 lavoratori, totale che comprende soci cooperatori e dipendenti, a cui si aggiungono 108 persone inquadrare come borse lavoro, i cui dati verranno presentati nella sezione dedicata. Dei 566 lavoratori, **546** hanno un contratto a tempo indeterminato, mentre solo **20** sono assunti a tempo determinato.

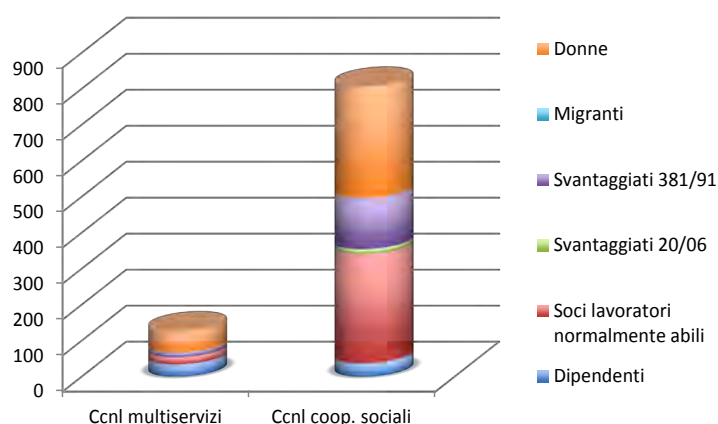


Nel grafico a sinistra, è possibile vedere (in termini percentuali) la distribuzione delle diverse categorie di lavoratori all'interno delle due tipologie contrattuali. Si nota un numero decisamente maggiore di donne inquadrare a tempo indeterminato, dato che si ripete anche per quanto riguarda i soci lavoratori, mentre le categorie dei lavoratori svantaggiati 381/91 e dei migranti hanno una percentuale maggiore di contratti a tempo determinato.

Quest'ultimo dato si motiva osservando come la Cooperativa abbia incrementato, nell'ultimo triennio, la percentuale di svantaggiati impiegati, nonostante l'andamento dei mercati nei quali opera sia rimasto sostanzialmente invariato.

Guardando invece alla divisione tra contratti a tempo pieno e parziale, e dividendo per categorie, si nota come vi sia sui totali una prevalenza del part-time. Il dato è dovuto, in parte, all'alto numero di donne e lavoratori svantaggiati 381 inquadrati a part-time, nel primo caso per esigenze di conciliazione vita-lavoro, nel secondo per ragioni strutturali e connesse alla necessità di creare percorsi di inserimento lavorativo adeguati alle situazioni di svantaggio anche in termini di ore settimanali lavorate. A queste motivazioni si aggiunge inoltre la volontà, da parte della Cooperativa, di preservare il maggior numero possibile di posti di lavoro in un momento, come quello attuale, di contrazione delle vendite per effetto degli andamenti economici globali e della spending review che, dove applicata (e in particolare nei settori delle pulizie sanitarie e, per alcuni Comuni, delle pulizie civili) ha avuto un impatto significativo, con una riduzione del 15% del fatturato. A fronte di questa situazione, la Cooperativa ha ritenuto, laddove ci fosse la necessità oggettiva, di applicare una politica solidaristica, riducendo il monte ore lavorativo settimanale dei propri lavoratori per evitare tagli del personale.





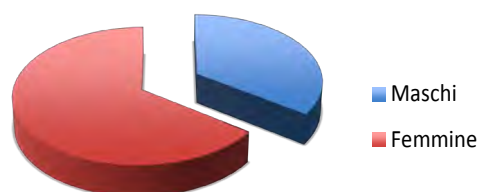
Per quanto riguarda la tipologia di contratto applicata, all'interno della Cooperativa sono in uso due CCNL, quello relativo alla cooperazione sociale e quello multiservizi. Il contratto multiservizi viene applicato, come previsto dalla legge, per i lavoratori che si occupano di servizi quali: pulizie industriali, pulizie sanitarie, servizi di manutenzione e di portierato e servizi di facchinaggio. La distribuzione dei contratti collettivi rispecchia quindi la composizione dei settori di attività della Cooperativa.

	A1-1°	A2-2°	B1-3°	C1	C3	D1	D2	E1	E2	F1
Tot. Lavoratori	133	261	97	41	4	10	19	2	1	1
Soci lavoratori	68	138	65	33	4	9	17	2	0	1
Dipendenti	7	53	11	0	0	1	1	0	0	0
L. 20/06	3	8	0	2	0	0	0	0	0	0
L.381/91	55	70	21	8	0	0	1	0	1	0
Migranti	30	66	16	3	1	0	0	0	0	0

Prendendo in considerazione i livelli di inquadramento contrattuale e retributivi (che vanno da una retribuzione oraria lorda minima di € 6,51919 ad una massima di € 19,8637), si nota come la maggioranza dei lavoratori si collochi all'interno delle fasce A1 - 1° e A2 - 2°, in conseguenza della distribuzione all'interno delle aree produttive della Cooperativa che (come è possibile vedere nella tabella in coda alla presente sezione) vedono un maggior numero di lavoratori impiegati nei settori di attività delle pulizie, del facchinaggio e della manutenzione verde, tutti caratterizzati dall'inquadramento come operai.

A destra si è invece analizzato il dato relativo alla distribuzione tra maschi e femmine, che vede una pronunciata presenza femminile (368 elementi contro 198) anche in conseguenza dell'alto numero di lavoratori nel settore pulizie, tipicamente caratterizzato da un forte presenza di lavoratrici.

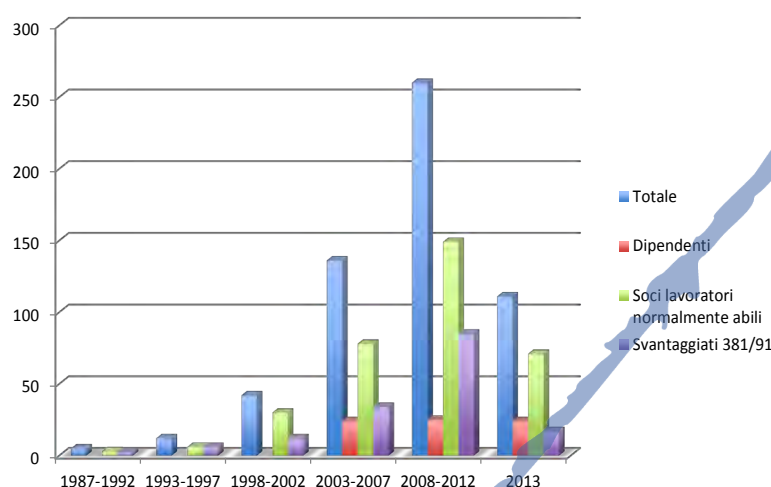
A confronto con i dati relativi agli anni precedenti, l'andamento di questo dato diventa significativo. Tra 2011 e 2013, infatti, il numero degli uomini nella forza lavoro della Cooperativa è passato dal 31% al 35% del totale, in conseguenza di un generale aumento della disoccupazione maschile, che la Cooperativa ha potuto verificare in concreto alla luce del significativo aumento di candidati che hanno risposto alle selezioni per il personale di sesso maschile.





	Tot. Lav.	Soci lav. normalmente abili	Dipendenti	L. 20/06	L.381/91	Migranti	Donne	Borse Lavoro
Impiegati	49	37	2	0	10	1	38	3
Operai facchinaggio	65	31	2	2	30	13	18	6
Operai manutenzione verde	30	14	0	1	15	5	2	22
Operai cimiteriali	21	16	2	0	3	7	0	5
Operai rifiuti	20	7	2	0	11	3	0	10
Operai pulizie	332	177	61	10	84	83	285	45
Laboratorio	7	5	0	0	2	3	2	16
Bar	2	1	0	0	1	0	2	1
Accompagnam. trasporto persone	40	36	4	0	0	1	21	0

Dal punto di vista dell'anzianità, i lavoratori che da più tempo fanno parte della Cooperativa prestano il loro lavoro da ben 26 anni, mentre la maggior parte dei lavoratori (e in modo particolare dei soci lavoratori e dei lavoratori svantaggiati) è entrata a far parte della forza lavoro tra il 2008 e il 2013, nonostante questo periodo abbia coinciso con una globale difficoltà dei mercati economici.



PER CONOSCERCI MEGLIO...I SOCI

I soci si suddividono nelle seguenti categorie:

SOCI COOPERATORI: soci lavoratori che hanno, all'interno della Cooperativa, una mansione che contribuisce direttamente e attivamente alla produzione di beni e servizi.

- sono parte dell'Assemblea dei soci con diritto di voto, e quindi partecipano alla formazione degli organi sociali ed alle scelte strategiche sulla conduzione della Cooperativa;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione.
- non possono essere soci cooperatori persone che già facciano parte di imprese identiche o affini alla Cooperativa.

La qualità di socio cooperatore si perde per recesso, decadenza, esclusione (stabiliti dal Consiglio di Amministrazione) o per causa di morte.

SOCI COOPERATORI IN FORMAZIONE: figura presente nello statuto ma non in organico.

SOCI VOLONTARI: tutti coloro che prestano, all'interno della Cooperativa, la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà.

- non possono essere più della metà del numero complessivo dei soci.
- hanno diritto esclusivamente al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, sulla base di parametri stabiliti dalla Cooperativa per tutti i soci.

SOCI FRUITORI: figura contemplata dallo statuto ma non presente in organico.

SOCI SOVVENTORI: persone fisiche o persone giuridiche che investono capitali nell'impresa. Nel 2013 non si registrano soci sovventori.

- possono essere nominati amministratori, ma la maggioranza degli amministratori deve comunque essere costituita da soci cooperatori.
- non possono avere più di cinque voti, indipendentemente dai capitali apportati. I voti complessivi dei soci sovventori non possono essere più di un terzo dei voti dei rappresentati in Assemblea.
- non possono essere beneficiari delle prestazioni e dei servizi della Cooperativa.

Possono essere ammesse come soci anche le persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti sia previsto il finanziamento e lo sviluppo delle attività delle cooperative sociali. Ciascun socio viene iscritto in una apposita sezione del libro dei soci.

DIRITTI DEI SOCI

- partecipare all'Assemblea dei Soci, nella quale hanno diritto, a seconda della tipologia di appartenenza, a diverse modalità per esprimersi sulle decisioni che riguardano la Cooperativa.
- esaminare, con diverse modalità, la documentazione che registra la gestione della Cooperativa (libro soci, libro adunanze e deliberazioni dell'Assemblea e libro adunanze e deliberazioni del CdA).

OBBLIGHI DEI SOCI

- versare le azioni sottoscritte;
- osservare le disposizioni dello Statuto, dei Regolamenti interni e di tutte le deliberazioni assunte dagli organi sociali.

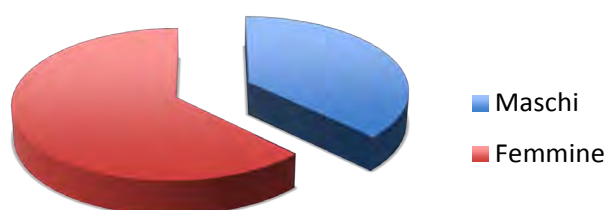
I soci cooperatori hanno inoltre l'obbligo di:

- eseguire il lavoro assegnato secondo le modalità ed i termini stabiliti, le disposizioni della direzione della Cooperativa e secondo le esigenze e le necessità della stessa, con il massimo impegno e diligenza e mettendo a disposizione le proprie capacità professionali.
- osservare le disposizioni di legge in materia di diritto del lavoro in base al proprio contratto e inquadramento.



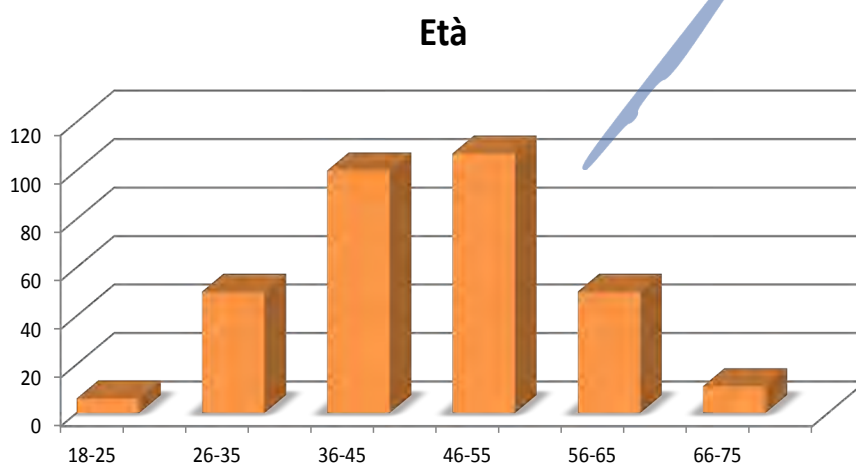
Il totale dei soci all'interno della Cooperativa al 31/12/13 era di 478, tutti appartenenti alla categoria del socio lavoratore. Si aggiungono ai soci lavoratori 12 soci volontari, che prestano gratuitamente il proprio contributo all'interno della Cooperativa.

Suddividendo il numero di soci per le varie tipologie, si nota come il 100% dei lavoratori svantaggiati L.20/06 sia socio, così come il 90% dei lavoratori svantaggiati L.381/91 e il 71% dei lavoratori normalmente abili. Si può quindi affermare che vi sia un alto livello di partecipazione e di condivisione, tra i lavoratori, dei principi fondamentali e dei valori della Cooperativa.



Per quanto riguarda la distribuzione maschi femmine, il dato per quanto riguarda i soci rispecchia quello sul totale dei lavoratori, con una prevalenza di socie, 299, sui 179 soci.

Nel grafico seguente, è possibile vedere la distribuzione in fasce di età dei soci della Cooperativa, con una prevalenza delle fasce 36-45 e 46-55.



Al 31/12/13 i soci dimessi o esclusi dalla cooperativa erano 84.



I DIPENDENTI

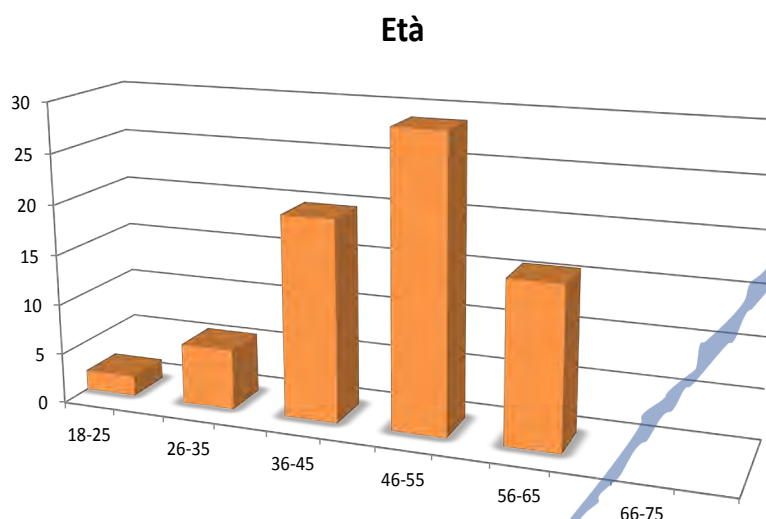
Il totale dei dipendenti al 31/12/13 era di 88, di cui 73 normalmente abili e 15 appartenenti alla categoria dei lavoratori svantaggiati ai sensi della Legge 381/91.

Il settore di attività nel quale la presenza di dipendenti è maggiore è quello dei servizi di pulizie, che è anche, come già accennato, il settore all'interno della Cooperativa che impiega il maggior numero di lavoratori. In generale, la presenza di lavoratori dipendenti si attesta sul 15% della forza lavoro.



Per quanto riguarda la distribuzione maschi femmine, il dato per i dipendenti si differenzia da quello generale su tutti i lavoratori per un numero ancora maggiore di donne, 69 su 88. Anche questo dato si spiega con il riferimento alla maggior presenza di dipendenti all'interno del settore delle pulizie.

Nella distribuzione dei dipendenti per fasce d'età si notano, a confronto con lo stesso dato sui soci, una maggiore incidenza della fascia 46-55 e un lieve aumento di lavoratori nella fascia 56-65, a fronte di una diminuzione del numero di lavoratori tra i 26 e i 35 anni.



PER CONOSCERCI MEGLIO...LE LEGGI CHE REGOLAMENTANO LO SVANTAGGIO

LEGGE 381/1991 "DISCIPLINA DELLE COOPERATIVE SOCIALI"

La legge n.381 dell'8 novembre 1991 ha istituito le cooperative sociali definendole, all'art.1, come imprese che nascono con lo scopo di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini" attraverso il lavoro e le ha suddivise in due grandi categorie. Da un lato, le cooperative sociali di tipo A che svolgono attività di gestione di servizi socio-sanitari ed educativi; dall'altro, le cooperative sociali di tipo B che possono svolgere qualsiasi attività di impresa - agricola, industriale, artigianale, commerciale, di servizi - con la specificità di destinare una parte dei posti di lavoro così creati (almeno il 30%) a lavoratori svantaggiati, altrimenti esclusi dal mercato del lavoro, e per i quali sono previste agevolazioni contributive.

Le tipologie di svantaggio identificate dalla legge 381/91 sono:

- invalidi fisici, psichici e sensoriali
- ex degenti di istituti psichiatrici
- soggetti in trattamento psichiatrico
- tossicodipendenti
- alcolisti
- minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare
- condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione

LEGGE REGIONALE 20/2006 "NORME IN MATERIA DI COOPERAZIONE SOCIALE"

La legge regionale n.20 del 26 ottobre 2006 emanata dalla Regione Friuli Venezia Giulia nell'ambito degli interventi a favore della cooperazione sociale, prevede contributi per la costituzione e il primo impianto di nuove cooperative sociali; finanziamenti finalizzati alla realizzazione di investimenti aziendali, all'acquisizione di servizi di consulenza concernenti l'innovazione, alla promozione commerciale, alla qualità e la certificazione dei prodotti, all'organizzazione aziendale, all'introduzione del bilancio sociale e al miglioramento ambientale e delle condizioni dei luoghi di lavoro; incentivi a favore delle cooperative sociali di tipo B a copertura delle spese per il personale svantaggiato e le necessità dei lavoratori disabili; sostegno delle iniziative concernenti il lavoro protetto; contributi a favore dei consorzi; incentivi alla stipulazione di convenzioni finalizzate a creare opportunità di lavoro per persone svantaggiate.

Oltre alle tipologie di svantaggio indicate dalla legge 381/91, la legge 20 aggiunge la possibilità di includere nella categoria anche "altre persone in stato o a rischio di emarginazione sociale" segnalate dagli Enti locali.



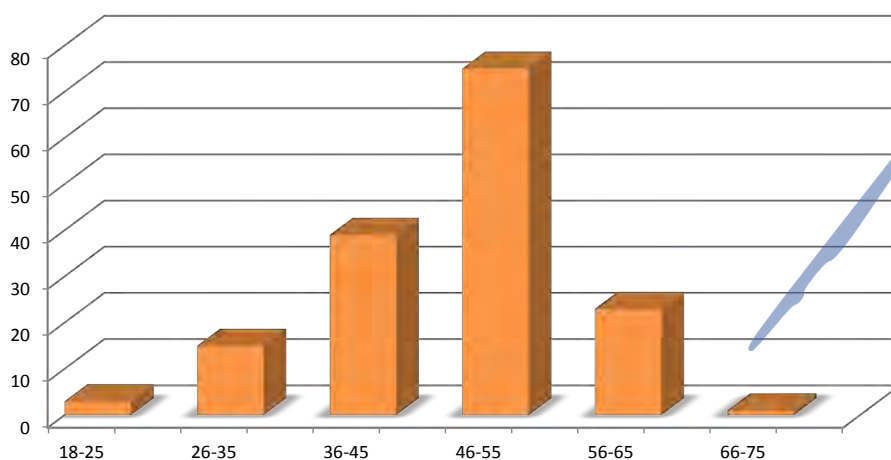
I LAVORATORI 381/91

Al 31/12/13 il totale di lavoratori 381/91 era di **156**, di cui 141 soci e 15 dipendenti. Di seguito, il grafico illustrante le zone di lavoro all'interno delle quali questi lavoratori svolgono le proprie mansioni ed attività:

Zona di lavoro



Età



Nella distribuzione dei lavoratori 381/91 per fasce d'età si nota, similmente ai soci (dei quali rappresentano in effetti il 29%), l'incidenza significativa della fascia 46-55.

Nella differenziazione maschi femmine si nota un'essenziale parità tra uomini (83) e donne (73).

Questo dato è in linea con la mission della Cooperativa, che si propone di dare accesso a percorsi di inserimento lavorativo senza discriminazioni nè nella tipologia di svantaggio, nè per quanto riguarda il sesso, costruendo a partire dalle segnalazioni dei servizi, percorsi che, da un lato, tengano conto delle predisposizioni e capacità delle persone e, dall'altro, creino possibilità di accesso equilibrate agli inserimenti.



Per quanto riguarda i servizi inviati, presentiamo una tabella riassuntiva differenziata sia per tipologia di Ente che per zona:

ENTE INVIANTE	ZONA	NUMERO INVIATI
Dipartimento di Salute Mentale (DSM)	Pordenone	16
	Sede Centrale	3
	Udine	5
	Venezia	3
Emarginazione	Treviso	2
	Venezia	1
Invalidità	Perugia	1
	Pordenone	31
	Sede Centrale	2
	Treviso	19
	Udine	19
	Venezia	16
Servizio per le Dipendenze (SER.D)	Pordenone	7
	Treviso	3
	Udine	22
	Venezia	4
Ufficio per l'esecuzione penale esterna (UEPE)	Udine	2

L'obiettivo principale che la Cooperativa si pone nei confronti dei lavoratori con cui si relaziona e, in modo particolare con i lavoratori che rientrano in una categoria di svantaggio, è quello di promuovere e garantire al massimo delle proprie possibilità, l'occupabilità e l'occupazione. Abbiamo per questo motivo misurato gli obiettivi occupazionali raggiunti negli anni e presentiamo qui quelli relativi ai lavoratori 381/91:

	2011	2012	2013
Totali	195	207	200
Assunti	42	67	25
Percentuale	22%	32%	13%

Il dato percentuale delle persone assunte si motiva non soltanto alla luce della già citata contrazione di alcuni servizi in ragione della recente spending review, ma anche con un aumento della domanda di inserimenti lavorativi, all'interno di un più ampio panorama di aumento delle domande di lavoro a causa dei tassi di disoccupazione in crescita.

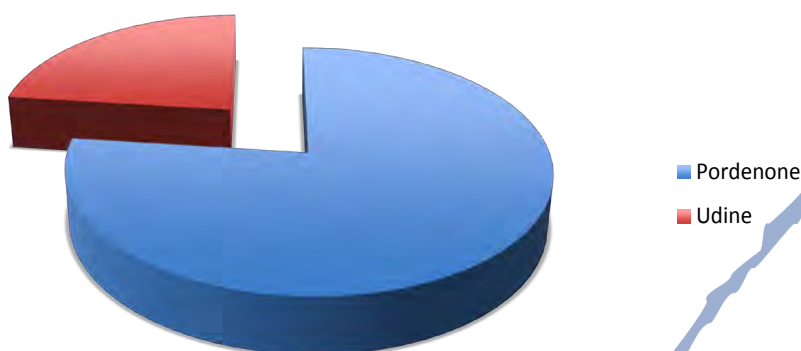


I LAVORATORI 20/06

Al 31/12/13 il totale di lavoratori 20/06 era di 13, tutti soci lavoratori della Cooperativa. Nell'arco del 2013, come sarà possibile notare dalla presentazione dei dati sui servizi inviati e sugli obiettivi occupazionali, i lavoratori svantaggiati ai sensi della Legge 20/06 che hanno partecipato alle attività della Cooperativa sono stati 16.

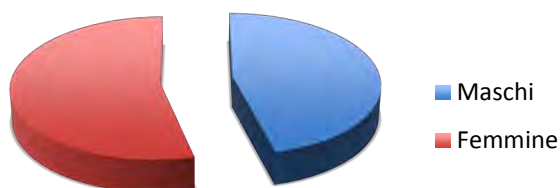
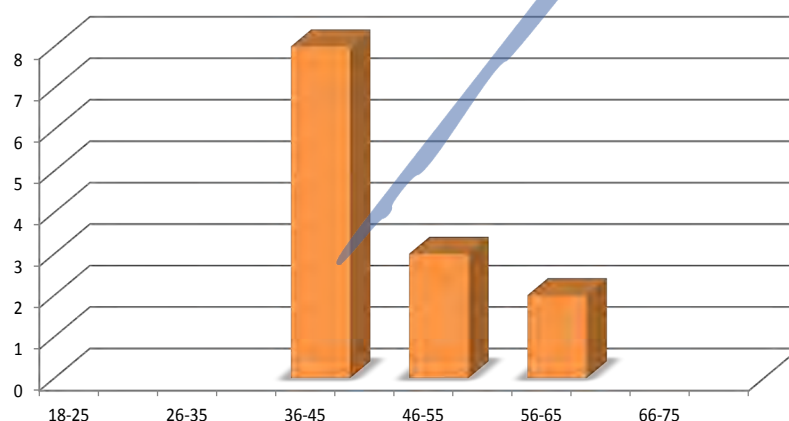
Di seguito, il grafico illustrante le zone di lavoro all'interno delle quali questi lavoratori svolgono le proprie mansioni ed attività:

Zona di lavoro



Nella distribuzione dei lavoratori 20/06 per fasce d'età si nota una decisa preponderanza della fascia 36-45, mentre non vi sono lavoratori tra i 18 e i 35 e oltre i 65 anni.

Età



Anche per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati 20/06, la differenziazione maschi femmine è molto equilibrata, con uno scarto di un solo lavoratore (6 maschi e 7 femmine)

Per quanto riguarda i servizi invianti, presentiamo una tabella riassuntiva differenziata in base al Comune inviante, segnalando che tutti gli invii sono concertati con i servizi sociali.

COMUNE INVIANTE	
Aviano	4
Azzano Decimo	1
Brugnera	1
Cordenons	1
Sacile	1
Sedegliano	1
Spilimbergo	2
Udine	5

Anche per quanto riguarda gli inserimenti lavorativi di svantaggiati ai sensi della Legge 20/06, riportiamo di seguito gli obiettivi occupazionali, segnalando, come per i lavoratori 381/91 una diminuzione delle percentuali di assunzione, conseguenza, come già riportato, della situazione economica generale.

	2011	2012	2013
Totali	30	23	16
Assunti	6	6	3
Percentuale	20%	26%	19%

PER CONOSCERCI MEGLIO...

LO SVANTAGGIO SECONDO L'UE

A differenza della legislazione nazionale italiana che, come approfondito nella pagina dedicata alle leggi che regolamentano lo svantaggio, indica in totale 8 possibili tipologie di svantaggio (7 per quanto riguarda la legge 381/91 e una ulteriore all'interno della legge 20/06), l'Unione Europea ha fissato una diversa suddivisione per tipologie basata su tre pilastri fondamentali: i requisiti legati alla situazione formativa, i requisiti legati alla situazione socio familiare e i requisiti legati alla situazione lavorativa.

SITUAZIONE FORMATIVA

- chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (Livello 3 del Sistema internazionale di classificazione standard dell'istruzione - ISCED).

SITUAZIONE LAVORATIVA

- chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
- lavoratori che hanno superato i 50 anni di età.
- lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media di tutti i settori economici dello Stato interessato. Il lavoratore viene considerato svantaggiato se appartiene al genere sottorappresentato.
- lavoratori molto svantaggiati, ossia lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi.
- lavoratore riconosciuto disabile ai sensi dell'ordinamento nazionale legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i.
- lavoratore disabile caratterizzato da impedimenti accertati che dipendono da un handicap fisico, mentale o psichico.

SITUAZIONE SOCIO-FAMILIARE

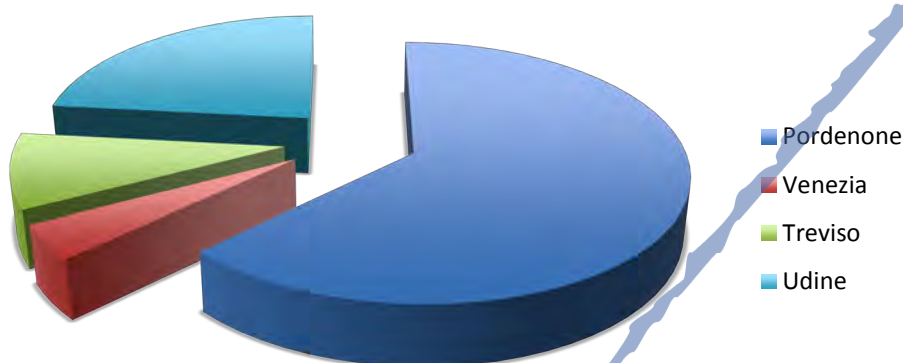
- adulti che vivono soli con una o più persone a carico.
- membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro dell'Unione Europea che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.



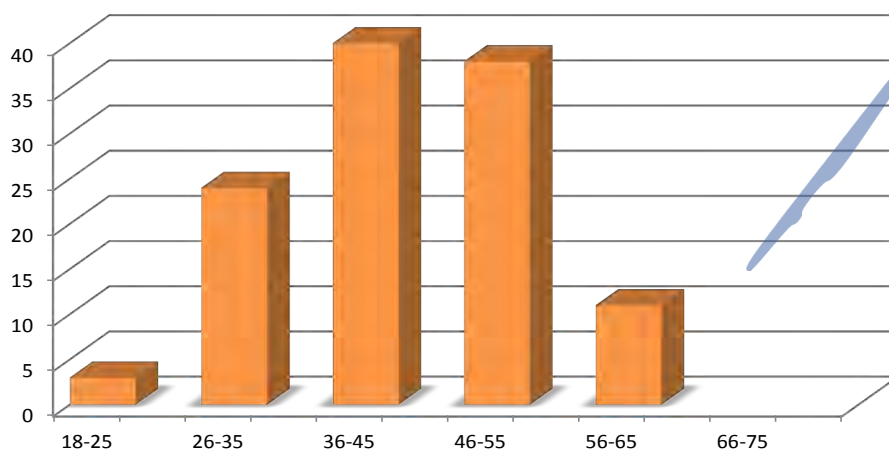
I LAVORATORI MIGRANTI

Al 31/12/13 i lavoratori, all'interno della Cooperativa Noncello, aventi una cittadinanza diversa da quella italiana erano 116, impiegati principalmente all'interno del settore dei servizi di pulizie. Di seguito, il grafico mostra la distribuzione dei lavoratori migranti all'interno delle varie zone in cui la Cooperativa svolge le proprie attività.

Zona di lavoro

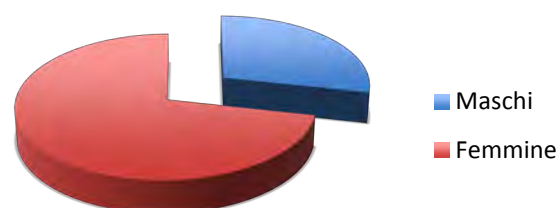


Età



Per quanto riguarda la distribuzione nelle varie fasce d'età, si nota, come per le altre tipologie di lavoratori una maggiore presenza all'interno della fascia 36-45 e, soprattutto, un alto numero di lavoratori tra i 26 e i 35 anni.

Guardando alla differenziazione maschi femmine, si nota come il dato, per i migranti, rispecchi quello già visto per tutti i lavoratori, con una netta prevalenza dell'elemento femminile (83) su quello maschile (33).



Elenchiamo di seguito le nazionalità rappresentate all'interno della Cooperativa e il relativo numero di lavoratori.

CITTADINANZA	NUMERO
Albania	24
Algeria	1
Argentina	1
Bosnia Erzegovina	3
Bangladesh	1
Rep. Popolare Cinese	2
Croazia	1
Colombia	5
Costa D'Avorio	3
Equador	2
El Salvador	1
Estonia	1
Etiopia	4
Ghana	12
India	1
Italia	450
Kosovo	1
Marocco	7
Moldavia	2
Mali	1
Nigeria	8
Romania	20
Senegal	3
Serbia	4
Slovenia	1
Tunisia	2
Ucraina	5

PER CONOSCERCI MEGLIO...

LE BORSE LAVORO

La borsa lavoro è uno strumento formativo per facilitare, attraverso un'esperienza pratica, l'inserimento nel mercato del lavoro di persone appartenenti alle cosiddette "fasce deboli", che in cambio dell'attività prestata ricevono una borsa, cioè un compenso.

Se infatti oggi è sempre più difficile per chiunque riuscire a trovare un'opportunità lavorativa, a maggior ragione lo può essere per alcune categorie di lavoratori svantaggiati, in genere segnalati dai servizi sociali, come ad esempio disoccupati, disabili, minori a rischio, ex detenuti o studenti.

La borsa lavoro è un'esperienza lavorativa che non costituisce un rapporto di lavoro dipendente con l'azienda o il soggetto che ospita il borsista: il lavoratore viene infatti retribuito non da quest'ultimo, ma da chi eroga la borsa stessa. Si può trattare di un Comune o di altri enti pubblici socio-sanitari, di fondazioni o di associazioni.

Le borse lavoro sono uno strumento di aiuto economico che consente l'inserimento lavorativo temporaneo in circostanze "protette", con lo scopo di aiutare la persona ad orientarsi verso un'attività lavorativa. Le attività che il borsista svolge sono definite attraverso un apposito atto sottoscritto tra l'ente erogatore e l'azienda ospitante, in cui si indicano gli estremi dell'azienda e del tirocinante, la durata del progetto, l'orario e le mansioni.

Gli obiettivi della borsa lavoro consistono nel:

- dare l'opportunità ad una persona in difficoltà di sperimentare in un contesto agevolato le proprie capacità spendibili nel mondo del lavoro;
- favorire la formazione e l'autonomia professionale in vista di un successivo inserimento lavorativo;
- garantire un compenso a chi è senza reddito.

La durata di una borsa lavoro è variabile, va in genere da qualche mese fino a oltre l'anno, così come cambia da caso a caso l'importo ricevuto dal borsista. Va precisato che la borsa non deve però essere intesa come uno stipendio, ma come un riconoscimento dell'impegno a integrarsi nel contesto lavorativo e delle mansioni effettivamente svolte dal borsista.

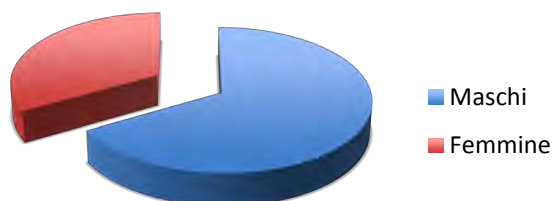
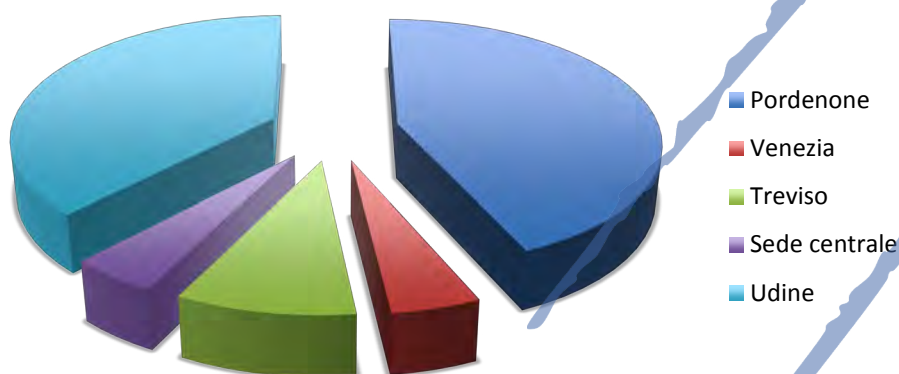
TIPOLOGIA DI STRUMENTO		SOGG. ATTUATORE
borse lavoro svantaggio	SCC Ambiti distrettuali e Comuni	SSC ambiti
borse lavoro disagio e devianza	SCC Ambiti distrettuali	SSC ambiti
tirocini formativi disabilità L.R. 18/05 Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro	Tirocini di Formazione in Situazione modulo sviluppo competenze / modulo assunzione	SIL e Provincia
tirocini formativi disabilità L.R. 41/96 Norme per l'integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore di portatori di handicap	Tirocini formazione in situazione modulo conoscenza e modulo costruzione compatibilità. Inserimenti socio-lavorativi	SIL
borse lavoro salute mentale		ASS6
borse lavoro dipendenze		Dipartimento dipendenze ASS7



Al 31/12/13 i lavoratori in borsa lavoro presso la Cooperativa Noncello erano 108, con una media di ore settimanali lavorate pro capite di circa 20.

Le borse lavoro, al pari dei lavoratori inquadrati con altre forme contrattuali, hanno parte a tutte le attività produttive della Cooperativa e, come si può notare nel grafico che segue, sono inseriti all'interno di tutte le zone di lavoro.

Zona di lavoro



Per quanto riguarda la differenziazione maschi femmine, il dato riguardante i lavoratori in borsa lavoro è in controtendenza rispetto ai dati delle altre categorie rappresentate all'interno della Cooperativa, con una prevalenza di uomini (72) rispetto alle donne (36). Il dato si motiva anche alla luce del fatto che una parte delle borse lavoro è impegnata nelle attività di gestione del verde, settore tipicamente caratterizzato da una forte presenza maschile.

Per la nostra Cooperativa, i processi formativi si pongono come strumento centrale di sviluppo e vengono considerati come valorizzazione del singolo, del servizio e come stimolo al cambiamento. Annualmente vengono raccolte le esigenze formative di ogni singolo servizio o ufficio, propedeutiche per la costruzione del Piano Formativo, approvato poi dal Comitato Tecnico. In particolare, nell'arco del 2013, si sono tenuti innumerevoli occasioni di incontro, che si distinguono in attività di formazione e addestramento, secondo le definizioni di cui al D. Lgs. 81 del 2008.

Per FORMAZIONE s'intende il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi;

Per ADDESTRAMENTO s'intende il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.

Corso	Tipologia	Ore	Partecipanti
Corsi e corsi aggiornamento antincendio - simulazione emergenze	Formazione	91	25
L.81/08 movimento manuale dei carichi	Formazione	109	40
Sicurezza sul lavoro: accordo stato regioni 21/12/11 - aggiornamento 5 anni - formazione specifica aggiuntiva L.81/08 - formazione rischio biologico	Formazione	1065	295
Addetto manipolazione sostanze alimentari Friuli	Formazione	24	8
Corsi e corsi aggiornamento primo soccorso	Formazione	656	84
Corsi per carrelisti	Formazione	0	0
Corsi per patentino prodotti fitosanitari	Formazione	60	3
Corsi responsabilità amministrativa di società e enti (ex D.Lgs 231/01)	Formazione	163	21
Corsi disciplina dei centri di raccolta rifiuti (D.M 8/08)	Formazione	40	4
Corsi autisti mezzi aziendali	Formazione	4,5	4
Corsi pulizie	Addestramento	292	82
Formazione responsabili di zona e di servizi	Addestramento	310	3
Corsi settore verde	Addestramento	26	14
Formazione ufficio commerciale e gare	Addestramento	16	2
Formazione ufficio personale	Addestramento	3	7
Corsi gestione e trasporto rifiuti	Addestramento	94	7
Corsi movimentazione merci	Addestramento	335	21
Corsi portierato	Addestramento	68,5	22
Formazione sistema gestione qualità	Formazione	17,5	11
Corsi servizi cimiteriali	Addestramento	151,5	44
Formazione software, gestionale e uso pc	Addestramento	634,5	27
TOTALE		4160,5	725



Nel 2013 sono stati denunciati e riconosciuti dall'INAIL 20 infortuni che rientrano nel calcolo degli indici (non vengono calcolati gli infortuni in itinere e gli infortuni inferiori ai 3 giorni) Di seguito, come tradizione, la tabellina degli indici degli ultimi 12 anni.

Anno di rif.	Nr. infortuni	Gg assenza	I.F	I.G.
2002	30	457	36,02	0,55
2003	29	1246	35,02	1,5
2004	47	1502	59,04	1,89
2005	36	691	45,22	0,87
2006	28	1515	36,59	1,98
2007	42	1200	51,75	1,48
2008	40	1084	55,79	1,51
2009	19	591	29,91	0,93
2010	27	535	45,01	0,89
2011	22	1035	35,29	1,66
2012	13	870	22,09	1,48
2013	20	588	31,49	0,93

I.F. = indice di frequenza (rapporto tra le ore lavorate e il numero di infortuni)

I.G. = indice di gravità (rapporto tra le ore lavorate e i giorni di assenza)

Nel 2013 abbiamo avuto solo 3 infortuni gravi (cioè con assenze superiori ai 40 giorni): uno dovuto a schiacciamento di arto superiore nel settore cimiteriale, uno a contusione in seguito a movimentazione manuale di carichi nel settore trasporto disabili e uno dovuto a una manovra forzata del piede nel settore pulizie.

Il numero degli infortuni è maggiore a quello del 2012, ma conferma comunque la statistica degli ultimi anni.

Abbiamo avuto 8 infortuni nel settore pulizie per un totale di 225 giorni di assenza (indice di frequenza 23,26 e indice di gravità 0,65), 4 infortuni nel settore movimentazione merci con 85 giorni di assenza (indice di frequenza 38 e indice di gravità 0,81), 2 infortuni nel settore verde con 43 giorni di assenza (indice di frequenza 34,21 e indice di gravità 0,74), 2 infortuni nel settore rifiuti con 33 giorni di assenza (indice di frequenza 93,67 e indice di gravità 1,55) e 4 infortuni nel settore cimiteriale con 202 giorni di assenza (indice di frequenza 119,68 e indice di gravità 6,04), indici questi ultimi elevati, visto il numero esiguo di lavoratori nel settore.

Le prime cause di infortunio sono legate alla movimentazione manuale dei carichi (6 infortuni), seguono 4 infortuni per schiacciamento (di cui 3 di lieve entità) e 2 per scivolamento/caduta. Nel 2013 sono calati notevolmente gli infortuni per scivolamento/caduta.

Per "altro" nella tabella di seguito riportata, si intendono 2 infortuni per punture multiple di insetti e 1 per inalazione di vapori.

- La Coop Noncello è in possesso di due certificazioni qualità:

ISO 9001:2008, rilasciata dall'Ente di certificazione RINA, nr. 9960/03/S con scadenza 13.12.2015.

La certificazione ISO 9001:2008 permette all'azienda un continuo miglioramento dei processi aziendali e, quindi, migliora le capacità dell'azienda di soddisfare le esigenze e le aspettative dei clienti.

La certificazione permette, inoltre, di dimostrare alti livelli di qualità del servizio quando ci si candida per contratti, ed un certificato ISO 9001:2008 valido mostra che l'organizzazione segue principi di gestione della qualità riconosciuti a livello internazionale.



EN ISO 14001:2004, rilasciata dall'Ente di certificazione SMC, nr. CA1104 con scadenza 16.04.2015

La certificazione EN ISO 14001:2004 è un attestato che certifica l'impegno dell'azienda per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali. I processi adottati dall'azienda sono strumenti che la impegnano a limitare gli impatti ambientali, migliorare l'abbattimento delle emissioni, incentivare il riciclaggio e le buone pratiche ambientali.



Le attività certificate sono le seguenti: erogazione di servizi di pulizia e sanificazione di strutture sanitarie; pulizie civili ed industriali presso strutture pubbliche e private; servizi di lavanderia; servizio portierato, gestione mense, manutenzione delle aree verdi e valorizzazioni ambientali e movimento terra; raccolta, trasporto e conferimento di rifiuti; servizi cimiteriali e gestione delle mortuarie ospedaliere; servizi logistici (movimentazione merci, gestione magazzini, traslochi).

La Coop Noncello applica inoltre, dal 2012, il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) secondo le Linee guida UNI-INAIL 2001: un sistema organizzativo aziendale volontario che garantisce il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro ed è finalizzato all'acquisizione della certificazione OHSAS 18001:2007.

Roveredo in Piano, 26 maggio 2014

p. il Consiglio di Amministrazione
IL PRESIDENTE
f.to Stefano Mantovani