

BILANCIO SOCIALE 2016



pulizie



movimentazione merci



portierato e
front-office



servizi cimiteriali



gestione del verde



raccolta rifiuti

"in viaggio"

nella mia mente,
vagavo per il mondo,
vedevo le nuvole e i raggi di sole,
baciavo l' amore e mi ubriacavo.

Incontravo spiriti surreali e fate,
facevo l' amore con le muse
e incontravo nettuno.
Sempre amato.

Adesso sono confinato
nel mio pensiero reale,
sono in una gabbia,
tra le mura di cartapesta.

Il mio pensiero è
complicato, ma la mia
faccia è triste.
Prego la terra.

Non so se in futuro
riprenderò a viaggiare e
per il momento non
riesco a volare al di là del mondo.

Paolo Galofaro





INDICE

1. NOTA METODOLOGICA	pag.4
2. INFORMAZIONI GENERALI	pag.5
3. OGGETTO SOCIALE - MISSION	pag.6
4. ORGANIGRAMMA	pag.7
a. Nominale al 31/12/2016	
b. Organi amministrativi	
5. ATTIVITA'	pag.10
a. Servizi di pulizie	
b. Servizi di gestione rifiuti	
c. Servizi cimiteriali e Morgue	
d. Servizi di gestione aree verdi	
e. Servizi di movimentazione merci	
f. Servizi di portierato e front-office	
g. SUB-A: Servizi alla persona	
6. SUB-A: i servizi di inserimento socio-lavorativo	pag.24
a. Richiedenti asilo e protezione internazionale	
b. L'abitare sociale	
c. Flor Center e Orto Sostenibile "Il Guado"	
d. Il Piccolo Ristoro al Parco	
e. I laboratori	
7. SI PUO' ANCORA FARE	pag.28
8. PAROLE IN BOTTIGLIA	pag.30
9. STAKEHOLDERS	pag.34
a. Mappa	
- ImpACT: Ricaduta sulla PA e impatto sulla comunità	
10. DATI	pag.36
a. Lavoratori	
- ImpACT: Impatto occupazionale e benessere sul lavoro	
b. Soci	
c. Dipendenti	
- Per conoscerci meglio.. le leggi che regolamentano lo svantaggio	
d. Lavoratori L. 381/91	
e. Lavoratori L.R. 20/06	
f. Borse Lavoro	
- ImpACT: Performance economica e qualità dei processi	
11. IL VALORE AGGIUNTO	pag.51
12. I CURRICULA PRESENTATI	pag.52
13. FORMAZIONE	pag.53
14. INFORTUNI	pag.55
15. IL SISTEMA QUALITA'	pag.57

NOTA METODOLOGICA

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 ai 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 soci della Cooperativa (Davide Cicuttin, Gabriella Favero, Silvia Maschio) che si è occupato della raccolta, della rielaborazione, della stesura e della redazione del documento.

Ringraziamo per la collaborazione la disponibilità e la partecipazione le nostre sedi decentrate e il personale operativo presso la sede centrale, che hanno risposto alle noiose richieste dei redattori.

Si presume di stampare numero 150 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 Impresa 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
Iscr. sez. A num. 375 dal 17/12/2012

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 Vittorio Veneto

Via del Carso, 1
31029 Vittorio Veneto (TV)
E-mail: m.montino@coopnoncello.it

Sede di Portogruaro

Viale Pordenone, 2
31026 Portogruaro (VE)
E-mail: m.montino@coopnoncello.it

SEDI OPERATIVE

Sede di Cordenons - Serre e 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.

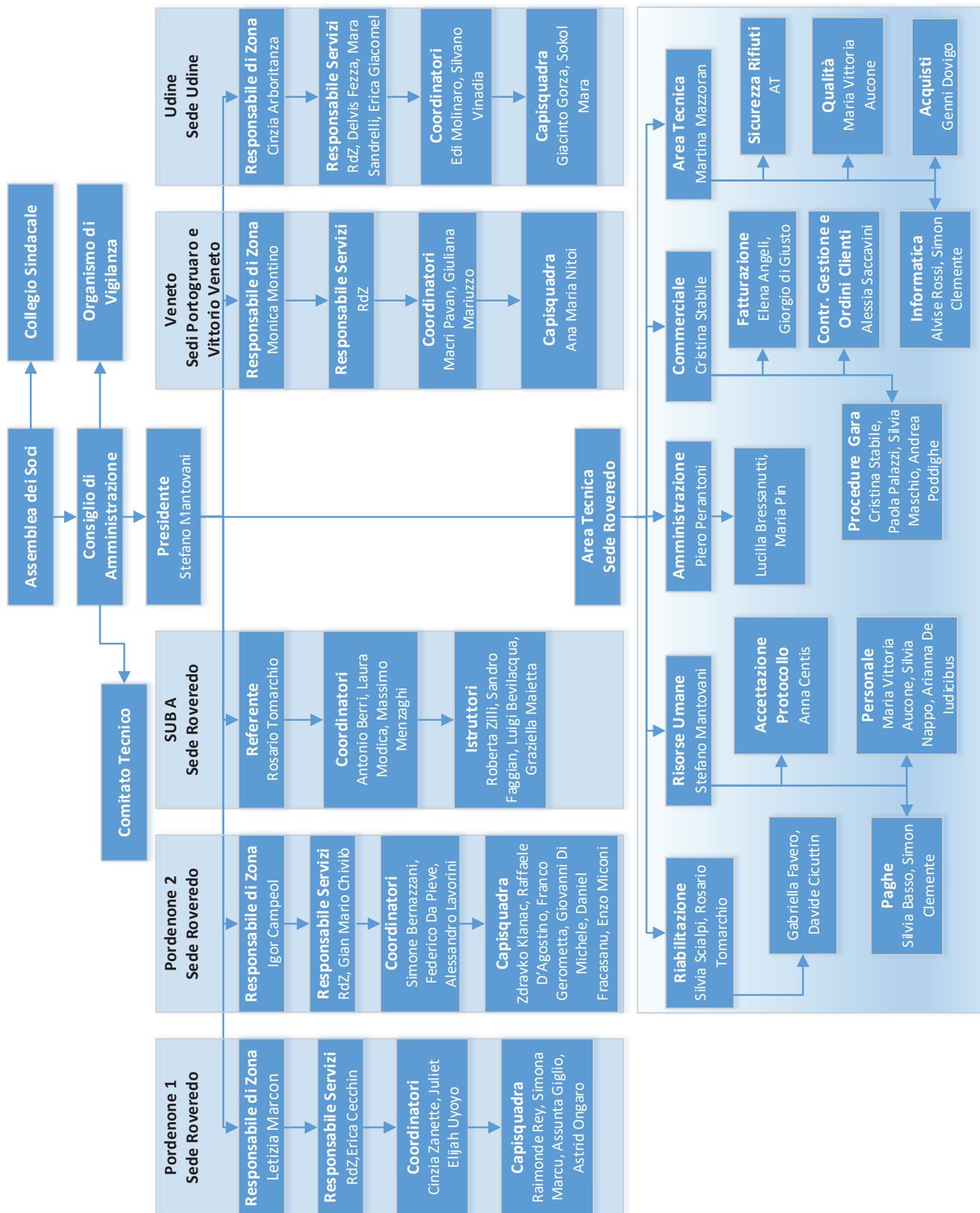
MISSION

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 31/12/16



GLI ORGANI AMMINISTRATIVI

Assemblea dei Soci del 27.01.16
presenti e rappresentati 113 su
un totale di 485 soci

Assemblea dei Soci del 11.06.16
presenti e rappresentati 138 su
un totale di 498 soci

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 operatori 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.

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 operatori; in ogni caso, la maggioranza dei consiglieri deve sempre essere scelta fra i soci operatori.

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.

Presenze CdA Noncello (per mese)

Data	Sedute	Pres.	Ass.
gen	1	8	3
feb	2	12	12
mar	2	14	10
apr	1	10	2
mag	3	25	11
giu	3	22	14
lug	1	6	6
ago	1	6	6
sett	1	10	2
ott	1	6	6
nov	2	14	10
dic	2	14	10

Nome Cognome	Carica	Assunzione	Mandati
Stefano Mantovani	Presidente	08/04/03	3
Cinzia Arboritanzza	Consigliere	18/10/93	5
Arianna De Iudicibus	Consigliere	01/06/06	1
Letizia Marcon	Consigliere (fino al 21/01/16)	02/01/90	3
Uyoyo Juliet Eljiah	Consigliere	17/02/03	1
Alessia Saccavini	Consigliere	01/04/03	1
Gorza Giacinto	Consigliere (fino al 11/06/15)	07/03/11	1
Roberto Valusso	Consigliere	esterno	1
Rosario Tomarchio	Consigliere	esterno	2
Giuliana Mariuzzo	Consigliere (dal 27/01/16)	01/02/07	1
Silvia Maschio	Consigliere (dal 27/01/16)	04/08/14	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.Riabilitazione	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 2016 9.360,00€
Paolo Ciganotto
compenso 2016 7.280,00€
Mauro Piva
compenso 2016 7.280,00€

Sindaci supplenti

Elvira Salvato
Fabrizio Pusioli

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 dal tariffario AIRCESS.

Membri

Avv. Silvia Valent
compenso 2016 1.746,00€
Ing. Febo Frangipane
compenso 2016 5.000,00€

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organismo ha il compito di vigilare, in maniera specifica, sul rispetto di quanto previsto dall'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

Cinzia Arboritanza
Erica Cecchin
Letizia Marcon
Monica Montino
Mara Sandrelli

COORDINATORI

Juliet Elijah Uyoyo
Giuliana Mariuzzo

CAPOSQUADRA

Daniel Farcasanu
Assunta Giglio
Enzo Miconi
Ana Maria Nitoi
Astrid Ongaro
Raimonde Rey

Persone impiegate al

31/12/2016

312

La tabella riporta il valore percentuale degli inserimenti sia secondo quanto prescritto dalla circolare INPS n.188, 17.6.94 per il calcolo del requisito del 30% di lavoratori svantaggiati inseriti, (ossia comparando il numero degli svantaggiati inseriti al numero dei lavoratori normodotati), che comparandone il numero al totale dei lavoratori (comprensivo di lavoratori svantaggiati e normodotati).

DESCRIZIONE

Il nostro obiettivo è quello di fornire ai clienti un servizio di pulizia a regola d'arte: per questo motivo pensiamo sia fondamentale che il nostro personale sia formato secondo criteri di qualità certificati e che i nostri prodotti e attrezzature siano a norma e idonei alle operazioni per le quali vengono utilizzati. Nei servizi di pulizia, ogni intervento viene eseguito nel rispetto dei principi di sicurezza, cura e discrezione, per garantire ai nostri clienti la massima vivibilità degli spazi di vita e di lavoro.

ATTIVITA'

- Pulizie Civili: i nostri interventi sono diretti ad offrire la massima qualità nella pulizia degli uffici, degli arredi, degli strumenti di lavoro. Nelle attività di pulizia e, in particolare, per quanto riguarda la pulizia dei locali nei quali è fondamentale dare garanzia di igiene, operiamo utilizzando tecniche specifiche di sanificazione e disinfezione;
- Pulizie Industriali: i nostri interventi si svolgono presso capannoni industriali, linee di produzione, magazzini, mense e piazzali esterni. Per questa attività, Coop Noncello è dotata di un apposito parco attrezzatura specialistico (motoscope, idropulitrici, lavasciuga) utilizzato da personale con apposita formazione ed esperienza;
- Pulizie Sanitarie: in questo specifico settore, relativo agli interventi di pulizia all'interno di strutture sanitarie e ospedaliere, i nostri interventi, oltre alle normali operazioni di pulizia, prevedono servizi di sterilizzazione e sanificazione delle aree sottoposte ad elevati rischi di contaminazione;
- Servizio di scodellamento e pulizia mense: svolgiamo questo servizio in mense aziendali e scolastiche, nelle quali operiamo secondo metodologia HACCP.

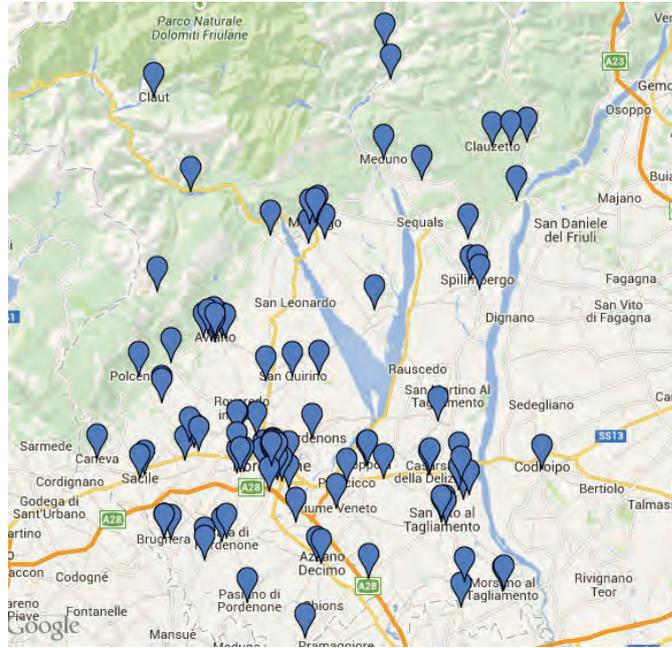
Presentiamo, di seguito, una tabella riassuntiva degli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati all'interno del settore per ogni zona di attività.

	PN	TV/VE	UD
L.R. 20	1	0	13
L. 381	30	30	36
Normodotati	83	73	46
TOTALE	114	103	95
% INPS	37,34%	41,09%	106,52%
% sul totale	27,19%	29,12%	51,57%





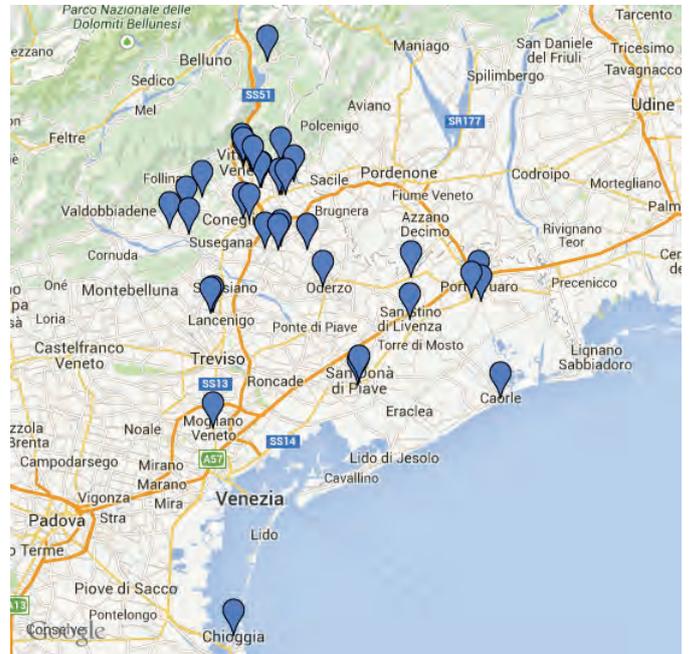
ZONA PORDENONE



Ore lavorate 2016
95.773,75

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	24	31%
Privati	68	44%
ConSORZI	1	25%
	93	100%

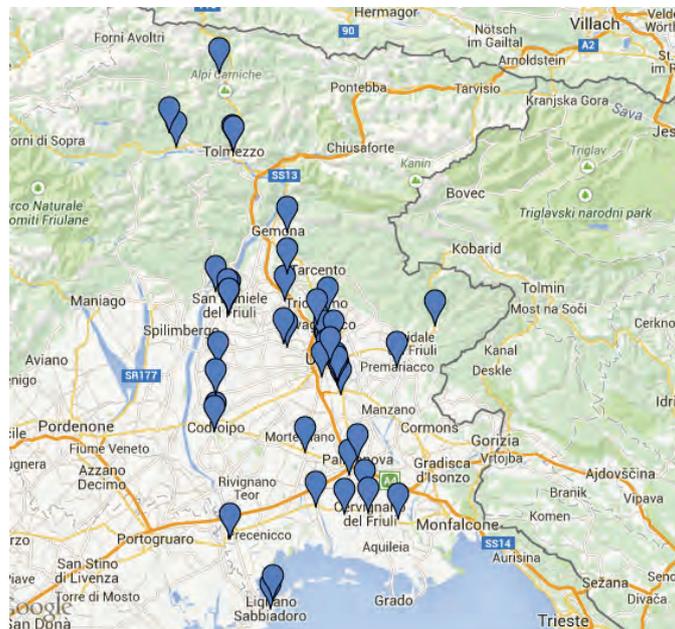
ZONA TREVISO / VENEZIA



Ore lavorate 2016
82.654,05

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	17	61%
Privati	28	39%
ConSORZI	0	0%
	45	100%

ZONA UDINE



Ore lavorate 2016
69.620,25

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	29	62%
Privati	77	24%
ConSORZI	1	14%
	107	100%

coopnncello



I SERVIZI DI GESTIONE RIFIUTI



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Igor Campeol
Delvis Fezza

Persone impiegate al
31/12/2016

21

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.

Grazie all'esperienza acquisita negli anni, Coop Noncello è in grado di offrire, anche nella gestione dei rifiuti, 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 e sezione "gestione centri di raccolta" classe B), 4 (trasporto rifiuti speciali, classe F) e 5 (trasporto rifiuti pericolosi, classe F). La cooperativa è inoltre iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per il trasporto dei rifiuti prodotti.

ATTIVITA'

■ Gestione centri di raccolta: il nostro ruolo è quello di regolare il flusso di entrata degli utenti, far rispettare i regolamenti comunali e la normativa vigente in materia di rifiuti e di sicurezza, aiutare l'utenza nel conferire correttamente i rifiuti per tipologia, richiedere lo svuotamento container al bisogno. Nello svolgimento di queste operazioni, il nostro obiettivo è offrire a tutti i cittadini un servizio puntuale, cortese e professionale.

■ Raccolta/trasporto rifiuti: raccogliamo porta a porta i rifiuti con camion compattatore e ci occupiamo di mantenere pulite e sgombrare le ecoisole, asportando eventuali rifiuti abbandonati.

■ Servizio di spazzamento strade e piazze: eseguiamo questo servizio, con una dotazione di macchinari specifici, sia per la pulizia ordinaria di strade comunali, che per interventi straordinari di pulizia e riordino dopo mercati o eventi.

■ Servizio di sgombero: svuotiamo le case e le cantine dei nostri clienti con un servizio chiavi in mano, che va dal prelievo del materiale al conferimento in discarica dei rifiuti divisi per tipologia.

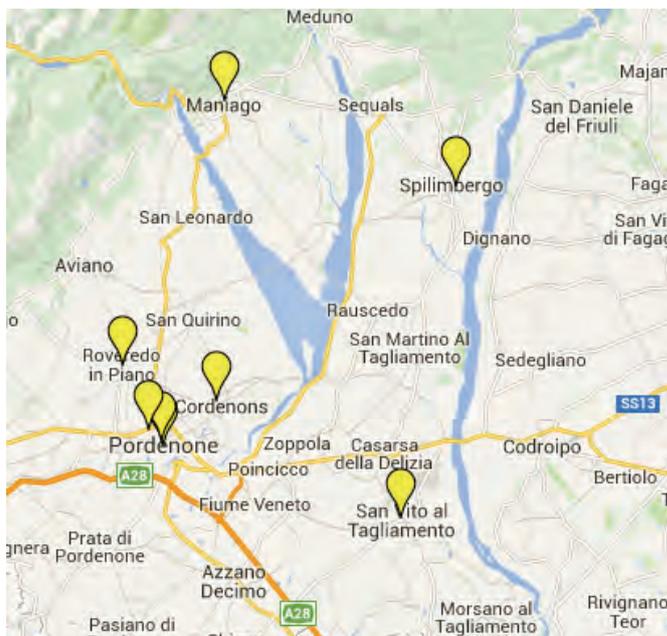
Presentiamo, di seguito, una tabella riassuntiva degli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati all'interno del settore per ogni zona di attività.

	PN	TV/VE	UD
L.R. 20	1	0	0
L. 381	7	2	5
Normodotati	3	0	3
TOTALE	11	2	8
% INPS	266,66%	100,00%	166,66%
% sul totale	72,72%	100,00%	62,50%

La tabella riporta il valore percentuale degli inserimenti sia secondo quanto prescritto dalla circolare INPS n.188, 17.6.94 per il calcolo del requisito del 30% di lavoratori svantaggiati inseriti, (ossia comparando il numero degli svantaggiati inseriti al numero dei lavoratori normodotati), che comparandone il numero al totale dei lavoratori (comprensivo di lavoratori svantaggiati e normodotati).



ZONA PORDENONE



Ore lavorate 2016
18.302,50

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	2	12%
Privati	6	72%
Consorzi	1	17%
	9	100%

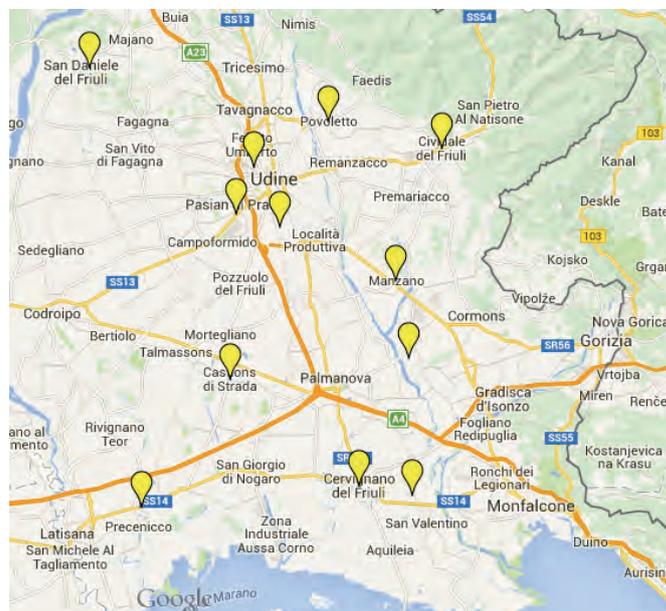
ZONA TREVISO / VENEZIA



Ore lavorate 2016
258,50

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	0	0%
Privati	1	100%
Consorzi	0	0%
	1	100%

ZONA UDINE



Ore lavorate 2016
15.796,00

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	1	19%
Privati	5	68%
Consorzi	1	13%
	7	100%



I SERVIZI CIMITERIALI E MORGUE



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Cinzia Arboritanza
Gian Mario Chivilò
Delvis Fezza

COORDINATORE

Edi Molinaro
Silvano Vinadia

CAPOSQUADRA

Giovanni Di Michele
Franco Gerometta

Persone impiegate al
31/12/2016

38

DESCRIZIONE

La gestione e la cura dei cimiteri sono attività particolarmente delicate e complesse, perchè svolte in luoghi di raccoglimento e preghiera.

Il nostro servizio offre la pulizia delle aree comuni, le operazioni di sepoltura e tumulazione, la cura e mantenimento dello stato degli ambienti e dei locali pubblici, la gestione delle celle mortuarie. Tutti gli operatori impiegati all'interno del servizio sono specificamente formati e qualificati e tutte le attrezzature sono compatibili con le vigenti norme di sicurezza.

I servizi cimiteriali, data la loro delicata natura, sono dotati di canali comunicativi dedicati in modo da garantire la massima tempestività di intervento possibile e offrire al cliente efficienza e cura nell'esecuzione del servizio.

ATTIVITA'

- Manutenzione aree verdi (sfalci, diserbi, ripristino vialetti e aiuole);
- Pulizia di celle mortuarie, servizi igienici e aree di pertinenza del camposanto;
- Fornitura lapidi e marmi a necessità;
- Inumazione: sistemazione in terra di feretro per un periodo non inferiore a 10 anni.;
- Tumulazione: sepoltura di salme, resti mortali e ceneri in posti sepolcrali costruiti con opere murarie (loculi, cripte, cappelle e ossari) tombe individuali o per famiglie;
- Esumazione;
- Estumulazione;
- Traslazione;
- Gestione delle celle mortuarie.

Presentiamo, di seguito, una tabella riassuntiva degli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati all'interno del settore per ogni zona di attività.

	PG	PN	TV/VE	UD
L.R. 20	0	0	0	2
L. 381	1	2	4	1
Normodotati	0	4	1	23
TOTALE	1	6	5	26
% INPS	100,00%	50,00%	400,00%	13,04%
% sul totale	100,00%	33,33%	80,00%	11,53%

La tabella riporta il valore percentuale degli inserimenti sia secondo quanto prescritto dalla circolare INPS n.188, 17.6.94 per il calcolo del requisito del 30% di lavoratori svantaggiati inseriti, (ossia comparando il numero degli svantaggiati inseriti al numero dei lavoratori normodotati), che comparando il numero al totale dei lavoratori (comprensivo di lavoratori svantaggiati e normodotati).

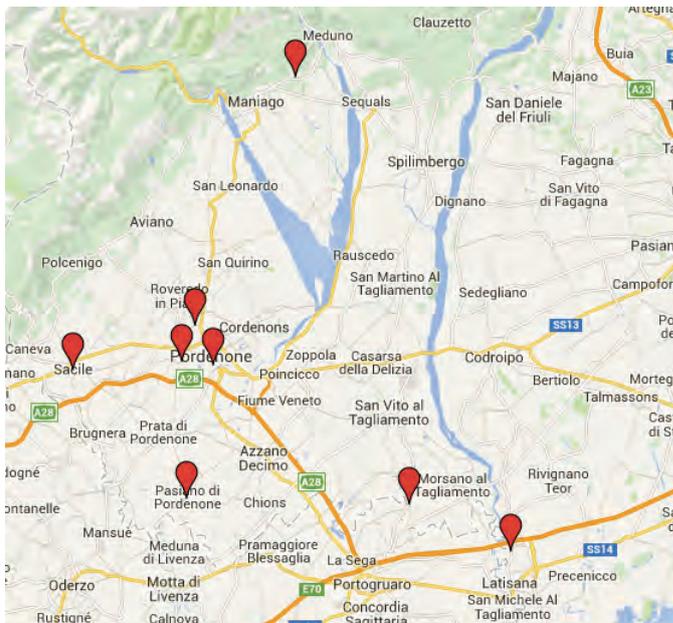




ZONA PORDENONE

Ore lavorate 2016
6.336,00

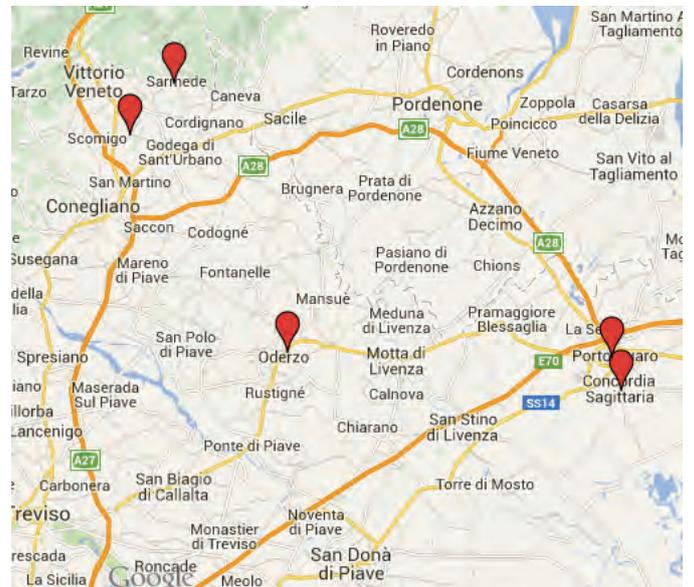
	Nr. clienti	% fatturato
Publici	7	83%
Privati	3	17%
ConSORZI	0	0%
	10	100%



ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2016
6.881,25

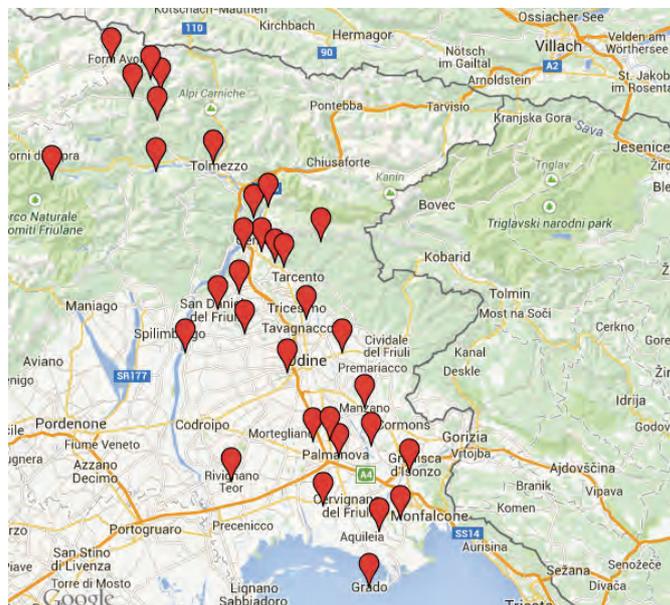
	Nr. clienti	% fatturato
Publici	7	93%
Privati	3	7%
ConSORZI	0	0%
	10	100%



ZONA UDINE

Ore lavorate 2016
36.959,75

	Nr. clienti	% fatturato
Publici	29	62%
Privati	7	16%
ConSORZI	1	23%
	37	100%



I SERVIZI DI GESTIONE AREE VERDI



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Igor Campeol
Delvis Fezza

COORDINATORI

Simone Bernazzani
Federico Da Pieve
Alessandro Lavorini

CAPOSQUADRA

Giacinto Gorza

Persone impiegate al
31/12/2016

32

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. Il nostro obiettivo, nello svolgere i servizi di manutenzione del verde, è quello di trovare il giusto compromesso tra le esigenze specifiche del cliente e il massimo rispetto dell'ambiente. A questo scopo, ci avvaliamo di tecnici esperti nella valutazione delle necessità e delle problematiche e di attrezzature e macchinari specifici e professionali, che scegliamo in base a criteri di efficienza, ma anche di riduzione dell'impatto ambientale ed energetico del servizio eseguito.

ATTIVITA'

- Sfalci e manutenzione di parchi e giardini, sfalcio di cigli e aiuole stradali;
- Manutenzione di arbusti, siepi ed annuali;
- Manutenzione alberature; potature di piante ad alto fusto anche in zone sottoposte a tutela ambientale;
- Realizzazione di giardini;
- Formazione e rigenerazione di manti erbosi;
- Impianto di alberi, siepi ed arbusti;
- Operazioni di diserbo eseguite secondo la normativa in vigore;
- Interventi fitosanitari;
- Pulizia autunnale di parchi e giardini, se necessario anche con spazzatrice;
- Realizzazione di impianti di irrigazione.

Presentiamo, di seguito, una tabella riassuntiva degli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati all'interno del settore per ogni zona di attività.

	PN	TV/VE	UD
L.R. 20	0	0	2
L. 381	5	4	7
Normodotati	8	3	3
TOTALE	13	7	12
% INPS	62,50%	133,33%	300,00%
% sul totale	38,46%	57,14%	75,00%

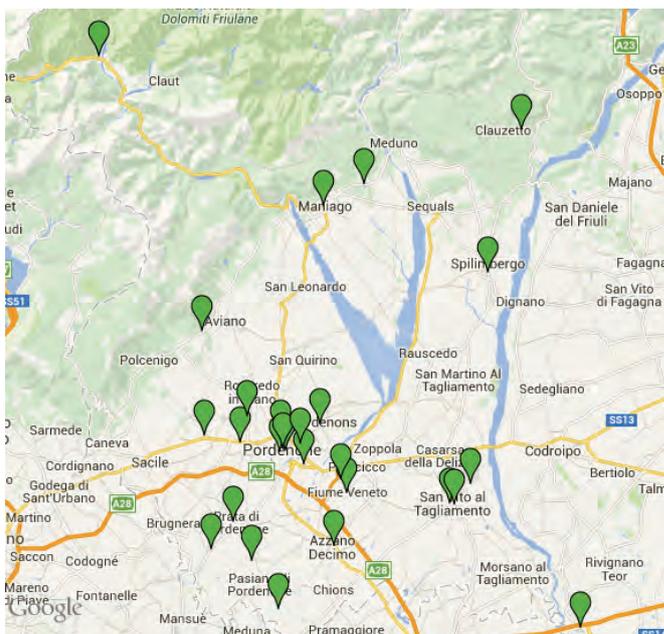
La tabella riporta il valore percentuale degli inserimenti sia secondo quanto prescritto dalla circolare INPS n.188, 17.6.94 per il calcolo del requisito del 30% di lavoratori svantaggiati inseriti, (ossia comparando il numero degli svantaggiati inseriti al numero dei lavoratori normodotati), che comparando il numero al totale dei lavoratori (comprensivo di lavoratori svantaggiati e normodotati).



Ore lavorate 2016
17.155,25

	Nr. clienti	% fatturato
Publici	9	38%
Privati	24	30%
Consorzi	1	33%
	34	100%

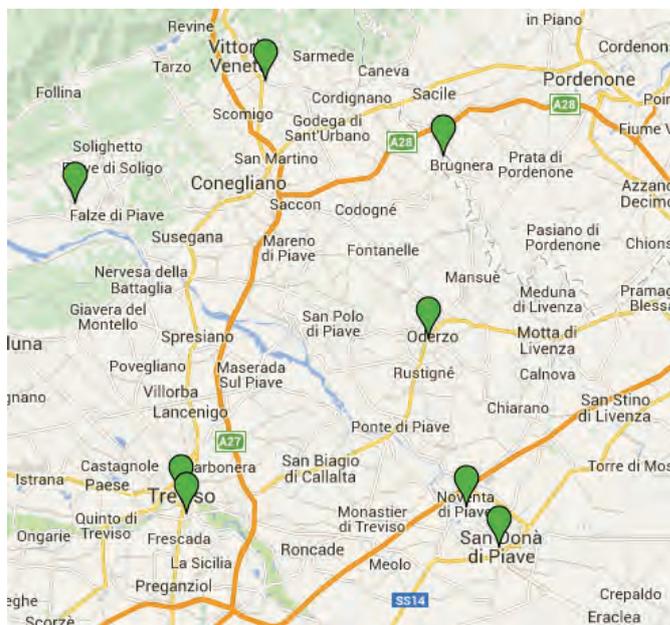
ZONA PORDENONE



ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2016
8.443,50

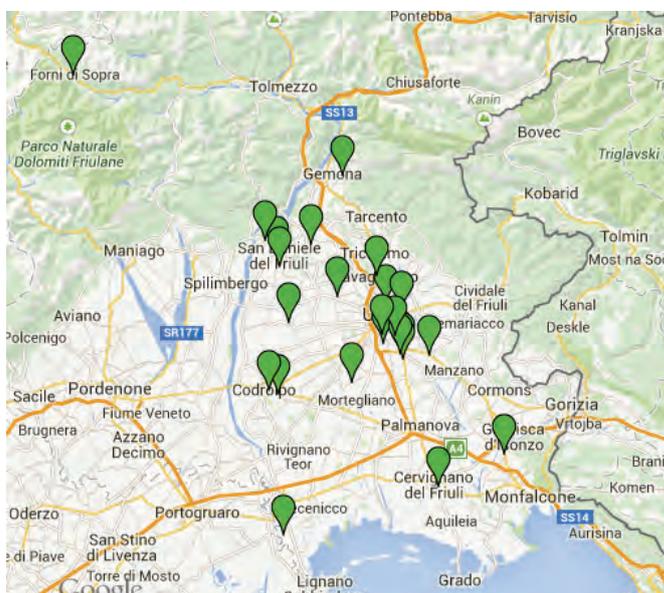
	Nr. clienti	% fatturato
Publici	3	26%
Privati	5	74%
Consorzi	0	0%
	8	100%



Ore lavorate 2016
16.465,50

	Nr. clienti	% fatturato
Publici	13	51%
Privati	14	11%
Consorzi	1	38%
	28	100%

ZONA UDINE



I SERVIZI DI MOVIMENTAZIONE MERCI



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Igor Campeol
Delvis Fezza
Letizia Marcon
Monica Montino

COORDINATORI

Macri Pavan

CAPOSQUADRA

Raffaele D'Agostino
Zdravko Klanac
Sokol Mara
Simona Marcu
Ana Maria Nitoi

Persone impiegate al
31/12/2016

60

DESCRIZIONE

Fanno parte dei servizi di movimentazione merci tutte le attività svolte nell'ambito della logistica e del facchinaggio.

ATTIVITA'

- Servizio guardaroba: ritiro biancheria sporca dai piani e dai punti di deposito temporaneo nelle strutture ospedaliere. Trasferimento presso i punti di concentrazione temporanea e riconsegna ai vari centri di utilizzo della biancheria pulita, eventualmente rammendata e confezionata.
- Servizi di trasporto campioni biologici e farmaci: servizi di trasporto giornaliero dai distretti sanitari periferici al laboratorio analisi centrale di campioni biologici. Trasporto di farmaci, anti-blastici e sacche di plasma da vari presidi ai reparti richiedenti. E' correlato a questo servizio anche quello di pronta disponibilità per il trasporto di emocomponenti, farmaci e altro materiale. Questo servizio è operativo dalle 16:00 alle 8:00 dei giorni feriali e h24 weekend e festivi.
- Servizi di trasporto interno rifiuti ospedalieri: l'attività consiste principalmente nel ritiro dei rifiuti da ciascuna UU.OO. sigillati in appositi contenitori e trasferimento nelle sedi di stoccaggio. Vengono effettuati anche la consegna degli appositi contenitori vuoti per rifiuti a rischio di contaminazione presso le UU. OO., il lavaggio e la decontaminazione quotidiana dei carrelli impiegati per il trasporto dei rifiuti.
- Servizi di facchinaggio: il servizio comprende attività di: logistica dei magazzini ospedalieri; barellaggio; trasporto farmaci o materiali provenienti dal magazzino economale; trasporto di materiali da e per sterilizzazione; trasporto cartelle sanitarie;
- Servizi di trasloco di reparti, comprensivo di arredi e attrezzature sanitarie; trasloco archivi; carico e scarico merci.
- Traslochi per privati; montaggio palchi e strutture per eventi;
- Servizi di trasporto pasti: attività di trasporto pasti caldi e derivate alimentari, per colazione, pranzi e cene, dal centro cottura a varie strutture ospedaliere. Servizio attivo 7 giorni su 7.

Presentiamo, di seguito, una tabella riassuntiva degli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati all'interno del settore per ogni zona di attività.

	PN	TV/VE	UD
L.20	1	0	0
L.381	6	12	5
Normodotati	13	15	8
TOTALE	20	27	13
% INPS	53,84%	80,00%	62,50%
% sul totale	35,00%	44,44%	38,46%

La tabella riporta il valore percentuale degli inserimenti sia secondo quanto prescritto dalla circolare INPS n.188, 17.6.94 per il calcolo del requisito del 30% di lavoratori svantaggiati inseriti, (ossia comparando il numero degli svantaggiati inseriti al numero dei lavoratori normodotati), che comparandone il numero al totale dei lavoratori (comprensivo di lavoratori svantaggiati e normodotati).

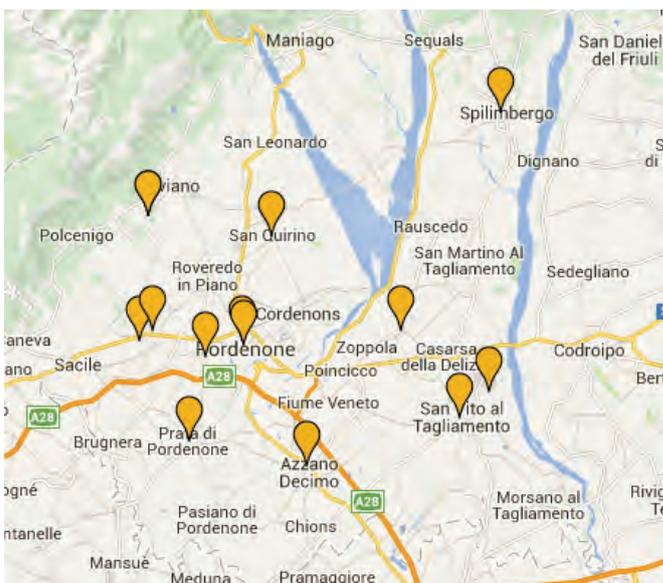




ZONA PORDENONE

Ore lavorate 2016
14.538,50

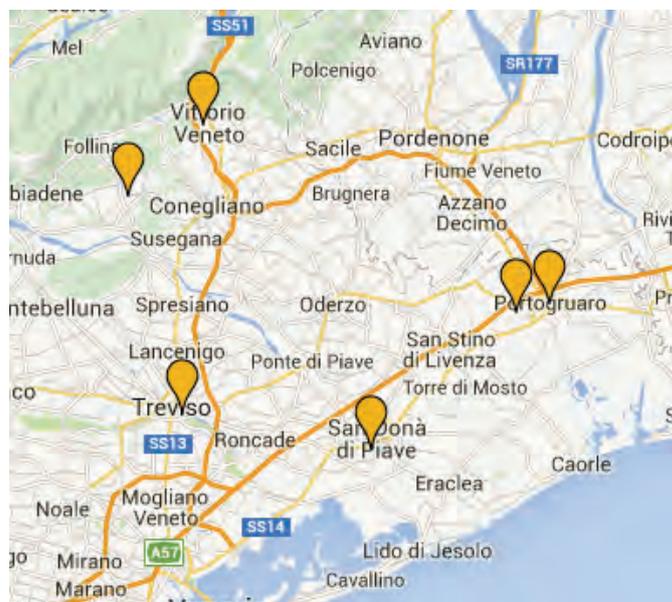
	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	6	60%
Privati	16	16%
Consorzi	1	23%
	23	100%



ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2016
43.513,25

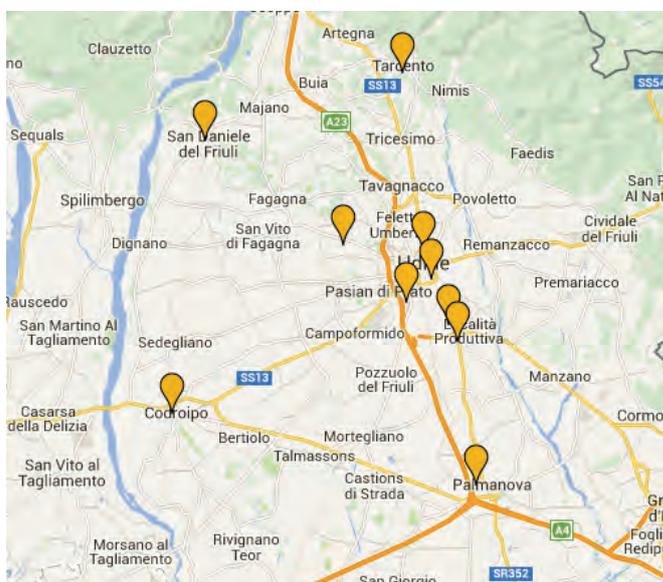
	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	4	64%
Privati	5	36%
Consorzi	0	0%
	9	100%



ZONA UDINE

Ore lavorate 2016
24.666,50

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	6	22%
Privati	14	50%
Consorzi	1	28%
	21	100%



I SERVIZI DI PORTIERATO E FRONT-OFFICE



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Letizia Marcon
Mara Sandrelli

COORDINATORI

Cinzia Zanette

Persone impiegate al 31/12/16
14

DESCRIZIONE

I servizi di portierato e front-office sono i servizi che Coop Noncello svolge a diretto contatto con i clienti/utenti di sportelli, biblioteche e uffici pubblici. A questi servizi può aggiungersi, quando necessario, anche un'attività di presidio e custodia delle strutture.

ATTIVITA'

- Servizi di portierato: l'attività di portierato, presidio e primo intervento in caso di emergenza consiste nell'accoglienza, assistenza e informazione all'utenza presso i punti informativi e nel monitoraggio e controllo delle condizioni di sicurezza delle sedi; ricezione allarmi, primo e pronto intervento in caso di incidenti e di situazioni di emergenza.
- Servizi di gestione del patrimonio librario: attività di supporto agli utenti con servizio di informazione e aiuto nella ricerca dei libri e nella ricerca di informazioni specifiche su autori e titoli; attività di preparazione tecnica (descrizione, catalogazione e classificazione dei libri) e registrazione degli utenti della biblioteca, dei libri concessi in prestito e dei libri rientrati.
- Servizi di accettazione/Cup e cassa: attività di registrazione, incasso corrispettivi e rilascio ricevute relative a prestazioni ambulatoriali e strumentali; prenotazione allo sportello o via mail/telefono di appuntamenti per prestazioni erogate nell'area pordenonese e per prestazioni erogate in libera professione; front office radiologia; attivazione tessere sanitarie.
- Servizi di front-office: questi servizi vengono svolti, in coordinamento con i precedenti, presso strutture ospedaliere.
- Servizio di refertazione: il servizio consiste nella battitura di referti medici e relativa trascrizione tramite gli applicativi in uso presso la struttura.

Presentiamo, di seguito, una tabella riassuntiva degli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati nel settore per ogni zona di attività.

La tabella riporta il valore percentuale degli inserimenti sia secondo quanto prescritto dalla circolare INPS n.188, 17.6.94 per il calcolo del requisito del 30% di lavoratori svantaggiati inseriti, (ossia comparando il numero degli svantaggiati inseriti al numero dei lavoratori normodotati), che comparandone il numero al totale dei lavoratori (comprensivo di lavoratori svantaggiati e normodotati).

	PN	UD
L.20	0	0
L.381	2	1
Normodotati	9	2
TOTALE	11	3
% INPS	22,22%	50,00%
% sul totale	18,18%	33,33%

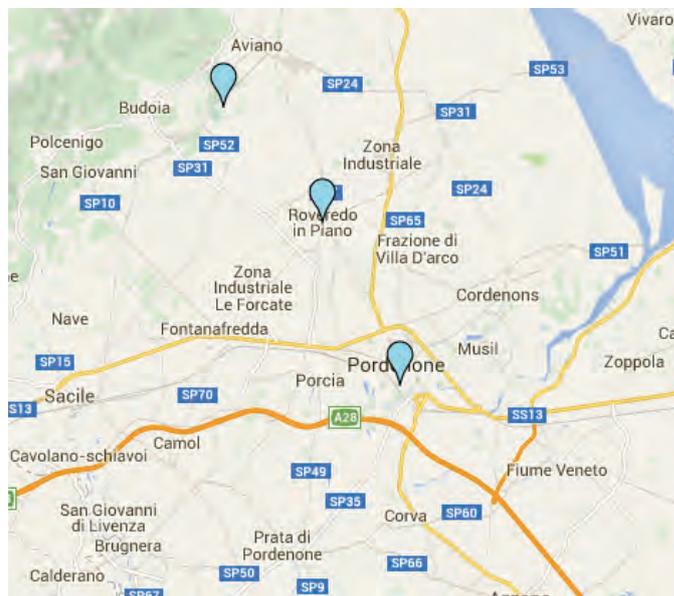


ZONA PORDENONE

Ore lavorate 2016

16.405,50

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	2	99,6%
Privati	2	0,4%
Consorzi	0	0,00%
	4	100,00%

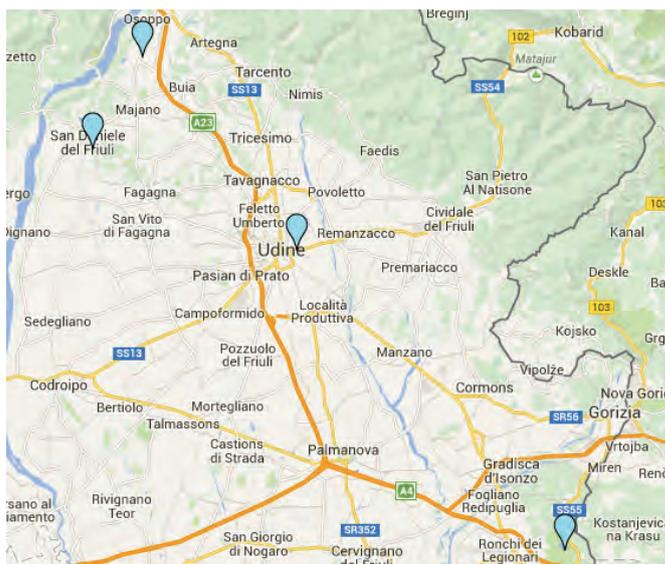


ZONA UDINE

Ore lavorate 2016

1.888,75

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	2	94%
Privati	2	6%
Consorzi	0	0%
	4	100%



coopnoncello



SUB-A: I SERVIZI ALLA PERSONA



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Letizia Marcon
Monica Montino
Cinzia Arboritanza
Delvis Fezza

COORDINATORI

Laura Modica

Persone impiegate al
31/12/2016

63

La tabella riporta il valore percentuale degli inserimenti sia secondo quanto prescritto dalla circolare INPS n.188, 17.6.94 per il calcolo del requisito del 30% di lavoratori svantaggiati inseriti, (ossia comparando il numero degli svantaggiati inseriti al numero dei lavoratori normodotati), che comparandone il numero al totale dei lavoratori (comprensivo di lavoratori svantaggiati e normodotati).

DESCRIZIONE

Il settore dei trasporti socioassistenziali impiega autisti e assistenti accompagnatori. Tutti, oltre che in possesso delle patenti e delle abilitazioni necessarie, hanno sostenuto la formazione sulla sicurezza relativa all'antincendio rischio medio-basso e sul primo soccorso. Per il trasporto di persone in trattamento dialitico anche la formazione BLS (Basic Life Support Defibrillation). Il settore nel 2016 ha mantenuto la strutturazione dell'anno precedente, anche se ci sono state alcune sostanziali modificazioni nell'organico, in aumento, dovute all'acquisizione di un nuovo appalto. Il settore è stato a lungo interessato dal tentativo, ancora in corso, di porre le basi per un accordo a livello regionale, assieme ai partner, che portasse alla creazione di una piattaforma per una gestione omogenea dei servizi in questo settore, interessato dalla crisi dovuta alla riduzione degli appalti e alla comparsa sul mercato di competitors molto aggressivi.

ATTIVITA'

- Servizi di trasporto sanitario: il servizio gestisce e coordina le necessità di mobilità di persone anziane, inabili o in particolari situazioni di disagio. Adulti e minori vengono trasportati dalle proprie abitazioni verso i Centri socio riabilitativi-educativi e viceversa, e accompagnati presso le strutture per la dialisi stabilite dall'ASL.
- Il servizio di vigilanza pre e post scolastica per utenti delle scuole dell'obbligo consiste nell'accoglienza e sorveglianza degli alunni nei periodi antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche. Gli operatori garantiscono l'ordinato comportamento e la sicurezza dei minori all'interno della sede scolastica e collaborano con il personale ATA e docente della scuola.
- Servizio di assistenza ai trasporti scolastici: il servizio è offerto agli alunni delle scuole dell'infanzia, primarie e medie inferiori, e agli studenti disabili, e prevede la gestione dei minori durante i tragitti tra scuola e abitazione, la gestione in sicurezza delle operazioni di salita e discesa dal mezzo e la consegna dei minori al genitore o a persona adulta designata.

Presentiamo, di seguito, una tabella riassuntiva degli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati all'interno del settore per ogni zona di attività.

	PN	TV/VE	UD
L.20	0	0	1
L.381	6	0	3
Normodotati	6	2	45
TOTALE	12	2	49
% INPS	100,00%	0,00%	9,75%
% sul totale	50,00%	0,00%	8,88%

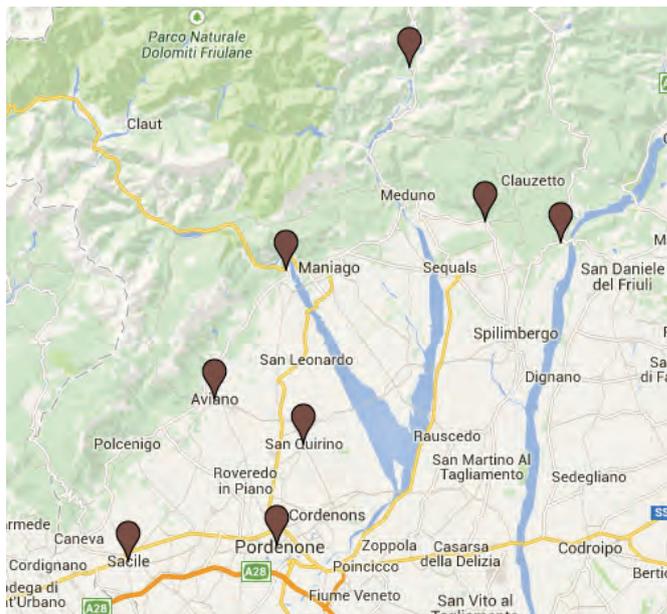




ZONA PORDENONE

Ore lavorate 2016
5.789,75

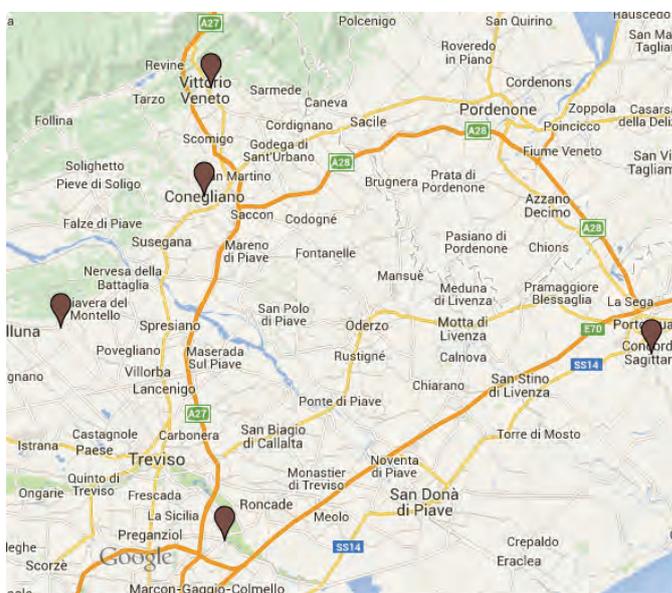
	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	6	100,00%
Privati	0	0,00%
Consorzi	0	0,00%
	6	100,00%



ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2016
1.165,00

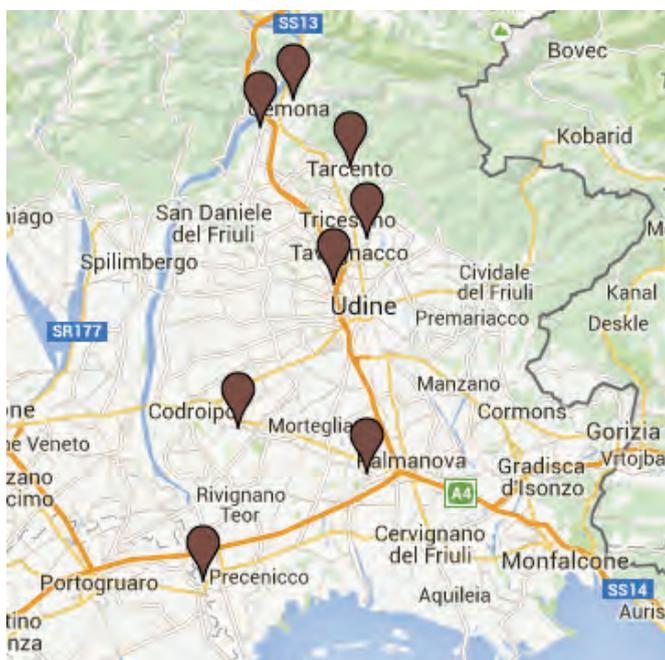
	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	2	100,00%
Privati	0	0,00%
Consorzi	0	0,00%
	2	100,00%



ZONA UDINE

Ore lavorate 2016
41.890,83

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	8	36,41%
Privati	4	14,42%
Consorzi	1	49,17%
	13	100,00%



SUB-A: I SERVIZI DI INSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO



A fine 2012 la cooperativa Noncello è stata iscritta anche al registro regionale delle cooperative sociali cosiddette di tipo "a" (rif. L.381/91), ovvero, pur mantenendo la sua classica e prevalente attività nei settori produttivi finalizzati all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (tipo "b"), ha iniziato a sviluppare un settore e vari progetti che le permettono di erogare servizi alla persona, nell'ambito educativo e socio-assistenziale.

Più che un'idea, una necessità che nasce dalla lettura del momento storico e delle nuove necessità che emergono sul piano sociale. Più semplicemente appare evidente che offrire un'opportunità di lavoro non esaurisce l'insieme dei bisogni di alcuna persona, che non possono che essere compresi in un'ottica integrata. Il mercato del lavoro, nella sua complessità, estromette sempre di più le persone a rischio di marginalità sociale, soprattutto coloro che non sono in grado di mantenere un livello di produttività competitivo o che non hanno l'autonomia necessaria per raggiungerlo. Ma contemporaneamente non possiamo considerare un'opportunità di lavoro come il raggiungimento di uno status di autonomia di vita o che automaticamente induca virtuosamente al soddisfacimento di tutti i fondamentali bisogni dell'area sociale e relazionale che caratterizza la vita di ciascuno di noi.

Concretamente Noncello diventa così una cooperativa sociale plurima (di tipo "b+a") mantenendo la **prevalenza** del suo intervento nell'area dell'inserimento lavorativo, come richiesto dalla disciplina regionale, che obbliga la cooperativa a mantenere una chiara distinzione, sul piano contabile, di quanto appartiene ad una sezione e all'altra. Da qui la definizione del settore "a" come sub-a.

Il settore tradizionalmente è stato coordinato centralmente dall'Ufficio Riabilitazione, che conta 4 addetti, 1 responsabile e 3 tecnici della riabilitazione, che si avvalgono delle varie funzioni della sede di Roveredo in Piano: amministrativa, gestionale, di progettazione e dell'area di Gestione delle Risorse Umane.

E' rappresentato dal suo responsabile nell'organo del Comitato Tecnico per garantire il flusso informativo e la collaborazione con le altre aree produttive della cooperativa. I tecnici della riabilitazione curano la fase progettuale ed amministrativa dei vari progetti di inserimento lavorativo, a supporto della produzione.

Nel corso del 2016 questo insieme di servizi si è strutturato ulteriormente, accorpando per tipologia di intervento vari settori produttivi tipici della sezione "a":

- Trasporti socio-assistenziali (v.approfondimento pag.22)
- Servizio di accoglienza richiedenti asilo e protezione internazionale
- Progetti individualizzati, tirocini, affiancamento all'inserimento lavorativo
- Gestione delle funzioni di tutoraggio e accompagnamento all'interno dei Lavori di Pubblica Utilità e delle progettualità di innovazione sociale promosse dalla Cooperativa.



RICHIEDENTI ASILO E PROTEZIONE INTERNAZIONALE

L'emergenza internazionale legata all'esponenziale aumento dei flussi migratori dalle zone del mondo interessate da forti conflittualità sociali, economiche e politiche, da tempo interroga il mondo della cooperazione sociale.

Si legge nella mission della cooperativa Noncello:

"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."

Sulla scorta di questo stimolo e delle provocazioni che pone, la cooperativa Noncello ha iniziato alcune esperienze di accoglienza a fine 2015, mettendo a disposizione alcuni posti letto presso l'appartamento attiguo alla sede di Roveredo in Piano.

Un'esperienza di accoglienza più strutturata ha inizio a febbraio 2016 in provincia di Pordenone con l'aggiudicazione dell'appalto emanato dalla Prefettura di Pordenone, aggiudicato in Associazione Temporanea d'Impresa in cordata con altri 8 soggetti, di cui la Caritas Diocesana è il capofila. Noncello si impegna fin dall'inizio per l'accoglienza di 50 persone richiedenti asilo e protezione internazionale, provenienti prevalentemente da Afghanistan e Pakistan.

Gli appartamenti dedicati all'accoglienza sono a Roveredo in Piano, Cordenons, Pordenone, Aviano e Marsure, affittati da privati.

Le attività previste nei progetti di accoglienza sono principalmente: la rendicontazione delle presenze, l'accompagnamento sanitario, la mediazione culturale e linguistica nelle pratiche amministrative di riconoscimento dello status di rifugiato, richiedente asilo o protezione internazionale, l'attivazione di percorsi formativi di lingua italiana, la distribuzione di alcuni generi alimentari, del materiale per l'igiene personale e della casa, la distribuzione della quota di sussistenza giornaliera.

Su un bando di gara analogo emanato dalla Prefettura di Udine, a maggio 2016 la cooperativa Noncello, insieme alla cooperativa Aracon e all'associazione Vicini di Casa, sotto la cura amministrativa del COSM (Consorzio Operativo per la Salute Mentale), si aggiudica ad Udine la gestione di altre 50 accoglienze, inizialmente diffuse in alcuni appartamenti situati nei comuni di Udine, Campoformido, Artegna, Cassacco e Tricesimo. Le attività sono le medesime, anche se in maggior rapporto di cogestione rispetto all'esperienza Pordenonese.

La cooperativa ha iniziato questa nuova attività pur consapevole del fatto di non avere esperienza. I mediatori linguistici sono stati scelti tra le persone inserite nei progetti di accoglienza affidati a coop Noncello o ad altri partner.

Nel corso del tempo, oltre che con i soggetti istituzionali (Prefettura, Questura, Caritas, Croce Rossa, Cooperative Sociali del territorio) si è intensificata la rete di relazioni con altri soggetti impegnati attivamente nell'accoglienza, provenienti dal mondo del volontariato o dell'associazionismo, come pure di gruppi informali di cittadini.





REFERENTI

Davide Cicuttin
Gabriella Favero

Al 31.12.2016, l'alloggio accoglieva, attraverso contratti di locazione di natura transitoria stipulati individualmente tra ospiti e Cooperativa, 3 uomini adulti, segnalati dall'Ambito Distrettuale 6.5 di Pordenone.

La casa e l'abitare sono dimensioni fondamentali per la qualità della vita e nel percorso di autonomia delle persone. Negli ultimi anni l'emergenza abitativa si è acuita ed estesa a fasce sempre più ampie di popolazione a causa di dinamiche sociali ed economiche che hanno aumentato la necessità di soluzioni di "abitare sociale temporaneo" di persone che necessitano di soluzioni alloggiative come una parte di un percorso di accompagnamento volto alla (ri)acquisizione/mantenimento di autonomie o come contrasto a situazioni di transitoria marginalità sociale ed economica.

In questo scenario nel 2014 nasce l'idea di lavorare, in collaborazione con l'Ambito Distrettuale Urbano 6.5, per dare risposta ed accoglienza a queste nuove esigenze.

Nel 2016 oggetto di questo progetto è stato un appartamento con 5 posti letto, presso l'area "Il Guado".

Si è proseguito con i contratti di locazione transitoria, periodo massimo 18 mesi.

L'abitazione è occupata in autogestione e con bassa soglia di protezione in concerto con gli operatori di riferimento delle singole persone, organizzati in rete mediante valutazioni congiunte delle accoglienze, sorveglianza degli inserimenti e costante monitoraggio degli esiti riscontrati nell'esperienza, non sempre semplice, coabitativa.

FLOR CENTER E ORTO SOSTENIBILE "IL GUADO"



La struttura può contare su circa 1000 metriquadri coperti a cui si affiancano impianti ombreggianti e antigrandine per altri 700 metriquadri, oltre alle superfici esterne.



Parte del raccolto è stato devoluto a due gruppi Caritas di Cordenons e, attraverso il Last Minute Market, alla Cooperativa Artsam di Pordenone.

Il Flor Center "il Guado" è l'insegna con cui le cosiddette "serre" di Cordenons si propongono al territorio. Si tratta di una floricoltura con una struttura produttiva e commerciale orientata al mercato al dettaglio: la produzione è incentrata sul ciclo delle piante stagionali da fiore affiancate da piantine da orto, erbacee perenni, arbusti e piante da interno, in particolare succulente, oltre a prodotti complementari come terricci, fertilizzanti e vasi. Attività aperta al pubblico, tutto ciò a cui si lavora è destinato alla vendita.

L'orto sostenibile "Il Guado" è un progetto che nasce dall'esperienza del Flor Center, che si è aperto alla coltivazione di ortaggi in pieno campo, anche questi, destinati alla vendita. Nel corso del 2016 si è passati dalla coltivazione di circa 3.500 mq, a circa 7.000 mq, cercando di minimizzare l'impatto ambientale e puntando ad una sostenibilità che vuole essere anche economica e sociale. In loco c'è un punto vendita dedicato. Importante è anche la newsletter settimanale, alla quale è possibile iscriversi per prenotare la spesa senza attese al momento della consegna, perché, ci teniamo a sottolinearlo, cerchiamo di far passare il minor tempo possibile tra la raccolta in orto e il consumo. Ci siamo organizzati anche per fare una doppia consegna settimanale in città, presso il Piccolo Ristoro del parco San Valentino. L'orto sostenibile "Il Guado" è anche presente su "L'orto in tasca", una applicazione per pc e smartphone orientata alla promozione delle produzioni agricole locali.



IL PICCOLO RISTORO AL PARCO

AL PARCO
Piccolo ristoro



Nr. soci impiegati totalmente o parzialmente	5
Nr. Borse Lavoro	4

Dal 2012 prosegue la gestione da parte della Cooperativa Noncello di questo piccolo bar all'interno del Parco san Valentino a Pordenone.

Questo è un bar sociale che nasce da un progetto condiviso con il Comune e l'Azienda Sanitaria.

Rappresenta per noi un punto di incontro con la città, da dove poter coltivare e sviluppare iniziative per e con la cittadinanza.

E' un posto dove si fa un buon caffè, delle ottime colazioni, degli aperitivi da bere in compagnia, dei pranzi per le pause di lavoro e delle merende per tutte le età. E' soprattutto un posto dove poter rilassarsi, nel cuore verde della città.

E' una sfida. Ci siamo dati come obiettivo l'avvio di percorsi di formazione lavorativa ed inclusione per persone che stanno attraversando periodi di disagio o fragilità, in un contesto di lavoro protetto ma complesso.

Sembra che ci stiamo riuscendo.

I LABORATORI

I Laboratori della sede centrale di Roveredo in Piano nell'anno 2016 registrano la presenza di circa 20 persone in Borsa Lavoro, utenti dei dipartimenti di Salute Mentale e dei Servizi Sociali in delega. Il gruppo consolidato negli anni è affiancato da tre istruttori-tutor che quotidianamente operano su tre assi di intervento: apprendimento di competenze professionali, mantenimento e miglioramento delle autonomie personali, facilitazione delle relazioni. Le attività si articolano in tre laboratori distinti ma trasversali, ad ogni persona viene richiesto di attraversare ognuno di questi, assemblaggio, falegnameria, ceramica con la finalità di rendere l'intervento il più dinamico possibile.

A tutti i borsisti viene erogata la formazione obbligatoria sulla sicurezza prevista dall'accordo Stato/Regioni del 2012, compresi i relativi aggiornamenti, in aggiunta per alcuni borsisti è stata integrata la formazione specifica relativa alle diverse attività di lavorazione.

Assemblaggio: All'inizio dell'anno 2016 l'ufficio commerciale, a seguito dell'ottimo lavoro svolto dal laboratorio ha avuto modo di rinnovare due contratti a scadenza e stipularne uno nuovo. Si tratta nello specifico di attività di assemblaggio nel campo della produzione di blister in mosaico, confezionamento di profili dedicati a box doccia, e in ultimo la rigenerazione di bidoni per la raccolta dei rifiuti.

Falegnameria: La produzione si compone di ordini di lavorazione richiesti da settori interni alla cooperativa, area cimiteriale, area richiedenti asilo e protezione internazionale, da committenti esterni ditte private e singoli cittadini

Ceramica: Le attività continuano a seguire tre filoni: uno orientato alla libera espressione artistica; uno di implementazione delle abilità e competenze attraverso sperimentazione di tecniche e materiali; e il terzo che mette a frutto i due precedenti, creando oggetti destinati a catalogo.

Pulizie ospedale Sacile: seguiti da un istruttore, una decina di persone inviate dal D.S.M., hanno continuato, nel 2016, a svolgere, acquisendo sempre maggiore autonomia, un'attività di pulizia all'interno dell'Ospedale

SI PUO' ANCORA FARE



Giugno 2016 stampa e pubblicazione
Dicembre 2016 seconda edizione

PRESENTAZIONI 2016:

- 11/06 Roveredo in Piano (assemblea dei soci)
- 16/09 Riva del Garda all'interno del WIS (Workshop Impresa sociale)
- 18/09 Pordenone Legge – auditorium della regione
- 02/10 Perugia all'interno di "Fa la cosa giusta!"
- 13/10 Libreria Friuli all'interno della rassegna "Disturbo? Essere umani – esseri umani – Udine
- 07/12 Libreria Ambasciatori - Bologna

Questo è un libro teatrale, ovvero, come dice il vocabolario etimologico, un libro dedicato allo sguardo speciale, alle apparizioni e alle meraviglie. Apparizioni di personaggi e di storie meravigliose nel senso sempre etimologico di particolari ed interessanti evocate da monologhi in prima persona che riproducono modi di parlare, di pensare, di respirare; che riproducono una vita e una aspettativa di vita. Per questo il libro è per tutti, per gli addetti ai lavori della vita, e non solo per gli addetti ai lavori specifici.

Praticamente se uno rimane senza cervello muore, no?

Ecco io c'ho una malattia che per capirla bisogna esserci dentro, se no è impossibile. Perché il cervello, che è rotondo, o quasi insomma, sotto il cuoio capelluto ci ha una mucosa. Quando la mucosa deborda, ecco che invade il cervello e lo blocca; come fa un fiume troppo pieno che allaga tutto quello che trova.

So che se io sono bravo la cooperativa sta in piedi. Mi piacerebbe poterlo dire all'umanità: se sono bravo sta in piedi.

«Accettate quello che siete», gli dico, «così imparerete anche ad accettare gli altri.» e poi, «non pensate che il problema più importante sia far valere a tutti i costi le proprie ragioni. Se senti che non puoi, fermati e cerca pazientemente un punto di incontro. Se non lo trovi, anche se hai ragione, stai zitto. Cercherai le condizioni giuste per esprimerti più tardi, un po' alla volta e vedrai piano piano dove si può arrivare con il dialogo.»

Piano piano. Un centimetro alla volta. Perché devi prima vedere dove sono i limiti, intesi come quei punti che non si riescono a passare; i limiti tuoi e quelli degli altri. E poi, con pazienza provare a muoverli, senza forzare. Ho detto muoverli, mica penso che si tratta di abatterli. Muoverli, spostarli, come piante, a cui curi anche le radici, oltre che le foglie.



*Ma niente è sicuro. Per nessuno.
Ci vuol niente per scivolare, fisicamente o psicologicamente.
E niente per andare in caduta libera, come è successo a me.
E quando sei in volo, ci vuole un coraggio enorme a tirar fuori le unghie e frenare con tutta la forza che puoi, aggrappandoti dove puoi. È evidente, è un principio fisico, che ti fai un male bestia. Ci lasci tutte le unghie e anche le dita, a frenare il tuo peso.*

Il mio capo, e il capo del mio capo, ce l'hanno scritto in faccia che puoi sempre parlare con loro. Così, quando mi capita di lavorare vicino a qualcuno che adesso è in Borsa Lavoro glielo dico dritto dritto: lavora bene, non fare il furbo, lavora con tutto quello che puoi, perché questo è un bel posto e se ti assumono stai bene.

*Eppure io penso che questo sia il futuro:
uguali nel valore delle differenze.
Non scopro l'acqua calda, lo si sente dire da tante parti, ma io posso testimoniare che è una pratica possibile.*

Se sbagli con un pavimento rifai il lavoro, o, al limite, se l'hai rovinato, lo ripaghi. Ma se sbagli con una persona sono cazzi. Potrebbe non essere possibile "riparare". Devi voler bene alle persone, devi essere attentissimo con loro, per quello che sono, questo è il punto di partenza. Poi devi anche cazziarle, se serve. Qui siamo abituati a non far finta di essere santi.

Cooperativa, intesa come organizzazione tra lavoratori, è un esperimento sociale importante. Per statuto ci si relaziona l'un l'altro in una prospettiva di uguaglianza e di dignità umana. Poi, qui, dove lo svantaggiato non è più l'oggetto o l'utente del tuo lavoro, ma è il tuo collega, l'esperimento sociale è diventato una missione, un'impresa. Impresa nel significato di iniziativa, opera, progetto, rischio che richiede impegno.

Bene, dunque oggi credo di aver capito piano piano fino in fondo quello che volevano dirmi il giorno della mia assunzione, parlando di Cooperativa Sociale. L'ho capito non con la testa, ma, per così dire con la vita.

*Qui in cooperativa ho trovato quello che cercavo. Ho trovato esattamente la libertà.
Una parola che quando si associa al lavoro, specie a quello pesante, fa rima con pausa, assenteismo, furberia. Pensa che razza di cultura abbiamo, sulle parole! Libertà sul lavoro vuol dire invece proprio libertà di partecipare, di creare, di inventare, di risolvere problemi, di scoprire come gestire i tempi senza masochismo, ma anzi sapendo che il benessere del lavoratore, e non il suo malessere, fa rima con efficienza e qualità.*



Prendi una bottiglia! gratis!

Ognuna di queste bottiglie contiene un messaggio.
Una storia lasciata alla deriva, trasportata dalla marea.

Noi ti regaliamo questa storia. Un po' insolita, un po' bizzarra.
Una storia di vita ai margini a cui vogliamo dare importanza.
Perché tutti ci siamo sentiti, almeno una volta nella vita,
dei naufraghi in cerca di approdo.

Ci dai una mano? Partecipa al concorso Instagram **#paroleinbottiglia**

Per farlo ti chiediamo di raccontarci una storia a tua volta.

La tua.

Una storia d'amore, di amicizia, di rinascita,
di vita quotidiana. Ogni storia importante.



- Scatta una foto che racconti la tua storia in un'immagine. Fai attenzione: **deve esserci anche la bottiglia!**

Come devi fare:



- Carica su **Instagram** con l'hashtag **#paroleinbottiglia** e spiegala attraverso una breve didascalia



- Partecipa al concorso Instagram **#paroleinbottiglia** dal **10 al 25** settembre 2016

Per ogni informazione

www.safaraeditore.com/paroleinbottiglia
www.facebook.com/paroleinbottiglia

un progetto
promosso da

WINGUP



SAFARÀ EDITORE



AfiCurci

BCC Pordenone

CESAREPOZZO

CONFEDERATIVE

C.O.S.M.



coopfyg

www.equatoria.it

PAROLE IN BOTTIGLIA

– storie d’istanti –

Il progetto Parole in bottiglia è il progetto di un concorso fotografico nato dalla volontà di celebrare delle storie di vita ai margini e dare loro una nuova centralità, utilizzando l’archetipo del messaggio in bottiglia, che da sempre rappresenta il desiderio dell’essere umano di comunicare anche nelle condizioni più difficili. Rappresenta la speranza che ci sia qualcuno, da qualche parte, a cui affidare la nostra storia.

Un messaggio da affidare all’acqua, e che possa approdare magari proprio sui lidi di una città come Pordenone, che prende il nome dal suo essere Portus Naonis, porto sul Noncello.

La nostra prima edizione di Parole in bottiglia l’abbiamo voluta far partire durante Pordenonelegge 2016, invadendo la città di Pordenone con 4 mila e 200 bottigliette gratuite, con all’interno un messaggio: un racconto estratto dal libro “Si può ancora fare”.

Abbiamo chiesto a tutti di raccogliere la bottiglia e il suo messaggio.

DA COSA NASCE PAROLE IN BOTTIGLIA?

Dal desiderio di raccontare una storia, prima di tutto.

La storia è quella di noi, Coop Noncello, che dal 1981 ci impegniamo a favorire l’inclusione sociale dei cittadini più emarginati attraverso l’inserimento nel mondo del lavoro, diventando un modello in tutta Europa.

Una storia fatta di tante storie, ma soprattutto di tanti protagonisti: i nostri soci, che hanno animato la vita della cooperativa in questi suoi oltre trent’anni di attività. Storie imprevedibili, marginali, squarci di un’umanità insolita e meravigliosa che già erano state protagoniste del film «Si può fare» (2008) di Giulio Manfredonia, con Claudio Bisio e Giuseppe Battiston.

COME SI PARTECIPAVA AL CONCORSO?

La casa editrice Safarà Editore, voleva celebrare queste storie di vita ai margini e dare loro una nuova centralità.

Perché ognuno di noi, nella vita, è stato un naufrago in cerca di approdo. Ognuno di noi ha lanciato un messaggio nell’attesa che qualcuno lo cogliesse. Ognuno di noi ha avuto bisogno di essere salvato.

Per farlo chiedeva di raccontare una storia a propria volta. Una storia d’amore, di amicizia, di rinascita, di vita quotidiana. Ogni storia è importante. È il tuo messaggio lasciato alle onde del mare.

- Dal 10 settembre al 2 ottobre, in vari punti di Pordenone, si trovavano gratuitamente delle bottiglie di vetro Dolomia.
- Ognuna di queste bottiglie conteneva una delle storie bizzarre e speciali contenute nel libro «Si può ancora fare».
- Si scattava una foto che raccontasse qualcosa di se attraverso un’immagine. Facendo attenzione: doveva esserci anche la bottiglia!
- Le foto dovevano essere caricate su Instagram con l’hashtag #paroleinbottiglia aggiungendo un breve racconto.
- Una giuria composta dagli organizzatori del concorso e dagli sponsor ha eletto tre foto migliori: in palio tre buoni acquisto Amazon. Son state premiate le storie più significative e meglio rappresentate attraverso l’immagine. Tendendo conto di creatività... e emozioni!



INIZIATIVA Sono le storie della Coop Noncello: i passanti potranno raccogliere e fotografarle

In città 4mila messaggi in bottiglia

PORDENONE - Da sabato scorso Pordenone è invasa da oltre 4 mila bottigliette di vetro contenenti un messaggio. Le bottigliette potranno essere raccolte gratuitamente dai passanti i quali, dopo aver letto la storia narrata al loro interno, saranno invitati a raccontare a loro volta una vicenda che li vede protagonisti, scattando una foto contenente la bottiglietta e pubblicandola su Instagram con l'hashtag #paroleinbottiglia, dal 10 al 25 settembre 2016 (vedi bando del concorso Instagram in allegato). Parte dunque il progetto "Parole in bottiglia - Storie d'istanti" ideato da Safarà Editore, casa editrice pordenonese, e promosso da

importanti realtà del territorio: Coop Noncello, Unione Industriali Pordenone, Acqua Dolomia. Il messaggio contenuto nelle bottigliette di vetro è una delle storie contenute nel libro «Si può ancora fare», curato dal regista teatrale Ferruccio Merisi (de L'Arlecchino Er-rante): un testo corale nel quale sono raccolte alcune delle vicende dei protagonisti, lavoratori e soci, della Coop Noncello di Roveredo in Piano. Coop Noncello è una Cooperativa Sociale di inserimento lavorativo fondata nel 1981 che restituisce dignità a individui un tempo confinati negli istituti psichiatrici. Nel 2015 è arrivata ad avere quasi il 40% di soci 'svantaggiati'. I soci lavoro-

ri attuali sono 650 e tra i lavoratori assunti l'89% è inquadrato come socio-lavoratore. Le storie dei soci e lavoratori della Noncello, già protagoniste del film «Si può fare» (2008) diretto da Giulio Manfredonia, con Claudio Bisio e Battiston, sono state raccolte attraverso interviste dirette in "Si può ancora fare", opera che verrà presentata in anteprima a pordenonelegge domenica 18 settembre alle 18.30 all'auditorium della Regione. Le bottigliette si trovano in diversi luoghi della città, come in librerie, nello stand di Safarà Editore (nella tensostruttura delle case editrici in piazza XX Settembre durante pordenonelegge).

© riproduzione riservata

Il 2 ottobre 2016 alle 23.59 il concorso si è concluso

I vincitori sono stati comunicati il 16 ottobre 2016 sull'account Instagram e sulla pagina Facebook.

LA CERIMONIA DI PREMIAZIONE SI E' TENUTA MARTEDI' 15 NOVEMBRE 2016



Sono state premiate le 3 giovani donne che con una foto pubblicata su Instagram hanno saputo raccontare al meglio una storia di quotidianità, e lo hanno fatto parlando di libri, di confini, di aquiloni, di cieli e viaggi.



PRIMO POSTO - Nicole Bianchet

“Ho sempre amato leggere.
Fin da piccola adoravo immergermi
in questo mondo incredibile
fatto di fantasia, parole e il loro
incanto.

Ogni libro che ho letto, frase che ho
sentito e canzone che ho
ascoltato ha lasciato in me quel piz-
zico di magia che mi ha aiutata a
crescere e diventare la persona che
sono adesso e parte di quello
che sarò in futuro.



chia_sim

SECONDO POSTO - Chiara Simone

“Ve l’hanno mai detto? “Non oltrepassare la
linea gialla.”

E magari sbadatamente l’avete anche supe-
rata, pensando di dover assolutamente pren-
dere il posto in treno.

Così, è accaduto nella mia vita di sapere che
certi confini erano

lì per non essere oltrepassati, ma di non cer-
care il freno: davanti alle barriere si possono
bloccare gli esseri razionali, ma io vivo sola-
mente di cuore.

Senza veli protettivi.

Dritta verso l’obiettivo.

Che in ogni caso posso dire “io ci ho provato”.

TERZO POSTO - Eleonora Germano

“Ero fatta per essere aquilone.

Ne sono certa, dentro di me ci sono
nuvole e cielo.

E vento, a volte gelido e tagliente,
altre dolce, come alito caldo.”



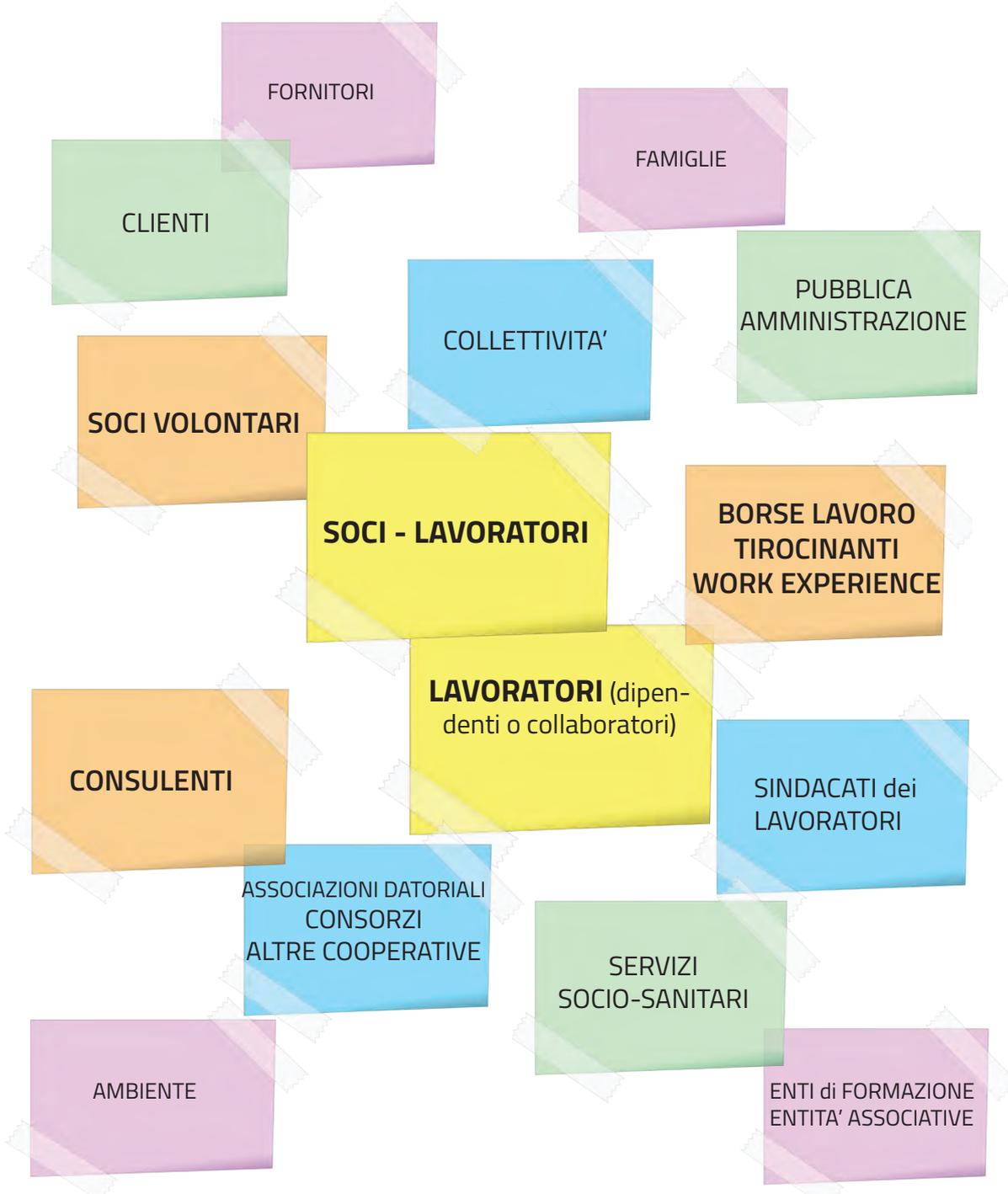
I NOSTRI STAKEHOLDERS

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.





INDICI ED INDICATORI DI RICADUTA SULLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



Incidenza sulle politiche e la pianificazione

Intensità della partecipazione a momenti di co-progettazione e per il territorio 8/10

Risparmio economico netto

2.863€ il risparmio per ogni inserimento lavorativo realizzato dalla Noncello secondo l'analisi costi-benefici per un totale nel 2015 di € 624.189

Ente partner principale

61,5% le entrate pubbliche provenienti dal Comune

PPP consolidata. L'impatto sulle pubbliche amministrazioni ha sfaccettature eterogenee, di natura economica (dove inserire le persone svantaggiate in cooperativa piuttosto che continuare ad offrire loro assistenza pubblica ha portato a risparmi netti consistenti per le pubbliche amministrazioni), di natura politica (con partecipazione della cooperativa a momenti di confronto e creazione di politiche locali) e con ricadute per il territorio grazie a plurime attività di co-progettazione. La grande dimensione di Coop Noncello sembra quindi rappresentare un elemento di 'peso' anche sulle politiche locali e quindi in termini di impatto sociale.



INDICI ED INDICATORI DI IMPATTO SULLA COMUNITA'



Coinvolgimento della comunità

Indicatore di frequenza della realizzazione di occasioni di incontro 5.1/10

Ruolo del volontariato

Nr 13 volontari, nr 2.700 la stima delle ore di volontariato erogate all'anno complessivamente dai volontari (almeno un lavoratore a full-time non retribuito)

Impatto sui bisogni

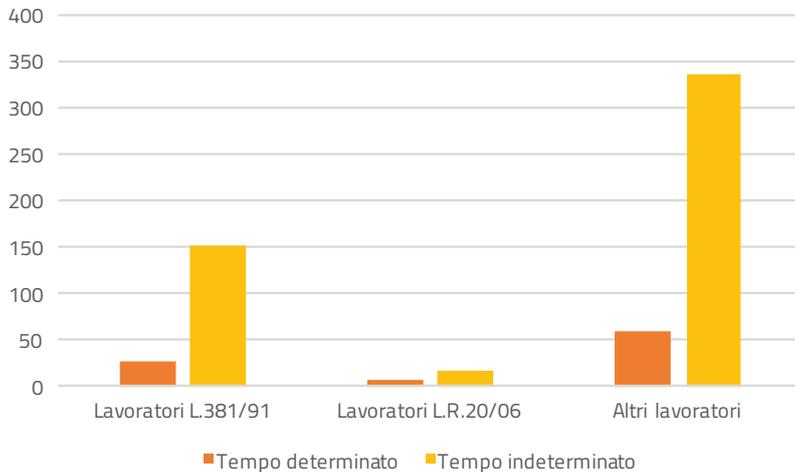
Indicatore di attivazione di extra-servizi per la comunità 6.4/10 e di investimento nell'identificazione dei bisogni 7/10

Impatto su capitale sociale, inclusività, integrazione sociale

Indicatore di autovalutazione 7.7/10

Coop Noncello mostra indicatori di capacità di perseguimento dell'integrazione sociale e quindi di impatto sociale rilevanti e la funzione sociale ricoperta è di certo compresa dalla comunità. Ciononostante, l'integrazione della cooperativa nel territorio e le attività svolte con la cittadinanza sono piuttosto limitate e l'impatto sociale da questo punto di vista migliorabile, in linea con quanto rilevato per la maggioranza delle cooperative sociali del Friuli Venezia Giulia.

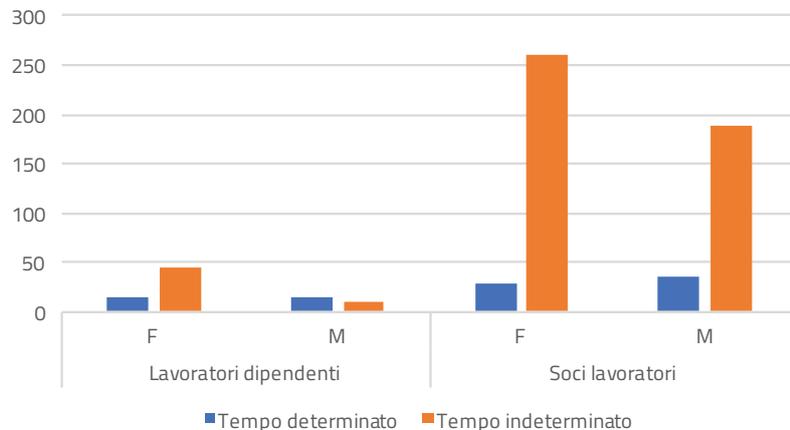
Al 31 dicembre 2016 la Cooperativa Noncello contava **596** lavoratori, 33 in più rispetto al 31 dicembre 2015. Il numero totale di lavoratori comprende **513** soci cooperatori (86,07% sul totale) e **83** dipendenti.



Il dato della distribuzione dei contratti di lavoro tra tempo determinato e indeterminato evidenzia la prevalenza dei contratti a tempo indeterminato (504), rispetto a quelli a tempo determinato (92) che corrispondono al 15,43% sul totale, in controtendenza rispetto all'andamento del mercato del lavoro seppure in crescita rispetto al 2015 (8,52%). Rilevante, inoltre, è che il 84% circa rappresentato dai contratti a tempo

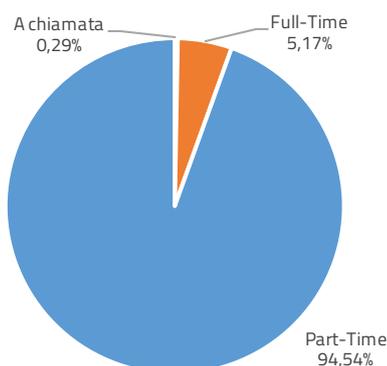
indeterminato è ripartito proporzionalmente anche per quanto riguarda i lavoratori L.381/91 e L.20/06 rispetto agli altri lavoratori, a dimostrazione della loro notevole stabilizzazione occupazionale all'interno della compagine sociale.

I contratti a tempo determinato sono legati prevalentemente a periodi di sostituzione di altri lavoratori, alla stagionalità di alcuni settori produttivi (manutenzione del verde), o a progetti che impongono una durata a termine (Lavori di Pubblica Utilità). Per quanto riguarda il dato letto alla luce delle differenze di genere, si rileva come, per le donne, l'incidenza del numero di



contratti a tempo indeterminato rispetto al tempo determinato sia lievemente più alta. Questo dato si spiega incrociando i dati di genere con quelli relativi all'anzianità lavorativa: rispetto agli uomini, infatti, le donne che lavorano all'interno di Coop Noncello hanno un'anzianità maggiore, e sono state quindi già da tempo stabilizzate. Guardando invece al dato rispetto allo status di socio o a quello di dipendente, la distribuzione appare uniforme (se non per una maggior presenza, non particolarmente significativa, di contratti a tempo determinato tra i soci di sesso maschile).

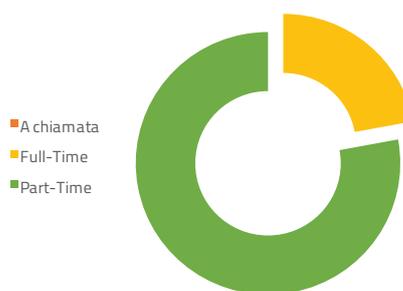
Il dato si motiva con la maggior intensità di lavoratori di sesso maschile nei settori produttivi caratterizzati da stagionalità.



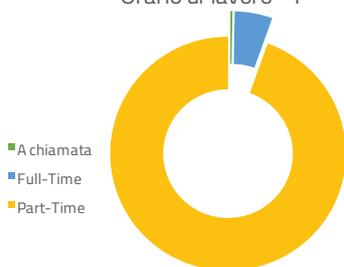
Si conferma la forte prevalenza dei lavoratori titolari di un contratto part-time. Le motivazioni sono spesso legate alla necessità di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, all'esiguità delle ore lavorabili giornalmente in alcuni appalti e all'incapacità di una parte del personale nel sostenere ritmi di lavoro a tempo pieno.

Andando a leggere il dato rispetto alla distinzione di genere si nota, come prevedibile, una maggiore incidenza dei contratti a tempo parziale tra le donne, in virtù, da una lato della maggiore necessità di conciliare i tempi di vita e di lavoro riducendo le ore quotidiane di impegno lavorativo e, dall'altro, dall'alto tasso di lavoratrici di sesso femminile all'interno del settore produttivo dei servizi di pulizie, ormai caratterizzato da monte-ore di lavoro

Orario di lavoro - M



Orario di lavoro - F

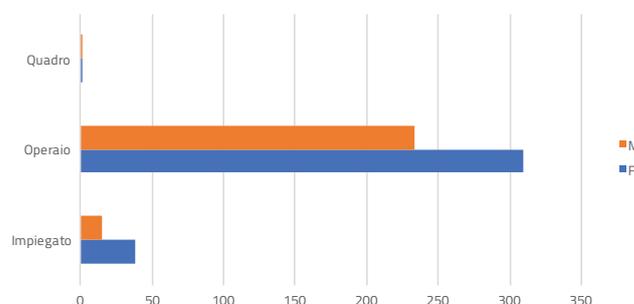


frammentari, che difficilmente riescono a produrre orari settimanali di lavoro cospicui per i singoli operatori. Equiparabile è invece la distribuzione dei tempi di lavoro a chiamata, mentre per quanto riguarda i part-time su sei giorni, questi sono più presenti tra le lavoratrici in virtù della maggior presenza di donne all'interno dei cantieri di pulizie per i quali questa forma contrattuale viene utilizzata.

Passando ad analizzare invece l'inquadramento contrattuale dei lavoratori, (precisiamo che nel 2016 la retribuzione oraria lorda minima erogata era pari a 6,52 euro e quella massima a 18,4 euro), si nota come la maggioranza dei lavoratori si collochi all'interno delle posizioni A1-CCNL coop sociali/1°CCNL multiservizi e A2-CCNL coop sociali/2°CCNL multiservizi, in conseguenza della presenza di un maggior numero di lavoratori nei settori pulizie, movimentazione merci e della gestione del verde, caratterizzati da un'alta incidenza di mansionari operativi inquadrati nei livelli di tipo A.

	A1-1°		A2-2°		B1-3°		C1		C3		D1-5°		D2		E1		E2		F1	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Tot. Lavoratori	77	116	67	153	59	35	33	19	2	2	3	5	5	11	2	5	--	1	1	--
Soci lavoratori	73	103	51	117	55	27	32	18	2	2	3	5	5	11	2	5	--	1	1	--
Dip.nti	4	13	16	36	4	8	1	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
L. 20/06	7	4	3	4	4	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
L.381/91	42	44	33	28	16	3	6	3	--	--	--	--	2	--	--	--	1	--	--	--
Migranti	18	23	16	39	15	4	2	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tornando alla differenza di genere, si conferma una pronunciata presenza femminile su quella maschile sebbene, rispetto allo scorso anno, la differenza tra i due sessi si sia ulteriormente ridotta dal 31/12/15. Questo trend è dovuto principalmente all'aumento del numero di lavoratori maschi impiegati nelle pulizie, settore per molti anni caratterizzato da una preminenza di donne, e alla crescita di fatturato di settori prevalentemente maschili, quali il verde e il settore cimiteriale.



Tenendo conto di questa differenza tra maschi e femmine nel numero totale dei lavoratori, dal grafico appena presentato è possibile notare come la distribuzione di genere tra le qualifiche di quadro, operaio e impiegato sia equa, in una logica di pari opportunità.



Per quanto riguarda la tipologia di contratto applicata, all'interno della Cooperativa sono in uso due CCNL, quello relativo alla cooperazione sociale (applicato per 530 lavoratori) e quello multiservizi (applicato per 66 lavoratori). Il contratto multiservizi può essere 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.

Presentiamo di seguito una tabella riassuntiva della distribuzione dei lavoratori all'interno dei diversi settori di attività della Cooperativa:

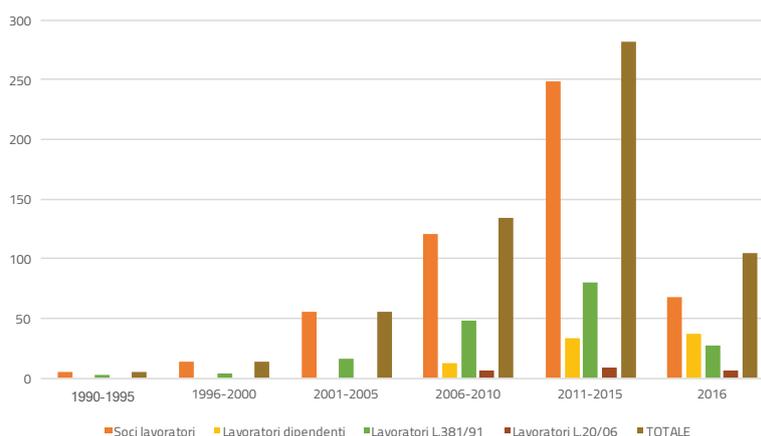
	Tot. Lav.	Soci lavoratori	Dipendenti	L. 20/06	L.381/91	Migranti	Donne
Impiegati	42	33	9	--	7	3	28
Manutenzione verde	32	32	--	2	16	7	2
Servizi cimiteriali	38	36	2	2	8	12	--
Gestione rifiuti	21	20	1	1	14	1	--
Movimentazione merci	60	57	3	1	23	6	14
Servizi di pulizie	312	254	58	14	96	83	249
Portierato e frontoffice	14	13	1	--	3	1	11
Gestione accoglienza	2	2	--	--	--	--	--
Bar	2	--	2	1	--	--	2
Servizi alla persona e di inserimento socio-lavorativo	73	66	7	2	12	6	41

Presentiamo invece di seguito un'analisi dei lavoratori della Cooperativa dal punto di vista della flessibilità in entrata e uscita dall'impresa nell'arco del 2016.

Zona	Svantaggio	Stabili	Entrati	Entrati/Usciti	Usciti
PG	L381	1	0	0	0
PN	L381	43	9	8	7
	--	97	1	32	21
TV/VE	L381	45	7	3	5
	--	81	13	6	14
UD	L381	50	11	5	8
	--	97	31	15	16
TOTALE		492	105	68	70

Come ultimo dato, presentiamo quello relativo all'anzianità dei lavoratori a partire dai due soci più anziani della Cooperativa, in attività da ben 26 anni.

Analizzando il dato per fasce, il 12,73% dei lavoratori ha un'anzianità maggiore di 10 anni, mentre il 22,44% è stato assunto tra il 2006 e il 2010 e, infine, il 64,82% è stato assunto nell'arco degli ultimi 6 anni. Le assunzioni relative al solo anno 2016 sono state 105. Si evidenzia inoltre l'elevato numero di assunzioni effettuate nell'ultimo biennio, dato in controtendenza rispetto al generale momento di difficoltà economica.





INDICI ED INDICATORI DI IMPATTO OCCUPAZIONALE



Occupazione femminile e giovanile

58% donne sul totale occupati, 5,7% under 30 sul totale occupati

Impatto sul territorio

39% lavoratori residenti nella Provincia (rapportato alla sola sede centrale)

Stabilità occupazionale

90,1% a tempo indeterminato al 31/12/2015

Flessibilità occupazionale

Garantita 8,8% di part-time volontario e imposta al 78,4% con part-time scelto dalla cooperativa

Equità nei vertici

26,9% under 40 nei ruoli di responsabilità, 61,5% donne nei ruoli di responsabilità

Coinvolgimento

98,4% i lavoratori soci sul totale dipendenti a tempo indeterminato

Impatto occupazionale esteso. Si va ben oltre i confini locali sia rispetto alle sedi ed attività che di conseguenza in termini di impatto occupazionale di Coop Noncello. Aspetto positivo nella visione aggregata, un limite rispetto all'impatto locale. E se il numero degli occupati è rilevante nel suo valore assoluto, esso va anche riproporzionato a seguito dell'elevato ricorso a part-time imposti (che porta le Unità di Lavoro ad essere drasticamente riproporzionate). Si tratta comunque di un lavoro di qualità, caratterizzato dalle dimensioni della stabilità occupazionale, dell'equità di trattamento, dello sviluppo della partecipazione, dell'offerta di benefit aggiuntivi ai lavoratori più che nella media delle cooperative del Friuli Venezia Giulia.



INDICI ED INDICATORI DI BENESSERE SUL LAVORO

Motivazione intrinseca o non economica dei lavoratori

Indicatore medio 7.1/10

Soddisfazione per i vari aspetti del lavoro

Indicatore medio 7/10

Livelli di stress

Indicatori 4.6/10

Fedeltà all'organizzazione

Il 64,3% sul totale lavoratori rimarrebbe nell'organizzazione o lascerebbe solo per uno stipendio di molto migliorativo

Livello di partecipazione e identificazione

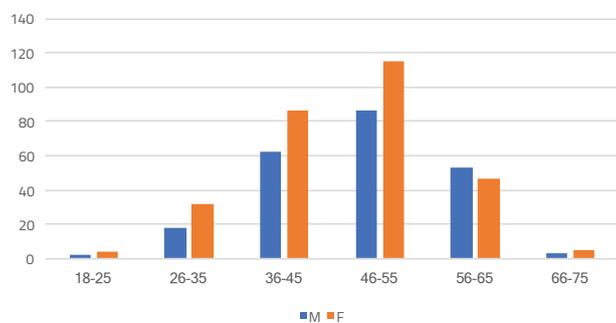
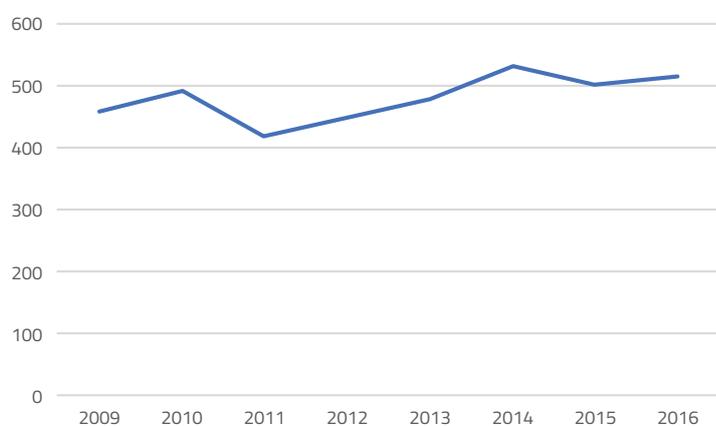
Indicatore 6.1/10

Outcome positivi dalla forza lavoro. Le ricadute qualitative o sul benessere dei lavoratori indicano che Coop Noncello –in media con i dati di altre cooperative sociali del Triveneto- sostiene le motivazioni non economiche (relazionali e sociali) dei propri lavoratori, genera soddisfazione per il proprio lavoro e fedeltà organizzativa, rafforza empowerment e commitment e non rileva problemi di generazione di stress tra i lavoratori. Il benessere è quindi buono, anche se sono migliorabili le modalità di coinvolgimento per lo sviluppo di maggior senso di partecipazione (elemento correlato alla bassa partecipazione alle assemblee dei soci lavoratori).



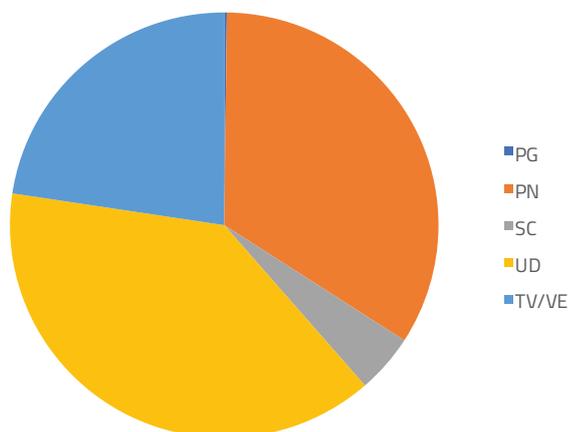
Al 31/12/2016, il totale dei soci di Coop Noncello era di **513**, divisi tra soci inquadrati all'interno delle attività B (468, pari al 91,22% del totale) e soci inquadrati all'interno del settore dei servizi alla persona (rappresentati da 45 soci, il 8,77% del totale). A questi si aggiungono 12 soci volontari.

Alla destra della pagina presentiamo le nazionalità rappresentate all'interno della compagine sociale, mentre nel grafico che segue è rappresentato l'andamento del numero dei soci negli ultimi sei anni che, dopo una momentanea flessione nel 2010-2011, ha ripreso a crescere per mantenersi, negli ultimi due anni, sempre attorno alle 500 unità.



A sinistra è rappresentata la divisione in fasce d'età dei nostri soci che, coerentemente con l'età media di 42 anni, sono maggiormente rappresentati all'interno della fascia 46-55, che rappresenta quasi il 40% dei soci.

Per quanto invece riguarda la distribuzione tra zone di lavoro, si nota come il 77,19% dei lavoratori si distribuisca tra Udine (38,8%) e Pordenone (38,4%), seguito da Treviso e, in ultimo, Venezia e la sede centrale di Roveredo in Piano.



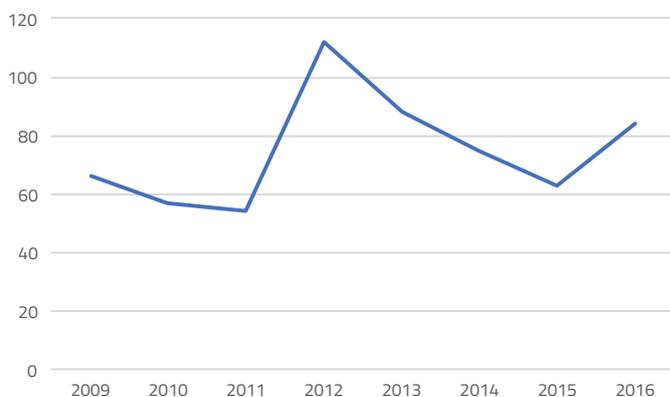
Paese	Soci
Albania	19
Algeria	1
Argentina	1
Benin	1
Bosnia Erzegovina	2
Camerun	1
Colombia	2
Costa d'Avorio	1
Croazia	3
Ecuador	2
Etiopia	2
Francia	1
Germania	1
Ghana	2
India	1
Iraq	1
Italia	422
Marocco	6
Moldavia	2
Nigeria	9
Repubblica Dominicana	2
Romania	21
Serbia	2
Slovenia	1
Tunisia	3
Ucraina	4
TOTALE	513

Al 31/12/16 i soci dimessi o esclusi dalla cooperativa erano 83, 26 in meno rispetto al 2015.



I DIPENDENTI

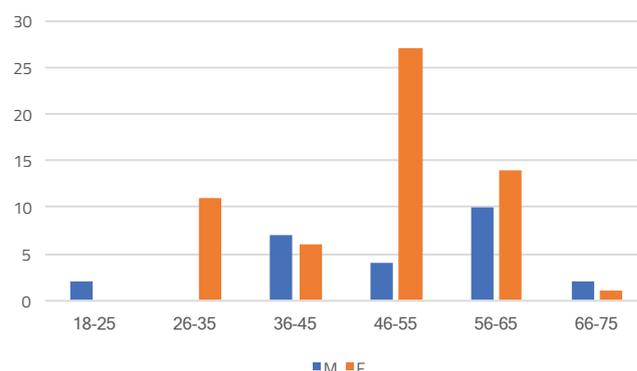
Il numero dei dipendenti di Coop Noncello al 31 dicembre 2016 era di **83**, 80 inquadrati all'interno delle attività B e 3 inquadrati all'interno del settore dei servizi alla persona.



Comparato all'andamento dei soci, quello relativo ai lavoratori dipendenti appare molto più discontinuo: la flessione che anche tra i soci si rilevava tra 2010 e 2011 appare qui meno accentuata mentre il 2012 rappresenta un importante picco (con un aumento di quasi il 100% rispetto all'anno precedente). Ciò è dovuto ad una normale dinamica: a seguito della flessione del numero dei soci, i nuovi lavoratori entrati l'anno successivo hanno scelto di aderire alla

Cooperativa come soci in percentuale minore rispetto al personale già stabilizzato e fuoriuscito. Si rileva come il 2015 rappresenti un punto di ripresa della crescita del numero di dipendenti (aumentati di 20 unità al 31/12/16). Il cambio di trend è legato all'incremento del personale assunto nell'anno di bilancio (da 47 nel 2015 a 104 nel 2016), che nei primi mesi di lavoro e durante il periodo di prova nella maggioranza dei casi non è inquadrato come socio lavoratore.

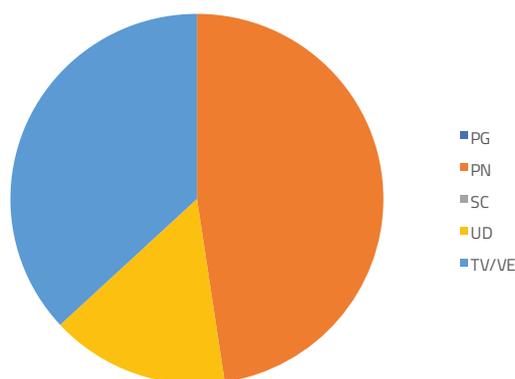
Per quanto riguarda l'età dei dipendenti, si rileva una sola sostanziale differenza nella comparazione con i dati relativi ai soci: tra i dipendenti vi è un maggiore scarto tra uomini e donne all'interno delle fasce d'età con un'esclusiva presenza femminile nella fascia 26-35 e una netta prevalenza femminile nella fascia 46-55, che rimane comunque la più rappresentata (36%).



Paese	Dip.
Afghanistan	1
Albania	6
Bangladesh	1
Bosnia Erzegovina	1
Etiopia	1
Ghana	2
Italia	55
Mali	1
Marocco	2
Moldavia	1
Romania	4
Senegal	1
Serbia	4
Ucraina	4
TOTALE	83

Similmente a quanto fatto per i soci, presentiamo a sinistra le nazionalità rappresentate tra i nostri dipendenti. Dal punto di vista del rapporto tra lavoratori italiani e stranieri, la proporzione nel caso dei dipendenti è 66,26% contro 33,74% (rapporto che invece cambia guardando ai soci, che vedono un 82,26% di nazionalità italiana e un 17,73% di altre nazionalità).

Presentiamo infine il dato relativo alle zone di lavoro: qui si evidenzia una minore incidenza dei dipendenti impiegati nella zona udinese e, per contro, un netto aumento del numero di lavoratori impiegati in zona Venezia, anche in virtù della maggior storia di presenza sul territorio che la zona di Udine ha rispetto ai territori di Treviso e Venezia.



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 FVG 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 a 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.

LEGGE REGIONALE VENETO 23/2006 "NORME PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE"

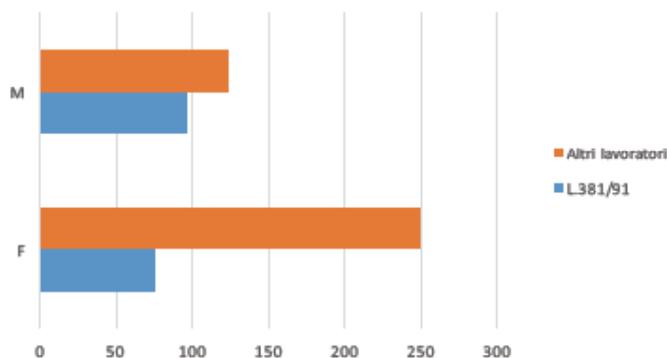
Similmente alla legge regionale 20/06 in Friuli Venezia Giulia, la legge 23/2006 in Veneto promuove la cooperazione sociale sul territorio incentivandola e disciplina le forme di partecipazione della cooperazione sociale alla programmazione, organizzazione e gestione del sistema integrato di interventi e servizi alla persona.

Le tipologie di svantaggio considerate dalla legge 23/06 sono quelle previste dall'art. 4 della legge 381/91, aggiungendo i soggetti indicati dal regolamento CE n. 2204/2002 (persone in stato di difficoltà legata alla loro situazione formativa, lavorativa e/o socio-familiare) nonché i soggetti in situazioni di fragilità sociale secondo la legge 8 novembre 2000, n. 328 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" (persone in stato di povertà e/o senza fissa dimora, persone dipendenti da altri per la gestione della vita quotidiana, minori in situazioni di disagio, donne in difficoltà e anziani non autosufficienti).



I LAVORATORI L.381/91

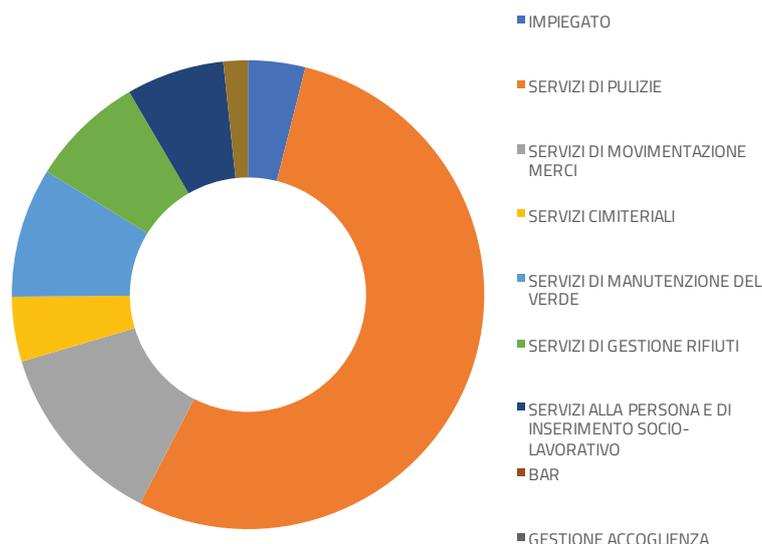
Al 31/12/2016 il totale dei lavoratori svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 381 del '91 era di **179** (6 in più rispetto al 31/12/2015), di cui 166 soci e 13 dipendenti. Considerato che, dopo un calo di 42 unità tra 2014 e 2015, la presenza di lavoratori L.381/91 ha ricominciato a crescere tra 2015 e 2016, evidenziamo che la percentuale matematica dei lavoratori L.381/91 inseriti al 31/12/16 era pari al 29,98%, che corrisponde al 42,82% secondo il calcolo INPS.



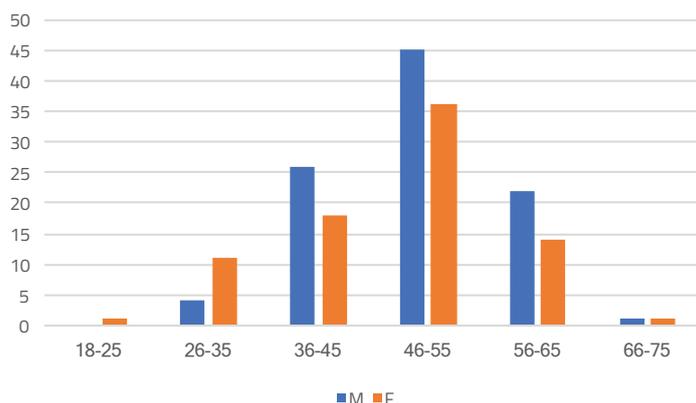
Il dato evidenzia come la cooperativa anche nel 2016 abbia continuato a perseguire la propria mission.

Guardando al genere, si nota come i lavoratori svantaggiati, rispetto a quelli normodotati, siano maggiormente equilibrati nella distribuzione, a conferma dell'impegno della Cooperativa a garantire la massima equità possibile nella selezione dei lavoratori svantaggiati.

Dal punto di vista dei settori di attività, il numero dei lavoratori svantaggiati è concentrato nei servizi di pulizia, proporzionalmente al numero generale dei lavoratori impiegato in questo settore. Anche la restante distribuzione dei lavoratori svantaggiati rispecchia il dato generale della distribuzione dei lavoratori, (fatta eccezione per alcune tipologie di servizi all'interno dei quali le mansioni prevedono una ridotta possibilità di realizzare inserimenti lavorativi) segno che la Cooperativa ha saputo garantire un buon livello



di capacità di inserimento in tutti i propri settori. Unico scostamento si ha nel settore dei servizi alla persona, all'interno del quale è stata riscontrata una maggior difficoltà a realizzare inserimenti per via delle specifiche caratteristiche delle attività svolte.



Anche nel 2016, nella distribuzione dei lavoratori 381/91 per fasce d'età si nota la significativa incidenza della fascia 46-55 per ambo i sessi. Anche questo dato è sovrapponibile al totale dei lavoratori.



Presentiamo di seguito la distribuzione dei lavoratori svantaggiati ai sensi della Legge 381/91 indicando l'Ente certificatore e la zona di competenza di quest'ultimo.

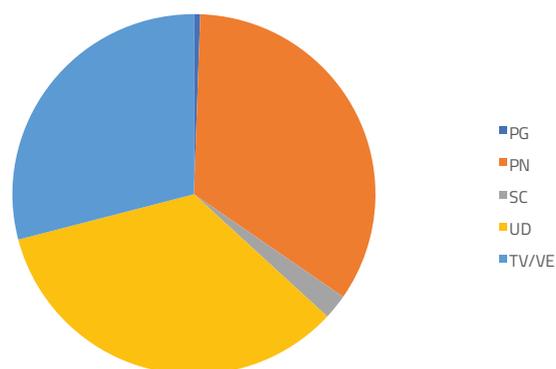
ENTE INVIANTE	NR.LAVORATORI
AAS 2 – C.S.M. Latisana	1
AAS 2 – C.S.M. Monfalcone	1
AAS 2 – C.S.M. Palmanova	2
AAS 2 – Commissione Medica Palmanova	1
AAS 2 – Ser.T. Latisana	1
AAS 2 – Ser.T. Monfalcone	1
AAS 2 – Ser.T. Palmanova	1
AAS 3 – Area Handicap Adulti San Daniele del Friuli	1
AAS 3 – C.S.M. Codroipo	1
AAS 3 – C.S.M. San Daniele del Friuli	1
AAS 3 – Commissione Medica Gemona del Friuli	1
AAS 3 – Commissione Prima Istanza Gemona del Friuli	4
AAS 3 – Servizio Alcologia San Daniele del Friuli	1
AAS 5 – C.S.M. Azzano Decimo	1
AAS 5 – C.S.M. Sacile	1
AAS 5 – Centro Medico Legale Pordenone	5
AAS 5 – Commissione Medica Pordenone	7
AAS 5 – Commissione Prima Istanza Pordenone	13
AAS 5 – Commissione Seconda Istanza Pordenone	1
AAS 5 – D.S.M. Pordenone	12
AAS 5 – Dipartimento Dipendenze Pordenone	8
AAS 5 – S.I.L. Pordenone	1
AAS 5 – Ser.T Sacile	2
AAS 5 – Servizio Medicina Legale Pordenone	5
ASUITS – D.S.M. Trieste	3
ASUIUD – C.S.M. Cividale del Friuli	1
ASUIUD – C.S.M. Tarcento	1
ASUIUD – C.S.M. Udine Nord	3
ASUIUD – C.S.M. Udine Sud	7
ASUIUD – Commissione Medica Udine	5
ASUIUD – Commissione Prima Istanza Udine	7
ASUIUD – Dipartimento Dipendenze Udine	1
ASUIUD – S.I.L. Udine	2
ASUIUD – Ser.D Udine	10
ASUIUD – Servizio Alcologia Udine	6
ASUIUD – SOS Oncologia e Cure Palliative Udine	1
AUSL Ferrara – Commissione Accertamento Handicap	1
C.S.M. Portogruaro	1
Centro per l'Impiego Portogruaro	1
Commissione Accertamento Invalidità Civile Maniago	1
Commissione Accertamento Invalidità Civile San Vito al Tagliamento	3



ENTE INVIANTE	NR.LAVORATORI
MINISTERO DEL TESORO – Commissione Medica Pordenone	2
Servizi Sociali Comune di Caorle	2
Servizi Sociali Comune di Portogruaro	1
Servizi Sociali Comune di San Michele al Tagliamento	1
UEPE Treviso	1
ULSS 2 – C.S.M. Oderzo	1
ULSS 2 – C.S.M. Vittorio Veneto	1
ULSS 2 – Commissione Accertamento Invalidità Civile Pieve di Soligo	1
ULSS 2 – Commissione Medica di Verifica Treviso	2
ULSS 2 – Commissione Medico Legale Pieve di Soligo	3
ULSS 2 – Commissione Prima Istanza Pieve di Soligo	6
ULSS 2 – S.I.L. Oderzo	1
ULSS 2 – Ser.D. Sud Treviso	1
ULSS 2 – Servizio Tossicodipendenza ed Alcologia Conegliano	1
ULSS 3 – Commissione Sanitaria Mestre	1
ULSS 4 – Commissione Medica San Donà di Piave	3
ULSS 4 – Commissione Prima Istanza Portogruaro	4
ULSS 4 – Commissione Prima Istanza San Donà di Piave	5
ULSS 4 – D.S.M. Portogruaro	4
ULSS 4 – S.I.L. San Donà di Piave	1
ULSS 4 – Ser.D Portogruaro	7
ULSS 4 – Ser.D San Donà di Piave	1
USL UMBRIA 1 – Centro Medico Legale Città di Castello	1

Il grafico a destra illustra le zone di lavoro dei lavoratori 381/91. Si nota come la distribuzione rispecchi solo in parte quella generale dei lavoratori, con una maggiore presenza di lavoratori svantaggiati inseriti nelle zone del Veneto (Treviso e Venezia) che, dal punto di vista numerico hanno, rispetto a Udine e Pordenone, un numero minore di lavoratori totali.

Come ultimo dato, presentiamo l'analisi degli obiettivi occupazionali raggiunti dalla Cooperativa nei confronti dei lavoratori svantaggiati ai sensi della L.381/91: si tratta di un dato importante, che misura, di fatto, la capacità della Cooperativa di continuare a perseguire la propria mission. Nel 2016, i lavoratori L.381/91 neo-assunti rappresentavano il 25,7% dei lavoratori assunti nel corso dell'anno.

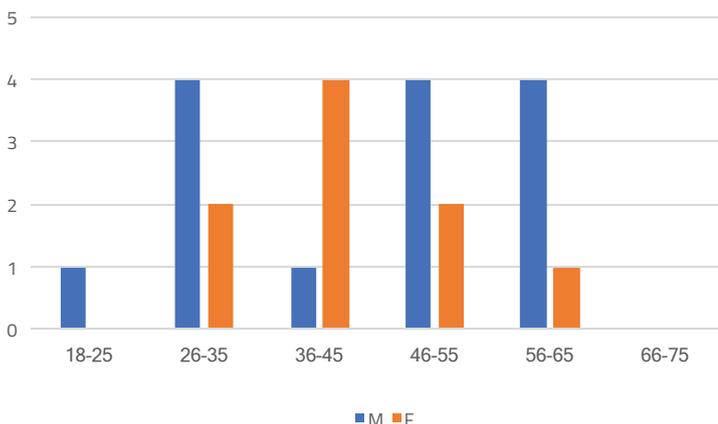


	2014	2015	2016
Totali	167	173	179
Assunti	42	23	27
Percentuale (su nuovi assunti)	27,6%	32,8%	25,7%

I LAVORATORI L.R.20/06



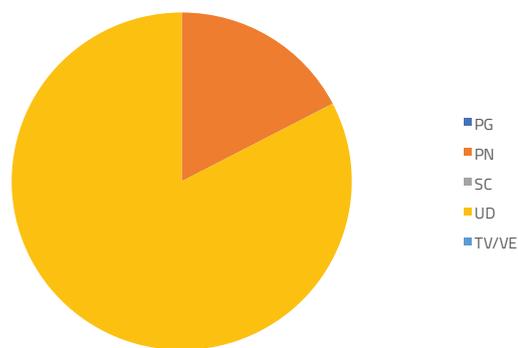
Al 31 dicembre 2016 il totale dei lavoratori certificati ai sensi della L.R. 20 del 2006 erano 23. Come meglio spiegato nell'approfondimento di pagina 42, questi lavoratori vengono certificati per ragioni connesse al "rischio di emarginazione sociale". Pur non essendo quindi identificate come lavoratori svantaggiati ai sensi della L381/91 (e non potendo usufruire dei relativi sgravi fiscali) questi lavoratori ricevono un sostegno da parte degli Enti Locali sotto forma di contribuzione data alle Cooperative sociali che li inseriscono.



Nella distribuzione per fascia d'età di questi lavoratori, si nota, a differenza dei dati presentati per il lavoratori L.381/91, una preponderanza dei lavoratori di sesso femminile nella fascia 36-45 anni ed una dei lavoratori di sesso maschile nella fascia 26-35.

Anche la distribuzione dei lavoratori tra le diverse fasce di età risulta essere più uniforme rispetto ad altre categorie di lavoratori. Il dato è dovuto principalmente al numero contenuto dei lavoratori L.R. 20/06.

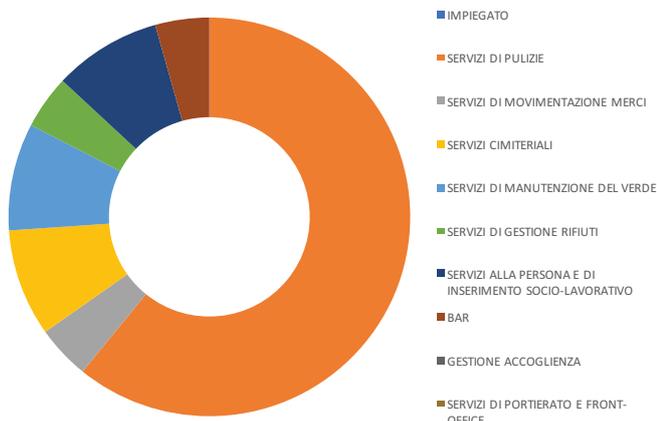
Il grafico a destra illustra le zone di lavoro all'interno delle quali questi lavoratori svolgono le proprie mansioni ed attività: a differenza dei lavoratori svantaggiati secondo la L.381/91 (che, come analizzato nella pagina precedente, lavorano in tutte le zone di operatività della Cooperativa) i lavoratori svantaggiati L.R.20/06 sono presenti solamente nelle due zone di maggior numerosità dei lavoratori, Udine e Pordenone. Il dato si spiega soprattutto alla luce del numero ridotto dei lavoratori appartenenti a questa categoria.

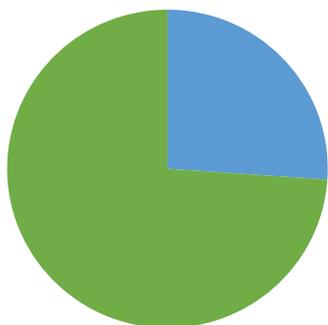


Nel grafico che segue, presentiamo la suddivisione dei lavoratori svantaggiati ai sensi della L.R. 20/06 in base al settore di attività lavorativa: come per le altre categorie di lavoratori, la presenza maggiore è all'interno del settore delle pulizie, ma si nota un'equa distribuzione anche tra gli altri settori, in linea con i dati relativi al totale dei lavoratori.

Rispetto al 2015, la presenza dei lavoratori L.R. 20/06 nei diversi settori è maggiormente in linea con il dato relativo ai lavoratori L.381/91, essendo rappresentata in tutti i settori produttivi ad eccezione del portierato e front-office.

Rimane invariata invece l'assenza di lavoratori L.R. 20/06 tra i lavoratori inquadri come impiegati.





■ Tempo determinato ■ Tempo indeterminato

Dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale, si segnala come 22 i lavoratori su 23 siano inseriti come soci della Cooperativa (21 B e 1 A), con la qualifica di operaio.

Per quanto invece attiene l'inquadramento contrattuale, come riportato nel grafico a sinistra, il 74% circa dei lavoratori L.R.20/06 è assunto a tempo indeterminato, un solo lavoratore ha un contratto di lavoro a full-time, mentre i restanti 22 lavorano a part-time.

Di seguito presentiamo, anche per i lavoratori L.R. 20/06, una tabella riassuntiva dei Comuni invianti dei lavoratori: per quanto riguarda questa categoria di svantaggio, infatti, la competenza di segnalazione è dei Servizi Sociali dei singoli Comuni, i quali segnalano i casi e si interfacciano con la Cooperativa per la realizzazione dell'inserimento lavorativo.

Comune inviante	Nr lavoratori
Servizi Sociali Ambito Distrettuale 3.2 Carnia	2
Servizi Sociali Ambito Distrettuale 6.1 Aviano e Budoia	3
Servizi Sociali Comune di Codroipo	1
Servizi Sociali Comune di Sedegliano	1
Servizi Sociali Comune di Udine	15
Comune di Bagnaria Arsa	1
TOTALE	23

Come ultimo dato, presentiamo l'analisi degli obiettivi occupazionali raggiunti dalla Cooperativa nei confronti dei lavoratori svantaggiati ai sensi della L.20/06: come per i lavoratori 381/91 il dato vuole illustrare il livello di raggiungimento degli obiettivi di mission. Nel 2016, il 30% dei lavoratori L.R.20/06 in forze era un nuovo assunto e i lavoratori appartenenti a questa categoria costituiscono il 6,66% delle nuove assunzioni effettuate nell'arco del 2016.

	2014	2015	2016
Totali	18	16	23
Assunti	7	2	7
Percentuale	4,60%	2,85%	6,66%



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.

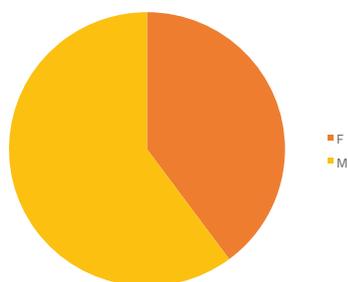
Le borse lavoro sono uno strumento di aiuto economico che consente l'inserimento lavorativo temporaneo in circostanze "protette", con lo scopo di aiutare la persona ad orientarsi verso un'attività lavorativa. Le attività che il borsista svolge sono definite attraverso un apposito atto sottoscritto tra 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.

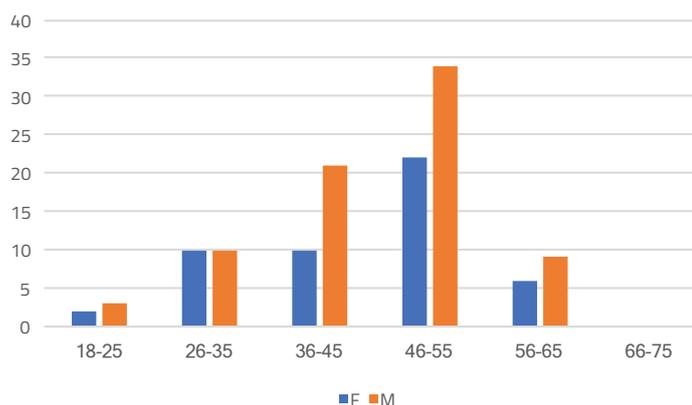
La durata di una borsa lavoro è variabile, va in genere da qualche mese fino a oltre l'anno, così come cambia da caso a caso l'importo ricevuto dal borsista. Va precisato che la borsa non deve però essere intesa come uno stipendio, ma come un riconoscimento dell'impegno a integrarsi nel contesto lavorativo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

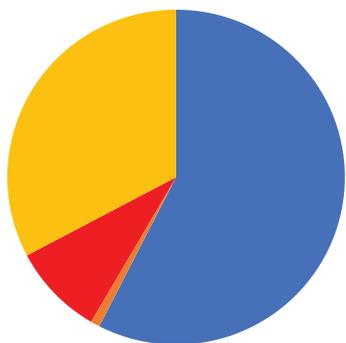
Al 31/12/2016, Coop Noncello ospitava, in totale, **128** percorsi in Borsa Lavoro, impiegati all'interno dei servizi di pulizie, cimiteriali, di gestione del verde, di movimentazione merci e gestione rifiuti, così come all'interno di tutti i progetti avviati dalla Cooperativa.



A destra è invece presentata l'analisi delle fasce d'età rappresentate all'interno di questa categoria, con una netta preminenza maschile all'interno della fascia 46-55 e una distribuzione delle donne essenzialmente paritaria tra le fasce 26-35 e 56-65. L'età media è invece superiore a quella dei lavoratori e si attesta a 45,5 anni.

Per quanto riguarda i profili delle persone in Borsa Lavoro, rileviamo un leggero scostamento, nelle proporzioni di genere, rispetto ai dati generali dei lavoratori, con una maggior presenza di uomini (60%) rispetto a donne (40%).





■ PN
■ SC
■ TV
■ UD

Anche per quanto riguarda la distribuzione per zone di lavoro, presentata nel grafico a sinistra, il dato è in controtendenza, con una netta prevalenza numerica dei percorsi attivati a Pordenone rispetto alla zona di Udine. Il dato si spiega con la presenza, presso la sede centrale di Roveredo in Piano e nella zona Pordenonese, dei laboratori gestiti dalla Cooperativa, attività che hanno, in virtù del loro obiettivo di percorsi di avviamento all'inserimento lavorativo, un'alta incidenza dei percorsi di Borsa Lavoro.

Paese	B.L.
Albania	4
Bulgaria	1
Egitto	1
Ghana	1
Italia	99
Mali	1
Marocco	1
N.D.	14
Niger	1
Nigeria	2
Romania	1
Senegal	1
Tunisia	1
TOTALE	128

Presentiamo, a sinistra della pagina, la tabella riassuntiva delle nazionalità rappresentate tra le persone inserite in Borsa Formazione Lavoro. Il dato è allineato con quello relativo ai lavoratori, con il 72% di cittadini italiani e, per il restante 38%, altre 15 nazionalità rappresentate.

Per quanto attiene le ore settimanali di lavoro svolte dalle persone in Borsa Formazione Lavoro, per via degli obiettivi di questo strumento, che pone l'accento sulla creazione di contesti agevolati per l'avvio al lavoro e sulla gradualità nell'acquisizione delle mansioni e competenze che il lavoro richiede, le Borse Lavoro prevedono nella maggior parte dei casi un orario settimanale di 20 ore (un part-time tradizionale).

La forbice comprende però Borse Lavoro che vanno dalle 9 alle 36 ore settimanali circa: gli orari più bassi sono, normalmente, percorsi appena avviati, all'interno dei quali uno degli elementi di osservazione e monitoraggio è la tenuta al lavoro della persona, a cui il carico viene quindi aumentato in maniera graduale. Per quanto invece

riguarda le Borse Lavoro sopra le 25 ore, queste sono di norma percorsi avviati da più tempo, per i quali la Cooperativa ha concordato con i Servizi Inviati e con la persona un'estensione dell'orario in funzione della tipologia di attività lavorativa svolta o di obiettivi riabilitativi ulteriori.

Come ultimo dato, presentiamo le percentuali di inserimento della Cooperativa riviste alla luce delle Borse Lavoro attive: è questo il dato che rappresenta la nostra mission e capacità di inclusione, esprimendo il numero **complessivo** di persone svantaggiate che svolgevano attività lavorative all'interno della Cooperativa al 31/12/2016.

	Totale lavoratori	di cui svantaggiati	% inserimenti (INPS)	% inserimenti
PN-PG	300	132	78,57%	44,00%
TV-VE	165	70	73,68%	42,42%
UD	249	117	88,63%	46,98%
TOTALE	714	319	80,75%	44,67%



INDICI ED INDICATORI DI PERFORMANCE ECONOMICA



Provenienza del valore della produzione

48,3% da ricavi da enti pubblici; 1,4% da vendite a cittadini; 49,9% da vendita ad imprese; 0,4% da contributi pubblici

Esposizione al rischio

194 il Nr di committenti complessivi; 4,5% il peso del principale committente sul totale ricavi

Capacità di acquisizione di risorse finanziarie diverse

Assenza di partecipazione a bandi di Fondazioni o a Bandi europei

Redistribuzione del valore al fattore lavoro

77,1% del costo del personale sul totale valore della produzione

Creazione di valore economico attraverso la riqualificazione edilizia

9.500 € spesi nel quinquennio 2011/2015 in investimenti su beni pubblici precedentemente sottoutilizzati

Non solo elevata dimensione economica. Coop Noncello è caratterizzata da una buona solidità economica, da bassissima esposizione al rischio, da capacità di stare sul mercato, da eterogeneità delle fonti di entrata e quindi di interlocuzione e scambio con attori economici diversi (anche se pesa più che nella media delle cooperative sociali del Friuli Venezia Giulia la provenienza di entrate da fonte pubblica). Gli indicatori di impatto sociale sulla collettività indicano una ricaduta sul fattore lavoro (ottima la redistribuzione di valore generato a favore dei lavoratori)



INDICI ED INDICATORI DI QUALITA' DEI PROCESSI



Capacità di sviluppo e crescita

Indicatore di imprenditorialità e innovazione 8/10

Capacità di finanziamento

Indicatore di autovalutazione della capacità di finanziamento 7.5/10

Capacità di stare nel mercato e competere

Indicatore di apertura esterna e mercatizzazione 5,8/10

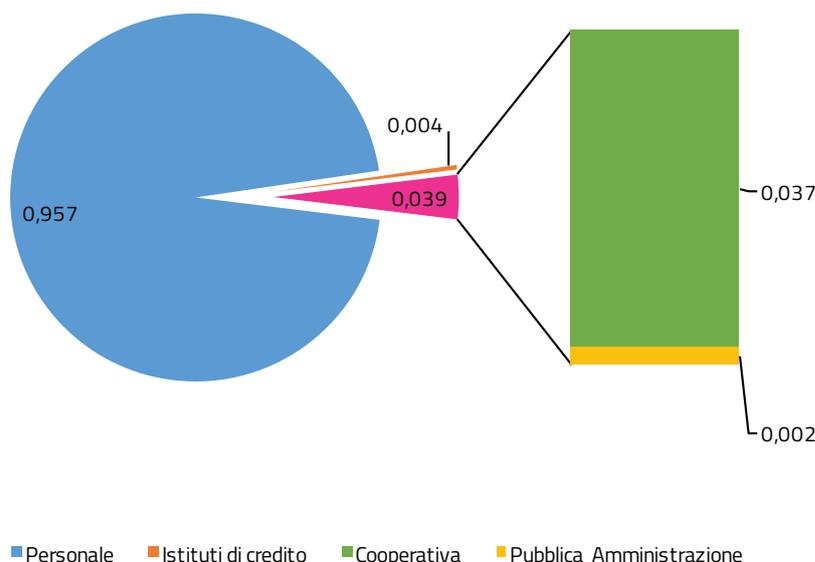
Investimento nella formazione

54,2% i lavoratori ordinari soggetti a formazione nell'anno sul totale dipendenti

Imprenditorialità e sviluppo. La solidità economico-finanziaria rilevata ha ricadute sull'investimento di Coop Noncello in buoni processi produttivi e gestionali, nonché sulle possibilità di investimento e innovazione, con vantaggi competitivi generalmente rispetto a molte altre cooperative sociali. Ciononostante, anche Coop Noncello –al pari della media delle cooperative sociali regionali- ha ancora difficoltà di apertura al mercato e di sviluppo nelle politiche di marketing.

IL VALORE AGGIUNTO

Il grafico presenta la distribuzione del valore aggiunto generato da Coop Noncello nella sua attività, suddividendolo in base alle categorie di portatori di interesse alle quali questo valore viene redistribuito.



Esprimendo la distribuzione in valori numerici e percentuali, risulta la seguente distribuzione:

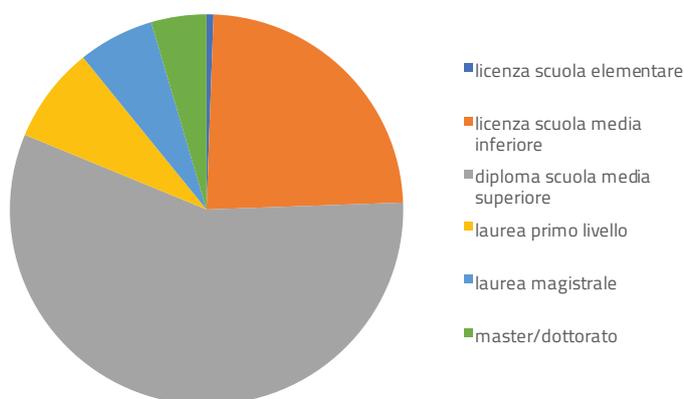
Stakeholder	Ricchezza distribuita (in euro)	Valore percentuale
Personale	8.355.129	98,12%
salari e stipendi	6.556.212,00	75,32%
oneri sociali	1.443.256,00	16,68%
TFR	533.488,00	6,12%
Istituti di credito	34.921,00	0,79%
Proventi finanziari	45,00	0,03%
Oneri finanziari	-34.966,00	0,83%
Pubblica Amministrazione	18.170,00	0,05%

Come prevedibile, la maggior parte del valore (quasi il 96%) viene distribuito al personale che, per una Cooperativa sociale di tipo B rappresenta non solo una parte fondamentale del processo di erogazione dei servizi, ma anche, per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati inseriti, lo stakeholder principale verso il quale sono orientati la totalità degli obiettivi di mission dell'organizzazione. Seguono la ricchezza rimasta alla Cooperativa (9,15% della ricchezza non distribuita ai lavoratori), quella distribuita agli istituti di credito (per il 79% della ricchezza non distribuita ai dipendenti) e, infine, la Pubblica Amministrazione, verso la quale la Cooperativa distribuisce ricchezza sotto forma di imposte (per il 4,7% della ricchezza non distribuita ai lavoratori).



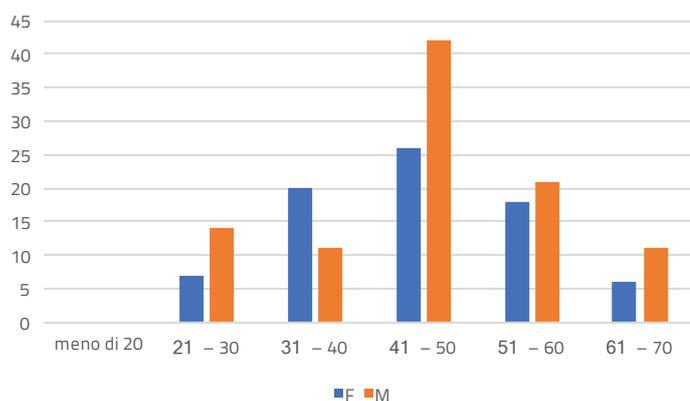
I CURRICULA PRESENTATI: ANALISI DEI PROFILI DI CHI HA CHIESTO DI LAVORARE CON NOI

Sono stati analizzati 176 C.V. pervenuti presso la sede centrale di Roveredo in Piano. Sono stati suddivisi per genere rilevando 77 C.V. Femminili e 99 C.V. maschili. Si può rilevare un preponderante numero di soggetti di nazionalità italiana ma si evidenziano casi di soggetti di nazionalità estera. Considerando le classi di età si denota che si spalmano principalmente dai 20 ai 60 anni d'età. Relativamente al titolo di studio la formazione prevalente è data dal conseguimento del diploma di Scuola media superiore. Si evidenzia in buona quantità la presenza del conseguimento della licenza di Scuola media inferiore presente in entrambi i generi maschio/femmina. Apprezzabili in termini numerici gli esempi di conseguimento di Laurea di I livello presenti, anch'essi, in entrambi i generi maschio/femmina. Si rilevano due casi di invalidità civile ai sensi della L. 68/99 appartenenti al genere maschile.



TITOLO DI STUDIO	Donne	Uomini
licenza elementare	1	0
licenza media inferiore	14	28
diploma media superiore	40	60
laurea primo livello	8	6
laurea magistrale	9	2
master/dottorato	5	3

Stato di nascita	Donne	Uomini
Afghanistan		2
Albania		4
Algeria		1
Bengala		1
Bulgaria		1
Colombia		1
Congo	1	
Cuba		1
Ghana		3
Iraq	1	
Italia	74	77
Macedonia		1
Marocco	1	1
Moldavia		1
Perù		1
Romania		1
Serbia		1
Tunisia		1





LA FORMAZIONE

Trattando della formazione, in realtà stiamo parlando di Formazione, Informazione e Addestramento, cioè l'insieme di tutte quelle azioni e nozioni utili allo sviluppo e alla valorizzazione delle competenze del singolo lavoratore e del singolo servizio erogato.

Le informazioni iniziali sono di norma date dal Responsabile di Area o dal Tecnico di Cantiere a cui il dipendente è stato assegnato, e consistono in:

- illustrare brevemente l'attività della azienda in generale ed in dettaglio quella dell'area specifica nella quale il nuovo assunto è stato introdotto;
- descrivere i compiti ai quali dovrà essere adibito;
- sensibilizzare i nuovi assunti sui problemi della qualità del prodotto fornito / del servizio erogato;
- illustrare in modo esauriente il contenuto della documentazione applicabile.

La FORMAZIONE è un processo educativo di trasferimento di contenuti e metodi per fare acquisire ai lavoratori maggiori livelli di preparazione e consapevolezza. Di norma la formazione viene erogata da enti formativi esterni o da figure professionali interne, quali RSPP, il Responsabile Tecnico Gestione Rifiuti, i Responsabili di Area.

L'ADDESTRAMENTO è l'insieme delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, prodotti e procedure di lavoro. L'addestramento avviene sotto la direzione dei Responsabili di Area o del Tecnico di Cantiere e di norma viene impartito dal caposquadra o preposto.

Formazione e addestramento avvengono in occasione di:

- prima assunzione;
- trasferimento o cambio di mansione;
- cambiamento sostanziale delle condizioni di lavoro;
- accertamento di una particolare condizione (gravidanza, avvio di lavoro notturno, assunzione di lavoratori minorenni o apprendisti);
- periodicamente, secondo un programma di formazione ed addestramento approvato in sede di Riunione per la Sicurezza;
- richieste di incontri informativi/formativi.

Per quanto riguarda la formazione specifica degli addetti alla prevenzione incendi e gestione emergenze, il corso previsto è di 8 ore essendo il nostro rischio incendio valutato come medio. Un'ulteriore formazione viene erogata per i lavoratori inseriti in particolari appalti dove è richiesto un attestato di rischio elevato con esami presso i Vigili del Fuoco. Gli addetti al primo soccorso aziendale ricevono invece una formazione di 16 ore, essendo Noncello azienda di gruppo A. Tutti i componenti delle nostre squadre di emergenza ricevono formazione adeguata e specifica ed un aggiornamento periodico.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ricevono inoltre la formazione prevista in materia di salute e sicurezza sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercitano la loro attività, tale da assicurare loro adeguate competenze sul controllo e la prevenzione dei rischi stessi.

La procedura per la gestione della formazione aziendale è la seguente: i Responsabili di Area e i Tecnici di Cantiere individuano la necessità di formazione o addestramento del personale interno per l'acquisizione di nuovi ruoli, di nuove tecniche o su specifici contenuti professionali e lo comunicano all'ufficio personale che la valuta.

Il Responsabile del personale e RSPP, previa analisi dei fabbisogni formativi evidenziati, predispongono un'ipotesi di programma di formazione con relativi strumenti e costi, proponendolo al Comitato Tecnico che ne approva l'attuazione e dando mandato al Responsabile del Personale di



procedere. L'ufficio personale attua il programma utilizzando come strumenti corsi di formazione esterni o interni o programmi individuali di addestramento.

Tutta la formazione effettuata è registrata sul gestionale aziendale NEMO.

Nel corso del 2016 sono state erogate 1.132 ore di addestramento, 2.412 ore di formazione, 1.660 ore di formazione sulla sicurezza, tramite docenze interne, docenze esterne e iscrizione a corsi erogati da enti formativi.

Non sono conteggiate le ore erogate ai lavoratori in borsa lavoro, perché l'inserimento dei dati relativi a questa tipologia di stakeholder della Cooperativa non è ancora omogeneo.

Corso	Tipologia	Ore	Partecipanti
D. Lgs. 196/03 Privacy	Formazione	80	20
D. Lgs. 81/08 Sicurezza generale, specifica e aggiornamento	Formazione	960	237
Uso attrezzature accordo stato regioni del 22/02/12 (carrelli elevatori, PLE, gru, trattori, scavatori)	Formazione	208	16
Formazione preposti	Formazione	56	7
Antincendio e aggiornamenti	Formazione	465	93
Primo soccorso e aggiornamenti	Formazione	1366	119
Formazione ufficio amministrativo	Formazione	16	4
Formazione ufficio commerciale	Formazione	12	3
Formazione ufficio personale	Formazione	16	2
Formazione addetti Centro di raccolta rifiuti	Formazione	192	12
Patentino fitosanitari	Formazione	240	12
Formazione HACCP	Formazione	27	7
Addestramento settore movimentazione merci	Addestramento	195	14
Addestramento settore manutenzione del verde	Addestramento	119	31
Addestramento settore pulizie	Addestramento	328	92
Addestramento settore servizi cimiteriali	Addestramento	194	34
Addestramento settore gestione rifiuti	Addestramento	122	17
Addestramento settore segreteria CUP	Addestramento	174	15
TOTALE		4.770	735



GLI INFORTUNI

Per quanto riguarda gli infortuni accaduti nel 2016 in azienda, i dati confermano il trend positivo delle ultime annate, con il minor numero di giornate di assenza dal 2002.

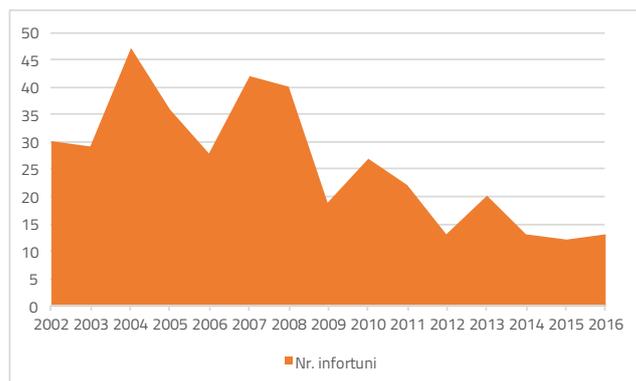
Fra i motivi di questi dati positivi possiamo indicare:

- la diminuzione del turn over dei lavoratori di tutti i settori con un aumento conseguente della professionalità ed esperienza;
- il numero di ore di formazione erogate, come previsto dai due accordi Stato Regioni;
- l'ottenimento della certificazione ISO 18001, dopo anni di adozione del sistema di gestione della sicurezza secondo le linee INAIL 2001, che ha coinvolto e sensibilizzato le varie figure aziendali.

Nel 2016 sono stati denunciati e riconosciuti dall'INAIL **13 infortuni** che rientrano nel calcolo degli indici (non rientrano gli infortuni in itinere, che sono stati 3, e gli infortuni inferiori ai 3 giorni, che sono stati 4). L'indice di gravità è il migliore dal 2002, anno di inizio del calcolo degli indici, avendo avuto solo **176 giorni di assenza** dal lavoro per infortunio.

A seguire la tabella con i dati degli infortuni degli ultimi 15 anni e il relativo andamento, che sono ormai dati statistici interessanti nella storia della cooperativa e della normativa sulla sicurezza (il d.lgs. 626/94 entrò in vigore, appunto, nel 1994, solo otto anni prima dell'inizio delle nostre analisi).

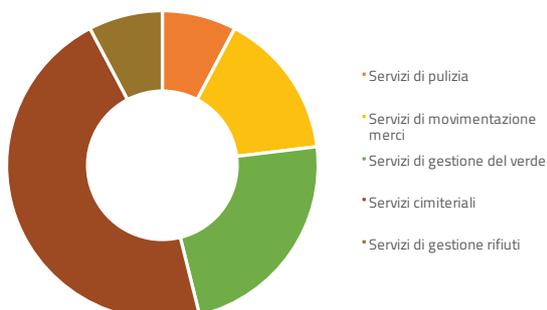
Anno di rif.	Nr. infortuni	Gg assenza	I.F.	I.G.
2002	30	457	36,02	0,55
2003	29	1246	35,02	1,5
2004	47	1502	59,04	1,89
2005	36	691	45,22	0,87
2006	28	1515	36,59	1,98
2007	42	1200	51,75	1,48
2008	40	1084	55,79	1,51
2009	19	591	29,91	0,93
2010	27	535	45,01	0,89
2011	22	1035	35,29	1,66
2012	13	870	22,09	1,48
2013	20	588	31,49	0,93
2014	13	357	20,44	0,56
2015	12	331	19,36	0,53
2016	13	176	31,5	0,29



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)

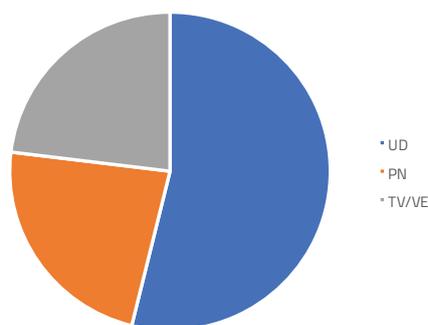
Gli infortuni sono così ripartiti tra i settori: 1 nelle pulizie, settore a minor rischio degli altri, ma con quasi il 50% delle ore lavorate al suo interno, 2 nella movimentazione merci, 3 nel verde, 1 nei rifiuti e 6 nel settore cimiteriale. La tabella mostra inoltre il trend del numero di infortuni per settore comparato a quello del 2015.



Settore	Nr.	Trend
Servizi di pulizia	1	-3
Servizi di movimentazione merci	2	-1
Servizi di gestione del verde	3	+1
Servizi cimiteriali	6	+5
Servizi di gestione rifiuti	1	0



Dal punto di vista, invece, della zona, la maggior parte degli infortuni, come visibile nel grafico a destra, si sono verificati nella zona di Udine (7 infortuni in totale), seguita dalle zone di Pordenone e dalla zona del Veneto con 3 infortuni totali ciascuna.



Vi è stato, nell'anno, **un solo infortunio grave** (48 giorni di assenza) nel settore cimiteriale, dovuto alla movimentazione manuale dei carichi, uno dei rischi maggiori del settore che da anni stiamo tentando di contenere con l'acquisto di attrezzature, l'investimento in formazione e l'attenzione alle procedure. Purtroppo le situazioni in cui si trovano alcuni cimiteri impediscono l'uso di attrezzature sostitutive e richiedono sforzi manuali notevoli: soluzioni architettoniche creative che non tengono conto delle operazioni che sono da fare nel tempo, antichità e monumentalità di alcuni settori che vanno in deroga alle misure e distanze previste dal regolamento di polizia mortuaria, vecchiaia e fragilità di tombe e strutture che non permettono un lavoro sicuro, e tante altre situazioni rendono difficili e pesanti alcune mansioni nei cimiteri.

Considerando le cause, gli infortuni 2016 possono invece essere suddivisi come segue:

Tipologia	Nr. infortuni	%	Gg.assenza	%
Infortuni dovuti a sforzo	1	7,69	5	2,84
Infortuni dovuti alla movimentazione manuale di carichi	4	30,77	88	50
Infortuni dovuti a cadute	4	30,77	42	23,86
Infortuni dovuti a schiacciamenti (al dito)	1	7,69	5	2,84
Infortuni accaduti durante la pulizia di un'attrezzatura	1	7,69	10	5,68
Infortuni dovuti a incidente stradale	2	15,38	26	14,77

Nel corso del 2016 sono stati analizzati anche gli incidenti, stradali e non. In statistica entrano gli incidenti che portano un danno alle cose o che possono essere classificati come "infortuni mancati".

Vi sono stati 18 incidenti, di cui 1 classificato come infortunio mancato.

Gli incidenti divengono Non Conformità della Sicurezza quando da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione si ravvisa nelle cause un comportamento pericoloso: dei 18 incidenti, 8 sono stati analizzati come NC per la sicurezza (6 sono incidenti stradali, che portano come causa "il lavoratore ha prestato poca attenzione alla manovra").

Un solo infortunio è stato trattato come NC della Sicurezza, ravvisando un'azione pericolosa nel non rispetto della procedura.

Per tutte sono state avviate le azioni correttive: incontro con i lavoratori coinvolti, ulteriore formazione al lavoratore, cambio di mansione e/o richiamo scritto al lavoratore recidivo, stesura di nuove procedure.



IL SISTEMA QUALITA'

Coop Noncello è in possesso di tre certificazioni qualità:

ISO 9001:2008, rilasciata dall'Ente di certificazione RINA, nr. 9960/03/S con scadenza 13.12.2018.

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 16.04.2018.



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 celle mortuarie ospedaliere; servizi logistici (movimentazione merci, gestione magazzini, traslochi).

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 e che ha permesso, nel 2016 l'acquisizione della **Certificazione OHSAS 18001:2007** (Ente di certificazione Quality Austria, scadenza 19.10.2019)



Roveredo in Piano, 24 giugno 2017

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