

BILANCIO SOCIALE 2017



pulizie



movimentazione merci



portierato e
front-office



servizi cimiteriali




gestione del verde



raccolta rifiuti





“L’inferno dei viventi non è qualcosa che sarà;
se ce n’è uno, è quello che è già qui,
l’inferno che abitiamo tutti i giorni,
che formiamo stando insieme.

Due modi ci sono per non soffrirne.

Il primo riesce facile a molti:
accettare l’inferno e diventarne parte
fino al punto di non vederlo più.

Il secondo è rischioso
ed esige attenzione e apprendimento continui:
cercare e saper riconoscere chi e cosa,
in mezzo all’inferno, non è inferno,
e farlo durare, e dargli spazio.”

(Italo Calvino - “Le città invisibili”)

INDICE

NOTA METODOLOGICA	Pag.5
COOP NONCELLO	Pag. 6
ORGANIGRAMMA	Pag. 8
AREA TRASVERSALE	Pag. 10
AREE TERRITORIALI	Pag. 12
SUB-A	Pag. 14
I LAVORATORI DELLA COOPERATIVA	Pag. 16
LA MUTUALITÀ	Pag. 18
1. Partecipazione	
2. Sanità Integrativa	
3. Microcredito	
4. Utilizzo di mezzi e attrezzature	
5. Scontistica	
L'UFFICIO RIABILITAZIONE	
I LABORATORI	Pag. 20
“IL GUADO”	Pag. 21
IL PICCOLO RISTORO “AL PARCO”	Pag. 22
ARTICOLO 14	Pag. 22
LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ	Pag. 23
MAP - LPU	Pag. 24
LE BORSE LAVORO	Pag. 26
GLI STAKEHOLDERS	Pag. 27
GLI INFORTUNI	Pag. 28
LA FORMAZIONE	Pag. 30
LA QUALITÀ	Pag. 32

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-inanziario.

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 alcuni soci della Cooperativa (Davide Cicuttin, Gabriella Favero, Silvia Maschio, Rebecca Bianchi) 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 100 copie del presente Bilancio Sociale 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.

COOP NONCELLO

OGGETTO SOCIALE

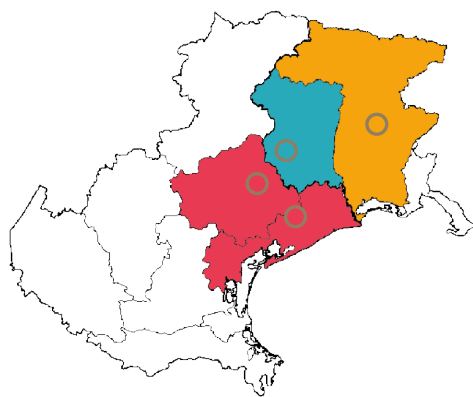
La cooperativa, in quanto cooperativa sociale, è retta dai principi della mutualità e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, secondo quanto previsto dalla legge 381/1991 e successive modificazioni e integrazioni.

In particolare l'oggetto sociale di cui sopra verrà perseguito attraverso l'inserimento sociale e lavorativo delle persone svantaggiate, nonché, con modalità funzionali connesse al predetto scopo principale, mediante la gestione di servizi educativi, varie attività produttive che permettono processi di integrazione lavorativa di persone svantaggiate supportate anche da attività complementari di ordine socio educativo e da percorsi specifici di mutualità interna sviluppati dalla cooperativa per tutti i soci ma con particolare sensibilità e attenzione per chiunque manifesti vulnerabilità, 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

La nostra mission è quella di promuovere concretamente l'uguaglianza e la dignità di ogni persona, attraverso il riconoscimento del valore dell'individuo, ma anche e soprattutto del valore del contributo collettivo ai percorsi di (ri)appropriazione di autonomia e benessere sociale di ciascuno. Ci occupiamo sia di integrazione socio-lavorativa all'interno dei servizi che la Cooperativa offre ai propri clienti, che di attività socio-educative, in un'ottica di costruzione di percorsi integrati di avvicinamento al mondo del lavoro anche per chi non ha ancora la possibilità di sostenere le responsabilità e le fatiche della quotidianità dei nostri settori produttivi.

Investiamo ogni giorno risorse e competenze per supportare i nostri soci e lavoratori nel generare valore aggiunto per se stessi e per i clienti pubblici e privati ai quali offriamo, con competenza e qualità, i nostri numerosi servizi.



● Sede di Vittorio Veneto

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

● 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

● 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 Portogruaro

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

Oltre alle sedi legale e secondarie, abbiamo due sedi operative, una a Cordenons (PN), in Via Martiri della Libertà, 212 (floricoltura e orto sociale "Il Guado") e una a Pordenone, Via S.Valentino, 1 (Piccolo Ristoro "Al Parco")

L'ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 24 GIUGNO 2017

soci con diritto di voto **528**

soci votanti (presenti e deleghe) **248**

HA ELETTO

L'ORGANISMO DI
VIGILANZA










avv. Silvia Valent, Presidente,
compenso 2017: 1.746,00€
ing. Febo Frangipane,
compenso 2017: 5.000,00€

IL COLLEGIO SINDACALE










dott. Renato Cinelli, Presidente
compenso 2017: 9.360,00€
dott. Paolo Ciganotto, Sindaco effettivo
compenso 2017: 7.280,00€
dott. Mauro Piva, Sindaco effettivo
compenso 2017: 7.280,00€
dott. Fabrizio Pusiol, Sindaco supplente
dott.ssa Elvira Salvato Sindaco supplente

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

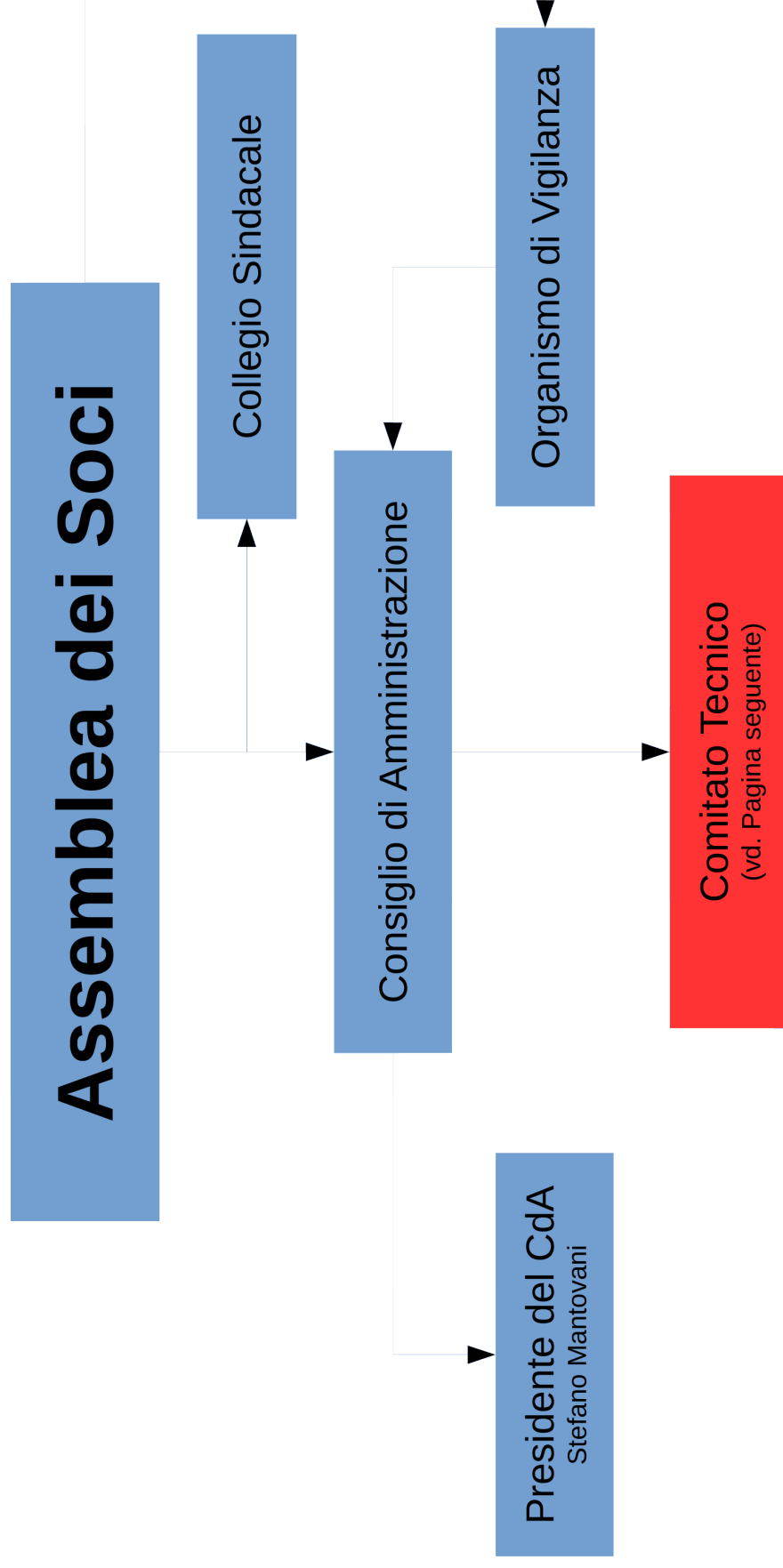
Sedute CdA	13/01/17
anno 2017	30/01/17
	17/02/17
	28/02/17
	16/03/17
	30/03/17
	18/04/17
	16/05/17
	30/05/17
	19/05/17
	26/06/17
	04/07/17
	21/07/17
	10/08/17
	22/09/17
	24/10/17
	31/10/17
	30/11/17
	19/12/17

	Mantovani Stefano	presidente - 4° mandato
	Mariuzzo Giuliana	vice-presidente - 2° mandato
	Tomarchio Rosario	vice-presidente - 3° mandato
	Bernazzani Simone	consigliere interno - 1° mandato
	Maschio Silvia	consigliere interno - 2° mandato
	Saccavini Alessia	consigliere interno - 2° mandato
	Fedrigo Fabio	consigliere esterno - 1° mandato
	Tuzzato Massimo	consigliere esterno - 1° mandato
	Valusso Roberto	consigliere esterno - 2° mandato

IL COMITATO TECNICO

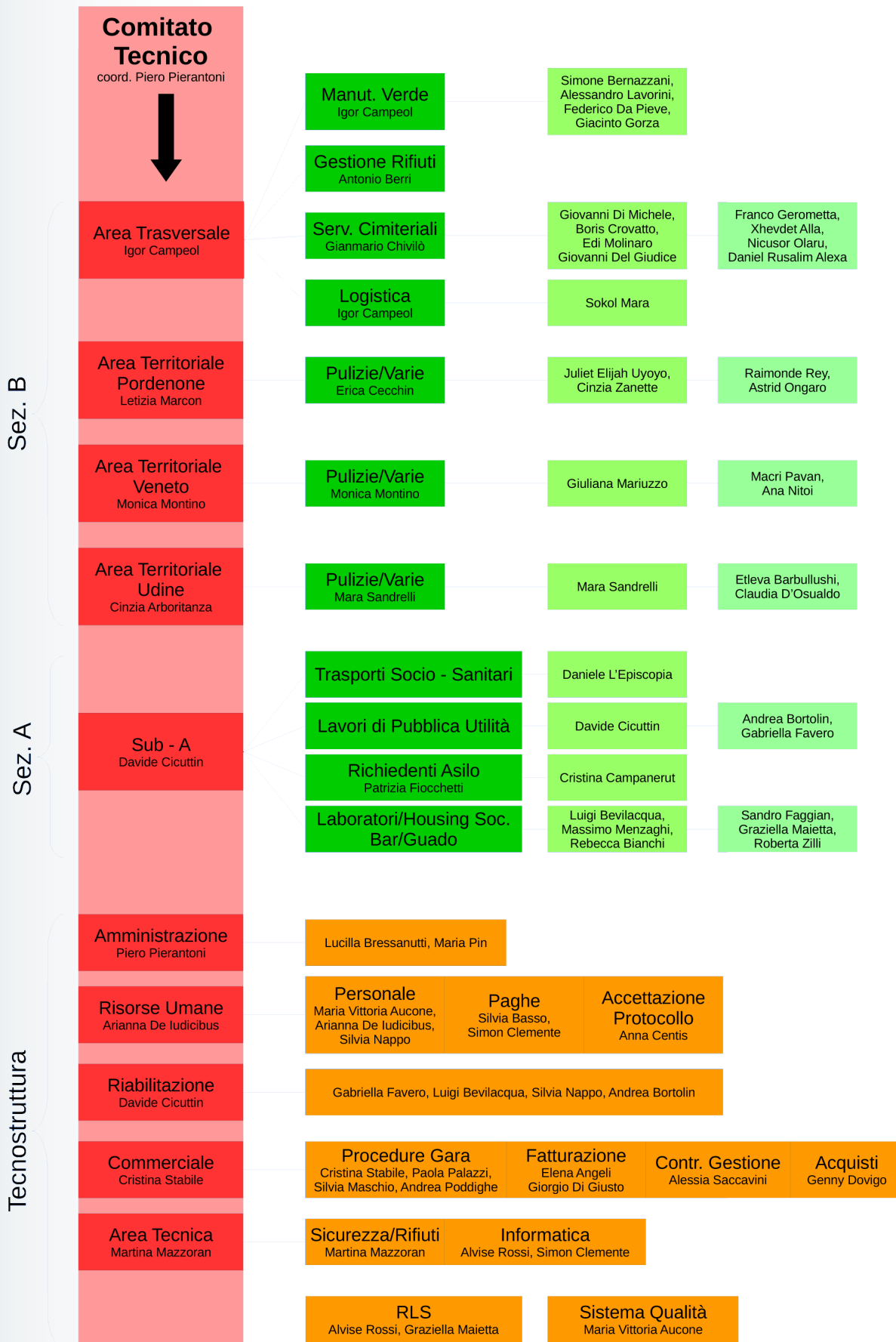
	Arboritanza Cinzia	Resp. Zona Udine
	Campeol Igor	Resp. Area Trasversale
	Cicuttin Davide	Resp. Sub-A e Riabilitazione
	De Iudicibus Arianna	Resp. Personale
	Marcon Letizia	Resp. Zona Pordenone
	Mazzoran Martina	Resp. Tecnico
	Montino Monica	Resp. Zona Veneto
	Pierantoni Piero	Resp. Amministrativo
	Stabile Cristina	Resp. Commerciale

Organigramma al 31.12.2017



L'organigramma descrive graficamente i legami funzionali e gerarchici della cooperativa. La distinzione in due pagine non vuole rimandare a due organizzazioni diverse. La rappresentazione distinta, per ragioni grafiche, dei rapporti societari e della struttura organizzativa, va intesa in perfetta continuità.

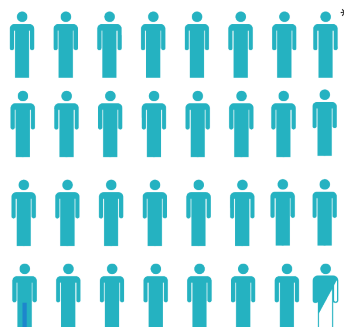
Organigramma al 31.12.2017



AREA TRASVERSALE



* = 5 lavoratori



175
LAVORATORI
(136 Full-Time equivalent)

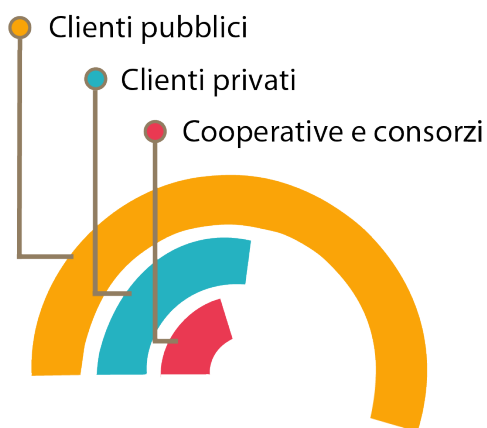
- ▶ Servizi di manutenzione del verde pubblico e privato
- ▶ Servizi di movimentazione merci e traslochi
- ▶ Servizi di gestione rifiuti
- ▶ Servizi cimiteriali

86.344€
Investimenti
2017

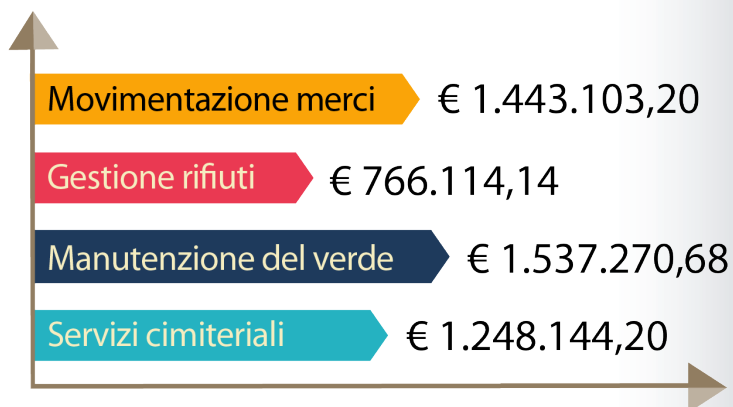
222.945
Ore lavorate
nel 2017

675
Clienti

LE TIPOLOGIE DI CLIENTI



IL FATTURATO 2017



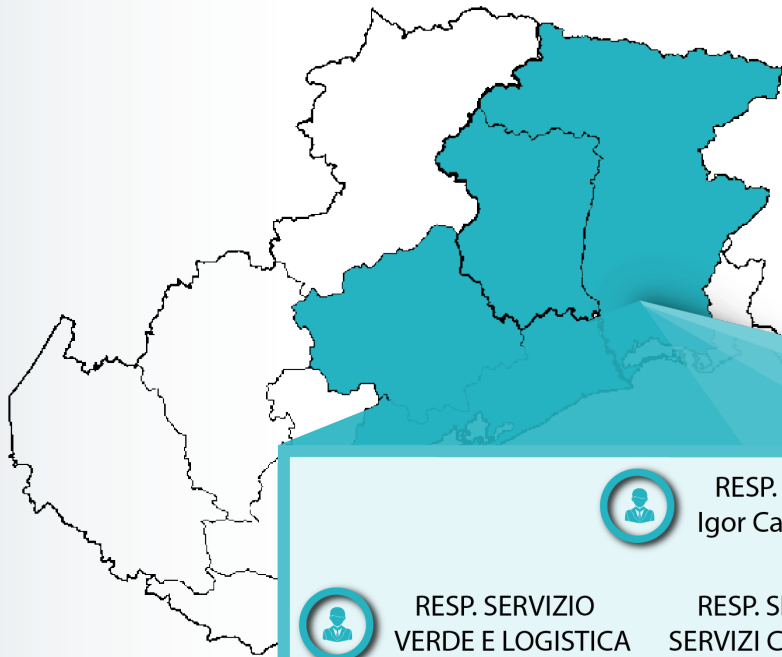
66%
INSERIMENTI
L.381/91

6,3%
INSERIMENTI
L.R.20/06

54
BORSE
FORMAZIONE
LAVORO 2017

15
BORSE
FORMAZIONE
LAVORO ASSUNTE

AREA TRASVERSALE



RESP. AREA
Igor Campeol



RESP. SERVIZIO
VERDE E LOGISTICA
Igor Campeol

RESP. SERVIZIO
SERVIZI CIMITERIALI
Gianmario Chivilò

RESP. SERVIZIO
GESTIONE RIFIUTI
Antonio Berri



COORDINATORI
Simone Bernazzani
Alessandro Lavorini
Federico Da Pieve
Giacinto Gorza
Sokol Mara

COORDINATORI
Giovanni Di Michele
Boris Crovatto
Edi Molinaro
Giovanni Del Giudice



CAPOSQUADRA
Franco Gerometta
Xevdet Alla
Nicusor Olaru
Daniel Rusalim Alexa

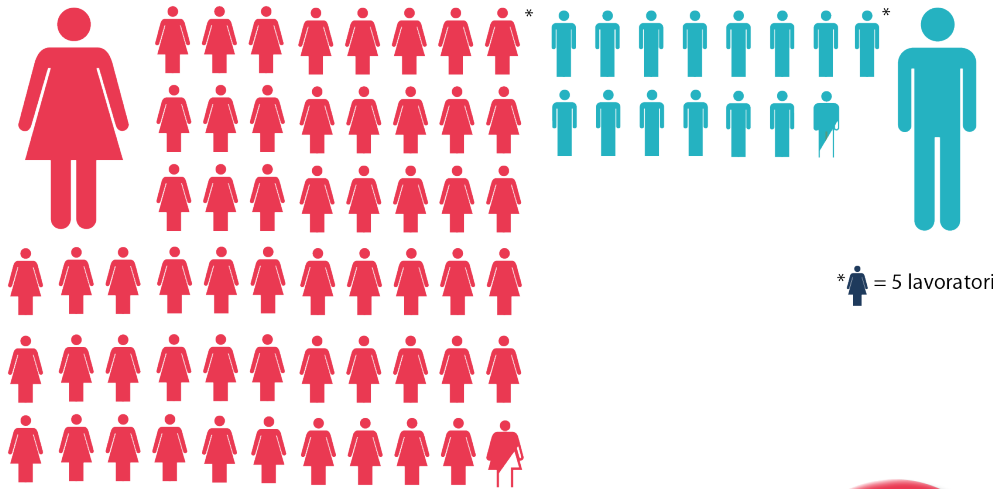
175 lavoratori
88% soci
78 inserimenti lavorativi

30/03/2017:
approvato il nuovo
organigramma di area

09/2017:
sviluppo nel privato con
occasioni di art. 14

06/2017:
entrata in servizio di
Antonio, nuovo
responsabile gestione rifiuti

AREA TERRITORIALE



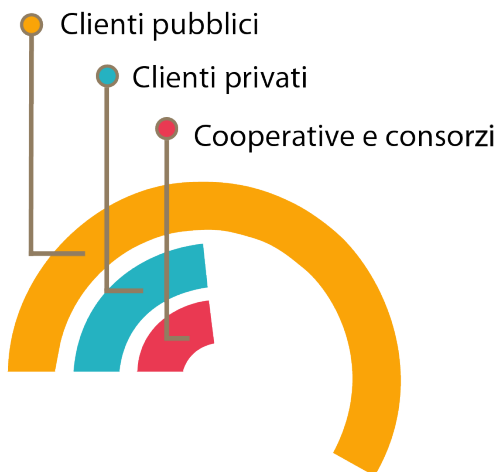
- ▶ Servizi di pulizie civili
- ▶ Servizi di pulizie sanitarie
- ▶ Servizi di portierato e front-office
- ▶ Accompagnamento scolastico

10.915€
Investimenti
2017

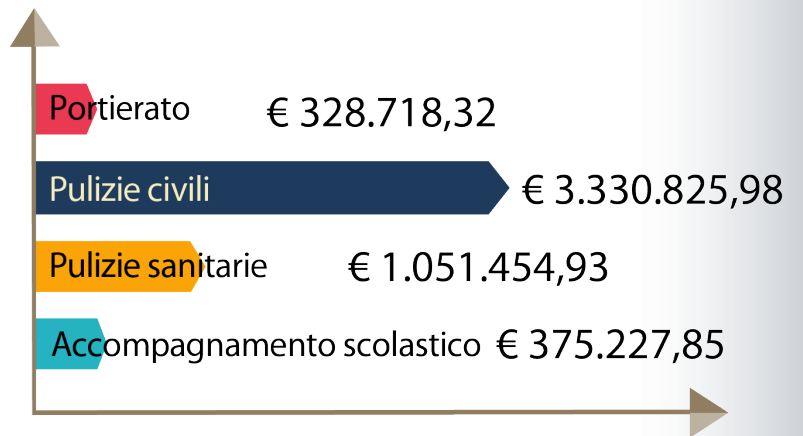
241.561
Ore lavorate
nel 2017

229
Clienti

LE TIPOLOGIE DI CLIENTI



IL FATTURATO 2017



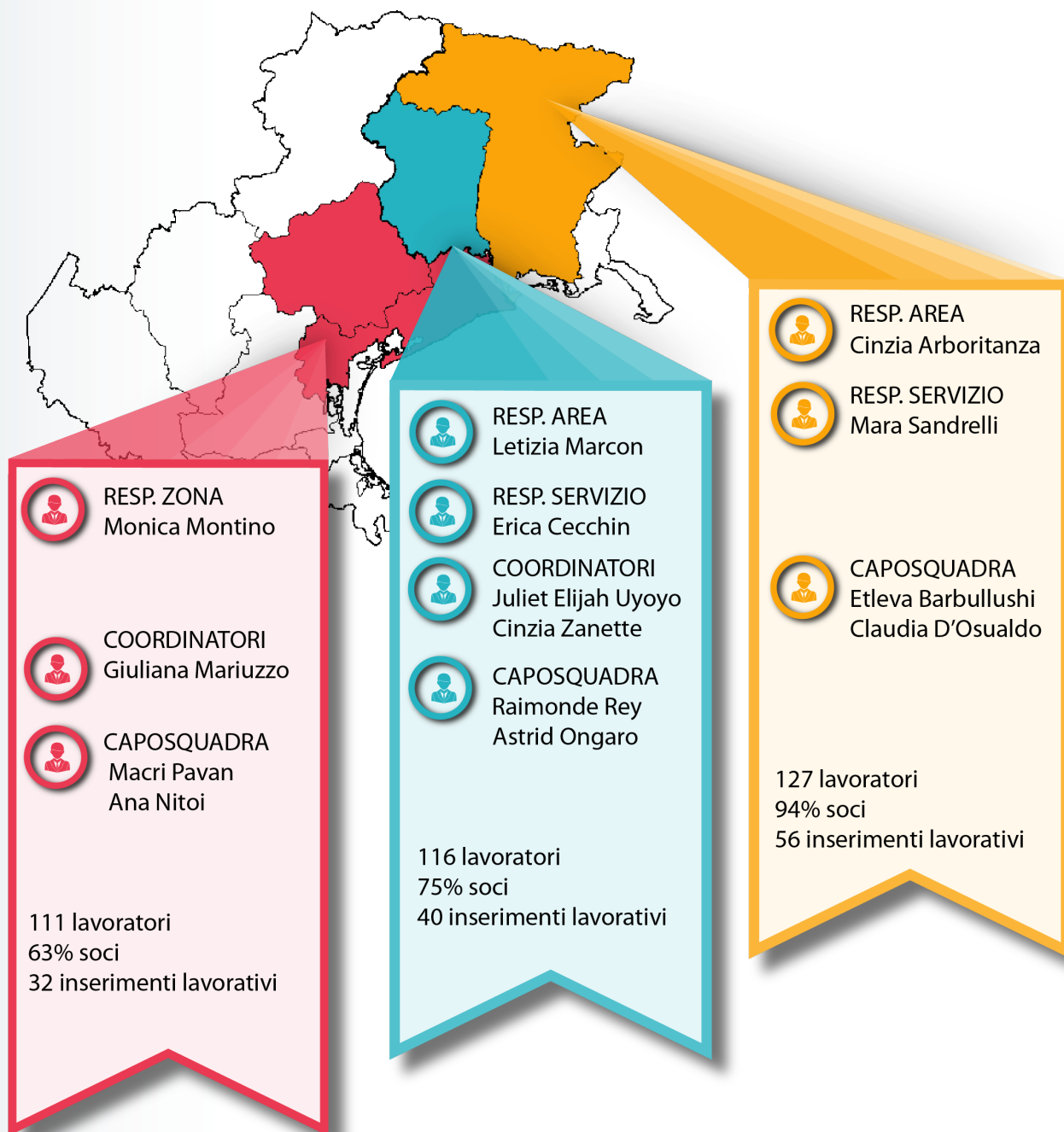
47%
INSERIMENTI
L.381/91

9,2%
INSERIMENTI
L.R.20/06

92
BORSE
FORMAZIONE
LAVORO 2017

11
BORSE
FORMAZIONE
LAVORO ASSUNTE

AREA TERRITORIALE



2017, Veneto:
rinnovo e riaggiudico di
cinque importanti servizi

12/2017, Pordenone:
vinto importante appalto
nel settore front-office


03/2017, Pordenone:
progettazione corso "tecniche
di pulizie" con Soform


08/2017, Udine:
avviato il servizio "spor-
telli ex-circoscrizionali"


AREA SUB-A



50
LAVORATORI
(36 Full-Time equivalent)

*  = 5 lavoratori

 Servizi di trasporto socio-sanitario

 Gestione accoglienza richiedenti asilo

82.715

Ore lavorate nel 2017




901

Utenti 2017

59

Clienti

LE TIPOLOGIE DI CLIENTI

-  Clienti pubblici
-  Clienti privati
-  Cooperative e consorzi



IL FATTURATO 2017

Trasporto socio-sanitario € 840.769,83

Accoglienza richiedenti asilo € 872.066,33

64

NR. BENEFICIARI LPU 2017

4

PROGETTI SEGUITI 2017

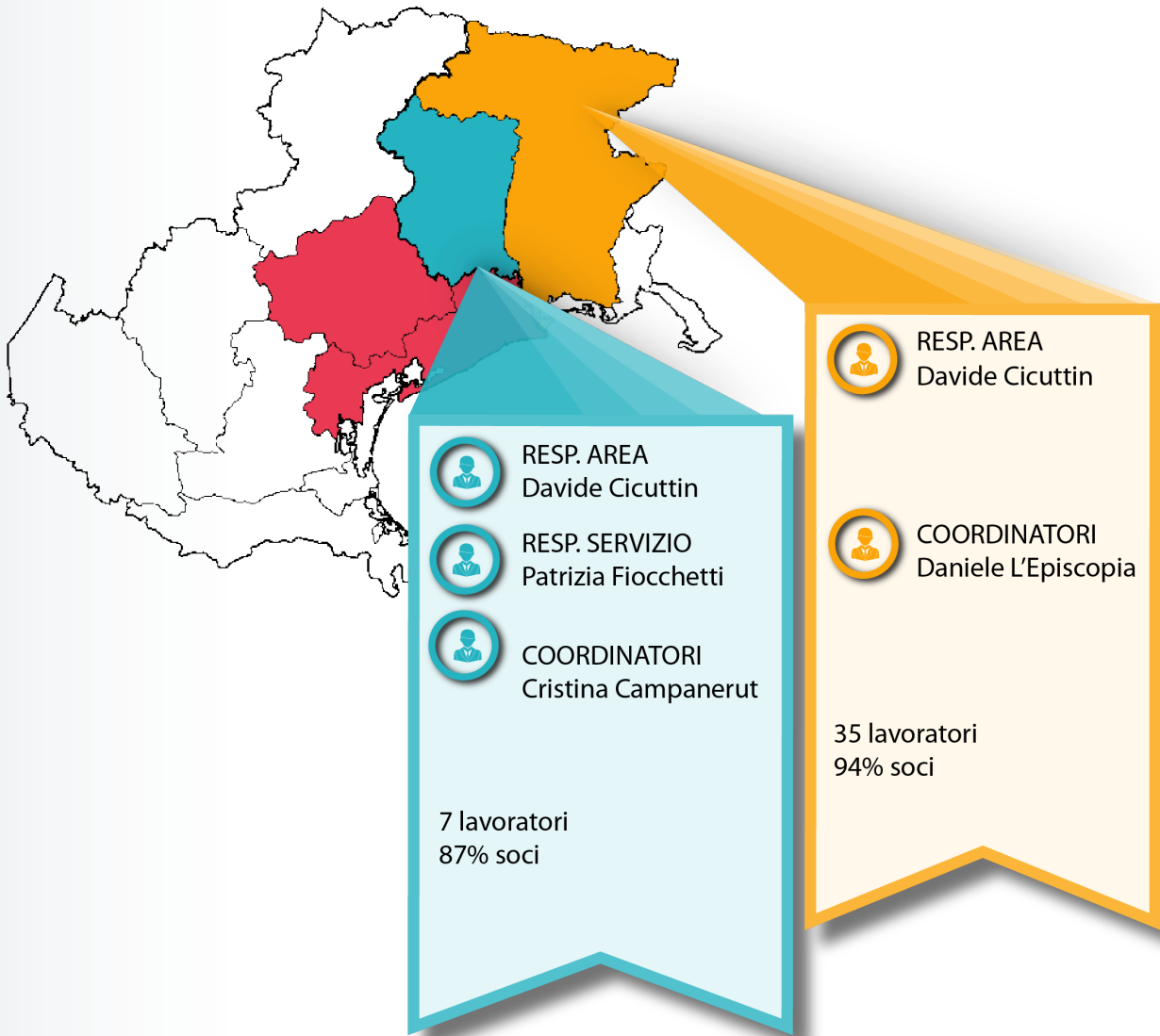
71

ACCOGLIENZE al 31/12/2017

11

APPARTAMENTI GESTITI

AREA SUB-A



30/03/2017:
nomina di Davide Cicuttin
come responsabile

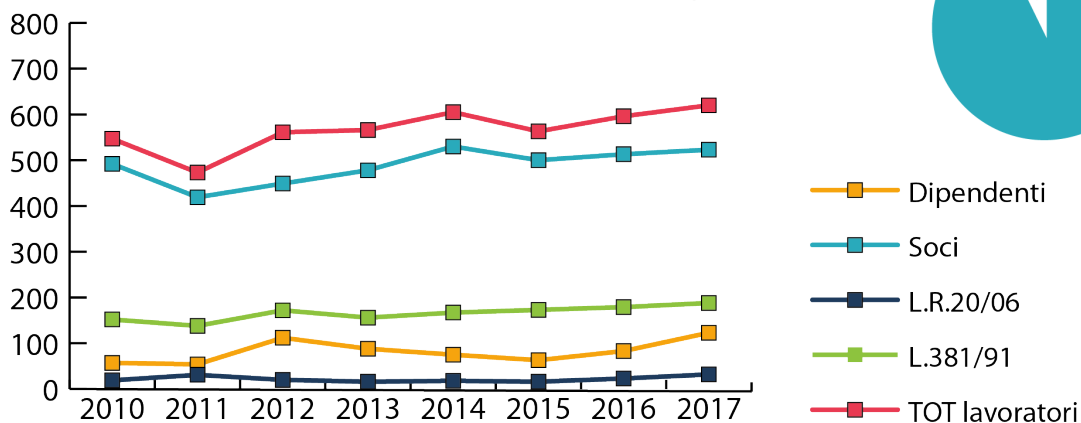
05/2017: avvio formazione lavoro
per borsisti dei laboratori in cantieri
della Cooperativa

04/2017:
ampliamento quota appalto
accoglienze richiedenti asilo

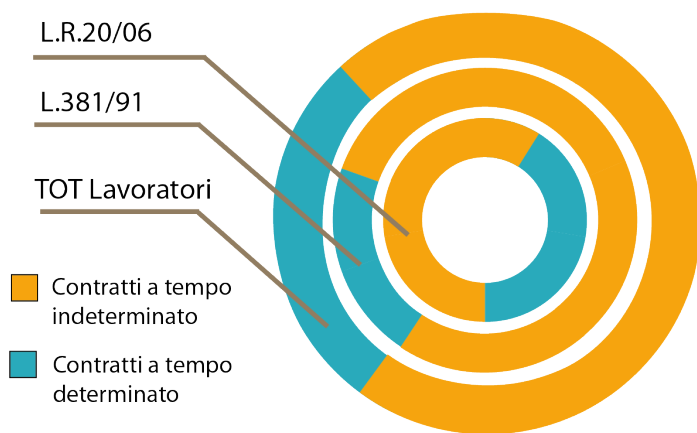
09/2017:
avvio dei primi LPU con
la Regione Veneto

I LAVORATORI DELLA COOPERATIVA

620
LAVORATORI



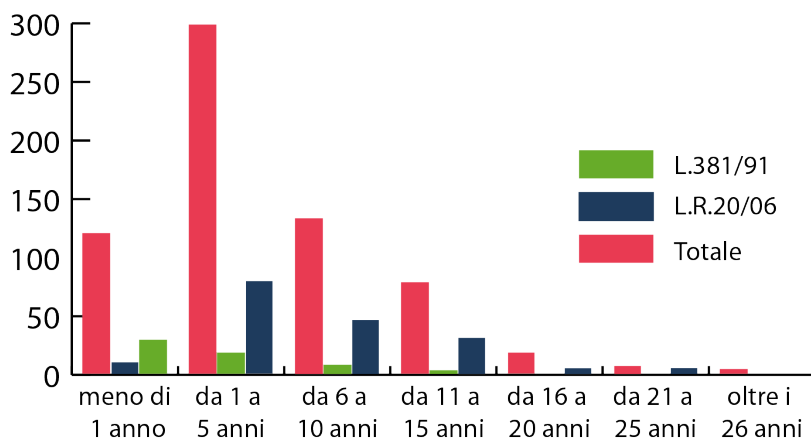
Le distribuzioni tra contratti a tempo determinato e indeterminato



Le nazionalità



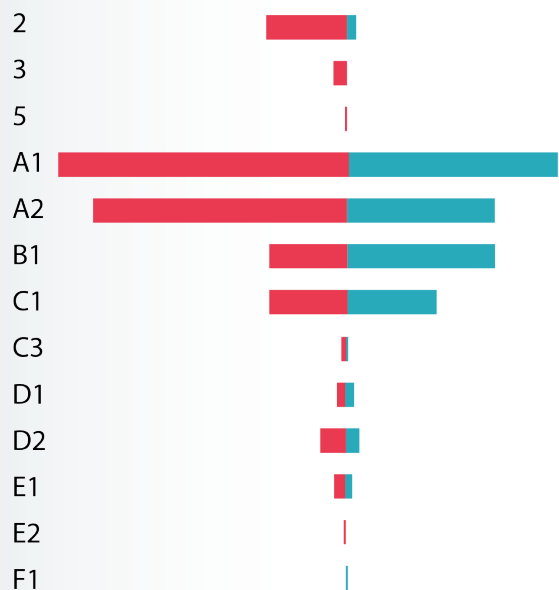
L'anzianità lavorativa



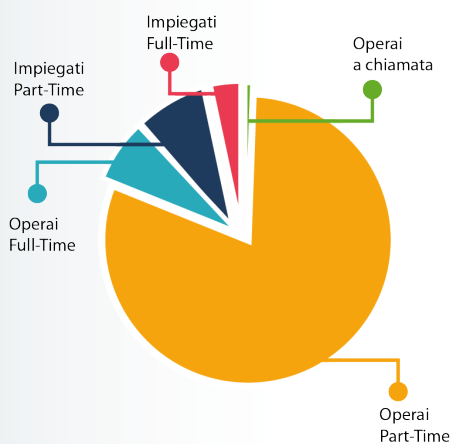
ETA' MEDIA DEI LAVORATORI

48 ANNI

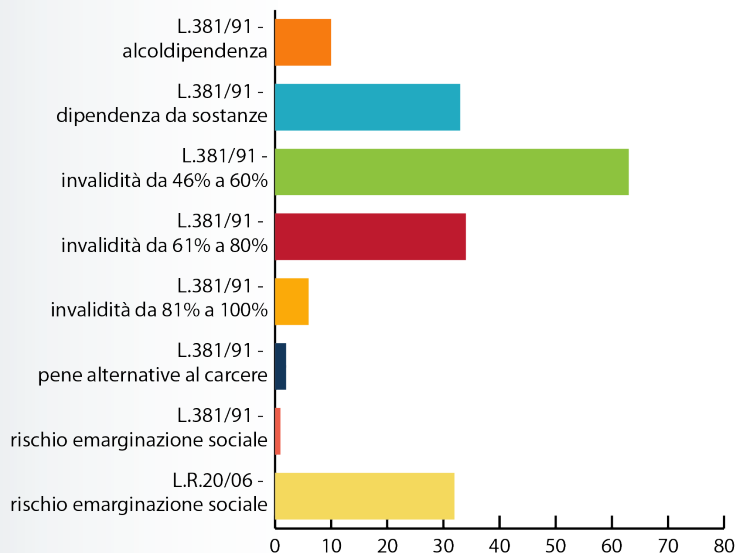
Livelli contrattuali per genere



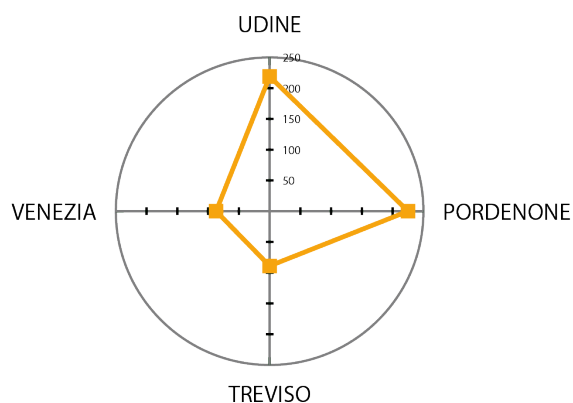
Inquadramento contrattuale



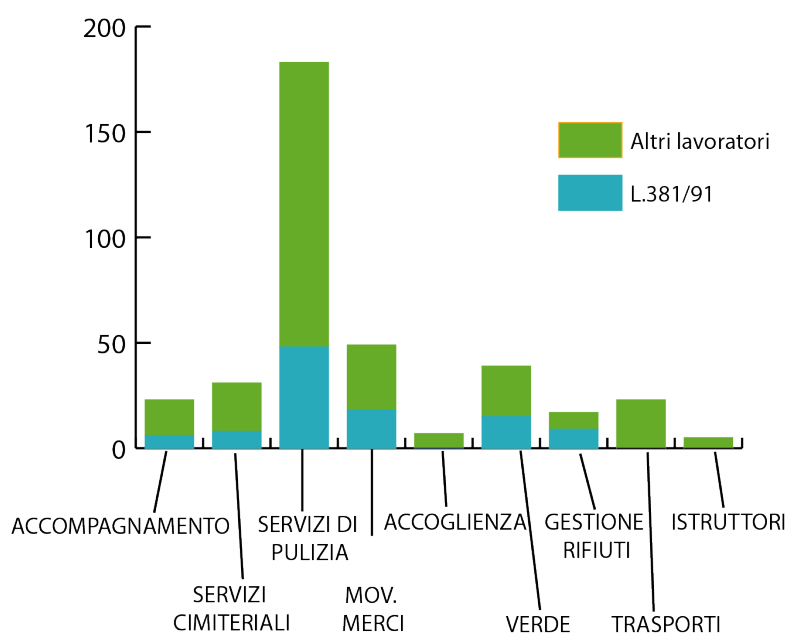
Tipologie di svantaggio inserite



Distribuzione lavoratori per zona



Distribuzione lavoratori per settore



SOCI LAVORATORI

523

SOCI VOLONTARI

12

SOCI ENTRATI 2017

73

SOCI USCITI 2017

100

LA MUTUALITA'

Il requisito della mutualità si definisce e realizza attraverso i sistemi di scambio che intercorrono tra la cooperativa e i suoi soci.

Il primo e fondamentale è rappresentato dal lavoro. Nella sezione "B" la cooperativa Noncello si avvale della prestazione lavorativa dei suoi soci lavoratori. In quanto cooperativa sociale, dato l'obbligo di legge che prevede che almeno il 30% dei suoi soci lavoratori siano appartenenti a categorie di svantaggio (disagio psichico, tossicodipendenze, alternative a misure detentive, disabilità e invalidità civile), la cooperativa persegue il suo intento mutualistico destinando la propria offerta di lavoro con particolare attenzione alle persone appartenenti alle suddette categorie, estendendo l'impegno a tutte le persone che attraversano momenti di difficoltà generale (economica, marginalità sociale), e che faticano a inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro dato l'attuale contesto socioeconomico.

Ma ci sono altri interventi mutualistici che vengono realizzati nell'intento di favorire i propri soci.

1. Partecipazione

Ci si impegna per poter agevolare la partecipazione dei propri soci alle attività che ne cadenzano la "vita sociale". In primis l'assemblea annuale generale dei soci, gestita in modo da favorire la presenza di quanti più soci possibile, con pre-assemblee zonali e con la programmazione dell'assemblea generale in orari e luoghi che possano garantire la presenza alla maggior parte dei soci lavoratori. Ci siamo dati l'obiettivo di tener conto nella formazione delle liste candidate a formare il Consiglio di Amministrazione di rappresentare tutta la compagine sociale, accogliendo e promuovendo candidature non solo tra tecnici.

2. Sanità Integrativa



Dal 2014 la cooperativa ha sottoscritto una convenzione con la Società di Mutuo Soccorso "Cesare Pozzo" a favore di tutti i propri soci e dipendenti assunti a tempo indeterminato. Attraverso il versamento mensile, a carico della cooperativa Noncello, di 5,00 €, il lavoratore ha diritto ad accedere a varie prestazioni sanitarie. Ad esempio: ha diritto al rimborso dell'80% di tutti i

ticket pagati, ha accesso a particolari agevolazioni per esami di diagnostica strumentale e di alta specializzazione e anche alla prevenzione e alle cure odontoiatriche.

Sono procedure di richiesta di rimborso ancora troppo poco usate dai nostri lavoratori aventi diritto ed è per questo che l'ufficio riabilitazione ha deciso di mettersi a disposizione nel dare assistenza a tutti coloro abbisognino di informazioni o supporto tecnico per la presentazione delle pratiche.

3. Microcredito

Si perseguono dei percorsi atti a facilitare l'accesso all'istituto finanziario del credito personale (prestito) dei propri soci, selezionando e contattando banche e finanziarie che manifestano maggiore sensibilità sociale e flessibilità. La cooperativa attualmente non offre la propria garanzia a copertura dei prestiti, ma offre supporto e assistenza per l'inoltro delle richieste, l'ottenimento delle migliori condizioni, il disbrigo delle pratiche necessarie. L'Ufficio Riabilitazione raccoglie le richieste individuali, le vaglia e supporta il socio per la definizione di una richiesta sostenibile, in base ai suoi reali bisogni e possibilità.

4. Utilizzo di mezzi e attrezzature

Gli automezzi e le attrezzature di proprietà della cooperativa possono essere messe a disposizione dei propri soci per esigenze personali. Attrezzature da lavoro, automezzi per trasporti e traslochi, sono richieste all'ordine del giorno.

L'accesso è garantito ad ogni socio che possa attestare possibilità e capacità di corretto utilizzo, previa richiesta al proprio diretto responsabile.

5. Scontistica

I nostri soci hanno diritto ad acquistare i prodotti della Cooperativa con uno sconto dedicato del 10%. Tra i prodotti ricordiamo quelli del Florcenter e dell'Orto Sostenibile Il Guado, le ceramiche prodotte nei nostri laboratori o le biciclette della nostra officina, ma anche le consumazioni fatte

al "Piccolo Ristoro al Parco" San Valentino di Pordenone.

L'UFFICIO RIABILITAZIONE

E' l'ufficio della cooperativa che si occupa principalmente di favorire i processi individuali di inserimento lavorativo. In altre parole segue le borse lavoro e i soci lavoratori svantaggiati. Cura la mediazione con i Servizi Sociali e gli Assistenti Sociali di riferimento, offre supporto agli uffici di produzione della cooperativa nella gestione di criticità per risolvere eventuali difficoltà relazionali e migliorare la prestazione lavorativa, definisce, in accordo con i responsabili di area e di settore, le strategie per l'aumento delle possibilità di stabilizzazione dei percorsi più fragili.

Ma non solo. Attraverso la relazione di lavoro spesso si entra in contatto con le situazioni private e strettamente personali di ciascuno. Sempre maggiori sono le richieste di aiuto e supporto che approdano all'Ufficio. Miglioramento del reddito, problematiche familiari, ricerca di casa o mobilio, difficoltà di orientamento nella giungla dei servizi per i cittadini, sfogo interiore, consulenza fiscale, richieste per telefonate private urgenti, prenotazione di visite mediche o esami specialistici, invio mail o fax, oggetti smarriti... Tanto che qualcuno lo definisce, in maniera condivisa "Ufficio Pronto Intervento".

E' difficile dare una rappresentazione in dati di tutto questo, anche se riteniamo che sia una delle espressioni più alte e reali della mutualità che la cooperativa Noncello riesce ad esprimere.

I LABORATORI

L'anno 2017 è stato un periodo di cambiamento e sperimentazione voluti e preordinati da una parte alla conclusione del progetto iniziato nel 2013 a seguito della gara aggiudicata dall'ASS 6 Friuli Occidentale, e dall'altra alla programmazione del nuovo affidamento dei servizi volti alla realizzazione dei Budget Individuali di Salute (BIS), a sostegno di progetti riabilitativi personalizzati (PRP) dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n.5 Friuli Occidentale, che prenderà poi avvio con il primo gennaio 2018.

Attraverso i Budget di Salute s'intendono promuovere effettivi percorsi riabilitativi individuali orientati alla recovery, che abbandonano l'atteggiamento paternalistico per adottare un approccio basato sulla fiducia e sul rispetto dell'utente nelle tre aree di possibile carenza quali la casa/habitat, il lavoro/formazione, la socialità/affettività, che sono anche i principali determinanti sociali della salute e afferiscono ai diritti di cittadinanza.

Nel processo di recovery il lavoro è uno strumento fondamentale per la realizzazione personale: conferisce un senso di orgoglio, dignità e autostima, contribuisce a superare l'identificazione con il ruolo soggetto passivo (paziente), definisce un'identità attraverso l'acquisizione di un ruolo sociale attivo (Skakic e Boreggiani).

L'obiettivo dell'asse lavoro è la formazione professionale e la pratica di un'attività come inserimento e sostegno alla costruzione di forme reddituali attive delle persone-utenti in età lavorativa con finalità emancipative o economiche. Oppure come partecipazione attiva e fruizione di ambienti operosi, produttivi e di alto scambio interumano.

Le attività imprenditoriali dedicate all'offerta formativa d'inserimento lavorativo di Coop Noncello si suddividono su tre macro-aree, ognuna identificata per grado: basso (ceramica, falegnameria), medio (assemblaggio, pulizie), alto (uffici, bar, agricoltura) di intensità/complessità delle abilità e competenze richieste.

Fortemente rappresentativi della risposta che i laboratori si impegnano a dare a questo tipo di bisogno, sono due casi di persone, utenti del DSM, che nell'anno 2017 hanno partecipato a un progetto di avvicinamento al lavoro in situazione produttiva, partendo dalle loro risorse, dalle loro abilità, dalle loro competenze e dalle loro preferenze. Le fasi del progetto prevedevano un primo step di formazione specifica al tipo di mansioni richieste, che si è praticata in ambiente protetto: affiancamento a un socio-lavoratore, pulizia dei magazzini e dei laboratori, in orario ridotto (2 ore per due mattine a settimana). In seguito all'apprendimento specifico, il secondo passaggio è stato l'uscita in cantiere, due mattine a settimana, partendo dai laboratori con accompagnamento dell'istruttore in situazione e affiancamento nell'esecuzione dei compiti.

Il terzo step ha interessato l'acquisizione di competenze e abilità che afferiscono alle capacità di essere autonomo. Le due persone hanno raggiunto il luogo di lavoro in maniera autonoma, eseguono correttamente i compiti specifici assegnati, e lavorano in squadra. Il progetto proseguirà nell'anno 2018 con l'obiettivo di verificare la tenuta nel medio-lungo termine e ipotizzare una gradualità nel percorso di crescita professionale pensando anche a forme reali di inserimento lavorativo.

Numero totale di borse lavoro ospitate nel 2017 tra i vari laboratori: 67

“IL GUADO”

Il Guado (via Martiri della Libertà, 212 – Cordenons) è il luogo che la cooperativa Noncello abita e coltiva per lo sviluppo di progetti di agricoltura sociale e sostenibile, percorsi di integrazione lavorativa e sociale, accoglienza abitativa di richiedenti protezione internazionale, housing sociale, costruzione di reti sociali con Enti Pubblici, Associazioni del territorio e privati cittadini.

Nel corso del 2017 sono state poste le basi per l'armonizzazione delle realtà che utilizzano quello spazio per i propri scopi sociali, valorizzandone l'unità di intenti, per un processo di trasformazione del Guado, che porti verso la definizione di un luogo di scambio e confronto reale, aperto, comunitario, fruibile dalla cittadinanza, di innovazione sociale.

Si propone un approfondimento particolare sull'HOUSING SOCIALE

Il progetto denominato HOUSING SOCIALE prende avvio nell'autunno 2014 a seguito di una collaborazione, in convenzione con il Servizio Sociale dei Comuni dell'Ambito Distrettuale Urbano 6.5. con finalità di supporto sociale di persone in età adulta che si trovano in situazioni di svantaggio sociale e abitativo, attraverso la sistemazione temporanea in un appartamento che mette a disposizione 5 posti letto (due stanze doppie e una singola). Spesso le persone che accedono a questa opportunità hanno già usufruito di altri servizi di risposta emergenziale (dormitorio o casa di ospitalità notturna) proposti e gestiti da altri soggetti, nei quali affrontano i primi passi nel recupero di una propria autonomia attraverso un percorso graduale che si propone vari passaggi: la prima accoglienza, il reinserimento in un alloggio, la ricerca di un lavoro proprio, la ricerca di casa in autonomia al raggiungimento di una maggiore capacità di autosostentamento.

Il gruppo di lavoro, composto dagli Ass. Soc. di riferimento delle persone e dall'operatore della cooperativa che coordina e gestisce l'intervento all'interno della casa, si riunisce con cadenza mensile per discutere le verifiche periodiche sui percorsi individuali, la gestione delle relazioni di coabitazione, e all'occasione per valutare e decidere i nuovi ingressi.

La gestione del servizio non si limita quindi alla semplice locazione di porzione di alloggio ma si articola nell'accompagnamento, nella mediazione dei rapporti di convivenza, nell'aiuto nel processo di empowerment (costruzione di una pensabilità positiva).

Il contratto di locazione ha una durata massima di 18 mesi, per evitare situazioni cronicizzanti assistenziali col fine di approdare a condizioni di piena autonomia.

Nell'anno 2017, il totale dei progetti attivi è stato di cinque inquilini di cui quattro erano già presenti nell'anno precedente e uno di nuovo inserimento. Essendosi conclusi tre percorsi per scadenza naturale dei termini, mediamente la convivenza è sempre stata al massimo di tre componenti. Delle tre persone che sono uscite, due hanno trovato prosecuzione in abitazione autonoma, l'altra invece ha dovuto richiedere un ulteriore intervento di prima accoglienza emergenziale in dormitorio.

IL PICCOLO RISTORO “AL PARCO”

Al Parco di San Valentino a Pordenone prosegue la gestione del Piccolo Ristoro.

Nato nel 2012 da un progetto che vede coinvolti Comune, Azienda sanitaria e Coop Noncello, diventa di fatto un ambiente protetto dove avviare percorsi di formazione professionale e inclusione sociale per persone che attraversano momenti di difficoltà.

Un bar dove rilassarsi durante una buona colazione, un pranzo o un aperitivo in compagnia, ma anche per entrare in contatto con la filosofia della cooperativa: credere nella dignità di ogni persona e nel suo diritto a una vita appagante all'interno del contesto sociale in cui vive.

Questo spirito si rispecchia nei numeri che descrivono (almeno in parte) i percorsi avviati presso il bar nel 2017, evidenziati nello schema sottostante.

Il Piccolo Ristoro continua a voler essere luogo di aggregazione e di contatto con la comunità: da questa linea di pensiero sono nati gli eventi del “Suono del Sociale” che, in collaborazione con la cooperativa sociale Itaca, hanno portato la musica dal vivo sul palco del cuore verde della città durante la scorsa estate. Abbiamo spaziato nell'arco di sei serate musicali dai suoni più classici della filarmonica di Pordenone fino al rock, passando per il blues e arrivando ai suoni senza barriere del progetto sociale musicale dei “Capitano Tutte a Noi”. Luogo di consegna dei prodotti dell'Orto Sostenibile il Guado e punto vendita dei lavori artigianali creati presso i nostri laboratori di ceramica, si pone come obiettivo, tra gli altri, di essere vetrina di Coop Noncello sulla città.

PERCORSI BORSE AVVIATI	6
ORE BORSE LAVORATE	4.198
ENTI COINVOLTI	DSM, SERT, COMUNE

ARTICOLO 14

Le aziende del Friuli Venezia Giulia e del Veneto non in regola con l'obbligo di assunzione previsto dalla legge 68/99 possono sanare la posizione grazie all'Art. 14 ex D.Lgs. 276/2003 che prevede la possibilità di avvalersi dell'intervento di una Cooperativa Sociale di tipo B. Come previsto dalla legge, l'azienda potrà rispettare l'obbligo normativo conferendo una commessa di lavoro a una Cooperativa Sociale che lo svolgerà presso la sede aziendale assumendo persone inserite negli elenchi delle categorie protette. La copertura dell'obbligo viene certificata dagli uffici della Regione.

Ecco in sintesi come operiamo:

- l'ufficio commerciale raccoglie la richiesta dell'azienda
- viene fissato un incontro conoscitivo (azienda – Commerciale coop Noncello – Riabilitazione coop Noncello)
- sono individuate le aree di intervento
- la cooperativa ricerca i beneficiari
- vengono svolti i colloqui di selezione (anche in azienda)
- viene formulata la proposta economica e i termini della stessa

- la cooperativa svolge le pratiche amministrative e coordina le attività con ufficio del collocamento mirato per l'approvazione del progetto

- inizio lavori

- affiancamento e tutoraggio (compreso nella proposta economica) costante come previsto dallo strumento legislativo e mirato alla soddisfazione delle attese dell'azienda.

Attualmente, come Cooperativa impieghiamo personale iscritto nelle categorie protette presso 1 azienda della provincia di Pordenone (2 beneficiari), 1 azienda della provincia di Venezia (1 beneficiario), 1 azienda della provincia di Treviso (2 beneficiari) per attività di pulizia uffici, pulizia industriale, raccolta e stoccaggio scarti di produzione, logistica interna. In fase di definizione, nel 2017, un ulteriore progetto con un'azienda della provincia di Venezia, a favore di 6 beneficiari, che si concretizzerà nel 2018.

Ufficio commerciale e ufficio riabilitazione sono deputati all'analisi di fattibilità e al disbrigo di tutta la procedura. Sono gli uffici, che nella figura dei loro responsabili, si rendono disponibili per gli incontri conoscitivi e per fornire informazioni generali o sulle esperienze in corso e per ogni approfondimento necessario.

LAVORI DI PUBBLICA UTILITA'

Il progetto parte da bandi indetti dalle Amministrazioni Regionali diretti a sostenere l'inserimento nel mondo del lavoro di persone disoccupate e caratterizzati dalla straordinarietà, occasionalità e temporaneità. Attraverso fondi comunitari, al fine di incrementare l'inserimento lavorativo di soggetti residenti nel suo territorio, in stato di disoccupazione da almeno 8 mesi, le Regioni hanno erogato finanziamenti alle PA che hanno presentato progetti della durata di sei mesi. Ai bandi di gara hanno partecipato il Consorzio COSM per il Friuli Venezia Giulia, e il Consorzio Insieme per il Veneto.

I beneficiari del Friuli Venezia Giulia sono stati assunti dalla nostra Cooperativa con contratto a tempo determinato della durata di 6 mesi e qualifica di operaio (1° livello del CCNL multiservizi) o impiegato (2° livello del CCNL multiservizi) a seconda delle mansioni svolte, per un part time di 32 ore settimanali. Per i beneficiari della Regione Veneto la durata del progetto è di 6 mesi con un contratto part time di 20 ore settimanali.

Nel 2017 si sono realizzati i seguenti progetti:

COMUNE ATTUATORE	NR.	ATTIVITA'
Comune di Pordenone	19	attività di custodia e vigilanza
Comune di Porcia	4	attività di custodia degli impianti comunali
Comune di Roveredo in Piano	2	attività di custodia di impianti comunali
Comune di Montebelluna	1	custodia impianti comunali
Comune di Palazzolo dello Stella	1	archivio comunale
Comune di San Donà di Piave	11	vigilanza attraversamenti pedonali e accompagnamento scolastico
Comune di Portogruaro – Cinto Caomaggiore – Teglio Veneto:	18	manutenzioni, attività impiegatizia e di segreteria in uffici comunali – accompagnamento scolastico
Comune di Fossalta di Portogruaro	3	manutenzioni aree comunali e biblioteca
Comune di Caorle	5	sorveglianza e pulizia parcheggi pubblici, parchi, bagni comunali

MAP - LPU

Sempre più spesso vengono predisposte attività di riparazione sociale per sospensione del procedimento penale per reati che prevedono una pena carceraria inferiore o pari a 4 anni, o quali condanna per reati commessi in violazione alle norme sulla circolazione stradale. La nostra cooperativa, nelle sue logiche di inclusione e di contrasto ad ogni tipo di pregiudizio ha deciso di agevolare l'iter giudiziario di imputati o condannati che necessitano di svolgere, secondo quanto stabilito dal tribunale, delle ore di Lavoro di Pubblica Utilità.

In collaborazione con il Ministero della Giustizia, attraverso i suoi organi designati e competenti per zona, abbiamo nel 2017 dato disponibilità ad accogliere ed avviato 17 percorsi, di cui 11 MAP E 6 LPU, come specificato nelle tabelle sottostanti.

MAP – MESSA ALLA PROVA			
Periodo medio di permanenza			6 mesi
maschi	Femmine		TOTALE
9	2		11
Pordenone	Udine	Venezia	TOTALE
9	1	1	11

LPU – Lavori di Pubblica Utilità			
Periodo medio di permanenza			2,5 mesi
maschi	femmine		TOTALE
6	0		6
Pordenone	Udine	Venezia	TOTALE
6	0	0	6

Le richieste ci sono pervenute:

- per le Messe Alla Prova dagli uffici di esecuzione penale esterna (UEPE) attraverso le assistenti sociali di riferimento.
- per i Lavori di Pubblica Utilità direttamente dai condannati attraverso i loro legali.

Per entrambe le tipologie di percorso, come prima cosa viene incontrata la persona e considerate attitudini personali, impegni lavorativi e famigliari nonché modalità di spostamento, viene predisposto un programma individuale, data ufficialmente disponibilità e successivo avvio.

Le persone sono quindi state inserite a svolgere le ore di LPU predisposte dal giudice in cantieri di lavoro diversi in orari concilianti le esigenze della cooperativa con quelle del soggetto esecutore.

A chiusura del percorso il tutor della cooperativa scrive una relazione per dal modo al giudice designato dal tribunale di competenza di decidere se ritiene positivo e compensativo il percorso effettuato e, in tal caso, dare chiusura al procedimento penale.

PER COMPRENDERE MEGLIO:

MAP – Messa Alla Prova -

La messa alla prova é una forma di probation giudiziale innovativa nel settore degli adulti che consiste, su richiesta dell'imputato, nella sospensione del procedimento penale nella fase decisoria di primo grado per reati di minore allarme sociale.

Viene introdotta con la legge 28 aprile 2014, n. 67.

Con la sospensione del procedimento, l'imputato viene affidato all'ufficio di esecuzione penale esterna per lo svolgimento di un programma di trattamento che prevede come attività obbligatoria e gratuita, l'esecuzione di un lavoro di pubblica utilità in favore della collettività che puo' essere svolto presso istituzioni pubbliche, enti ed organizzazioni di assistenza sociale, sanitaria e di volontariato. Il lavoro di pubblica utilità si puo' svolgere per un minimo di 10 giorni, anche non continuativi e non puo' superare le 8 ore giornaliere.

Il programma di trattamento costituisce l'elemento indispensabile per accedere alla messa alla prova, del quale il giudice terrà conto nella decisione. Viene elaborato dall'ufficio di esecuzione penale esterna competente per territorio.

La misura puo' essere concessa dal giudice per reati puniti, con la reclusione fino a 4 anni, sola, congiunta o alternativa alla pena pecuniaria e per non piu' di una sola volta.

L'esito positivo della prova comporta l'estinzione del reato.

(Ministero della Giustizia)

LPU – Lavori di Pubblica Utilità -

Il lavoro di pubblica utilità è una sanzione penale consistente di un'attività non retribuita a favore della collettività da svolgere presso lo Stato, le regioni le provincie, i comuni o presso enti e organizzazioni di assistenza sociale o volontariato.

L'attività richiede un'adesione volontaria del soggetto e concerne una prestazione a carattere assistenziale o in ambiti relativi alla specifica professionalità del condannato.

La legge 120 del 2010, miniriforma del codice della strada, ha regolamentato il lavoro di pubblica utilità, nell'ambito dei reati commessi con violazione delle norme sulla circolazione stradale, e connessi all'abuso di alcol e all'utilizzo di droghe (art. 186 e 187).

La previsione del lavoro di pubblica utilità all'interno dell'art. 186 cds ha dato consistenza alla possibilità di sostituire le pene dell'arresto o dell'ammenda con un'attività svolta a favore della collettività.

Le modalità e i tempi di esecuzione sono individuate dal giudice nella sentenza, e non devono pregiudicare le esigenze di lavoro, di studio, di famiglia e di salute del condannato.

I ragguagli tra pena detentiva e pecuniaria e la misura alternativa del lavoro stabilisce che un giorno di pena detentiva equivale a tre giorni di lavoro di pubblica utilità e in 250 euro.

La misura di lavoro di pubblica utilità é concedibile solo in presenza del mancato godimento in passato del medesimo beneficio.

(*Rivista giuridica ACI*)

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 persone che vivono un particolare momento di fragilità.

La borsa lavoro, più propriamente definibile come tirocinio, diventa un'opportunità per accedere ad un percorso di apprendimento di una mansione lavorativa e non costituisce un rapporto di lavoro dipendente tra l'azienda e il soggetto ospitato, il lavoratore viene infatti retribuito non da quest'ultimo, ma da chi eroga la borsa stessa. Si può trattare di un ente pubblico socio-sanitario (CSM, SERT, SIL), di servizi sociali dei vari comuni oppure, anche se più raro, di fondazioni o di associazioni.

Una delle principali finalità è quella di allontanare il rischio di emarginazione sociale, il lavoro viene visto come strumento essenziale per aumentare la qualità della vita della persona, può contribuire a sentirsi parte attiva della società stimolando la riorganizzazione delle proprie giornate, dando una motivazione ad uscire di casa, aiutando a fissare obiettivi futuri ed a esplorare in maniera "protetta" nuove attività lavorative nonché nuove relazioni. Attività, orario e mansioni che il borsista svolge sono definite attraverso un progetto individuale che fissa obiettivi a breve, medio e lungo periodo, si formalizza attraverso un'apposita convenzione sottoscritta tra l'ente erogatore e l'azienda ospitante.

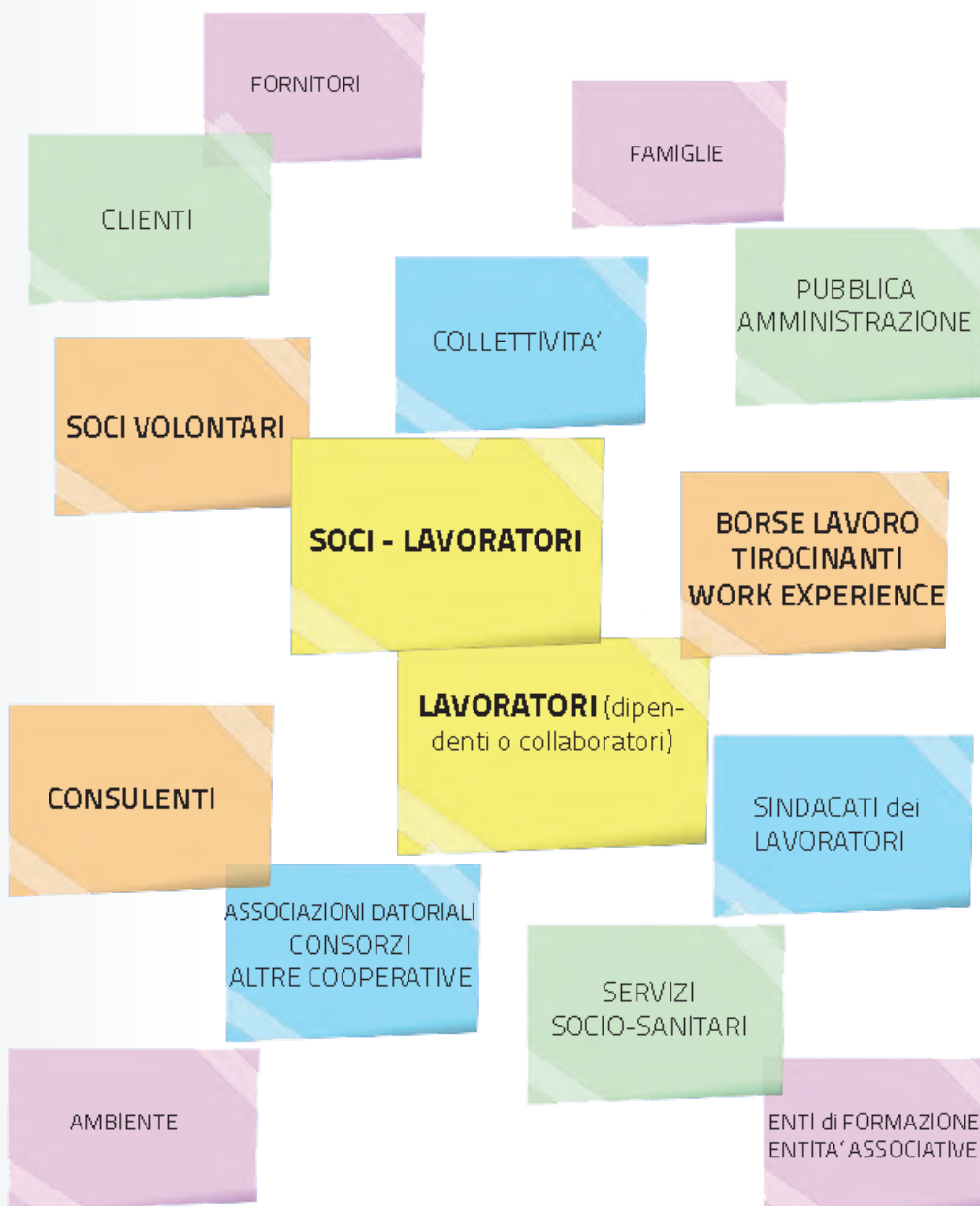
La durata di una borsa lavoro è variabile, va in genere da qualche mese fino a oltre l'anno, così come cambia da caso a caso l'importo ricevuto dal borsista. Va precisato che la borsa non deve però essere intesa come uno stipendio, ma come un riconoscimento dell'impegno a integrarsi nel contesto lavorativo.

Nel 2017 Coop Noncello ha ospitato 251 percorsi in borsa lavoro, impiegati all'interno di servizi di pulizie, cimiteriali, gestione del verde, movimentazione merci e gestione rifiuti, ma anche in altri contesti come quello del Piccolo Ristoro al Parco, dell'Orto Sostenibile "Il Guado", e dei laboratori presso le sedi di Roveredo in Piano, Sacile e Udine. 126 sono stati i percorsi che si sono completati e 116 le nuove borse avviate, fino ad arrivare al 31/12/2017 con 125 borse lavoro attive in Cooperativa. Per quanto riguarda le proporzioni di genere, in questo contesto si evidenzia una presenza maggiore di uomini (58%) rispetto alle donne (42%).

GLI STAKEHOLDER

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.



GLI INFORTUNI

Nel corso del 2017 sono state registrate 8 Non Conformità sulla sicurezza: 1 incidente, 2 mancati infortuni, 4 infortuni e 1 comunicazione di mancato utilizzo dpi da parte di cliente. Consideriamo come NC gli incidenti e gli infortuni che dipendono da mancanze del rispetto della normativa sulla sicurezza o che denotano buchi nelle procedure.

Per quanto riguarda l'incidente, si tratta di sversamento durante il trasporto di contenitori di formaldeide presso presidio ospedaliero: tale sversamento è stato sommariamente pulito dal lavoratore, mentre la procedura prevedeva di avvisare il reparto che li aveva confezionati; i mancati infortuni sono una caduta e rottura di una lapide, e la rottura di una grata, su cui un lavoratore ha posato il piede incastrandolo.

4 infortuni sono stati trattati come NC sicurezza, perché a nostro avviso sono dovuti ad azioni pericolose o al non rispetto delle procedure: rimozione delle protezioni dell'attrezzatura, mancato inserimento del freno a mano del mezzo, mancato coordinamento con il collega, che ha messo a lavare un coltello senza avvisare, e non rispetto della procedura nell'utilizzo dei prodotti chimici per pulizie.

Nel 2017 vi sono stati 17 infortuni per un totale di 665 giorni di assenza, di cui 6 gravi con assenze superiori ai 40 gg. A ciò aggiungiamo 2 infortuni con meno di 3 gg. di assenza e 7 infortuni in itinere.

Tra le tipologie si evidenziano le cadute al piano o scendendo scale (8 infortuni su 17, pari al 47% del totale) e 2 legate alla movimentazione manuale dei carichi.

Vi è un incremento lieve del numero degli infortuni rispetto agli ultimi anni, ma un notevole incremento della gravità / giorni di assenza (176 giorni nel 2016, 331 giorni nel 2015, 357 giorni nel 2014): dobbiamo risalire al 2013 e anni precedenti per avere dati simili o superiori.

Dobbiamo segnalare anche 2 infortuni accaduti a lavoratori in borsa lavoro (con assenze totali di 11 gg).

Notiamo che semplici cadute al piano comportano infortuni gravi. Durante la riunione periodica per la sicurezza, con la presenza di RLS e medici competenti si è discusso del fenomeno, sottolineando l'aumento dell'età media dei lavoratori (8 lavoratori infortunati superano i 50 anni, 16 superano i 40 anni), che necessariamente aggrava le conseguenze, e la presenza di molti lavoratori con invalidità o percorsi difficili alle spalle.

In merito alle cause degli infortuni non vi sono mancanze riguardo l'uso dei dpi o mancata emissione di protezioni (quella inserita nelle NC riguarda l'infortunio di una borsa lavoro).

Analizzando le dinamiche, notiamo che dipendono da comportamenti e riduzione dell'attenzione, come cadere scendendo dalle scale o dal furgone, oppure camminando o ferirsi l'occhio chiudendo un flacone di detersivo...

Ribadiamo che è necessario lavorare sul contesto e quindi sul cambiamento dei comportamenti, e che tutte le figure apicali e che investono delle responsabilità devono collaborare nel creare il contesto di sicurezza.

Si segnala che sono aumentati anche i sinistri legati all'uso del decespugliatore: 13 proiezioni di sasso che colpisce auto in sosta (10 nella zona di Udine, 1 a Pordenone e 2 a Treviso) e le multe che arrivano per non rispetto del codice della strada dei mezzi aziendali (42 nel corso del 2017).

Sono dati su cui riflettere, perché denotano situazioni di potenziale pericolo.

Tabella sulle tipologie di infortunio accadute nel 2017

Tipologia	N°infortuni	%	gg. assenza	%
CADUTA DALL'ALTO	0	0	0	0
CADUTA OGGETTO	0	0	0	0
CEDIMENTO STRUTTURA	0	0	0	0
CORPO ESTRANEO NELL'OCCHIO	1	5,88	5	0,75
INCIDENTE STRADALE	1	5,88	61	9,17
MMC	2	11,76	110	16,54
POSTURA/SFORZO	0	0	0	0
PUNTURA AGO	0	0	0	0
SCHIACCIAMENTO	0	0	0	0
TAGLI/ESCORIAZIONI	3	17,65	63	9,47
SCIVOLAMENTO/CADUTA	8	47,06	400	60,15
URTO	2	11,76	26	3,91
USO ATTREZZATURA	0	0	0	0
ALTRO	0	0	0	0
Totale	17	100	665	100

LA FORMAZIONE

Precisiamo che stiamo parlando di Formazione, Informazione e Addestramento, cioè 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 il Tecnico di Cantiere a cui il dipendente è stato assegnato, e consistono in:

- illustrare brevemente la mission e l'attività della cooperativa 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 e della mission;
- 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, i Responsabili di Ufficio...

L'Addestramento è l'insieme delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature e sostanze 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;
- cambiamento della normativa di riferimento;
- accertamento di una particolare condizione (gravidanza, avvio di lavoro notturno...);
- periodicamente, secondo un programma di formazione ed addestramento approvato in sede di Riunione per la Sicurezza e in sede di Direzione;
- richieste di incontri informativi/formativi da parte dei responsabili.

Nulla è cambiato per quanto riguarda la formazione degli addetti alla prevenzione incendi e gestione emergenze, il cui corso è di 8 ore essendo il nostro rischio incendio valutato medio, formazione ulteriore viene data ai lavoratori inseriti in particolari appalti dove è richiesto un attestato di rischio elevato con esami presso i vigili del fuoco. Nulla è cambiato per gli addetti al primo soccorso aziendale che ricevono una formazione di 16 ore, essendo Noncello azienda di gruppo A. In alcuni settori, come l'accompagnamento scolastico o i trasporti socio- sanitari, la formazione per gli addetti antincendio richiesta, visto il contesto in cui operano, è inferiore, basta il rischio basso di 4 ore. Tutti i nostri componenti le squadre di emergenza ricevono formazione adeguata e specifica ed un aggiornamento periodico.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ricevono la formazione particolare in materia di salute e sicurezza sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria 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, di Ufficio e i Tecnici di Cantiere individuano la necessità di formazione o addestramento del personale interno per l'acquisizione di nuovi ruoli, di nuove competenze, 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, predisponde un'ipotesi di programma di formazione con relativi strumenti e costi, proponendolo a CT che ne approva l'attuazione e dandone mandato al RPER 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 2017 sono state erogate 5285 ore di formazione e/o addestramento a 887 lavoratori. Tenendo conto che nel 2017 l'organico medio è stato di 636 lavoratori, la media di ore per ognuno è stata di 8,3 ore.

Le ore di formazione e/o addestramento retribuite sono state lo 0,73 % del totale delle ore lavorate.

Non sono conteggiate le ore erogate ai lavoratori in borsa lavoro, ai MAP, agli stagisti, ai richiedenti asilo inseriti in progetti lavorativi...

Di seguito una tabella riassuntiva di alcune tipologie di corsi.

Tipologia corso	Numero partecipanti	Ore totali
D. Lgs. 81/08 Sicurezza generale, specifica e aggiornamento	542	2538
Uso attrezzature accordo stato regioni del 22/02/12 (carrelli elevatori, PLE, gru, trattori, scavatori)	16	155
Formazione preposti	14	102
Formazione e aggiornamento dirigenti per la sicurezza	12	136
Formazione uff. commerciale e nuovo codice appalti	4	96
Formazione addetti Centro di Raccolta Rifiuti	13	217
Formazione HACCP	34	102
Formazione rischio biologico	36	74
Formazione rischio MMC	38	76
Addestramento nei vari settori	127	1501
Altri corsi	51	288
TOTALE	887	5285

LA QUALITA'

La cooperativa 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 14001:2015, rilasciata dall'Ente di certificazione SMC, nr. CA1104 con scadenza 16.04.2021.

La certificazione EN ISO 14001:2015 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 dei rifiuti; servizi cimiteriali e gestione celle mortuarie ospedaliere; servizi logistici (movimentazione merci; gestione magazzini, traslochi).



Certificazione BS OHSAS 18001:2007, rilasciata dall'Ente di certificazione Quality Austria, con scadenza 19.10.2019.

La norma BS OHSAS 18001:2007 attesta l'applicazione volontaria, all'interno dell'azienda, di un sistema che permetta di garantire un adeguato controllo riguardo alla sicurezza e la salute dei lavoratori, oltre che il rispetto delle norme cogenti.

I servizi certificati sono: erogazione di servizi di pulizia e sanificazione di strutture sanitarie; pulizie civili ed industriali presso strutture pubbliche e private; servizi di portierato; gestione mense; manutenzione delle aree verdi e valorizzazioni ambientali; raccolta, trasporto e conferimento dei rifiuti; servizi cimiteriali e gestione celle mortuarie ospedaliere; servizi logistici (movimentazione merci, gestione magazzini, traslochi); erogazione del servizio di prenotazione visite specialistiche e strumentali (centri cup) e relativo servizio cassa; erogazione del servizio di trasporto per disabili ed anziani.