BILANCIO SOCIALE 2015





"Le persone perse sono coloro che ogni giorno di fronte a un qualsiasi avvenimento della propria vita, sono sempre lì a farsi domande su come e su cosa non va dentro di sè.

Sono coloro che spesso sono tristi perchè non riescono a trovare risposte.

Le persone perse sono quelle che sanno ascoltare i silenzi,

perchè per loro le parole hanno un valore,

e lasciano sempre un segno.

Sono tutti coloro i quali non hanno paura di toccare il fondo,

perchè sanno che solo nel luogo più buio si può vedere la luce più splendente.

Le persone perse, s'innamorano facilmente,

anche di coloro che nascondono asce sotto ali dorate,

aprono il loro cuore facilmente,

perchè per loro vivere vuol dire emozioni

anche se soffriranno spesso.

Le persone perse sono tutti coloro che non temono di rimanere fermi per qualche istante,

se quell'istante serve ad osservare dettagli che sfuggono a chi corre.

Ci sono foglie che cadono, nuvole che passano, onde che suonano,

che spesso chi guarda solo davanti a sè, non vede e non sente. Le persone perse sono quelle che qualcuno definisce fragili,

solo perchè hanno la lacrima facile, o credono a chi usa i loro sentimenti per avere risposte dentro di sè.

Sono fragili perchè non sono arrivati dove gli altri volevano che arrivassero.

Le persone perse sono coloro che cercano sempre una direzione giusta,

ma sono consapevoli che non c'è una direzione giusta, ma solo un modo diverso di vivere questa vita."



INDICE

COOK	noncella
ĕ	00

1. NOTA METODOLOGICA	pag.2
2. INFORMAZIONI GENERALI	pag.3
3.OGGETTO SOCIALE - MISSION	pag.4
4. ORGANIGRAMMA	pag.5
a. Nominale al 31/12/2014	
b. Organi amministrativi	
5.ATTIVITA'	pag.8
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. Servizi alla persona	pag.22
6. PROGETTI	ραδ.22
a. Piccolo Ristoro al Parco	
b. Community Bike	
c. Flor Center e Orto Sostenibile "Il Guado"	
d. Laboratori	
e. Laboratori Osservativo-Valutativi	
f. Lavori di Pubblica Utilità	
7. I CURRICULA PRESENTATI	pag.30
8. QUALCHE NUMERO	pag.31
9.STAKEHOLDERS	pag.32
а.Марра	
b.Rapporti	
10.DATI	pag.34
a.Lavoratori	
- Per conoscerci meglioi soci	
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	
11.DATI ECONOMICI	pag.48
a. patrimonio	
b. fatturato	
c. partecipazioni in altre imprese	
d. costi di produzione	
e. debiti verso istituti di credito	
f. indici di bilancio	
g. valore aggiunto	
h.investimenti	
12. FORMAZIONE	pag.56
13. INFORTUNI	pag.58
14. I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	pag.59
15. IL SISTEMA QUALITA'	pag.60





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 socie della Cooperativa (Gabriella Favero, Silvia Maschio, Silvia Scialpi) 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

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





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.



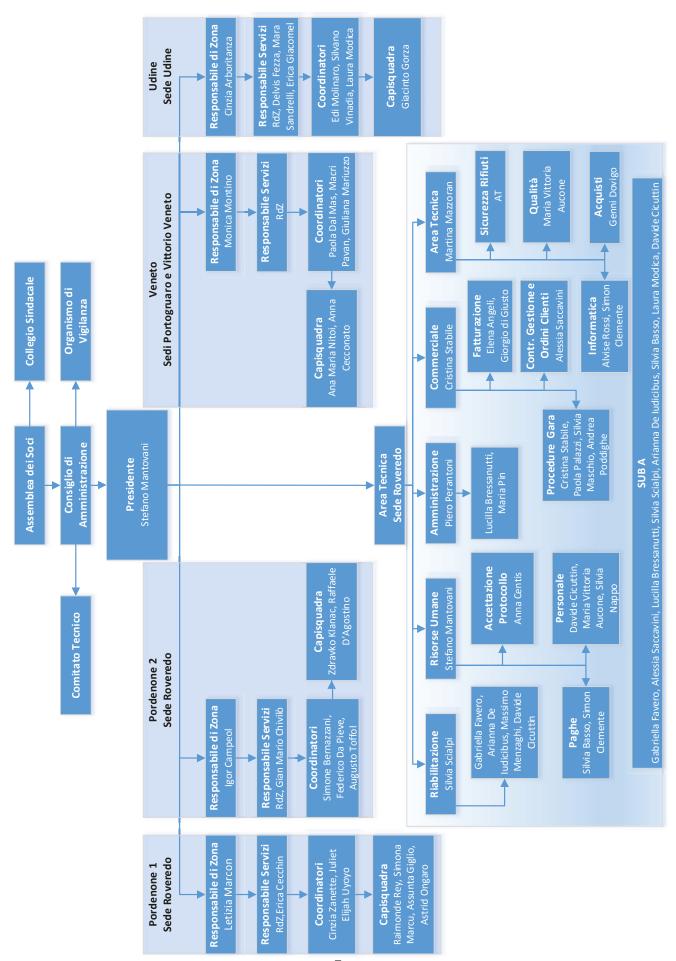
Crediamo nella dignità di ogni persona e nel suo diritto ad una vita appagante all'interno del contesto sociale in cui vive. Diritto spesso limitato per le persone più fragili, frequentemente lasciate ai margini di questa società, dove ancora vincono le logiche di un'economia della competizione e del 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 31/12/15





GLI ORGANI AMMINISTRATIVI



Assemblea dei Soci del 23.05.15

Presenti e rappresentati 152 su un totale di 530 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 cooperatori l'erogazione di ristorni.

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

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

Presenze CdA Noncello (per mese)

Data	Presenti	Assenti
gennaio	13	5
febbraio	12	5
marzo	6	3
aprile	19	9
maggio	6	3
giugno	6	4
luglio	6	2
agosto	11	5
settembre	5	3
ottobre	6	2
novembre	5	3
dicembre	5	3

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabile fra un minimo di cinque ed un massimo di ventuno. La nomina degli amministratori spetta all'assemblea ordinaria, che ne determina anche il numero. Possono essere nominati amministratori anche soggetti non soci o appartenenti a una categoria diversa da quella dei soci cooperatori; in ogni caso, la maggioranza dei consiglieri deve sempre essere scelta fra i soci cooperatori.

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

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

Nome Cognome	Carica	Assunzione	Mandati
Stefano Mantovani	Presidente	08/04/03	1
Cinzia Arboritanza	Consigliere	18/10/93	2
Arianna De Iudicibus	Consigliere	01/06/06	1
Letizia Marcon	Consigliere	02/01/90	2
Uyoyo Juliet Eljiah	Consigliere	17/02/03	1
Alessia Saccavini	Consigliere	01/04/03	1
Giacinto Gorza	Consigliere	07/03/11	dimesso 06/07/15
Roberto Valusso	Consigliere	esterno	1
Rosario Tomarchio	Consigliere	esterno	2



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 2015 9.360,00€ Paolo Ciganotto compenso 2015 7.280,00€ Mauro Piva compenso 2015 7.280,00€

Sindaci supplenti

Elvira Salvato Fabrizio Pusiol

IL COLLEGIO SINDACALE

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

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

Membri

Avv. Silvia Valent Lucilla Bressanutti Ing. Febo Frangipane

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

I SERVIZI DI PULIZIE



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Monica Montino Cinzia Arboritanza Letizia Marcon Erica Cecchin Mara Sandrelli Erica Giacomel

COORDINATORI

Paola Dal Mas Giuliana Mariuzzo Juliet Elijah Uyoyo

CAPOSQUADRA

Ana Maria Nitoi Anna Cecconato Astrid Ongaro Raimonde Rey Assunta Giglio

Persone impiegate al 31/12/2015

309

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 disinfettazione;
- 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	3	0	8
L. 381	31	30	35
Normodotati	83	72	47
TOTALE	117	102	90
% INPS	40,96%	41,66%	91,48%
% sul totale	29,05%	29,41%	47,77%



ZONA PORDENONE



Ore lavorate 2015 104.301,50

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	23	32,68%
Privati	71	33,12%
Consorzi	1	34,20%
	95	100,00%

ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2015 75.903,00

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	17	59,18%
Privati	27	40,82%
Consorzi	0	0,00%
	44	100,00%

ZONA UDINE

Ore lavorate 2015 69.455,75

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	25	63,07%
Privati	77	24,46%
Consorzi	1	12,47%
	85	100,00%



I SERVIZI DI GESTIONE RIFIUTI



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Delvis Fezza Igor Campeol

Persone impiegate al 31/12/2015

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 sgombere le ecoisole, asportando eventuali rifiuti abbandonati.
- Servizio di spazzamento strade e piazze: eseguiamo questo servizio, con un 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 prelevo 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	0	0	0
L. 381	8	2	5
Normodotati	5	0	3
TOTALE	13	2	8
% INPS	160%	100%	166%
% sul totale	61,53%	100%	62,5%

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 2015 17.551,25

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	2	10,74%
Privati	8	73,27%
Consorzi	1	15,99%
	11	100,00%

ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2015 483,25

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	1	0,18%
Privati	1	99,82%
Consorzi	0	0,00%
	2	100,00%

ZONA UDINE

Ore lavorate 2015 11.170,00

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	0	0,00%
Privati	2	81,12%
Consorzi	1	18,88%
	3	100,00%



I SERVIZI CIMITERIALI E MORGUE



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Gian Mario Chivilò Delvis Fezza Cinzia Arboritanza

COORDINATORE

Silvano Vinadia

Persone impiegate al 31/12/2015

33

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

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	1
L. 381	1	2	0	2
Normodotati	0	3	1	20
TOTALE	1	5	1	23
% INPS	100,00%	66,66%	0,00%	15,00%
% sul totale	100,00%	40,00%	0,00%	13,04%



ZONA PORDENONE



Ore lavorate 2015 5.710,00

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	6	79,41%
Privati	3	20,59%
Consorzi	0	0,00%
	9	100,00%

ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2015 7.134,25

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	7	91,49%
Privati	2	8,51%
Consorzi	0	0,00%
	6	100,00%

ZONA UDINE

Ore lavorate 2015 34.677,50

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	27	63,57%
Privati	2	14,77%
Consorzi	1	21,66%
	29	100,00%



I SERVIZI DI GESTIONE AREE VERDI



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Igor Campeol Delvis Fezza

COORDINATORI

Simone Bernazzani Federico Da Pieve Augusto Toffol

CAPOSQUADRA

Giacinto Gorza

Persone impiegate al 31/12/2015

33

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

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'

- Sfalcio 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;
- Fornitura e montaggio di arredi urbani.

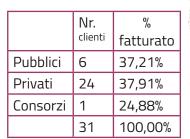
Presentiamo, di seguito, una tabella riassuntiva degli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati all'interno del settore per ogni zona di attività.

	PN	TV/VE	UD
L.R. 20	0	0	1
L. 381	4	4	7
Normodotati	9	3	5
TOTALE	13	7	13
% INPS	44,44%	133,33%	160,00%
% sul totale	30,76%	57,14%	61,53%



ZONA PORDENONE

Ore lavorate 2015 18.019,00





ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2015 7.802,00

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	4	85,46%
Privati	3	14,54%
Consorzi	0	0,00%
	7	100,00%

Ore lavorate 2015 16.018,25

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	10	58,03%
Privati	15	15,48%
Consorzi	1	26,49%
	26	100,00%

ZONA UDINE



I SERVIZI DI MOVIMENTAZIONE MERCI



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Monica Montino Igor Campeol Letizia Marcon Delvis Fezza

COORDINATORI

Macri Pavan

CAPOSQUADRA

Zdravko Klanac Ana Maria Nitoi Simona Marcu Raffaele D'Agostino

Persone impiegate al 31/12/2015

57

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

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 di tutta la 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, antiblastici 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; traslochi per privati; trasloco archivi; montaggio palchi e strutture per eventi; carico e scarico merci.
- Servizi di trasporto pasti: attività di trasporto pasti caldi e derrate 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	2	0	0
L.381	7	12	3
Normodotati	11	14	8
TOTALE	20	26	11
% INPS	81,81%	85,71%	37,5%
% sul totale	45%	46,15%	27,27%



ZONA PORDENONE



Ore lavorate 2015 20.371,50

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	8	52,09%
Privati	14	21,18%
Consorzi	1	26,72%
	23	100,00%

ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2015 43.385,25

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	5	66,73%
Privati	1	33,27%
Consorzi	0	0,00%
	6	100,00%

ZONA UDINE

Ore lavorate 2015 24.463,00

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	4	16,48%
Privati	15	53,40%
Consorzi	1	30,12%
	20	100,00%



I SERVIZI DI PORTIERATO E FRONT-OFFICE



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Mara Sandrelli Letizia Marcon

COORDINATORI

Cinzia Zanette

Persone impiegate al 31/12/15

15

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 quuesti 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 per-	
centuale degli inserimenti sia 🕺	
secondo quanto prescritto dalla 🤚	
circolare INPS n.188, 17.6.94 per 🚶	8
il calcolo del requisito del 30% di 📝	
lavoratori svantaggiati inseriti, 🍹	
(ossia comparando il numero de- 🗦	
gli svantaggiati inseriti al numero 🚽	
dei lavoratori normodotati), che 🤰	
comparandone il numero al tota- 🛾 🤰	
le dei lavoratori (comprensivo di 🔏	

lavoratori svantaggiati e normo-

dotati).

	PN	UD
L.20	0	0
L.381	2	1
Normodotati	10	2
TOTALE	12	3
% INPS	20,00%	50,00%
% sul totale	16,66%	33,33%





ZONA PORDENONE

Ore lavorate 2015 16.897,50

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

ZONA UDINE

Ore lavorate 2015 3.036,00

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	2	50,33%
Privati	3	49,67%
Consorzi	0	0,00%
	5	100,00%



I SERVIZI ALLA PERSONA



RESPONSABILI DI SERVIZIO

Letizia Marcon Monica Montino Cinzia Arboritanza Delvis Fezza

COORDINATORI

Laura Modica

Persone impiegate al 31/12/2015

47

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

I servizi alla persona si collocano all'interno del settore dei trasporti, differenziato in trasporti sanitari e servizi di vigilanza connessi ai trasporti scolastici. Per svolgere questo servizio, i nostri autisti sono appositamente formati: oltre ad essere in possesso di CAP B (certificato di abilitazione professionale) o patenti superiori con CQC (certificato di qualificazione del conducente per la guida di alcuni tipi di veicoli per il trasporto di persone), sono formati sul primo soccorso, sull'antincendio di rischio medio-basso e, per il servizio di trasporto persone in trattamento dialitico, hanno sostenuto il corso BLSD (Basic Life Support Defibrillation), tecnica di primo soccorso con rianimazione cardiopolmonare.

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 CSRE (Centri socio riabilitativi-educativi) e viceversa, e accompagnati presso le strutture per la dialisi stabilite dall'ASL. Il servizio prevede anche una parte di interventi "a chiamata" per privati che hanno necessità di essere accompagnati presso strutture sanitarie per effettuare visite mediche.
- 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 per una migliore e ottimale organizzazione del servizio.
- Servizio di assistenza ai trasporti scolastici: il servizio è offerto agli utenti 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	2	0	2
Normodotati	5	3	34
TOTALE	7	3	37
% INPS	40,00%	0,00%	8,82%
% sul totale	28,57%	0,00%	8,10%



ZONA PORDENONE



Ore lavorate 2015 5.449,75

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	5	93,15%
Privati	1	6,85%
Consorzi	0	0,00%
	6	100,00%

ZONA TREVISO / VENEZIA

Ore lavorate 2014 1.165,50

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

ZONA UDINE

Ore lavorate 2014 39.588,95

	Nr. clienti	% fatturato
Pubblici	12	38,84%
Privati	1	11,68%
Consorzi	1	49,48%
	14	100,00%



I PROGETTI



Presentiamo, di seguito, le attività della nostra Cooperativa la cui natura si differenzia da quella dei servizi fin qui descritti. Si tratta di attività lavorative che si pongono come obiettivo, oltre a quello generale della Cooperativa, ossia creare opportunità per lavoratori svantaggiati, quello di avviare percorsi integrati tra le attività di tipo B (erogazione di servizi con modalità del tutto identiche a quelle di imprese non cooperative sociali) e quelle di tipo A (servizi alla persona) che possano diventare occasione di avvicinamento all'inserimento lavorativo per chi non ha ancora la possibilità di sostenere le responsabilità e le fatiche di un inserimento all'interno di settori nei quali, per garantire ai clienti un servizio di qualità, è necessario sostenere uno standard produttivo.

Rientrano in questa categoria i laboratori e i laboratori osservativo-valutativi, così come le serre del Flor Center e l'orto sostenibile "Il Guado". Una menzione a parte meritano le attività del Piccolo Ristoro "Al Parco", il progetto "Community Bike" e l'"Abitare Sociale", che presentano ulteriori specificità: nel primo caso, uno degli obiettivi è investire sulle dinamiche comunitarie accrescendo la visibilità della Cooperativa all'interno della città di Pordenone e, nel secondo, la creazione di un'officina in cui operare con la stessa metodologia dei laboratori si accompagna con l'opportunità di portare avanti un progetto avviato anche attraverso il Fondo Provinciale per l'Occupazione dei Disabili. L'ultimo progetto, presentato di seguito, si colloca invece in una logica di supporto ai percorsi di (ri)appropriazione di autonomia e benessere sociale.

L'ABITARE SOCIALE

REFERENTI

Silvia Scialpi Zdravko Klanac

Alla data del 31.12.2015, l'alloggio accoglieva, attraverso contratti di locazione di natura transitoria stipulati individualmente tra ospiti e Cooperativa, 4 uomini adulti, soli, privi di reti sociali significative e di soluzione abitativa, segnalati dall'Ambito e prioritariamente in uscita da altre strutture a protezione medio – alta.

La casa e l'abitare sono dimensioni fondamentali per la qualità della vita e nel percorso di autonomia delle persone. Negli ultimi anni il bisogno abitativo si è acuito ed esteso 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" per:

- persone e nuclei che necessitano di un'abitazione come parte di un percorso di accompagnamento volto alla (ri)acquisizione/mantenimento di autonomie (persone con disabilità, vittime di violenza, rifugiati, nuclei mamma-bambino, neo-maggiorenni..) o come occasione di uscita da condizioni di marginalità sociale ed economica (detenuti in misure alternative o ex detenuti, persone/nuclei sfrattati o in situazioni di grave precarietà abitativa);
- persone con esigenze abitative temporanee a basso costo (parenti di degenti ospedalieri, lavoratori temporanei, separati).
 In questo scenario nel 2014 nasce l'idea di lavorare, in collaborazione con l'Ambito Distrettuale Urbano 6.5, ad interventi a favore di persone in situazione di svantaggio sociale e abitativo.

Si è quindi dato avvio ad un progetto che coinvolge un alloggio presso l'area "Il Guado", già sede del Flor Centeri di Coop Noncello, che offre 9 posti-letto, per una durata complessiva di 18 mesi e un canone mensile di 380,00 euro. Questi posti si aggiungono ai tre posti-letto che Coop Noncello già gestiva autonomamente e con gli stessi obiettivi presso la sede centrale di Roveredo in Piano. L'abitazione è occupata in autogestione e con bassa soglia di protezione in concerto con gli operatori di riferimento dei singoli casi, raccordati con il volontariato e altri soggetti sociali della comunità, e organizzati in rete mediante valutazioni congiunte delle accoglienze, sorveglianza degli inserimenti e costante monitoraggio degli esiti riscontrati nell'esperienza coabitativa.

IL PICCOLO RISTORO AL PARCO





Nr. ore lavorate retribuite	3.499
Nr. soci impiega- ti totalmente o parzialmente	5
Nr. Borse Lavoro	6
Nr. ore svolte in Borsa Lavoro	3.657

Durante il mese di giugno e luglio, sotto il titolo: MANTENIA-MO IL PARCO ATTIVO, abbiamo organizzato delle attività gratuite a favore della collettività. In alcune giornate si sono trasferiti al parco:

- Community Bike: "Check up bicicletta", offrendo un controllo e piccoli interventi gratuiti a chi lo desiderasse.
- Il laboratorio della creta: "Prendiamo l'impronta al Parco". Attività per bambini, coordinata dalla nostra istruttrice
 Carla, alla quale hanno partecipato anche genitori e nonni.
- Orto Sostenibile il Guado: con la consegna, su prenotazione, di borse di ortaggi appena raccolti a ottimi prezzi.
- "Il suono del sociale": nel mese di luglio abbiamo organizzato 4 serate in concerto con 4 vivacissimi gruppi, che hanno poi risuonato a settembre nella nostra Festa di fine Estate
- L' 8 novembre abbiamo organizzato una Castagnata: oltre a castagne e vin brulè, sono stati offerti ai bambini un piccolo spettacolo teatrale e un laboratorio manuale. Grazie anche alla domenica soleggiata è stata una splendida giornata.

IL LUOGO: Un piccolo bar all'interno dell'area verde del Parco San Valentino.

BREVE STORIA: E' nell'agosto 2012 che inizia questo progetto, che vede come protagonisti: il Comune, proprietario dei locali che vengono concessi in comodato d'uso gratuito all'Azienda Sanitaria che a sua volta affida al COSM per costruirci un progetto sperimentale socio- sanitario per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e/o con disabilità, veniamo incaricati alla gestione noi di Coop Noncello, e assieme a tutti gli attori ci proponiamo anche di organizzare delle attività culturali e ricreative.

Dall'inizio progetto ci sono state più proroghe di concessione, in particolare la proroga del 30 settembre 2014 ha stabilito la concessione diretta dei locali al COSM non essendoci più la volontà di proseguire il progetto con l'Azienda Sanitaria, che mantiene però la collaborazione sul piano degli interventi di esperienze lavorative per persone che vivono una situazione di svantaggio e per eventuali altri interventi laboratoriali. Attualmente, da delibera della giunta comunale del dicembre 2014 si sta proseguendo l'attività fino fino alla conclusione della procedura di gara di evidenza pubblica per l'assegnazione dell'attività.

Crediamo e abbiamo sostenuto ed investito molte risorse in questo progetto non legandole strettamente alle attività peculiari di bar, ma come luogo individuato come opportunità di sperimentarci uscendo dagli spazi usuali. In particolare i tirocini avviati al suo interno hanno una forte valenza formativa, che avvia a processi di lavoro complessi che richiedono abilità come ordine, precisione, puntualità e flessibilità ma soprattutto un' importante capacità di relazionarsi in maniera corretta con i colleghi in turno ma soprattutto con i clienti con i rapporsi direttamente, saper eseguire i compiti assegnati, riconoscere i ruoli, interagire in maniera corretta ed adeguare il ritmo al contesto anche in situazioni di stress e tensione. Tutto ciò richiede quindi una forte personalizzazione del percorso e di conseguenza del tutoraggio che è quasi sempre fatto nel rapporto di uno ad uno (un socio-un borsista) che permette di definire un percorso fatto per obiettivi.

Al Piccolo ristoro al Parco, che noi riteniamo a tutti gli effetti un laboratorio, durante le attività dell'estate, abbiamo voluto accompagnare alcuni dei nostri borsisti (che normalmente lavorano in sede a Roveredo), i più propensi, motivati e ritenuti adatti, per sperimentare in modo particolare la propensione e capacità di relazionarsi correttamente con persone nuove in un contesto lavorativo nuovo e diverso in un ambiente meno protetto.

Proposte del 2015: offerte colazioni, pranzi a prezzi speciali per studenti, possibilità di utilizzo "buoni pasto"

COMMUNITY BIKE



RESPONSABILE OFFICINA

Igor Campeol

COORDINATORI

Gabriella Favero

Nr. totale ore lavorate	2.326,5
Nr. persone che hanno svolto queste ore	3
Nr. Borse Lavoro	10 circa

AVVENTURE ESTERNE

- Durante l'estate, I martedì mattina ci siamo stati trasferiti al Parco San Valentino per offrire gratuitamente alla cittadinanza un check up bicicletta ed un eventuale prima manutenzione.
- A giugno siamo stati presenti alla Festa sul Nonsel, come attività di promozione, offrendo anche dei controlli e piccole messe a punto gratuiti.
- Nel mese di settembre, abbiamo prestato una decina di biciclette ai ragazzi che hanno partecipato al Seminario all'interno del Festival dell'Arlecchino Errante.
- A settembre, abbiamo prestato al Comune di Pordenone una decina di biciclette utilizzate da dei ragazzi richiedenti asilo, resisi disponibili a svolgere dei lavori di pubblica utilità.
- A dicembre abbiamo partecipato a Udine alla fiera di Idea Natale, per promuovere e sviluppare l'attività di diffusione e vendita.

DESCRIZIONE

Community Bike è l'officina per il recupero e il riuso delle biciclette, nata nel 2013 in coprogettazione con il COSM (Consorzio Operativo Salute Mentale) e il Fondo Provinciale per l'Occupazione dei Disabili. Nel 2014 il progetto si è sviluppato attraverso l'inserimento lavorativo di due persone disabili, impiegate come meccanici, e nel 2015 si è stabilizzato, anche dopo la fine dell'intervento di finanziamento del Fondo Provinciale.

Obiettivi Generali:

- Sensibilizzare la Comunità sull'uso della bicicletta quale mezzo ecologico per eccellenza
- promozione e diffusione della cultura del riuso, del riutilizzo e della riparazione della bicicletta
- riduzione del conferimento di biciclette conferite in discarica
- inserimento lavorativo di almeno una persona disabile

Nella prima parte del 2015 si è lavorato sulla stabilizzazione degli obiettivi detti sopra, cercando soprattutto di rafforzare la rete di contatti del progetto, per dargli maggiore visibilità.

Due sono le direzioni verso cui si indirizza l'interesse. Verso l'esterno, al fine di promuovere sempre maggiormente la bicicletta come mezzo di trasporto ecologico, versatile, salutare, e soprattutto la sensibilizzazione al recupero di mezzi ormai ritenuti inservibili e purtroppo destinati alla discarica.

Verso l'interno, perchè l'officina è diventata sempre di più, nel tempo, luogo di riferimento e formazione per alcuni soci e molte delle persone dei nostri laboratori nell'ambito dei progetti riabilitativi per la salute mentale.

A rotazione, infatti, almeno 5 dei ragazzi del laboratorio di assemblaggio hanno potuto affiancare il meccanico, apprendendo le principali competenze tecniche per la manutenzione della bicicletta.

Ad implementare l'attività legata alle biciclette, si è continuata la manutenzione ordinaria delle attrezzature utizzate nei nostri cantieri del verde.

Ad ottobre, il termine previsto per lo startup del progetto attraverso il finanziamento della Provincia di Pordenone, ha visto l'assunzione a tempo indeterminato di entrambe le persone disabili impiegate attraverso il Fondo, una è rimasta con il ruolo di meccanico all'interno della nostra officina, l'altra è stata impiegata in altri settori.

Nell'ultimo periodo dell'anno si è resa dunque necessaria una ridefinizione complessiva della Community Bike, dal momento che è diventata una progettualità interamente a carico della Cooperativa Noncello. Si sono intraprese azioni che permetteranno nel tempo di dargli maggiore sostenibilità economica, e nella fattispecie:

- consolidamento della rete dei clienti
- aumento della visibilità del progetto
- miglioramento dei processi di controllo gestionale

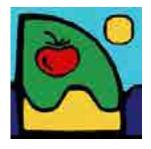


Il prevedibile salto in avanti del "know how" dovuto all'esperienza dei due anni precedenti, ha fatto sì che si sia scoperto un piccolo ma florido mercato di nicchia, nel quale abbiamo tentato di posizionarci, ovvero quello del recupero e restauro delle biciclette vintage, veri e propri gioielli di meccanica ciclistica, che spesso giacciono inutilizzate in qualche garage o cantina, e che possono trovare nuova vita, diventando veri oggetti di pregio di alto valore economico.

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 che raccordano il tutto con spazi verdi e alberati utilizzati anche a fini espositivi. Sono attualmente impiegati 5 soci lavoratori, oltre alla presenza media di 4-65persone in borsa-lavoro.



Il 15% del raccolto è stato devoluto a due gruppi Caritas (Cordenons e Pordenone) 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 anche se nel corso degli anni si è focalizzata soprattutto su alcune di esse (primule e viole, annuali in pack, ciclamini) per ottimizzare gli spazi produttivi ed espositivi nelle stagioni in cui l'attività è più intensa. Per completare l'offerta, a queste tipologie si affiancano piantine da orto, erbacee perenni, arbusti e piante da interno, in particolare succulente, oltre a prodotti complementari come terricci, fertilizzanti e vasi. Il lavoro varia molto nel corso delle stagioni e per tipologie di piante: si va dalle operazioni di invaso di giovani piante che entrano nei cicli produttivi alle toelettature delle piante in vendita, dalle fertirrigazioni ai trattamenti fitosanitari, dalle spaziature ai riassortimenti espositivi, dai trapianti delle poliennali alle loro scerbature e potature, per non dimenticare tutta la manutenzione delle aree esterne e la periodica pulizia e disinfezione degli impianti. Essendo un'attività aperta al pubblico, una parte essenziale è costituita dalla vendita delle piante e dei prodotti complementari.

L'orto sostenibile "Il Guado" è un progetto che nasce dall'esperienza quindicennale del Flor Center, che si è aperto alla coltivazione di ortaggi in pieno campo destinati alla vendita. Il progetto vede l'impiego part-time di una socia ma coinvolge tutto il personale del Flor Center in proporzioni anche molto significative durante il periodo primaverile-estivo. Nel corso del 2015 sono stati coltivati circa 3500 metriquadri, cercando di minimizzare l'impatto ambientale e puntando ad una sostenibilità che vuole essere anche economica e sociale. Gli ortaggi prodotti (pari a più di 8 tonnellate) sono stati venduti sul posto o attraverso prenotazioni e consegne sia presso la sede della cooperativa sia presso il Piccolo Ristoro Al Parco. L'orto sostenibile "Il Guado" ha una newsletter settimanale dedicata ed è presente su "L'orto in tasca", una applicazione per pc e smartphone orientata alla promozione delle produzioni agricole locali.

I LABORATORI



Durante il 2015, partendo dall'esperienza degli anni precedenti, abbiamo pensato e scritto un progetto che esprime la volontà di costruire un nuovo modello per salute mentale/ lavoro nella città di Pordenone, un paradigma capace di realizzare il principio espresso dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani che riconosce che "ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione".

Nell'anno 2015 abbiamo proseguito con la gestione dei laboratori multifunzionali e sinergici finalizzati ai percorsi di formazione e inclusione socio-lavorativa, rivolti a utenti dei Dipartimenti di Salute Mentale e dei Servizi in Delega. L'avvio del programma di borsa di formazione al lavoro avviene di concerto con il soggetto inviante mediante la stesura del progetto e del contratto personalizzato. Le persone ospitate, suddivise nei vari laboratori, sono state 43, inserite mediamente per 20 ore settimanali. La maggior parte degli invii proviene dai CSM o DSM pordenonesi, precisamente 32; 8 gli inserimenti di concerto con i SIL; 3 provenienti dal SERT.

L'equipe di lavoro e coordinamento interno dei laboratori è formata da: 5 istruttori e 3 tecnici della riabilitazione. Il coordinamento si svolge attraverso un monitoraggio costante dell'andamento dei progetti individuali. Al verificarsi di una qualsiasi problematica, una volta valutata l'entità, si decide il grado di coinvolgimento dei vari operatori. Si stabilisce, cioè, se sia sufficiente l'intervento dell'istruttore o se, al contrario, sia necessario il coinvolgimento di un tecnico della riabilitazione e un operatore dell'ente inviante. In ultima analisi, qualora la criticità non venisse risolta, si richiede un incontro di verifica e si valuta l'eventuale modifica del progetto.

Formazione: a tutti i borsisti viene impartita 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. Vestiario: a tutti i borsisti viene consegnato,

all'avvio del progetto di inserimento lavorativo, un tesserino di riconoscimento e il vestiario adeguato alla mansione assegnata ed i relativi Dispositivi di Protezione Individuale (scarpe antinfortunistiche, guanti e/o mascherine). Ogni borsista, inoltre, viene istruito e affiancato sul corretto utilizzo di tali dispositivi.

Rilevazione ore lavorate: per i borsisti inseriti nei laboratori della sede la rilevazione delle ore lavorate avviene tramite badge di riconoscimento e timbratore. Ogni mese il report delle ore viene inviato al servizio di appartenenza. Per i borsisti inseriti nei laboratori di Cordenons e Sacile, invece, la rilevazione delle ore avviene tramite un foglio-presenze che viene compilato autonomamente dall'interessato, autorizzato dall'istruttore, inviato all'ufficio personale della cooperativa e conseguentemente al servizio di riferimento (assistente sociale e ufficio amministrativo Aas5)

L'intervento riabilitativo con i borsisti intende perseguire principalmente i seguenti obiettivi: mantenimento e miglioramento delle autonomie personali, corretta individuazione delle figure di riferimento sul luogo di lavoro, rispetto degli orari, delle norme di comportamento, delle norme di sicurezza e del regolamento interno della cooperativa. In generale i suddetti obiettivi si possono dire raggiunti per tutti i borsisti. Eventuali insuccessi dipendono solitamente da fattori esterni (periodi di malattia, fasi temporanee di acuzie nel disturbo psichico, lutti o problemi familiari), ma sono situazioni sporadiche sulle quali c'è una stretta comunicazione col servizio inviante.

La sempre maggior strutturazione dei vari laboratori nel corso del tempo ha innescato alcuni comportamenti virtuosi tra i borsisti:

- consapevolezza della dignità del proprio lavoro e soddisfazione personale sugli obiettivi raggiunti
- condizionamento positivo e dinamiche di aiuto reciproco nel rispetto degli orari di lavoro, nel miglioramento dell'efficienza e delle norme generali di comportamento
- comprensione del corretto rapporto tra lavoro e incentivo/sussidio economico corrisposto-

comprensione del corretto rapporto nell'analisi delle analogie/differenze con i soci lavoratori.

rispetto delle autonomie di ognuno.

L'analisi complessiva dell'andamento del progetto lascia intravedere, tra le molte criticità, alcuni evidenti punti di forza, che in estrema sintesi sono:

- L'inserimento di ogni borsista all'interno di un complesso processo produttivo ed un reale contesto di lavoro.
- L'offerta di percorsi diversificati di inserimento lavorativo che possono risultare formativi in vari settori produttivi.

Pulizie ospedale civile Sacile: la squadra si compone di una decina di persone che svolgono le pulizie di alcune aree esterne ed interne all'ospedale. E' un servizio svolto in totale autonomia nel quale spesso si opera in presenza degli utenti e del personale ospedaliero. A cadenza mensile si riunisce il gruppo di verifica, composto da dall'educatore professionale dell'AAS n°5, l'istruttrice del laboratorio e un nostro tecnico della Riabilitazione. E' l'occasione in cui si valuta l'andamento di ogni singolo percorso e dell'intera squadra.

Laboratori della sede centrale: la presenza di persone in Borsa Lavoro in attività presso la sede di Roveredo si aggira mediamente, tra le 25 e le 30 persone.

Le principali attività svolte:

Assemblaggio: è un'attività nella quale sono stati gestiti servizi di confezionamento, controllo qualità e assemblaggio per clienti esterni. In termini di percorsi personali, nella soddisfazione clienti e numero commesse il 2015 è stato un anno di trend positivo, che ha dato grosse soddisfazioni e ha creato corrette dinamiche di appartenenza, partecipazione e responsabilizzazione all'interno del gruppo di lavoro.

Falegnameria: anche durante il 2015 la produzione maggiore è stata data da commesse interne alla cooperativa, in modo particolare croci e telai interni per tombe. Si è continuato anche a produrre telai per divani per un'azienda esterna, Non sono mancati piccoli lavori di restauro per privati cittadini.

Ceramica: questo laboratorio, anche se non rientrante nel capitolato d'appalto, ha continuato a rimanere attivo grazie alla collaborazione di Carla, nostra socia volontaria. I lavori svolti hanno seguito fondamentalmente tre filoni: uno più libero a livello di espressione artistica; uno di implemento delle singole abilità e cono-



scenze attraverso sperimentazione, soprattutto nel senso di tecniche e materiali; e il terzo che ha potuto mettere a frutto i due precedenti, creando oggetti (in modo particolare bomboniere) per clienti esterni.

Alcune delle persone in percorso hanno potuto mettersi in gioco all'esterno della sede in alcune attività svolte con i bambini al Piccolo Ristoro al Parco e, in alcune giornate organizzate assieme a cooperativa Itaca ed associazione Modo presso "Il Guado", in attività laboratoriali (orto, animali, creta), dedicati ai bambini ospiti dei centri estivi di Cordenons. Ci sono state anche delle occasioni in cui alcuni ragazzi hanno accompagnato i nostri istruttori per rilievi o consegne esterne.

Generalmente nella giornata del venerdì (salvo esigenze produttive legate a picchi di lavoro) viene organizzata un'assemblea a cui partecipano gli istruttori, i borsisti, un tecnico della riabilitazione e, qualche volta, operatori dei vari Servizi d'Invio, che vengono regolarmente invitati. L'assemblea viene convocata via e-mail e prevede un ordine del giorno e un verbale. Le assemblee dei laboratori di Roveredo sono diventate un ottimo strumento di verifica, monitoraggio e programmazione. Pur non soffermandosi sulla discussione di problematiche di carattere individuale, costituiscono un osservatorio privilegiato sull'andamento generale. In assemblea si ascolta la comunicazione dell'istruttore sulla programmazione della settimana lavorativa entrante e sono il luogo deputato per riportare eventuali richieste o criticità, personali o collettive.

Ci si è soprattutto resi conto che, nel tempo, le riunioni assembleari sono diventate un momento molto atteso in quanto rafforzano il senso di appartenenza ad un gruppo, riducono l'ansia o la preoccupazione per la settimana successiva, favoriscono meccanismi di partecipazione e inclusione nella vita della cooperativa.

Flor center, Orto Sostenibile "Il Guado" e Officina meccanica sono altri due dei nostri laboratori che trattiamo separatamente in questo bilancio, così come il Piccolo Ristoro al Parco, che pur non essendo in capitolato noi consideriamo a tutti gli effetti un'estensione dei laboratori.



I LAVORI DI PUBBLICA UTILITA'

Nel luglio del 2013 la nostra Cooperativa ha stipulato con il Tribunale di Pordenone una convenzione della durata di 2 anni, eventualmente rinnovabile, per consentire lo svolgimento dei cosiddetti lavori di pubblica utilità presso i propri cantieri.

Questi, avviati soltanto nel 2015 per motivi a noi non imputabili, hanno trovato fondamento sull'art. 9 bis dell'art 186 Codice della Strada e sull'art. 187 comma 8 bis Codice della Strada, come modificati, in base ai quali la pena detentiva e pecuniaria per la guida in stato di ebbrezza o sotto effetto di sostanza stupefacente, può essere sostituita, se non vi è opposizione da parte dell'imputato, con quella del lavoro di pubblica utilità di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 274.

Pertanto, grazie alla collaborazione con alcuni studi legali della Provincia di Pordenone e non solo, sono state ospitate ben 13 persone, condannate dal Tribunale a svolgere ore di lavoro di pubblica utilità a favore della collettività.

A seguito dell'entrata in vigore della I.67 del 2014, inoltre, la suddetta convenzione ha trovato applicazione anche ai sensi dell'art.168 bis c.p. con l'istituto della messa alla prova, già conosciuta nel processo penale a carico di imputati minorenni (art. 28 d.P.R. n. 448 del 1988), ed ora estesa, come da tempo si auspicava, anche agli imputati maggiorenni.

Grazie a tale estensione, quindi, sempre nel 2015, la nostra Cooperativa, in collaborazione con l'U.E.P.E. di Udine (Ufficio Esecuzione Penale Esterna facente capo al Ministero della Giustizia), ha ospitato anche alcuni autori di reati di minore allarme sociale che, grazie ad alcune ore di lavoro non retribuito a favore della collettività, hanno potuto evitare l'ingresso in carcere sottostando ad un programma di risocializzazione e reinserimento alternativo, comprendente l'osservanza di prescrizioni comportamentali (sul luogo di dimora, sulla libertà di movimento e sull'eventuale divieto di frequentare determinati locali) e condotte riparatorie e risarcitorie, anche nei confronti della persona offesa.



SI PUO' ANCORA FARE

Nell'autunno 2014 nasce l'idea di dare un seguito a Destini liberati, un libricino pubblicato nel 2006, in occasione dei 25 della Cooperativa, che raccoglieva delle testimonianze di vita romanzate di alcuni soci della cooperativa.

Abbiamo chiamato Ferruccio Merisi, regista, drammaturgo, esperto di linguaggi, per chiedergli se voleva cercare di rappresentarci attraverso le voci dei nostri soci/lavoratori. Ci incontriamo, lui accetta, poche indicazioni: non deve essere un libro autocelebrativo, non deve romanzare situazioni o realtà strappalacrime, deve essere un libro di rappresentanza della cooperativa fatta dando voce ai soci/lavoratori in maniera trasversale: uno spaccato di quel che siamo. Seguiranno un centinaio di interviste, di ascolti di narrazioni eterogenei per zone e ruoli. Diamo ulteriore indicazione a Merisi di ricavarci dei testi per quel che esce, nel senso: cose belle, malumori, malesseri, gioie, quel che viene, senza censure: il libro dovrà essere: vero, polifonico, policromatico, deve rappresentare quel bel spaccato di umanità che siamo.

La gestazione sarà lunga, il libro uscirà nel 2016, per coincidenza per i 35 anni della cooperativa, ma siamo già in grado di anticiparvi la coopertina.



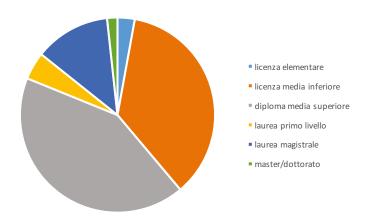
I CURRICULA PRESENTATI: ANALISI DEI PROFILI DI CHI HA CHIESTO DI LAVORARE CON NOI



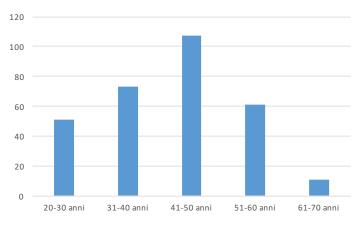
Sono stati analizzati 349 C.V.pervenuti presso la sede centrale di Roveredo in Piano. Sono stati suddivisi per genere rilevando 192 C.V. Femminili e 157 maschili.

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 e' data dal conseguimento del diploma di Scuola media superiore e di Laurea di I livello; si evidenzia in buona quantità la presenza del conseguimento della licenza di Scuola media inferiore presente in entrambi i generi maschio/femmina.



Titolo di studio	Donne	Uomini
licenza elementare	5	5
licenza media inferiore	68	58
diploma media superiore	67	81
laurea primo livello	15	1
laurea magistrale	37	7
master/dottorato	1	5



Stato di nascita	Donne	Uomini
Afghanistan	0	0
Albania	7	4
Bosnia ed Erzego- vina	1	0
Camerun	1	0
Colombia	2	0
Congo	0	1
Costa d'Avorio	1	0
Cuba	1	0
Francia	0	1
Ghana	5	5
India	3	0
Italia	147	127
Kosovo	0	1
Macedonia	1	2
Mali	1	1
Marocco	2	2
Moldavia	1	0
Nigeria	3	2
Pakistan	1	0
Perù	1	0
Repubblica Do- minicana	2	0
Romania	10	5
Senegal	0	2
Serbia	0	1
Ucraina	1	0
Venezuela	0	1

	sotto i 20 anni			dai 41 ai 50 anni	dai 51 ai 60 anni	dai 61 ai 70 anni
М	0	19	30	57	43	8
F	0	32	43	50	18	3

QUALCHE NUMERO



10.845.382 euro il nostro fatturato 2015

1.309.177 euro il nostro patrimonio netto

500 i nostri soci lavoratori al 31/12

98,12% la percentuale di ricchezza distribuita dalla cooperativa ai suoi lavoratori

47 anni l'età media dei nostri lavoratori

217 le persone in borsa lavoro che abbiamo ospitato nell'arco dell'anno

2.658.338,00 i km percorsi nel 2015 dai mezzi della Cooperativa, pari a

7 volte il tragitto terra-luna e 66 volte il giro del mondo.

264631,00 i litri di carburante consumati

110 i nostri automezzi totali, di cui 15 dedicati al trasporto disabili. 9 i mezzi rottamati nell'arco del 2015

35 i sinistri avvenuti nell'anno

360 i nostri fornitori qualificati

197 i numeri di cellulare aziendale attivi

350 le visite mediche effettuate ai lavoratori, a cui si aggiungono le **32** visite mediche effettuate a persone in Borsa Formazione Lavoro

349 i curricula arrivati in sede centrale nell'arco del 2015 (v. approfondimento), più di uno al giorno per tutto l'anno.

più di **8.000** i kg di verdura prodotti dall'orto sostenibile "Il Guado"

4.731 le ore di formazione erogate ai lavoratori nel 2015

NOSTRI STAKEHOLDERS



Con la parola stakeholder si intende letteral- che un'organizzazione esista e continui nella mente "portatore di interesse": lo stakeholder è sua attività. quindi un soggetto che ha interesse nei confronti Coop Noncello indica con il termine stakeholdell'organizzazione.

Questi soggetti influenzano con le proprie opi- sonale, organizzazioni e comunità, che incidono nioni e decisioni la realtà aziendale, e così facendo - direttamente ed indirettamente - nell'attività favoriscono o meno il successo dell'azienda. In della Cooperativa o che ne sono sottoposti - di-

ders tutti quei soggetti rappresentativi di perpoche parole gli stakeholders hanno l'interesse rettamente o indirettamente - agli effetti.



RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDERS



SOCI-LAVORATORI

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

LAVORATORI (DIPENDENTI O COLLABORATORI)

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

SOCI – VOLONTARI

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

CONSULENTI

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

BORSE LAVORO – TIROCI-NANTI – WORK ESPERIENCE

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

FAMIGLIF

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

SERVIZI SOCIO – SANITARI

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

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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

SINDACATI DEI LAVORATORI

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

FORNITORI

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

CLIENTI

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

ENTI DI FORMAZIONE ed ENTITÀ ASSOCIATIVE

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

COLLETTIVITÀ

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

ASSOCIAZIONI DATORIALI – CONSORZI DI COOPERATIVE – COOPERATIVE

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

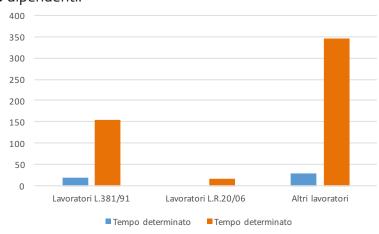
AMBIENTE

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

LAVORATORI DI COOP NONCELLO



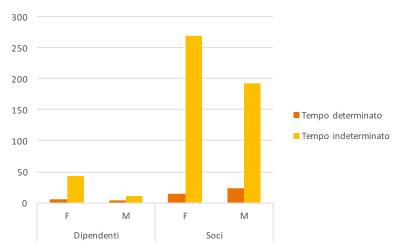
Al 31 dicembre 2015 la Cooperativa Noncello contava **563** lavoratori, 42 in meno rispetto al 31 dicembre 2014. Il numero totale di lavoratori comprende **500** soci cooperatori (88,80% sul totale) e **63** dipendenti.



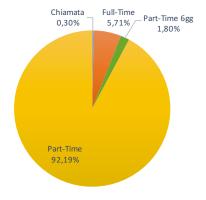
Il dato della distribuzione dei contratti di lavoro tra tempo determinato e indeterminato evidenzia la prevalenza dei contratti a tempo indeterminato (515), rispetto a quelli a tempo determinato (48) che corrispondono al 8,52% sul totale, in controtendenza rispetto all'andamento del mercato del lavoro e in decrescita rispetto al 2014 (10,74%). Rilevante, inol-

tre, è che il 91% circa di contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato, è ripartita pariteticamente anche per i lavoratori "svantaggiati" rispetto a quelli "normodotati" a dimostrazione della loro notevole stabilizzazione occupazionale all'interno della compagine sociale. Il contratto a tempo determinato è legato prevalentemente a periodi di sostituzione di altri la-

voratori, alla stagionalità dei settori nei quali viene impiegato, o a progetti che impongono una durata a termine. 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 dipendenti di sesso maschile). Il dato si motiva con una maggior presenza di necessità di sostituzione nei settori a maggior intensità di lavoratori di sesso maschile.



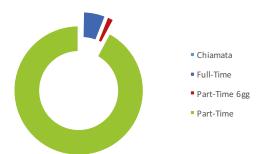
Si conferma la forte prevalenza dei lavoratori titolari di un contratto part-time. Le motivazioni sono spesso legate alla necessità di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, all'esiguità delle ore lavorabili giornalmente in alcuni appalti e all'incapacità di una parte del personale nel sostenere ritmi di lavoro a tempo pieno. La distribuzione prevalente del part-time su 5 gg alla settimana piuttosto che su 6, è dovuta al fatto che quest'ultimo inquadramento viene utilizzato solamente in cantieri di pulizie con esigenze particolari e nel settore cimiteriale.

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 della maggiore necessità di conciliare i tempi di vita e di lavoro riducendo le ore quotidiane di impegno lavorativo. Equiparabile è invece la distribuzione

Orario di lavoro - M

Chiamata
Full-Time
Part-Time 6gg
Part-Time

Orario di lavoro - F

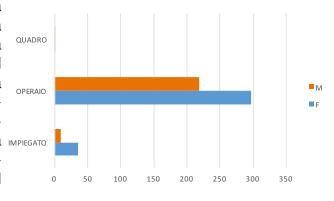


dei tempi di lavoro a chiamata, mentre per quanto riguarda i part-time su sei giorni, questi sono più presenti tra le lavoratrci in virtù della maggior presenza di donne all'interno dei cantieri di pulizie per i quali questa forma contrattuale viene utilizzata.

Passando ad analizzare invece l'inquadramento contrattuale dei lavoratori, (precisiamo che nel 2015 la retribuzione oraria lorda minima erogata era pari a 7,18 euro e quella massima a 20,02 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	2-2°	B1-	-3°	C	1	([3	D	1	С)2	Е	1	Е	2	F	1
	M	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F
Tot. Lavoratori	74	108	58	145	52	36	32	19	2	4	4	4	6	15	1	1	0	1	1	0
Soci lavoratori	72	97	51	114	47	29	32	19	2	41	4	4	6	15	1	1	0	1	1	0
Dip.nti	2	11	7	31	5	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L. 20/06	6	2	2	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L.381/91	43	41	32	25	16	4	6	3	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
Migranti	18	23	15	42	11	5	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 ridotta di circa il 11,2%. Questa riduzione di differenza numerica è dovuta 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 del 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 500 lavoratori) e quello multiservizi (applicato per 63 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:

coopnoncella

	Tot. Lav.	Soci Iavoratori	Dipendenti	L. 20/06	L.381/91	Migranti	Donne
Impiegati	35	35	0	0	6	0	24
Gestione del verde	33	33	0	1	15	9	2
Servizi cimiteriali	33	31	2	1	8	13	0
Gestione rifiuti	23	22	1	0	15	4	0
Movimentazione merci	57	55	2	2	22	6	15
Servizi pulizie	294	241	53	11	91	77	240
Portierato e front- office	15	14	1	0	3	2	13
Community Bike	3	3	0	0	2	1	0
Laboratorio	8	8	0	0	2	0	3
Bar e mense	15	14	1	0	5	2	14
Servizi alla persona	47	44	3	1	4	5	22

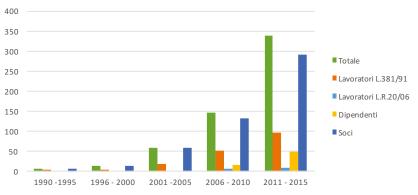
Presentiamo invece di seguito un'analisi dei lavoratori della Cooperativa dal punto di vista della flessibilità in entrata e uscita dall'impresa nell'arco del 2015.

Zona	Svantaggio	Stabili	Entrati	Entrati/Usciti	Usciti	Semitotale	Totale
PG	L381	1				1	1
PN	L381	52	7	1	5	65	263
		128	14	9	47	198	
SC	L381	4				4	23
		18	1			19	
TV	L381	21	1	2	2	26	99
		50	11	2	10	73	
UD	L381	46	11	6	16	79	248
		120	16	3	30	169	
VE	L381	26	3			29	67
		27	6	2	3	38	
	TOTALE	493	70	25	113		701

Come ultimo dato, presentiamo quello relativo all'anzianità dei lavoratori a partire dai due soci più anziani della Cooperativa, in attività da ben 25 anni.

Analizzando il dato per fasce, il 13,85% dei lavoratori ha un'anzianità maggiore o equivalente a 10

anni, mentre il 26,11% è stato assunto tra il 2006 e il 2010 e, infine,
il 60,04% è stato assunto nell'arco degli ultimi 5 anni. Si evidenzia
inoltre l'elevato numero di assunzioni effettuate nell'ultimo biennio,
dato in controtendenza rispetto
il generale momento di difficoltà
economica



PER CONOSCERCI MEGLIO...I SOCI

I soci si suddividono nelle seguenti categorie:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DIRITTI DEI SOCI

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

OBBLIGHI DEI SOCI

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

I soci cooperatori hanno inoltre l'obbligo di:

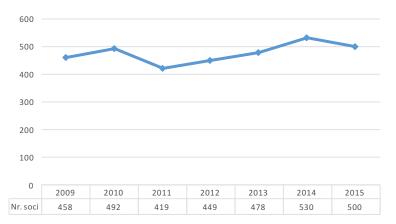
- eseguire il lavoro assegnato secondo le modalità ed i termini stabiliti, le disposizioni della direzione della Cooperativa e secondo le esigenze e le necessità della stessa, con il massimo impegno e diligenza e mettendo a disposizione le proprie capacità professionali.
- osservare le disposizioni di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

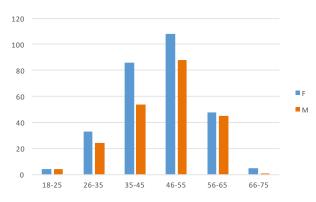


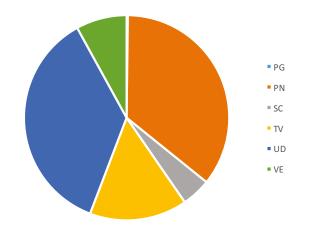


Al 31/12/2015, il totale dei soci di Coop Noncello era di **500**, divisi tra soci inquadrati all'interno delle attività B (454, pari al 90,8% del totale) e soci inquadrati all'interno del settore dei servizi alla persona (sub A, rappresentato da 46 soci, il 9,2% del totale). A questi si aggiungono 13 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 47 anni, sono maggiormente rappresentati all'interno della fascia 46-55, che rappresenta quasi il 45,2% dei soci.

Per quanto invece riguarda la distribuzione tra zone di lavoro, si nota come il 71,8% dei lavoratori si distribuisca tra Udine (36,2%) e Pordenone (35,6%), seguito da Treviso e, in ultimo, Venezia e la sede centrale di Roveredo in Piano.

Paese	Soci
Albania	25
Algeria	1
Argentina	1
Benin	1
Bosnia Erzego- vina	2
Camerun	1
Colmbia	3
Costa d'Avorio	1
Croazia	3
Ecuador	321
El Salvador	1
Etiopia	3
Francia	1
Germania	1
Ghana	4
India	1
Iraq	1
Italia	397
Jugoslavia	1
Lussemburgo	1
Mali	1
Marocco	8
Moldavia	2
Nigeria	7
Repubbica Do- minicana	1
Romania	18
Serbia	2
Slovenia	1
Svizzera	3
Tunisia	2
Ucraina	4
TOTALE	500

Al 31/12/15 i soci dimessi o esclusi dalla cooperativa erano 109.



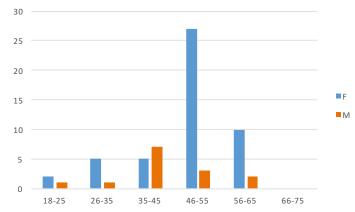


Il numero dei dipendenti di Coop Noncello al 31 dicembre 2015 era di **63**, 61 inquadrati all'interno delle attività B e 2 inquadrati all'interno del settore dei servizi alla persona (sub A).



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.

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 una lieve prevalenza femminile nella fascia 36-45 e una netta prevalenza maschile nella fascia 46-55, che rimane comunque la più rappresentata (47,6% contro il 39,2% dei soci).

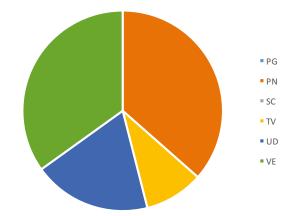


Paese	Dip.
Albania	3
Bosnia Erzego- vina	1
Etiopia	1
Ghana	2
Italia	47
Jugoslavia	1
Marocco	1
Romania	3
Senegal	1
Serbia	2
Ucraina	1
TOTALE	63

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 25% contro 75% (rapporto che non si allontana da quello relativo ai soci, che vedono un 79% di nazionalità italiana e un 21% di altre nazionalità).

Presentiamo infine il dato relativo alle zone di lavoro: qui si evidenzia una minore incidenza dei dipendenti impiegati nella zona udine-

se 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" se-gnalate dagli Enti locali.

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

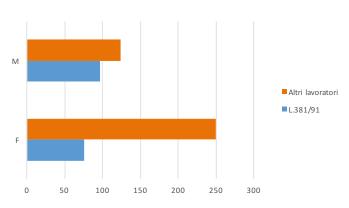
Similmente alla legge regionale 20/06 in Friuli Venezia Giulia, la legge 23/2006 in Veneto promuove la cooperazione sociale sul territorio incentivandola e disciplina le forme di partecipazione della cooperazione sociale alla programmazione, organizzazione e gestione del sistema integrato di interventi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



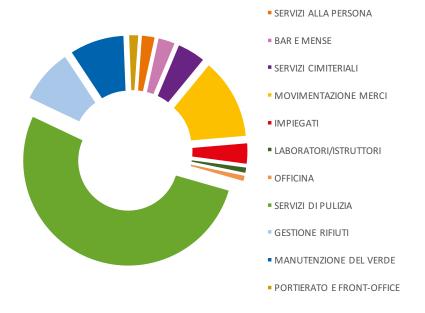
Al 31/12/2015 il totale dei lavoratori svantaggiati ai sensi dell'art. 4 della legge 381 del '91 era di **173**, di cui 163 soci e 10 dipendenti, 6 in più rispetto al 31/12/2014. Considerato che, il numero dei lavoratori totali al 31/12/2014 superava di ben 42 unità il numero dei lavoratori al 31/12/2015, evidenziamo che la percentuale matematica dei lavoratori svantaggiati su questi



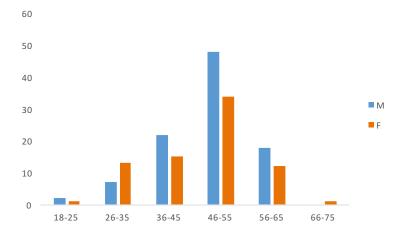
era pari al 30,7%, che corrisponde al 46,2% secondo il calcolo INPS. Il dato evidenzia come la cooperativa anche nel 2015 abbia perseguito la propria mission.

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 (con l'unica eccezione del progetto Community Bike, che ha il 66% di lavoratori svantaggiati) 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 2015, 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.

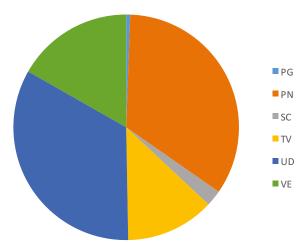
ENTE INVIANTE	NR.LAVORATORI
Aas 3 San Daniele del Friuli	1
C.S.M. Cividale del Friuli	1
C.S.M. Latisana	1
C.S.M. Oderzo	1
C.S.M. Palmanova	1
C.S.M. San Daniele del Friuli	1
C.S.M. Udine Sud	8
C.S.M. Vittorio Veneto	1
C.S.M.Basso Isontino Monfalcone	1
Commissione di prima istanza accertamento invalidità Aas 5 Pordenone	1
Commissione medica Aas 5 San Vito al Tagliamento	1
D.S.M . Pordenone	1
D.S.M . Trieste	1
D.S.M. Gorizia	1
D.S.M. Pordenone	14
D.S.M. Portogruaro	4
D.S.M. Trieste	2
Dipartimento dipendenze – struttura operativa complessa d'alcologia Udine	8
Dipartimento dipendenze – struttura operativa complessa Ser.T. Udine	10
Dipartimento dipendenze – unità di alcologia di San Daniele del Friuli	2
Dipartimento dipendenze Monfalcone	1
Dipartimento dipendenze patologiche Treviso	1
Dipartimento dipendenze Pordenone	9
Dipartimento dipendenze Portogruaro	6
L.68 Area servizi alla persona Città di Portogruaro	1
L.68 Centro medico legale di Città di Castello	1
L.68 Centro medico legale di Pordenone	2
L.68 Centro medico legale di San Donà di Piave	1
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 2 Palmanova	1
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 3 Gemona del Friuli	1
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 3 San Daniele del Friuli	3
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 3 Tolmezzo	1
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 4 Codroipo	2
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 4 Tarcento	3
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 4 Udine	10
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 5 Azzano Decimo	1
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 5 Maniago	3
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 5 Pordenone	1
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 5 Sacile	1
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 5 San Vito al Tagl.to	5
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas 5 Spilimbergo	1



ENTE INVIANTE	NR.LAVORATORI
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas5 Maniago	2
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Aas5 Pordenone	8
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Ulss 10 Portogruaro	5
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Ulss 10 San Donà di Piave	7
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Ulss 7	6
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Ulss 7	2
L.68 Commissione medica accertamento invalidità Ulss 9	2
L.68 Commissione medica di verifica per l'invalidità Udine	1
L.68 Commissione medica periferica Ministero del Tesoro Pordenone	1
L.68 Commissione per l'accertamento dell'handicap Ferrara	1
L.68 Commissione sanitaria Ulss Terraferma Veneziana	1
L.68 Dipartimento di prevenzione Aas 5	6
L.68 Dipartimento di prevenzione Ulss 10	3
L.68 Ministero del Tesoro – commissione medica di verifica di Pordenone	2
L.68 Ministero del Tesoro – commissione medica di verifica di Treviso	2
L.68 U.O.C. Disabilità Preganziol	1
S.O.S. Oncologia e cure paliative Udine	1
Servizi sociali Città di Vittorio Veneto	2
Servizi sociali comune di Paese	1
Servizio tossicodipendenze ed alcologia Conegliano	1
Soc alcologia e dipendenze patologiche Latisana	1
Ufficio assistenza Comune di San Michele al Tagliamento	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 del lavoratori svantaggiati ai sensi della L.381/91: si tratta di



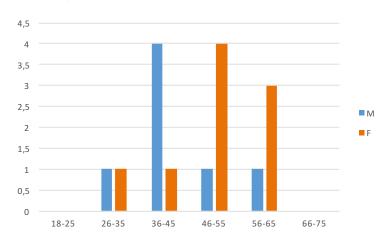
un dato importante, che misura, di fatto, la capacità della Cooperativa di raggiungere la propria mission. Nel 2015, il 13% dei lavoratori 381/91 in forze era un nuovo assunto e i lavoratori svantaggiati costituiscono il 32,8% delle nuove assunzioni effettuate nell'arco del 2015.

	2012	2013	2014	2015
Totali	207	200	167	173
Assunti	67	25	42	23
Percentuale	32%	13%	25%	13%

I LAVORATORI L.R.20/06



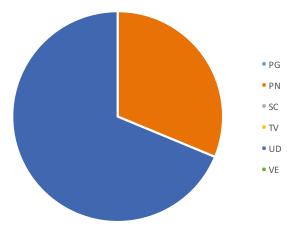
Al 31 dicembre 2015 il totale dei lavoratori certificati ai sensi della L.R. 20 del 2006 erano 16. Come meglio spiegato nell'approfondimento di pagina 40, questi lavoratori vengono certificati per ragioni connesse al "rischio di emarginazione sociale". Pur non essendo quindi identificate come lavoratori svantaggiati ai sensi della L381/91 (e non potendo usufruire dei relativi sgravi fiscali) questi lavoratori ricevono un sostegno da parte degli Enti Locali soto forma di contribuzione data alle Cooperative sociali che li inseriscono.



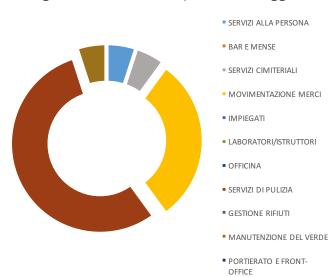
Nella distribuzione per fascia d'età di questi lavoratori, si nota, a differenza dei dati presentati per le altre categorie di lavoratori, una preponderanza dei lavoratori di sesso maschile nella fascia 36-45 anni ed una dei lavoratori di sesso femminile nelle fasce 46-55 e 56-65.

Rilevante è l'assenza di lavoratori nelle fasce d'età agli estremi dello spettro: 66-75 anni e 18-25.

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 al-



tre 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. A differenza dei lavoratori svantaggiati ai sensi della L381/91, non vi sono lavoratori inseriti nei settori del portierato e front-office e nella gestione rifiuti, ma si rileva un 6% di inseimenti all'interno dei servizi alla persona. Non risultano lavoratori L.R. 20/06 inseriti tra gli impiegati e all'interno dei progetti Piccolo Ristoro "Al Parco", Community Bike e Flor Center "Il Guado".



Dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale, si segnala come tutti e 16 i lavoratori siano inseriti come soci della Cooperativa (15 B e 1 A), con la qualifica di operaio e un contratto a part-time a tempo indeterminato.

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
Aviano	3
Cordenons	1
Sedegliano	1
Spilimbergo	1
Udine	9
Villa Santina	1
TOTALE	16

Come ultimo dato, presentiamo l'analisi degli obiettivi occupazionali raggiunti dalla Cooperativa nei confronti del 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 2015, il 12% dei lavoratori L.R.20/06 in forze era un nuovo assunto e i lavoratori appartenenti a questa categoria costituiscono il 3% circa delle nuove assunzioni effettuate nell'arco del 2015.

	2012	2013	2014	2015
Totali	23	16	18	16
Assunti	6	3	7	2
Percentuale	26%	19%	39%	12%

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.

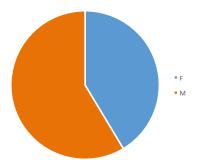
Le borse lavoro sono uno strumento di aiuto economico che consente l'inserimento lavorativo temporaneo in circostanze "protette", con lo scopo di aiutare la persona ad orientarsi verso un'attività lavorativa. Le attività che il borsista svolge sono definite attraverso un apposito atto sottoscritto tra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

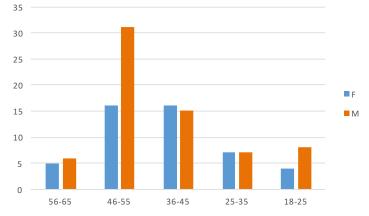
La durata di una borsa lavoro è variabile, va in genere da qualche mese fino a oltre l'anno, così come cambia da caso a caso l'importo ricevuto dal borsista. Va precisato che la borsa non deve però essere intesa come uno stipendio, ma come un riconoscimento dell'impegno a integrarsi nel contesto lavorativo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

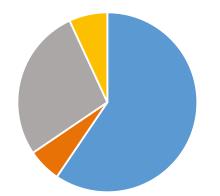
Nell'arco del 2015, Coop Noncello ha ospitato, in totale, **217** percorsi in Borsa Lavoro, impiegati all'interno dei serivizi di pulizie, cimiteriali, di gestione del verde, di movimentazione merci e gestione rifiuti, così come all'interno di tutti i progetti avviati dalla Cooperativa.



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 36-45 e 46-55. L'età media è invece inferiore a quella dei lavoratori e si attesta a 42 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 (59%) rispetto a donne (41%).





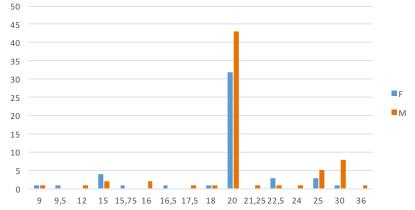
TV

Anche per quanto riguarda la distribuzione per zone di lavoro, presentata nell 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	3
Bulgaria	1
Croazia	2
Germania	4
Ghana	1
Guinea	1
Italia	84
Lussemburgo	1
Mali	1
Marocco	3
N.D.	3
Nigeria	3
Repubblica delle Filippine	1
Repubblica Dominicana	2
Senegal	2
Svizzera	3
Ungheria	1
TOTALE	116

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.

Nel grafico che segue, sono invece rappresentate le ore settimanali di lavoro delle 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). I dati confermano infatti che la netta maggioranza delle persone inserite lavora per 20 ore a settimana. La forbice comprende però Borse Lavoro che vanno dalle 9 alle 36 ore settimanali: gli orari pù bassi sono, normalmente, percorsi ap-

pena 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 (18 al 31/12/2015) queste sono percorsi avviati da più tempo, per i quali la Cooperativa ha concordato con i Servizi Invianti e con la persona un'estensione dell'orario in funzione della tipologia di attività lavorativa svolta o di obiettivi riabilitativi ulteriori. Come ultimo dato prima degli Enti Invianti delle Borse Lavoro, 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 31/12/2015.

	Totale Iavoratori	di cui svantaggiati	% inserimenti (INPS)	% inserimenti
PN-PG	294	138	88,46%	46,93%
TV-VE	160	66	70,21%	41,25%
UD	225	101	81,45%	44,88%
TOTALE	679	305	81,55%	44,91%



ENTE INVIANTE	NR.LAVORATORI
Altro	5
CSM Azzano Decimo	2
CSM Conegliano	2
CSM Maniago	3
CSM Pordenone	8
CSM Sacile	12
CSM San Vito al Tagliamento	3
CSM Spilimbergo	3
CSM Udine Sud	6
Ser.T Conegliano	1
Ser.T Pordenone	3
Ser.T Sacile	1
Ser.T Udine	2
Ser.T. Maniago	1
Ser.T. San Vito al Tagliamento	1
Servizi Sociali Ambito Codroipo	2
Servizi Sociali Ambito Pordenone	1
Servizi Sociali Ambito San Vito al Tagliamento	3
Servizi Sociali Comune di Aviano	2
Servizi Sociali Comune di Azzano Decimo	1
Servizi Sociali Comune di Brugnera	1
Servizi Sociali Comune di Codroipo	1
Servizi Sociali Comune di Cordenons	2
Servizi Sociali Comune di Porcia	1
Servizi Sociali Comune di Pordenone	1
Servizi Sociali Comune di Prata	1
Servizi Sociali Comune di Sacile	2
Servizi Sociali Comune di San Quirino	1
Servizi Sociali Comune di San Vito al Tagliamento	2
Servizi Sociali Comune di Spilimbergo	1
Servizi Sociali Comune di Talmassons	1
Servizi Sociali Comune di Udine	6
Servizi Sociali Comune di Vittorio Veneto	2
Servizi Sociali Comune di Zoppola	1
Servizio Alcologia Gemona	2
Servizio Alcologia San Daniele del Friuli	1
Servizio Alcologia Udine	5
SIL Pordenone	5
SIL Sacile	3
SIL San Vito al Tagliamento	1
SIL Udine	4
SIL Ulss 10	9
Ussm	1
TOTALE	116





L'esercizio 2015, chiudendo con un risultato positivo, mette ulteriormente in evidenza il consolidamento del modello organizzativo della cooperativa, confermando che le ragioni della perdita del 2014, così come espresso nella relazione dello scorso anno, erano dovute esclusivamente a poste straordinarie.

Il margine operativo lordo si mantiene mediamente stabile, ma con valori percentuali nettamente più bassi di quelli di anni fa.

Confermiamo quanto rilevato nei precedenti esercizi rispetto alle criticità del mercato degli appalti pubblici. La fortissima concorrenza e la riduzione delle risorse a disposizione degli enti locali fanno contrarre le commesse pubbliche sia nella disponibilità che nella remuneratività.

Detto fenomeno sta inficiando significativamente le opportunità per attivare e gestire i percorsi ri-abilitivi a favore di persone svantaggiate, e sta rendendo difficoltoso per la cooperativa il perseguire la propria mission per l'integrazione socio-lavorativa dei cittadini svantaggiati.

In questi anni abbiamo intrapreso la strada difficile e complessa della ricerca e della sperimentazione, finalizzata alla reinvenzione e ridefinizione del nostro trend economico, per continuare a garantire la nostra presenza sul mercato e nel contempo sostenere un'attenzione adeguata ai processi abilitativi rivolti ai soci svantaggiati.

Tra le criticità che stiamo affrontando c'è sicuramente la difficoltà di bilanciare la riduzione dei costi della tecnostruttura con la necessità di avere maggiori risorse, anche umane, da destinare alla complessa gestione in corso della riconversione del modello.

Nella gestione delle offerte a enti pubblici continuiamo a rilevare, nonostante le direttive europee a favore dell'impresa sociale, una diminuzione delle procedure riservate alle cooperative sociali. Il patto sociale definito anni or sono, che è stato l'elemento fondativo e costituente della cooperazione sociale di inserimento socio-lavorativo, è oggi inconsistente o invisibile. Il processo di ridefinizione dello stesso, viste le crisi istituzionali in corso, avrà tempi medio lunghi, e nel frattempo dovremo ridefinirci e adattarci alle progressive trasformazioni in corso.

L'esercizio 2015 ha messo in evidenza una tenuta del fatturato e della redditività nella gestione delle commesse. Ciononostante si segnala una criticità sul livello del mercato per una contrazione generalizzata di tutte le vendite. Particolare sofferenza si rileva soprattutto sul mercato degli appalti, anche a seguito delle scelte governative di indirizzare la maggior parte degli acquisti delle Pubbliche Amministrazioni verso centrali di acquisto. Tale indirizzo tende a ridurre la redditività media delle basi d'asta, aumentando la concorrenza "spietata" e diminuendo così il livello di contrattualità che può essere espresso da una cooperativa sociale.

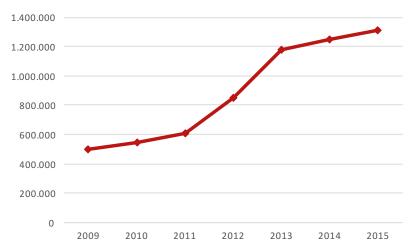
Il grande lavoro, già cominciato, ma che mostrerà i primi risultati nel medio periodo, è di ricostruire una nuova contrattualità basata sulla professionalità e l'impatto socio-economico che può sviluppare una cooperativa sociale nei territori in cui opera. Guardando il biennio trascorso possiamo vedere dei primi risultati nei settori del verde e dei servizi cimiteriali, mentre prevediamo un periodo più lungo per aver riscontri negli altri servizi.

Come già precedentemente accennato, la Cooperativa, dopo aver ritrovato in questi anni la propria capacità gestionale, necessita ora di ritrovare un equilibrio sostenibile sul mercato. Un equilibrio che, però, possa garantire tenuta dell'habitat sociale e lavorativo per la gestione dei processi inclusivi delle fasce vulnerabili. Sarà necessaria la ricostituzione di un patto sociale in cui la Cooperativa possa mettere a disposizione la propria capacità di innovarsi nell'economia sociale costituente. Sarà inoltre necessario continuare le azioni per la diversificazione del target di prodotto, per una maggior dinamicità dell'impresa.



anno	patrimo- nio netto	di cui riserve	di cui capitale sociale	risultato d'esercizio	soci al 31.12
2010	546.737	218.037	389.186	-60.486	492
2011	608.240	157.553	343.221	107.466	419
2012	850.573	261.793	380.406	208.374	449
2013	1.178.686	463.915	451.678	263.093	478
2014	1.245.688	719.117	545.202	- 18.631	530
2015	1.309.177	700.488	520.725	87.964	500

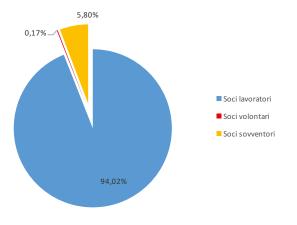
Il grafico che segue presenta l'andamento del patrimonio netto ad oggi: il patrimonio al 2015 ammonta a euro 1.309.177, con un trend di costante crescita nell'arco degli ultimi 5 anni . La crescita



2015 è del 5,68% con un andamento più contenuto rispetto al biennio 2011-2013 che rispecchia la curva di crescita del fatturato che verrà presentata nella pagina successiva.

Del patrimonio netto il 53,5% è rappresentato dalle riserve (riserva legale, statutaria, e riserva differenza arrotondamento unità di Euro) e il 39,77% dal capitale sociale.

Il capitale sociale 2015 è composto da azioni del valore nominale di 258,23 €, sottoscritte da ogni socio al momento dell'ammissione e versate in rate mensili proporzionate alla retribuzione per un totale di 4 azioni, pari a 1.032,92 €. Il capitale sociale di Coop Noncello è partecipato, per il 2015, da un solo socio sovventore, la Cooperativa Sociale Itaca, per un capitale totale di 30.213 €. Il grafico che segue presenta la suddivisione tra capitale apportato da soci lavoratori e capitale apportato da soci volontari e sovventori per il 2015.



Tipologia soci	Capitale
Soci lavoratori	489.604 €
Soci volontari	908€
Soci sovventori	30.213 €

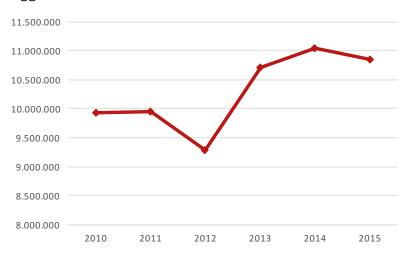
Si precisa che tutte le riserve sono indivisibili ex art. 12 legge n. 904/77, non possono essere distribuite in base allo statuto.

La riserva di rivalutazione, utilizzata a copertura della perdita d'esercizio 2009, era stata costituita in conformità alla Legge n.266 del 23/12/2005, sulla base di una perizia estimativa dell'immobile di Roveredo in Piano, adeguando il valore contabile del bene ad un importo inferiore al valore di mercato stimato. Si precisa che l'importo della rivalutazione era stato iscritto al netto dell'imposta sostitutiva del 12% prevista per la rivalutazione dei beni d'impresa.

IL FATTURATO



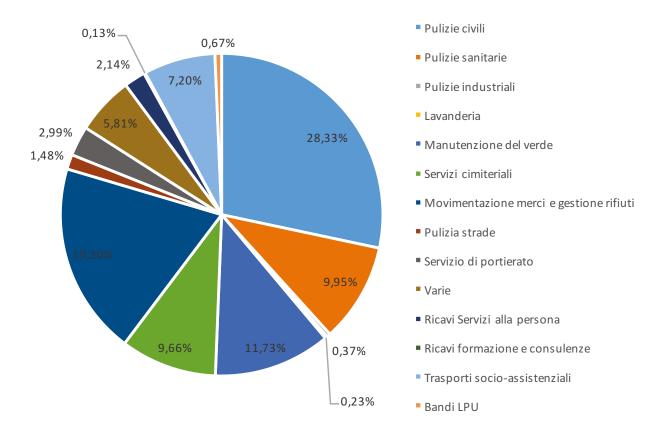
Il grafico che segue presenta l'andamento del fatturato nell'arco del quinquennio 2011-2015. Il fatturato ha ripreso a crescere, dopo il calo verificatosi nel 2012, per avere tra 2014 e 2015 una leggera contrazione.



Il dato si lega alla generale contrazione delle vendite e, in particolare, ai cambiamenti intervenuti all'interno della Pubblica Amministrazione per quanto riguarda la gestione dei servizi attraverso procedure di gara di appalto. Nello specifico, come già menzionato, la riduzione delle risorse a disposizione per le Amministrazioni ha comportato una generale contrazione delle disponibilità economiche per l'acquisto di servizi da parte di clienti consolidati. A ciò

si aggiungono le conseguenze generate dalla scelta di indirizzarsi verso le centrali di acquisto, meccanismo che, insieme alla riduzione delle procedure riservate a cooperative sociali, penalizza le cooperative sociali in generale.

Di seguito presentiamo la distribuzione del fatturato per servizi, sia in forma di grafico che in forma tabellare. Si rilevano, come dati fondamentali, un leggero incremento del fatturato relativo ai servizi cimiteriali e alla manutenzione del verde, mentre i settori delle pulizie sanitarie ed industriali hanno avuto una contrazione sia per quanto riguarda i servizi prestati alla Pubblica Amministrazione che ai clienti privati. Il settore delle pulizie civili riprende invece a crescere dopo un quadriennio di decremento del fatturato.





RICAVI PER SERVIZIO	2015	2014	2013	2012	2011
Pulizie civili	3.093.459	2.766.887	2.932.752	2.965.441	3.272.152
Pulizie sanitarie	1.086.709	1.317.574	1.277.391	1.162.540	1.165.004
Pulizie industriali	40.450	58.825	91.931	133.103	278.740
Lavanderia	25.420	72.067	75.140	81.323	220.930
SETTORE PULIZIE	4.246.038	4.215.353	4.377.214	4.342.407	4.936.826
Manutenzione del verde	1.281.252	1.011.196	890.884	684.997	825.134
Servizi cimiteriali	1.054.362	821.859	745.283	740.460	854.035
Movimentazione merci e gestione rifiuti	2.107.191	2.184.801	2.143.287	1.916.872	1.691.716
Pulizia strade	161.468	136.020	105.606	85.705	136.538
SETTORE AMBIENTE E LO- GISTICA	4.604.273	4.153.876	3.885.060	3.428.034	3.507.423
Servizio di portierato	326.556	1.210.440	1.171.808	783.642	760.158
Servizi alla persona				252.855	259.261
Varie (vendita merci/pro- dotti, ristorazione, Bar San Valentino, Community bike)	633.870	483.768	507.782	482.717	489.360
TOTALE RICAVI SUB B	9.810.737	10.063.437	9.941.864	9.289.655	9.953.028
Ricavi Servizi alla persona	233.924	244.942	773.204		
Ricavi formazione e consu- lenze	14.330				
Trasporti socio-assistenziali	786.391	741.019			
TOTALE RICAVI SUB A	1.034.645	985.961	773.204		
TOTALE RICAVI (A+B)	10.845.382	11.049.398	10.715.068	9.289.655	9.953.028
Fotovoltaico				70.000	
Bandi LPU	73.117	196.232	542.855	665.997	

PARTECIPAZIONI IN ALTRE IMPRESE

Descrizione	Valore contabile	Descrizione	Valore contabile
Consorzio Nazionale Servizi	15.146	AssiCoop Friuli S.r.l.	200
Consorzio C.O.S.M.	5.000	PowerCoop Energia Soc. Coop.	25
Consorzio Elosole	5.000	Banca di Credito Coopera- tivo - PN	77
Banca Popolare Etica	5.511	CONAI	30
Consorzio A.B.N. Network	516	C.A.F. Naz. Cons. del lavoro	1
FINRECO Consorzio Finan- ziario	300	C.A.F. Naz. Commercialisti	1
Consorzio Ivana Garonzi	500		

I COSTI DI PRODUZIONE

Si presenta di seguito i dati relativi ai costi di produzione sostenuti nel 2015. La prima tabella presenta, per l'ultimo quinquennio, il delta tra valore e costi della produzione espresso sia in euro che in valore percentuale.

	2015	2014	2013	2012	2011
valore della produzione	11.153.387	11.584.646	11.571.399	10.457.203	11.009.947
costi della produzione	10.985.951	11.435.174	11.274.855	10.050.611	10.689.941
differenza	167.436	149.472	296.544	406.592	320.006
margine sul valore della produzione	1,50%	1,29%	2,56%	3,89%	2,91%

Di seguito si illustra la suddivisione dei costi sostenuti. Si evidenzia un'alta incidenza dei costi per il personale e per i servizi. Questi ultimi includono prestazioni di terzi, costi relativi alle utenze, costi assicurativi, costi per manutenzioni, spese contrattuali e per pubblicità, spese per corsi di formazione e rimborisi ai soci, compensi a sindaci, OdV e amministratori, oneri bancari di c/c e spese per consulenti e altri collaboratori.

	2015	2014	2013	2012	2011
Costi per il personale	8.355.129	8.932.898	8.860.309	7.928.230	8.234.133
incr. %	-6,47%	0,82%	11,76%	-3,72%	1,89%
% sul tot.	75,99%	78,12%	78,60%	78,80%	77,23%
Costo per materie prime, sus-	803.062	845.461	833.228	691.002	740.463
sidiarie e di consumo incr. %	-5,01%	1,47%	20,58%	-6,68%	-5,78%
% sul tot.	7,30%	7,39%	7,39%	6,87%	6,94%
Costo per servizi	1.122.792	1.137.789	1.058.983	1.021.509	962.957
incr. %	-1,32%	7,44%	3,67%	6,08%	24,83%
% sul tot.	10,21%	9,95%	9,39%	10,15%	9,03%
Costo per godimento di beni	139.894	114.657	116.860	85.112	132.970
di terzi incr. %	22,01%	-1,89%	37,30%	-35,99%	24,61%
% sul tot.	1,27%	1,00%	1,04%	0,85%	1,25%
Ammortamenti ed accantona-	430.147	286.256	308.999	252.194	417.818
menti incr. %	50,27%	-7,36%	22,52%	-39,64%	51,63%
% sul tot.	3,91%	2,50%	2,74%	2,51%	3,92%
Oneri diversi di gestione	144.471	117.749	94.648	83.646	173.700
incr. %	22,69%	24,41%	13,15%	-51,84%	172,94%
% sul tot.	1,31%	1,03%	0,84%	0,83%	1,63%

DEBITI VERSO ISTITUTI DI CREDITO

Banca erogante	Debito originario	31/12/2015	Entro 12 mesi	Oltre 12 mesi	Oltre 5 anni
CASSA RISPARMIO - mutuo chirog.	360.000	126.278	27.822	98.455	0
BANCA PROSSIMA - mutuo chirog.	100.000	55.000	20.000	35.000	0
BANCA POP.FRIULADRIA - finanziamento	300.000	300.000	300.000	0	0
BCC - finanziamento	300.000	300.000	300.000	0	0

GLI INDICI DI BILANCIO



Il conto economico riclassificato della cooperativa confrontato con quello dell'esercizio precedente è il seguente (in Euro):

	2015	%su ricavi	2014	%su ricavi	2015 vs 2014	diff%
Ricavi delle vendite	10.845.382	100,00%	11.049.398	100,00%	- 204.016	- 1,85%
VALORE DELLA PROD. OPERATIVA (VP)	10.845.382	100,00%	11.049.398	100,00%	- 204.016	- 1,85%
Costi esterni operativi	- 2.056.204	- 18,96%	- 2.098.271	- 18,99%	42.067	- 2,00%
VALORE AGGIUNTO (VA)	8.789.178	81,04%	8.951.127	81,01%	- 161.949	- 1,81%
Costi del personale	- 8.355.129	- 77,04%	- 8.932.898	- 80,85%	577.769	- 6,47%
MARGINE OPERATIVO LORDO (MOL)	434.049	4,00%	18.229	0,16%	415.820	2.281,09%
Ammortamenti ed ac- cantonamenti	- 430.147	- 3,97%	- 286.256	- 2,59%	- 143.891	50,27%
RISULTATO OPERATIVO	3.902	0,03%	- 268.027	- 2,43%	271.929	- 101,46%
Risultato aree acces- sorie e finanziarie	159.081	1,47%	392.868	3,56%	- 233.787	- 59,51%
EBIT NORMALIZZATO	162.983	1,50%	124.841	1,13%	38.142	30,55%
Risultato area straordinaria	1	- 0,00%	- 28.572	- 0,26%	28.573	- 100,00%
EBIT INTEGRALE	162.984	1,50%	96.269	0,87%	66.715	69,30%
Oneri finanziari	- 70.567	- 0,65%	- 89.186	- 0,81%	18.619	- 20,88%
RISULTATO LORDO	92.417	0,85%	7.083	0,06%	85.334	1.204,77%
Imposte sul reddito	- 4.453	- 0,04%	- 25.714	- 0,23%	21.261	- 82,68%
RISULTATO NETTO	87.964	0,81 %	- 18.631	- 0,17%	106.595	- 572,14%

Alla lieve contrazione dei ricavi si accompagna una proporzionale riduzione dei costi esterni operativi; tale decremento in senso assoluto (-2,00% rispetto all'esercizio precedente) non ha alcun riflesso sull'incidenza sul fatturato (da 18,99% a 18,96%). Nella categoria dei costi esterni operativi gli aumenti riguardano costi per godimento dei beni di terzi (+ 22%) mentre sono diminuiti i costi di acquisto (- 5%) e si sono mantenuti pressochè costanti i costi per servizi.

Valore aggiunto

Per effetto delle dinamiche sopra descritte il Valore aggiunto si riduce dell'1,81% rispetto all'esercizio precedente. Tale riduzione ha un'incidenza marginale sul fatturato.

Costo del personale

Il costo del lavoro registra una notevole riduzione rispetto all'esercizio 2014; conseguenza di ciò è il passaggio dall'80,85% al 77,04% dell'incidenza sul fatturato.

Margine Operativo Lordo (MOL)

Il Margine Operativo Lordo migliora, in termini assoluti, di € 416 mila rispetto all'esercizio precedente; l'incremento è pari al 3,84% delle vendite.

Risultato Operativo

Aumenta di € 271.929 per effetto delle dinamiche descritte che permettono di assorbire le svalutazioni apportate ai crediti dell'attivo circolante.

Ebit normalizzato

In termini assoluti aumenta di Euro 38.142 (30,55% rispetto all'esercizio precedente), nonostante i minori contributi ricevuti per progetti LPU. Contestualmente l'incidenza sul fatturato aumenta dall'1,13% all'1,50%.



Ebit integrale

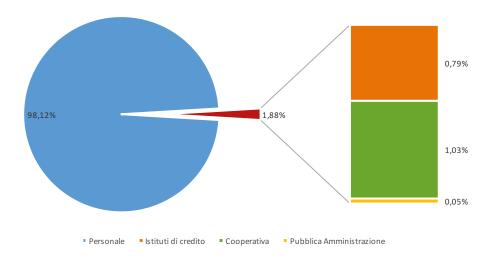
Accresce la propria incidenza sulle vendite dello 0,63%.

Risultato lordo

Registra un sensibile incremento rispetto all'esercizio precedente (+ 85mila) per effetto degli avvenimenti sovradescritti che si accompagna ad una importante riduzione degli oneri finanziari (- 21% rispetto al 2014).

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	6.413.909,00	75,32%
oneri sociali	1.420.241,00	16,68%
TFR	520.979,00	6,12%
Istituti di credito	88.817	0,79%
Proventi finanziari	2.957	0,03%
Oneri finanziari	-70.567	0,83%
Pubblica Amministrazione	25.714	0,05%

Come prevedibile, la maggior parte del valore (poco più del 98%) 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 gli 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 lo 0,05% della ricchezza non distribuita ai lavoratori). Il rimanente 1,03% della ricchezza non distribuita ai lavoratori costituisce l'utile dell'esercizio.

GLI INVESTIMENTI



LE IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI

Sono iscritte al costo storico di acquisizione ed esposte al netto degli ammortamenti effettuati nel corso degli esercizi e imputati direttamente alle singole voci.

I costi di ricerca, sviluppo e pubblicità con utilità pluriennale sono stati iscritti nell'attivo con il consenso del Collegio sindacale e ammortizzati in un periodo di 5 esercizi (aliquota annua del 20%), tenendo conto anche dell'effettivo periodo di utilità futura.

I Diritti di brevetto industriale e di utilizzazione delle opere dell'ingegno sono ammortizzati tenendo conto del previsto periodo di utilizzo.

Le manutenzioni straordinarie su beni di terzi sono ammortizzate considerando la durata residua del relativo diritto di utilizzazione e l'eventuale possibilità di rinnovo.

L'avviamento iscritto in bilancio è relativo alle acquisizioni dei rami d'azienda delle Cooperative Sociali Co.M.Et.A. e L'Agorà; gli importi, di concerto con il Collegio Sindacale, sono stati ammortizzati, rispettivamente, in tre e in cinque esercizi. Tale periodo può essere ritenuto sufficiente per imputare a Conto Economico in misura costante i valori intangibili degli investimenti effettuati.

LE IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI

Sono iscritte al costo di acquisto e rettificate dai corrispondenti fondi di ammortamento.

Nel valore di iscrizione in bilancio si è tenuto conto degli oneri accessori e dei costi sostenuti per l'utilizzo dell'immobilizzazione, portando a riduzione del costo gli sconti commerciali e gli sconti cassa di ammontare rilevante. Le quote di ammortamento, imputate a conto economico, sono state calcolate attesi l'utilizzo, la destinazione e la durata economico-tecnica dei cespiti, sulla base del criterio della residua possibilità di utilizzazione. I cespiti appartenenti alla categoria delle immobilizzazioni materiali sono iscritti in bilancio al costo di acquisto, aumentato degli eventuali oneri accessori sostenuti fino al momento in cui i beni sono pronti all'uso.

I criteri di ammortamento delle immobilizzazioni materiali non sono variati rispetto a quelli applicati nell'esercizio precedente.

La tabella presenta il valore economico delle immobilizzazioni acquisite nell'esercizio.

Immobilizzazioni	Acquisizioni dell'esercizio
Immobili	1.536
Impianti	4.881
Macchinari e attrezzature	28.946
Automezzi	67.288
Macchine elettr. d'ufficio	4.154
Mobili e arredi	980
Totale investimenti	107.785

Specifichiamo di seguito il valore percentuale delle immobilizzazioni realizzate:

■ immobili: 1,43%

■ impianti generici: 4,53%

macchinari e attrezzature: 26,86%

automezzi: 62,43%

macchine d'ufficio elettroniche: 3,85%

mobili e arredi: 0,91%





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 il 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 noster 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 2015 sono state erogate 4.731 ore di formazione/addestramento a 724 lavoratori. 2.758,5 sono state le ore di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, compreso l'uso delle attrezzature dell'accordo stato regioni del 22/02/12. Tenendo conto che nel 2015 sono transitati 701 lavoratori, la media di ore per ognuno è stata di 6,75 ore, in pratica lo 0,76 % delle ore retribuite.

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	3	3
D. Lgs. 81/08 Sicurezza generale, specifica e aggiornamento	Formazione	895	197
Uso attrezzature accordo stato regioni del 22/02/12 (carrelli elevatori, PLE, gru, trattori, scavatori)	Formazione	585	67
Formazione preposti	Formazione	128	16
Primo soccorso e aggiornamenti	Formazione	1138	83
Formazione ufficio amministrativo	Formazione	58	16
Formazione assistenza alla persona	Formazione	16,5	5
Formazione ufficio commerciale	Formazione	236,5	31
Formazione ufficio personale	Formazione	20	4
Formazione addetti Centro di raccolta rifiuti	Formazione	16	1
Patentino fitosanitari	Formazione	12	1
Formazione tecnico di cantiere	Formazione	18	3
Formazione HACCP	Formazione	15	5
Addestramento settore movimentazione merci	Addestramento	371	38
Addestramento autisti mezzi aziendali	Addestramento	15	2
Addestramento settore pulizie	Addestramento	431	153
Addestramento settore serivizi cimiteriali	Addestramento	104,5	19
Addestramento settore gestione rifiuti	Addestramento	117,5	30
Addestramento settore segreteria CUP	Addestramento	453	8
Altri corsi	Formazione	98	42
TOTALE		4.731	724





I dati del 2015 confermano il trend positivo degli ultimi anni, con il calo lieve ma costante degli infortuni. Pur non avendo risposte "scientifiche" sulle motivazioni e sui nessi cause-conseguenze, in base ai dati raccolti, ci sentiamo di annoverare fra le cause:

- la diminuzione del turnover dei lavoratori di tutti i settori con un aumento conseguente della professionalità ed esperienza;
- l'aumento delle ore di formazione erogate, come previsto dai due accordi Stato Regioni sulla formazione di recente emanazione, che hanno chiarito destinatari e contenuti della formazione sulla sicurezza e hanno aumentato le ore obbligatorie;
- l'adozione da qualche anno del sistema di gestione della sicurezza secondo le linee INAIL 2001 che ha coinvolto e sensibilizzato le varie figure aziendali.

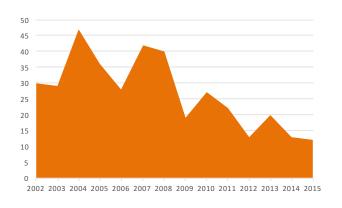
Nel 2015 sono stati denunciati e riconosciuti dall'INAIL 12 infortuni che rientrano nel calcolo degli indici (non vengono calcolati gli infortuni in itinere e gli infortuni inferiori ai 3 giorni). I dati sono i migliori dal 2002, anno di inizio del calcolo degli indici.

Di seguito, come tradizione, la tabella degli indici degli ultimi 14 anni e il relativo trend.

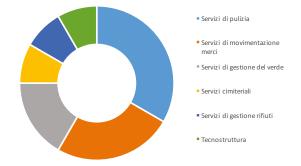
Di seguito, corrie tradizione, la tabella de					
	Anno di rif.	Nr. infortuni	Gg assenza	I.F	I.G.
	2002	30	457	36,02	0,55
	2003	29	1246	35,02	1,5
	2004	47	1502	59,04	1,89
	2005	36	691	45,22	0,87
	2006	28	1515	36,59	1,98
	2007	42	1200	51,75	1,48
	2008	40	1084	55,79	1,51
	2009	19	591	29,91	0,93
	2010	27	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

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

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

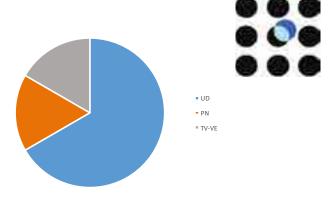


Nel 2015 abbiamo avuto solo 2 infortuni gravi (cioè con assenze superiori ai 40 giorni): una contusione a un piede in seguito a schiacciamento (transpallet) nel settore movimentazione merci e una ferita ad un occhio in seguito a un colpo di un ramo nel settore cimiteriale. Gli infortuni sono così ripartiti tra i vari settori:



Settore	Nr. infortuni
Servizi di pulizia	4
Servizi di movimentazione merci	3
Servizi di gestione del verde	2
Servizi cimiteriali	1
Servizi di gestione rifiuti	1
Tecnostruttura	1

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 (8 infortuni in totale), seguita dalle zone di Pordenone e dalla zona del Veneto con 2 infortuni totali ciascuna.



coopnoncella

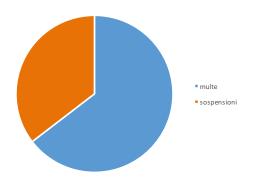
Considerando le cause, gli infortuni 2015 possono invece essere suddivisi come segue:

Tipologia	Nr. infortuni
Infortuni dovuti a urti (al piede e alla mano)	2
Infortuni dovuti alla movimenta- zione manuale di carichi	2
Infortuni dovuti a cadute	2
Infortuni dovuti a schiacciamenti (al piede e al dito)	2
Infortuni dovuti a corpi estranei nell'occhio	2
Infortuni dovuti a incidente stradale	1
Distorsione al ginocchio per un piede in fallo	1

Solo uno degli infortuni è stato gestito come Non Conformità della Sicurezza, avendo ravvisato nelle cause un comportamento pericoloso. Sono state avviate le azioni correttive, che possono essere ulteriore formazione al lavoratore, cambio o acquisto di nuova attrezzatura, emissione di nuove procedure o altro.

I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nell'arco del 2015 sono stati applicati solamente 48 provvedimenti disciplinari, di cui, come rappresentato nel grafico a destra, 31 costituiti da multe e 17 da sospensioni dall'attività lavorativa.







Coop Noncello è in possesso di due certificazioni qualità:

ISO certificazione 9001:2008, rilasciata dall'Ente di RINA. 9960/03/S scadenza 15.09.2018. nr. con La certificazione ISO 9001:200 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 qua-



lità 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 attes-

tato 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; servizio portierato, gestione mense, manutenzione delle aree verdi e valorizzazioni ambientali; raccolta, trasporto e conferimento di rifiuti; servizi cimiteriali e gestione celle mortuarie ospedaliere; servizi logistici (movimentazione merci, gestione magazzini, traslochi); erogazione del servizio di prenotazione visite specilistiche e strumentali (centri CUP) e relativo servizio cassa; erogazione del servizio di tasporto per disabili ed anziani.

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

Roveredo in Piano, 11 giugno 2016

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

Il sottoscritto Stefano Mantovani dichiara che il presente documento è conforme a quello originale conservato presso la società.

F.to Stefano Mantovani

Copia conforme al documento conservato presso la società il professionista incaricato f.to rag. Amalfia Rizzi