



BILANCIO SOCIALE 2022



Se voi però avete il diritto
di dividere il mondo in italiani e stranieri
allora vi dirò che, nel vostro senso,
io non ho Patria
e reclamo il diritto di dividere il mondo
in diseredati e oppressi da un lato,
privilegiati e oppressori dall'altro.
Gli uni son la mia Patria,
gli altri i miei stranieri

LORENZO MILANI

———— "L'OBEDIENZA NON È PIÙ ————
UNA VIRTÙ"

Nota metodologica

Il Bilancio Sociale della Cooperativa 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 Legge Regionale n. 20 del 26 ottobre 2006 (Deliberazione della Giunta Regionale 9 ottobre 2008 n. 1992). Sono state altresì considerate le Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del terzo settore contenute nel Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.186 del 9 agosto 2019.

Nella stesura del presente documento abbiamo scelto di non seguire letteralmente le disposizioni preordinate nei citati atti di indirizzo, salvando comunque la presenza di tutti gli elementi fondamentali in quella sede indicati: abbiamo optato per sviluppare una narrazione autonoma del nostro risultato d'esercizio, a beneficio di una maggiore organicità dell'esposizione, rimandando eventualmente alla lettura della Relazione sulla Gestione degli Amministratori per l'approfondimento di dati che si avverta la necessità di approfondire, soprattutto di carattere economico-finanziario.

Il Bilancio Sociale, insieme al bilancio d'esercizio completo di nota integrativa e Relazione sulla Gestione verrà distribuito ai partecipanti all'assemblea dei soci che lo approva e depositato al Registro Imprese presso la CCIAA di Pordenone. Il documento sarà scaricabile dal nostro sito Internet www.coopnoncello.it. I dati sono stati estratti dagli archivi dei gestionali aziendali e da elaborazioni analitiche e rilevazioni interne.

Il bilancio di esercizio, normalmente si calcola al 31/12; questo perché ricavi e costi sono sempre incrementali. Il bilancio sociale, dovendo rappresentare la dinamicità dell'occupazione, oltre che dare visibilità ai flussi in entrata ed in uscita, deve anche fotografare un dato annuale che non sia falsato, bensì ponderato.

Definizioni: Dipendente sarà una persona che ha avuto almeno un giorno di impiego (compreso tra la data di assunzione e la data di licenziamento) in un intervallo di tempo dato. Il numero di dipendenti nel mese, sarà costituito da tutte le persone assunte prima della fine del mese e licenziate dopo l'inizio del mese (oppure mai). Si è considerato il mese una unità sufficientemente discreta ai fini di quest'analisi.

Metodo di calcolo: Si è valutato che, per fare un'analisi annuale, considerare le persone assunte prima della fine dell'anno 2022 e dimesse dopo l'inizio del medesimo anno avrebbe espresso un dato esclusivamente incrementale, senza dare conto delle fluttuazioni. Si è optato quindi di utilizzare un dato medio, ovvero la somma del numero di dipendenti di ogni mese, diviso 12. La matrice da cui si partirà per il calcolo, avrà dunque come indice ed elemento costitutivo il dipendente/mese.

- **Altri dati anagrafici estratti dai gestionali per procedere alla statistiche sono:**
 - Genere (F o M)
 - Svantaggio (NS; L381; L20)
 - Orario Part Time/ Full Time
 - Zona di competenza
 - Attività
 - CCNL applicato
 - Livello (A1...; 1...)
 - Socio (Sì/No)
 - Giorni di impiego (solari)



RAGGRUPPAMENTI ANALITICI

AREE PRODUTTIVE

Sono raggruppamenti per tipo di attività:

- Pulizie (civili, sanitarie, industriali)
- Altri servizi (accompagnamento scolastico, gestione sportelli CUP, mese e trasporti interni ospedalieri)
- Manutenzione del verde
- Movimentazione merci e logistica
- Servizi cimiteriali
- Servizi ambientali
- Area intermedia
- Area servizi socio-sanitari ed educativi

ORARIO

Consideriamo delle fasce discrete per l'analisi:

- 1-10 h/w
- 11-20 h/w
- 21-25 h/w
- 26-30 h/w
- 31-40 h/w

REDDITO

Anche in questo caso, lavoreremo su un dato medio. Dalle tabelle del costo lavoro otteniamo la retribuzione lorda (tutti i costi per il personale) di ogni dipendente. Divideremo per i giorni solari di impiego della persona in modo da avere la retribuzione giornaliera. Moltiplicheremo per 30,42 in modo da avere il dato medio mensile.

TURNOVER

Se nella prima matrice inglobiamo anche il dato dell'assunzione/licenziamento, è facile riproporre le analisi anche analizzando il valore del turnover.



Lettera del presidente

L'esercizio 2022 nei suoi risultati, nelle sue difficoltà e nelle sue opportunità, conferma l'andamento del 2021 e in qualche modo consolida le nostre visioni sulle potenziali ricadute sulla nostra cooperativa del cambiamento socio-economico in corso.

Alcuni cambiamenti si palesano soprattutto nelle azioni che determinano una progressiva rivisitazione delle vendite, delle attività produttive e dell'organizzazione del lavoro e ci impongono continue revisioni dell'organizzazione e della gestione interna/esterna del lavoro al fine di garantire un equilibrio tra le esigenze del mercato e del sociale.

I cambiamenti sociali invece non si manifestano frequentemente in forma esplicita, li notiamo spesso tardivamente quando manifestano sintomi di sofferenza o criticità.

Negli anni abbiamo imparato vivendo nel sociale che il concetto di beneficiario è sempre di più un concetto superato e spesso anticamera di processi di esclusione. Il nostro è lo sguardo di un'impresa sociale inclusiva ovvero alla continua ricerca di soluzioni per ridurre l'esclusione sociale delle persone fragili. Per definizione la legge 381/91 stabilisce che l'occupazione di persone svantaggiate nella misura minima del 30% sugli occupati, sia "conditio sine qua non" per essere cooperativa sociale di tipo B, però ci siamo resi conto che tale condizione non è più soddisfacente nel contesto attuale e si è ritenuto necessario progettare e sperimentare nuove prassi al fine di innovare gli strumenti e i processi per l'emancipazione e l'inclusione socio-economica di persone vulnerabili.

Per svolgere la propria mission da anni Coop Noncello ha modificato lo statuto divenendo una cooperativa plurima, ovvero integrando al settore B (atto all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate) una parte del settore A (servizi socio-sanitari ed educativi). La parte A dovrebbe occuparsi di servizi di tutoraggio finanziati dal pubblico o dal privato che sostengano le persone fragili nella loro emancipazione e integrazione nell'habitat socio-lavorativo e nel contesto sociale in cui vivono.



[...]Porre chiarezza e dignità al lavoro sociale, affinché le persone vulnerabili non vengano relegate in spazi residuali o assistiti o di intrattenimento.

**STEFANO
MANTOVANI**

PRESIDENTE



La cooperativa dovrà affrontare nei prossimi anni complessità e contraddizioni determinate proprio dai repentini cambiamenti del mercato e delle problematiche sociali.

Dovremo definire, realizzare e rinnovare una conciliazione tra la gestione delle vendite e della produttività con i processi inclusivi, in quanto il mercato è sempre più esigente ed espulsivo e il contesto sociale sempre più problematico e disarticolato.

Questa complessità evidenzia che nel prossimo futuro potremmo assistere ad una crescita diffusa dei fenomeni di esclusione sociale, ma evidenzia anche un ruolo importante delle imprese sociali come supporto all'inclusione per contrastare la marginalità e/o l'istituzionalizzazione.

Nel corso del 2022 il progetto "zona franca" ha ridefinito un'area della cooperativa rivolta alle persone in maggior difficoltà, nella quale l'organizzazione di tempi, spazi, azioni è finalizzata all'emancipazione, al riscatto sociale, all'autonomia e alla dignità.

Nel corso del 2022 – con un proseguo nel 2023 – è iniziato un piano di investimenti progressivo che ha realizzato una sartoria artigiana/industriale, uno spazio per la gestione di logistica e una falegnameria.

Inoltre da anni si è avviato un programma di first housing per fornire a soci e non soci in situazione di difficoltà abitativa una prima accoglienza ed un supporto in concerto con i servizi sociali dell'ambito, affinché queste persone possano trovare successivamente soluzioni abitative stabili.

Sempre in collaborazione con i comuni del Friuli Venezia Giulia e del Veneto la cooperativa ha gestito progetti per lavori di pubblica utilità impiegando persone fragili o disagiate per accompagnare le stesse nella ricerca di nuovi equilibri.

Ho ritenuto importante dilungarmi un po' sulla ridefinizione della funzione sociale della cooperativa poiché, al di là delle nostre origini, siamo tutti convinti dell'importanza di mantenere questo nostro ruolo rinnovandoci per essere maggiormente funzionali al contesto attuale.

Il risultato economico dell'esercizio è stato sicuramente molto positivo e indica la continuazione del processo di stabilizzazione della cooperativa durato più di un decennio.

Evidenzio che il risultato d'esercizio raggiunto ha annoverato tra i costi sostenuti nel 2022 anche una distribuzione a tutti i lavoratori di welfare aziendale per un valore complessivo di 100.000€, erogato a ciascun lavoratore in buoni acquisto per 200€ a lavoratore.

Ad oggi, Coop Noncello, con il risultato d'esercizio di 602.428€, sommato ai risultati dei dieci anni precedenti, porta il patrimonio netto della cooperativa a 4.060.789€. Per questo motivo, visto il buon risultato ottenuto, per la prima volta il consiglio di amministrazione propone che nella destinazione degli utili una quota di 150.000€ venga destinata al ristorno ai soci e distribuita agli stessi in azioni che compongono la quota sociale.

Questo è un segnale importante per la compagine sociale ed è per questo che il consiglio di amministrazione vuole porre l'accento sull'importanza di essere socio, dove il ristorno è uno dei tanti vantaggi che oggi viene offerto dalla nostra organizzazione.

Come abbiamo detto all'inizio, è importante però anche mettere in evidenza che il buon risultato raggiunto nel 2022 non è solo l'ennesimo traguardo, ma anche e soprattutto un momento di osservazione e riflessione sul futuro. Ciò che abbiamo di fronte è complesso e difficile: l'economia, la finanza, il mercato e il lavoro ci chiedono ogni giorno di alzare il livello delle nostre prestazioni, alle volte anche in maniera esagerata, e noi non abbiamo scelta. Non possiamo immaginare di restare fermi in un modello produttivo e gestionale vecchio, ma dobbiamo lavorare per innovarci sempre di più e investire sulla conoscenza. Sottolineo che l'investimento sulla conoscenza deve essere un processo articolato e capillare rivolto a tutti i soci e non soltanto ai dirigenti e ai quadri dell'organizzazione, al fine di mutuare crescita e consapevolezza per tutte/i.

Dobbiamo marcare la nostra presenza e lanciare le nostre sfide anche nei luoghi della conoscenza, dove si parla di digitalizzazione, di nuove professioni, di nuove tecnologie, di finanza e di algoritmi per porre chiarezza e dignità al lavoro sociale, affinché le persone vulnerabili non vengano relegate in spazi residuali o assistiti o di intrattenimento.



Indice

Nota metodologica per l'interpretazione dei dati di output e outcome

Lettera del Presidente

IDENTITÀ

1.0 Informazioni generali sull'ente	2
1.1 Sviluppo territoriale	3
1.2 Mission, vision, finalità, valori e principi della cooperativa	4
1.3 Stakeholders	5
1.4 Sistemi di gestione dei processi aziendali e certificazioni	5

STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

2.0 Organizzazione societaria	8
2.0.1 Organigramma e assemblea dei soci	9
2.0.2 Collaborazioni	12
2.0.3 Soci volontari	12
2.1 Organizzazione aziendale	13

SEZIONE III. LE ATTIVITÀ

3.1 Pulizie (civili, sanitarie, industriali)	17
3.2 Altri servizi (accompagnamento scolastico, gestione sportelli CUP, trasporti interni ospedali e mense)	18
3.3 Manutenzione del verde	19
3.4 Movimentazione merci e logistica	20
3.5 Servizi cimiteriali	21
3.6 Servizi ambientali	22
3.7 Area intermedia	23
3.8 Area servizi socio-sanitari ed educativi	24

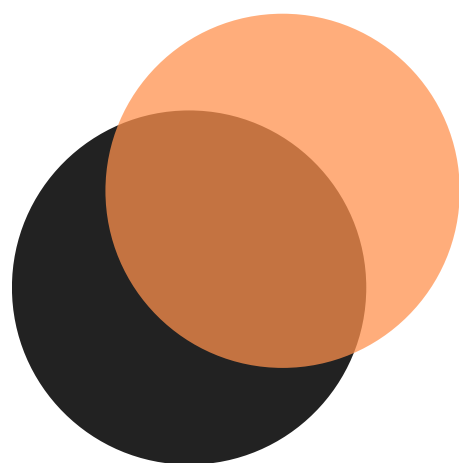
SEZIONE IV. I LAVORATORI DELLA COOPERATIVA

4.0 Dati dei lavoratori	26
4.0.1 Livelli e tipi di contratto	27
4.0.2 Nazionalità	28
4.0.3 Impiego orario	29
4.0.4 Inserimenti lavorativi	30
4.0.5 Anzianità e livelli retributivi	31
4.0.6 Turnover	32
4.1 Progetti di inserimento lavorativo nei cantieri	33
4.2 Controversie	33
4.3 Infortuni e incidenti sul lavoro	35
4.4 Formazione e addestramento	35
4.5 Distacchi di lavoratori	35

SEZIONE V. RISULTATO ECONOMICO E DI SOSTENIBILITÀ

5.0 Situazione economica, finanziaria e patrimoniale	37
5.0.1 Composizione del valore della produzione	37
5.0.2 Fatturato per settore di attività	38
5.0.3 Fatturato per territorio	39
5.1 Contributi pubblici e finanziamenti privati	40
5.2 Valore aggiunto	40
Sviluppi Futuri	42





IDENTITÀ

1.0 Informazioni generali sull'ente

Coop Noncello, nata per creare possibilità occupazionali a favore dei pazienti dimessi a seguito del processo di demanicomializzazione promosso dalla legge 13 maggio 1978, n. 180 ("Legge Basaglia"), da oltre 40 anni persegue la rimozione della discriminazione e un reale esercizio dei diritti di cittadinanza, non solo da parte delle persone con difficoltà legate alla salute mentale ma di tutte quelle, loro malgrado, ascritte a categorie marginalizzate. Con questa finalità, dalla sua nascita, l'organizzazione promuove la mobilitazione e l'integrazione di tutte le risorse territoriali disponibili - culturali, economiche, tecniche e di know how - a livello istituzionale, della società civile e comunitario. Nel fare questo incentiva le pratiche mutualistiche patrimonio della cooperazione tra i suoi soci e nelle diverse articolazioni della società, per la realizzazione di un sistema di "welfare territoriale integrato". La strategia adottata si determina in questo senso in due direzioni: (1) lo sviluppo del potere di negoziazione sociale delle persone svantaggiate, attraverso l'acquisizione di abilità e competenze individuali e relazionali; (2) lo sviluppo delle risorse ambientali di supporto disponibili per i soggetti esclusi, in ragione della specifica tipologia di svantaggio che ne ostacola il benessere e l'integrazione socio-economica. Nella sua traiettoria storica, Coop Noncello ha dimostrato di saper esercitare un'azione efficace in entrambe le direzioni. Nell'attualità la Cooperativa esprime il suo modo di essere Impresa Sociale Inclusiva promuovendo l'innovazione ed il miglioramento continuo della qualità dei suoi processi e dei servizi resi, la loro sostenibilità e competitività, attuando strategie commerciali orientate alla crescita, attraverso l'acquisizione di nuovi segmenti di mercato. In questo modo Noncello garantisce al territorio non solo la redistribuzione di reddito e benessere, ma anche la presenza di una rete di ambienti di riabilitazione complessi. Questa struttura articolata, disponibile a livello diffuso per le persone svantaggiate, garantisce ambienti formativi e lavorativi differenziati, caratterizzati da variazioni graduali di difficoltà e commisurate intensità di di supporto attraverso figure specializzate formate allo scopo. In questo contesto la persona viene accolta da tutta l'organizzazione, in cui ha la possibilità muoversi secondo percorsi coerenti di recupero delle risorse residue ed attivazione di quelle potenziali.

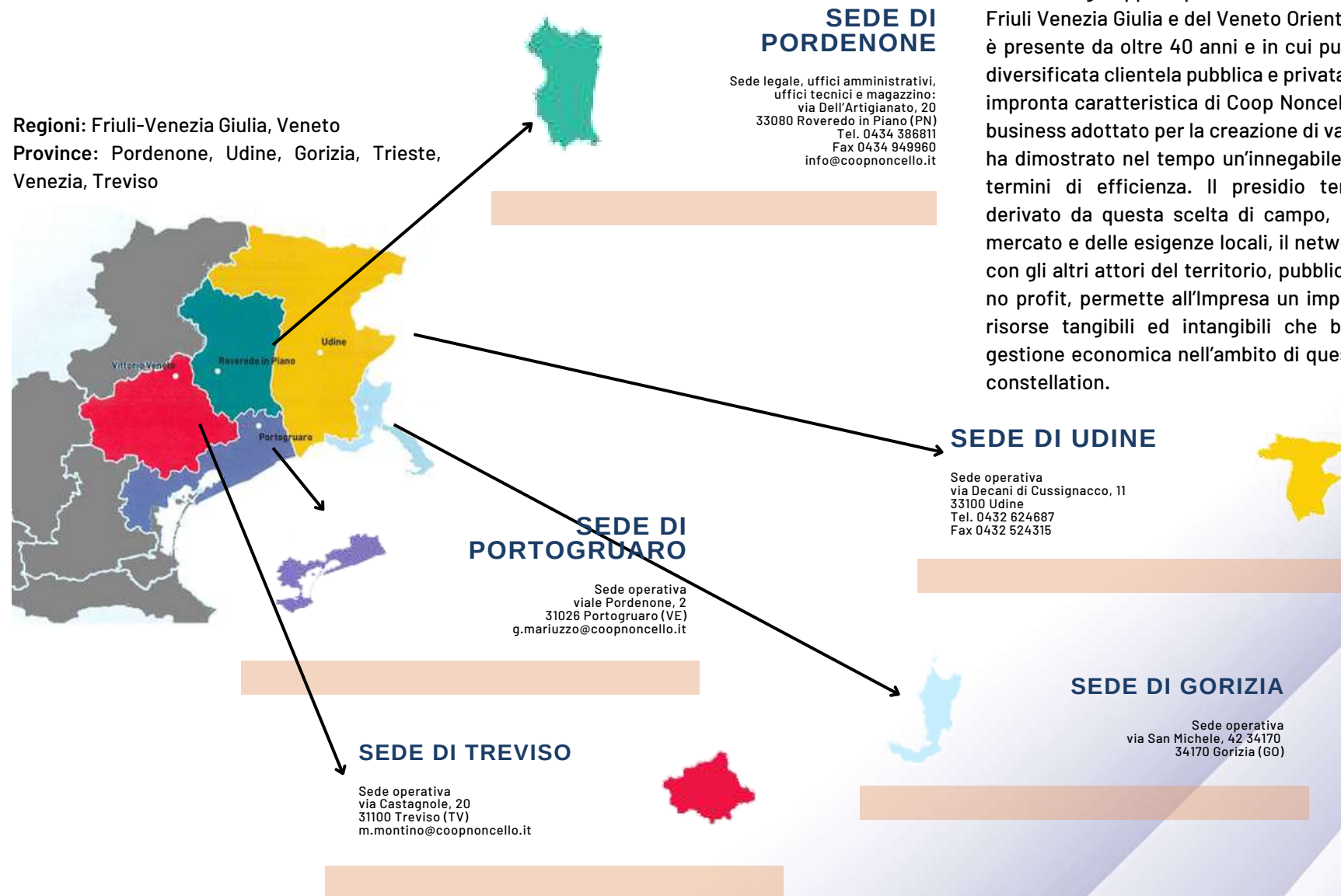
PRESENTAZIONE E DATI ANAGRAFICI

Denominazione	COOP NONCELLO SOCIETÀ COOPERATIVA IMPRESA SOCIALE ONLUS
Partita IVA e Codice Fiscale	00437790934
Forma Giuridica	COOPERATIVA SOCIALE AD OGGETTO MISTO (A+B)
Data inizio attività	27/07/1981
Anno Costituzione	1981
Sede Legale	VIA DELL'ARTIGIANATO, 20 - ROVEREDO IN PIANO (PN)
Iscritta alla CCIAA di Pordenone	SEZIONE ORDINARIA DAL 19/02/1996
Numero REA	N. 31909 DAL 25/08/1981
Iscritta al Registro Regionale delle Società Cooperative	N. A117148 - SEZ. A DAL 16/03/2005
Settore attività prevalente	81.21.00 - PRODUZIONE E LAVORO
Albo regionale delle Cooperative	N. 5 SEZ. B E N. 375 SEZ. A (PLURIMA DAL 17/12/2012)
Centrale di appartenenza	LEGACOOOP
Capitale Sociale	465.579,00
Società con socio unico	NO
Società in liquidazione	NO
Società con appartenenza ad un gruppo	NO
Società controllante/controllata	NO

1.1 Sviluppo territoriale

Regioni: Friuli-Venezia Giulia, Veneto

Province: Pordenone, Udine, Gorizia, Trieste, Venezia, Treviso



La Cooperativa conta con una consolidata presenza nel settore degli appalti pubblici di servizi nel territorio del Friuli Venezia Giulia e del Veneto Orientale, mercato in cui è presente da oltre 40 anni e in cui può contare con una diversificata clientela pubblica e privata. La territorialità è impronta caratteristica di Coop Noncello e del modello di business adottato per la creazione di valore condiviso: ciò ha dimostrato nel tempo un'innegabile ricaduta anche in termini di efficienza. Il presidio territoriale capillare derivato da questa scelta di campo, la conoscenza del mercato e delle esigenze locali, il networking consolidato con gli altri attori del territorio, pubblici e privati, profit e no profit, permette all'Impresa un importante apporto di risorse tangibili ed intangibili che beneficiano la sua gestione economica nell'ambito di questa concreta value constellation.

1.2 Mission, vision, finalità, valori e principi della cooperativa

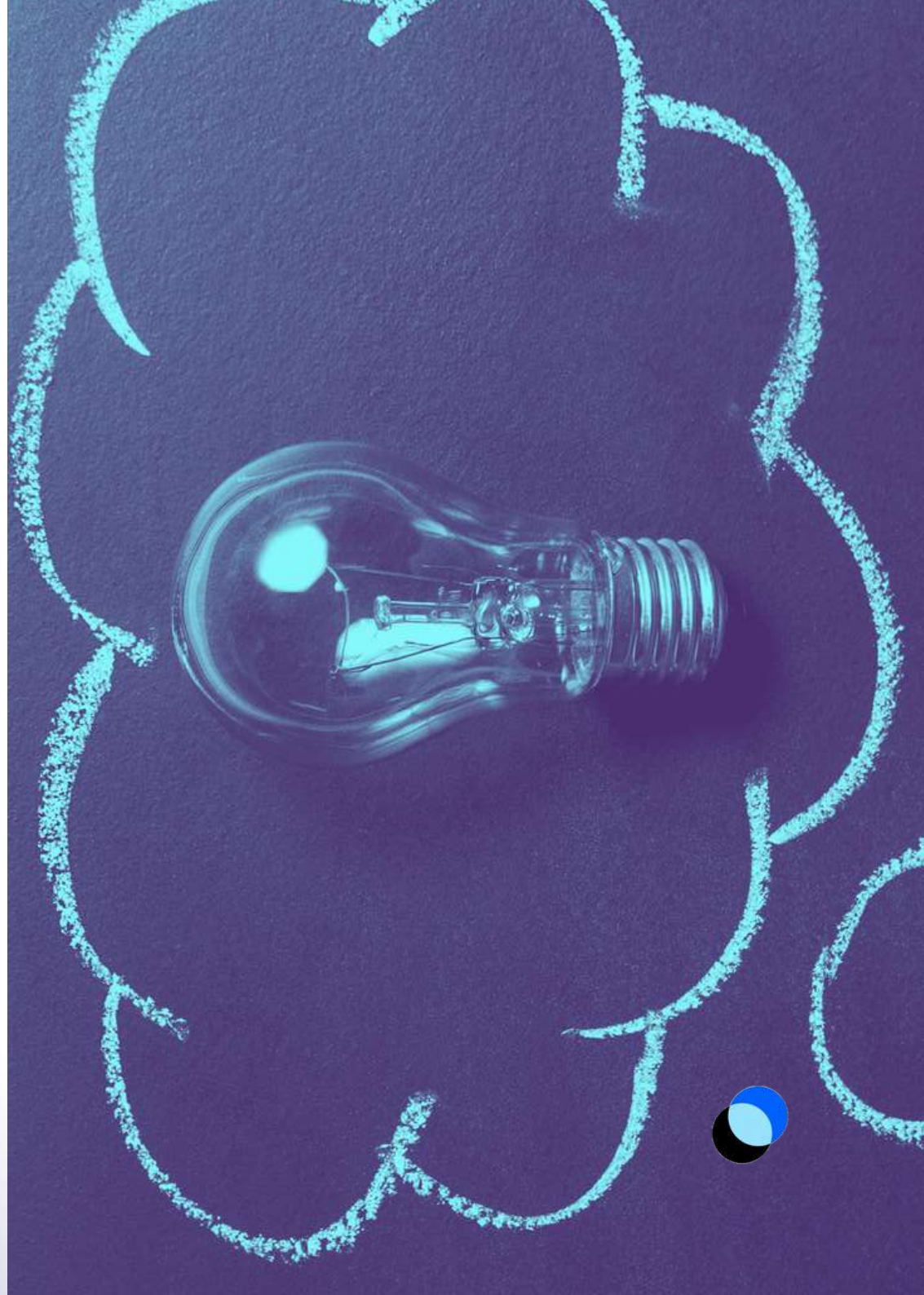
Coop Noncello concepisce l'inserimento lavorativo in ogni tipo percorso, sia esso l'inserimento in cantiere o all'interno di un laboratorio protetto, finalizzato all'autonomia del soggetto in una prospettiva che comprende la totalità della persona e il suo intero contesto di vita. I percorsi individualizzati non sono mai pensati e progettati in relazione esclusiva all'autonomia lavorativa, al contrario prevedono sempre momenti di formazione in senso ampio, socializzazione e riflessione, nell'ambito di un habitat complesso in cui l'impresa è anche comunità accogliente.

Pensiamo che in tale ambiente ogni tipologia dello svantaggio e dell'esclusione possa trovare aspetti evolutivi, al di là delle cause e dei meccanismi eziologici che ne sono alla base. Persone con diverse storie individuali di fragilità possono trarre beneficio ed innalzare i propri livelli di autonomia mediante il contatto con le risorse di un'organizzazione aperta e solidale.

L'inserimento in percorsi integrati e caratterizzati da un'offerta differenziata di servizi di inclusione, riduce l'isolamento della persona e ne limita i comportamenti disfunzionali, elevandone al contempo il livello di benessere e la qualità di vita in una prospettiva di recovery.

La cooperativa non basa dogmaticamente la metodologia adottata su concreti modelli scientifici, e nemmeno circoscrive la sua attività a specifiche "patologie", manifestazioni di origine psico-sociale, condizioni socio-economiche: fonda invece la sua azione sulla convinzione che ogni tipo di fragilità possa essere riconosciuta ed accolta ed ogni vita possa essere migliorata nella responsabilizzazione collettiva rispetto alla totalità della persona e dei suoi bisogni.

Tutto questo richiede innanzitutto la predisposizione di contesti di lavoro adatti allo scopo: dedichiamo il nostro impegno per fare di ogni cantiere di lavoro un habitat con tali caratteristiche, inclusivo ed accogliente.



1.3 Stakeholder

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

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

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



1.4 Sistemi di gestione dei processi aziendali e certificazioni

Coop Noncello è dotata di CERTIFICAZIONE ISO 9001 in corso di validità rilasciata dall'Ente RINA accreditato per certificare il rispetto dello standard internazionale da parte del Sistema di Gestione della Qualità Aziendale adottato dalla Cooperativa. Questa certificazione ha permesso e continua a permettere un continuo miglioramento dei processi aziendali, migliorando le capacità di soddisfare le aspettative e le attese dei clienti. La certificazione permette inoltre di dimostrare gli alti livelli qualitativi dei servizi resi, dimostrando che la nostra organizzazione segue principi di gestione riconosciuti a livello internazionale.

La Cooperativa adotta anche la CERTIFICAZIONE ISO 14001 rilasciato dall'Ente SMC che certifica il nostro impegno per il miglioramento delle performance ambientali nello svolgimento delle nostre attività: questo avviene tramite l'adozione di strumenti e l'adozione di processi finalizzati all'abbattimento delle emissioni, ad incentivare il riciclo delle materie prime e ad ogni altra buona pratica ambientale che rientri nel nostro campo di attività.

Rispetto alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, Coop Noncello ha optato per l'implementazione volontaria di un Sistema SGSL di autocontrollo che ha consentito la certificazione dello standard ISO 45000 da parte di SMC ad avallare le adeguate garanzie a tutela dei lavoratori e del rispetto delle norme nei propri cantieri.

La Cooperativa è certificata come organizzazione conforme ai requisiti della norma SA8000 a seguito dell'allineamento delle proprie procedure di controllo interno ad un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale internazionalmente riconosciuto. La certificazione - rilasciata da una terza parte indipendente, con un meccanismo analogo a quello delle norme UNI EN ISO, UNI EN ISO 14001 ed UNI EN ISO 45001 - è stata ottenuta finalmente nell'anno 2020 dall'Ente ABS Quality Evaluations.





Nel corso del 2022 la Cooperativa con la finalità di conferire ulteriore qualità ambientale ai suoi servizi ha realizzato uno studio di LCA avente ad oggetto la valutazione comparata dell'impatto del proprio sistema di pulizia rispetto ai sistemi tradizionali. L'obiettivo di questo studio è quello di fornire una valutazione oggettiva degli impatti relativi al ciclo di vita (ISO 14040, 2021; ISO 14044, 2021) di un servizio di pulizia presso le diverse strutture pubbliche (Enti e PA territoriali) gestite da Coop Noncello nell'ambito della Regione FVG.

L'analisi comparativa ha prodotto risultati misurabili e oggettivi della preferibilità del sistema e delle metodologie adottate negli Ecopunteggi rilevati tra i sistemi analizzati.

La cooperativa attua politiche di conciliazione rivolte a favorire la parità di genere, in particolare favorendo pari accesso alla crescita e alle carriere interne. Attualmente 4 figure apicali su 6 e 4 membri del CDA della cooperativa su 7 sono donne.

Grazie al presidio di questi aspetti e alla promozione della parità di genere in tutti gli aspetti della vita dell'organizzazione, Noncello ha ottenuto la Certificazione UNI PdR 125/2022, che avalla lo sforzo profuso certificandone i risultati rispetto a cluster di KPI standardizzati ed oggettivi, garantiti da parte terza indipendente.



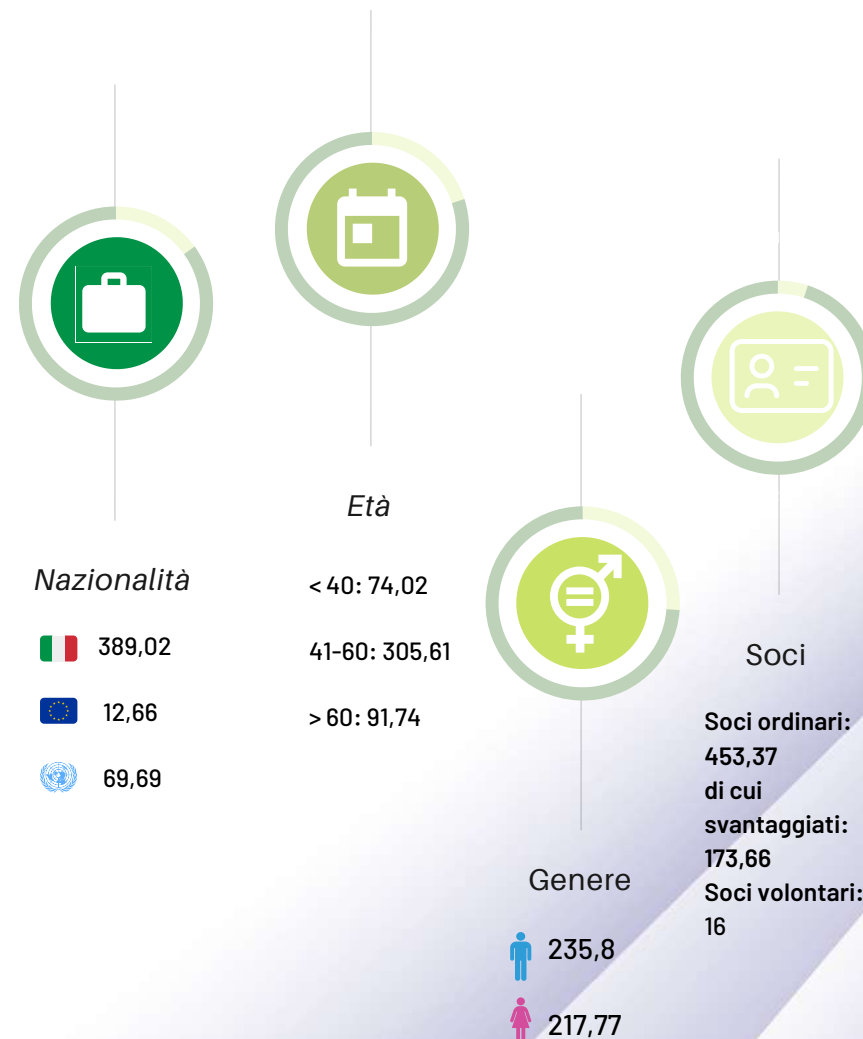


STRUTTURA: GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

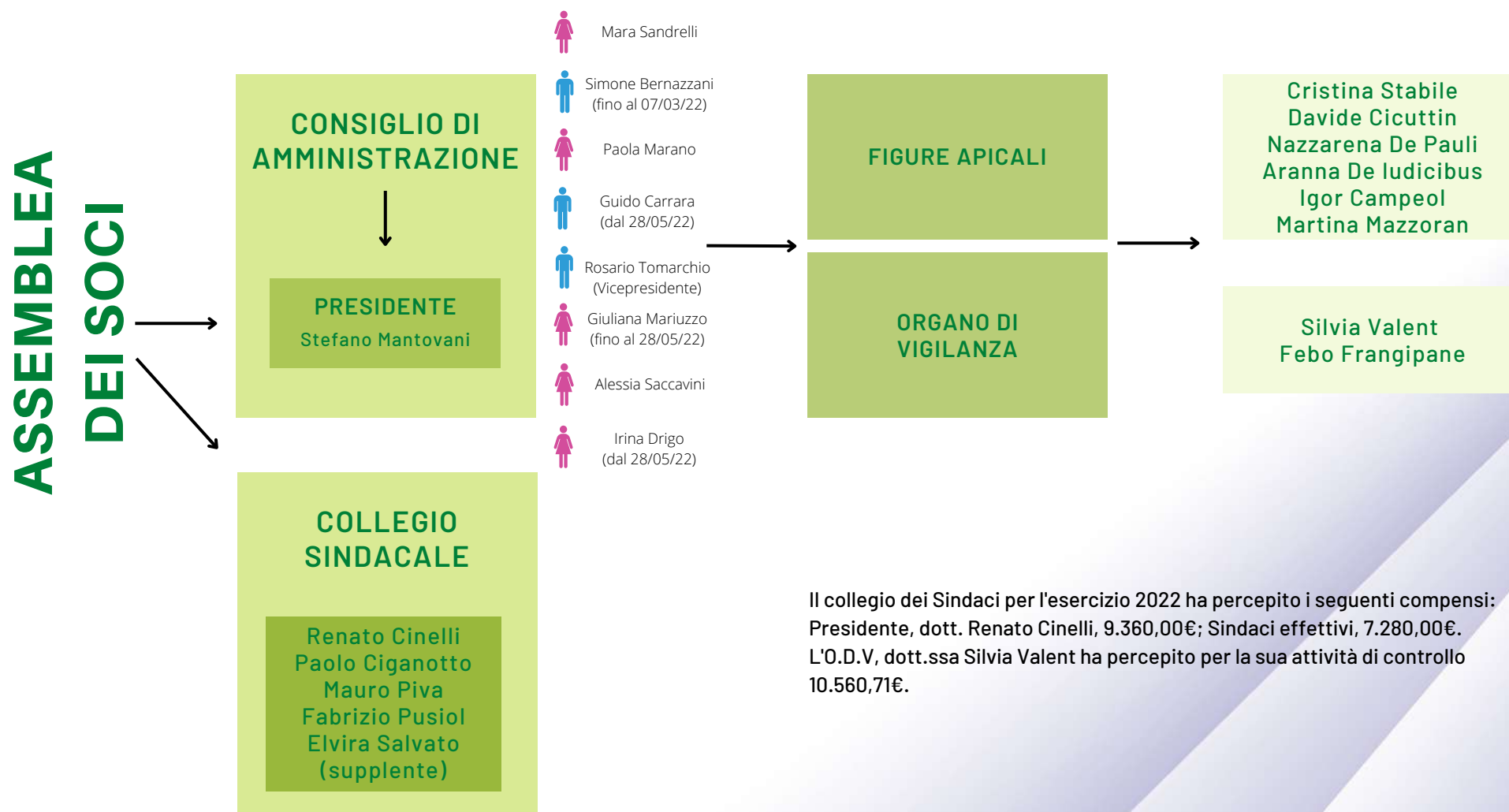
2.0 Organizzazione societaria

I Soci Cooperatori, concorrono alla gestione dell'Impresa Sociale e partecipano alla governance della stessa, indicando, riuniti in Assemblea, il Consiglio di Amministrazione che definisce la struttura fondamentale di conduzione strategica della stessa e, attraverso di esso, le Figure Apicali che costituiscono le principali cariche gestionali nei settori produttivi di attività e nella struttura tecnica. Per facilitare e promuovere la partecipazione dei soci della Cooperativa alla governance della stessa, sono inoltre istituite, secondo quanto previsto da Statuto, le Assemblee di Zona. Lo scopo di queste assemblee è quello di facilitare una partecipazione quanto più ampia ai processi decisionali dell'organizzazione, rafforzandone il senso di appartenenza nella base sociale.

A continuazione esprimiamo i dati rappresentativi della **struttura della base sociale** relativa all'anno di rendicontazione (valore medio espresso in accordo alla metodologia utilizzata per i dati sull'occupazione, cfr. nota metodologica pp. 2-3) e i dati di partecipazione relativi all'unica Assemblea dei Soci che si è riunita in occasione dell'approvazione del bilancio 2021.



2.0.1 Organigramma e assemblea dei soci



In occasione dell'assemblea dei soci del 28/05/2022 Coop Noncello per la prima volta nella sua storia delibera un ristorno ai soci. Per tale motivo, nella prima parte dell'assemblea straordinaria, è stata approvata la modifica dello statuto, atta a recepire le modifiche approvate nella seconda parte ordinaria dell'assemblea.

Inoltre, tra le modifiche apportate allo statuto c'è stato anche l'ammodernamento dei servizi dell'oggetto sociale.

Assemblee svolte: **1**

N. aventi diritto di voto: **473**

Indice di partecipazione: **37,21%**

N. votanti: **176**

Evoluzione della partecipazione

Assemblea 14/11/2020	Assemblea 15/05/2021	Assemblea 28/05/2022
41,55%	31%	37,21%





PRESIDENTE

Nome e Cognome: **Stefano Mantovani**

Durata mandato: **3 anni**

N. mandati: **4**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Stefano Mantovani ha percepito un'indennità di 3.792,09€ per la sua attività istituzionale nel corso del 2022.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. componenti: **7**

Durata mandato: **3 anni**

Maschi: **3 - 42,86%**

Femmine: **4 - 57,14%**

Dai 41 ai 60 anni: **6 - 85,71%**

Oltre i 60 anni: **1 - 14,29%**

Nazionalità italiana: **7 - 100%**

I membri del Consiglio di Amministrazione non hanno percepito alcuna indennità per la loro attività istituzionale, avendola esercitata a titolo completamente gratuito. Non hanno inoltre avuto deleghe specifiche dall'organo collegiale legate all'esercizio di particolari funzioni.



2.0.2 Collaborazioni

Coop Noncello aderisce all'associazione di categoria Legacoop. La Cooperativa partecipa con il 29.900,00€ al Capitale Sociale del Consorzio Arcobaleno di Gorizia cui aderisce.

Inoltre aderisce al Consorzio C.O.S.M. (Consorzio Operativo Salute Mentale), al Consorzio Vision di Treviso e al Consorzio Nazionale Servizi. Collabora inoltre con aziende della Zignago Holding e con General Beton Triveneta S.p.A. (con la quale ha stipulato una convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/03) nel Veneto Orientale. Ha un accordo quadro con l'Impresa Sociale Quid di Verona per l'esecuzione di lavorazioni conto terzi. Infine, Noncello, fa parte della Rete per l'Economia Sociale

2.0.3 Soci volontari

Al 31 dicembre 2022, Coop Noncello contava 16 Soci Volontari che non hanno percepito nessuna retribuzione od alcuna quantità economica a titolo di indennizzo dalla Cooperativa, cui sono state versate esclusivamente le quantità relative alle quote assicurative INAIL conformemente alla legge ed allo Statuto.



2.1 Organizzazione aziendale

Coop Noncello, nel perseguire la propria missione di operare a favore di persone svantaggiate che trovano difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro ordinario, realizza inserimenti lavorativi in tutti i propri settori di attività: pulizie civili, sanitarie ed industriali, manutenzione del verde, movimentazione merci e logistica, servizi cimiteriali, servizi di portierato, di front office e back office, trasporti scolastici. Nel 2012 la Cooperativa diventa plurima, con l'obiettivo di aumentare la propria capacità di avere un impatto sociale positivo sui propri soci e lavoratori, sulle comunità e sui propri territori di lavoro, da allora attiva regolarmente percorsi di inserimento-reinserimento delle persone attraverso modalità diverse da quelle del convenzionale "avviamento al lavoro": nascono i Laboratori di Coop Noncello con attività di falegnameria, lavorazione della ceramica, vivaistica, agricoltura e l'Abitare Sociale che dà opportunità di alloggio temporanea a chi si trova in stato di necessità.

Le principali attività svolte da statuto di tipo A sono:

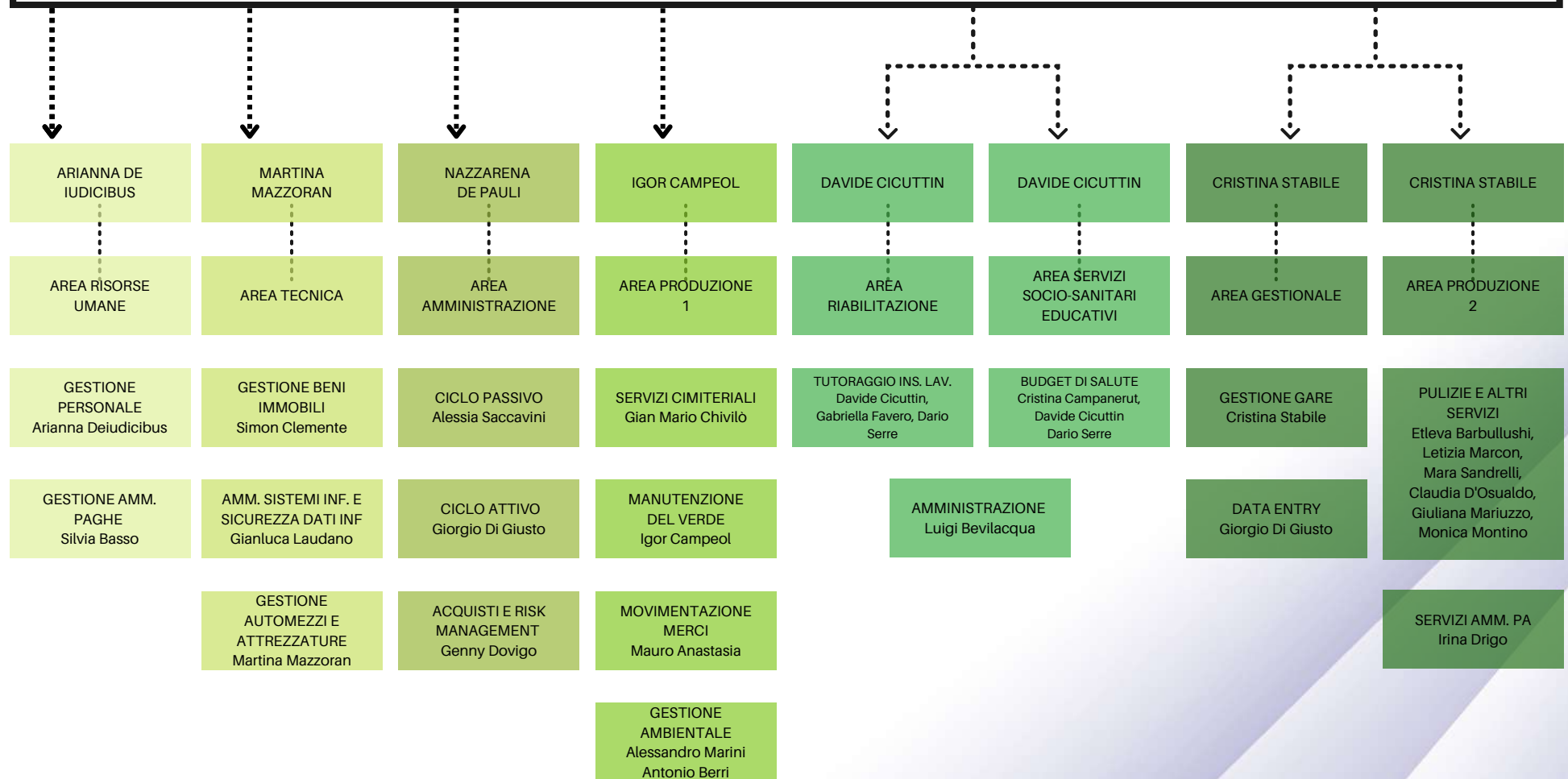
- Interventi/ Servizi rivolti a soggetti in condizione di fragilità (detenuti, senza fissa dimora, minoranze, ecc...);
- Interventi socio-educativi territoriali, rivolte anche ad adulti in difficoltà;
- Housing sociale in strutture alloggiative a bassa soglia.

Le principali attività svolte da statuto di tipo B sono invece:

- Coltivazioni;
- Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc...);
- Manutenzione verde e aree grigie;
- Gestione dei rifiuti;
- Pulizie;
- Custodia e manutenzione edifici;
- Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc...);
- Servizi amministrativi e servizi front & back office;
- Igiene ambientale e salubrità degli ambienti;
- Assemblaggi.

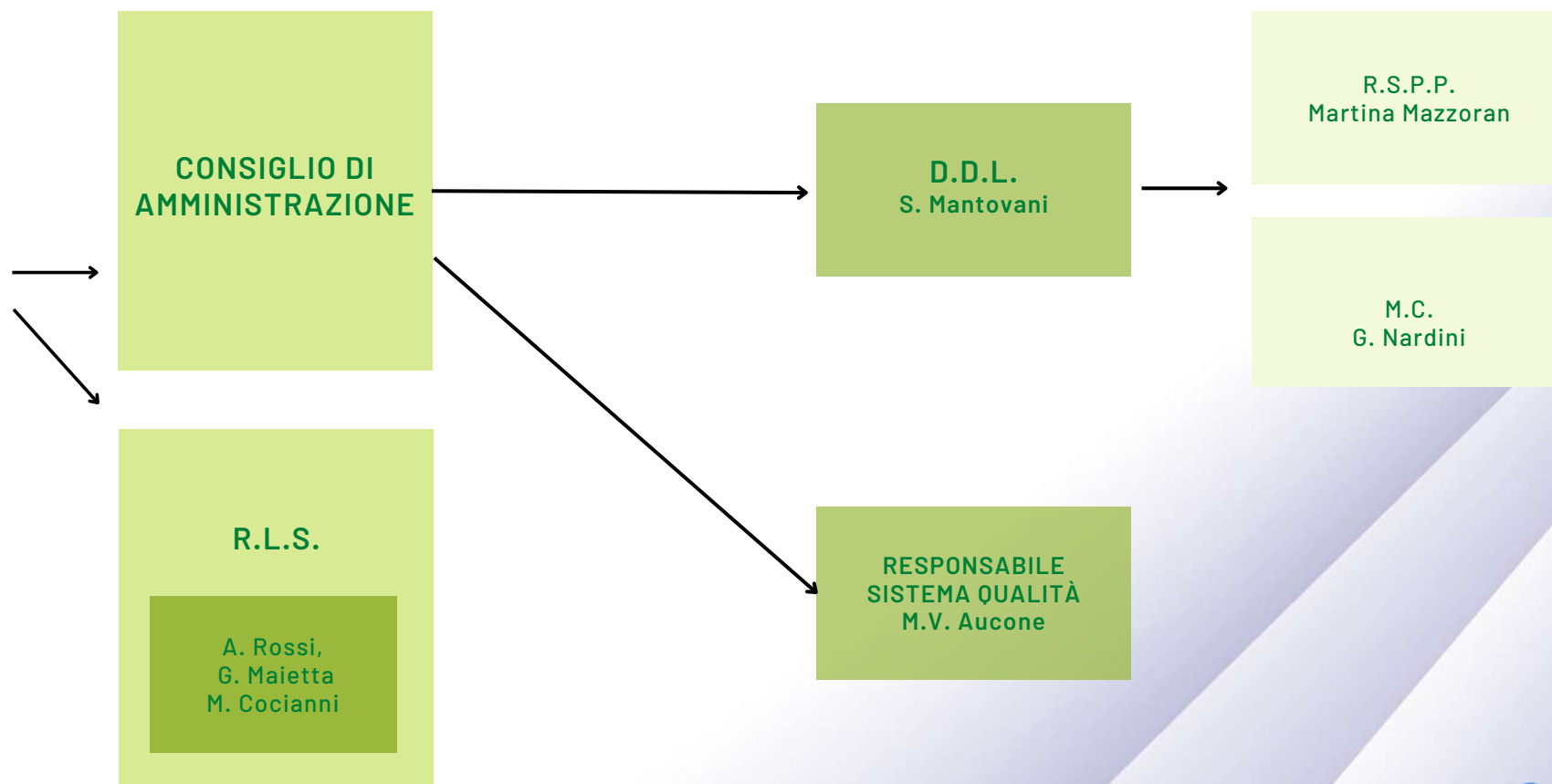


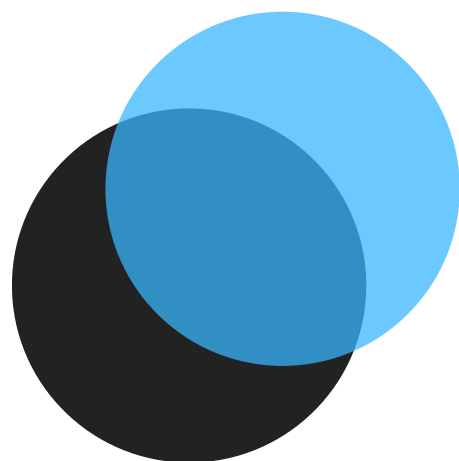
Organigramma aziendale



Organigramma della sicurezza

**ASSEMBLEA
DEI SOCI**



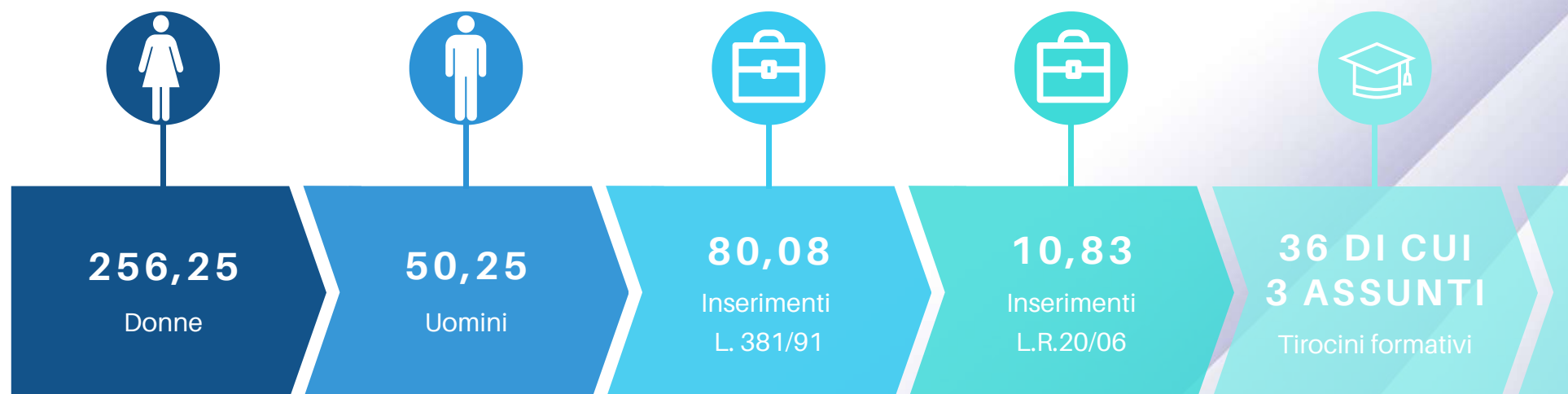


LE ATTIVITÀ

3.1 Pulizie (civili, sanitarie, industriali)



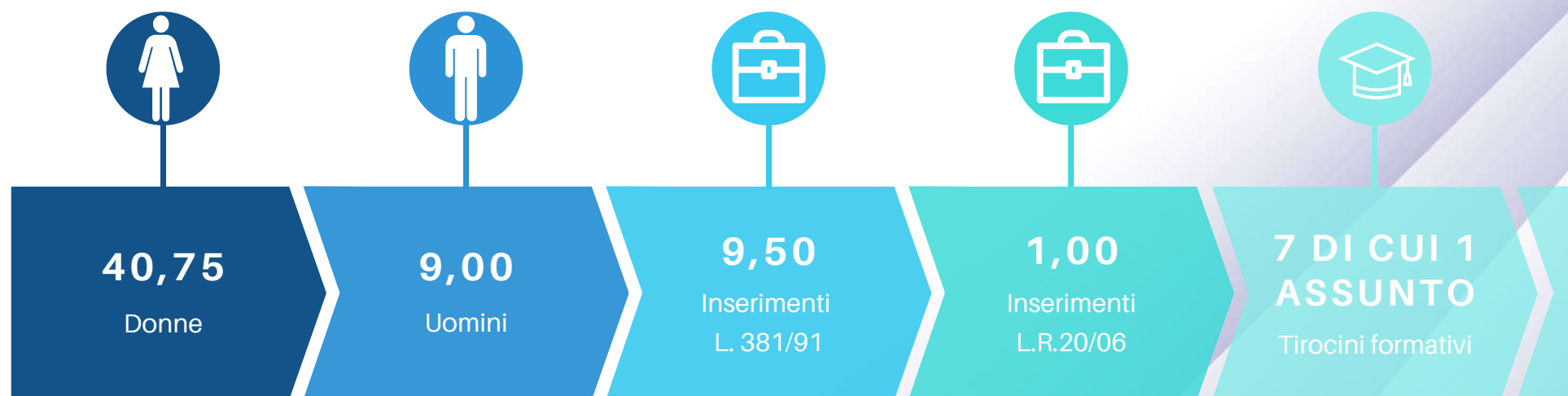
È tradizionalmente il maggiore tra i settori della cooperativa, per fatturato e numero di personale impiegato, mantiene questo primato grazie alla gestione di grandi appalti. Per reggere la sfida di un mercato sempre più competitivo ed esigente in termini di standard dei servizi resi, l'area ha provveduto soprattutto all'aggiornamento delle tecniche e dei sistemi di gestione ambientale dei suoi servizi di pulizia, realizzando una progettazione su larga scala di servizi con un minore impatto sulla base di una misurazione oggettiva di tutte le prestazioni comprese. Dal punto di vista delle condizioni offerte per l'attività peculiare della cooperativa, il lavoro è caratterizzato da luoghi di lavoro tendenzialmente stabili, da orari routinari e da una buona programmabilità delle attività e delle lavorazioni (quotidiane e periodiche). Le possibilità occupazionali generate nell'ambito delle pulizie ben si adattano ad ospitare percorsi riabilitativi. Il fattore di stress legato alla mutevolezza di ambienti e orari è minore rispetto ad altri settori e questo elemento ne riduce l'esigenza in termini di capacità di adattamento. Il settore mantiene la tradizionale prevalenza di lavoratrici donne, che in occasione si beneficiano del part time per fare fronte ai carichi di cura rispetto ai figli o a familiari non autosufficienti. Se il tempo parziale - e certa flessibilità (ricorso all'istituto della banca ore) - possono favorire molte lavoratrici in termini di benessere organizzativo, d'altra parte l'area delle pulizie presenta strutturalmente un alto tasso di part time involontario. In questo senso, la cooperativa si sta adoperando al fine di generare possibilità di occupazione femminile in settori d'attività che attraggono storicamente lavoratori uomini (in particolare nella logistica, settore in costante crescita) e che garantiscono orari/salari più elevati. Presso le lavoratrici vengono promosse azioni formative che aumentano la collocabilità delle socie - quali la partecipazione a corsi di conduzione dei carrelli elevatori - o altre iniziative in grado di aumentarne il potere di negoziazione sul mercato del lavoro attuale.



3.2 Altri servizi (accompagnamento scolastico, gestione sportelli CUP, trasporti interni ospedali e mense)



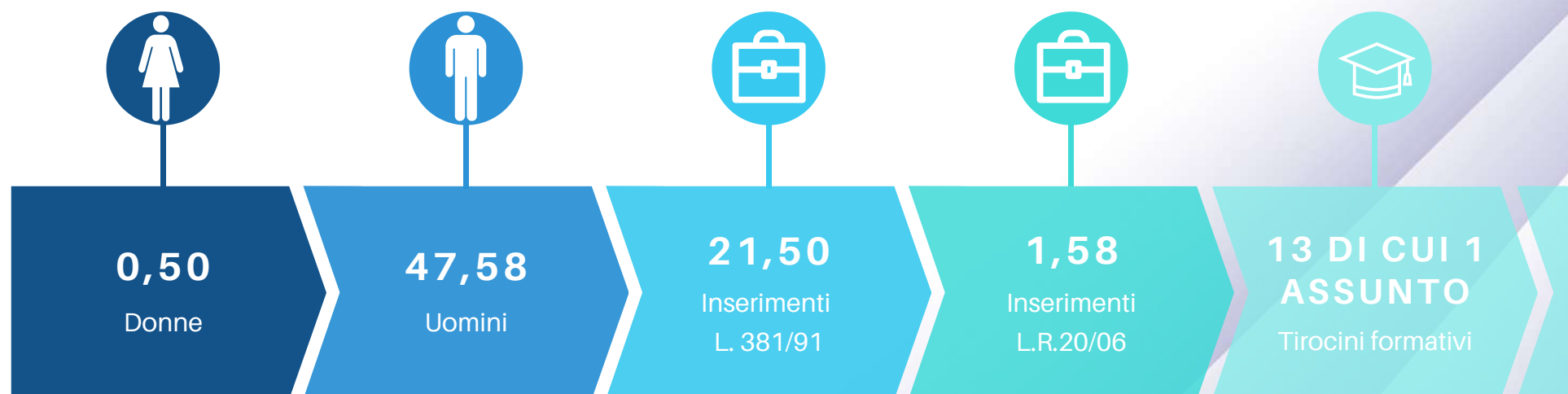
La cooperativa in corso di esercizio si è impegnata per il rilancio di queste attività più distanti dal suo core business storico. Le attività amministrative in ambito sanitario si mantengono e si ampliano, difendendo la capacità operativa ed il know how acquisito, anche dopo la perdita di un servizio importante come quello rappresentato dalla gestione del Centro Unico di Prenotazione del C.R.O. di Aviano. Per quanto riguarda i servizi di portierato, sorveglianza e custodia si è avviata una riflessione per il loro rilancio attraverso la formazione del personale e l'accrescimento delle competenze aziendali: il progetto prevede di ri-orientare questo tipo di servizi per offrirli contesti diversi e più qualificanti. Continuano le consolidate collaborazioni con i comuni del territorio nella gestione dei servizi di accompagnamento scolastico che mettono a valore l'ormai lunga esperienza della cooperativa nel settore. Cresce anche l'impegno ad effettuare un maggior numero di inserimenti lavorativi in tutti questi ambiti che si distinguevano per una minore inclusività: quest'area ha consolidato un numero soddisfacente di inserimenti ormai stabilizzati e punta ad aumentarlo grazie all'attivazione di tirocini formativi preliminari a nuove assunzioni. La sinergia con i servizi pubblici è buona e si è tarata per costruire percorsi di matching efficace con questo tipo di mansioni, riempiendo un vuoto nell'offerta che si era manifestato.



3.3 Manutenzione del verde



L'area manutenzione del verde si consolida tra i settori di attività della cooperativa con un valore della produzione maggiore, principalmente grazie ad alcuni grandi appalti: in particolare grazie alla gestione e manutenzione del verde pubblico a ridotto impatto ambientale a favore di Amministrazioni della Regione FVG ed alla fornitura del servizio di manutenzione del verde a ridotto impatto ambientale per le aziende del SSR del FVG. Il settore si attesta da tempo su standard di performance nell'inserimento lavorativo migliorativi rispetto a quelli espressi dagli altri settori e a quello dell'azienda nel suo complesso (circa il 43% di percentuale svantaggio calcolato con la formula INPS), nonostante risenta molto della stagionalità, fattore che crea forti discontinuità nei percorsi di inserimento. Costituzionalmente quest'attività non si caratterizza per un ambiente di lavoro costante nel tempo, con cui la persona possa familiarizzare, supponendo una capacità di adattamento notevole da parte del lavoratore, in particolare dell'inserimento lavorativo. Il lavoro organizzato in squadre modulari implica inoltre un continuo rimescolarsi dei team operativi, aspetto che impone al soggetto lo sviluppo di flessibilità e abilità sociali considerevoli. Le difficoltà peculiari del settore sono compensate tuttavia dalla presenza di un gruppo di lavoro allargato forte e solidale, riferimento costante a livello identitario e di supporto, in particolare per le persone svantaggiate. I lavoratori stabilizzati, che - con l'aiuto dei compagni e dei tecnici - hanno saputo trasformare in stimoli e fattori di crescita gli elementi più sfidanti del lavoro, hanno acquisito abilità e risorse permanenti, spendibili ai fini della realizzazione di una completa integrazione sociale oltre che lavorativa.



3.4 Movimentazione merci e logistica



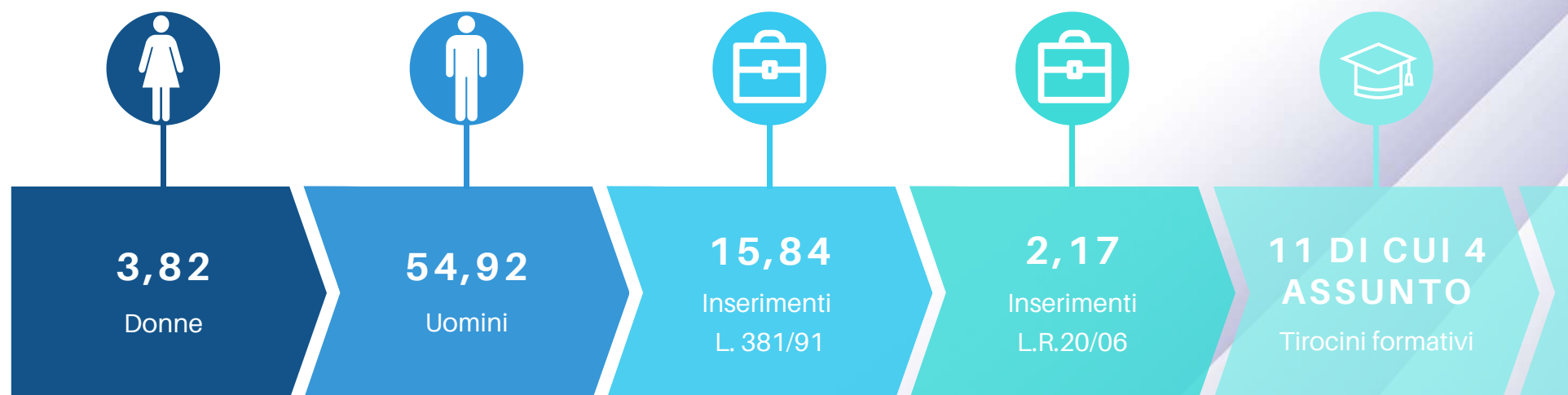
Questo settore ha avviato un importante processo di riorganizzazione per offrire servizi con maggiore professionalità e tempestività, in vista della crescita della domanda che si prevede generalizzata e costante nel tempo. Contestualmente all'impegno a strutturare il settore, la cooperativa ha manifestato la volontà di aumentarne il potenziale inclusivo: con questo obiettivo ha creato un laboratorio sperimentale di formazione permanente per il training dei candidati all'inserimento nelle posizioni occupazionali offerte da questo mercato emergente. Presso la sede centrale di Roveredo in Piano è presente un magazzino logistico completo, in cui anche le persone con svantaggi potenzialmente limitanti, possono familiarizzare con i macchinari e le attrezzature, con le competenze e con i diversi ruoli professionali richiesti per la gestione di un magazzino up to date. Le possibilità pratiche, di simulazione e sperimentazione, che suppone questo spazio si offrono a molteplici complementarità rispetto ad iniziative affini avviate dagli Enti di formazione del territorio: la cooperativa si propone di sviluppare sinergie in questa direzione per aumentare la propria capacità di impatto.



3.5 Servizi cimiteriali



Da anni in costante crescita è il settore aziendale che annualmente sorprende per la sua capacità di migliorarsi. Attualmente Coop Noncello gestisce i servizi cimiteriali di oltre 70 comuni della Regione FVG e del Veneto. Le opportunità lavorative offerte dal settore sono state sempre ottimizzate, anche a beneficio dei soci svantaggiati, compatibilmente alle necessità operative di un servizio particolarmente complesso e delicato. Nell'ambito della Convenzione per la gestione servizi cimiteriali per le Amministrazioni del FVG, Coop Noncello ha avviato con la Regione un'innovativa sperimentazione per la rilevazione e rendicontazione della sua capacità di impatto nel realizzare inserimenti lavorativi in questo tipo di attività: nella positività del risultato complessivo, l'accesso al lavoro è stato diversificato per le singole persone/categorie di svantaggio. Al di là del dato numerico, qualitativamente ottimo, l'appalto è stato gestito in modo da offrire a ciascuno possibilità commisurate agli obiettivi ed allo stato di avanzamento del proprio progetto personalizzato di inserimento: alcuni lavoratori svantaggiati hanno avuto l'occasione per approcciare il mercato del lavoro o rilanciarvisi; altri hanno potuto aumentare l'orario settimanale, integrando le prestazioni fornite in altri cantieri gestiti dalla cooperativa, sperimentando anche un settore produttivo nuovo; altri ancora hanno raggiunto la possibilità di stabilizzarsi con un mansionario, un orario settimanale ed un luogo di lavoro accordi al livello di autonomia maturato in un percorso individuale avanzato.



3.6 Servizi ambientali



Continua l'esperienza di gestione dei Centri di Raccolta presso le aree urbane di Udine e Trieste: la prima nell'ambito della collaborazione con l'azienda friulana Idealservice, nella gestione affidata da Net S.p.A. di un servizio integrato che comprende anche la pulizia delle strade cittadine; la seconda nell'ambito dell'esecuzione per C.O.S.M. Cooperativa Sociale del servizio reso presso il Centro di Raccolta "Mercato" di Trieste, affidato al consorzio da AcegasApsAmga che ha voluto puntare sulla responsabilità sociale del progetto. È ormai riconosciuto in modo pressoché unanime che l'innovazione in questo settore passa per lo sviluppo degli elementi di sostenibilità: in particolare dalla promozione culturale del riciclo/riuso e dall'educazione ambientale della cittadinanza nel senso più ampio. Tali elementi devono necessariamente entrare in questi servizi e le aziende coinvolte devono saper integrare questi aspetti nella loro catena del valore. Coop Noncello intende adottare questa prospettiva e inserirla nella sua capacità di progettazione ed offerta. Per quanto riguarda la capacità di attendere alla mission sociale della cooperativa, anche quest'esercizio conferma la capacità di ottenere risultati importanti nel settore: in particolare, oltre ai percorsi di persone assunte e inserite nella custodia e sorveglianza dei centri di raccolta gestiti, sono stati avviati percorsi di tirocinio in collaborazione con importanti Enti di formazione del territorio, come ad esempio Edilmaster, la Scuola Edile di Trieste.



3.7 Area intermedia



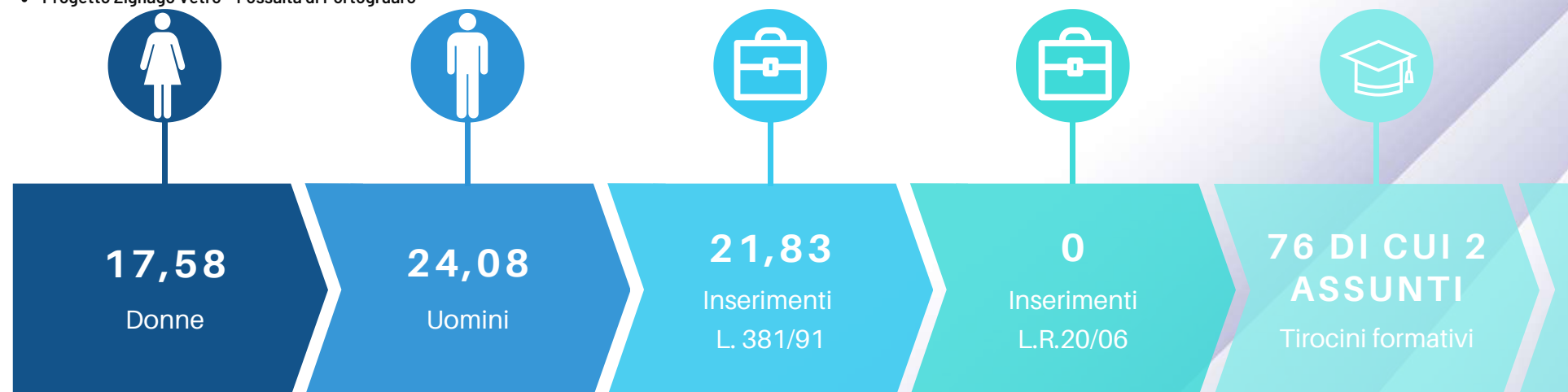
L'area intermedia è il tentativo di ripensare i percorsi di inclusione lavorativa, sociale ed economica di fronte all'evoluzione di un mercato del lavoro sempre maggiormente espulsivo per le persone più fragili. Parte da due negazioni: il rifiuto di replicare spazi chiusi di intrattenimento, in cui il lavoro è spesso rappresentato da attività "ergo-terapiche" fittizie, ed il rifiuto dei modelli che vedono il lavoro come accessibile solo alle persone più prestanti, mentre chi fa più fatica deve trovare altre forme di sussistenza che tendono all'assistenzialismo. L'area intermedia è il tentativo di riconoscere al lavoro la sua intrinseca possibilità di generare diritti e capacitazione sociale ed economica.

La prima azione è stata quella di trasformare i vecchi "laboratori", frequentati da istruttori che seguivano gruppi di Borse Lavoro, in nuovi laboratori con delle precise caratteristiche:

- presenza eterogenea di persone fragili e meno fragili
- compresenza di diversi strumenti di inserimento lavorativo (soci lavoratori, tirocinanti, percorsi di riparazione sociale, ecc.)
- presenza e supervisione di tutor esperti, anche esterni
- presenza di attività economiche, con committenti pubblici e privati, per non perdere di vista il confronto con il mercato
- differenziazione dei percorsi individuali
- scambio e comunicazione costante con le altre aree produttive della cooperativa per istituire percorsi a step di training progressivo verso contesti di lavoro a maggiore complessità
- possibilità di accoglienza temporanea per lavoratori in difficoltà che dall'esterno possono beneficiare dell'area intermedia per ricostruirsi in particolari momenti di difficoltà o crisi lavorativa.

L'area intermedia unisce idealmente o concretamente alcuni luoghi di lavoro della cooperativa che possiedono, parzialmente o totalmente, i requisiti sopra elencati:

- Laboratori sede Rovereto in Piano (Zona Franca, Sartoria ProgettoQuid, Sartoria Servizitalia, Falegnameria, Logistica radiatori Oesse)
- Laboratori sede Udine (assemblaggio Cosatto, preproduzione sartoriale Ikea - progetto Quid)
- Progetto il Guado (in fase di rilancio e revisione da novembre 2022)
- Progetto area verde Seminario di Pordenone (in collaborazione con Coop Itaca)
- Laboratorio pulizie Ospedale di Sacile
- Progetto Zignago Vetro - Fossalta di Portogruaro



3.8 Area servizi socio-sanitari ed educativi



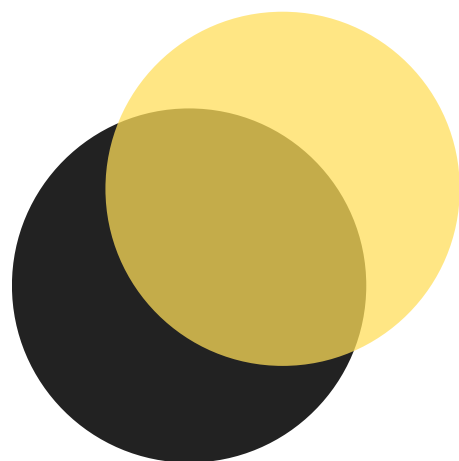
L'area è definita da tutti i servizi di affiancamento, monitoraggio, tutoraggio e supporto che si sviluppano nella quotidianità del lavoro. È costituita da una parte più definita e da una parte più diffusa, entrambe funzionali allo sviluppo e al mantenimento delle attività prevalenti in sez. B della Cooperativa.

La parte definita raccoglie dei servizi specifici:

- Budget di Salute: sono lo strumento principale di riabilitazione socio lavorativa in ambito salute mentale. Le persone che ne beneficiano, a partire da un Progetto Terapeutico Riabilitativo Individualizzato (PTRI), possono godere di un supporto specializzato, in contesto individuale o di gruppo, che gli permette di sperimentarsi in una situazione di lavoro reale con un alto livello di inclusività, grazie all'affiancamento di personale formato sia in ambito tecnico e professionale, sia in possesso di competenze educative;
- Tutoraggio Lavoratori di Pubblica Utilità: si tratta dell'affiancamento dei lavoratori che svolgono attività di lavoro presso i comuni che ricevono i contributi regionali o del Fondo Sociale Europeo per persone con disabilità/invalidità o provenienti da lunghi periodi di disoccupazione. Il tutor è un facilitatore dell'inserimento o del reinserimento dei beneficiari nel mondo del lavoro.

Oltre ai servizi specifici, che rappresentano di per sé un'attività economica, l'area esprime la sua fondamentale funzione anche nella fatica quotidiana e spesso invisibile di molti, che rende profondamente sociali tutte le attività di una cooperativa di inserimento lavorativo, con l'obiettivo di rendere il lavoro uno strumento di riappropriazione dei diritti fondamentali di ogni essere umano. Basta pensare all'impegno di tutti i soci lavoratori, coordinatori e capisquadra, che si assumono la responsabilità di essere i primi tutor dei soci svantaggiati più prossimi. A loro si aggiungono la presenza e il supporto dell'Ufficio Risorse Umane e dell'Ufficio Riabilitazione, nella costante attività di mediazione tra il lavoratore e la sua area produttiva, come tra il lavoratore ed i Servizi Sociali invianti.





I LAVORATORI

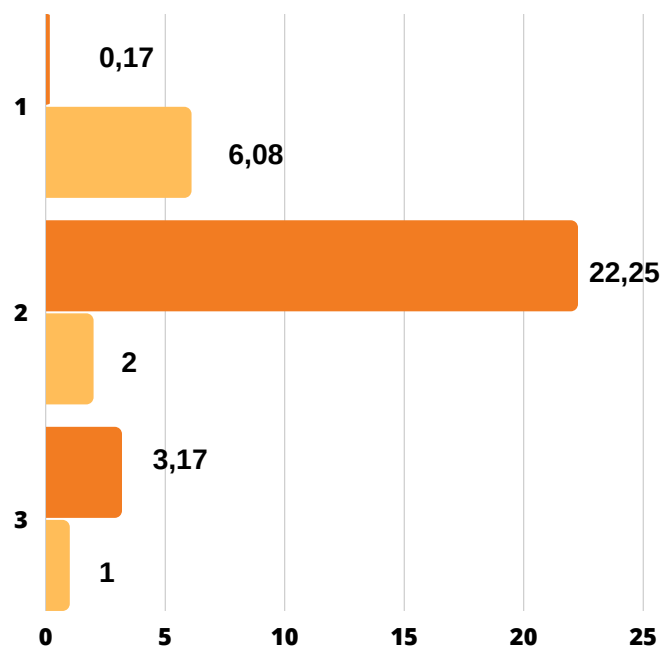
4.0 Dati dei lavoratori

4.0.1 Livelli e tipi di contratto

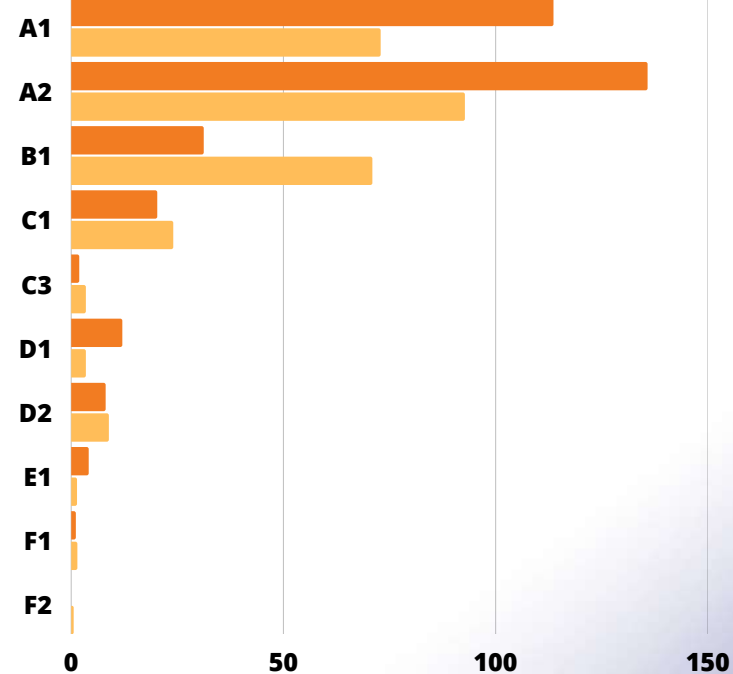


640,66

MULTISERVIZI

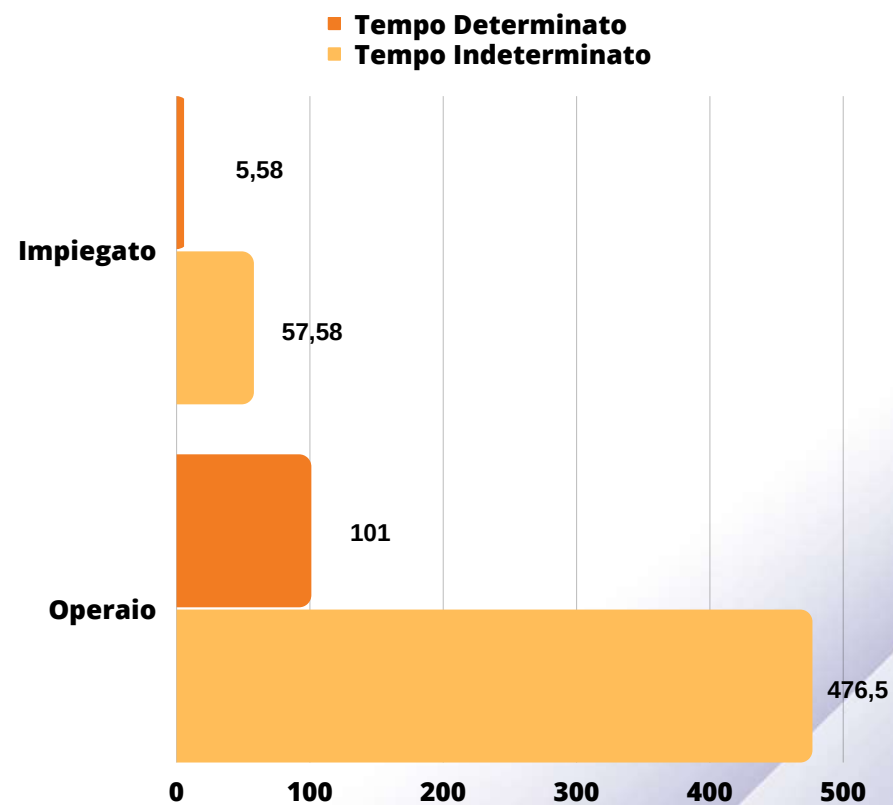
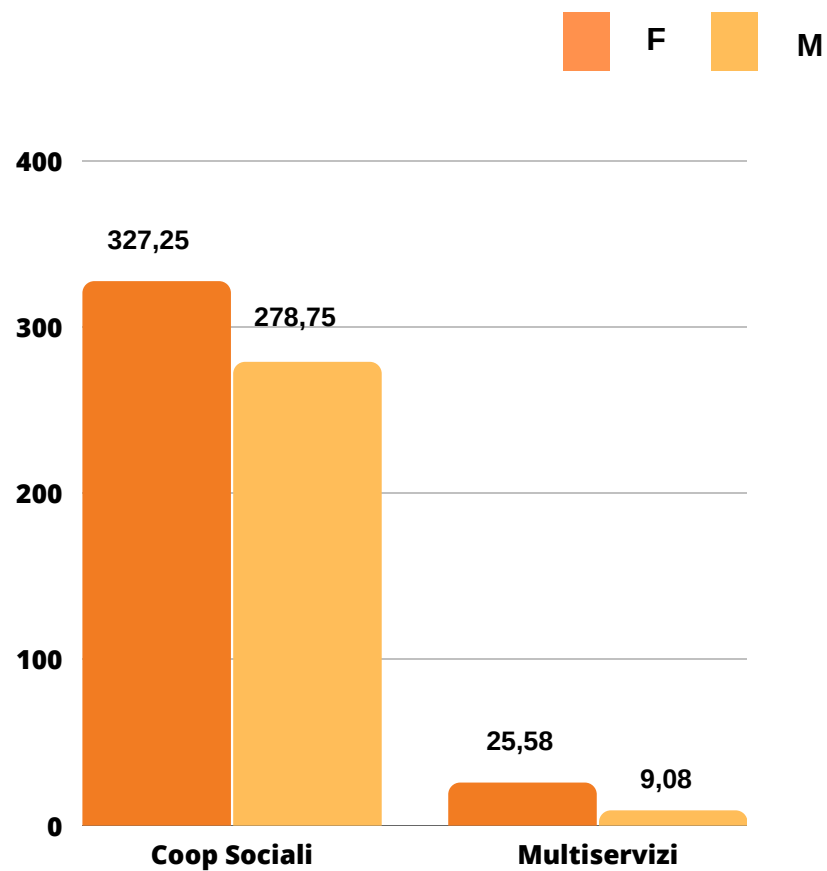


COOP SOCIALI



	A1	A2	B1	C1	C3	D1	D2	E1	* F1	F2
F	113,50	135,67	31,17	20,17	1,83	11,92	8,00	4,00	1,00	0,00
M	72,83	92,67	70,83	23,92	3,33	3,42	8,75	1,33	1,33	0,33

*A partire dal mese di settembre 2022 le figure apicali della cooperativa hanno ottenuto la qualifica di quadri, con il conseguente adeguamento del livello d'inquadramento.



I contratti Multiservizi sono conseguenza di passaggi d'appalto, oppure vengono applicati dove sia prevista l'obbligatorietà (es. progetti LPU). La cooperativa come regola generale applica il CCNL.

Come si evince dal grafico, inoltre, vi è un'assoluta prevalenza di contratti a tempo indeterminato trasversale alla qualifica (operaio, impiegato). Questo a significare come Coop Noncello prediliga la fidelizzazione dei suoi soci e lavoratori.



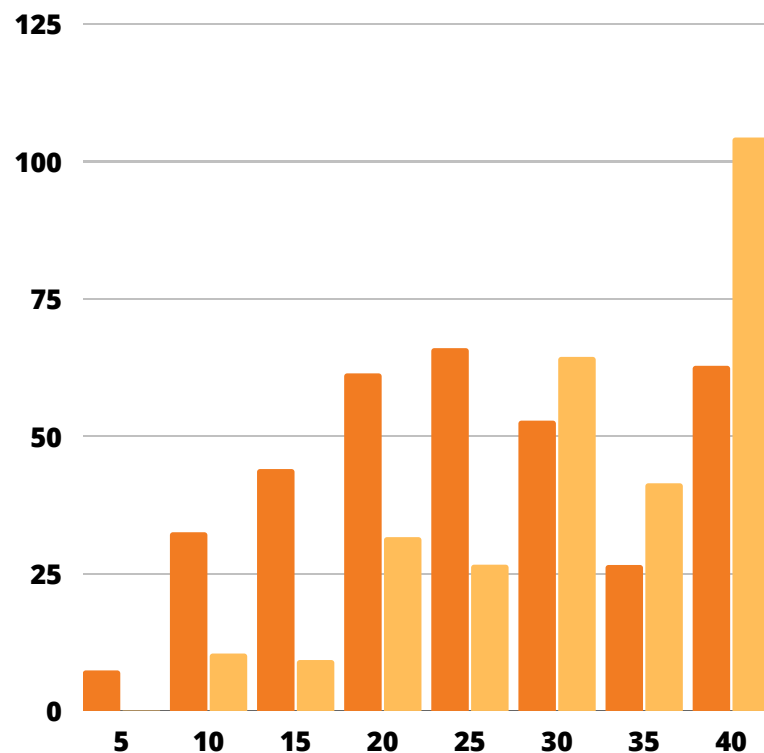
4.0.2 Nazionalità

NAZIONALITÀ	F	M
ALBANIA	14,83	3
ALGERIA	0	2
BANGLADESH	0	0,33
BOSNIA ERZEGOVINA	0,83	0
BRASILE	1,17	0
BURKINA FASO	3	1
CAMERUN	0	1
COLOMBIA	2,5	0,25
COSTA D'AVORIO	2,83	0
CROAZIA	0	1,75
ECUADOR	0	1
ETIOPIA	1,67	0
FRANCIA	0	1
GAMBIA	0	0,25
GERMANIA	0	1
GHANA	8,42	2
INDIA	2	0
ITALIA	278,08	240,5
KOSOVO	1	1,33
MACEDONIA	0,25	2,75
MALI	0	1
MAROCCO	6	2,75
MOLDAVIA	0,33	0,5
NIGERIA	9,25	5,83
PAKISTAN	0	2,75
REP. ARABA D'EGITTO	1	0
REPUBB.DOMINICANA	0	1
ROMANIA	6,67	6,5
RUSSIA	1,17	0
SENEGAL	4	0
SERBIA	1,42	5,58
SPAGNA	0,42	0
SVIZZERA	1	0
TUNISIA	1	2,67
UCRAINA	3,58	0,08
VENEZUELA	0,42	0

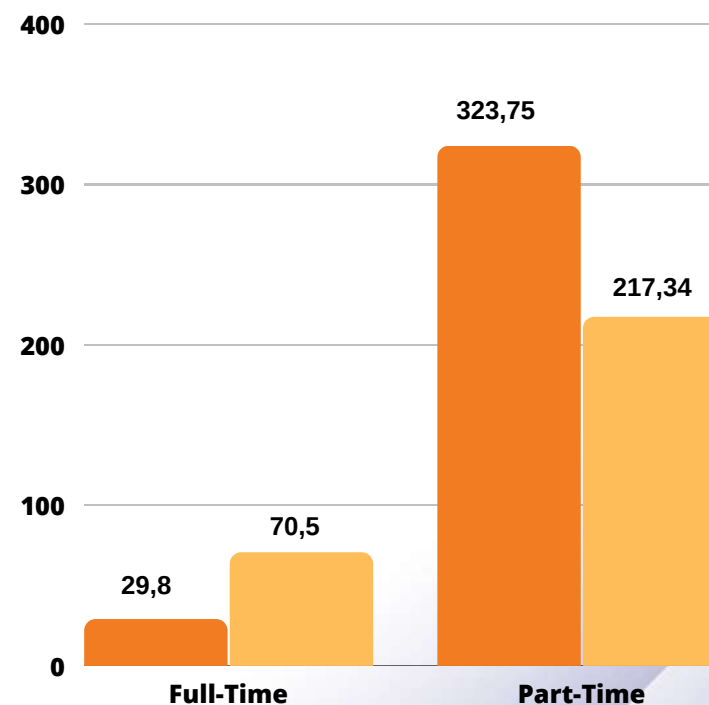


4.0.3 Impiego orario

F M



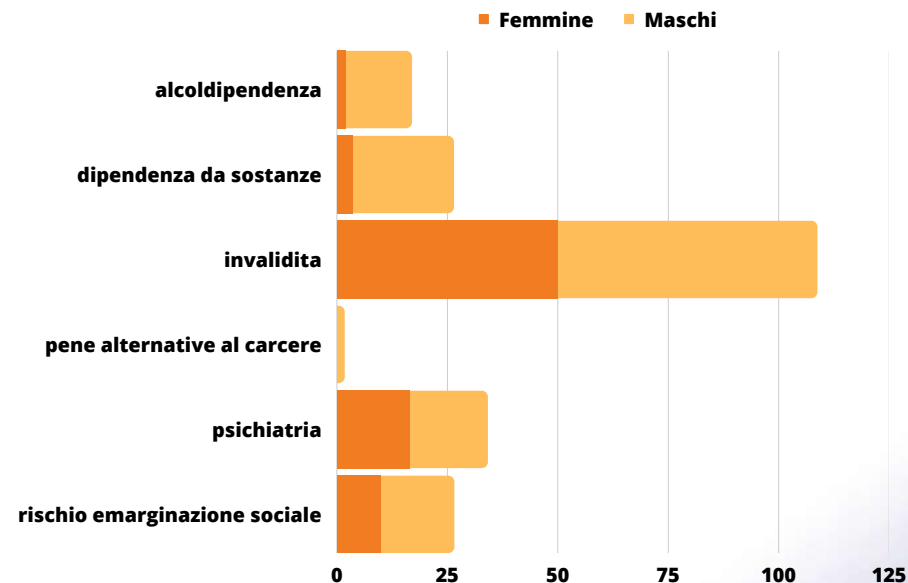
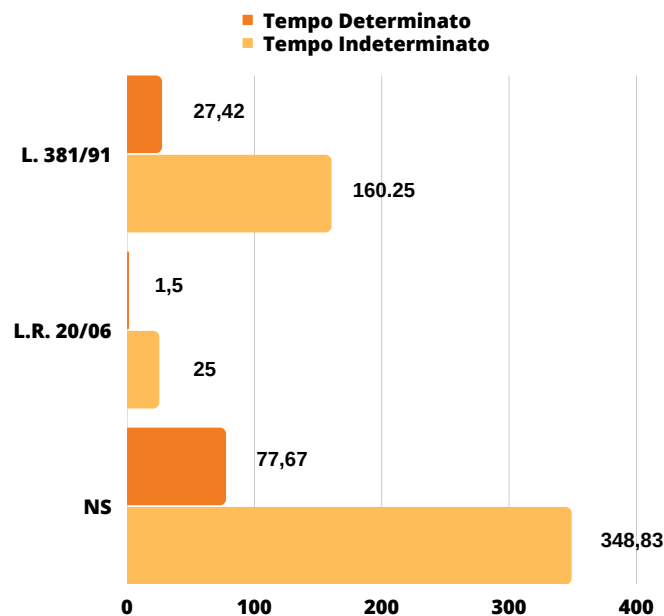
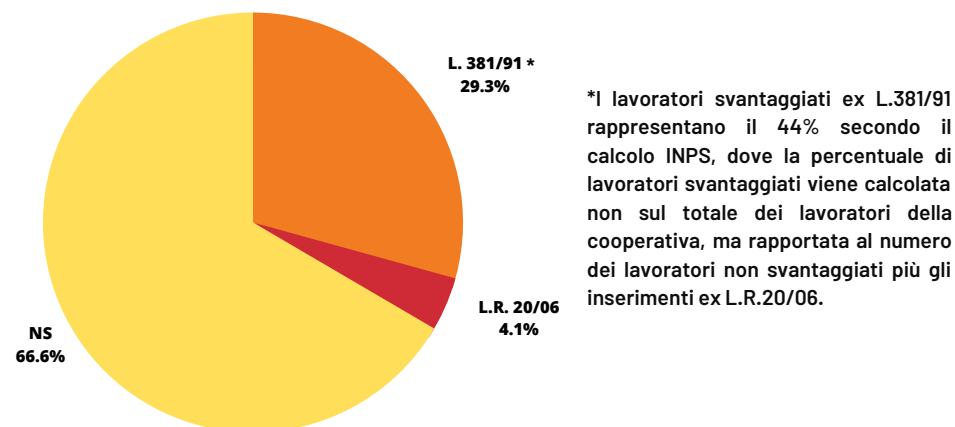
	5	10	15	20	25	30	35	40
F	7,25	32,42	43,92	61,33	65,92	52,75	26,50	62,75
M	0,08	10,42	9,25	31,58	26,58	64,33	41,33	104,25



Nel contesto in cui opera Coop Noncello la differenziazione tra part-time e full-time e la diversa attribuzione del monte ore settimanale raramente è frutto di una scelta del lavoratore o della lavoratrice, spesso a svantaggio di chi opera nel settore delle pulizie.



4.0.4 Inserimenti lavorativi



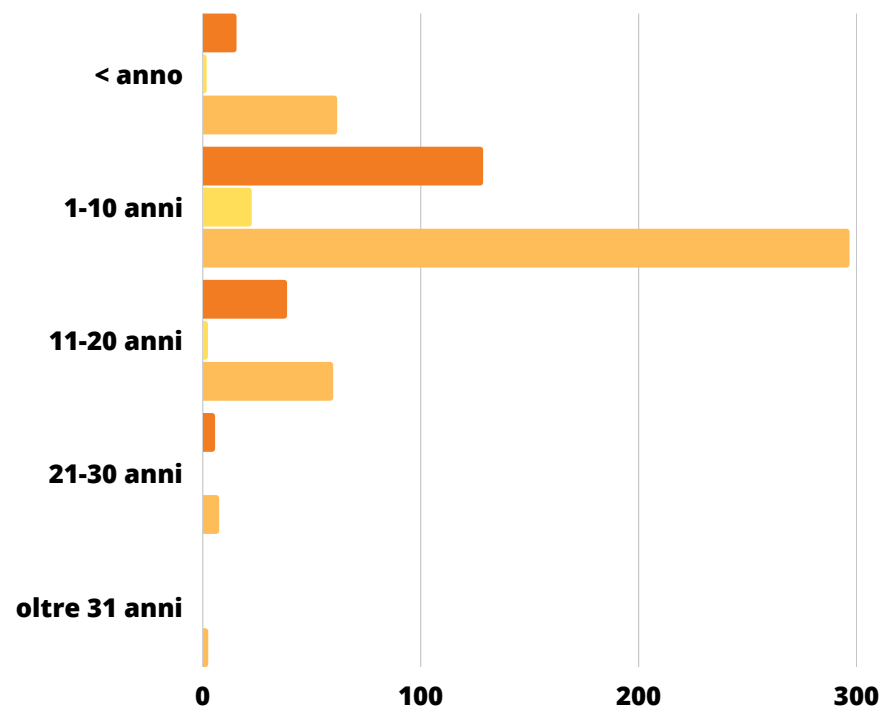
SVANTAGGIO	F	M
alcoldipendenza	2,00	14,92
dipendenza da sostanze	3,42	23,00
invalidita	49,92	58,75
pene alternative al carcere	0,00	1,58
psichiatria	16,42	17,67
rischio emarginazione sociale	9,83	16,67

Le tipologie di svantaggio ai sensi della L.381/91 sono:

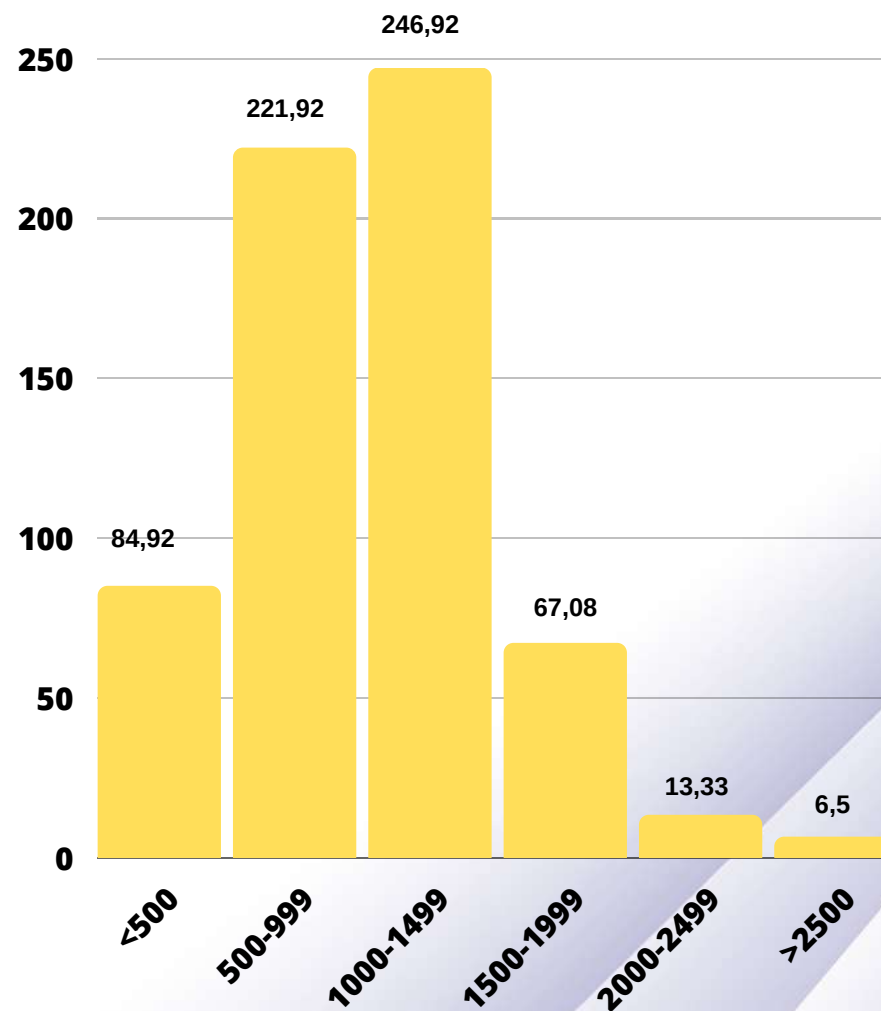
- invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- ex degenti di istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico;
- tossicodipendenti o alcolodipendenti;
- le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno.

Il rischio di emarginazione sociale fa riferimento ai lavoratori che sono in carico ai servizi sociali territoriali e quindi ascrivibili ai lavoratori svantaggiati ai sensi della L.R.20/06 del Friuli Venezia Giulia.

4.0.5 Anzianità e livelli retributivi

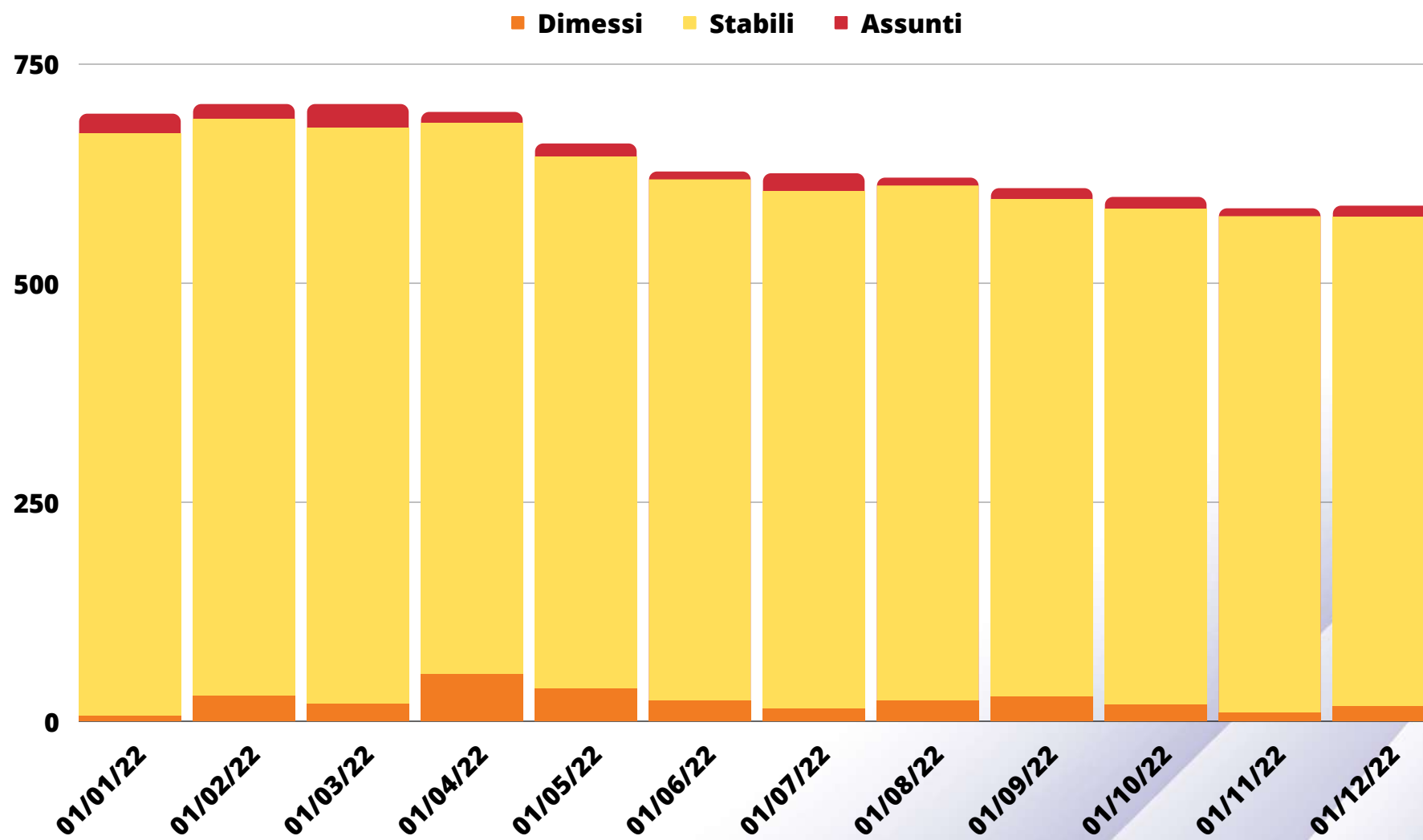


	< ANNO	1-10 ANNI	11-20 ANNI	21-30 ANNI	OLTRE 31 ANNI
L. 381/91	15,42	128,50	38,50	5,25	0,00
L.R. 20/06	1,75	22,42	2,33	0,00	0,00
NS	61,42	296,50	59,58	7,00	2,00



Le fasce di reddito (lorde) sotto i 1.000€ si riferiscono principalmente a rapporti di lavoro cessati nel corso del 2022 e quelli iniziati verso la fine dell'anno.

4.0.6 Turnover



4.1 Progetti di inserimento lavorativo nei cantieri

Coop Noncello sviluppa PROGETTI INDIVIDUALIZZATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO (P.P.I.L.) nell'ambito di tutti i settori aziendali di attività e di tutti i servizi gestiti, presso tutti i suoi clienti pubblici - principalmente le P.A. territoriali della regione FVG e del Veneto Orientale - e privati, che annoverano grandi imprese tra cui quelle appartenenti alla Zignago Holding, al Gruppo General Beton, al Gruppo Pittini, al Gruppo Danieli (le Acciaierie Bertoli Safau s.p.a.) ed altre. Questi programmi riabilitativi e di integrazione socio-lavorativa sono gestiti dall'Area Riabilitativa aziendale a beneficio delle circa 200 persone svantaggiate o "fragili" che costantemente lavorano in cooperativa e partecipano alla vita sociale dell'organizzazione (in maggioranza si tratta di soci-lavoratori).

Il seguente prospetto dimostra come la capacità inserimento sociale e lavorativo di Coop Noncello si mantenga costante nel tempo ad ogni successivo esercizio (dati PPIL ultimi 5 anni).

PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO	2018	2019	2020	2021	2022*
P.P.I.L. svantaggiati ex l. 381/1991	196	187	189	202	173
P.P.I.L. svantaggiati ex l. 20/2006	30	34	43	29	26

*Composizione dei PPIL gestiti anno 2022 per settore di occupazione e Servizio d'invio:

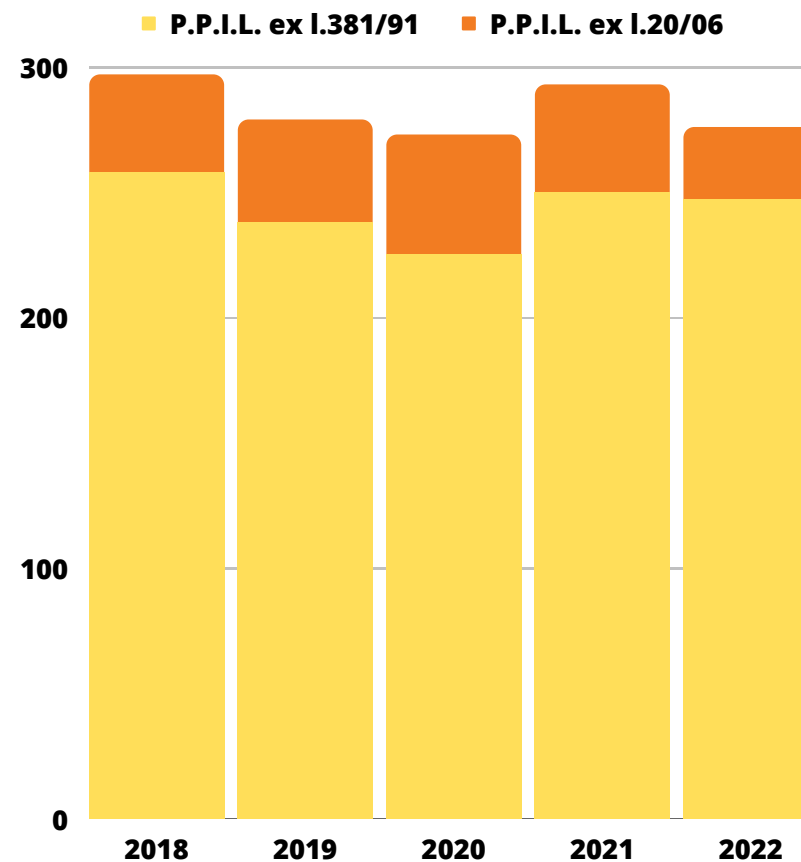
Settore: 24,4 % circa: pulizie; 13,7% circa: logistica; 8,7 % circa: manutenzione verde; 11,5% circa: gestioni ecologico -ambientali (include CDR); 6,8% circa: servizi cimiteriali; 34,9% circa: altro.

Ente Inviante: 11,9% circa: D.S.M./C.S.M.; 14,9% circa: S.E.R.D./S.E.R.T.; 15,3% circa: Servizi Sociali; 54,8% circa: C.P.I./S.I.L.; 3,1% circa: U.E.P.E./Tribunale.





Di seguito invece una rappresentazione grafica della tabella precedente, dove risulta ancora più evidente l'andamento costante degli inserimenti ex L. 381/91 e ex L.20/06 nel quinquennio analizzato.



4.2 Controversie

Nel 2022 la Cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi di natura giuslavorista in sede giudiziale; eventuali conflittualità insorte nel corso dell'anno con i lavoratori in materia di lavoro sono state gestite con esito positivo in sede di trattativa sindacale.



4.3 Infortuni sul lavoro e incidenti

Nel 2022 Coop Noncello ha registrato n. 17 infortuni, di cui n. 12 se non si considerano quelli in itinere e quelli inferiori a tre giorni. Le principali cause sono le cadute (n.3) e il corpo estraneo nell'occhio (n. 3). Sono stati infine registrati n. 2 infortuni gravi.

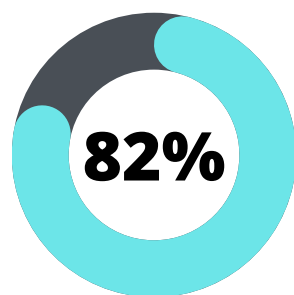
Rapportando questi dati al numero di ore lavorate, l'indice di frequenza è 17,19 e quello di gravità 0,53, attestandosi nella media degli ultimi anni.

Per quanto riguarda gli incidenti (n. 36 totali nell'arco dell'anno), n. 23 sono danni causati dall'utilizzo di decespugliatori ad automezzi parcheggiati o beni di terzi; n. 3 sono invece danneggiamenti procurati a tombe all'interno dei cimiteri in cui operiamo; n. 3, infine, sono i danni provocati durante la mansione di spazzamento strade.

Inoltre sono stati registrati n. 25 incidenti stradali, di cui 19 attivi.

4.4 Formazione e addestramento

Nel 2022 la Cooperativa ha erogato 3.688,75 ore di formazioni, di cui 3.029,00 sulla sicurezza, oltre a 3.216,00 ore di addestramento in cantiere.

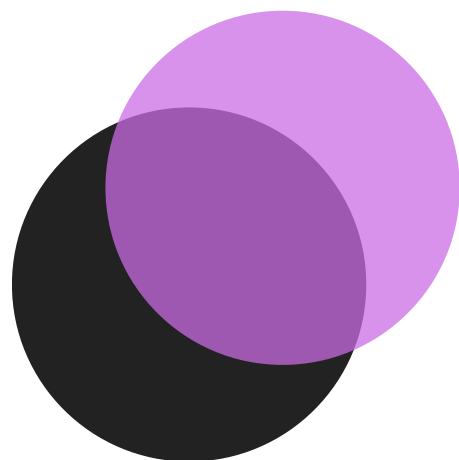


La formazione obbligatoria in materia di sicurezza rappresenta la parte preponderante degli interventi formativi, che la cooperativa somministra quasi totalmente grazie a risorse interne, ad esclusione della formazione antincendio, primo soccorso, BLSD e dirigenti per la sicurezza. Il dato è costante negli anni a dimostrazione dell'attenzione della cooperativa ai temi della sicurezza sul lavoro come processo costante di formazione e apprendimento.

4.5 Distacchi dei lavoratori

Nel corso del 2022 non ci sono stati distacchi di lavoratori di Coop Noncello in altre cooperative ("distaccati out").





RISULTATO ECONOMICO E DI SOSTENIBILITÀ



5.0 Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

ANNO	FATTURATO	ATTIVO PATRIMONIALE	PATRIMONIO PROPRIO	UTILE D'ESERCIZIO	VALORE DELLA PRODUZIONE
2022	14.147.145,00€	8.067.503,00€	4.060.789,00€	602.428,00€	14.733.828,00€
2021	14.581.900,00€	8.038.050,00€	3.543.139,00€	629.625,00€	14.960.758,00€
2020	13.488.077,00€	7.836.181,00€	3.031.850,00€	416.938,00€	14.079.194,00€

5.0.1 Composizione del valore della produzione

Ricavi delle vendite e delle prestazioni **14.147.145,00€**

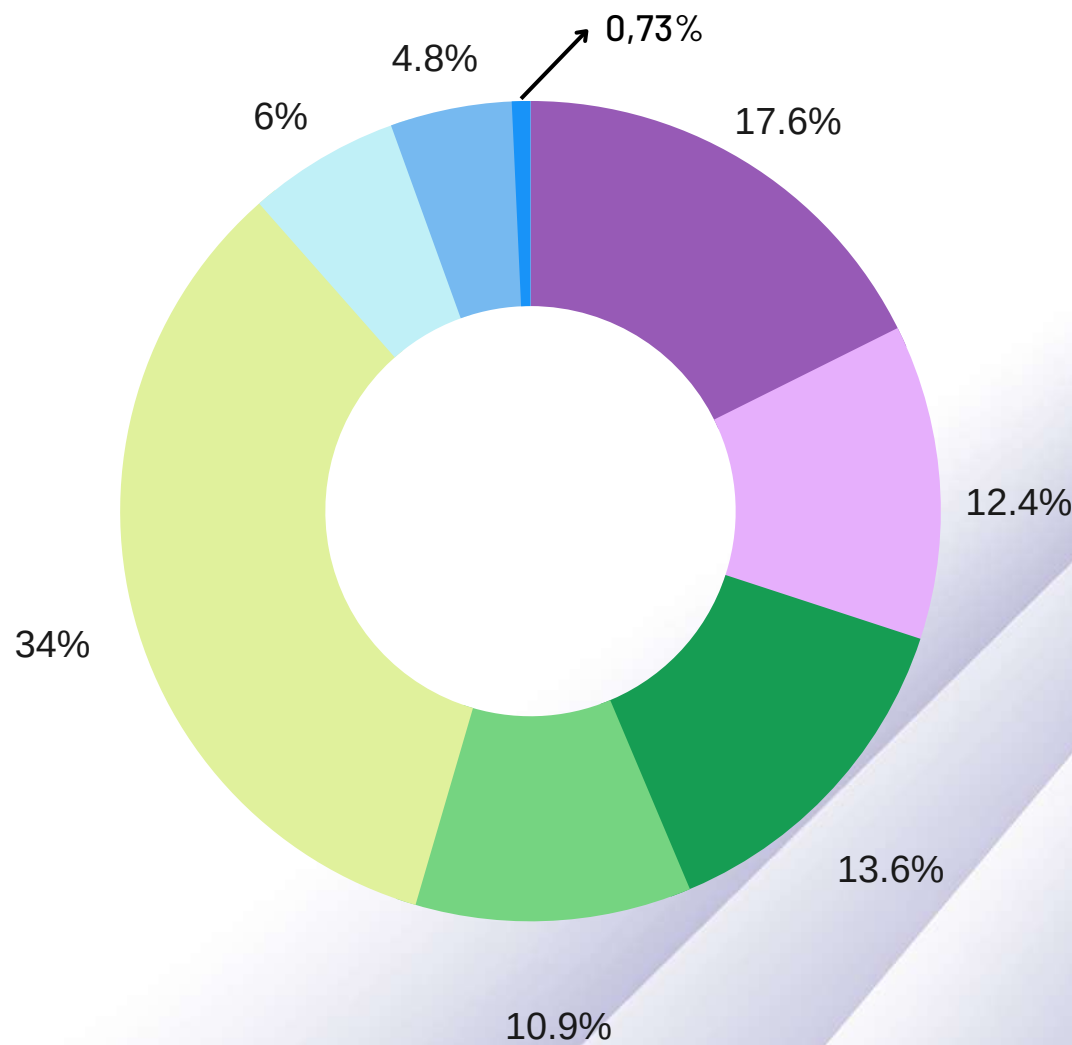
Contributi in conto di esercizio **530.645,00€**

Altri **201.068,00€**

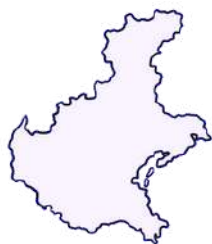


5.0.2 Fatturato per settore e servizio

SERVIZIO	FATTURATO
Servizi Cimiteriali	€ 2.494.419,12
Manutenzione del Verde	€ 1.754.199,46
Movimentazione Merci	€ 1.925.788,12
Servizi Ambientali	€ 1.537.983,67
Pulizie	€ 4.806.468,26
Altri Servizi	€ 846.635,70
Zona Intermedia	€ 678.229,78
Servizi alla Persona	€ 103.420,99



5.0.3 Fatturato per territorio



2.310.906,00€

Veneto

Provincia	Fatturato
Venezia	1.404.372,00€
Treviso	906.534,00€



11.836.239,00€

Friuli Venezia Giulia

Provincia	Fatturato
Pordenone	5.958.298,00€
Gorizia	1.338.741,00€
Udine	4.532.075,00€
Trieste	7.125,00€



5.2 Contributi pubblici e finanziamenti privati

Con riferimento all'art. 1 comma 125 della Legge 124/2017, qui di seguito sono riepilogate le sovvenzioni ricevute dalle pubbliche amministrazioni.

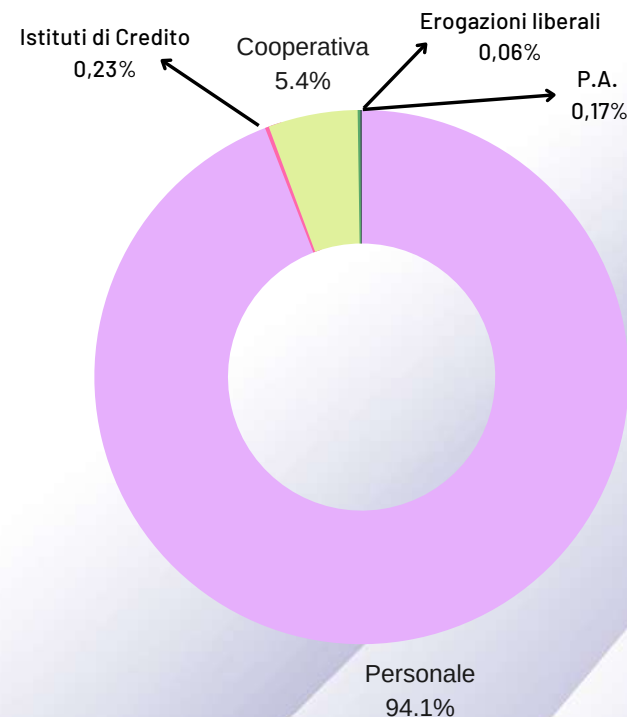
SOGGETTO	MOTIVAZIONE	IMPORTO INCASSATO 2022	IMPORTO DI COMPETENZA
VENETO LAVORO	DGR 1788/2017	€ 7.490,00	€ 920,00
FONCOOP	Contributo formazione	€ 8.716,00	€ 821,00
COMUNE ATTIMIS	LPU 2021/2022	€ 20.207,00	€ 12.868,00
COMUNE DI FAEDIS	LPU 2021/2022	€ 41.378,00	€ 28.038,00
COMUNE DI SAN DONA' DI PIAVE	LPU 2021/2022	€ 112.856,00	€ 65.651,00
COMUNE DI CLAUZETTO (GUARNERIO CAPOFILA)	LPU 2021/2022	€ 0,00	€ 12.585,00
COMUNE DI SAN VITO (GUARNERIO CAPOFILA)	LPU 2021/2022	€ 0,00	€ 563,00
COMUNE DI SAN STINO DI LIVENZA	LPU 2021/2022	€ 78.540,00	€ 87.909,00
COMUNE DI PORTOGRUARO	LPU 2021/2022	€ 62.500,00	€ 79.705,00
COMUNE DI ATTIMIS	LPU 2022	€ 9.378,00	€ 26.056,00
COMUNE DI FAEDIS	LPU 2022	€ 18.757,00	€ 50.100,00
COMUNE DI TRICESIMO	LPU 2022	€ 11.104,00	€ 12.397,00
TOTALE		€ 370.926,00	€ 376.488,00

La cooperativa inoltre ha beneficiato del Credito di imposta 4.0 sugli investimenti in beni strumentali nuovi dell'importo di euro 54.277, usati in compensazione per euro 31.501 con effetto nel conto economico per euro 4.253. La cooperativa ha inoltre ricevuto contributi quote 5 per mille per euro 603.

Ulteriori contributi percepiti sono rilevabili sul portale del Registro Nazionale degli Aiuti di Stato, tra i quali in particolare le esenzioni dal pagamento delle imposte sul reddito e dall'IRAP stabilite dalle attuali disposizioni legislative di fonte nazionale e regionale.

5.3 Valore aggiunto

Il valore aggiunto per l'esercizio 2022 è la differenza fra il valore della produzione dei servizi che abbiamo erogato ai nostri clienti durante l'anno e quello dei costi intermedi dovuti per sostenerlo: questo valore evidenzia l'efficacia economica della Cooperativa e al contempo è funzionale a rappresentarne l'attività nel suo complesso, fornendo una sintesi dei risultati sociali. Questo modo di rappresentare la differenza tra ricavi e costi di prodotti e servizi acquisiti per garantire la capacità produttiva permette di integrare la visione del nostro output come impresa sociale in termini di valore sociale e valore economico.



CREAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

A.1 Ricavi vendite e prestazioni	14.147.145,00€
Altri	374.747,00€

TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE	14.521.892,00€
---------------------------------------	-----------------------

B.6 Materie prime e consumo	1.045.972,00€
-----------------------------	---------------

B.7 Servizi	1.427.433,00€
-------------	---------------

B.8 Per godimento beni di terzi	200.647,00€
---------------------------------	-------------

B.11 Variazione materie prime	14.345,00€
-------------------------------	------------

B. 14 Oneri diversi di gestione	238.445,00€
---------------------------------	-------------

TOTALE COSTI DI PRODUZIONE E GESTIONE	2.926.842,00€
--	----------------------

VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	11.595.050,00€
---	-----------------------

Ammortamenti beni materiali	473.763,00€
-----------------------------	-------------

Ammortamenti beni immateriali	70.969,00€
-------------------------------	------------

Svalutazioni	135.528,00€
--------------	-------------

VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO	10.914.790,00€
---	-----------------------

RICAVI E COSTI ACCESSORI E STRAORDINARI

Ricavi straordinari	211.937,00€
---------------------	-------------

Oneri straordinari	889,00€
--------------------	---------

VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	11.125.837,00€
--------------------------------------	-----------------------

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	10.470.907,00€
------------------------------------	-----------------------

Salari e stipendi	7.970.709,00€
-------------------	---------------

Oneri sociali	1.758.861,00€
---------------	---------------

TFR	638.272,00€
-----	-------------

Altri oneri	103.065,00€
-------------	-------------

REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	26.039,00€
--	-------------------

C.16 Tot Altri Proventi	-267,00€
-------------------------	----------

C.17 Tot Oneri finanziari	26.306,00€
---------------------------	------------

REMUNERAZIONE PA	19.463,00€
-------------------------	-------------------

RICCHEZZA DISTRIBUITA	11.118.837,00€
------------------------------	-----------------------

SALDO (Valore aggiunto globale netto-Ricchezza distribuita)	7.000,00€
--	------------------

Contributi

SALDO	11.125.837,00€
--------------	-----------------------



Sviluppi futuri

Analizzando quanto finora esposto, insieme al positivo risultato economico raggiunto per il terzo anno consecutivo, è evidente come la Coop Noncello sia riuscita a consolidare non solo la sua gestione finanziaria ed economica, ma anche a diversificare il proprio portafoglio clienti, passando da una tendenziale prevalenza di enti pubblici a un consolidamento delle posizioni con aziende private. Ciò è avvenuto senza perdere di vista la propria mission. Nel panorama delle prospettive future, per tanto, va sottolineato il probabile spostamento del nucleo principale dell'attività aziendale dalla prevalente enfasi sulle vendite agli enti pubblici verso vendite e collaborazioni con soggetti privati. Questo processo richiederà una ristrutturazione del modello di gestione, che comporterà investimenti per acquisire nuove competenze e l'adozione di metodologie di digitalizzazione sia nella produzione che nella struttura gestionale.

Finora, la diversificazione delle attività e una prima fase di specializzazione nei settori produttivi sono state scelte strategiche efficaci, che dovranno proseguire nei prossimi anni rimanendo sempre in equilibrio con l'obiettivo sociale della cooperativa. Questo equilibrio, che può essere descritto come un mix di obiettivi sociali e professionali, costituisce la base per garantire la continuità della nostra organizzazione nello scenario economico futuro, preservando i suoi due principali focus: il mantenimento della competitività sul mercato e la capacità di generare opportunità e processi di emancipazione per persone vulnerabili.





COOP NONCELLO
COOPERATIVA SOCIALE
IMPRESA SOCIALE
O.N.L.U.S.
Sede legale, uffici
amministrativi, uffici tecnici
e magazzino

Via dell'Artigianato, 20
33080 Roveredo in Piano (Pn)
Tel. 0434.386811
Fax. 0434.949960
info@coopnoncello.it
www.coopnoncello.it

Imposta di bollo assolta in modo virtuale tramite la Camera di Commercio di Udine Autorizzazione n. 294953 del 14/09/2018 emanata dal Dir.Reg.Friuli Venezia Giulia.

La sottoscritta De Pauli Nazzarena, ai sensi dell'art. 31 comma 2 quinquies della legge 340/2000 dichiara che il presente documento è conforme all'originale depositato presso la società.