



bilancio sociale 2023

 **coop**
noncello
un punto in più. il sociale

Non possiamo più limitarci a offrire servizi
“semplici” (pulizie, giardinaggio, trasporti,
manutenzioni...), ma dobbiamo porci
l’obiettivo di creare economia e società nel
senso più complesso del termine

———— GIAN LUIGI BETTOLI ————
ex Presidente di Coop
Noncello

Nota metodologica

La preparazione del Bilancio Sociale della Cooperativa è stata condotta in osservanza all'atto di indirizzo che stabilisce i **principi**, gli **elementi informativi** e i **criteri minimi** per la sua redazione annuale, come prescritto dalla **Legge Regionale n. 20 del 26 ottobre 2006**. Inoltre, sono state 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. Sebbene non si sia seguito pedissequamente il contenuto di tali atti di indirizzo, si sono inclusi tutti gli elementi fondamentali necessari per garantire la conformità alle normative vigenti. Per favorire una maggiore coerenza nell'esposizione, si è preferito adottare un approccio narrativo indipendente dal risultato d'esercizio, mentre eventuali approfondimenti di natura economica e finanziaria possono essere trovati nella Relazione sulla Gestione degli Amministratori.

Il Bilancio Sociale, insieme al Bilancio d'Esercizio completo di Nota Integrativa e Relazione sulla Gestione, sarà presentato durante l'assemblea dei soci e successivamente depositato presso il Registro Imprese della CCIAA di Pordenone. Inoltre, sarà reso disponibile per il download sul sito web della cooperativa (www.coopnoncello.it), garantendo così la trasparenza e l'accessibilità delle informazioni anche al di fuori dei confini assembleari. I dati utilizzati per la preparazione del bilancio sono stati estratti dagli archivi aziendali e da elaborazioni analitiche e rilevazioni interne, garantendo l'attendibilità e l'affidabilità delle informazioni presentate.

Per quanto riguarda il bilancio di esercizio, solitamente redatto al 31 dicembre, si è tenuto conto del fatto che tale documento riflette l'incremento dei ricavi e dei costi nel corso dell'anno. Tuttavia, nel caso del bilancio sociale, che mira a fornire una visione annuale equilibrata dell'occupazione, si è riconosciuta la necessità di evitare distorsioni eccessive. Pertanto, per garantire una rappresentazione più accurata e bilanciata della situazione occupazionale, si è scelto di adottare un **approccio medio nel calcolo del numero di dipendenti**.



Per chiarire il concetto di "**dipendente**", si è definito come una persona impiegata per almeno un giorno durante un dato periodo. Il numero di dipendenti in un dato mese include coloro che sono stati assunti prima della fine del mese e licenziati dopo l'inizio del mese, o che non sono mai stati licenziati. Si è ritenuto che il mese costituisca un'unità temporale sufficientemente discreta per l'analisi in questione.

Per ottenere un dato annuale significativo e ponderato, si è optato per un approccio che tiene conto delle fluttuazioni dell'occupazione nel corso dell'anno. Pertanto, anziché concentrarsi esclusivamente sui nuovi ingressi e le uscite nel corso dell'anno, si è scelto di calcolare una media del numero di dipendenti di ogni mese e dividere per dodici. Questo approccio permette di ottenere una rappresentazione più equilibrata della situazione occupazionale nel corso dell'anno, fornendo così una base solida per la valutazione delle dinamiche di impiego della cooperativa.

Altri dati anagrafici estratti dai gestionali per formulare le 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 (Si/No)
- Giorni di impiego (solari)

ATTIVITÀ

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
- LPU

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

TURNOVER

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

REDDITO

Anche in questo caso, si è lavorato su un dato medio. Dalle tabelle del costo lavoro si ottiene la retribuzione lorda (tutti i costi per il personale) di ogni dipendente. Si divide per i giorni solari di impiego della persona in modo da avere la retribuzione giornaliera. Si moltiplica per 30,42 in modo da avere il dato medio mensile.



Lettera del presidente

L'esercizio 2023 ha riconfermato l'andamento del 2022 nei suoi risultati, nelle sue difficoltà e nelle sue opportunità consolidando ulteriormente il patrimonio della cooperativa.

L'esercizio è stato sicuramente positivo, il risultato finale indica la continuazione del processo di stabilizzazione della cooperativa durato più di un decennio.

È importante evidenziare che tra i costi sostenuti nel 2023 anche una distribuzione a tutti i lavoratori di *welfare* aziendale per un valore complessivo di **125.370,00€** erogato in buoni acquisto di **250,00€** per ciascun lavoratore e di **150,00€** per ciascun addetto degli uffici.

Se leggiamo il risultato d'esercizio di **313.745,00€** rileviamo una differenza importante dai **602.428,00€** del precedente esercizio, nonostante l'andamento sia stato molto simile. La causa di tale differenza la troviamo nella gestione patrimoniale in quanto il consiglio di amministrazione ha scelto di aumentare gli accantonamenti per fondi rischio dai **220.177,00€** del 2022 ai **539.716,00€** del 2023.

Visti i risultati il consiglio di amministrazione propone per il terzo anno una redistribuzione degli utili attraverso l'istituto del ristorno, per un valore di **€ 100.000,00**, erogata in azioni che determinando una rivalutazione della quota sociale di ciascun socio.

Questa proposta del consiglio di amministrazione, che si sta consolidando nella gestione societaria, è diventata una scelta importante nel dialogo con la compagine sociale, dove il ristorno è uno dei tanti vantaggi che nella cooperativa i soci lavoratori beneficiano quando la gestione è positiva.

In questa fase stiamo cercando di dare maggiori attenzioni al socio lavoratore per cui è in corso una revisione del regolamento interno. Già da questa assemblea inizia, infatti, un percorso che durerà qualche anno e che attraverso una serie di modifiche cercherà di offrire ad ogni socio una serie di benefici al fine di alimentare il senso di appartenenza alla cooperativa.

Nel corso dell'anno è iniziato un percorso per il cambio generazionale dei livelli apicali e dei quadri intermedi della nostra organizzazione. Tale percorso viene sancito proprio con l'elezione del consiglio di amministrazione avvenuto nell'assemblea ordinaria del 2023 che avrà mandato per il triennio '23-'26.

Il processo di cambio generazionale all'interno della cooperativa rappresenta una sfida importante, ma anche un'opportunità per garantire la continuità e la crescita dell'organizzazione. È fondamentale che il passaggio di testimone avvenga in modo armonioso e che vengano valorizzate le competenze e le esperienze delle diverse generazioni coinvolte.

Inoltre, la partecipazione attiva dei soci lavoratori impiegati in produzione nei livelli apicali e nei quadri intermedi della cooperativa rappresenta un segnale positivo di coinvolgimento e di responsabilizzazione da parte di tutti i membri dell'organizzazione.



Il futuro della cooperativa sarà influenzato dalle scelte e dalle strategie messe in atto dal nuovo consiglio di amministrazione, che dovrà affrontare le sfide del mercato e del contesto in continua evoluzione. È importante che le decisioni prese siano orientate al mantenimento dei valori, della *mission* e degli obiettivi della cooperativa, garantendo al contempo la sostenibilità economica e un adeguato impatto sociale dell'organizzazione.

Il cambio generazionale rappresenta quindi un momento cruciale per la cooperativa, che dovrà essere gestito con attenzione, lungimiranza e partecipazione per assicurare il successo e la prosperità dell'organizzazione nel lungo periodo.

Questo cambio generazionale nel contesto attuale, tra cambiamenti repentini, complessità e contraddizioni, ci impone grande attenzione e buon senso nel passaggio del testimone tra generazioni al fine di garantire dignità e rispetto per tutti gli attori coinvolti.

Dovremo definire, realizzare e rinnovare una conciliazione tra la gestione delle vendite e della produttività con i processi inclusivi, in quanto rileviamo un mercato sempre più esigente ed espulsivo ed un 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 istituzionalizzazione.

Come abbiamo detto all'inizio, è importante però anche mettere in evidenza che il buon risultato raggiunto nel 2023, 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 l'investimento sulla conoscenza deve essere un processo articolato e capillare rivolto a tutti i soci e non soltanto i dirigenti e i quadri dell'organizzazione, al fine di mutuare crescita e consapevolezza per tutte e tutti.

Concludo questa mia introduzione riportandovi ciò che sento forte in questo periodo, ovvero la convinzione "*senza se e senza ma*" che la cooperazione e l'autogestione sono sicuramente un percorso difficile, ma in esse poniamo le nostre speranze per affrontare con consapevolezza il futuro.

Il Presidente
Stefano Mantovani



Indice

IDENTITÀ

1.0 Informazioni generali sull'ente	3
1.1 La storia	5
1.2 Sviluppo territoriale	7
1.3 <i>Mission, vision, finalità, valori e principi della cooperativa</i>	8
1.4 Oltre l'inclusione lavorativa	10
1.5 <i>Stakeholder</i>	12
1.6 Sistemi di gestione dei processi aziendali e certificazione	14

STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

2.0 Organizzazione societaria	16
2.0.1 <i>Organi sociali</i>	17
2.0.2 <i>Collaborazioni</i>	21
2.0.3 <i>Soci volontari</i>	21
2.1 Organigramma aziendale e della sicurezza	22

SEZIONE III. LE ATTIVITÀ

3.0 Le attività	25
3.1 Pulizie (civili, sanitarie, industriali)	26
3.2 Servizi cimiteriali	26
3.3 Manutenzione del verde	27
3.4 Movimentazione merci e logistica	27
3.5 Altri servizi (accompagnamento scolastico, gestione sportelli CUP, trasporti interni ospedali e mense)	28
3.6 Servizi ambientali	28
3.7 Area intermedia	29
3.8 Area servizi socio-sanitari ed educativi	30
3.9 Lavori di Pubblica Utilità (L.P.U.)	31



SEZIONE IV. I LAVORATORI DELLA COOPERATIVA

4.0 Dati dei lavoratori	33
4.0.1 Livelli e tipi di contratto	33
4.0.2 Nazionalità	35
4.0.3 Impiego orario	36
4.0.4 Inserimenti lavorativi	36
4.0.5 Anzianità e livelli retributivi	38
4.0.6 Turnover	39
4.1 Controversie	39
4.2 Infortuni sul lavoro e incidenti	40
4.3 Formazione e addestramento	41
4.4 Distacchi dei lavoratori	41

SEZIONE V. RISULTATO ECONOMICO E DI SOSTENIBILITÀ

5.0 Situazione economica, finanziaria e patrimoniale	43
5.0.1 Composizione del valore della produzione	43
5.0.2 Fatturato per settore e servizio	44
5.0.3 Fatturato per territorio	45
5.1 Contributi pubblici e finanziamenti privati	46
5.2 Valore aggiunto	47

Sviluppi Futuri	I
Verso la sostenibilità	II

“

Fondammo così la cooperativa insieme a sei pazienti. [...] Eravamo diventati capaci di offrire una collocazione sempre più adeguata alle competenze dei soci, favorendo inoltre sempre più il reinserimento sociale, contribuendo a cancellare quel senso comune di rifiuto e di vergogna verso i soggetti psichiatrici, e ottenendo così un sensibile risparmio per le casse pubbliche. – Natale Camerotto, primo direttore di Coop Noncello





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 l'obiettivo di promuovere l'integrazione di tutte le risorse disponibili sul territorio, sia culturali, economiche, tecniche che di *know-how*, l'organizzazione ha lavorato sin dalla sua fondazione a coinvolgere istituzioni, società civile e comunità. In questo processo, si favoriscono le pratiche mutualistiche, tipiche della cooperazione tra i suoi soci e le varie sfaccettature della società, al fine di realizzare un sistema di **"welfare territoriale integrato"**.

Questa strategia si articola su due fronti principali: da un lato, si mira a potenziare il potere di negoziazione sociale delle persone svantaggiate, attraverso lo sviluppo di abilità e competenze personali e relazionali; dall'altro, si lavora per valorizzare le risorse ambientali di supporto disponibili per coloro che sono esclusi a causa di specifiche forme di svantaggio, che ne compromettono il benessere e l'integrazione socio-economica.

Nella sua storia, Coop Noncello ha dimostrato di sapere agire efficacemente in entrambe queste direzioni. Attualmente, la Cooperativa si presenta come un'Impresa Sociale Inclusiva, impegnata a promuovere l'**innovazione** e il **miglioramento continuo** della qualità dei suoi processi e servizi, garantendo la loro **sostenibilità e competitività**. Questo avviene attraverso strategie commerciali orientate alla crescita, che includono l'espansione verso nuovi segmenti di mercato.

In questo modo, Noncello non solo contribuisce alla redistribuzione di reddito e benessere nel territorio, ma assicura anche la presenza di una rete complessa di ambienti di riabilitazione. Questa struttura articolata offre opportunità formative e lavorative differenziate per le persone svantaggiate, con supporto adeguato fornito da figure specializzate. In questo contesto, l'individuo è accolto e supportato dall'intera organizzazione, con la possibilità di seguire percorsi coerenti per recuperare le risorse residue e attivare il proprio potenziale.

“

1981: la Noncello è nata su impulso della legge regionale che prevedeva le Cooperative integrate come supporto della riforma voluta dalla legge 180 del 1978, ispirata al pensiero di Basaglia – Sebastiano Comis, avvocato e primo presidente di Coop Noncello.



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)
Sede Legale	VIA DELL'ARTIGIANATO, 20 - ROVEREDO IN PIANO (PN)
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)



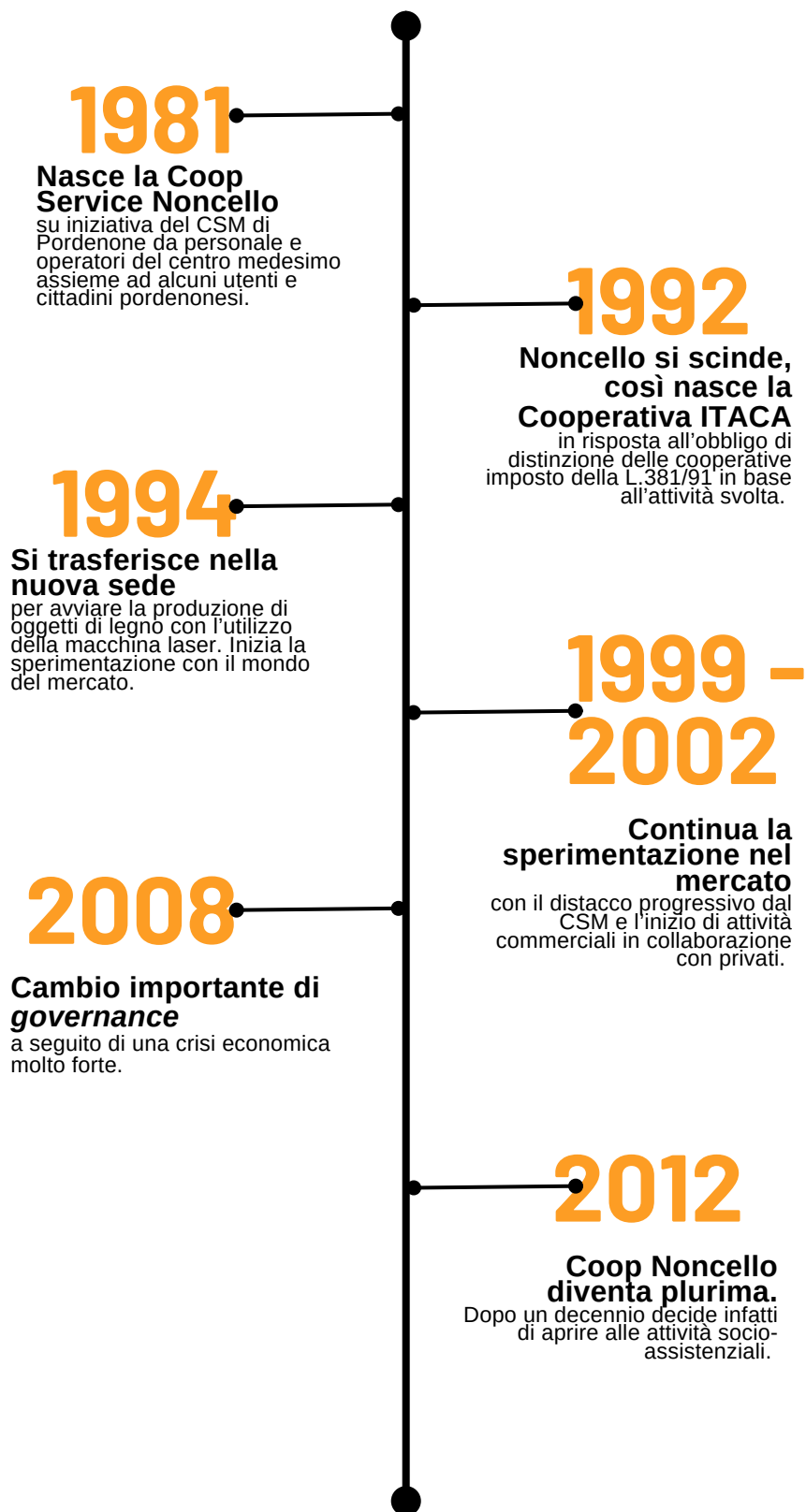
Fig. 1: Sede di Roveredo in Piano (PN)

“

La Cooperativa Noncello s’inserì all’interno di questo movimento ponendosi un obiettivo raro, quasi sospetto: ridare dignità e liberazione alle persone escluse e confinate negli istituti attraverso il lavoro. Ma tale prospettiva fu praticabile solo dopo aver individuato e definito anche a livello regionale gli strumenti legislativi necessari per attuare il recupero sociale di persone internate da anni o a rischio di essere rinchiusi per periodi indefiniti. - Gian Luigi Bettoli



1.0 La storia



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.

Di seguito uno specchietto delle principali attività svolte divise nelle **due sezioni da decreto 381/91**.

TIPO A

- 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.

TIPO B

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



1.1 Sviluppo territoriale

La Coop Noncello ha una solida presenza nel settore degli appalti pubblici di servizi nella Regione **Friuli Venezia Giulia** e nel **Veneto** Orientale, dove opera da oltre 40 anni e ha sviluppato una clientela variegata, sia pubblica che privata. La territorialità è un tratto distintivo di Coop Noncello e del suo modello di business, mirato alla creazione di valore condiviso, il che ha dimostrato nel tempo di portare benefici anche in termini di efficienza. La presenza diffusa sul territorio, derivante da questa scelta strategica, la profonda conoscenza del mercato e delle esigenze locali, così come il solido network con altri attori del territorio, sia pubblici che privati, *profit* e *no-profit*, forniscono all'Impresa un importante contributo di risorse, sia materiali che immateriali, che influenzano positivamente la sua gestione economica all'interno di questa solida costellazione di valore.



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

Mission

La **missione** di Coop Noncello è facilitare l'inserimento lavorativo delle persone attraverso percorsi personalizzati e inclusivi, collocati in luoghi caratterizzati da progressive intensità, da una minore complessità e ad alta capacità inclusiva verso luoghi a maggiore complessità e con richieste di più alta autonomia, con l'obiettivo di promuovere l'autonomia individuale e il benessere complessivo. La cooperativa considera la persona nella sua totalità, integrando la formazione lavorativa con momenti di socializzazione e riflessione. Coop Noncello crea un ambiente accogliente e comunitario, dove ogni persona, indipendentemente dalla sua condizione di svantaggio e esclusione, può trovare opportunità di evoluzione e miglioramento. Attraverso l'offerta di servizi di inclusione differenziati, la cooperativa riduce l'isolamento, limita i comportamenti disfunzionali e innalza il benessere e la qualità di vita delle persone, promuovendo una prospettiva di recupero e crescita personale. Per Coop Noncello, ogni cantiere e ogni luogo di lavoro deve diventare un habitat inclusivo e accogliente, in grado di valorizzare le capacità e le potenzialità di ogni individuo. Questo approccio permette di rispondere in modo efficace alle diverse esigenze e fragilità, senza limitazioni legate a specifiche "patologie", manifestazioni di origine psico-sociale, condizioni socio-economiche o pregiudizi, e di costruire un ambiente di lavoro in cui la responsabilizzazione collettiva e la collaborazione siano alla base del successo individuale e collettivo.

Vision

Il modo di agire quotidiano di Coop Noncello si inserisce nella sua **visione** di società inclusiva e solidale, dove ogni persona, indipendentemente dalle sue fragilità e difficoltà e differenze, possa trovare il supporto e le risorse necessarie per migliorare la propria autonomia e qualità di vita. La cooperativa immagina una comunità in cui le organizzazioni operano come reti aperte e collaborative, offrendo opportunità di crescita e benessere a tutti gli individui. Coop Noncello vuole essere un punto di riferimento per l'inclusione sociale e lavorativa, creando contesti di lavoro adatti e accoglienti, che rispettino e valorizzino la totalità della persona e dei suoi bisogni. La cooperativa è impegnata a costruire un futuro in cui le caratteristiche di ogni persona siano considerate risorse preziose, e in cui ogni individuo possa contribuire pienamente alla società. Coop Noncello vuole che le sue iniziative non solo migliorino le vite delle persone che serve, ma che abbiano anche un impatto positivo duraturo sulle comunità e sui territori in cui opera.



Principi

I **principi** fondamentali che guidano le attività di Coop Noncello includono la centralità della persona, considerando ogni individuo nella sua totalità e integrando aspetti lavorativi, formativi, sociali e personali. I **valori** della cooperativa comprendono l'inclusione e valorizzazione della diversità, la solidarietà e la cooperazione tra i membri della comunità, il rispetto per la dignità di ogni persona, la responsabilità delle proprie azioni e decisioni. Il costante impegno per l'innovazione e la sperimentazione di nuove strade per l'inclusione sociale guida la cooperativa. Coop Noncello è convinta che attraverso la collaborazione con enti pubblici, privati e il privato sociale, utilizzando strumenti di coprogettazione e coprogrammazione, si possano creare sinergie più efficaci e rispondere in maniera integrata e innovativa alle esigenze della comunità e del mercato. Questa visione guida Coop Noncello verso un futuro in cui la cooperativa continuerà a crescere, adattandosi ai nuovi contesti, offrendo servizi di alta qualità che contribuiscono al benessere e alla prosperità delle persone e delle comunità con cui interagisce.

“

Noncello nella sua lunga vita ha fatto un sacco di cose egregie, dando risposte a migliaia di persone, trasformandole in lavoratori produttivi e fornendo loro l'occasione per rimettersi in gioco nella società. Ciò è stato possibile per il suo carattere di impresa collettiva, di luogo di coesione e coscientizzazione. - Gian Luigi Bettoli



1.3 Oltre l'inclusione lavorativa

Coop Noncello valorizza la dimensione temporale e la dimensione del ruolo sociale nell'inserimento lavorativo. La cooperativa è da sempre impegnata a costruire, per le persone inserite, contesti di lavoro sereni ma reali, che possano concretamente formare le persone al lavoro e permettere loro di avere accesso ad un'occupazione stabile nel tempo, potenziando l'**identità professionale** dei soggetti svantaggiati.

La struttura tecnica aziendale, oltre all'esecuzione della convenzionale attività d'impresa a mercato e di quella di inserimento lavorativo che le è peculiare, dedica inoltre quote rilevanti della sua attività all'attivazione e gestione di alcuni servizi integralmente dedicati ai lavoratori, in un'ottica di supporto alla persona che prosegue al di fuori del contesto lavorativo.



SPORTELLLO SOCI

Servizio di supporto gratuito e consulenza presso le sedi territoriali, offrendo mediazione e supporto personale.



HOUSING SOCIALE

La cooperativa mette temporaneamente a disposizione alcuni alloggi di propria gestione ai lavoratori che si trovano in situazioni di emergenza abitativa.



BUONI PASTO

Sono garantiti buoni pasto per i lavoratori full time con tragitto casa-lavoro superiore a 25 Km



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Attraverso la convenzione con la Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo



CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Coop Noncello cerca di offrire turni agevolati o contratti *part-time*, secondo le reali possibilità organizzative, e si utilizza la banca ore per garantire flessibilità.



WELFARE AZIENDALE

Piano di *welfare* interno disponibile a tutti i lavoratori subordinati (soci e dipendenti) divisi in due categorie principali, Produzione e Tecnostruttura; i dipendenti hanno accesso a benefici sotto forma di buoni acquisto.



Coop Noncello nel corso dell'anno, inoltre, crea dei momenti di convivialità in modo da valorizzare anche la **dimensione del ruolo sociale** dei propri lavoratori.

In particolare: nel periodo di dicembre, in occasione del Natale, è organizzata la cena aziendale negli spazi della sede di Roveredo in Piano per permettere anche ai soci impiegati nei cantieri sparsi nel territorio di vivere il cuore della cooperativa.

Infine, da qualche anno Coop Noncello partecipa al **torneo regionale ANPIS** (Associazione Nazionale per l'Inclusione Sociale), attraverso il quale alcune cooperative svolgono la loro attività di inclusione sociale anche tramite la pratica sportiva: infatti una squadra composta da soci, lavoratori ed ex soci di Coop Noncello si sfida nel calcio a 7 con squadre di altre cooperative.



Fig. 2: Squadra anno 2023: Dario Serre, Davide Cicuttin, Alvin Guarini, Dino Raimondi, Massimo Hudorovic, Andres Felipe Vasquez Lopez.

1.4 Stakeholder

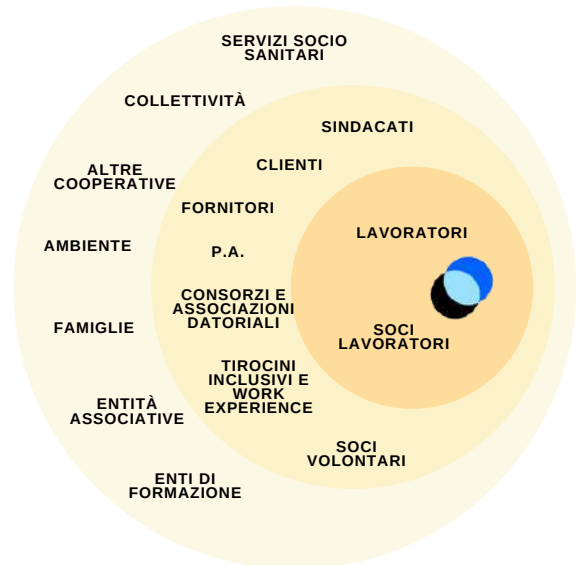
Gli **stakeholder**, letteralmente "portatori di interesse", sono soggetti che manifestano un interesse nei confronti di un'organizzazione. Questi soggetti esercitano influenza sulle attività aziendali attraverso le loro opinioni e decisioni, contribuendo al successo o al fallimento dell'azienda stessa. Essenzialmente, gli **stakeholder** desiderano che l'organizzazione prosperi e prosegua le sue attività. Per Coop Noncello, gli **stakeholder** comprendono individui, organizzazioni e comunità che possono influenzare direttamente o indirettamente l'operato della cooperativa o essere influenzati dagli effetti delle sue attività.

Coop Noncello ha realizzato una **mappatura degli stakeholder**, che consiste nell'identificare, analizzare e comprendere i vari soggetti interessati o influenzati dalle attività e dalle decisioni di un'organizzazione. L'obiettivo finale della mappatura degli **stakeholder** è quello di consentire all'organizzazione di gestire in modo efficace le relazioni con i suoi **stakeholder**, prendendo decisioni più consapevoli e considerando i loro interessi e punti di vista.

Il risultato grafico è la mappa degli **stakeholder**, che è stata scomposta in tre rappresentazioni rispettivamente per le dimensioni di "**materialità**", "**influenza su Noncello**" e "**interesse in Noncello**".

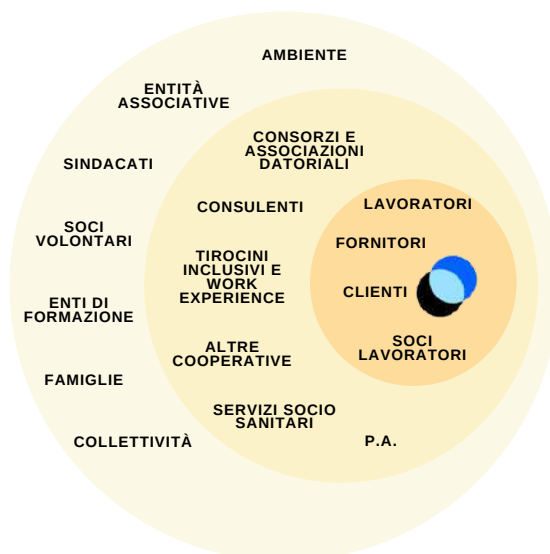
Nel primo grafico al centro è rappresentata Coop Noncello e attorno gli **stakeholder**, posti a una distanza differente in base al livello di materialità, rilevanza. Spiccano in questo senso i lavoratori e i soci lavoratori, con cui la cooperativa ha una relazione più intensa, anche data dalla natura di cooperativa sociale.

La materialità si riferisce all'importanza o alla rilevanza di determinati **stakeholder** (parti interessate) nell'ambito delle attività e delle decisioni dell'azienda stessa. In sostanza, il livello di materialità si rileva sulla base di quanto è significativo l'impatto degli **stakeholder** e delle loro attività sull'azienda.



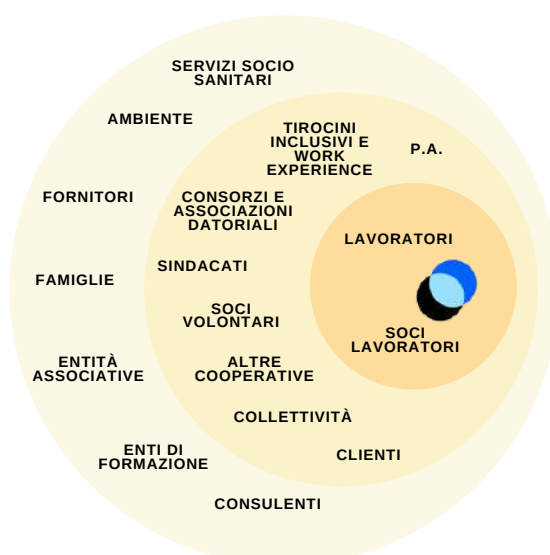
Nella seconda rappresentazione invece gli *stakeholder* sono posizionati in base al loro livello di **interesse** nei confronti della cooperativa. In questo senso infatti, oltre ai lavoratori e ai soci lavoratori, anche clienti e fornitori hanno particolare interesse per le azioni di Coop Noncello.

Il livello di interesse degli *stakeholder* si riferisce al grado di coinvolgimento, attenzione o preoccupazione che gli *stakeholder* mostrano nei confronti dell'azienda e delle sue attività.



Infine si è tenuto necessario identificare i vari *stakeholder* anche in base all'**influenza** che essi agiscono sulla cooperativa.

Il livello di influenza degli *stakeholder* sull'azienda si riferisce alla capacità o al potere che gli *stakeholder* hanno nel determinare le decisioni, le azioni e gli esiti dell'azienda stessa. Gli *stakeholder* possono esercitare influenza sull'azienda attraverso vari mezzi, tra cui il controllo finanziario, la partecipazione alla *governance*, l'accesso alle risorse chiave, la capacità di mobilitare l'opinione pubblica o influenzare le normative e i regolamenti.



1.5 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 il buon livello qualitativo dei servizi resi, dimostrando che la nostra organizzazione segue principi di gestione riconosciuti a livello internazionale.

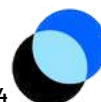
La Cooperativa adotta anche la **CERTIFICAZIONE ISO 14001** rilasciato dall'Ente SMC che certifica il nostro impegno per il miglioramento delle performance ambientali nello svolgimento delle nostre attività: questo avviene tramite l'adozione di strumenti e di processi finalizzati all'abbattimento delle 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.

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, Coop Noncello ha ottenuto la Certificazione UNI Pdr 125/2022, che avvala lo sforzo profuso certificandone i risultati rispetto a cluster di KPI standardizzati ed oggettivi, garantiti da parte terza indipendente.





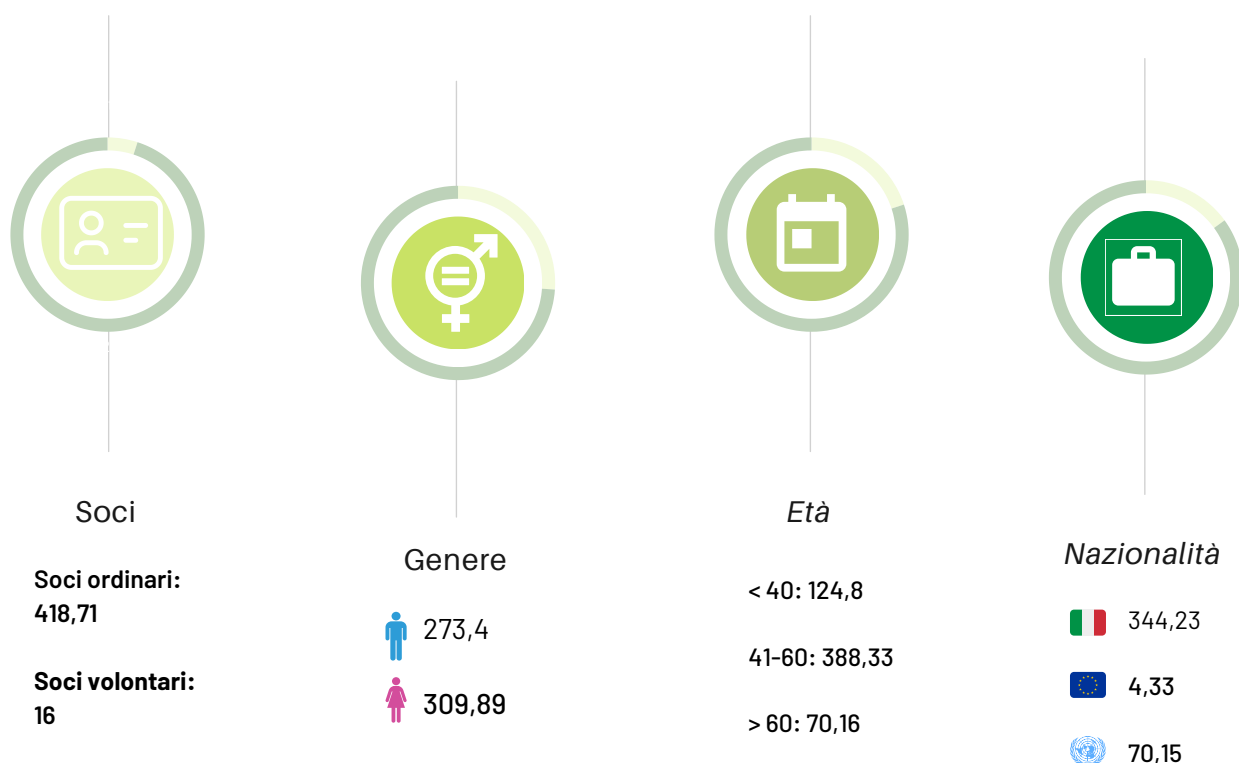
**STRUTTURA:
GOVERNO E
AMMINISTRAZIONE**

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 e formano l'organo denominato **Direttivo**. 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.

Di seguito presentiamo 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 2023.

BASE SOCIALE



2.0.1 Organi sociali

Assemblea dei soci

L'assemblea ordinaria, che ha luogo almeno una volta l'anno per la chiusura dell'esercizio sociale, è composta da tutti i soci e le socie della cooperativa e svolge la funzione sovrana di eleggere le cariche sociali, di approvare il bilancio e i regolamenti. L'assemblea straordinaria delibera sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito denominato CDA) è composto da 10 membri eletti dall'Assemblea dei Soci. Esso nomina il Presidente e il Vicepresidente ed è investito dei poteri di gestione della società. Nell'anno 2023, si è concluso il mandato del precedente CDA e l'assemblea, riunitasi il 24/06/2023, ha eletto i nuovi membri.

Il CDA eletto si è immediatamente riunito di fronte all'assemblea nominando con votazione palese il nuovo Presidente, Stefano Mantovani, e su proposta di quest'ultimo ha poi all'unanimità accettato la nomina di due vicepresidenti, Rosario Tomarchio e Davide Cicuttin.

Presidente

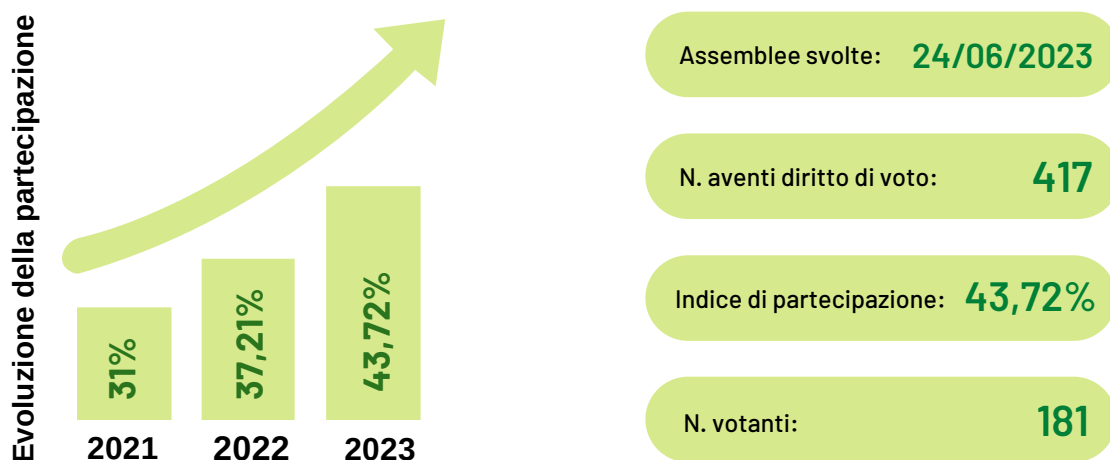
Il Presidente ha la rappresentanza e la firma sociale, convoca il CDA, coordina i suoi lavori e attua le decisioni basate sulle istruzioni tecniche fornite del Direttivo. Partecipa attivamente ai lavori del **Direttivo** e facilita i rapporti tra questo e il CDA, con particolare attenzione alla gestione dei flussi informativi.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale controlla la corretta amministrazione della cooperativa. I membri sono nominati dall'Assemblea dei Soci con mandato triennale. Il Collegio dei Sindaci per l'esercizio 2023 ha percepito i seguenti compensi: Presidente, dott. Renato Cinelli, 9.828,00€; Sindaci effettivi, 15.288,00€.

Organo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza è nominato con mandato triennale dal Consiglio di Amministrazione ed ha come compito principale quello di controllo e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Cooperativa in conformità al D. Lgs. 231/2001. L'O.D.V., dott.ssa Silvia Valent ha percepito per la sua attività di controllo 10.415,00€, mentre il dott. Febo Frangipane 5.000,00€.

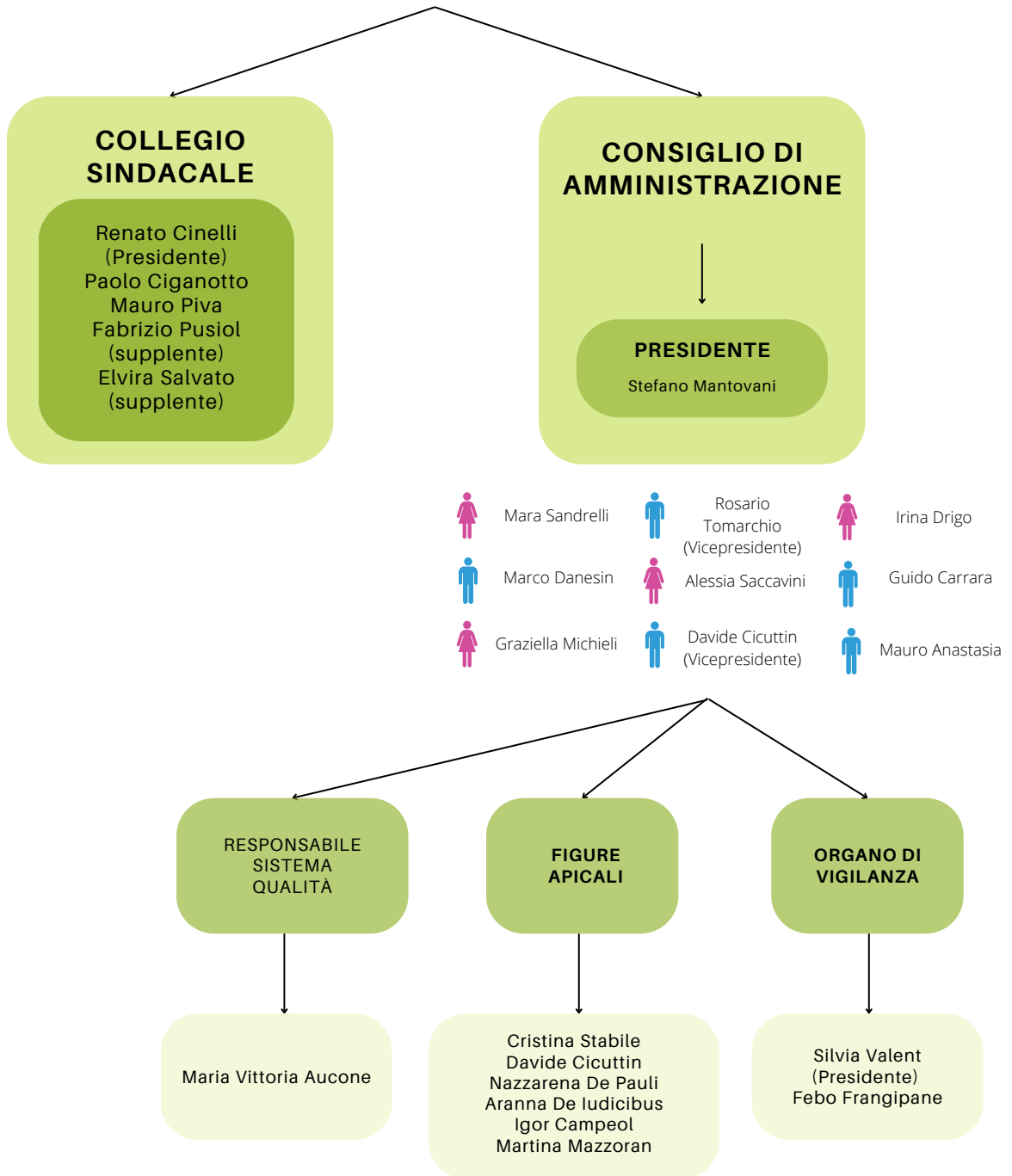


“

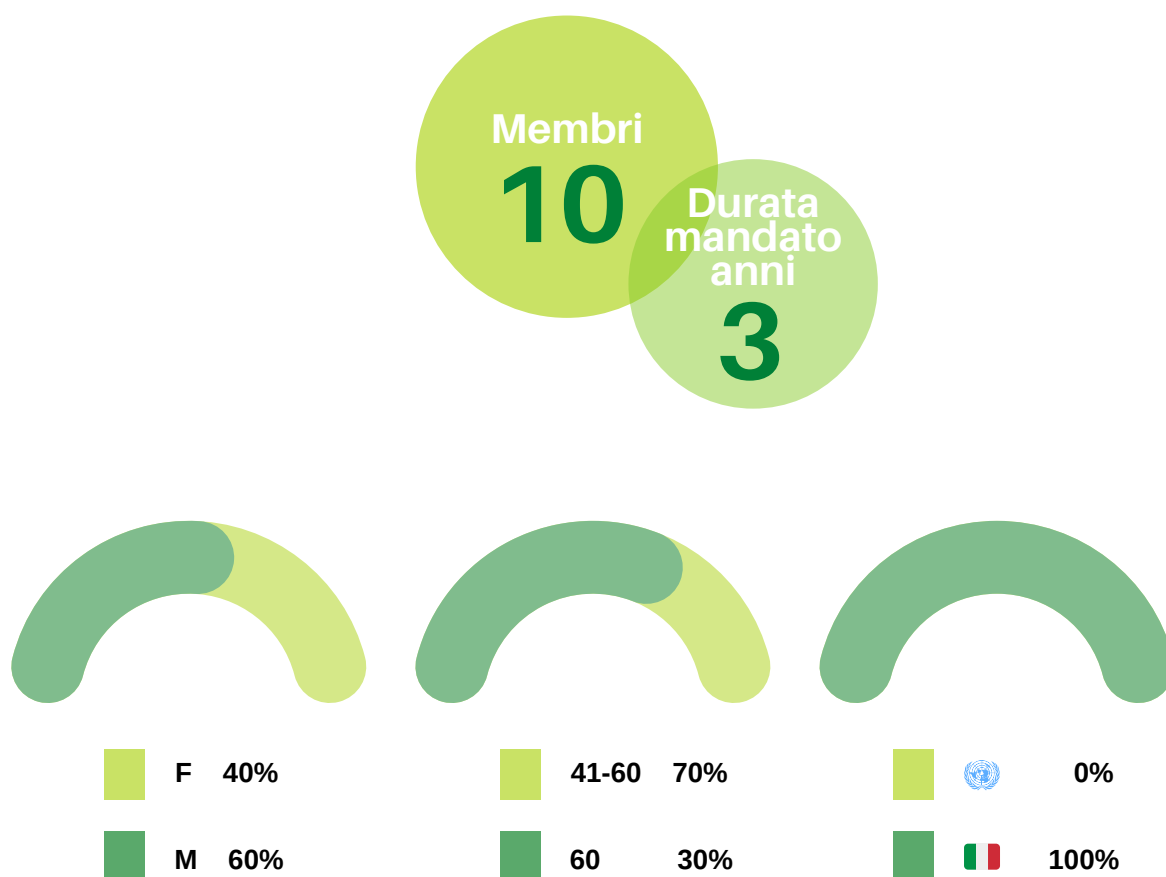
In origine non dovevamo gestire la fase terapeutica: a tal fine erano preposti gli operatori del Dipartimento di Salute Mentale, i nostri primi maestri e dirigenti. Poi, progressivamente, abbiamo visto nascere al nostro interno il bisogno di prestare quei servizi “relazionali” che il pubblico non forniva più. Anche perché la Cooperativa si ingrandiva e iniziava a operare in territori dove la riforma psichiatrica non era ancora stata attuata. Abbiamo iniziato ad assumere operatori per un ufficio personale del tutto particolare, che era anche un “segretariato sociale”. E poi, di fronte alle richieste degli enti pubblici di tappare i loro buchi, abbiamo cominciato ad assumere operatori sociali, poi a selezionarli e, infine, a pretendere che fossero qualificati. Arrivammo col tempo a gestire servizi completi fino a far nascere una Cooperativa autonoma, Itaca. – Gian Luigi Bettoli



ASSEMBLEA DEI SOCI



IL C.D.A. IN NUMERI



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.



Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Stefano Mantovani ha percepito un'indennità di 4.200,00€ per la sua attività istituzionale nel corso del 2023.

2.0.2 Collaborazioni

Coop Noncello dimostra un forte impegno nel campo della cooperazione, partecipando attivamente a diverse associazioni e consorzi. La sua adesione all'associazione di categoria **Legacoop** sottolinea il suo legame con il movimento cooperativo italiano e la condivisione dei valori e degli obiettivi del settore.

Inoltre, la cooperativa è coinvolta in numerose iniziative collaborative, come la partecipazione al **Consorzio Arcobaleno** di Gorizia, evidenziando il suo contributo finanziario e la sua volontà di lavorare insieme ad altri attori del territorio per il raggiungimento di obiettivi comuni.

La sua adesione a consorzi come **C.O.S.M.**, **Vision** di Treviso e il **Consorzio Nazionale Servizi** testimonia il suo impegno nel settore della salute mentale e dei servizi sociali, mostrando una sensibilità particolare verso le tematiche legate al benessere delle persone e alla solidarietà sociale.

Inoltre, la collaborazione con aziende della Zignago Holding e con General Beton Triveneta S.p.A. nel Veneto Orientale indica un'apertura alla collaborazione con il settore privato, evidenziando la volontà di Coop Noncello di stabilire partnership strategiche per il beneficio reciproco.

L'accordo quadro con l'Impresa Sociale Quid di Verona per l'esecuzione di lavorazioni conto terzi riflette l'impegno della cooperativa nel sostenere altre realtà sociali e nel promuovere l'inclusione sociale attraverso opportunità lavorative.

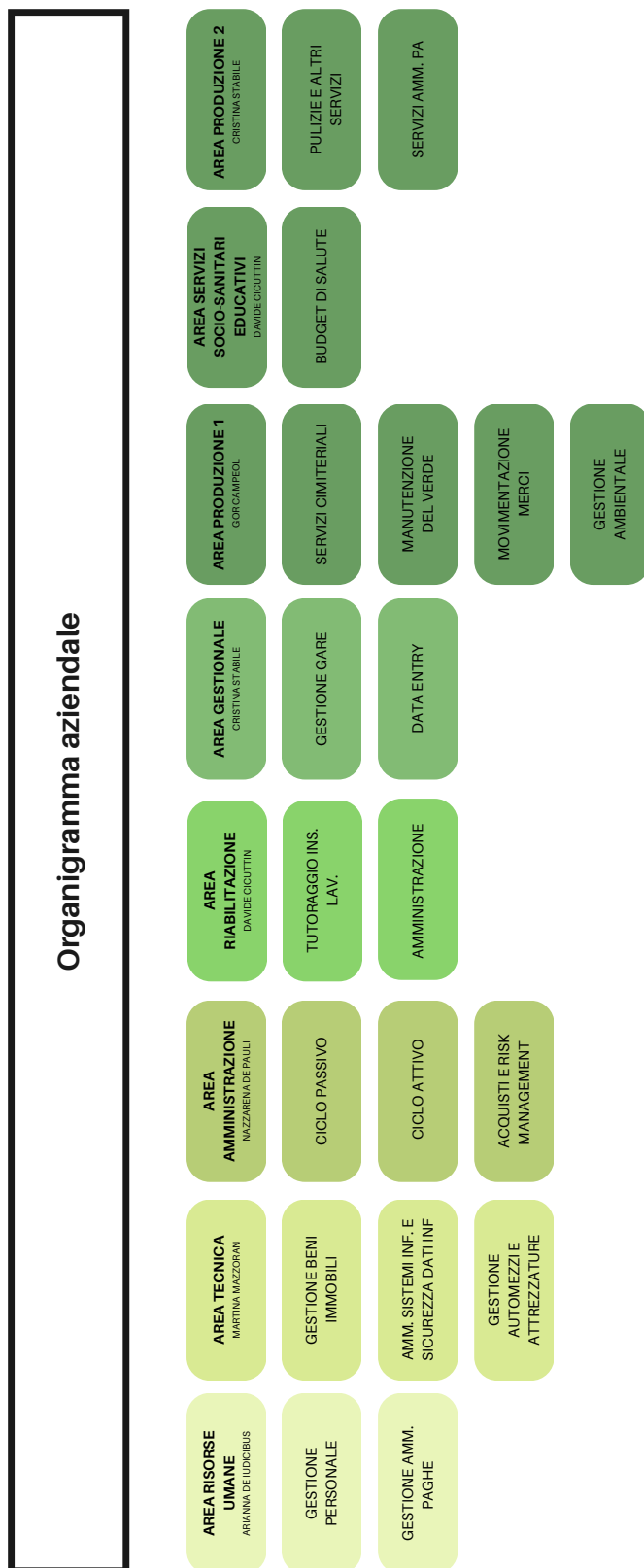
Infine, la partecipazione alla Rete per l'Economia Sociale sottolinea il ruolo attivo di Coop Noncello nell'ambito dell'economia sociale e solidale, evidenziando il suo impegno nel promuovere pratiche economiche sostenibili e inclusive.

In sintesi, attraverso la sua partecipazione ad associazioni, consorzi e collaborazioni con altre entità, Coop Noncello dimostra un forte impegno nel promuovere valori di solidarietà, cooperazione e inclusione sociale, contribuendo attivamente al benessere della comunità e alla crescita del settore dell'economia sociale.

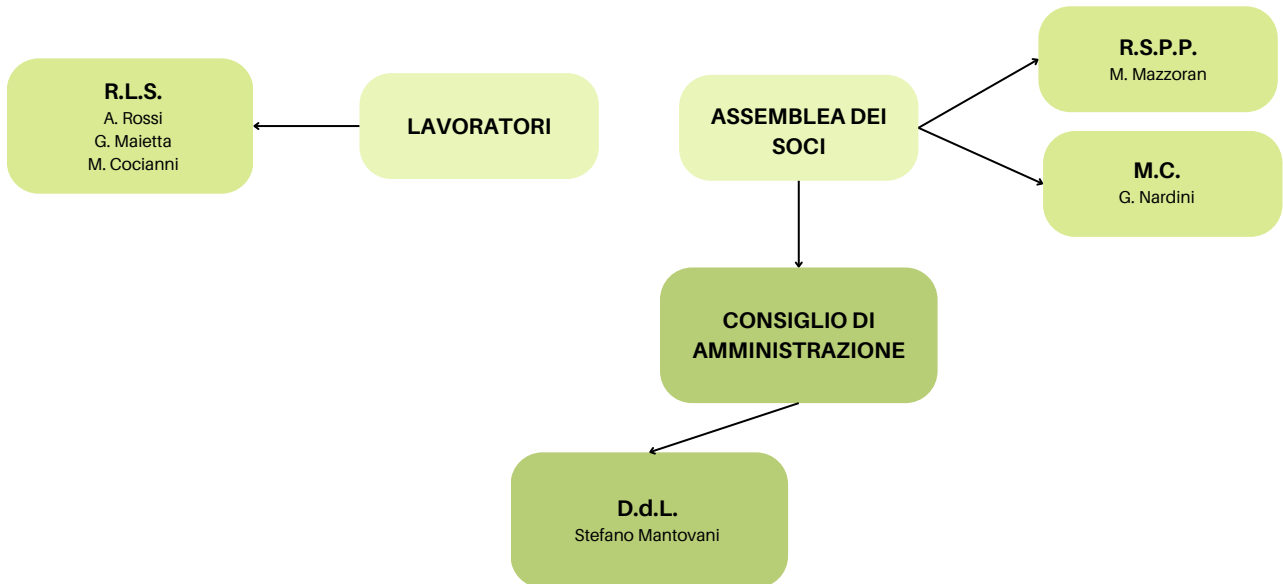
2.0.3 Soci volontari

Al 31 dicembre 2023, Coop Noncello contava 16 Soci Volontari che non hanno percepito nessuna retribuzione o alcuna quantità economica a titolo di indennizzo dalla Cooperativa, mentre sono state versate esclusivamente le quantità relative alle quote assicurative INAIL conformemente alla legge e allo Statuto.

2.1 Organigramma aziendale e della sicurezza



Organigramma della sicurezza



L'**organigramma della sicurezza** di Coop Noncello è una struttura ben definita che garantisce la gestione efficace delle questioni legate alla sicurezza sul lavoro. L'Assemblea dei soci gioca un ruolo fondamentale nel processo, nominando il Consiglio di Amministrazione, mentre i lavoratori eleggono i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il Consiglio di Amministrazione, a sua volta, assume un'importante responsabilità nella nomina del Responsabile della Qualità e del Presidente. Quest'ultimo, in qualità di **datore di lavoro**, ha il compito di designare l'**RSPP** (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) e il **Medico Competente**.

Questa struttura gerarchica assicura una corretta gestione della sicurezza sul luogo di lavoro, distribuendo responsabilità e incarichi in modo chiaro e preciso. La cooperazione tra i vari livelli dell'organigramma è essenziale per garantire un ambiente lavorativo sicuro e protetto per tutti i dipendenti di Coop Noncello.

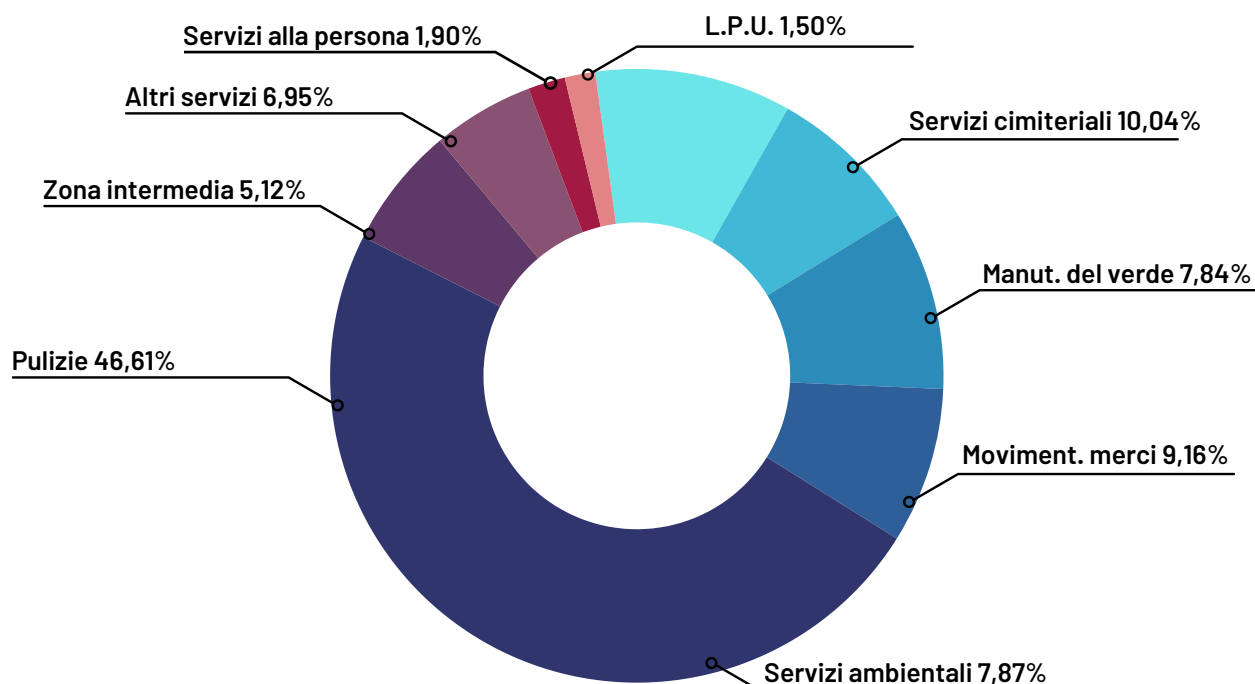




LE ATTIVITÀ

3.0 Le attività

Coop Noncello opera in diversi settori offrendo le attività presentate nel diagramma a torta.



Per ogni settore è indicato graficamente il **numero medio di lavoratori** per l'anno 2023 distinti in **donne**, **uomini**, inserimenti **L. 381/91**, inserimenti **L.R. 20/06**, **tirocini formativi e inclusivi**.

3.1 Pulizie (civili, sanitarie, industriali)



L'attività delle **pulizie** rimane tradizionalmente il settore più importante all'interno della cooperativa, sia per quanto riguarda il fatturato che il numero di dipendenti impiegati, mantenendo questa posizione di rilievo grazie alla gestione di grandi appalti.

Il lavoro in questo settore si caratterizza per la presenza di **luoghi stabili**, **orari regolari** e una **programmabilità** soddisfacente delle attività e delle mansioni, sia quotidiane che periodiche.

Le opportunità di lavoro nel settore delle pulizie si prestano bene ad accogliere percorsi riabilitativi, poiché il livello di stress legato alla variabilità degli ambienti e degli orari è inferiore rispetto ad altri settori, riducendo così l'esigenza di capacità di adattamento.

Inoltre, seppure il settore presenti strutturalmente un alto tasso di lavoro a tempo parziale involontario, esiste ancora la possibilità per molte lavoratrici in ricerca occupazionale di poter trovare un impiego che consenta la conciliazione tra la vita lavorativa e le necessità familiari, come l'assistenza ai figli o ad altri familiari non autosufficienti.



228,42

Donne



43,5

Uomini



73,33

Inserimenti
L. 381/91



6,92

Inserimenti
L.R. 20/06



**37 DI CUI
4 ASSUNTI**

Tirocini formativi

3.2 Servizi cimiteriali



L'attività dei **servizi cimiteriali** gestiti da Coop Noncello è in costante crescita, con oltre 70 Comuni della Regione FVG e del Veneto serviti. Le opportunità lavorative sono ottimizzate per favorire l'inserimento anche dei soci svantaggiati, in linea con le esigenze del servizio. Attraverso una collaborazione con la Regione, sono stati implementati **metodi innovativi** di **monitoraggio** e **rendicontazione** dell'**impatto sociale**, consentendo diversi percorsi di inserimento lavorativo per individui svantaggiati. Questo approccio ha permesso a molti di accedere al mercato del lavoro, aumentare le ore settimanali o stabilizzarsi in nuovi ruoli, a seconda del loro percorso individuale.



1

Donne



57,58

Uomini



16.83

Inserimenti
L. 381/91



3

Inserimenti
L.R. 20/06



**9 DI CUI 3
ASSUNTI**

Tirocini formativi



3.3 Manutenzione del verde



L'attività **manutenzione del verde** è un settore chiave della cooperativa, con un valore di produzione in crescita grazie a grandi appalti per la Regione FVG e le aziende del SSR del FVG. Tuttavia, offre un **ambiente di lavoro variabile** che richiede una notevole **flessibilità** e **abilità sociali** da parte dei lavoratori. Nonostante le sfide, la presenza di un forte e solidale gruppo di lavoro aiuta a compensare le difficoltà, soprattutto per i lavoratori svantaggiati, che possono trovare supporto sia a livello identitario che pratico. I lavoratori stabilizzati che hanno avuto la capacità di superare le sfide acquisiscono abilità e risorse utili per l'integrazione sociale e lavorativa.

In un'ottica di **sostenibilità ambientale** e **salute pubblica** nei cantieri degli Ospedali Civili il settore ha introdotto l'utilizzo di attrezzature elettriche a basso impatto ambientale, riducendo l'inquinamento acustico e atmosferico, promuovendo un ambiente più salubre per pazienti, visitatori e lavoratori.

Inoltre, in linea con l'impegno per un ambiente più sano, è stata adottata la politica del bando del diserbo chimico su tutti i cantieri degli appalti pubblici.



0

Donne



45,75

Uomini



19,02

Inserimenti

L. 381/91



0

Inserimenti

L.R. 20/06



**7 DI CUI 1
ASSUNTI**

Tirocini formativi

3.4 Movimentazione merci e logistica



Il settore della **movimentazione merci** e logistica nel corso del 2023 ha consolidato ulteriormente la collaborazione con le aziende pubbliche sia per quanto riguarda i facchinaggi all'interno degli ospedali che per il trasporto di materiali e campioni biologici in tutta la Regione Friuli Venezia Giulia.

Proseguono inoltre proficue collaborazioni con il settore privato dei grandi eventi che si tengono in Regione con varie aziende (Idealservice e Zenit Eventi).



11,33

Donne



42,08

Uomini



22,75

Inserimenti

L. 381/91



2,42

Inserimenti

L.R. 20/06



2

Tirocini formativi



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



Nel recente passato la cooperativa ha intrapreso un percorso di rilancio delle attività meno vicine al suo core business storico ottenendo buoni risultati.

Le **attività amministrative** in ambito sanitario continuano a crescere e a consolidarsi, mantenendo e implementando le competenze e la capacità operativa acquisite, questo ci ha permesso da un lato di rafforzare i servizi esistenti e dall'altro di attivare nuovi servizi in collaborazione con l'azienda sanitaria.

Per quanto riguarda i **servizi di portierato, sorveglianza e custodia**, è in corso una riflessione sul loro rilancio tramite la formazione del personale e il potenziamento delle competenze aziendali. Il progetto prevede di riposizionare questi servizi, offrendoli in contesti più qualificati e diversificati. In particolare, stiamo facendo un'ottima esperienza con i musei del **Comune di Pordenone**.

Proseguono le collaborazioni con i Comuni locali nella gestione dei **servizi di accompagnamento scolastico**, valorizzando l'esperienza pluriennale della cooperativa in questo settore.

L'impegno per incrementare gli inserimenti lavorativi in ambiti tradizionalmente meno inclusivi è in aumento. La cooperativa ha stabilizzato un numero significativo di inserimenti lavorativi e punta ad ampliarlo attraverso l'attivazione di tirocini formativi, propedeutici a nuove assunzioni.

La sinergia con i servizi pubblici è solida e si sta lavorando per costruire percorsi di *matching* efficaci per queste mansioni, colmando un vuoto nell'offerta di lavoro che si era manifestato.



29,42

Donne



7

Uomini



7,17

Inserimenti
L. 381/91



0

Inserimenti
L.R. 20/06



**3 DI CUI 2
ASSUNTI**

Tirocini formativi

3.6 Servizi ambientali



Le attività di **gestione dei Centri di Raccolta** continuano nella zona urbana di Udine in collaborazione con Idealservice e Net S.p.A. Questa partnership estesa include non solo la gestione dei centri di raccolta, ma anche la **pulizia delle strade cittadine**, garantendo un servizio integrato per la **cura dell'ambiente urbano**.

A Gorizia, Coop Noncello assume la responsabilità della pulizia e dello spazzamento delle strade, contribuendo così alla manutenzione e alla pulizia dell'ambiente cittadino.

Si riconosce l'importanza cruciale dell'innovazione nel settore dei rifiuti, con un'enfasi particolare sulla **sostenibilità ambientale**, la pratica del **riciclo** e del **riutilizzo**, e l'**educazione della cittadinanza** riguardo all'importanza della tutela ambientale. Coop Noncello abbraccia appieno questa prospettiva nell'offerta dei suoi servizi, integrando questi principi nella propria filosofia aziendale.

Inoltre, la cooperativa dimostra il suo impegno verso la missione sociale attraverso l'inserimento di persone nei centri di raccolta, offrendo opportunità di lavoro e formazione a individui che si trovano in situazioni di svantaggio.



4

Donne



41,92

Uomini



12,42

Inserimenti
L. 381/91



8

Inserimenti
L.R. 20/06



1

Tirocini formativi



3.7 Area intermedia



L'**area intermedia** è un'iniziativa volta a ripensare i **percorsi di inclusione lavorativa, sociale ed economica** per le persone fragili in un mercato del lavoro sempre più escludente. Questo progetto si oppone ai modelli di assistenzialismo e agli spazi chiusi di intrattenimento, puntando invece sul **lavoro** come generatore di **diritti e capacitazione sociale ed economica**. Le azioni principali dell'area intermedia includono:

- trasformazione dei vecchi laboratori in nuovi spazi con presenza eterogenea di persone fragili e meno fragili, vari strumenti di inserimento lavorativo, tutor esperti, attività economiche reali, percorsi individualizzati e comunicazione costante con altre aree produttive;
- accoglienza temporanea a lavoratori in difficoltà per aiutarli a ricostruirsi in momenti di crisi.

L'area intermedia comprende diversi luoghi di lavoro della cooperativa, che rispecchiano questi principi: laboratori presso la sede di Roveredo in Piano (Zona Franca, Sartoria ProgettoQuid, Sartoria Servizitalia, Falegnameria, Logistica radiatori Oesse), laboratori presso la sede di Udine (assemblaggio Cosatto, preproduzione sartoriale Ikea - progetto Quid), progetto il Guado (in fase di rilancio da novembre 2022), progetto area verde Seminario di Pordenone (in collaborazione con Coop Itaca), laboratorio pulizie Ospedale di Sacile, progetto Zignago Vetro a Fossalta di Portogruaro.



15,17

Donne



14,67

Uomini



18,33

Inserimenti
L. 381/91



0

Inserimenti
L.R. 20/06



**59 DI CUI
3 ASSUNTI**

Tirocini formativi



Gli operatori pubblici sapevano di aver bisogno degli strumenti di una Cooperativa organizzata, anche solo per ridurre la gravità di situazioni di povertà o malessere per cui non era sufficiente la vecchia filosofia assistenziale. Noi garantivamo prognosi e ridistribuiamo, appunto, la ricchezza. In poco tempo diventammo la terza potenza industriale della zona, dopo la Zanussi e l'Ideal Standard, e furono sempre più le famiglie a rivolgersi a noi per offrire la possibilità di essere felici ai loro cari in condizioni di disagio. - Angelo Righetti, medico psichiatra, Presidente di Coop Sociale Impresa Rete e responsabile della salute mentale del Comitato permanente per il partenariato euromediterraneo.



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.



6,08

Donne



5

Uomini



0

Percorsi di
Riparazione
sociale



0

Beneficiari
Budget di Salute



0

Lavoratori di
Pubblica Utilità



3.9 Lavori di Pubblica Utilità

L'attività comprende iniziative mirate a facilitare l'inserimento **temporaneo** nel mondo del lavoro di persone **disoccupate** con **disabilità** o **escluse** dal mercato lavorativo. Questi progetti promuovono attività di pubblica utilità e interesse generale, al di fuori delle normali competenze amministrative dei Comuni, e si distinguono per la loro straordinarietà, occasionalità e temporaneità.

All'interno di tali progetti, la cooperativa agisce come **partner operativo**, responsabile della gestione dei contratti di lavoro. Si impegna a rispettare gli obiettivi, i contenuti, i tempi e le modalità organizzative stabiliti nei progetti, oltre ad adempiere agli obblighi amministrativi, tecnici, informativi e formativi previsti. Per quanto riguarda il tutoraggio dei beneficiari, ci si riferisce alla sezione dedicata ai servizi socio-sanitari ed educativi (pag. 30).

Nel corso del 2023, la cooperativa ha partecipato a progetti in vari Comuni delle Regioni **Friuli Venezia Giulia e Veneto**.



1,25

Donne



7,5

Uomini

“

Negli ultimi anni, a causa della privatizzazione progressiva dei servizi, il capitale sociale ha subito un impoverimento ed è necessario che le coop ne ricompongano la ricchezza, creando nuovi rapporti con le istituzioni, con le famiglie, con le attività sociali. Altrimenti non c'è futuro. - Gian Luigi Bettoli





I LAVORATORI

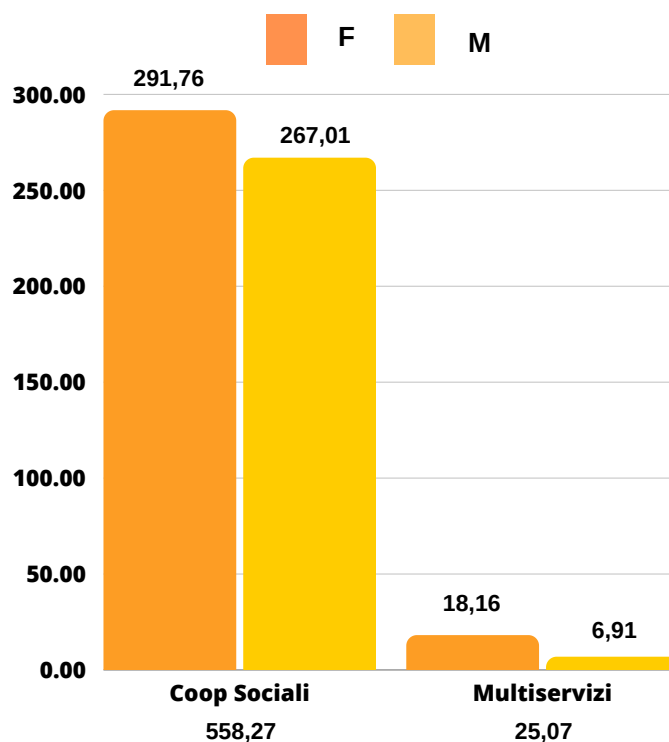
4.0 Dati dei lavoratori

4.0.1 Livelli e tipi di contratto

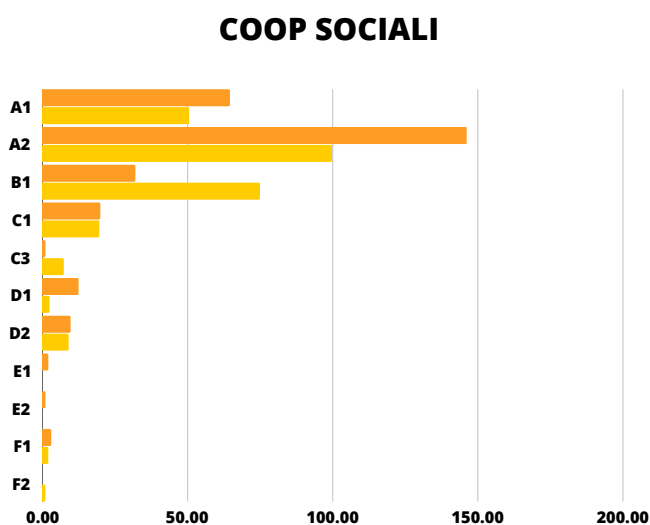
I lavoratori per l'anno 2023 sono stati in media **583,34**. Nei grafici sono rappresentate le persone assunte in base alle diverse **tipologie di contratti** e ai relativi **livelli**.



583,34



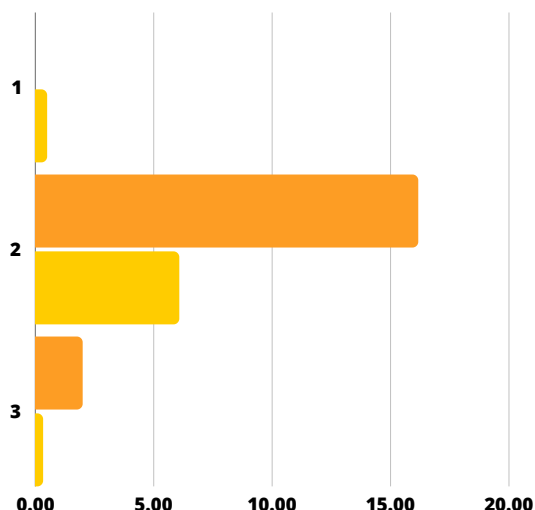
La cooperativa come regola generale applica il **CCNL COOPERATIVE SOCIALI**. Il grafico sottostante mostra la situazione dei lavoratori con questa tipologia di contratto, divisi per genere e per livello assegnato.



	M	F
A1	50,5	64,58
A2	99,75	146,17
B1	74,92	32
C1	19,58	19,92
C3	7,33	1
D1	2,42	12,42
D2	9	9,67
E1		2
E2		1
F1	2	3
F2	1	



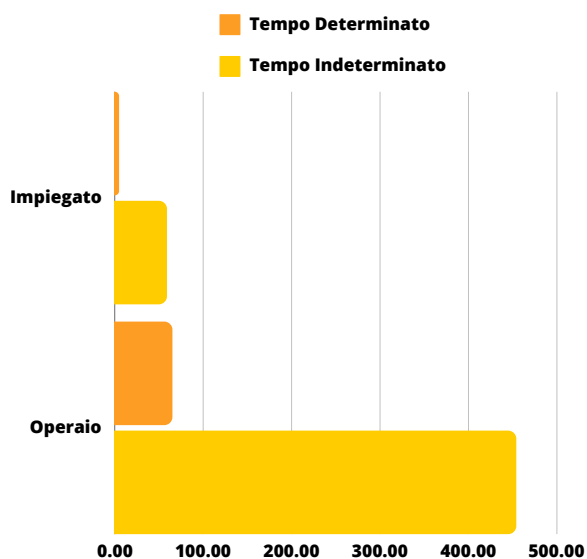
I contratti con **CCNL MULTISERVIZI** sono conseguenza di passaggi d'appalto, oppure vengono applicati dove sia prevista l'obbligatorietà (es. progetti LPU). Nel diagramma seguente sono rappresentate le percentuali di lavoratori con il contratto Multiservizi nell'anno 2023, divisi per genere e per il livello assegnato.



MULTISERVIZI

	1	2	3
Femmine		16,17	2
Maschi	0,5	6,08	0,33

Come si evince dal grafico in basso, 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 lavoratori.



	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO
Impiegato	4,92	59,09
Operaio	65,25	454,08

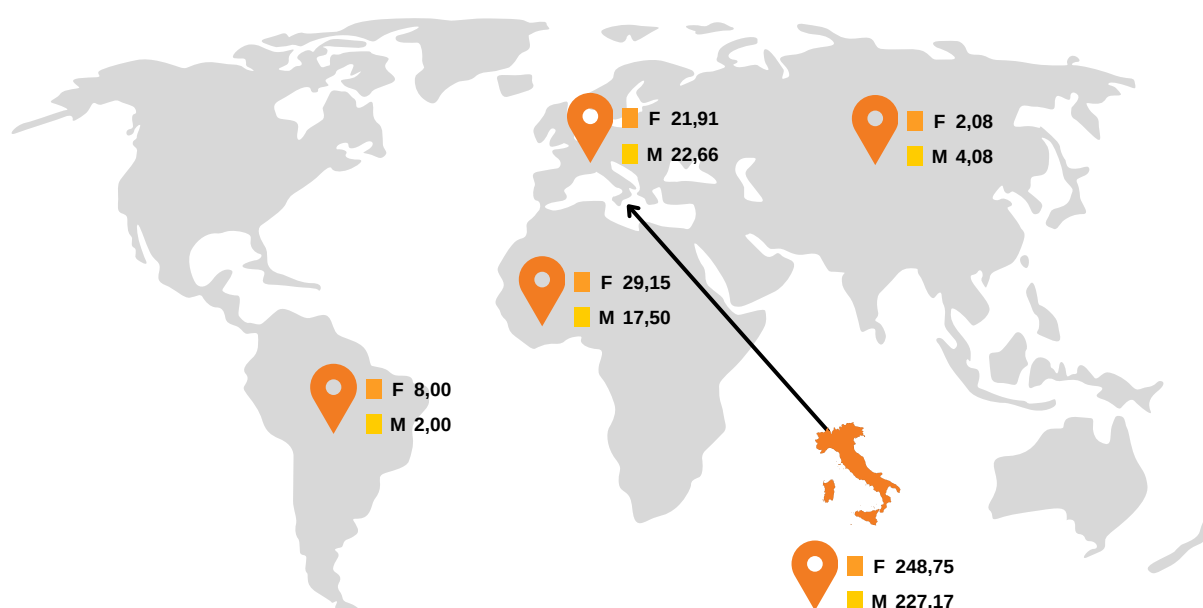


4.0.2 Nazionalità

Nella tabella sono rappresentate le diverse **nazionalità** presenti in cooperativa e il numero di lavoratori divisi per **genere** e **nazionalità**. La maggioranza degli assunti possiede la cittadinanza italiana, ma come si può vedere dalla cartina in Coop Noncello sono presenti lavoratori dai quattro continenti (Europa, Africa, Asia, America Latina).

Coop Noncello risponde alla sua composizione eterogenea attraverso diverse iniziative, tra cui lo **Sportello Soci**, un servizio di supporto gratuito di consulenza presso le sedi territoriali, che offre assistenza, mediazione e supporto personale. Figure qualificate assistono i lavoratori in varie pratiche, tra cui richieste di riconoscimento di invalidità, rinnovo di permessi di soggiorno, ricongiungimenti familiari, richieste di assegni familiari e conteggi pensionistici. Esse forniscono supporto legale su questioni personali come separazioni, richieste di rimborso e questioni lavorative, anche collaborando con uno studio legale.

NAZIONALITÀ	F	M
ALBANIA	11,08	3,83
ALGERIA	0	2
BANGLADESH	0	0,75
BOSNIA ERZEGOVINA	0	0,17
BRASILE	1	0
BURKINA FASO	2	1
CAMERUN	0,83	1
COLOMBIA	2	0,5
COSTA D'AVORIO	3,83	0,08
CROAZIA	0	2,33
CUBA	0,17	0
DJIBOUTI	0,33	0
ECUADOR	0	1
ETIOPIA	1	0
FRANCIA	0	1
GERMANIA	0	1
GHANA	6,33	2
INDIA	2	0
ITALIA	248,75	227,17
KOSOVO	1	1
MACEDONIA	0	3
MALI	0	1
MAROCCO	6,58	2
NIGERIA	6,92	5,75
PAKISTAN	0	3,33
REP. ARABA D'EGITTO	1	0
REPUBB.DOMINICANA	0	0,42
ROMANIA	5,08	4,83
RUSSIA	0,08	0
SENEGAL	2,83	1
SERBIA	1	5,5
SPAGNA	0,33	0
SVIZZERA	1	0
TUNISIA	1,33	1,75
UCRAINA	2,42	0
VENEZUELA	1	0



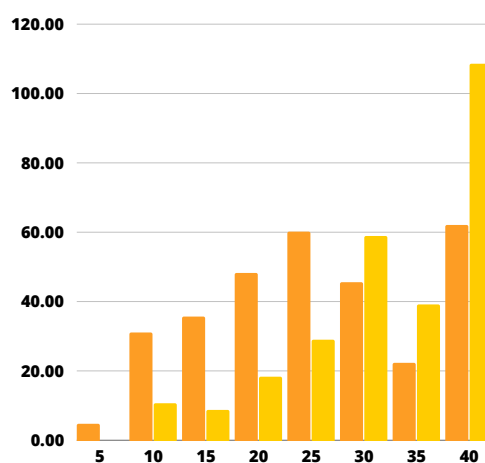
4.0.3 Impiego orario

In questa rappresentazione grafica e nella tabella della distribuzione dell'impiego orario in cooperativa si può notare come le lavoratrici lavorino meno ore rispetto ai colleghi maschi e per esse sia maggiormente utilizzata la formula del *part-time*. In questo contesto 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.

MONTE ORE SETTIMANALE

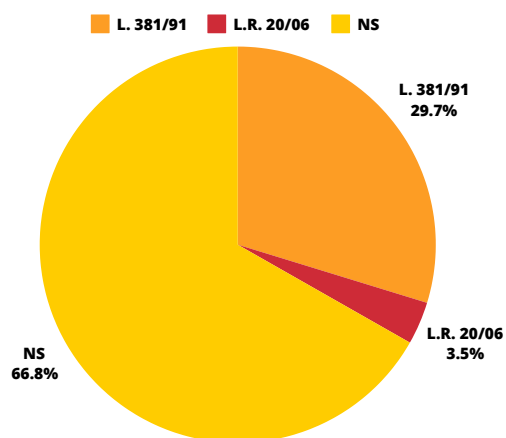
	00-05	05-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40
Femmine	4,75	31,08	35,67	48,25	60,17	45,58	22,33	62,09
Maschi		10,67	8,75	18,33	29	58,91	39,17	108,59

■ F ■ M



4.0.4 Inserimenti lavorativi

I tre grafici rappresentano la situazione degli inserimenti lavorativi per l'anno 2023. Nel diagramma a torta sono rappresentate la percentuale dei lavoratori **ex L. 381/91**, la percentuale dei soci lavoratori **ex L.R. 20/06** e la percentuale di soci lavoratori **Non Svantaggiati**, calcolate sui soci lavoratori totali.

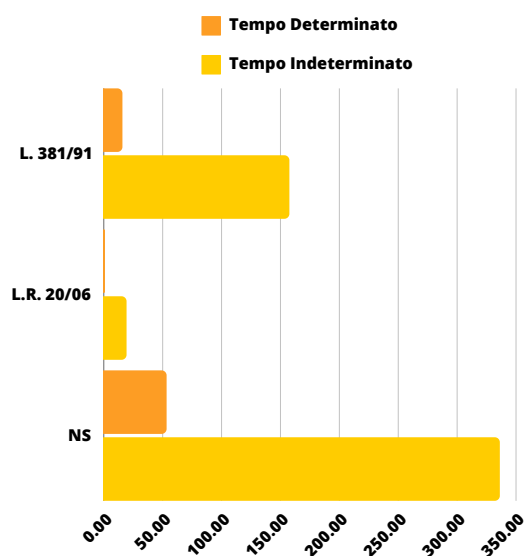


I lavoratori svantaggiati ex L. 381/91 rappresentano il 44% secondo il calcolo INPS.

$$\text{Aliquota} = \frac{\text{lavoratori svantaggiati}}{\text{lavoratori non svantaggiati}}$$



Nel diagramma si può vedere come anche ai lavoratori svantaggiati si tenda a stabilizzare il contratto, con una prevalenza di contratti a tempo indeterminato. La cooperativa infatti è da sempre impegnata a costruire, per le persone inserite, contesti di lavoro sereni ma reali, che possano concretamente formare le persone al lavoro e permettere loro di avere accesso ad un'occupazione stabile nel tempo, assumendo come principale obiettivo la stabilizzazione a tempo indeterminato dei dipendenti già assunti. In questo modo la cooperativa cerca la crescita in modo finalizzato a garantire la dimensione di continuità lavorativa imprescindibile all'inclusione delle persone ed al successo dei percorsi. La cooperativa si impegna inoltre a potenziare l'identità professionale dei soggetti svantaggiati, fornendo formazione e facilitando appunto l'accesso a occupazioni stabili nel tempo.

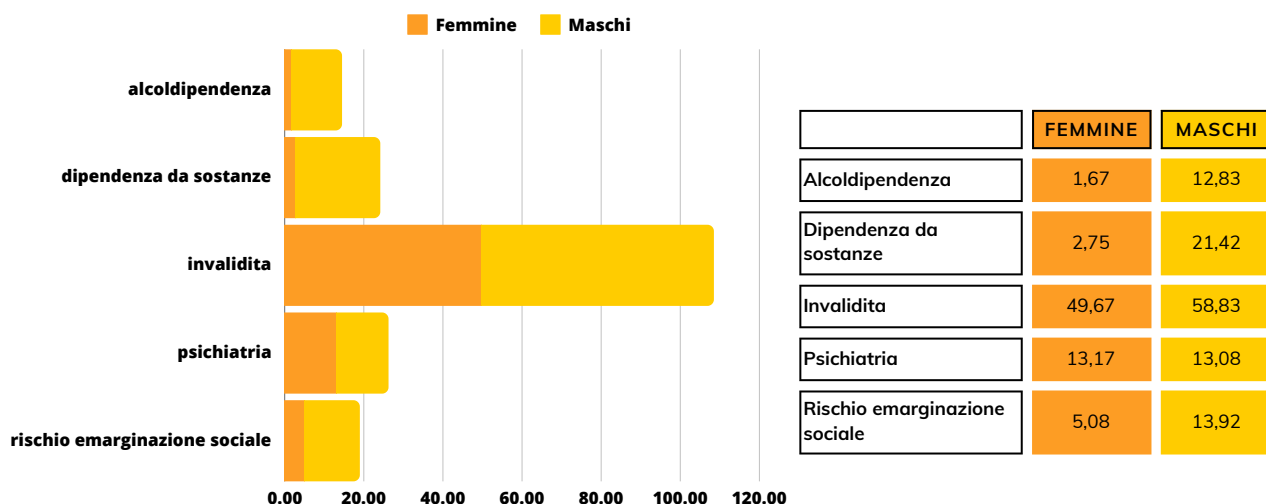


	L. 381/91	L.R. 20/06	NS
Tempo determinato	15,83	1	53,33
Tempo indeterminato	157,58	19,33	336,25

Nel diagramma sottostante sono rappresentati i lavoratori svantaggiati divisi per **genere** e per **tipologia di svantaggio** (i valori sono poi riportati nella tabella sottostante). 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.

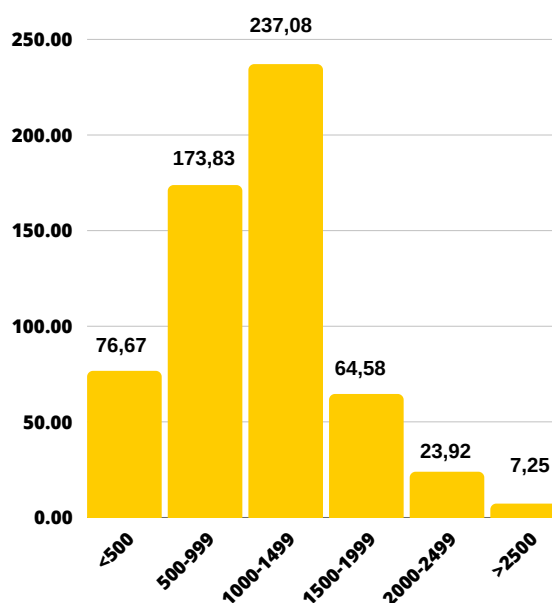
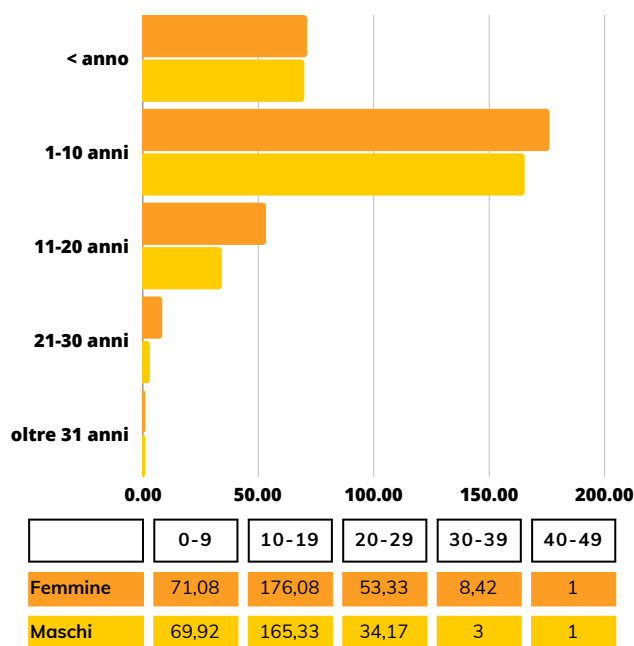
Ai sensi della **L.R. 20/06** del Friuli Venezia Giulia sono da considerarsi persone svantaggiate anche i soggetti in stato o a rischio di emarginazione sociale segnalati dagli Enti Locali.



4.0.5 Anzianità e livelli retributivi

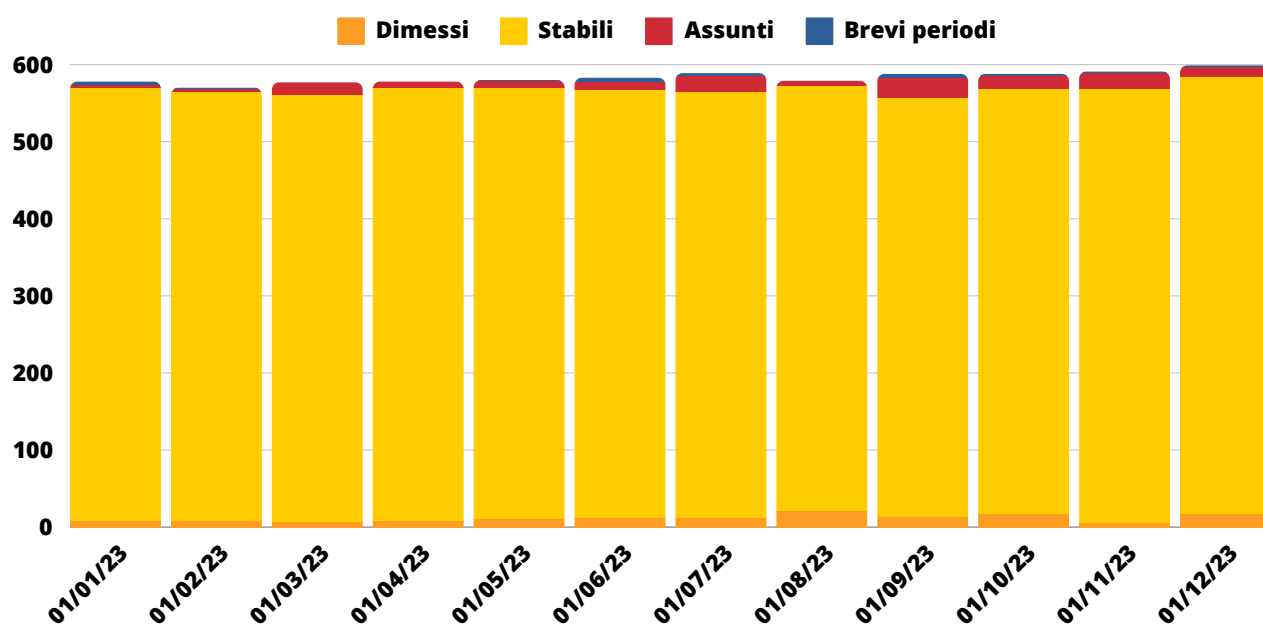
Il diagramma a sinistra, integrato dalla tabella sottostante, rappresenta il numero di lavoratori divisi in fasce di **anzianità lavorativa** all'interno della cooperativa, secondo la presenza o meno di svantaggio.

Il diagramma a destra rappresenta i soci lavoratori suddivisi in base alle **fasce di stipendio** (lordo). Le **fasce di reddito** (lorde) sotto i 1.000€ si riferiscono principalmente a rapporti di lavoro cessati nel corso del 2023 e quelli iniziati verso la fine dell'anno.



4.0.6 Turnover

L'istogramma rappresenta il numero di lavoratori lungo i mesi del 2023, divisi in dimessi, stabili e neo-assunti e assunti per periodi brevi. Si può notare quindi come il *turnover* sia basso e i lavoratori dimessi siano compensati dalle nuove assunzioni. È visibile come la fascia centrale di lavoratori stabili sia abbastanza costante nel corso dell'anno: infatti, la stabilizzazione dei lavoratori è perseguita da Coop Noncello attraverso contratti a tempo indeterminato e con diverse iniziative volte al supporto alla persona.



4.1 Controversie

Nel 2023 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.

4.2 Infortuni sul lavoro e incidenti

Nel corso del 2023 vi sono stati in Coop Noncello **n. 15 infortuni** (totale 387 giorni di assenza), di cui **n. 11** in occasione di lavoro (totale 353 giorni di assenza), **n. 1** in itinere e **n. 3** inferiori ai 3 giorni.

Le principali cause sono gli urti (**n. 4**), le cadute e il contatto con sostanza chimica (**n. 2**), schiacciamento, caduta materiale dall'alto, e taglio (**n. 1**). Tre sono stati gli infortuni gravi (schiacciamento 3° dito mano sinistra nel settore cimiteriale, caduta con lussazione al polso nel settore pulizia strade, contusione alla caviglia in seguito a urto nel settore delle pulizie).

	GENNAIO	FEBBRAIO	APRILE	MAGGIO	GIUGNO	LUGLIO	OTTOBRE	NOVEMBRE
N. INFORTUNI	1	2	2	2	3	1	2	2

Si conferma il trend positivo degli indici di frequenza, gravità e incidenza: tutti e tre in leggero, ma costante calo da anni.

Come risaputo, l'aumento dell'età media dei lavoratori porta necessariamente, in caso di infortunio, a un aggravamento delle conseguenze, quando non a un aumento degli infortuni stessi.

In Coop Noncello vi è anche la presenza di lavoratori con invalidità o percorsi difficili alle spalle, anche questi motivi di aggravamento.

Lo scorso anno **n. 9** infortuni hanno interessato gli over 45, i cosiddetti "aging workers", e di questi 6 sono over 55 o "aged workers".

Un infortunio è stato trattato come Non Conformità (di seguito N.C.): ustione chimica per contatto con sostanze nel servizio di trasporto rifiuti ospedalieri. È stata avviata procedura di segnalazione al cliente.

Nel corso del 2023 ci sono state richieste **n. 3** malattie professionali, di cui una conclusa da INAIL con esito negativo:

- febbraio 2023 sovraccarico arti superiori - mensa
- maggio 2023 rumore con esito negativo - verde
- novembre 2023 mmc - pulizie

Sei incidenti sono stati trattati come N.C. per la sicurezza e sono state attuate le azioni correttive (riviste le procedure, incontro con lavoratori, richiami, formazione, cambio attrezzatura, segnalazione a terzi...).

Nel corso del 2023 vi sono stati inoltre **n. 29** incidenti stradali (a fronte dei venticinque del 2022), di cui **n. 23** attivi.

Non abbiamo avuto emergenze ambientali. La gestione dei rifiuti è svolta in modo corretto, pur riscontrando difficoltà nella ricerca di impianti per il conferimento dei rifiuti del verde nella zona di Udine, e nell'ulteriore aumento delle tariffe di smaltimento di tutte le tipologie di rifiuto.

4.3 Formazione e addestramento

Come previsto dal Piano formativo, che viene emesso a inizio anno, l'ufficio personale, in collaborazione con RSPP, organizza nel corso dell'anno la regolare formazione.

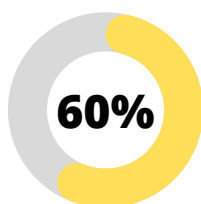
Le ore totali di formazione erogate nel corso del 2023 sono state **7.163** di cui **2.714,75** di formazione prevista dalla normativa sulla sicurezza, **1.814,50** di formazione non relativa alla sicurezza e **2.633,75** di addestramento alla mansione.

Per quanto riguarda la formazione sulla sicurezza, sono stati formati:

- n. 33 addetti antincendio;
- n. 31 aggiornamento addetti primo soccorso;
- n. 12 addetti uso piattaforme di lavoro elevabile;
- n. 4 uso carrello elevatore;
- n. 1 uso gru su autocarro;
- n. 38 preposti per la sicurezza;
- n. 2 uso del trattore agricolo e forestale;
- n. 12 uso in sicurezza della motosega;
- n. 12 addetti spazi confinati;
- n. 8 addetti lavori in quota.

Inoltre sono stati formati:

- n. 114 lavoratori in 16 incontri sulla parte generale;
- n. 119 lavoratori in 16 incontri sulla parte specifica per il rischio basso;
- n. 41 lavoratori in 7 incontri sulla parte specifica rischio medio;
- n. 39 lavoratori in 5 incontri sulla parte specifica rischio alto;
- n. 73 lavoratori in incontri di aggiornamento.



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.

4.4 Distacchi dei lavoratori

Nel corso del 2023 non ci sono stati distacchi di lavoratori di Coop Noncello in altre cooperative ("distaccati out").



A close-up photograph of a person's hands working at a desk. The left hand holds a silver calculator, and the right hand holds a silver pen, poised to write on a document. The document features a bar chart with orange bars of varying heights. The background is slightly blurred, showing a laptop keyboard and a glass of water. The entire image is overlaid with a semi-transparent pink filter.

**RISULTATO ECONOMICO E
DI SOSTENIBILITÀ**

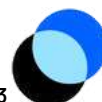
5.0 Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

In questo schema sono rappresentati i risultati per gli anni 2021, 2022 e 2023 in relazione a **fatturato**, **attivo patrimoniale**, **patrimonio proprio**, **utile d'esercizio**, **valore della produzione**.

ANNO	FATTURATO	ATTIVO PATRIMONIALE	PATRIMONIO PROPRIO	UTILE D'ESERCIZIO	VALORE DELLA PRODUZIONE
2023	13.584.511,00€	8.227.393,00€	4.292.135,00€	313.745,00€	14.002.433,00€
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€

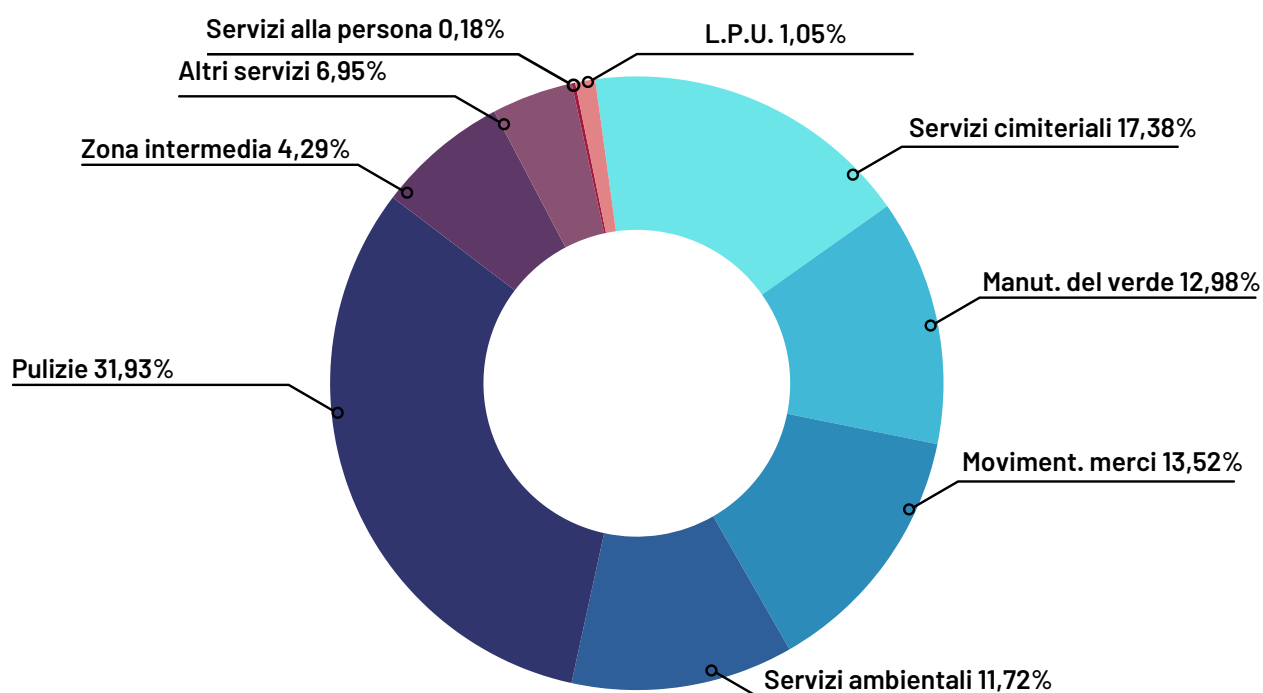
5.0.1 Composizione del valore della produzione

Ricavi delle vendite e delle prestazioni	13.584.511,00€
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione	144.396,00€
Contributi in conto di esercizio	124.175,00€
Altri	149.351,00€



5.0.2 Fatturato per settore e servizio

In questa pagina è stato suddiviso il **fatturato** dell'anno 2023 per **settore** e **servizio**. Nell'istogramma sono rappresentate le percentuali di incidenza di ogni servizio sul totale del fatturato. Si può vedere come il settore delle **Pulizie** produca la maggior quota di fatturato (31,93%), seguito dai **Servizi Cimiteriali** e dalla **Movimentazione Merci** (17,38% + 13,52%).



5.0.3 Fatturato per territorio

Il fatturato è stato poi diviso per **Regione** (Veneto e Friuli Venezia Giulia) e per **Provincia**. La maggior parte del fatturato è dato dalle attività in Friuli Venezia Giulia, con in testa la Provincia di Pordenone subito seguita da quella di Udine.



2.141.808,00€

Veneto

Provincia	Fatturato
Venezia	1.303.343,00€
Treviso	838.464,00€



11.442.703,00€

Friuli Venezia Giulia

Provincia	Fatturato
Pordenone	7.706.952,00€
Gorizia	1.409.340,00€
Udine	4.490.115,00€
Trieste	4.130,00€



5.1 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.

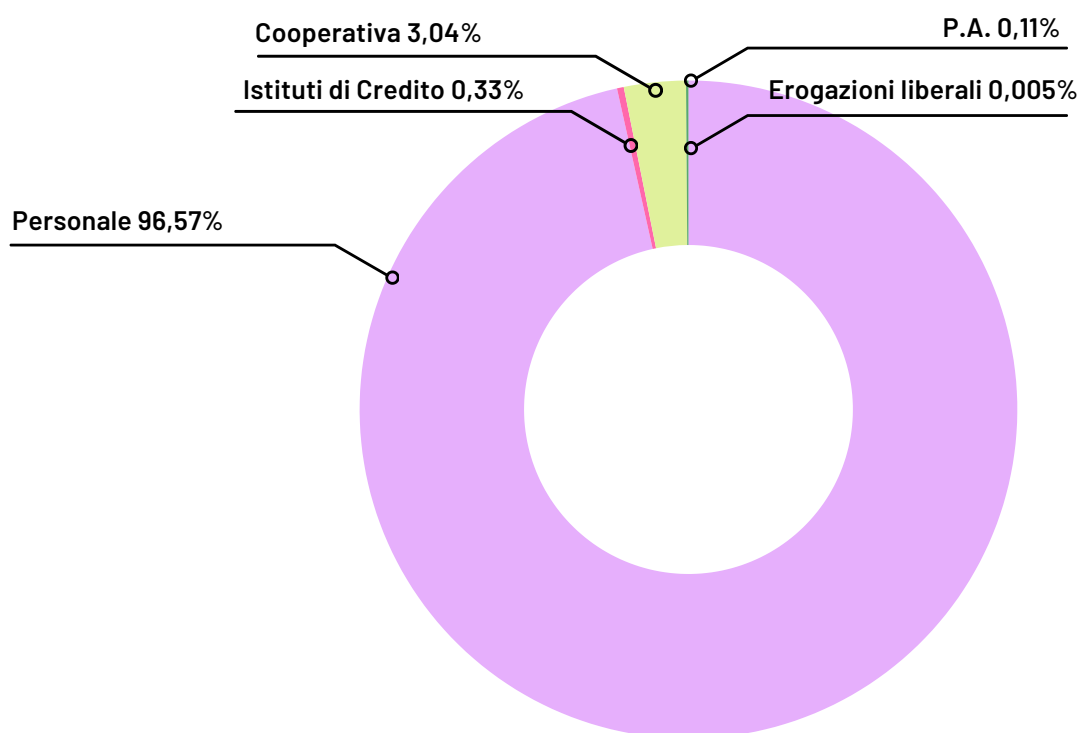
SOGGETTO	MOTIVAZIONE	IMPORTO INCASSATO 2023	IMPORTO DI COMPETENZA
REGIONE FVG L.20	L.20/2006	€ 64.000,00	€ 64.000,00
FONCOOP	Contributo formazione	€ 18.448,00	€ 0,00
COMUNE ATTIMIS	LPU 2021/2022	€ 16.677,00	€ 0,00
COMUNE DI SAN VITO AL TAGLIAMENTO (GUARNERIO CAPOFILA)	LPU 2021/2022	€ 11.387,00	€ 0,00
COMUNE DI CLAUZETTO (GUARNERIO CAPOFILA)	LPU 2021/2022	€ 22.515,00	€ 0,00
COMUNE DI FAEDIS	LPU 2021/2022	€ 31.342,00	€ 0,00
COMUNE DI TRICESIMO	LPU 2021/2022	€ 1.294,00	€ 0,00
COMUNE SAN DONA' DI PIAVE	LPU 2021/2022	€ 15.836,00	€ 0,00
COMUNE DI TERZO AQUILEIA	LPU 2023	€ 0,00	€ 26.124,00
COMUNE DI PORTOGRARO	LPU 2021/2022	€ 42.621,00	€ 0,00
COMUNE DI SAN STINO DI LIVENZA	LPU 2021/2022	€ 34.218,00	€ 0,00
COMUNI AGGREGATI	LPU 2023	€ 0,00	€ 39.615,00
COMUNE DI PORTOGRUARO	LPU 2023	€ 0,00	€ 27.810,00
COMUNEI DI ATTIMIS	LPU 2023	€ 0,00	€ 24.269,00
COMUNE DI FAEDIS	LPU 2023	€ 19.803,00	€ 50.846,00
ARCIDIOCESI DI GORIZIA		€ 6.500,00	€ 6.500,00
CONTRIBUTO ENEL		€ 1.802,00	€ 1.802,00
TOTALE		€ 286.443,00	€ 240.966,00

La cooperativa inoltre ha beneficiato del **Credito di imposta 4.0** sugli investimenti in beni strumentali nuovi, effettuati nel 2020 e 2021, dell'importo di euro 54.277. Nel corso dell'anno 2023 sono stati utilizzati in compensazione euro 18.092 con effetto nel conto economico per euro 4.885.

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 disposizione legislative di fonte nazionale e regionale.

5.2 Valore aggiunto

Il valore aggiunto per l'esercizio 2023 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	13.584.511,00€
Altri	168.665,00€
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE	13.753.176,00€
B.6 Materie prime e consumo	1.039.780,00€
B.7 Servizi	1.396.635,00€
B.8 Per godimento beni di terzi	275.319,00€
B.11 Variazione materie prime	-59.730,00€
B. 14 Oneri diversi di gestione	253.228,00€
TOTALE COSTI DI PRODUZIONE E GESTIONE	2.905.232,00€
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	10.847.944,00€
Ammortamenti beni materiali	364.956,00€
Ammortamenti beni immateriali	67.346,00€
Svalutazioni	341.225,00€
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO	10.074.417,00€
RICAVI E COSTI ACCESSORI E STRAORDINARI	
Ricavi straordinari	249.258,00€
Oneri straordinari	1.511,00€
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	10.322.164,00€

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	9.967.946,00€
Salari e stipendi	7.571.191,00€
Oneri sociali	1.692.999,00€
TFR	578.386,00€
Altri oneri	125.370,00€
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	28.210,00€
C.16 Tot Altri Proventi	-6.160,00€
C.17 Tot Oneri finanziari	34.370,00€
REMUNERAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	313.745,00€
perdita d'esercizio/utile dell'esercizio	313.745,00€
REMUNERAZIONE PA	11.763,00€
RICCHEZZA DISTRIBUITA	10.321.664,00€
SALDO (Valore aggiunto globale netto-Ricchezza distribuita)	500,00€
Contributi	
SALDO	10.322.164,00€



Sviluppi futuri

Analizzando quanto finora esposto, insieme al positivo risultato economico raggiunto per il quarto anno consecutivo, è evidente come 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**, pertanto, 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.

Inoltre, Coop Noncello si impegnerà a redigere per il 2024 il **bilancio di sostenibilità** (approfondimento a pag. II), con particolare attenzione alla **parte ambientale**, per evidenziare e migliorare il suo impatto ecologico. Parallelamente, sarà sviluppata una strategia di **comunicazione digitale** che comprenda l'espansione e l'ottimizzazione della presenza sui *social media* e l'aumento della visibilità online.

La cooperativa continuerà anche le nostre collaborazioni con enti pubblici, aziende private e il privato sociale, sfruttando i nuovi strumenti collaborativi della **coprogettazione** e **coprogrammazione**. Questi strumenti consentiranno di creare sinergie più efficaci e di sviluppare progetti che rispondano in maniera integrata e innovativa alle esigenze della comunità e del mercato.

Queste iniziative, in sinergia con la *mission* aziendale, permetteranno di rafforzare ulteriormente la posizione di Coop Noncello e di continuare a promuovere il benessere delle persone e delle comunità con cui interagisce.

La linea temporale dell'azienda è in continua evoluzione e prevede numerose tappe future da raggiungere e documentare.



Verso la sostenibilità

Coop Noncello ha intenzione di adeguarsi alla [Direttiva numero 2022/2464 Corporate Sustainability Reporting Directive](#) nell'ambito del *Green Deal* Europeo.

Ha dunque deciso di intraprendere un percorso di rendicontazione che produrrà nel prossimo futuro la redazione del bilancio di sostenibilità, a favore di:

- **completezza**: il bilancio di sostenibilità non si limita a considerare solo gli aspetti sociali dell'azienda, ma include anche quelli ambientali ed economici, offrendo una visione più completa delle performance aziendali;
- **trasparenza**: fornisce un quadro più chiaro e trasparente delle attività e degli impatti aziendali su tutti gli aspetti della sostenibilità, permettendo agli *stakeholder* di valutare in modo più accurato le prestazioni complessive dell'azienda;
- **gestione del rischio**: identifica e valuta i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità, consentendo alle aziende di adottare misure preventive e di gestione del rischio più efficaci;
- **creazione di valore a lungo termine**: il bilancio di sostenibilità aiuta le aziende a comprendere meglio il valore a lungo termine generato attraverso pratiche sostenibili, promuovendo la creazione di valore sostenibile per tutte le parti interessate;
- **adempimento normativo**: contribuisce al rispetto degli obblighi normativi e regolamentari relativi alla sostenibilità, garantendo che l'azienda sia conforme alle leggi e ai regolamenti ambientali, sociali e di *governance*;
- **identificazione di opportunità**: aiuta le aziende a identificare nuove opportunità di business e innovazione legate alla sostenibilità, stimolando l'innovazione e la competitività nel mercato;

In sintesi, il bilancio di sostenibilità offre un'ampia e completa prospettiva delle performance aziendali rispetto al bilancio sociale, consentendo alle aziende di gestire meglio i rischi, creare valore a lungo termine e promuovere pratiche aziendali sostenibili.



**COOP NONCELLO
COOPERATIVA SOCIALE IMPRESA
SOCIALE O.N.L.U.S.**



0434 386811



www.coopnoncello.it



info@coopnoncello.it



Via dell'Artigianato, 20 - Roveredo in Piano (PN)



[@coopnoncello2658](https://www.youtube.com/channel/UCq33333333333333333333)



[@coopnoncello](https://www.instagram.com/coopnoncello)



[@coopnoncello](https://www.facebook.com/coopnoncello)

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n°117/2017. Rispetto dell'obbligo di deposito presso il Registro delle imprese (ai sensi dell'art. 9, c.2 del D.Lgs. 112/2017).

Imposta di bollo assolta in modo virtuale tramite la Camera di Commercio di Pordenone-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 e depositato presso la società.