

bilancio sociale 2024

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



Per poter veramente affrontare la "malattia",
dovremmo poterla incontrare fuori dalle
istituzioni, intendendo con ciò non soltanto
fuori dall'istituzione psichiatrica, ma fuori
da ogni altra istituzione la cui funzione è
quella di etichettare, codificare e fissare in
ruoli congelati coloro che vi appartengono.

FRANCO BASAGLIA

(11 marzo 1924 - 29 agosto 1980)

NEL CENTENARIO DELLA NASCITA

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 12. 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 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 (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 2024 mette in evidenza una tenuta in un anno difficile che vede la cooperativa a fronteggiare l'aumento graduale del costo lavoro da febbraio 2024 per effetto di un rinnovo contrattuale straordinario che però non trova riscontro nell'aumento dei prezzi di vendita. Il risultato resta comunque positivo con un utile di € 183.079 e un'implementazione ante imposta dei fondi rischio che passano da € 539.716 a € 714.648.

È importante evidenziare che tra i costi sostenuti nel 2024 anche una distribuzione a tutti i lavoratori di *welfare* aziendale per un valore complessivo di € 63.940, anziché i € 112.000 del 2023. La riduzione del valore del *welfare* aziendale è stata una scelta prudenziale al fine di garantire il risultato d'esercizio viste le problematiche precedentemente citate. Il valore del *welfare* è stato distribuito tra i soci e i dipendenti secondo quanto stabilito dal regolamento aziendale, il quale prevede un massimo (qualora il socio o il dipendente abbia lavorato durante l'esercizio almeno 11 mesi) di € 150 per i soci lavoratori e € 50 per i dipendenti. In questo modo l'ammontare di € 63.940 di cui € 57.040 sono stati destinati ai soci lavoratori e € 6.900 ai dipendenti non soci.

Durante l'esercizio si è dato seguito al percorso per il cambio generazionale dei livelli apicali e dei quadri intermedi della nostra organizzazione iniziato nel 2023 mantenendo saldi gli obiettivi e le prospettive già riportate nel precedente bilancio sociale (esercizio 2023).

Nel corso del 2024 si è scelto di investire sulle sedi della cooperativa per migliorare la propria presenza sui territori non solo dal punto di vista dell'organizzazione e gestione della produzione ma anche per migliorare la coesione sociale con dei punti di contatto nelle sedi della nostra organizzazione. Ad oggi la cooperativa ha 4 sedi di cui 3 di proprietà (Roveredo in Piano (PN) - Udine - Gorizia) e una in affitto (Portogruaro). Evidenziamo che a Udine oltre alla sede di Cussignacco la cooperativa aveva affittato un capannone a Pasiàn di Prato che però vista la distanza dei due spazi rendeva complessa la gestione e il contatto con i lavoratori. Per superare ciò è stato acquistato un secondo capannone adiacente alla sede di Cussignacco per un ampliamento delle sedi di proprietà. La trattativa per l'acquisto era iniziata nel luglio 2024 per poi concludersi con rogito nel gennaio 2025.

Sono state anche avviate delle azioni per la riqualificazione energetica e della funzionalità delle sedi stesse che si protrarranno sicuramente tutto 2025 e 2026.

Il 2024 è stato un anno in cui è aumentato l'impegno della comunicazione finalizzata ad ampliare reti per scambi e collaborazioni. Nella fattispecie mettiamo in evidenza la partecipazione ad alcuni eventi comunicativi relativi alla ricorrenza dei 100 anni dalla nascita di Franco Basaglia per ribadire che Coop Noncello era nata dentro il centro di salute mentale di Pordenone per volontà della stessa salute mentale pubblica pordenonese.



Parliamo ovviamente del 1981, periodo in cui la psichiatria sulla spinta della riforma basagliana si trasformava, aprendo una nuova prospettiva non repressiva nella gestione delle persone con disturbi mentali – la salute mentale. In questo contesto sono nate sulla spinta della stessa psichiatria molte cooperative sociali, proprio per fornire risposte differenti e complementari a quelle fornite dal servizio sanitario.

Grazie alle attività comunicative e di promozione realizzate lo scorso anno è stato possibile riaprire un nuovo percorso con la salute mentale pordenonese al fine di ricercare un nuovo approccio tra la psichiatria e l'impresa sociale, in quanto negli ultimi decenni le due realtà sono molto cambiate per le inevitabili trasformazioni e mutazioni del contesto socio – economico.

Dal 1981 ad oggi molto è cambiato e non possiamo restare nostalgicamente ancorati al passato.

Lo spazio di confronto con la Salute Mentale Pordenonese, in corso sicuramente per tutto il 2025 e oltre, è uno spazio fondamentale non tanto per un restyling o un aggiornamento di protocolli e procedure, ma per ritrovare il senso e la sostenibilità dei processi di inclusione socio – economica (la nostra *mission*) nel contesto attuale – in cui tutto è diventato molto complesso e difficoltoso e non può essere assolto nella separazione tra cura-assistenza e processi inclusivi e inserimento lavorativo.

Oggi più che mai mantenendo le differenze, le peculiarità e l'autonomia delle organizzazioni pubbliche e quelle del privato sociale è necessario individuare, sperimentare e consolidare l'integrazione dei corpi (pubblico – privato sociale) in una dinamica collaborativa e generativa e non esclusivamente erogativa allo scopo di fornire risposte adeguate e sostenibili a fasce problematiche di popolazione.

Mettiamo in oltre in evidenza che nel corso dell'anno abbiamo partecipato e animato una serie di discussioni e approfondimenti sull'economia sociale in quanto nella nostra visione, cercando di guardare lontano, lo spazio che dovrebbe essere occupato dalla stessa dovrebbe essere il luogo in cui immaginiamo lo sviluppo della nostra realtà. È necessario però partecipare al dibattito in corso in quanto necessario sostenere una serie di chiarimenti sulla forma della stessa economia sociale che secondo alcune visioni importanti essa non si colloca più in una zona intermedia tra economia pubblica ed economia speculativa ma in uno spazio proprio. Sostenendo ciò indichiamo un cambio di paradigma importante che lascia alle spalle le visioni del '900, dove le economie erano soltanto due – quella dello stato e quella del mercato. Il nuovo millennio sta reimpostando (indipendentemente da noi) l'economia, il commercio e la forma stato, passando da una concezione di uno spazio economico bidimensionale all'idea che questo spazio possa strutturarsi in tre dimensioni.

Questo nostro percorso ci ha portati ad una serie di incontri, confronti e convegni importanti di cui segnaliamo una nostra presenza attiva tra settembre e ottobre a Napoli alla Biennale di Prossimità e a Roma in una giornata studio sull'economia sociale organizzata dall'Università La Sapienza.



Nel corso del 2024 dopo circa 15 anni abbiamo chiuso definitivamente l'esperienza di agricoltura ed *housing* sociale presso la fattoria sociale il Guado (Cordenons) da noi gestita già in crisi per la sua sostenibilità economica da anni e che purtroppo lo scorso anno avremo dovuto investire per l'acquisizione dell'area. Vista la non sostenibilità dell'investimento l'esperienza di agricoltura sociale è al momento sospesa mentre per l'*housing* abbiamo acquisito in affitto una casa nel comune di Pordenone che può accogliere fino a cinque persone.

Siamo sempre più convinti del nostro operato e delle nostre scelte per mantenere la nostra organizzazione in uno spazio autogestito tra produzione economica e inclusione di persone fragili, consapevoli di grandi difficoltà e cambiamenti da attraversare. Una grande contraddizione per migliorare il nostro approccio al sociale.

Ma d'altronde:

Credo che la verità abbia una sola faccia: quella della contraddizione violenta.

Georges Bataille

Il Presidente
Stefano Mantovani



Indice

IDENTITÀ

1.0 Informazioni generali sull'ente	4
1.1 La storia	6
1.2 Sviluppo territoriale	8
1.3 Mission, vision, finalità, valori e principi della cooperativa	9
1.4 Oltre l'inclusione lavorativa	11
1.5 Stakeholder	13
1.6 Sistemi di gestione dei processi aziendali e certificazione	15

STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

2.0 Organizzazione societaria	17
2.0.1 Organi sociali	18
2.0.2 Collaborazioni	22
2.0.3 Soci volontari	22
2.1 Organigramma aziendale e della sicurezza	23

SEZIONE III. LE ATTIVITÀ

3.0 Le attività	26
3.1 Pulizie (civili, sanitarie, industriali)	27
3.2 Servizi cimiteriali	27
3.3 Manutenzione del verde	28
3.4 Movimentazione merci e logistica	28
3.5 Altri servizi (accompagnamento scolastico, gestione sportelli CUP, trasporti interni ospedali e mense)	29
3.6 Servizi ambientali	29
3.7 Area intermedia	30
3.8 Area servizi socio-sanitari ed educativi	31
3.9 Lavori di Pubblica Utilità (L.P.U.)	32



SEZIONE IV. I LAVORATORI DELLA COOPERATIVA

4.0 Dati dei lavoratori	34
4.0.1 Livelli e tipi di contratto	34
4.0.2 Nazionalità	36
4.0.3 Impiego orario	37
4.0.4 Inserimenti lavorativi	37
4.0.5 Anzianità e livelli retributivi	39
4.0.6 Turnover	40
4.1 Controversie	40
4.2 Infortuni sul lavoro e incidenti	41
4.3 Formazione e addestramento	43
4.4 Distacchi dei lavoratori	44

SEZIONE V. RISULTATO ECONOMICO E DI SOSTENIBILITÀ

5.0 Situazione economica, finanziaria e patrimoniale	46
5.0.1 Composizione del valore della produzione	46
5.0.2 Fatturato per settore e servizio	47
5.0.3 Fatturato per territorio	48
5.1 Contributi pubblici e finanziamenti privati	48
5.2 Valore aggiunto	49

Sviluppi Futuri	I
Storie Cooperative	II
Oltre il Prodotto: storie di collaborazione	III



C'è un obiettivo concreto, quello di portare a casa qualcosa che mi permetta di vivere, di essere soggetto economico, di avere una vita sociale e di avere delle relazioni.

- Davide



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.

“

Non ci sono scalini che distinguono, ad esempio, l'educatore dall'utente. Qui siamo colleghi di lavoro qua e le differenze si annullano. - Davide



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)



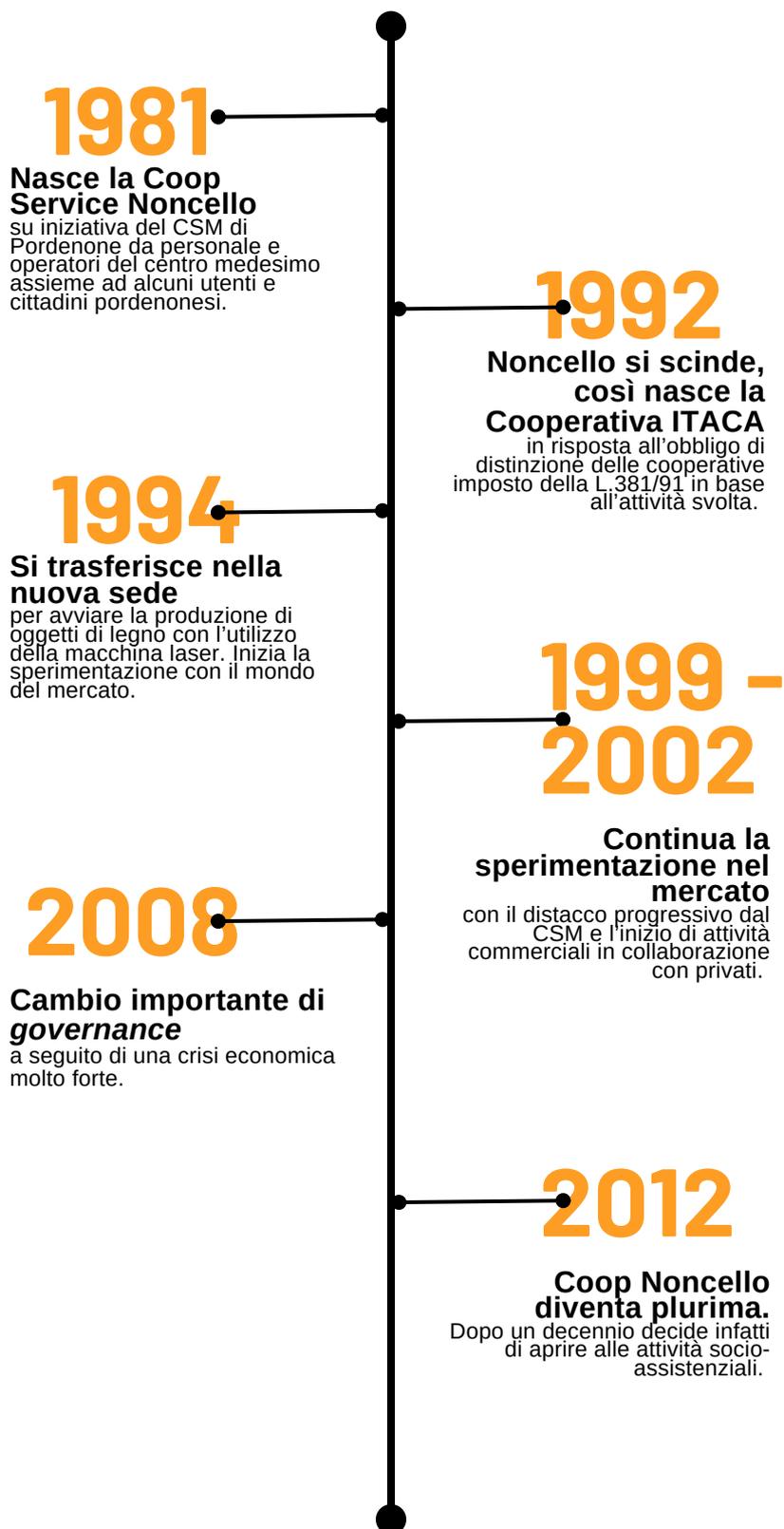
Fig. 1: Da sinistra, Marco, Joele, Jurica, Omar

“

La Noncello è una cooperativa che dà opportunità alle persone disagiate che hanno avuto dei piccoli problemi di conoscere il mondo del lavoro. Io ho avuto problemi con la giustizia, ho fatto tre anni di detenzione in carcere. [...] Mi hanno dato l'opportunità di imparare un mestiere. Siamo un gruppo, una squadra, c'è comunicazione tra di noi e si lavora in serenità e armonia. - Omar



1.1 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, e 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.

In seguito, nel 2020, per far fronte all'emergenza pandemica sia in termini occupazionali che di necessità sociale, Noncello ha aperto una sartoria sociale dedicata alla produzione di mascherine chirurgiche di tipo 1 riutilizzabili. Dopo quattro anni di attività, il settore si è ampliato, sia per quanto riguarda le commesse di lavoro conto terzi - grazie alla collaborazione con Progetto Quid - sia attraverso produzioni proprie.

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.



1.2 Sviluppo territoriale

Coop Noncello ha una solida presenza nel settore degli appalti pubblici di servizi nella regione del **Friuli Venezia Giulia** e del **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.



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

Mission

La **missione** di Coop Noncello è favorire l'accesso al mondo del lavoro attraverso percorsi personalizzati, inclusivi e gradualisti, che si sviluppano in ambienti caratterizzati da un crescente livello di complessità e autonomia, partendo da contesti più semplici e fortemente inclusivi fino ad arrivare a quelli più esigenti. L'obiettivo è quello di rafforzare l'autonomia personale e il benessere globale dell'individuo.

La cooperativa adotta un approccio olistico, che vede la persona nella sua interezza, unendo la formazione professionale a momenti di condivisione sociale e riflessione. Coop Noncello punta a creare un contesto accogliente e solidale, dove ciascuno, a prescindere dalle proprie difficoltà o situazioni di marginalità, possa trovare stimoli per crescere e migliorarsi.

Grazie a una varietà di servizi pensati per l'inclusione, la cooperativa contribuisce a ridurre l'isolamento sociale, contrastare comportamenti disfunzionali e migliorare la qualità della vita, sostenendo il percorso di recupero e sviluppo personale.

Per Coop Noncello, ogni laboratorio o ambiente lavorativo deve diventare uno spazio inclusivo, capace di far emergere e valorizzare le competenze e le risorse di ognuno. Questo modello consente di rispondere con flessibilità a fragilità diverse, senza discriminazioni legate a diagnosi cliniche, disagi psico-sociali, difficoltà economiche o preconcetti. La cooperativa promuove un clima di lavoro basato sulla responsabilità condivisa e sulla collaborazione, fondamenta del successo personale e collettivo.

Vision

Il quotidiano operato di Coop Noncello si ispira a una **visione** di società equa, inclusiva e solidale, dove ogni individuo – a prescindere dalle sue fragilità, difficoltà o differenze – possa accedere a strumenti e sostegni utili per accrescere la propria autonomia e vivere con maggiore benessere.

La cooperativa immagina una comunità in cui le realtà sociali e produttive agiscono come reti aperte, capaci di collaborare tra loro per offrire a tutte le persone reali opportunità di crescita e miglioramento della qualità della vita.

Coop Noncello si propone come un punto di riferimento nell'ambito dell'inclusione lavorativa e sociale, promuovendo ambienti professionali accoglienti, attenti ai bisogni della persona e in grado di valorizzarne appieno le potenzialità.

Il suo impegno è orientato alla costruzione di un futuro in cui le peculiarità di ciascuno siano considerate risorse fondamentali, e dove ogni individuo possa sentirsi parte attiva e significativa della comunità.

L'obiettivo è che ogni progetto promosso da Coop Noncello non solo migliori concretamente la vita delle persone coinvolte, ma lasci anche un'impronta positiva e duratura nei territori e nelle comunità in cui si sviluppa.

Principi

I **principi** che ispirano l'azione quotidiana di Coop Noncello si fondano sulla centralità della persona, intesa nella sua completezza e unicità. L'approccio della cooperativa integra dimensioni lavorative, formative, relazionali e personali, riconoscendo il valore dell'individuo in ogni sua sfaccettatura.

Tra i **valori** fondanti vi sono l'inclusione e la valorizzazione delle differenze, la solidarietà tra le persone, la cooperazione all'interno della comunità, il rispetto della dignità umana e la responsabilità individuale nelle scelte e nei comportamenti.

L'attenzione costante all'innovazione e la propensione a sperimentare nuove modalità di inclusione sociale rappresentano una spinta continua per l'azione della cooperativa.

Coop Noncello crede fermamente nella forza delle collaborazioni, lavorando a fianco di enti pubblici, soggetti privati e realtà del terzo settore. Attraverso strumenti di coprogettazione e coprogrammazione, si impegna a costruire reti efficaci, capaci di offrire risposte condivise, innovative e sostenibili ai bisogni della comunità e alle sfide del mercato.

Questa visione orienta il cammino futuro della cooperativa, che punta a evolversi continuamente, offrendo servizi di elevata qualità e contribuendo in modo concreto al benessere e allo sviluppo delle persone e dei territori con cui entra in relazione.

“

Questo aspetto è anche un po' quello che mi motiva nel fare quel che faccio. Vedere ragazzi che arrivano, che hanno toccato il fondo e che riescono a riacquistare dignità, anche semplicemente perché prendono uno stipendio, e un po' alla volta riuscire a pagarsi l'affitto di un appartamento, è gratificante, li vedi che riacquistano quello che avevano perso e poi te lo ridanno in qualche modo. - Igor



1.4 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.



SPORTELLO 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 per tutti i lavoratori subordinati divisi in due categorie principali, Dipendenti e Soci Lavoratori, vengono erogati sotto forma di buoni acquisto.



Nel corso dell'anno, Coop Noncello promuove occasioni di incontro e convivialità, con l'obiettivo di valorizzare anche l'aspetto **sociale e comunitario** del ruolo dei propri soci e lavoratori.

Un momento particolarmente significativo si svolge nel mese di dicembre, quando, in occasione delle festività natalizie, viene organizzata una cena aziendale presso la sede di Roveredo in Piano. Questo evento offre l'opportunità anche ai soci che operano nei vari cantieri dislocati sul territorio di ritrovarsi e condividere l'esperienza del "cuore" della cooperativa.

Nell'anno 2024 Coop Noncello ha avviato un progetto di comunicazione volto a raccontare la propria identità e il valore del lavoro sociale attraverso la realizzazione di video promozionali. Grazie alla collaborazione con il regista Matteo Chiarello, sono stati prodotti contenuti autentici e coinvolgenti, che hanno visto protagonisti i soci stessi della cooperativa. Attraverso le loro testimonianze dirette, è stato possibile dare voce a percorsi di riscatto, crescita personale e inclusione lavorativa, offrendo uno sguardo profondo e reale sull'impatto umano e sociale dell'azione di Coop Noncello.



Fig. 2: Da sinistra, Fabio, Mattia, Loris

1.5 Stakeholder

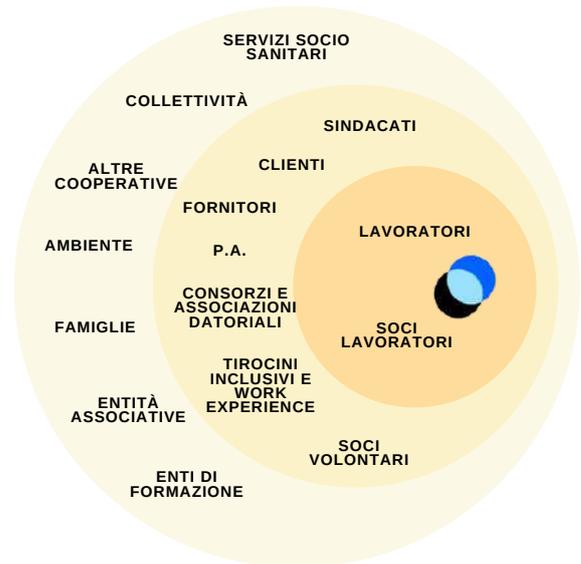
Gli **stakeholder**, letteralmente "portatori di interesse", sono soggetti che manifestano un interesse nei confronti di un'organizzazione. Questi soggetti esercitano influenza sulle attività aziendali attraverso le loro opinioni e decisioni, contribuendo al successo o al fallimento dell'azienda stessa. 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.



1.6 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 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.

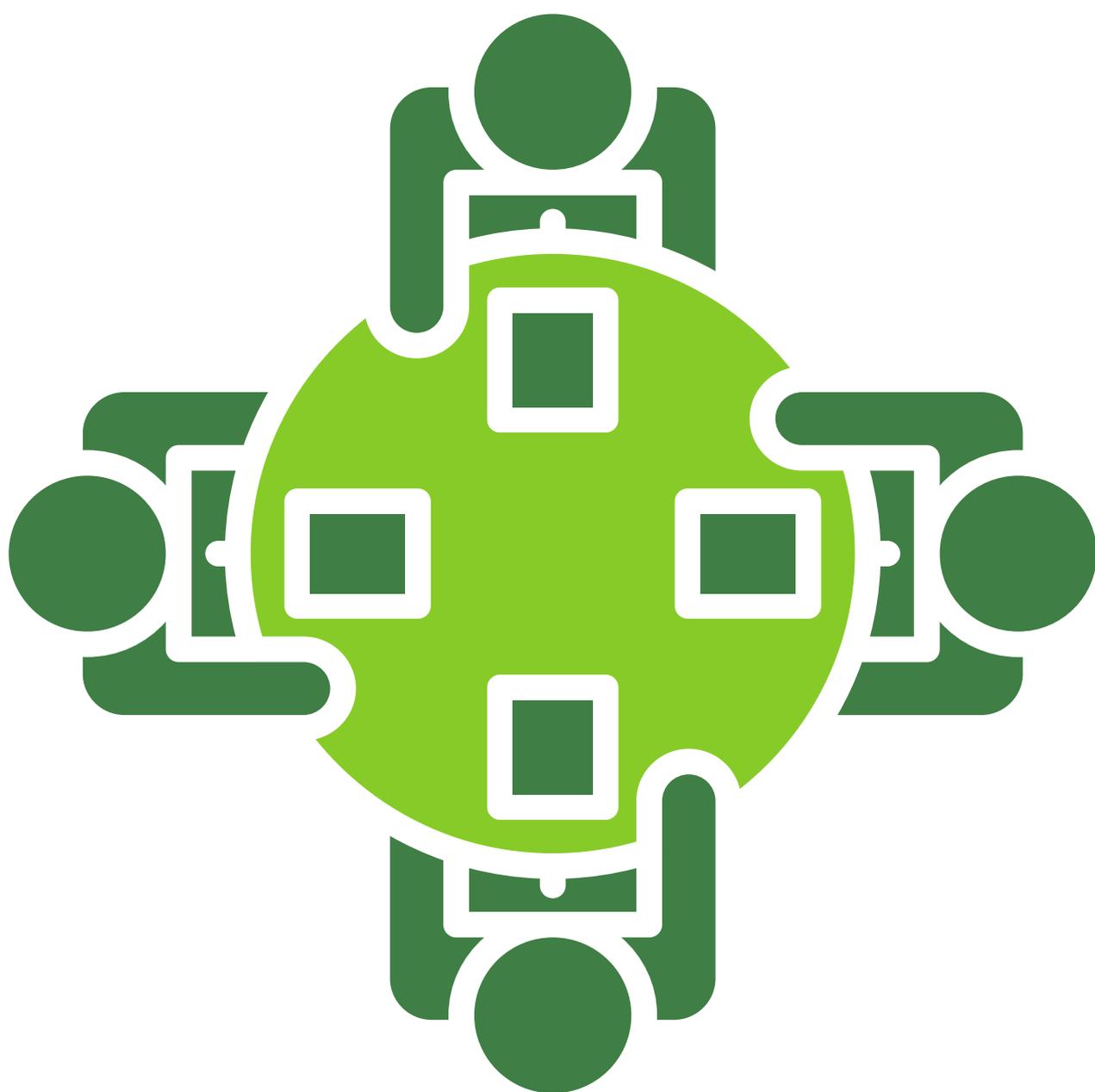
La Cooperativa è certificata come organizzazione conforme ai requisiti della norma **SA8000** a seguito dell'allineamento delle proprie procedure di controllo interno ad un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale internazionalmente riconosciuto. La certificazione - rilasciata da una terza parte 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.

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.



GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

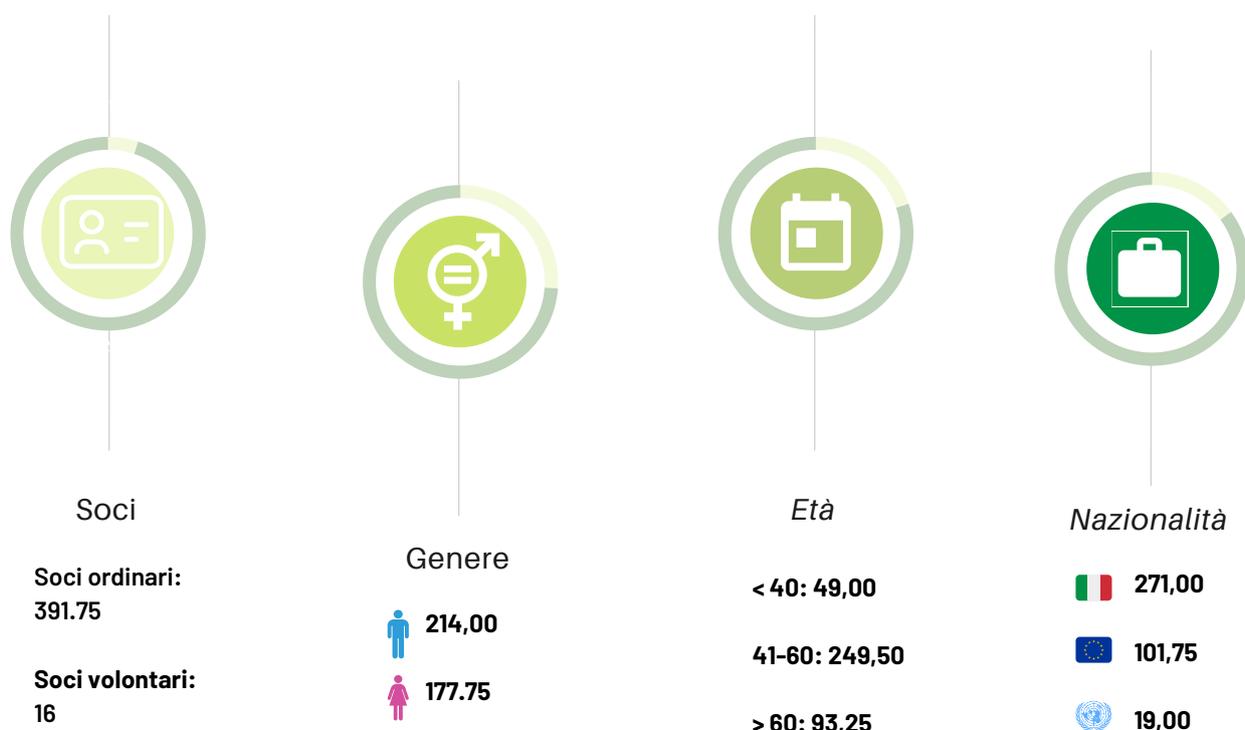


2.0 Organizzazione societaria

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.

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 2023.

BASE SOCIALE



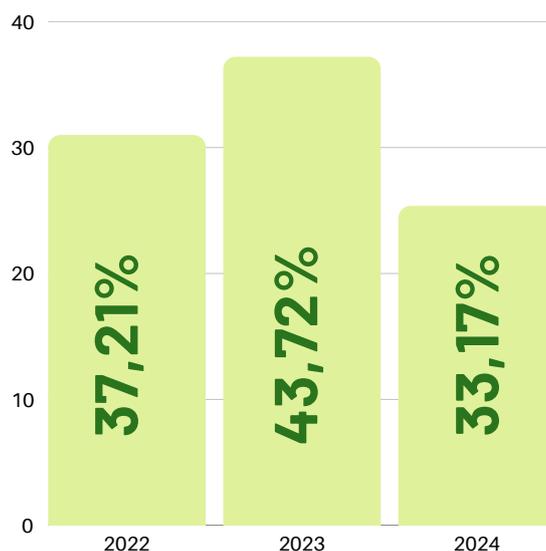
2.0.1 Organi sociali

Assemblea dei soci

L'assemblea ordinaria, convocata almeno una volta all'anno in occasione della chiusura dell'esercizio sociale, riunisce tutti i soci e le socie della cooperativa. Essa rappresenta l'organo decisionale principale, con il compito di eleggere gli organi sociali, approvare il bilancio e i regolamenti interni. L'assemblea straordinaria, invece, è chiamata a deliberare su modifiche statutarie, sulla nomina e sostituzione dei liquidatori, nonché sull'attribuzione dei relativi poteri, oltre che su tutte le materie previste dalla normativa vigente.

	16/03/2024	22/06/2024
N. aventi diritto di voto:	404	410
Indice di partecipazione:	41,09%	25,37%
N. votanti:	166	104

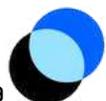
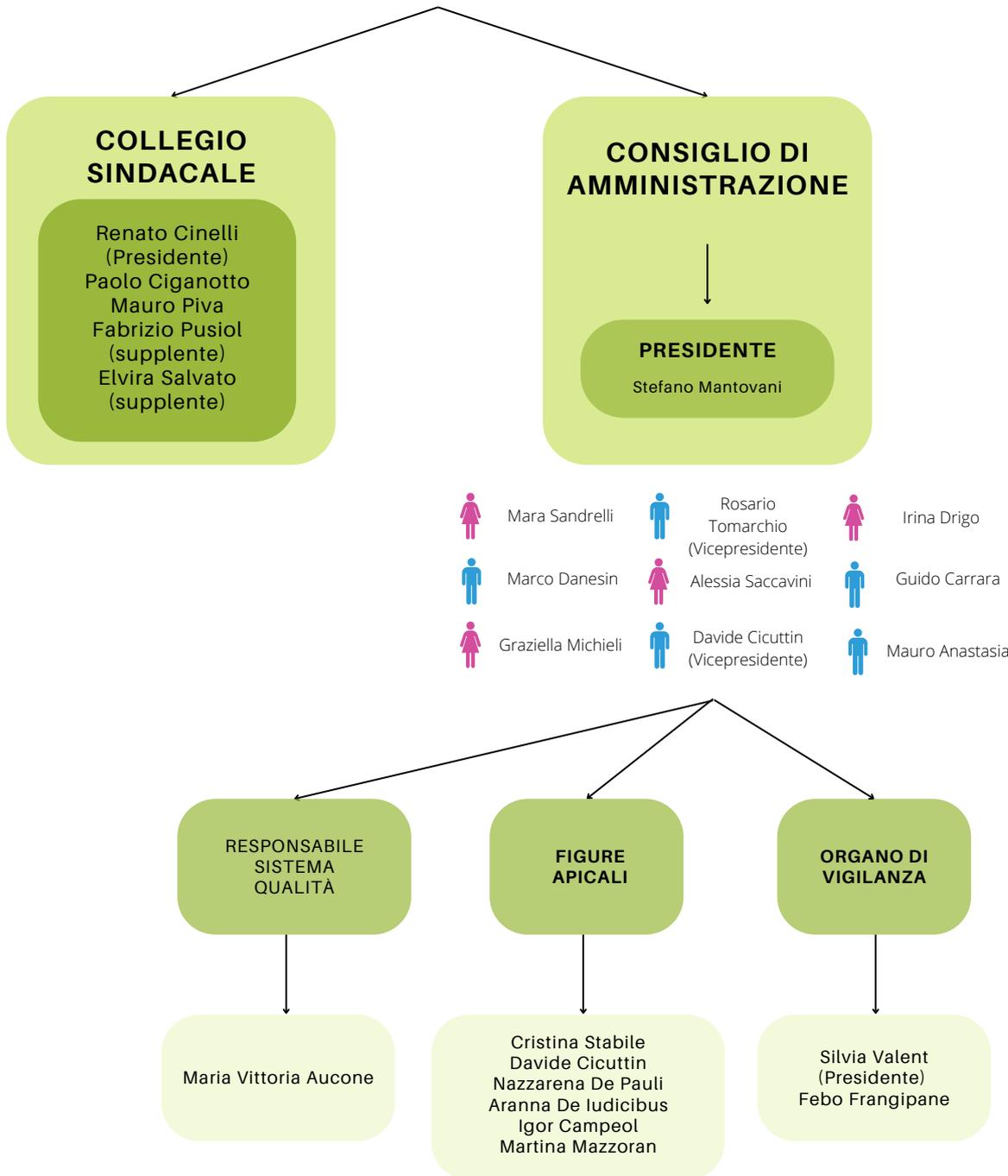
Evoluzione della partecipazione



C'è un collega in particolare che io stimo proprio, senza di lui è difficile lavorare. Io spero sempre di trovarlo sempre lì a lavoro. Uno che ti sostiene dai. - Jonathan

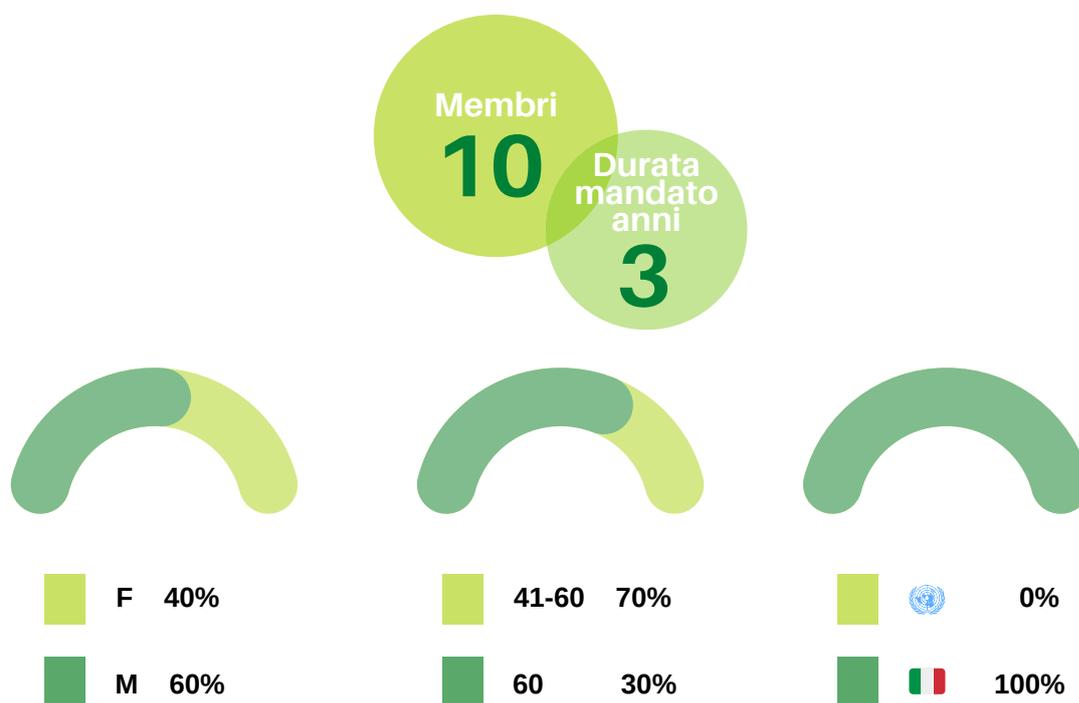


ASSEMBLEA DEI SOCI



Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito denominato CDA) è composto da 10 membri eletti dall'Assemblea dei Soci ed il suo mandato ha durata triennale. Esso nomina il Presidente e il Vicepresidente ed è investito dei poteri di gestione della società.



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.

“

Hai di fronte a te il vuoto. Si parla della dipendenza e di vincere la dipendenza ma non è automatico che poi torni a essere un normale cittadino. Ecco che in quel momento una cooperativa come la Coop Noncello ha fatto sì di riprendere una normalità [...]. Lì quello è stato il valore aggiunto [...]. - William



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.



Stefano Mantovani

N. mandati 5

Durata singolo mandato 3 anni

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 2024, mentre al Vicepresidente, Davide Cicuttin, è stata corrisposta la cifra di 1.500€.

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 2024 ha percepito i seguenti compensi: Presidente, dott. Renato Cinelli, 10.296,00€; Sindaci Paolo Ciganotto e Mauro Piva, 8.008,00€ ciascuno.

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 5.774,86€, mentre il dott. Febo Frangipane 5.000,00€.



2.0.2 Collaborazioni

Coop Noncello dimostra un forte impegno nel campo della cooperazione, partecipando attivamente a diverse associazioni e consorzi. La sua adesione alle associazioni di categoria **Legacoop** sottolinea il suo legame con il movimento cooperativo italiano e la condivisione dei valori e degli obiettivi del settore. Nel 2024, inoltre, la cooperativa ha aderito a **Confcooperative**, l'associazione di categoria più presente nel territorio pordenonese, permettendoci così un maggiore radicamento nella Destra Tagliamento.

Inoltre, la cooperativa è attivamente impegnata in numerose iniziative collaborative, tra cui la partecipazione al **Consorzio Arcobaleno** di Gorizia, a testimonianza del suo contributo finanziario e della volontà di operare congiuntamente con altri attori del territorio per il raggiungimento di obiettivi comuni. A questo proposito, si segnala che a luglio si è perfezionata la fusione per incorporazione del medesimo consorzio nella cooperativa, fusione approvata dall'assemblea del 16 marzo 2024.

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.

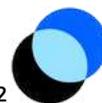
L'accordo quadro con l'Impresa Sociale Quid di Verona per l'esecuzione di lavorazioni conto terzi riflette l'impegno della cooperativa nel sostenere altre realtà sociali e nel promuovere l'inclusione sociale attraverso opportunità lavorative.

Infine, la partecipazione alla Rete per l'Economia Sociale sottolinea il ruolo attivo di 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.

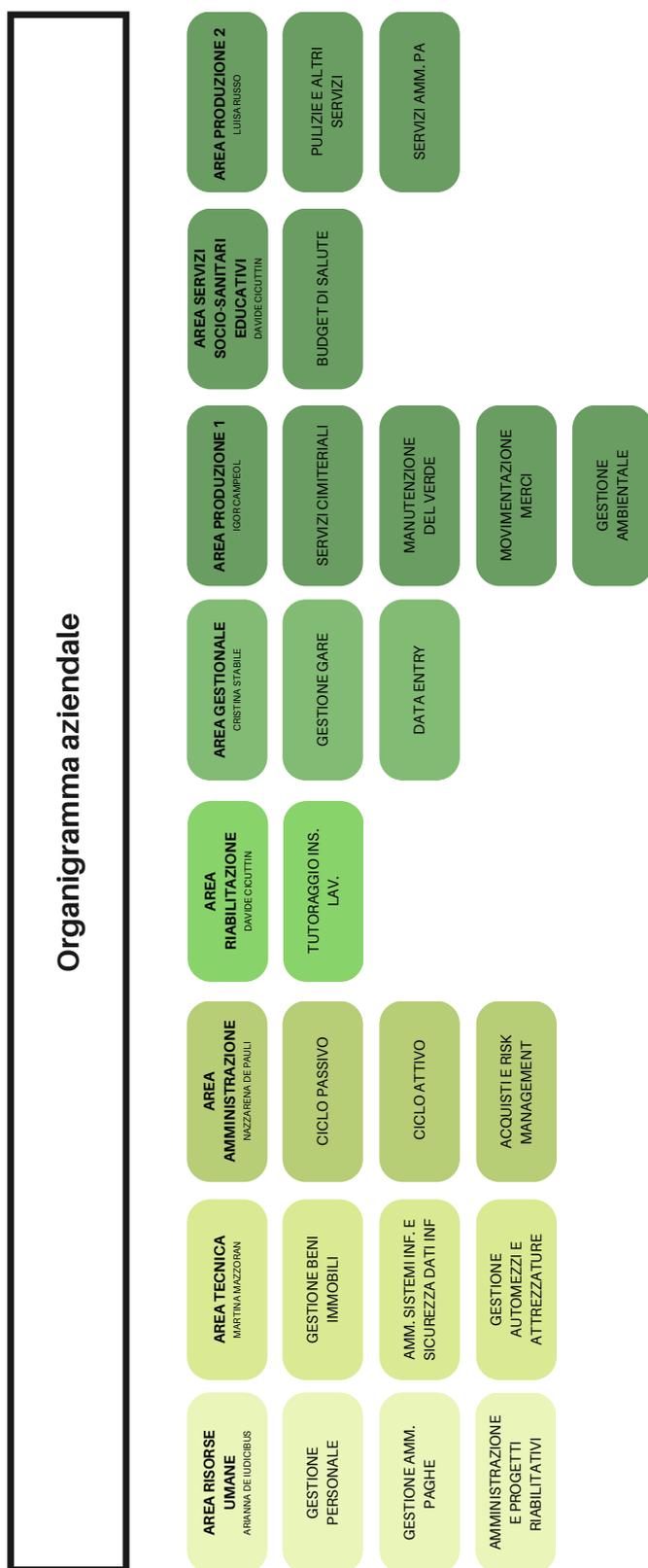
2.0.3 Soci volontari

Al 31 dicembre 2024, 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 ad allo Statuto.



2.1 Organigramma aziendale e della sicurezza

Nel corso dell'anno 2024 sono stati avviati importanti cambiamenti nell'organigramma della cooperativa, con l'obiettivo di rafforzare la struttura organizzativa e rispondere in modo più efficace alle esigenze operative. Tali trasformazioni si sono perfezionate nel mese di gennaio 2025, con l'adozione di una nuova configurazione che valorizza competenze e responsabilità in un'ottica di crescita e continuità.



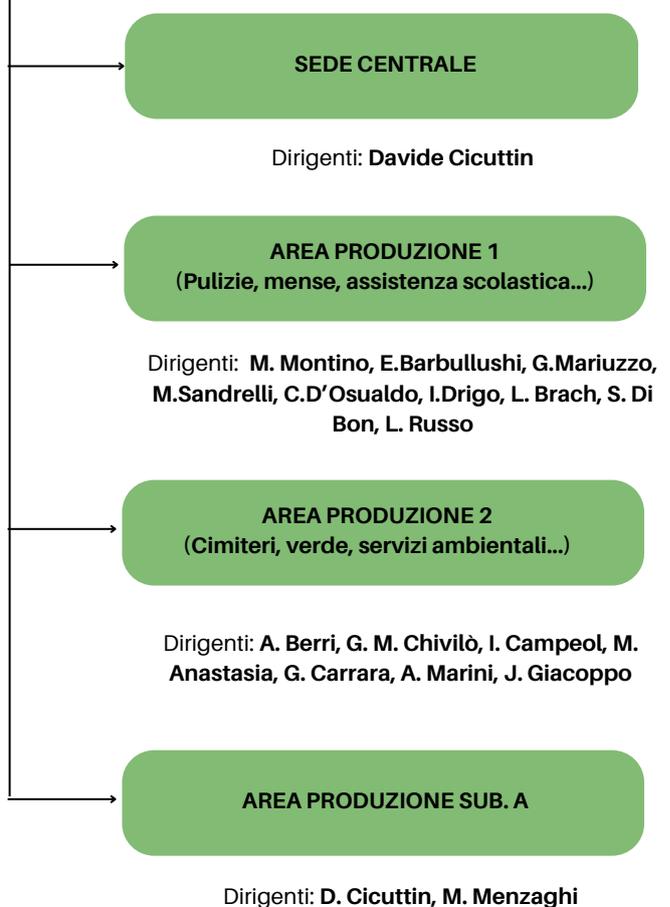
Organigramma della sicurezza



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.

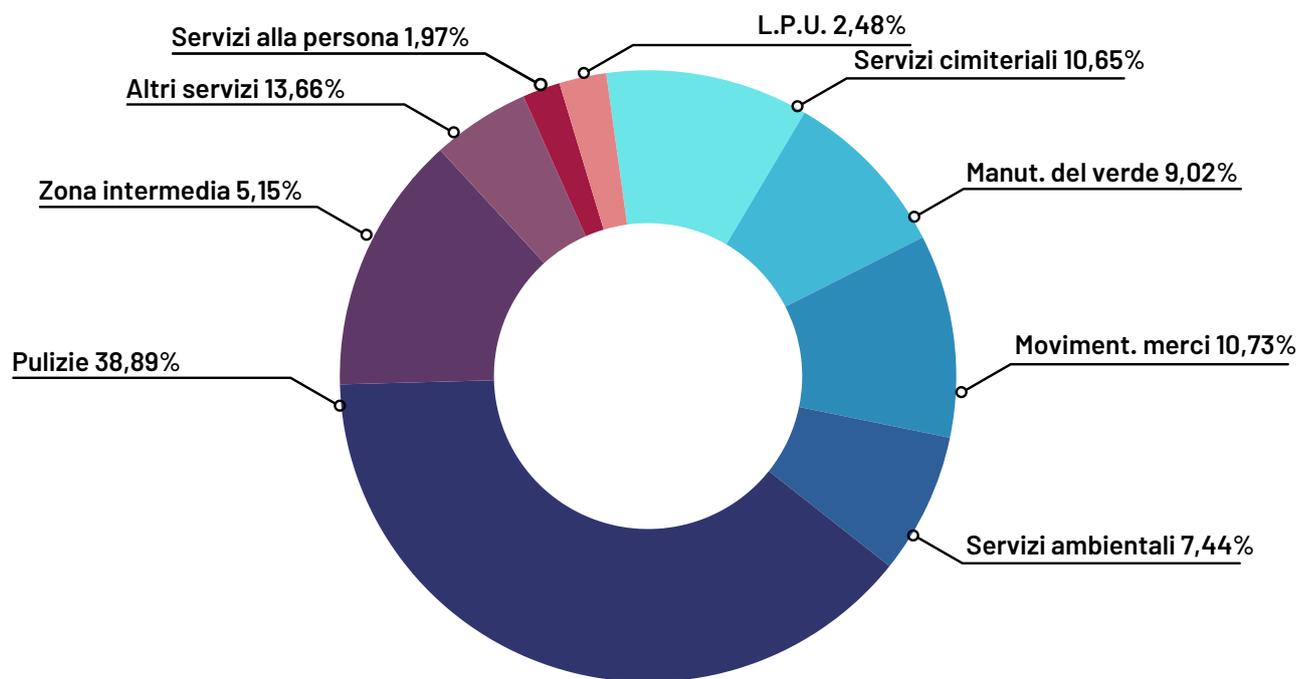


LE ATTIVITÀ



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 2024 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. Nell'anno 2024, tuttavia, si è registrata una leggera flessione del numero di addetti impiegati nel settore, dovuta principalmente alla perdita della Gara Regionale CUC.

Il lavoro in questo ambito 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, sebbene il settore presenti strutturalmente un alto tasso di lavoro a tempo parziale involontario, esiste ancora la possibilità per molte lavoratrici in cerca di occupazione di 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.



184,33

Donne



22,58

Uomini



55,42

Inserimenti
L. 381/91



6,75

Inserimenti
L.R.20/06



26 DI CUI
2 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. Nell'anno 2024 si consolida ulteriormente la presenza della cooperativa sul territorio regionale grazie alle nuove adesioni alla Convenzione Regionale CUC, che hanno ampliato la copertura e rafforzato la stabilità del servizio.

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.



0

Donne



56,67

Uomini



14,58

Inserimenti
L. 381/91



4

Inserimenti
L.R.20/06



7 DI CUI
1 ASSUNTO

Tirocini formativi



3.3 Manutenzione del verde



L'attività di **manutenzione del verde** è un settore chiave della cooperativa, con un valore di produzione in crescita grazie a grandi appalti per la Regione Friuli Venezia Giulia e le aziende del SSR del FVG. Nel 2024, la presenza del settore si è ulteriormente consolidata sul territorio regionale grazie all'aggiudicazione della seconda Gara Regionale CUC, che ha garantito continuità operativa.

L'organizzazione del lavoro e la sua stagionalità permettono di attivare **percorsi di inserimento mirati**, favorendo l'acquisizione di **competenze tecniche e professionali** spendibili anche in altri contesti lavorativi. Tuttavia, il settore presenta un ambiente di **lavoro variabile**, che richiede una notevole **flessibilità** e **abilità sociali** da parte dei lavoratori. Nonostante queste sfide, la presenza di un **forte e solidale gruppo di lavoro** contribuisce a compensare le difficoltà, soprattutto per i lavoratori svantaggiati, che trovano nel team un supporto sia identitario che pratico.

I lavoratori stabilizzati che riescono a superare queste difficoltà acquisiscono abilità e risorse preziose per l'integrazione sociale e lavorativa. In un'ottica di **sostenibilità ambientale** e **tutela della 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 e 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, rafforzando l'attenzione della cooperativa verso pratiche ecologicamente responsabili.



0

Donne



48,00

Uomini



16,83

Inserimenti
L. 381/91



0

Inserimenti
L.R.20/06



2

Tirocini formativi

3.4 Movimentazione merci e logistica



Il settore della **movimentazione merci** nel 2024 ha registrato un incremento sia in termini di fatturato che di personale, grazie all'attivazione delle convenzioni con gli enti che hanno aderito alla Gara Regionale CUC del facchinaggio. Questo ampliamento ha rafforzato la presenza della cooperativa nel comparto, aumentando la **capacità operativa** e aprendo nuove **opportunità occupazionali**, anche per lavoratori svantaggiati, in un contesto organizzato e strutturato.



9,67

Donne



47,42

Uomini



24,58

Inserimenti
L. 381/91



4

Inserimenti
L.R.20/06



6 DI CUI 1
ASSUNTO

Tirocini formativi



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



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.

Nel 2024, il settore ha registrato un aumento infatti sia del numero di addetti che del fatturato, grazie al consolidamento dei servizi di custodia dei musei del **Comune di Pordenone**, degli sportelli **ASAP** dell'azienda sanitaria e all'incremento degli appalti relativi al servizio di **accompagnamento scolastico**, che hanno coinvolto un numero crescente di comuni e utenti.

L'impegno per incrementare gli inserimenti lavorativi in ambiti tradizionalmente meno inclusivi continua ad essere in aumento. In questa ottica, è fondamentale la **sinergia** tra la cooperativa e i servizi pubblici per costruire percorsi di **matching** sempre più efficaci per questo tipo di mansioni, cercando di colmare un vuoto nell'offerta di lavoro.



58,83

Donne



13,83

Uomini



16,08

Inserimenti
L. 381/91



0

Inserimenti
L.R.20/06



**2 DI CUI 1
ASSUNTO**

Tirocini formativi

3.6 Servizi ambientali



Nel 2024 le attività di gestione dei **servizi ambientali** hanno proseguito senza significativi incrementi di fatturato, registrando invece un consolidamento degli affidamenti in essere. Le operazioni continuano nella zona urbana di Udine, in collaborazione con Idealservice per Net S.p.A. Questa partnership consolidata comprende non solo la gestione dei centri di raccolta, ma anche la pulizia delle strade cittadine, offrendo così un servizio integrato per la cura dell'ambiente urbano.

A Gorizia, Coop Noncello mantiene la responsabilità della pulizia e dello spazzamento delle strade, contribuendo in modo continuativo alla manutenzione e al decoro dell'ambiente cittadino.

Nel settore dei rifiuti si riconferma l'importanza dell'**innovazione**, con particolare attenzione alla **sostenibilità ambientale**, alla **promozione del riciclo e del riutilizzo**, e all'educazione della cittadinanza sui temi della **tutela ambientale**. Coop Noncello fa propri questi principi, integrandoli stabilmente nella propria filosofia aziendale e nell'erogazione dei servizi.

In linea con la missione sociale della cooperativa, prosegue anche l'impegno per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate nei centri di raccolta, offrendo loro **opportunità** concrete di impiego e formazione.



3

Donne



36,58

Uomini



13,33

Inserimenti
L. 381/91



5

Inserimenti
L.R.20/06



**2 DI CUI 1
ASSUNTO**

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 Servizi Italia, Falegnameria, Logistica radiatori Oesse), laboratori presso la sede di Udine (assemblaggio Cosatto, preproduzione sartoriale Ikea - progetto Quid), progetto area verde Seminario di Pordenone, nato a seguito dell'accreditamento con AsFo, laboratorio pulizie Ospedale di Sacile, progetto Zignago Vetro a Fossalta di Portogruaro. A fine 2024 si è concluso il progetto Il Guado, mentre si è consolidato il percorso propedeutico al lavoro presso il Parco del Seminario, che ha visto una crescente partecipazione e un rafforzamento delle attività formative e occupazionali.



12,00

Donne



15,42

Uomini



18,00

Inserimenti
L. 381/91



0

Inserimenti
L.R.20/06



47

Tirocini formativi



Ho letto un romanzo che alla fine dice "così va la vita" e penso che la mia vita così doveva andare. Le mie inquietudini giovanili, in qualche modo, se trovavano sfogo nella pittura era meglio ma è andata così. Dovevo percorrere quel territorio oscuro per essere oggi quello che sono. - William



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.



5,50

Donne



5

Uomini



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. 31).

Nel corso del 2024, la cooperativa ha partecipato a progetti in vari Comuni delle regioni **Friuli Venezia Giulia e Veneto**.



2,75

Donne



10,42

Uomini

“

Il senso della vita ce l'hai se dai una mano agli altri. Può essere anche definita una sorta, non di ospedale, ma una sorta di cura la cooperativa, dove magari ti avvia al lavoro, ti prepara e ti porta nel vero mondo del lavoro. - Gian Mario



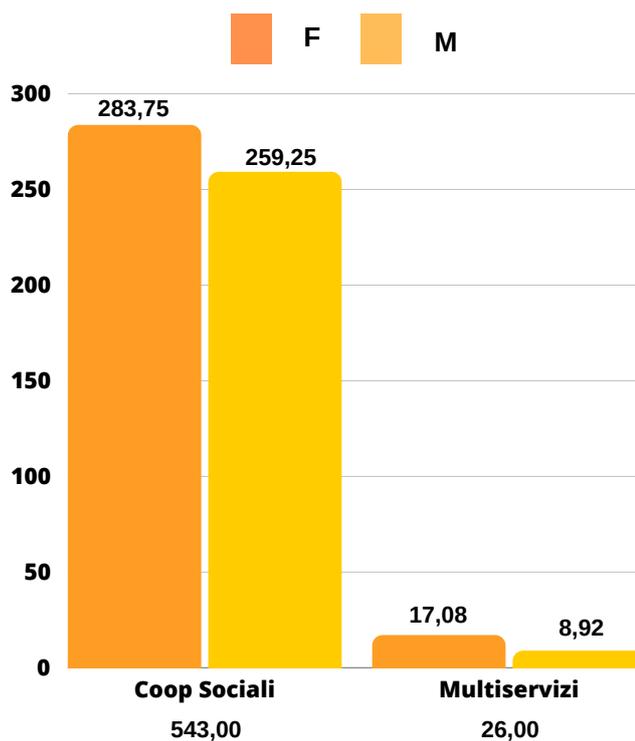
I LAVORATORI



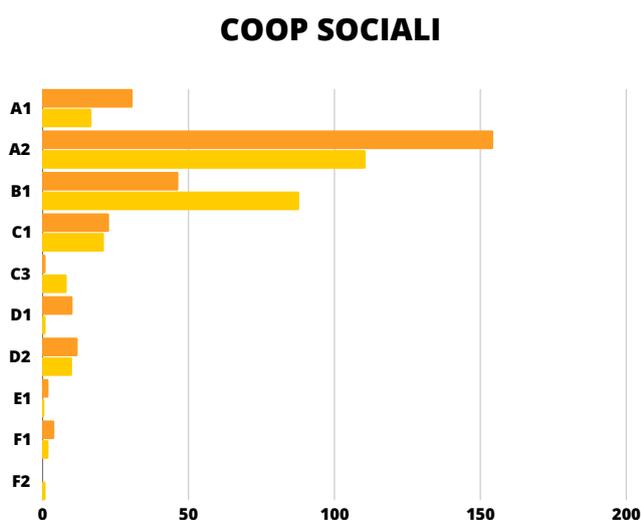
4.0 Dati dei lavoratori

4.0.1 Livelli e tipi di contratto

I lavoratori per l'anno 2024 sono stati in media **569**. Nei grafici sono rappresentate le persone assunte in base alle diverse **tipologie di contratti** e ai relativi **livelli**.

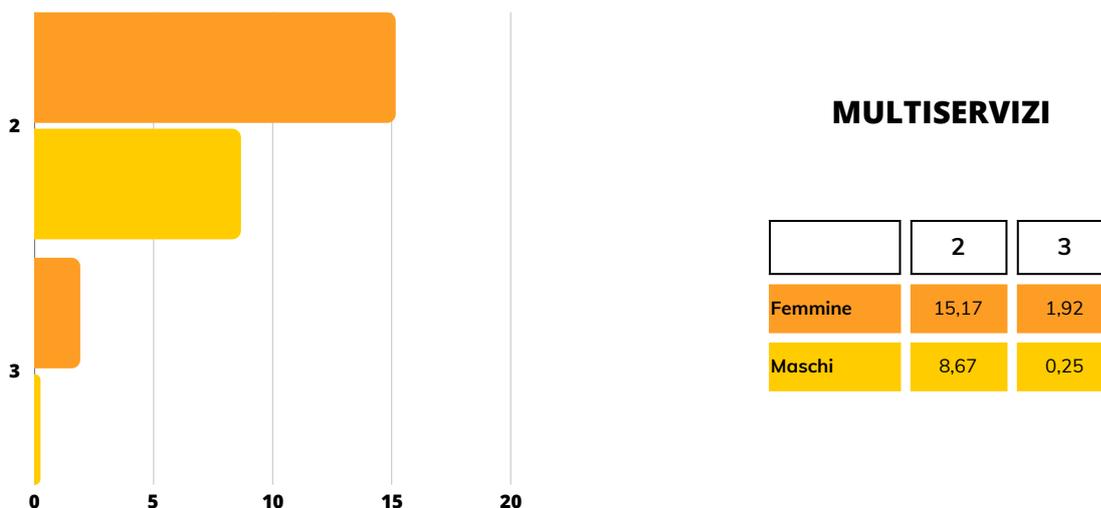


La cooperativa come regola generale applica il **CCNL COOPERATIVE SOCIALI**. Il grafico sottostante mostra la situazione dei lavoratori con questa tipologia di contratto, divisi per genere e per livello assegnato.



	M	F
A1	16,75	30,83
A2	110,67	154,42
B1	87,92	46,50
C1	21,00	22,75
C3	8,25	1,00
D1	1,00	10,25
D2	10,08	12,00
E1	0,58	2,00
F1	2,00	4,00
F2	1,00	0,00

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 2024, divisi per genere e per il livello assegnato.



Come si evince dal grafico in basso, inoltre, vi è un'assoluta prevalenza di contratti a **tempo indeterminato**; questo a significare come Coop Noncello prediliga la fidelizzazione dei suoi lavoratori.



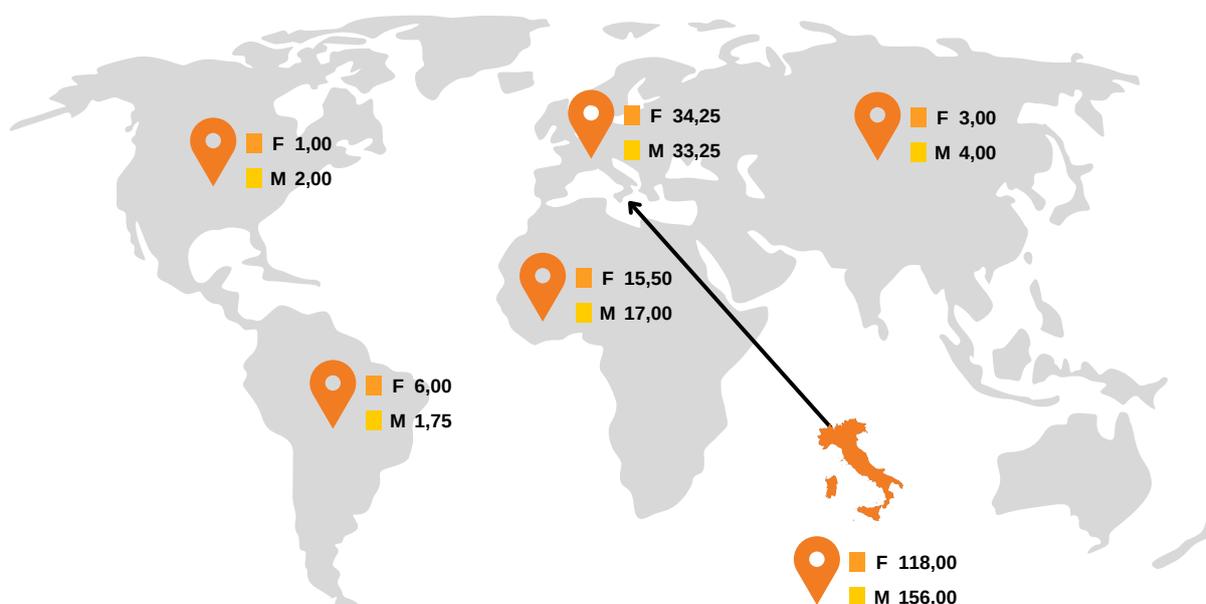
4.0.2 Nazionalità

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).



Fig. 3: Da sinistra Karamjeet, Elida, Awa

NAZIONALITÀ	F	M
ALBANIA	14,50	8,00
ALGERIA	2,00	2,00
ARGENTINA	2,00	0,00
AUSTRALIA	0,00	2,00
BANGLADESH	0,00	1,50
BELGIO	0,50	0,00
BOSNIA ED ERZEGOVINA	1,00	0,00
BRASILE	1,00	0,00
BURKINA FASO	3,00	0,00
CAMEROON	0,00	1,00
CANADA	1,00	3,00
COLOMBIA	1,25	1,00
COSTA D'AVORIO	1,00	0,00
CROAZIA	0,00	2,00
ECUADOR	0,00	0,50
ETIOPIA	1,00	0,00
EX YUGOSLAVIA	0,00	1,00
FRANCIA	0,50	2,00
GERMANIA	1,00	0,00
GHANA	1,00	3,25
INDIA	1,00	0,00
ITALIA	118,00	153,00
KAZAKISTAN	1,00	0,00
KOSOVO	1,00	1,00
LUSSEMBURGO	0,00	1,00
MACEDONIA DEL NORD	1,50	2,00
MALI	0,00	1,00
MAROCCO	3,50	2,00
NIGERIA	5,00	3,00
PAKISTAN	0,00	2,50
REGNO UNITO	1,00	1,00
REP. DOMINICANA	0,75	0,25
ROMANIA	7,25	4,75
RUSSIA	1,00	0,00
SENEGAL	1,00	0,00
SERBIA	0,00	5,00
SLOVENIA	0,00	1,00
SVIZZERA	4,00	4,50
TUNISIA	1,00	4,75
UCRAINA	2,00	0,00

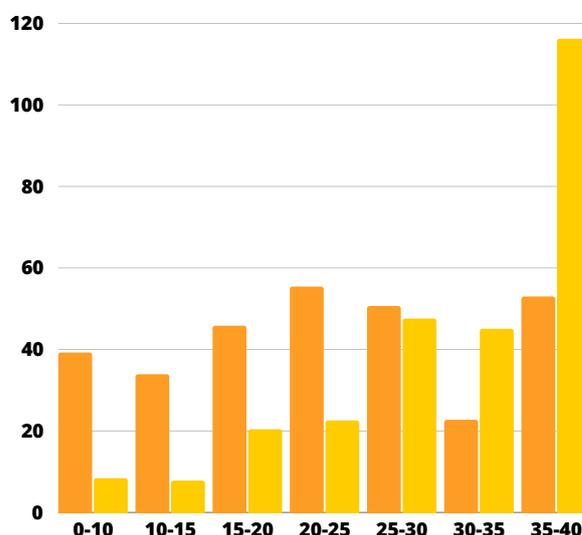


4.0.3 Impiego orario

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.

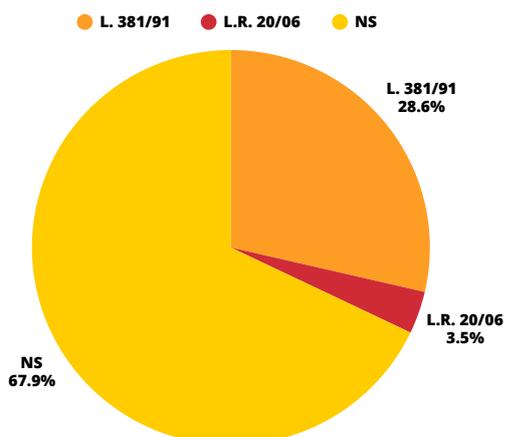
MONTE ORE SETTIMANALE

	0-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40
Femmine	39,25	33,92	45,83	55,42	50,67	22,75	53,00
Maschi	8,42	7,83	20,42	22,58	47,58	45,08	116,25



4.0.4 Inserimenti lavorativi

I tre grafici rappresentano la situazione degli inserimenti lavorativi per l'anno 2024. 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 43,84% secondo il calcolo INPS.

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



Nel diagramma sottostante sono rappresentati i lavoratori svantaggiati divisi 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 alcoldipendenti;
- 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.

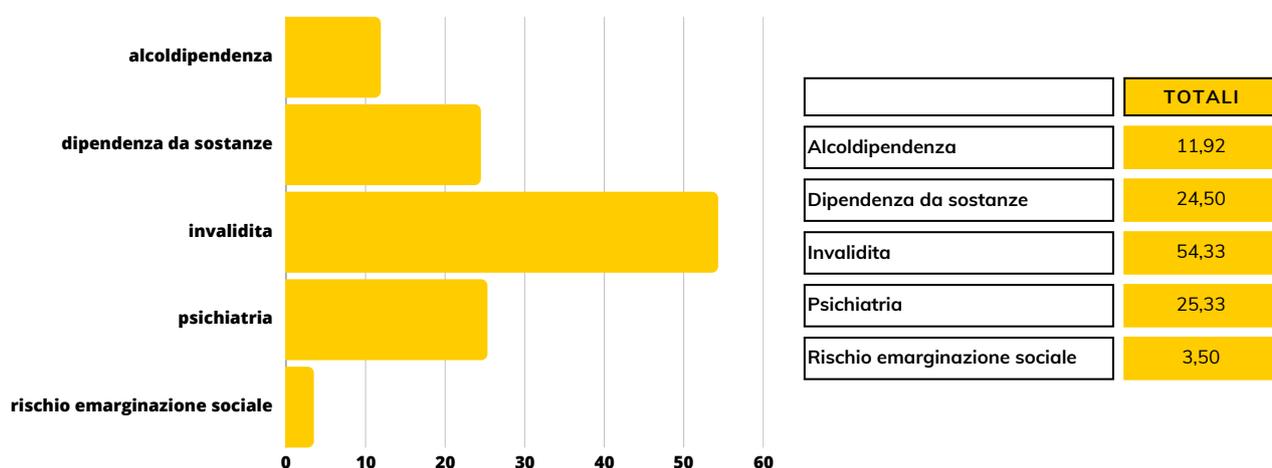


Fig. 4: Joele



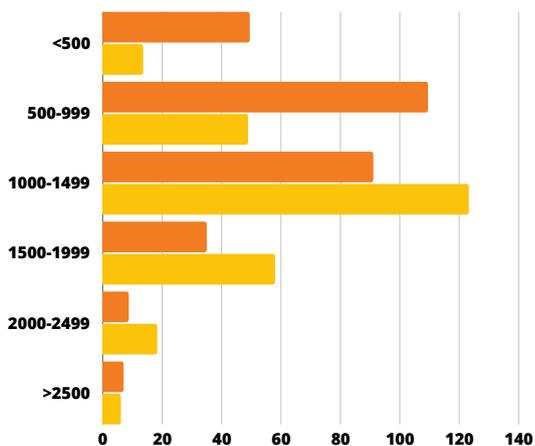
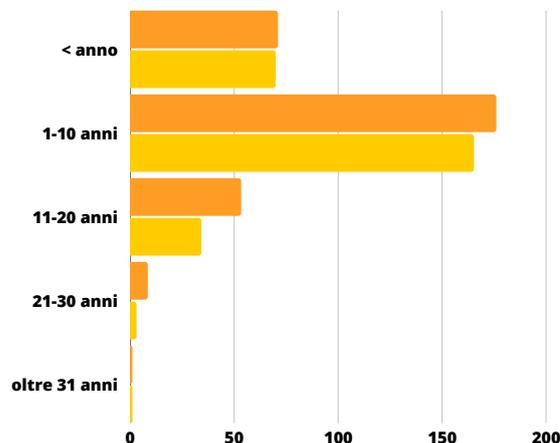
Fig. 5: da sinistra Gian Mario, Xhevdet

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 2024 e quelli iniziati verso la fine dell'anno.

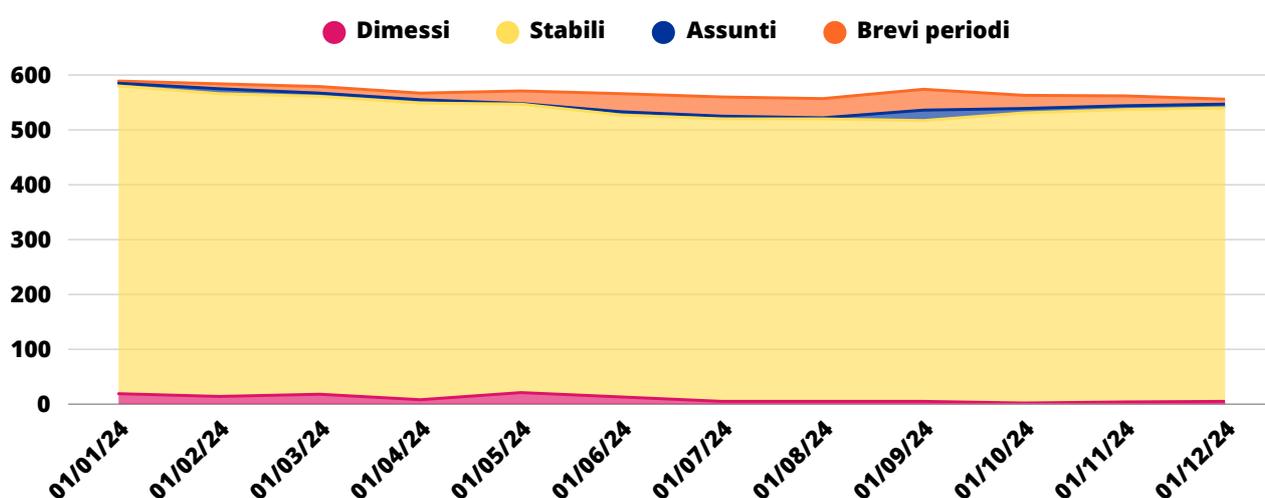
	0-9	10-19	20-29	30-39	40-49
Femmine	71,08	176,08	53,33	8,42	1
Maschi	69,92	165,33	34,17	3	1



	<500	500-999	1000-1499	1500-1999	2000-2499	>2500
Femmine	49,50	109,50	91,08	35,00	8,75	7,00
Maschi	13,58	48,92	123,25	58,00	18,33	6,08

4.0.6 Turnover

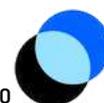
Il grafico rappresenta il numero di lavoratori lungo i mesi del 2024, divisi in **dimessi**, **stabili** e **neo-assunti** e **assunti per periodi brevi**. Si può notare quindi come il turnover sia basso. È visibile come la fascia centrale di lavoratori stabili sia abbastanza costante nel corso dell'anno: infatti, la stabilizzazione dei lavoratori è perseguita da Coop Noncello attraverso contratti a tempo indeterminato e con diverse iniziative volte al supporto alla persona. A differenza degli anni precedenti, tuttavia, nel 2024 i lavoratori dimessi non sono stati pienamente compensati da nuove assunzioni, a causa delle crescenti difficoltà - riscontrate anche a livello nazionale - nel reperire risorse umane disponibili e qualificate, soprattutto in determinati ambiti. 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 corso dell'esercizio 2024, l'azienda ha gestito alcune controversie di natura giustlavoristica, la maggiorparte delle quali si sono concluse con esito positivo in sede di trattativa sindacale. Di queste, n. 1 si è conclusa con una conciliazione giudiziale davanti al giudice del lavoro.

La cooperativa si impegna a monitorare e migliorare costantemente le proprie relazioni con i soci lavoratori e le rappresentanze sindacali, al fine di prevenire future controversie e favorire un ambiente di lavoro positivo e collaborativo.



4.2 Infortuni sul lavoro e incidenti

Nel corso del 2024 si sono registrati 20 infortuni, che hanno comportato complessivamente 865 giornate di assenza dal lavoro. Nell'anno precedente gli infortuni erano stati 15, per un totale di 387 giorni di assenza, evidenziando un aumento significativo e preoccupante sia nella frequenza che nella gravità degli eventi.

Dei 20 infortuni totali, 17 sono avvenuti durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (di cui 1 con prognosi inferiore ai 3 giorni), mentre i restanti 3 sono avvenuti in itinere, generando complessivamente 46 giornate di assenza.

Le cause principali degli infortuni sono così distribuite: 4 episodi dovuti a piede in fallo, 3 a cadute, 3 a urti. Singoli episodi sono invece stati causati da: corpo estraneo nell'occhio, movimentazione manuale dei carichi (MMC), ribaltamento, schiacciamento, uso improprio di attrezzature e una sospetta lieve elettrocuzione.

Si segnalano 6 infortuni di particolare gravità, tra cui:

- una contusione al piede sinistro,
- un urto e una caduta con distorsione nel settore verde,
- una caduta con frattura nel settore pulizie,
- una distorsione nel servizio di pulizia strade,
- un ribaltamento con frattura nel settore cimiteriale.

Infine, 3 infortuni – di cui uno grave – sono avvenuti durante la discesa da un mezzo di lavoro.

	GENNAIO	FEBBRAIO	MARZO	APRILE	MAGGIO	GIUGNO	LUGLIO	AGOSTO	OTTOBRE	DICEMBRE
N. INFORTUNI	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2

Purtroppo, nel 2024 si è interrotto il trend positivo degli ultimi anni riguardante gli indici infortunistici: frequenza, gravità e incidenza hanno mostrato un netto peggioramento.

L'indice di frequenza medio è salito a 25,04. I settori con valori più elevati risultano essere:

- Servizi alle imprese / movimentazione merci: 31,53 (3 infortuni);
- Settore verde: 90,69 (6 infortuni);
- Settore cimiteriale: 53,68 (4 infortuni).

Si tratta, non a caso, dei comparti storicamente a più alto rischio infortunistico all'interno della cooperativa.

Le cause di questo aumento non sono ancora del tutto chiare, ma si confermano alcuni fattori già analizzati in precedenza:

- Età dei lavoratori coinvolti: 12 infortuni hanno riguardato dipendenti over 50, tra cui 4 gravi; 8 infortuni hanno coinvolto lavoratori più giovani;
- Particolari condizioni individuali: la presenza tra il personale di soggetti con invalidità, problematiche di dipendenza o fragilità analoghe può incidere sia sulla probabilità di infortunio che sulla durata dell'assenza.



Ulteriori considerazioni rilevanti:

- 7 infortuni sono dovuti a cadute o piede in fallo, spesso legati alla postura eretta tipica delle mansioni svolte;
- Gli investimenti in prevenzione degli anni precedenti hanno prodotto risultati positivi: solo 1 infortunio nel 2024 è stato legato alla movimentazione manuale dei carichi (MMC);
- A seguito degli infortuni gravi nel settore cimiteriale, è stato avviato un programma di controlli intensificati nei cantieri, che sta già producendo effetti positivi;
- Il *turnover* elevato continua a rappresentare una criticità, richiedendo formazione e addestramento continui per i neoassunti.

Dal punto di vista della gestione:

- 4 infortuni sono stati trattati come non conformità (NC), con attivazione delle relative azioni correttive;
- In 1 caso è stata accertata una responsabilità di terzi;
- In 3 casi è emerso il mancato rispetto delle procedure o delle istruzioni di sicurezza aziendali;
- Per 2 infortuni è stata avviata la pratica assicurativa RC.

Nel 2024 è stata inoltre presentata una richiesta di riconoscimento di malattia professionale, per una lavoratrice part-time (settore pulizie e accompagnamento scolastico) con rapporto cessato nel 2014. Le patologie segnalate sono: spalla bilaterale e ernia discale.

Incidenti

Nel 2024 si sono verificati 65 incidenti, contro i 41 dell'anno precedente. In dettaglio:

- 24 incidenti (contro i 18 del 2023) sono stati causati da urti con decespugliatori su mezzi parcheggiati o altri oggetti;
- 9 hanno coinvolto automezzi con danni a cose;
- Sono invece diminuiti gli incidenti stradali: 19 rispetto ai 29 del 2023, di cui 18 con responsabilità del conducente aziendale.

Tra questi, 3 incidenti sono stati classificati come NC in ambito sicurezza, per i quali sono state adottate azioni correttive come:

- Revisione delle procedure;
- Incontri di sensibilizzazione con i lavoratori;
- Richiami disciplinari, formazione mirata e segnalazioni ai soggetti coinvolti.

Emergenze e gestione ambientale

Si è verificata una emergenza ambientale, dovuta allo sversamento di olio da una spazzatrice a noleggio. L'evento è stato gestito tempestivamente.

La gestione dei rifiuti prosegue in modo conforme, anche se persistono alcune difficoltà:

- Carenza di impianti disponibili per il conferimento del verde nella zona di Udine;
- Aumento generalizzato delle tariffe di smaltimento per tutte le tipologie di rifiuto.

È stata completata la formazione del personale coinvolto nell'avvio del RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti), avvenuto a fine anno.

Il Responsabile del Sistema Ambiente e Sicurezza prosegue nelle attività di formazione e sensibilizzazione, sia attraverso corsi strutturati sia mediante incontri informali. Viene costantemente sollecitata la partecipazione attiva dei lavoratori nella gestione ambientale, promuovendo:

- Riduzione dei rifiuti prodotti;
- Corretta raccolta e gestione;
- Risparmio energetico;
- Adozione di soluzioni ecocompatibili nei settori operativi.

4.3 Formazione e addestramento

Come previsto dal Piano Formativo annuale, redatto a inizio anno, l'Ufficio Personale ha organizzato nel corso del 2024 le attività formative previste, in collaborazione con l'RSPP per quanto riguarda la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel dettaglio, nel 2024 sono state erogate complessivamente 6.126,50 ore di formazione, in calo rispetto alle 7.163 ore del 2023. La suddivisione è la seguente:

- Formazione sulla sicurezza (obbligatoria per legge): 2.314,25 ore (contro le 2.714,75 del 2023);
- Addestramento alla mansione: 2.554,75 ore (2.633,75 nel 2023);
- Formazione non inerente alla sicurezza: 1.257,50 ore (1.814,50 nel 2023).

Considerando una presenza media annua di 588 lavoratori, la media delle ore di formazione erogate per lavoratore è stata di 6 ore, di cui 4 specificamente dedicate alla sicurezza.

Formazione in ambito sicurezza

Nel 2024 sono stati formati i seguenti lavoratori per le seguenti abilitazioni e aggiornamenti:

- Addetti primo soccorso: 5 nuove abilitazioni, 37 aggiornamenti
- Piattaforme di lavoro elevabili (PLE): 7 nuove abilitazioni, 8 aggiornamenti
- Carrelli elevatori: 8 nuove abilitazioni, 4 aggiornamenti
- Lavori in quota: 25 abilitazioni
- Gru su autocarro: 1 aggiornamento
- Spazi confinati: 5 abilitazioni
- Preposti per la sicurezza: 21 nuove abilitazioni, 8 aggiornamenti
- Dirigenti per la sicurezza: 3 abilitazioni
- Trattore agricolo e forestale: 1 aggiornamento
- Uso prodotti fitosanitari: 6 rinnovi patentini
- Addetti ai Centri di Raccolta (CDR): 3 abilitazioni
- Escavatori: 6 abilitazioni

Formazione generale e specifica per nuovi assunti

È proseguita anche la formazione obbligatoria per i neoassunti, suddivisa tra parte generale e specifica in funzione del livello di rischio:

- Formazione generale (rischio base): 68 lavoratori in 13 incontri
- Formazione specifica – rischio basso: 71 lavoratori in 13 incontri
- Formazione specifica – rischio medio: 25 lavoratori in 5 incontri
- Formazione specifica – rischio alto: 20 lavoratori in 3 incontri
- Aggiornamenti della formazione obbligatoria: 125 lavoratori

Questi dati evidenziano un leggero calo nel numero di lavoratori assunti privi di formazione obbligatoria sulla sicurezza, o sprovvisti della documentazione relativa alla formazione ricevuta presso precedenti datori di lavoro. Questo trend positivo ha consentito una gestione più fluida dei percorsi formativi obbligatori.

4.4 Distacchi dei lavoratori

Nel corso del 2024 la cooperativa ha ospitato un socio lavoratore in distacco da un'altra cooperativa, nell'ambito di un accordo formale tra le parti. Il distacco è stato gestito nel rispetto della normativa vigente.

RISULTATO ECONOMICO E DI SOSTENIBILITÀ



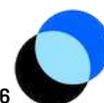
5.0 Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

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
2024	13.468.207,00€	8.317.476,00€	4.442.434,00€	183.079,00€	13.899.796,00€
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€

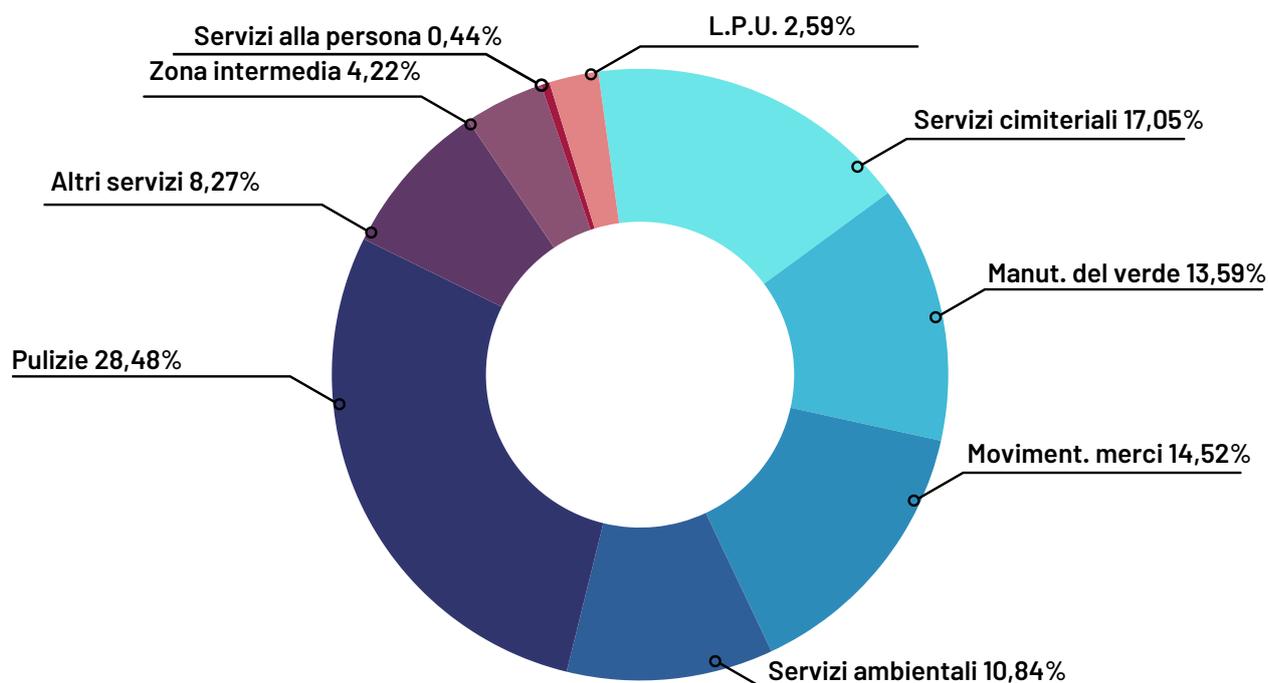
5.0.1 Composizione del valore della produzione

Ricavi delle vendite e delle prestazioni	13.468.207,00€
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione	-138.802,00€
Contributi in conto di esercizio	486.063,00€
Altri	84.328,00€



5.0.2 Fatturato per settore e servizio

In questa pagina è stato suddiviso il **fatturato** dell'anno 2024 per **settore** e **servizio**. Nel grafico ad anello sono rappresentate le percentuali di incidenza di ogni servizio sul totale del fatturato. Si può vedere come il settore delle **Pulizie**, nonostante una piccola riduzione dovuta, come accennato in precedenza, alla perdita della Gara Regionale CUC, continua a produrre la maggior quota di fatturato (28,48%), seguito sempre dai **Servizi Cimiteriali** e dalla **Movimentazione Merci** (17,05%+14,52%). Va segnalato poi un aumento rispetto all'anno 2023 dell'incidenza sul fatturato della voce **Altri Servizi**, dove, grazie al consolidamento degli appalti di custodato, si è passati dal 6,95% al 8,27%.



5.0.3 Fatturato per territorio

Il fatturato è stato poi diviso per **Regione** (Veneto e Friuli Venezia Giulia) da cui si può evincere che la maggior parte del fatturato è dato dalle attività in Friuli Venezia Giulia.



2.437.705,00€
Veneto



11.030.502,00€
Friuli Venezia Giulia

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.

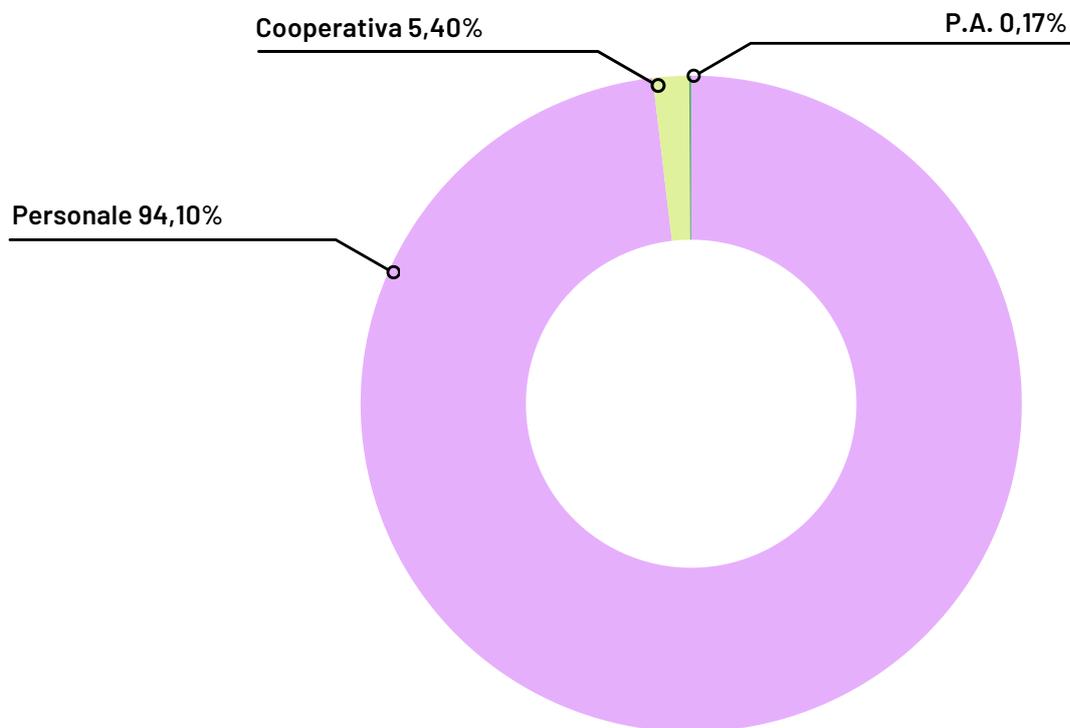
SOGGETTO	MOTIVAZIONE	IMPORTO DI COMPETENZA
REGIONE FVG L.20	L.20/2006	€ 63.377,00
FONCOOP	Contributo formazione	€ 2.500,00
COMUNE ATTIMIS	LPU 2023/2024	€ 24.269,00
COMUNE DI FAEDIS	LPU 2023/2024	€ 53.842,00
COMUNE DI TERZO AQUILEIA	LPU 2024	€ 54.841,00
COMUNE DI PORTOGRUARO	LPU 2023/2024	€ 95.617,00
COMUNE FOSSALTA DI PORTOGRUARO	LPU 2023/2024	€ 24.244,00
COMUNE DI PRAMAGGIORE	LPU 2024	€ 7.564,00
COMUNEI DI MEOLO	LPU 2023/2024	€ 16.166,00
COMUNE DI CONCORDIA SAGGITTARIA	LPU 2023/2024	€ 7.859,00
CONTRIBUTI GSE	ANNO 2024	€ 5.552,00
CONTRIBUTO 5 per mille	ANNO 2024	€ 1.585,00
TOTALE		€ 357.416,00



A partire dall'anno 2023 l'esenzione dal pagamento dell'IRAP, prevista dalla legislazione attualmente in vigore nella Regione Friuli Venezia Giulia a favore delle ONLUS, ricade nel regime aiuti di Stato in de minimis. Per l'anno 2024 il contributo ammonta ad euro 44.441. Ulteriori contributi percepiti sono rilevabili sul portale del Registro Nazionale degli Aiuti di Stato.

5.2 Valore aggiunto

Il valore aggiunto per l'esercizio 2024 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	13.468.207,00€
Altri	262.630,00€
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE	13.730.837,00€
B.6 Materie prime e consumo	1.014.079,00€
B.7 Servizi	1.362.929,00€
B.8 Per godimento beni di terzi	325.775,00€
B.11 Variazione materie prime	24.549,00€
B. 14 Oneri diversi di gestione	146.774,00€
TOTALE COSTI DI PRODUZIONE E GESTIONE	2.874.106,00€
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	10.856.731,00€
Ammortamenti beni materiali	398.823,00€
Ammortamenti beni immateriali	29.799,00€
Svalutazioni	174.933,00€
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO NETTO	10.253.176,00€
RICAVI E COSTI ACCESSORI E STRAORDINARI	
Ricavi straordinari	168.959,00€
Oneri straordinari	22.602,00€
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	10.399.533,00€

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	10.205.862,00€
Salari e stipendi	7.789.394,00€
Oneri sociali	1.757.448,00€
TFR	595.080,00€
Altri oneri	63.940,00€
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	-540,00€
C.16 Tot Altri Proventi	-34.654,00€
C.17 Tot Oneri finanziari	34.114,00€
REMUNERAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	183.079,00€
perdita d'esercizio/utile dell'esercizio	183.079,00€
REMUNERAZIONE PA	10.132,00€
RICCHEZZA DISTRIBUITA	10.398.533,00€
SALDO (Valore aggiunto globale netto-Ricchezza distribuita)	0,00€
Contributi	1.000,00€
SALDO	10.399.533,00€



Sviluppi futuri

Parlare di **sviluppi futuri** nella situazione attuale è quantomeno complicato. La difficoltà di interpretare il presente al punto di poter avanzare qualche ipotesi sul futuro, che pare aver assunto carattere costante di fluidità e frammentazione, è la condizione in cui ogni soggetto, prima ancora che ogni impresa, si trova immerso.

Il senso di indefinitezza, la velocità con cui potrebbero cambiare gli scenari politici ed economici, l'incertezza in cui la maggioranza oggi vive, sono ormai i sentimenti diffusi che accompagnano il nostro agire quotidiano, rendendolo spesso difficile da programmare e da tradurre in prassi consolidate.

Il rapporto tra l'impresa sociale e l'ente pubblico è in forte evoluzione, e sicuramente il futuro ci vedrà protagonisti nel tentativo di sperimentare **nuove forme di partenariato pubblico privato**. L'esempio principale è rappresentato dai percorsi di coprogrammazione e coprogettazione (art. 55 del Codice del Terzo Settore), che sono ancora complessi e troppo stimolati da vecchie culture di matrice puramente "appaltistica". Ma ci interrogano anche le strade più rodate e conosciute degli appalti, nei quali continuiamo a porci tentando di essere portatori di pensiero, oltre che meri esecutori di servizi.

Siamo posti costantemente di fronte a quello che pare essere un bivio: continuare a camminare nella ricerca di progettare nuove strade che ci consentano di rispondere alla nostra *mission* fondante oppure adeguarci allo stato delle cose per inseguire modelli imprenditoriali di maggiore efficienza, ma incapaci di produrre veri percorsi inclusivi?

Probabilmente la risposta non c'è, ma è altrettanto probabile che non possiamo rinunciare alla posizione più scomoda, che è quella di cercare con costanza e perseveranza, di rimanere agganciati al mercato come un soggetto intelligente e capace di sperimentazioni, senza mai rinunciare al dialogo.

Non c'è che un atteggiamento possibile di fronte a questo mare in tempesta: la sfida, senza resa.

Non c'è che una strategia: dobbiamo farlo insieme, con lo sguardo fisso quanto più possibile in avanti, ma con le mani tese quanto più possibile all'indietro, per tenere il nostro passo alla velocità di chi cammina più piano.



Storie Cooperative

Nel corso del 2024, la cooperativa ha avviato un progetto di comunicazione volto a raccontare in modo **autentico** e **diretto** la propria missione di **inclusione lavorativa**. L'iniziativa ha preso forma attraverso una serie di sei video, realizzati grazie alla preziosa collaborazione con il regista Matteo Chiarello.

Il progetto ha dato voce ai protagonisti della cooperativa: **tre** video presentano le **esperienze personali** di alcuni soci, che hanno condiviso il loro percorso umano e professionale all'interno della realtà cooperativa; altri **tre** video offrono invece il punto di vista dei **responsabili dei settori** in cui questi soci operano, fornendo uno sguardo complementare sulla quotidianità lavorativa e sull'impatto generato.

Attraverso queste testimonianze, la cooperativa ha voluto restituire valore alle storie individuali che compongono il senso più profondo del suo agire sociale, rafforzando il legame tra identità, lavoro e inclusione.

Le citazioni riportate all'interno di questo bilancio sociale sono tratte direttamente dai contenuti dei video, a testimonianza dell'intento di restituire la voce autentica dei protagonisti.



Fig. 6: Omar



Fig. 7: William



Fig. 8: Jonathan



Oltre il Prodotto: storie di collaborazione

Nel corso dell'anno, abbiamo avviato una significativa collaborazione con due realtà di eccellenza del nostro territorio: [Zadro Sail](#), specializzata nella realizzazione di vele su misura, e [Armare](#), leader nella produzione di cime tecniche ad alte prestazioni. Da questo incontro di competenze, visioni e sensibilità è nata "[Come il Vento](#)", una linea di prodotti sartoriali realizzati a partire da materiali di scarto - vele dismesse e corde nautiche - trasformati in borse e accessori unici.

Questo progetto coniuga [sostenibilità ambientale](#), [artigianalità](#) e [inclusione sociale](#), valorizzando materiali altrimenti destinati allo smaltimento e affidando la produzione a laboratori sartoriali attenti alla qualità e al riuso creativo.

Un ulteriore segnale di apprezzamento per questa iniziativa è arrivato da Armare, che ha scelto di portare in occasione della fiera di Amsterdam - punto di riferimento internazionale per il settore nautico - un gadget personalizzato: i porta cellulare firmati "Come il Vento". Un gesto concreto che testimonia non solo la qualità del progetto, ma anche la condivisione di valori legati all'economia circolare e all'innovazione responsabile.

Grazie infine all'adesione a [Confcooperative](#), abbiamo avuto l'opportunità di prendere parte a due importanti appuntamenti che hanno dato visibilità e slancio al progetto "Come il Vento".

Durante [Coop Live](#) a Valvasone, evento dedicato all'innovazione e alla cooperazione, abbiamo presentato la nostra linea di prodotti sartoriali, raccontando il percorso che unisce sostenibilità, artigianato e riuso creativo. Un'occasione preziosa per confrontarci con altre realtà cooperative e condividere il valore del nostro approccio.

In occasione delle [Cassette di Natale](#) di Pordenone, iniziativa promossa nel centro storico della città, abbiamo invece portato "Come il Vento" tra le persone, proponendo le nostre borse al pubblico in un clima di festa e incontro. Un'esperienza che ha rafforzato il legame con il territorio e ci ha permesso di valorizzare concretamente il lavoro svolto.



Inquadra il QR code per vedere
l'intervista del Tgr RAI FVG
sull'evento di Coop Live





Fig. 9: Casette di Natale di Pordenone



Fig. 10: Portacellulare per Armare



Fig. 11: Evento "Coop Live" a Valvasone

**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/@coopnoncello2658)

 [@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 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.