



bilancio sociale 2025

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

Un singolo che faccia qualcosa proponendosi "il miglioramento del mondo" è un cretino. L'idea del miglioramento del mondo è una di quelle idee-alibi con cui si consolano le coscienze infelici o le coscienze ottuse. I miglioramenti del mondo sono metastorici, avvengono nel momento in cui qualcuno afferma una cosa reale o compie un atto di coraggio intellettuale o civile. Solo una somma di tali parole o tali atti effettuerebbe un miglioramento concreto del mondo.

PIER PAOLO PASOLINI
INTERVISTATO DA P. DRAGADZE

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.

Infine, in un ottica di avvicinamento al bilancio di sostenibilità, sono stati aggiunti, rispetto alla precedente rendicontazione, **quattro nuovi campi di analisi** (Catena di fornitura, Formazione e SSL pro capite per categoria professionale, quadro strutturato dei KPI per la parità di genere e analisi sulla dimensione ambientale della cooperativa).

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 alle 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 2025 ha premiato l'impegno di tutti noi e ha messo in evidenza la capacità della cooperativa di mantenere l'andamento delle vendite e di contenere i costi, nonostante l'aumento del costo del lavoro relativo al rinnovo contrattuale che nel 2025 attuava l'ultima tranche.

Il risultato di 555.908 € ha in sé anche la liberazione di alcuni fondi che erano stati accantonati negli esercizi precedenti, al fine di compensare alcune poste straordinarie non caratteristiche dell'esercizio.

Il C.d.A. proporrà all'Assemblea di destinare 150.000 € a ristorno per i soci, che verrà suddiviso sulla base del regolamento approvato dall'Assemblea del 28/05/2022. Il valore del ristorno per ciascun socio si trasformerà in azioni della cooperativa, rivalutando così la quota sottoscritta da ciascun socio.

Durante l'esercizio è continuato il percorso progressivo per il cambio generazionale dei livelli apicali e dei quadri intermedi della nostra organizzazione, iniziato già da qualche anno, mantenendo saldi gli obiettivi e le prospettive. Sottolineo l'importanza di gestire il cambio generazionale con modi e tempi adeguati, al fine di garantire nell'integrazione tanto il cambiamento quanto la stabilità.

In qualità di Presidente del C.d.A., con questa breve lettera vorrei evidenziare che questo esercizio conclude positivamente un nostro "piccolo ciclo economico" iniziato nel 2010, subito dopo la nostra grande crisi tra il 2008 e il 2009. Non mi soffermerò quindi troppo sui dati economici e finanziari del 2025 che, essendo buoni, non necessitano di approfondimenti e spiegazioni oltre a quanto già riportato nella nota integrativa e nella relazione sulla gestione.

In questi ultimi 15 anni abbiamo lavorato intensamente, con grandi motivazioni, per risollevare la nostra cooperativa. Per fare ciò ci siamo reinventati, modificando radicalmente la strategia delle vendite e le modalità di gestione dei servizi venduti. Grazie a ciò la cooperativa ha ricostruito la propria immagine e la propria credibilità e, un po' alla volta, è riuscita ad alzare il valore delle vendite e dei margini operativi.

Esercizio dopo esercizio la cooperativa ha ricostituito il patrimonio netto con i risultati degli esercizi e, anno dopo anno, ha raggiunto un patrimonio netto di 4.950.000 €; dal 2022 distribuisce ai soci destinando una parte del risultato a ristorno.

In questo periodo la governance della cooperativa ha avuto molti cambiamenti, rimodellandosi dinamicamente nella ricerca di una forma adeguata per il governo dei processi, distribuiti tra servizi/produzione e territorialità, mantenendo uno sguardo all'andamento delle vendite e al divenire del contesto in cui operiamo, che si è caratterizzato da grandi cambiamenti sul piano normativo e sulle strategie commerciali.

Già da molti anni indichiamo la necessità di gestire il cambiamento, poiché non gestirlo significherebbe subirlo. Mi rendo conto che questo concetto – questa condizione – per molti è stata difficile da comprendere e da vivere; ma questa mia considerazione non intende essere una critica o una polemica, bensì un tentativo di esprimere la necessità di comprendere e supportare le persone in queste difficoltà.

Molti, non soltanto i nostri soci, si chiedono e ci chiedono: "Perché non posso continuare a lavorare oggi come facevo ieri? Perché devo cambiare? Ho sbagliato qualcosa?".

I quesiti, le perplessità e gli irrigidimenti esprimono, in forma caotica e spesso incomprensibile, una difficoltà che dovrebbe essere compresa e supportata. Tale difficoltà degli esseri umani ha origini complesse e profonde: ha le sue radici nella paura del cambiamento e dell'ignoto.

Perciò, nel ribadire la nostra natura cooperativa, dovremmo trovare pratiche concrete atte a gestire il cambiamento, agevolando le persone nel loro percorso di emancipazione operativa.

Un sistema cooperativistico, per la propria natura, dovrebbe enfatizzare e sostenere le dinamiche collettive e partecipative nella gestione di progetti, al fine di ridurre al minimo i processi selettivi ed espulsivi delle persone. Tale approccio, sicuramente più lento del prestazionismo meritocratico, attivandosi ridetermina nuove forme dello scambio mutualistico e ne enfatizza il senso. Per fare ciò è necessario accompagnare tutti i lavoratori, con una formazione permanente, verso un'emancipazione consapevole.

In questo modo la cooperativa, estraniandosi da approcci oscurantisti, potrà attraversare i diversi scenari generati da un contesto che muta in continua accelerazione, con coesione.

Il cambiamento che sto indicando è di fatto innovazione di processo e non dobbiamo considerarlo un semplice aggiornamento degli strumenti e dell'organizzazione. Oggi e nei prossimi anni conviveremo con nuove tecnologie digitali che si integreranno in molti – forse tutti – i processi produttivi e non solo. Nel tessuto socioeconomico assisteremo alla progressiva e rapida introduzione di nuovi paradigmi che ridefinirà quelle categorie oggettive che, a loro volta, influenzeranno le relazioni tra i soggetti.

Per restare nella realtà e nel presente, affronteremo una riconversione del nostro modello produttivo nella consapevolezza delle difficoltà che vivranno i nostri soci e i nostri lavoratori nel riposizionare la propria opera in uno spazio produttivo che, nel contempo, cambierà la sua forma.

Per esprimere la potenza implicita nel concetto di cooperazione e per mettere a valore il capitale umano, sarà necessario accogliere e accompagnare tutti i nostri soci in questo progetto – in questa avventura – nella coesione e nella partecipazione e condivisione, per evolvere insieme mettendo a valore conoscenze e capacità e imparando empiricamente dai nostri errori e fallimenti.

Ho più volte messo al centro di questa riflessione concetti economici e produttivi, ma non mi sto dimenticando che siamo una cooperativa sociale per l'inclusione socioeconomica di persone fragili. Sto indicando che per noi, per la nostra storia e per le nostre origini, il concetto di sostenibilità è un po' più ampio della mera quadratura di costi e ricavi: sta nell'integrazione tra l'essere un soggetto economico e sociale, e la nostra mission è una continua lotta contro l'esclusione delle persone fragili. Non intendiamo indietreggiare, negando o depotenziando la stessa mission generativa che ci ha portato fin qui tra successi e fallimenti. Intendiamo semmai aggiornarla per riposizionarla in questo presente complesso – alle volte crudele.

Nelle contraddizioni che stiamo attraversando, e che attraverseremo, siamo consapevoli che uno dei nostri compiti fondamentali sarà generare e tutelare la sostenibilità economica in contesti che garantiscano l'inclusione di persone fragili, per combattere giorno per giorno l'esclusione sociale e la residualizzazione di persone e luoghi.

Siamo consapevoli delle difficoltà che dovremo affrontare, considerando che molti cambiamenti del contesto richiedono specializzazione e prestazionismo a prezzi competitivi; da ciò si deduce la discrasia tra la sostenibilità economica e l'inclusione della fragilità, che si traduce immediatamente

in pratiche striscianti di espulsione delle persone più fragili dai contesti produttivi. Se dovessimo inoltre prendere in considerazione la crisi dello stato sociale – quello che noi ancora ricordiamo – dovremo attribuire ancora maggiore importanza a questa riflessione, per impegnarci attivamente a inventare o reinventare la nostra presenza e il suo senso, in una continua rielaborazione e collaborazione con altre organizzazioni, per prevenire e combattere i processi sociali di disumanizzazione.

Restiamo Umani – Vittorio Arrigoni

*Il Presidente
Stefano Mantovani*

Indice

IDENTITÀ

1.0 Informazioni generali sull'ente	11
1.1 La storia	13
1.2 Sviluppo territoriale	15
1.3 Mission, vision, finalità, valori e principi della cooperativa	16
1.4 Oltre l'inclusione lavorativa	17
1.5 Stakeholder	19
1.6 Sistemi di gestione dei processi aziendali e certificazione	21
Verso la sostenibilità	22

STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

2.0 Organizzazione societaria	24
2.0.1 <i>Organi sociali</i>	25
2.0.2 <i>Collaborazioni</i>	29
2.0.3 <i>Soci volontari</i>	30
2.1 Organigramma aziendale e della sicurezza	31

SEZIONE III. LE ATTIVITÀ

3.0 Le attività	34
3.1 Composizione di genere per settore anno 2025	35
3.2 Inserimenti lavorativi per settore 2025	35
3.3 Lavoratori totali per settore - confronto 2024 vs. 2025	36
3.4 Tirocini formativi e inclusivi attivi per settore	37
3.5 "Entro e Oltre il Lavoro"	38
3.6 Area servizi socio-sanitari ed educativi	39
3.7 Lavori di Pubblica Utilità	40

SEZIONE IV. I LAVORATORI

4.0 Dati dei lavoratori	42
4.0.1 Livelli e tipi di contratto	42
4.0.2 Nazionalità	44
4.0.3 Impiego orario	45
4.0.4 Inserimenti lavorativi	45
4.0.5 Livelli retributivi	47
4.0.6 Turnover	47
4.1 Controversie	48
4.2 Infortuni sul lavoro e incidenti	49
Verso la sostenibilità	50
4.3 Formazione e addestramento	52
4.4 Distacchi dei lavoratori	52
Verso la sostenibilità	53

SEZIONE V. RISULTATO ECONOMICO E DI SOSTENIBILITÀ

5.0 Situazione economica, finanziaria e patrimoniale	56
5.0.1 Fatturato per servizio	58
5.0.2 Fatturato per territorio	59
5.1 Contributi pubblici e finanziamenti privati	60
5.2 Valore aggiunto	61
Sviluppi Futuri	62
Custodi di Equilibri	63

Mi chiamo Massimo e per Coop Noncello seguo le attività di Custodi di Equilibri, un percorso di avvicinamento al lavoro per persone con fragilità anche importanti che si trovavano di fatto ad essere molto lontane da una possibilità di inserimento lavorativo vero e proprio. E allora anziché lavorare al ribasso abbiamo provato ad alzare l'asticella, cioè coinvolgere delle persone che normalmente vengono incluse in ruoli e in funzioni abbastanza marginali per essere portatrici di innovazione sul territorio.
- Massimo





IDENTITĂ

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 **45 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.

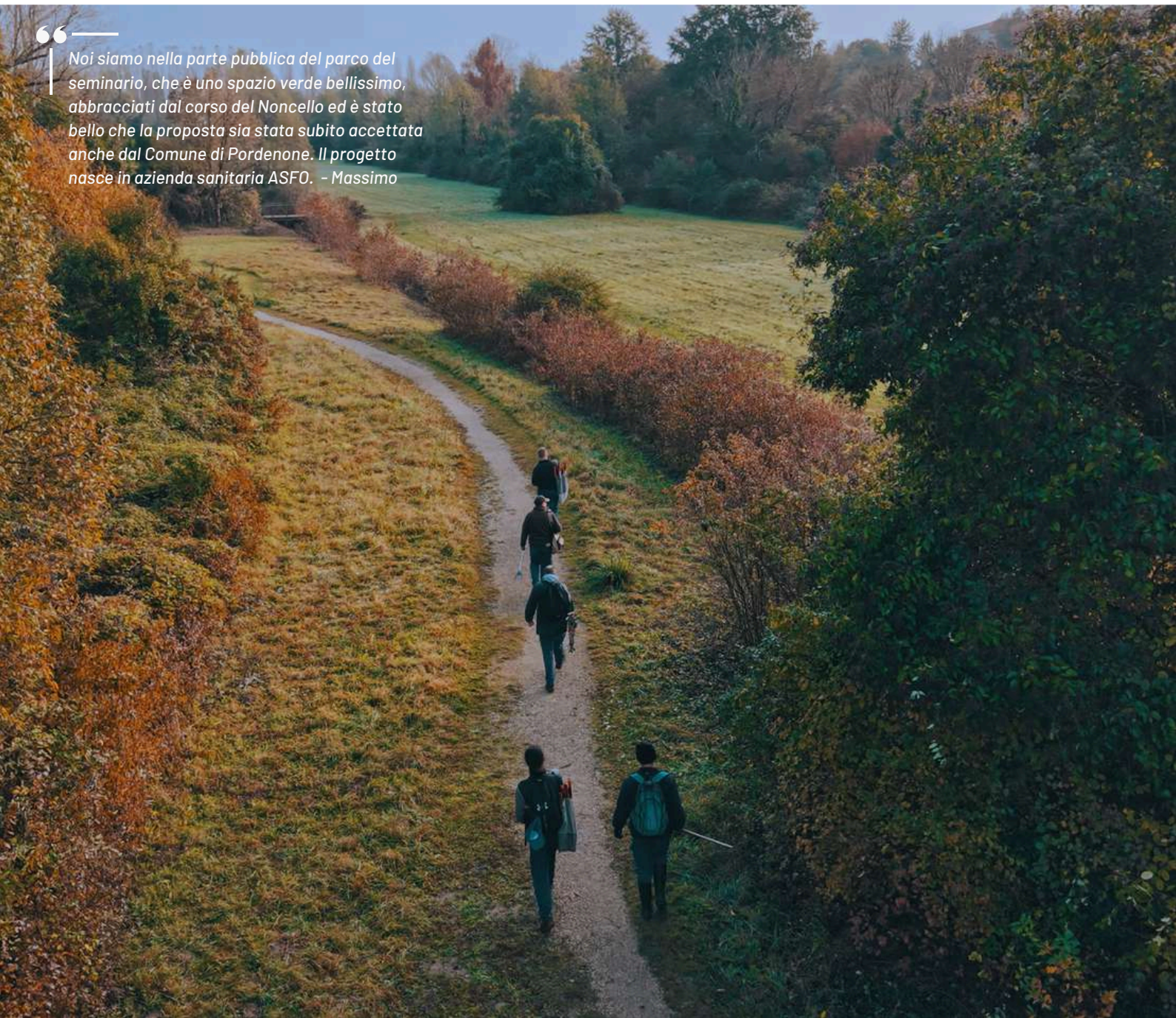


“
Ci si chiede quando è che il lavoro diventa utile
alla salute delle persone.
- Elena

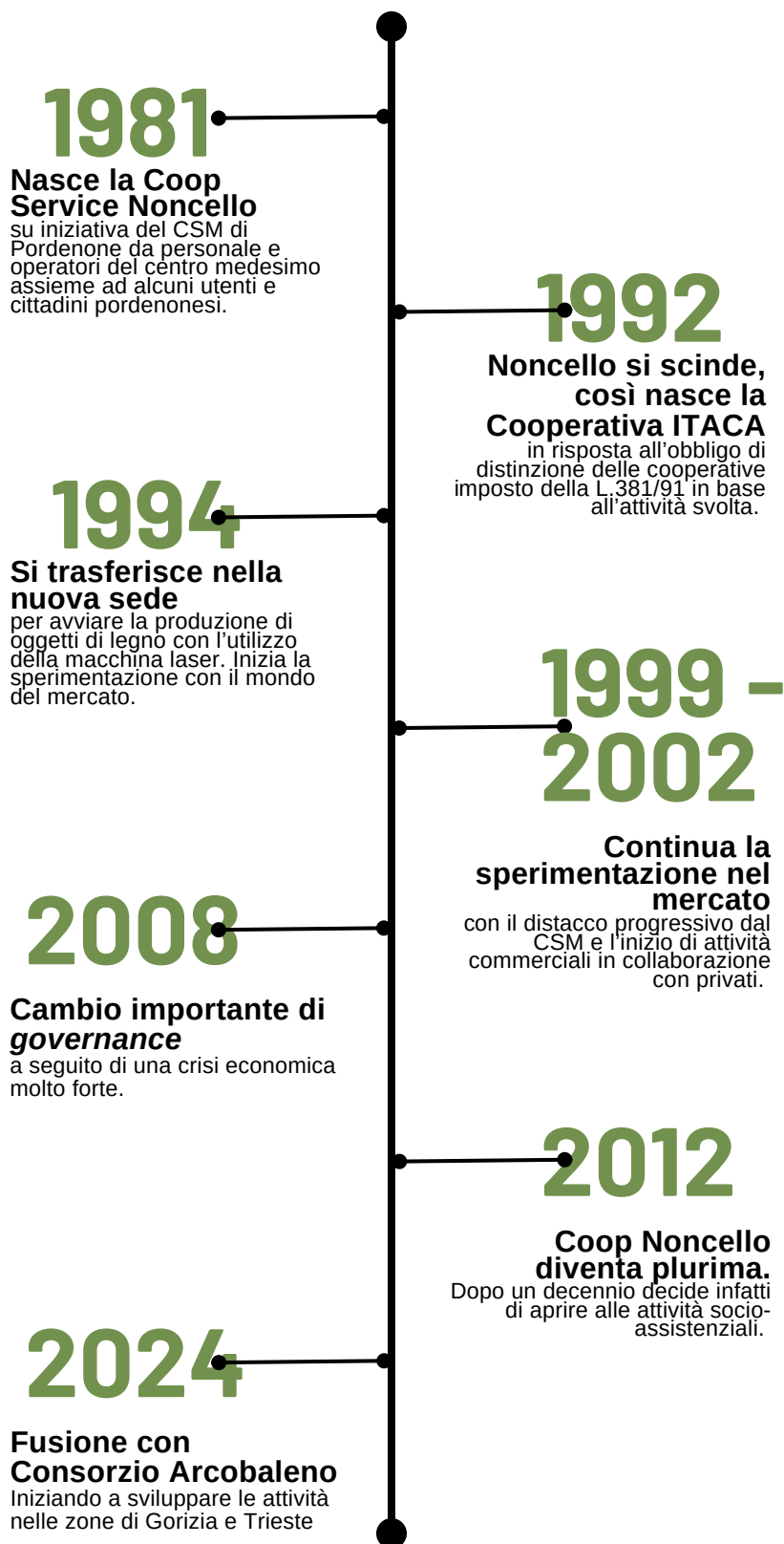
PRESENTAZIONE E DATI ANAGRAFICI

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)

“
Noi siamo nella parte pubblica del parco del
seminario, che è uno spazio verde bellissimo,
abbracciati dal corso del Noncello ed è stato
bello che la proposta sia stata subito accettata
anche dal Comune di Pordenone. Il progetto
nasce in azienda sanitaria ASFO. - Massimo



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 specchio 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

La **missione** di Coop Noncello è quella di favorire l'accesso al mondo del lavoro attraverso percorsi personalizzati, inclusivi e gradualmente sviluppati in ambienti caratterizzati da un crescente livello di complessità e autonomia. Partendo da contesti più semplici e fortemente inclusivi, ci poniamo l'obiettivo di rafforzare l'autonomia personale e il benessere globale dell'individuo. Adottiamo un approccio olistico che considera la persona nella sua interezza, unendo formazione professionale e momenti di condivisione sociale e riflessione. Creiamo un contesto accogliente e solidale dove ciascuno, indipendentemente dalle proprie difficoltà o situazioni di marginalità, possa trovare stimoli per crescere e migliorarsi. Attraverso una varietà di servizi pensati per l'inclusione, contribuiamo a ridurre l'isolamento sociale, contrastare comportamenti disfunzionali e migliorare la qualità della vita, sostenendo il percorso di recupero e sviluppo personale.

La nostra **visione** si ispira a una società equa, inclusiva e solidale, dove ogni individuo, a prescindere dalle sue fragilità, possa accedere a strumenti e sostegni utili per accrescere la propria autonomia e vivere con maggiore benessere. Immaginiamo una comunità in cui le realtà sociali e produttive agiscono come reti aperte, capaci di collaborare per offrire opportunità di crescita a tutti. Coop Noncello si propone come punto di riferimento nell'ambito dell'inclusione lavorativa e sociale, promuovendo ambienti professionali accoglienti e attenti ai bisogni della persona, valorizzando le sue potenzialità. Il nostro impegno è orientato alla costruzione di un futuro in cui le peculiarità di ciascuno siano considerate risorse fondamentali, permettendo a ogni individuo di sentirsi parte attiva e significativa della comunità. Ogni progetto che promuoviamo non solo mira a migliorare concretamente la vita delle persone coinvolte, ma lascia anche un'impronta positiva e duratura nei territori e nelle comunità in cui operiamo.

I **principi** che ispirano la nostra azione quotidiana si fondano sulla centralità della persona, riconoscendo il valore dell'individuo in ogni sua sfaccettatura. Tra i nostri valori fondanti vi sono l'inclusione e la valorizzazione delle differenze, la solidarietà, la cooperazione all'interno della comunità, il rispetto della dignità umana e la responsabilità individuale. Manteniamo un'attenzione costante all'innovazione e alla sperimentazione di nuove modalità di inclusione sociale. Crediamo fermamente nella forza delle collaborazioni, lavorando a fianco di enti pubblici, soggetti privati e realtà del terzo settore. Attraverso la coprogettazione e coprogrammazione, ci impegniamo a costruire reti efficaci, in grado di offrire risposte condivise, innovative e sostenibili ai bisogni della comunità e alle sfide del mercato. Questa visione orienta il nostro cammino futuro, puntando a evolverci continuamente e a contribuire concretamente al benessere e allo sviluppo delle persone e dei territori con cui entriamo in relazione.

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 soci che svolgono l'attività lavorativa per almeno 8 ore giornaliere e con tragitto casa-lavoro superiore a 25 Km

“

La prima cosa che facciamo è entrare in punta di piedi in questo spazio e trovare il modo di capire tramite l'osservazione quali possono essere i suggerimenti per accompagnare delle trasformazioni. - Massimo





ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Attraverso la convenzione con la Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo



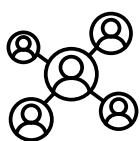
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Coop Noncello cerca di offrire turni agevolati, contratti part-time, secondo le reali possibilità organizzative, lavoro agile, ove possibile, 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.

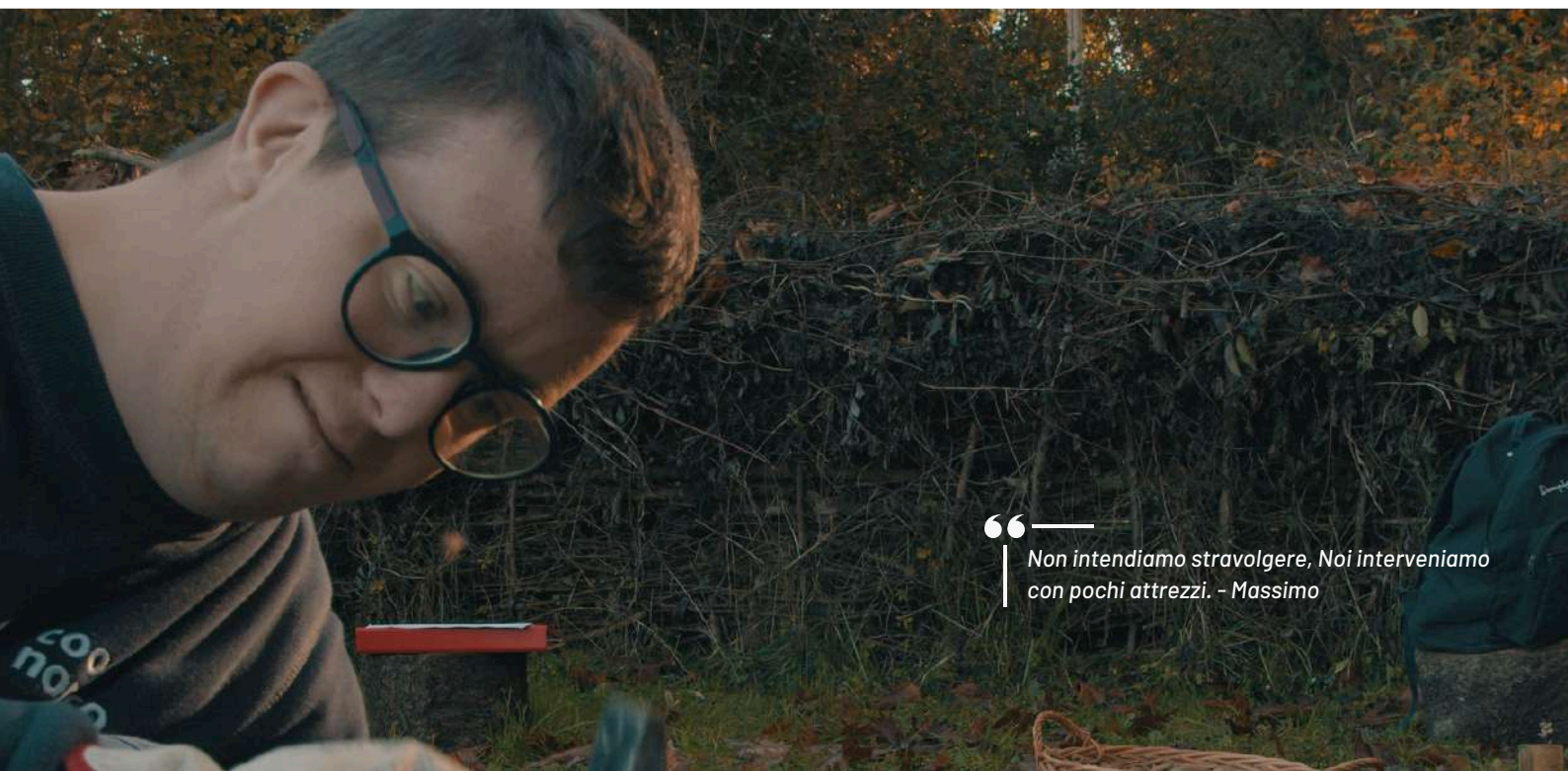


SERVIZI PER I SOCI

Dal 2025 sono stati implementati una serie di servizi per i soci: convenzioni con fornitori per sconti e agevolazioni, banca ore solidale, anticipo TFR con requisiti agevolati.

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.



“

Non intendiamo stravolgere, Noi interveniamo con pochi attrezzi. - Massimo

1.5 Stakeholder

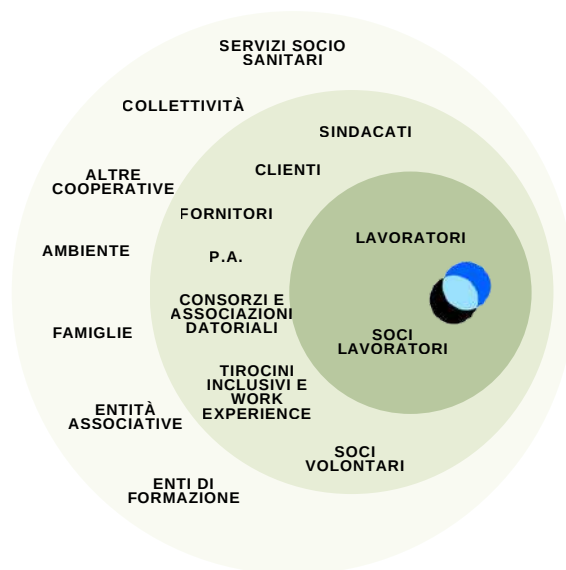
Gli **stakeholder**, letteralmente "portatori di interesse", sono soggetti che manifestano un interesse nei confronti di un'organizzazione. Questi soggetti esercitano influenza sulle attività aziendali attraverso le loro opinioni e decisioni, contribuendo al successo o al fallimento dell'azienda stessa.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

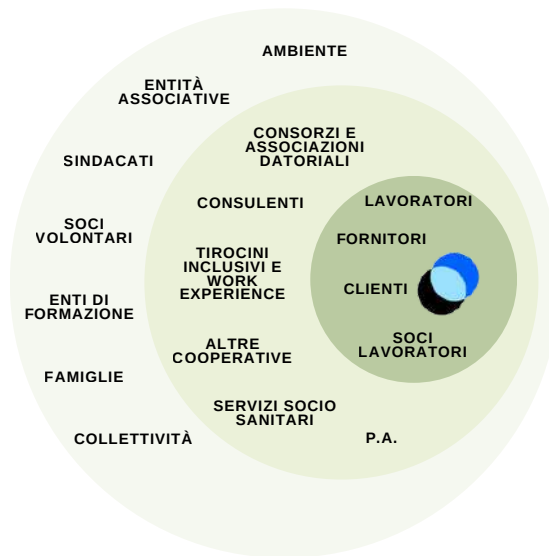
Il risultato grafico è la mappa degli stakeholder, che è stata scomposta in tre rappresentazioni rispettivamente per le dimensioni di "**materialità**", "**influenza su Noncello**" e "**interesse in Noncello**".

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.

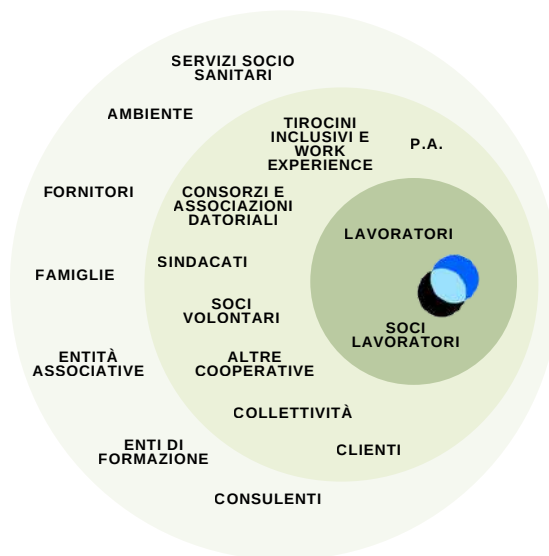


Nella seconda rappresentazione invece gli stakeholder sono posizionati in base al loro livello di **interesse** nei confronti della cooperativa. In questo senso infatti, oltre ai lavoratori e ai soci lavoratori, anche clienti e fornitori hanno particolare interesse per le azioni di Coop Noncello. Il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



1.6 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. Standard che continuano ad essere rispettati e per questo nel 2025 Coop Noncello è riuscita a rinnovare la Certificazione.



VERSO LA SOSTENIBILITÀ...

L'organizzazione ha definito un sistema strutturato di rilevazione e monitoraggio dei **Key Performance Indicators (KPI)** connessi agli obiettivi di parità di genere, in coerenza con quanto previsto dalla UNI/PdR 125 e dal piano strategico aziendale. I KPI, sia di carattere generale sia specifico, sono individuati all'interno del piano strategico e associati a responsabilità, frequenze di rilevazione e modalità di monitoraggio definite.

La raccolta dei dati avviene periodicamente attraverso l'analisi di informazioni disaggregate per **genere**, provenienti dai principali processi aziendali (**selezione e assunzione, equità retributiva, sviluppo professionale, conciliazione vita-lavoro e prevenzione delle molestie**), nonché tramite strumenti qualitativi quali survey interne sul clima organizzativo e sistemi di segnalazione (es. whistleblowing).

I risultati sono oggetto di report periodici che consentono di valutare l'andamento degli indicatori rispetto agli obiettivi prefissati. In presenza di scostamenti, l'organizzazione attiva specifiche azioni correttive, monitorandone nel tempo l'efficacia. Il sistema di monitoraggio dei KPI è inoltre integrato nei processi di audit interno e nel riesame periodico della direzione, garantendo un miglioramento continuo delle politiche e delle pratiche in materia di parità di genere.

Per questo è stato realizzato un piano strategico per 2026-2028, dove sono racchiusi e illustrati obiettivi, punti di forza e di debolezza, risultati attesi, azioni da intraprendere e monitoraggio degli outcome.



“

Ogni cosa che fai ha il suo perché. Dal taglio dell'erba, ad aiutare una pianta a crescere, a piantare un'altra pianta, a sistemare una situazione che potrebbe essere migliore. - Marco

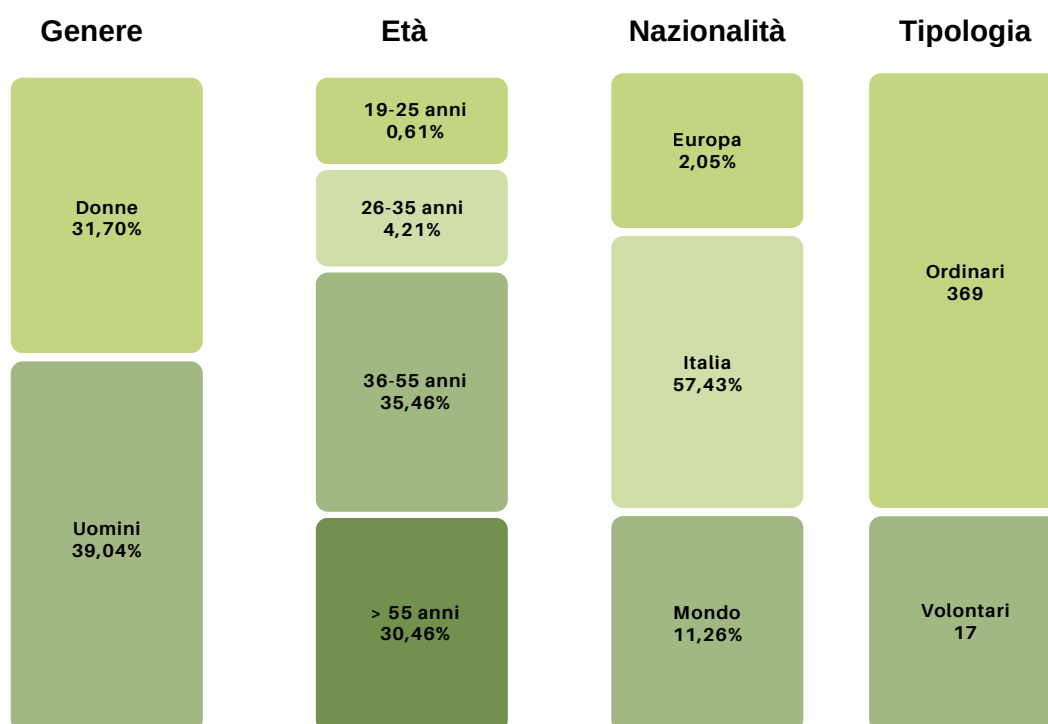


GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

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.



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.

25/05/25

Data assemblea ordinaria

414

N. aventi diritto di voto

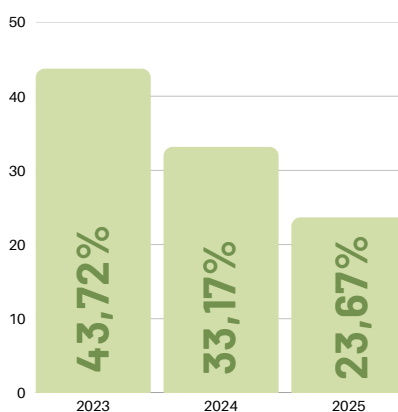
23,67%

Indice di partecipazione

98

N. votanti

Evoluzione della partecipazione



ASSEMBLEA DEI SOCI

COLLEGIO
SINDACALE

Renato Cinelli (Presidente),
Paolo Ciganotto, Mauro Piva,
Fabrizio Pusiol (supplente),
Elvira Salvato (supplente)

CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE

Stefano Mantovani

Social Performance Team
M. Mazzoran, A. Rossi
Rappresentante Lavoratori Etico
A. Rossi
Responsabile Sistema Etico
M. Mazzoran

Diversity Manager
A. De Iudicibus
Disability Manager
D. Cicuttin
Mobility Manager
A. Poddighe
Comitato Whistleblowing
S. Valent, G. Di Giusto

Figure apicali
Luisa Russo, Igor Campeol,
Davide Cicuttin, Alessia
Saccavini, Arianna De Iudicibus,
Gianluca Laudano, Cristina
Stabile

Organo di Vigilanza
S. Valent (Presidente), F. Frangipane

**R.S.P.P., Resp. Tecnico Rifiuti, Preposto
autotrasporti**
M. Mazzoran
Qualità
M.V. Aucone
Cons. Interno Amm., Fiscalità e Bilancio
Nazzarena De Pauli
Privacy, Affari Societari Segr. CDA
G. Di Giusto

Nel corso del 2025, l'organizzazione ha avviato un significativo processo di strutturazione interna, introducendo nuove figure e organismi con l'obiettivo di ampliare la partecipazione, valorizzare le diversità e rafforzare la cultura della responsabilità etica.

In quest'ottica sono stati definiti in modo più preciso il ruolo di **Diversity Manager** e quello di **Disability Manager**, con il compito di promuovere, rispettivamente, una cultura inclusiva trasversale a tutta l'organizzazione e una gestione attenta alle esigenze delle persone con disabilità, favorendo accessibilità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro. A questi si affianca il **Mobility Manager**, figura deputata alla pianificazione sostenibile degli spostamenti casa-lavoro, in linea con gli impegni ambientali assunti dall'ente.

Sul versante dell'integrità e della trasparenza, è stato costituito il **Comitato Whistleblowing**, organismo indipendente preposto alla gestione delle segnalazioni di irregolarità, a tutela di chi, in buona fede, sceglie di farsi portavoce di condotte non conformi. Parallelamente, è stata formalizzata la figura del **Responsabile del Servizio Etico**, con il compito di presidiare i valori fondanti dell'organizzazione e di garantire il rispetto del codice etico in ogni ambito operativo.

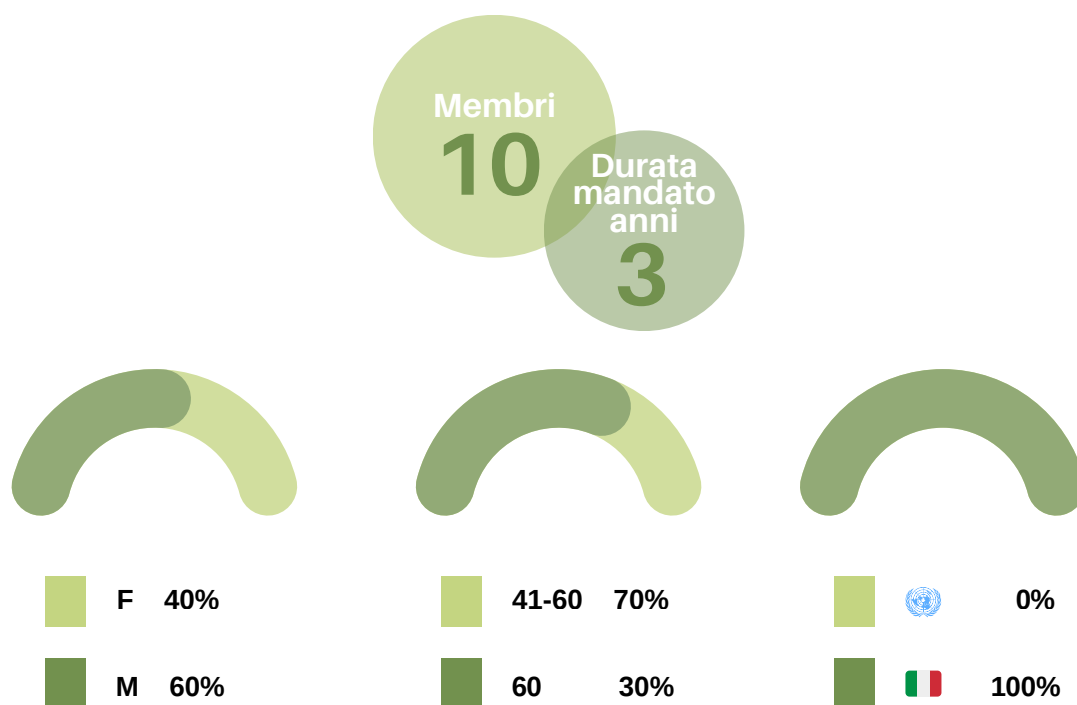
A completamento di questo quadro, è stato attivato il **Social Performance Team**, gruppo di lavoro dedicato al monitoraggio e al miglioramento continuo delle performance sociali dell'ente, con un approccio sistemico alla misurazione dell'impatto generato sulle comunità e sui portatori di interesse. Nel loro insieme, queste iniziative testimoniano la volontà di costruire un'organizzazione più responsabile, partecipata e capace di valorizzare il proprio capitale umano in tutte le sue dimensioni.

Nel 2025 è stata inoltre condotta una riorganizzazione delle figure di staff, con l'istituzione e l'ufficializzazione di ruoli di riferimento in aree strategiche per il funzionamento dell'ente. Sono stati così ridefiniti il **Responsabile tecnico dei rifiuti**, il **Preposto per gli autotrasporti** (Martina Mazzoran), il **Consulente interno per l'amministrazione, la fiscalità e il bilancio** (Nazzarena De Pauli) e il **referente per Privacy, affari societari e segreteria del Consiglio di Amministrazione** (Giorgio Di Giusto). Tale processo ha contribuito a rendere più chiara e solida la struttura organizzativa, assegnando responsabilità precise a figure competenti nei rispettivi ambiti.

Per quanto riguarda le **Figure Apicali**, il mandato di **Cristina Stabile** si è concluso con il 31/12/2025, a seguito del pensionamento. Verrà sostituita, nel 2026, ad interim dal Presidente, mentre già è in corso il progetto di ridefinizione dell'Ufficio Commerciale.

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.

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

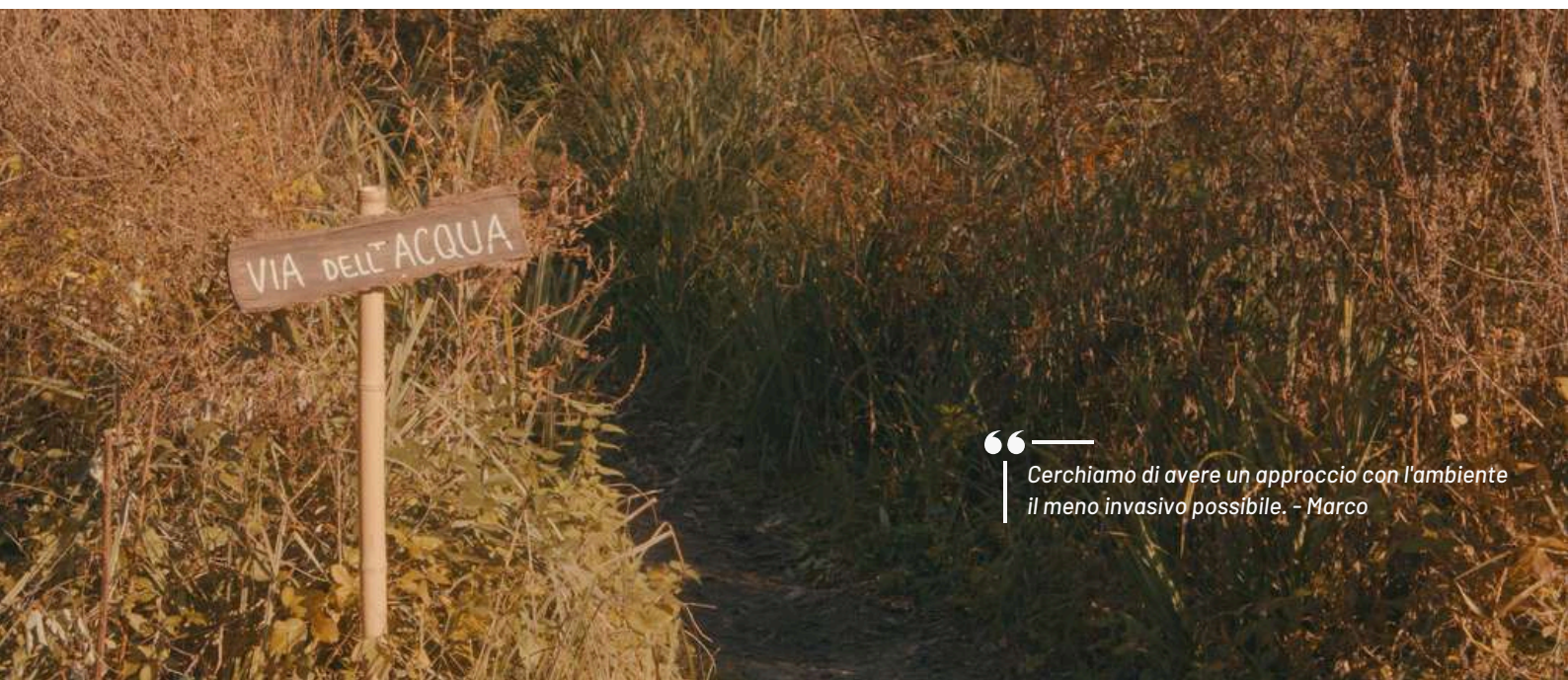
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Stefano Mantovani ha percepito un'indennità di 4.200,00€ per la sua attività istituzionale nel corso del 2025, mentre al Vicepresidente, Davide Cicuttin, è stata corrisposta la cifra di 3.000€.

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 2025 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 7.057,70€, mentre il dott. Febo Frangipane 5.000,00€.



Cerchiamo di avere un approccio con l'ambiente il meno invasivo possibile. - Marco

2.0.2 Collaborazioni

Coop Noncello conferma anche nel 2025 un forte impegno nel campo della cooperazione e nello sviluppo di reti territoriali, riconoscendo nelle collaborazioni un elemento strategico per la crescita e la generazione di valore condiviso.

La partecipazione alle principali associazioni di rappresentanza – tra cui **Legacoop FVG** e **Confcooperative**, quest'ultima particolarmente radicata nel territorio pordenonese – consolida il legame con il movimento cooperativo e rafforza la presenza della cooperativa nell'area della Destra Tagliamento.

Particolarmente significativo è il posizionamento della cooperativa anche all'interno del sistema della rappresentanza imprenditoriale, attraverso l'adesione sia a **Confcommercio Pordenone** sia a **Confindustria Alto Adriatico**. Questa duplice appartenenza evidenzia la capacità di Coop Noncello di dialogare trasversalmente con diversi ambiti del tessuto economico locale, contribuendo a rafforzarne il riconoscimento come interlocutore affidabile e punto di riferimento nel territorio.

Nel corso del 2025, la cooperativa risulta inoltre iscritta e/o aderente a:

- ACI Pordenone
- Rete 14 Luglio
- Assicoop
- CNS (Consorzio Nazionale Servizi)
- Consorzio Vision
- Euricse

L'adesione ad **Assicoop** rappresenta un ulteriore elemento di attenzione verso la base sociale, offrendo ai soci l'accesso a convenzioni e servizi dedicati, in un'ottica di rafforzamento del welfare cooperativo.

La cooperativa ha inoltre rinnovato la propria partecipazione a **Euricse**, fondazione di ricerca riconosciuta a livello internazionale per lo studio e lo sviluppo dell'economia cooperativa e sociale. Attraverso questa adesione, Coop Noncello sostiene attività di ricerca, formazione e diffusione di buone pratiche, contribuendo alla crescita e qualificazione dell'intero settore.

Prosegue lo storico rapporto con il **Consorzio C.O.S.M.**, realtà di riferimento nell'ambito della salute mentale e dell'inclusione sociale, con cui la cooperativa condivide progettualità e approcci orientati al benessere delle persone e all'integrazione socio-lavorativa.

Sul fronte delle collaborazioni operative, si conferma la continuità del rapporto con l'**Impresa Sociale Quid** di Verona per lavorazioni conto terzi, a testimonianza di una partnership consolidata che coniuga produzione e inclusione lavorativa.

Nel corso del 2025 si segnala inoltre il rilancio della partnership con OESSE per attività di assemblaggio conto terzi. Tale sviluppo è stato reso possibile grazie a un rafforzamento delle attività di controllo di gestione e a una riorganizzazione della commessa, che hanno consentito di recuperare e valorizzare la collaborazione in chiave di maggiore sostenibilità ed efficienza.

Prosegue inoltre l'impegno nelle collaborazioni con il sistema produttivo, tra cui i rapporti con realtà del gruppo Zignago Holding e General Beton Triveneta S.p.A., a conferma della capacità della cooperativa di operare in contesti intersettoriali e di sviluppare partnership orientate al beneficio reciproco.

In sintesi, attraverso un sistema articolato di relazioni e collaborazioni, Coop Noncello consolida il proprio posizionamento come attore rilevante nel territorio, capace di connettere ambiti diversi – cooperativo, imprenditoriale e sociale – e di promuovere concretamente valori di solidarietà, cooperazione e inclusione.

2.0.3 Soci volontari

Al 31 dicembre 2025, Coop Noncello contava **18 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.



“
In questo caso le persone passano dall'essere curati, quindi da una situazione di passività, a prendersi cura di qualcosa. Quindi diventano protagonisti di un qualcosa che genera dei benefici non solamente a se stessi, ma all'ambiente, per la comunità. Quindi fanno qualcosa che è per gli altri. - Elena

2.1 Organigramma aziendale e della sicurezza

Nel corso dell'anno 2025 si sono perfezionati gli importanti cambiamenti nell'organigramma della cooperativa incominciati nel 2024 e che avevano come obiettivo il rafforzamento della struttura organizzativa, per rispondere in modo più efficace alle esigenze operative.

Organigramma aziendale

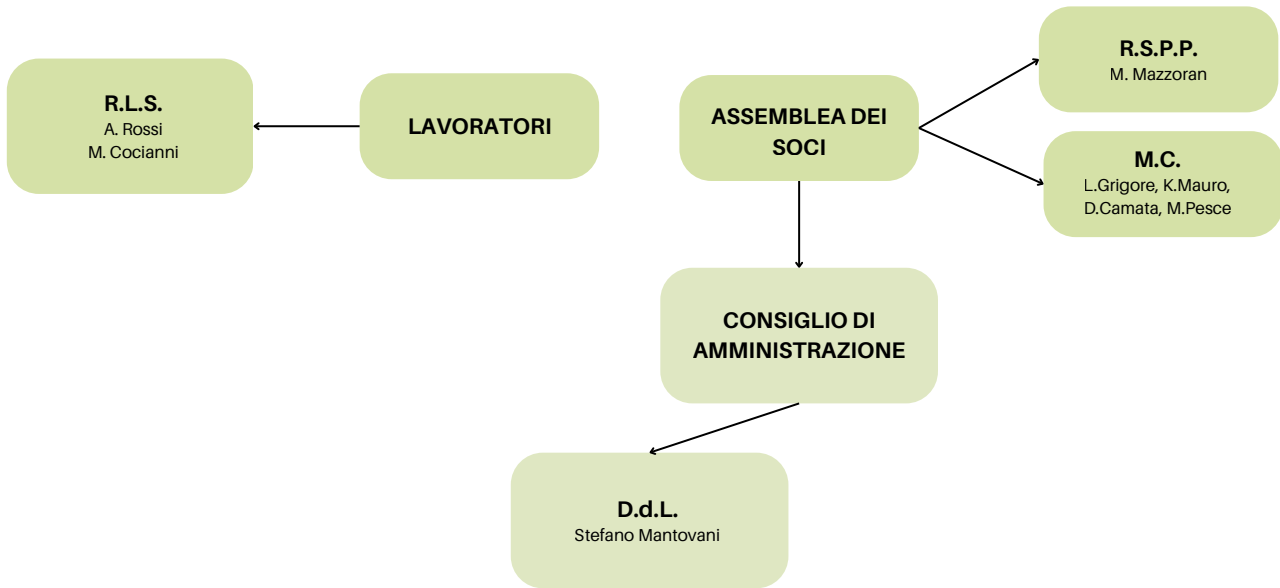


“

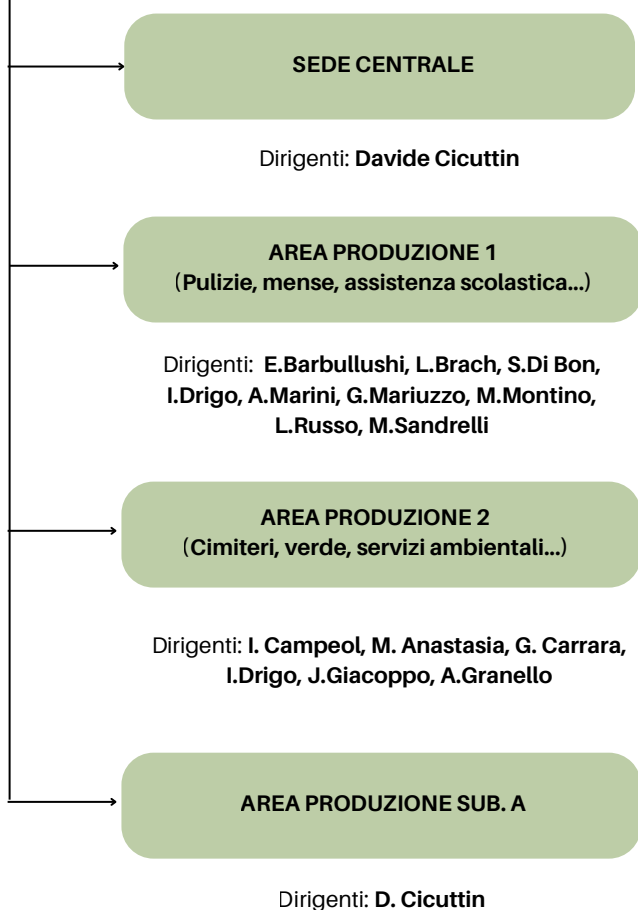
Siamo qui da poco più di un anno e abbiamo già innescato alcune trasformazioni che però di fatto stanno accompagnando la quotidianità delle persone che frequentano il parco, che si accorgono della nostra presenza, dei nostri interventi, ma si accorgono anche che il parco si sta modificando piano piano assieme alle stagioni che passano e assieme a tutte le relazioni che lo attraversano.

- Massimo

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.

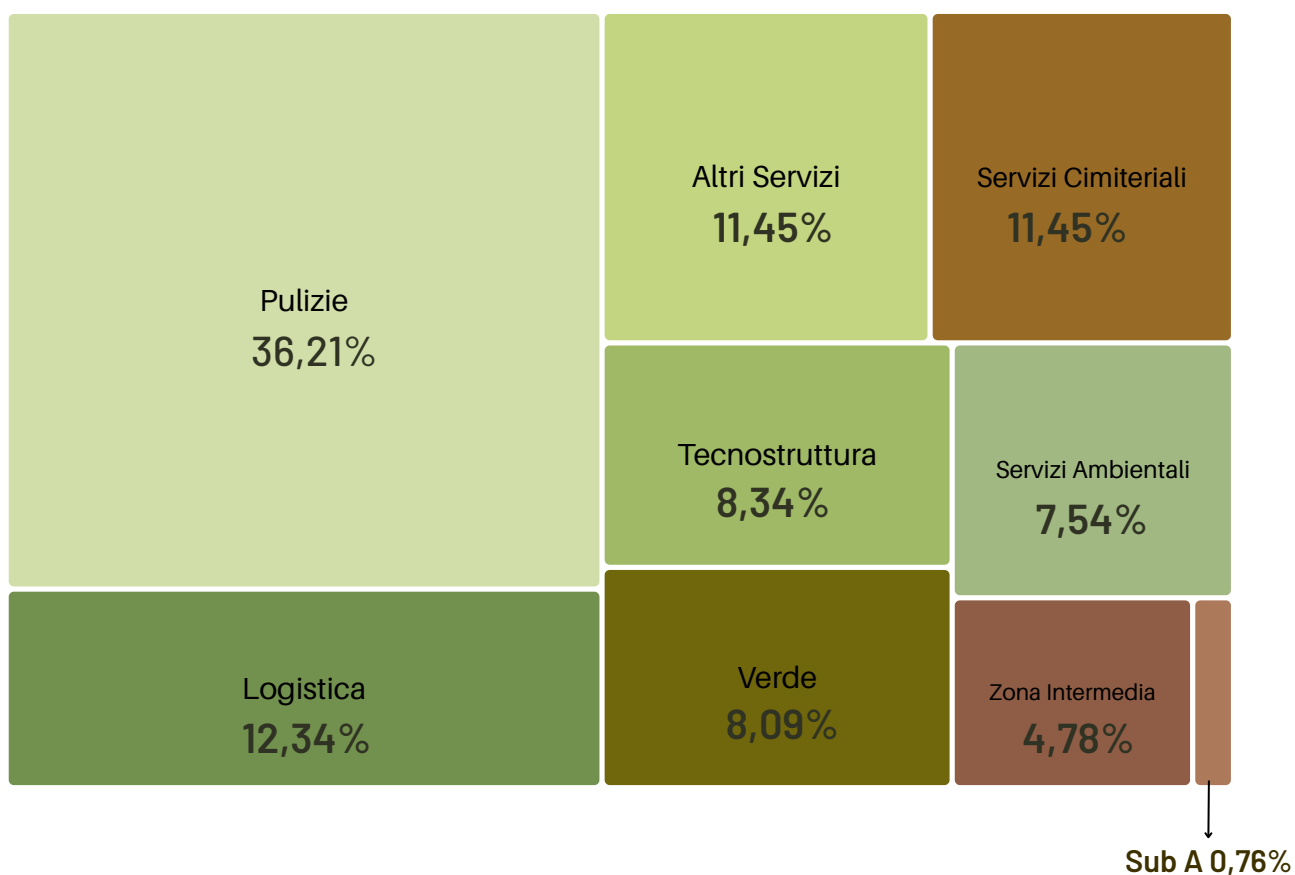


LE ATTIVITÀ



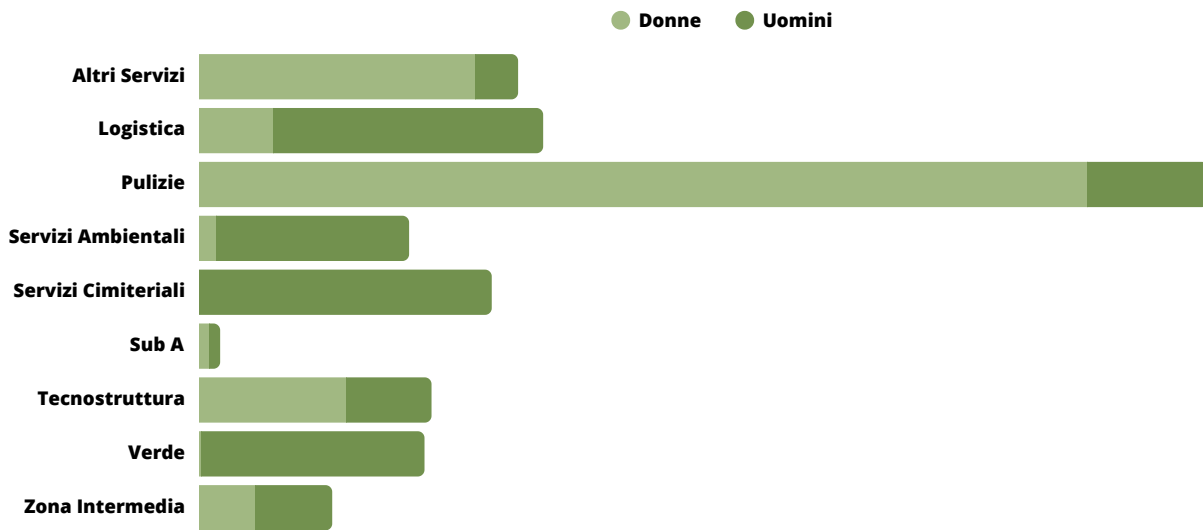
3.0 Le attività

Coop Noncello opera in diversi settori offrendo le attività presentate nella tree map di seguito rappresentata.



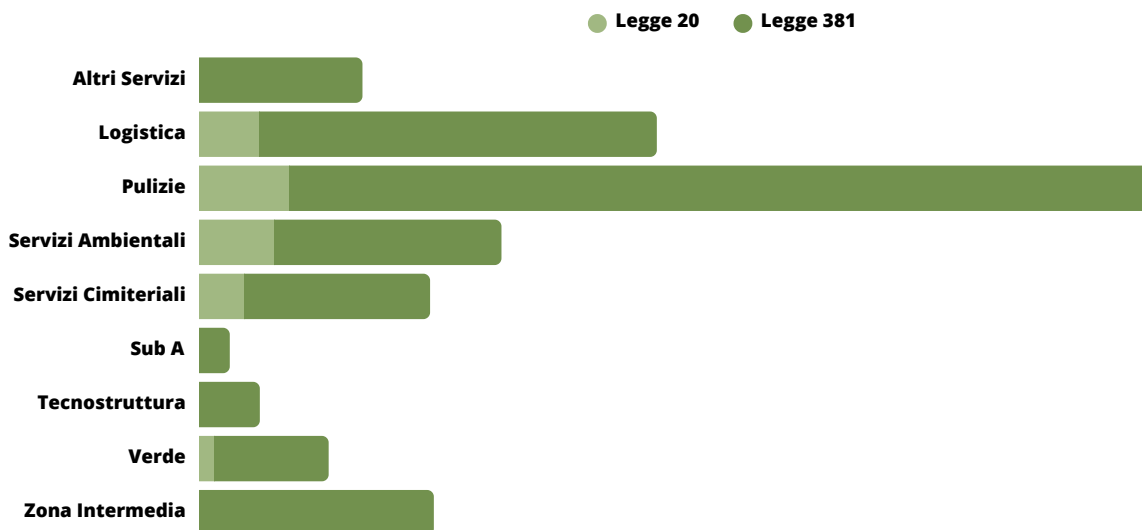
“ Il momento mattutino è quello dedicato più all'assunzione di capacità professionalizzanti nella gestione del verde urbano, mentre il momento pomeridiano è un momento legato all'assunzione di capacità trasversali, quindi capacità anche relazionali, capacità che consentono alla persona di stare all'interno di un gruppo e allo stesso tempo aiutano la persona all'acquisizione di alcune competenze. È un momento di transito nel quale noi osserviamo e rinforziamo le potenzialità emergenti della persona. - Elena

3.1 Composizione di genere per settore anno 2025



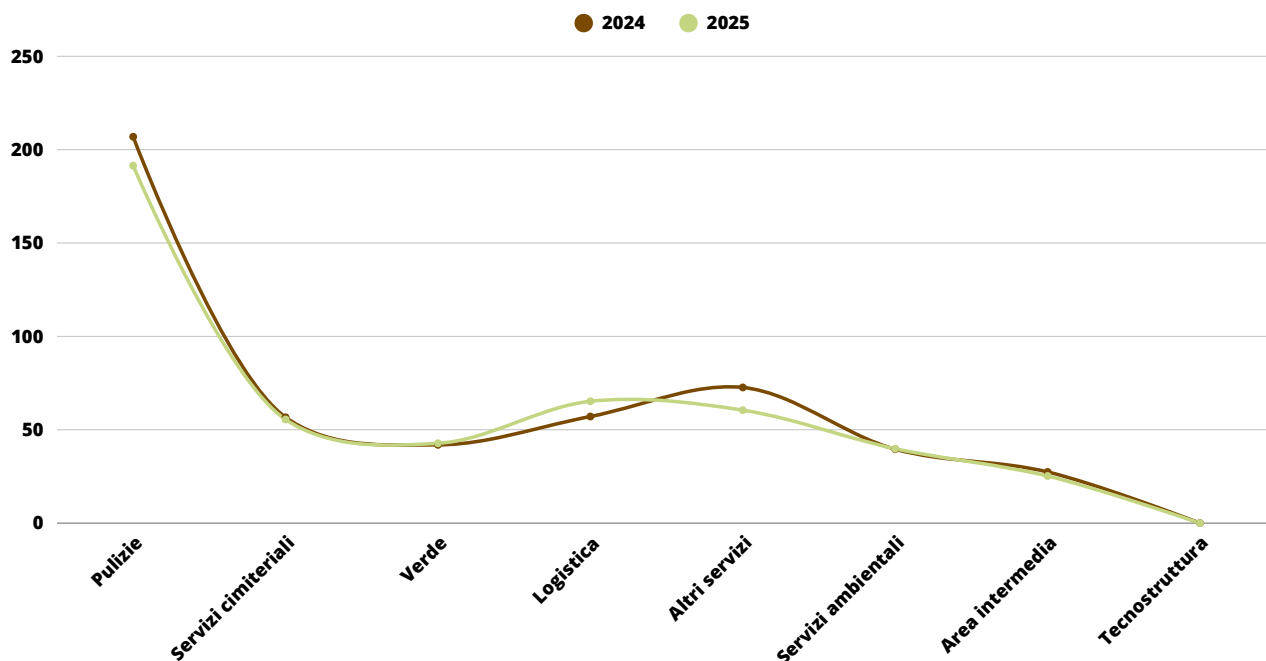
Le **Pulizie** si confermano il settore a prevalenza femminile della cooperativa, con un rapporto nettamente sbilanciato rispetto a tutti gli altri comparti. **Verde**, **Logistica** e **Servizi cimiteriali** sono invece settori quasi esclusivamente maschili, riflettendo una distribuzione di genere che segue le caratteristiche tradizionali di quei mestieri. Un dato su cui continuare a lavorare in chiave di inclusione.

3.2 Inserimenti lavorativi per settore 2025

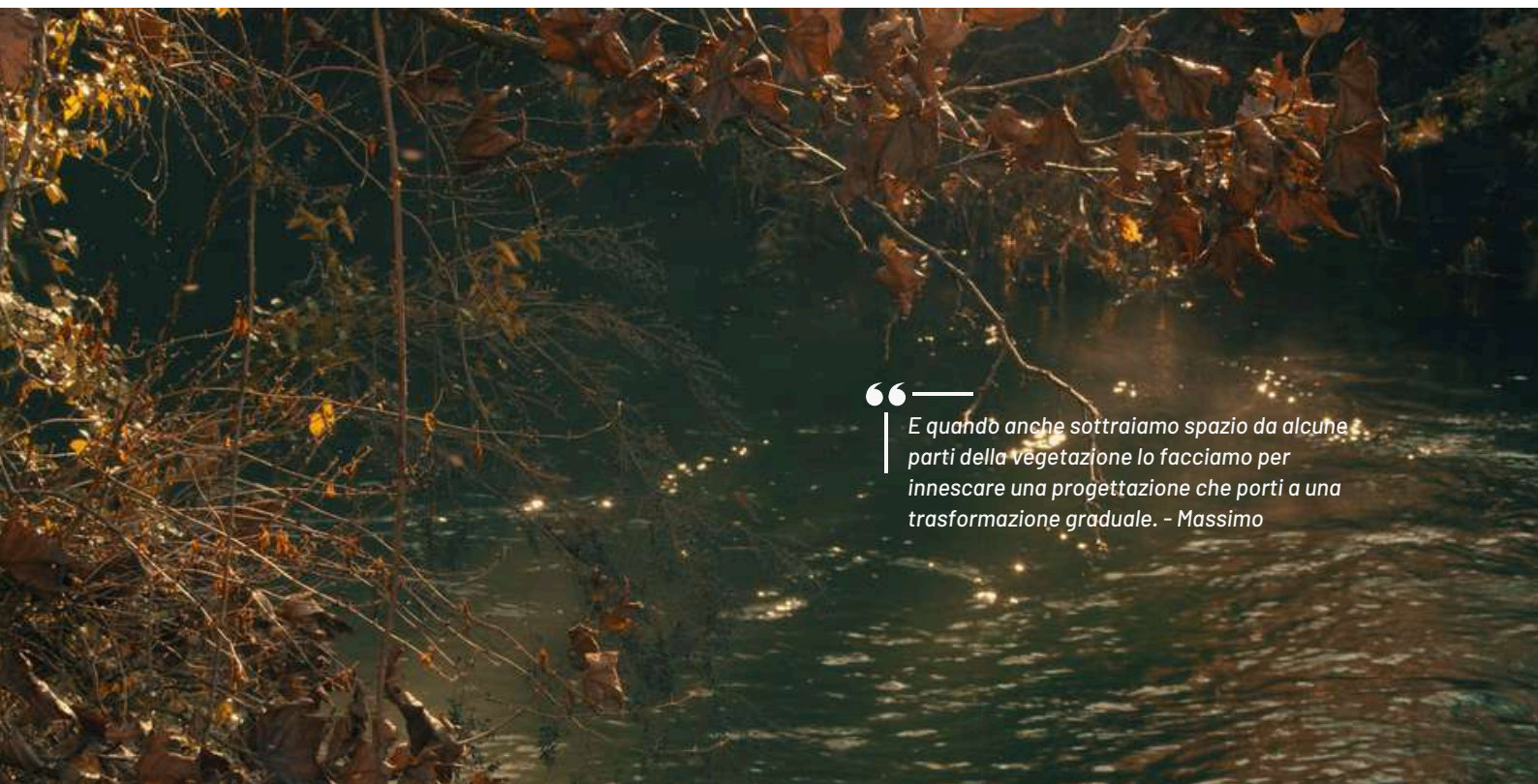


La **Logistica** e le **Pulizie** sono i settori che accolgono il maggior numero di persone in inserimento ai sensi della **L. 381/91**, confermandosi il cuore produttivo e sociale della cooperativa.

3.3 Lavoratori totali per settore - confronto 2024 vs. 2025

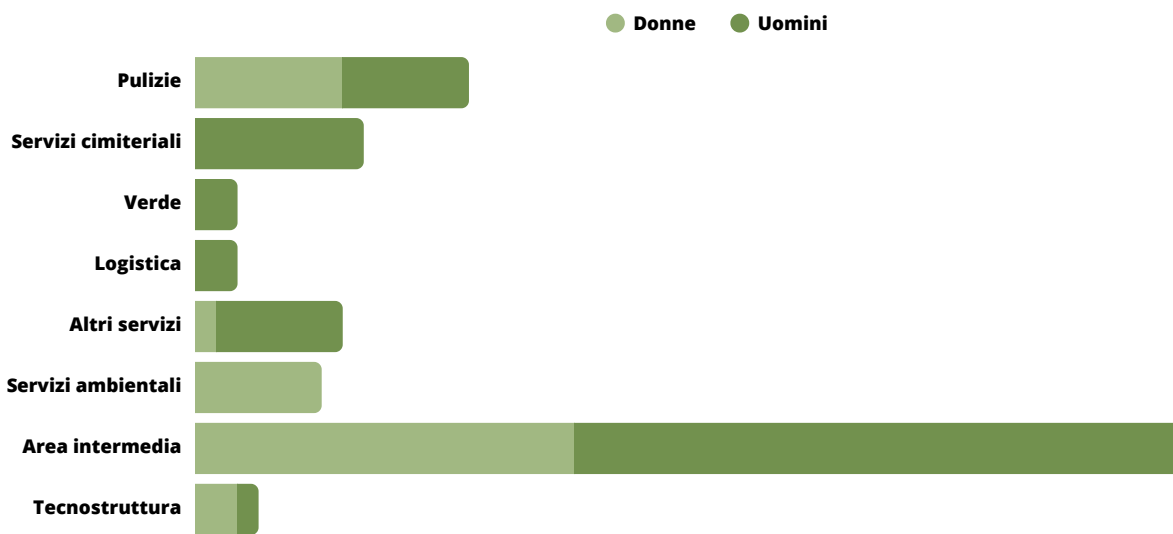


Il quadro complessivo è sostanzialmente **stabile**: la cooperativa mantiene i volumi di lavoro su quasi tutti i settori. Cresce la **Logistica**, che rafforza la sua posizione di secondo settore per forza lavoro. Registrano invece una contrazione le **Pulizie** e gli **Altri servizi**, in parte legata alla naturale variazione dei contratti in essere.



“
E quando anche sottraiamo spazio da alcune parti della vegetazione lo facciamo per innescare una progettazione che porti a una trasformazione graduale. - Massimo

3.4 Tirocini formativi e inclusivi attivi per settore



L'**Area intermedia** assorbe da sola oltre la metà dei tirocini attivi: è lo spazio propedeutico al lavoro dove le persone fanno i primi passi, osservate e accompagnate. Seguono **Servizi cimiteriali** e **Pulizie**. La prevalenza maschile nei tirocini rispecchia la composizione dei settori che li ospitano.

Dalla lettura dei dati risulta evidente che il processo di inserimento lavorativo richiede sempre maggior competenza e specializzazione. L'evoluzione normativa in tema di appalti pubblici, con gara aperta o riservata a cooperative sociali, da un lato, e dall'altro la sempre crescente richiesta in termini di prestazione e qualità rese sui servizi tipici in cui si è specializzata la cooperazione, devono attivare una seria riflessione sull'accessibilità al lavoro per le persone più fragili. Siamo costantemente esposti al rischio che il dualismo tra lavoro ed inclusione alimenti sempre più un divario incolmabile tra "lavoro prestazionale" e "lavoro protetto".

Generare inclusione socioeconomica attraverso il lavoro richiede, oltre al rifiuto ideologico di questo divario, l'attivazione di nuove sperimentazioni (Zona Franca ne è un esempio), in cui lavoro ed inclusione si possano ibridare senza rinunciare a nessuna delle due specifiche funzioni.

Diventa pertanto fondamentale ingegnerizzare percorsi che consentano lo sviluppo e la coesistenza di alcuni fattori determinanti:

- possibilità reale di formazione, affiancamento ed addestramento a partire dalla totale assenza di competenze;
- possibilità reale di sperimentarsi ed essere osservati in contesti lavorativi a complessità crescente;

- possibilità reale di percorsi in avanzamento, ma anche di riaccoglienza in contesti meno complessi, anche solo temporanea;
- compresenza della funzione di formazione tecnica (prevalente, primo livello) con la funzione di tutoraggio socioeducativo (non onnipresente, ma osservante e di secondo livello);
- esistenza di reale funzione di accoglienza e di cura dell'ambiente relazionale;

3.5 “Entro e Oltre il Lavoro”

Il 12 settembre 2025 la Coop Noncello ha partecipato al convegno "Entro e oltre il lavoro", organizzato insieme al DDSM di Pordenone per condividere pubblicamente gli esiti di un anno di lavoro comune sul tema dell'inclusione socio-lavorativa delle persone in carico ai servizi di salute mentale e delle dipendenze.

Il convegno ha restituito i risultati di un gruppo di lavoro misto – composto da educatori, assistenti sociali, tecnici della riabilitazione, psicologi e operatori della cooperazione – che tra febbraio e giugno 2025 ha analizzato le criticità dei percorsi di inserimento lavorativo e costruito risposte concrete e condivise. Tra gli esiti principali: una nuova procedura operativa per l'inclusione socio-lavorativa, il rafforzamento delle équipes territoriali sociosanitarie allargate e la sperimentazione della collettiva "Noncello Lavoro", uno spazio propedeutico al lavoro che permette di osservare la persona e definire obiettivi di autonomia raggiungibili.

L'iniziativa conferma l'impegno di Coop Noncello in un modello di welfare di comunità che supera la logica assistenzialistica, mettendo al centro i diritti, le capacità e il protagonismo delle persone.

Partner del progetto



Inquadra per ascoltare il convegno



3.6 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.



3.7 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 2025, la cooperativa ha partecipato a progetti in vari Comuni delle regioni **Friuli Venezia Giulia**.

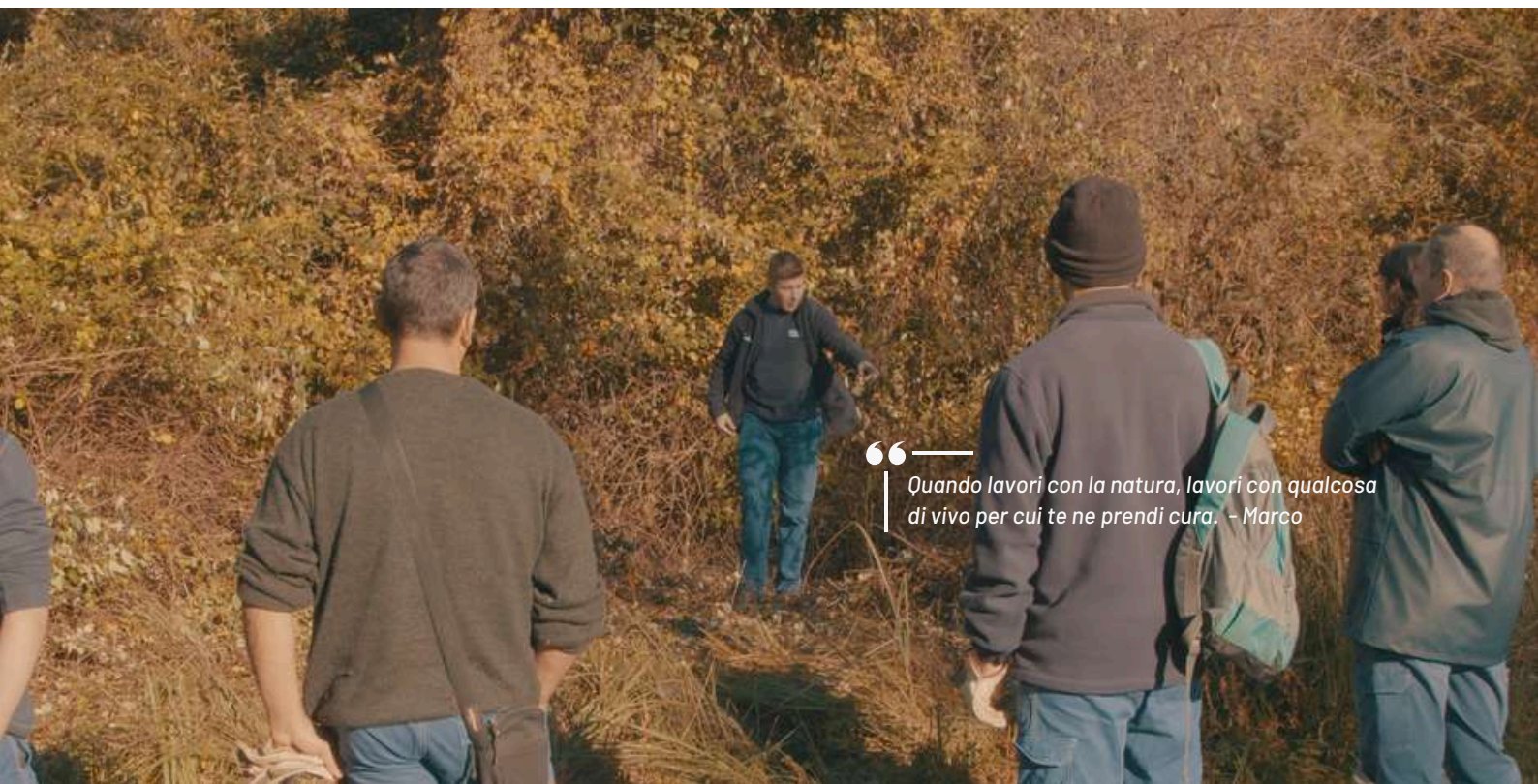
13

Persone coinvolte

3

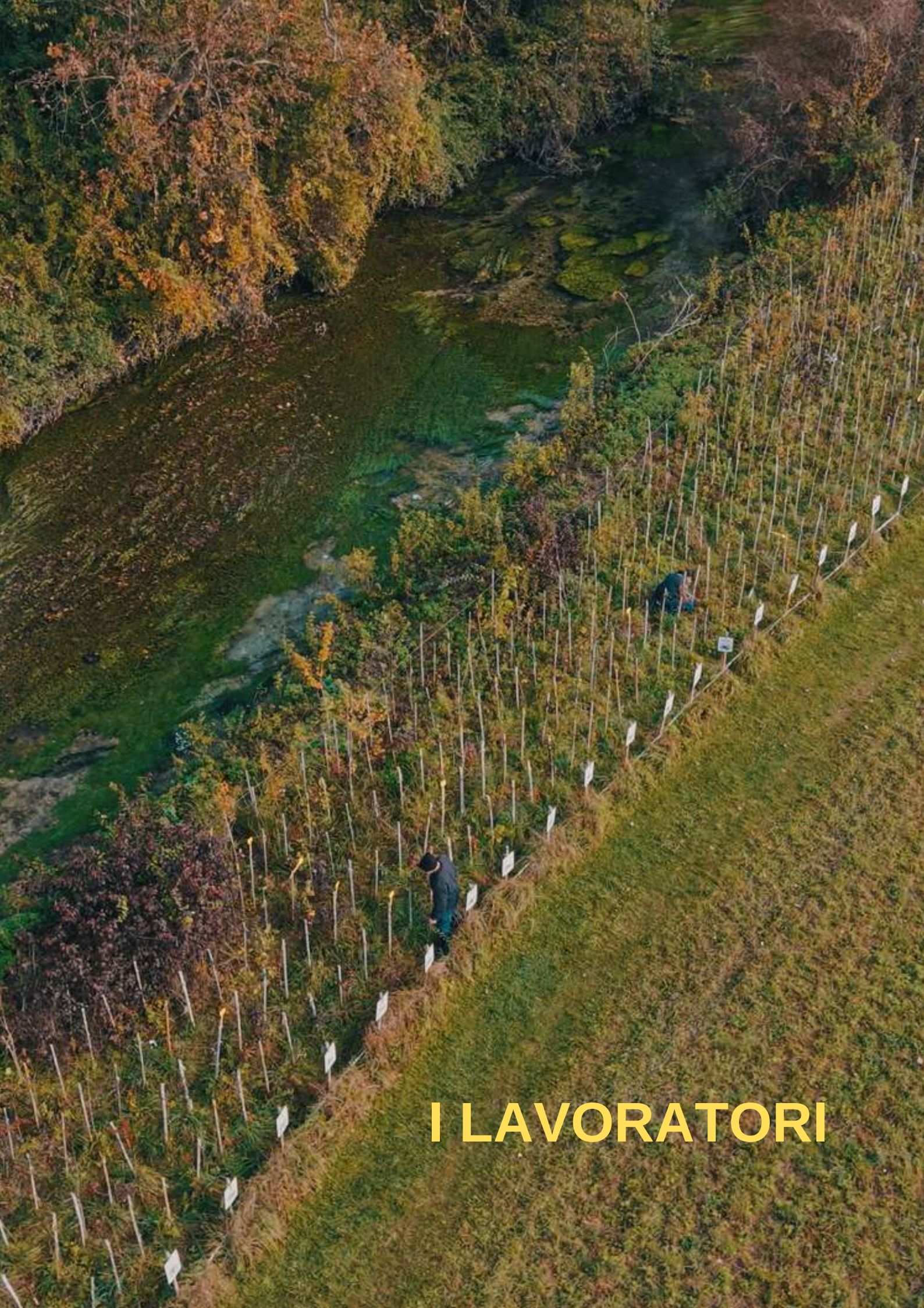
Comuni interessati

■ Attimis
■ Faedis / Fojda, Udine / Udin / Videm, Italy
■ Terzo d'Aquileia



“

Quando lavori con la natura, lavori con qualcosa di vivo per cui te ne prendi cura. - Marco

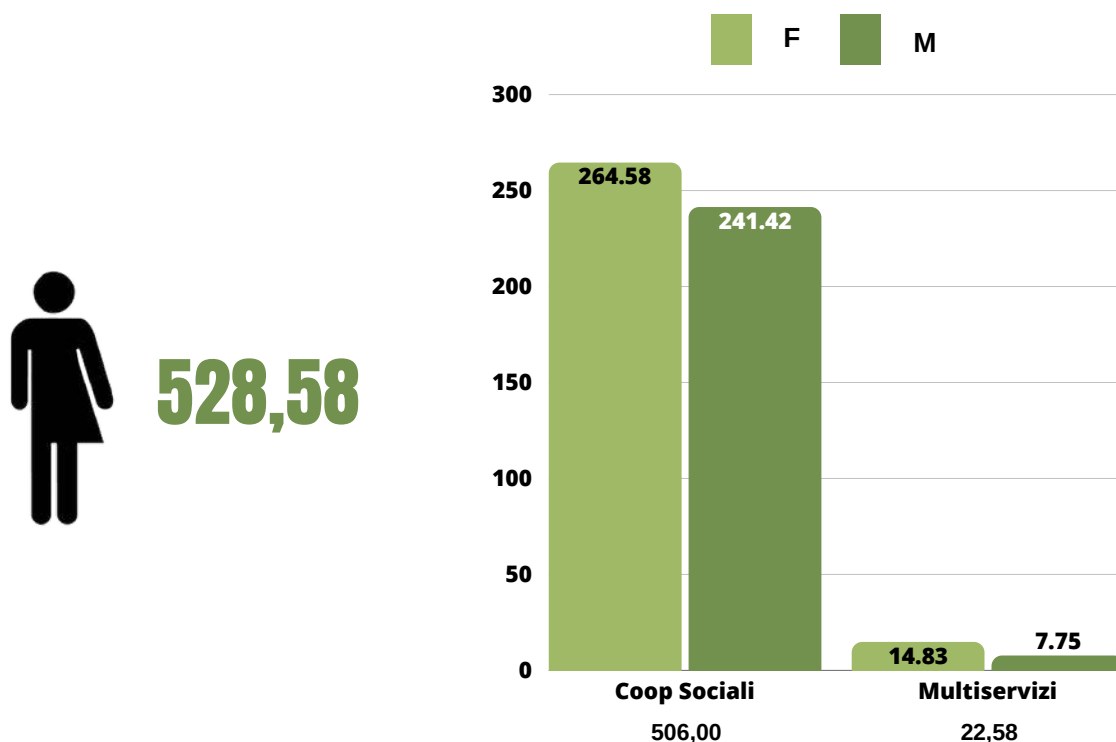


I LAVORATORI

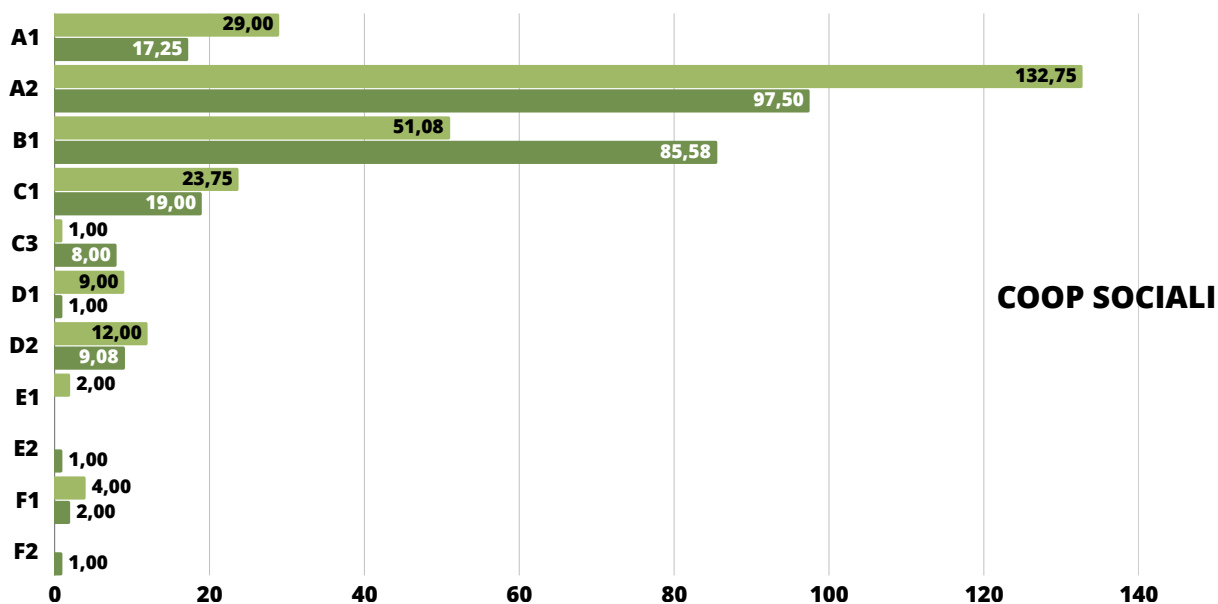
4.0 Dati dei lavoratori

4.0.1 Livelli e tipi di contratto

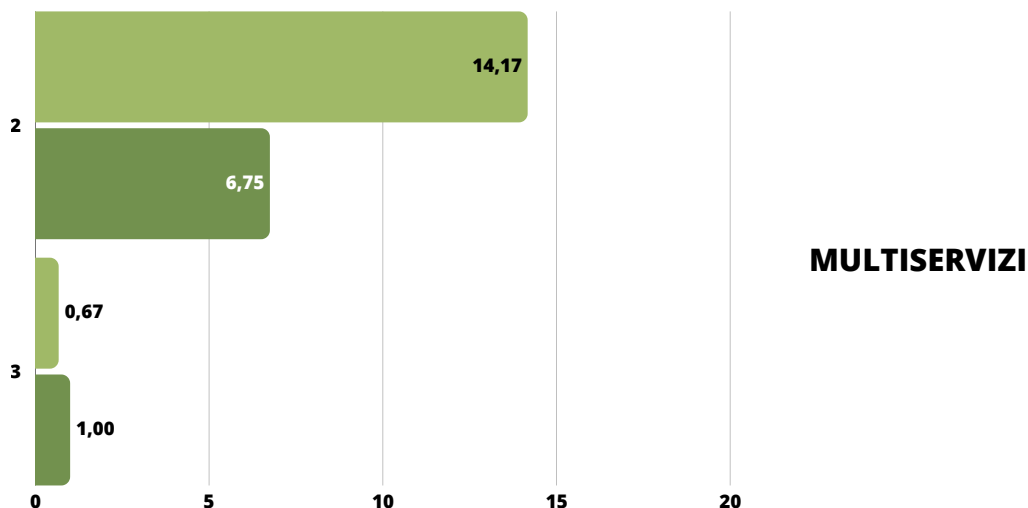
I lavoratori per l'anno 2025 sono stati in media **528,58**. Nei grafici sono rappresentate le persone assunte in base alle diverse **tipologie di contratti** e ai relativi **livelli**.



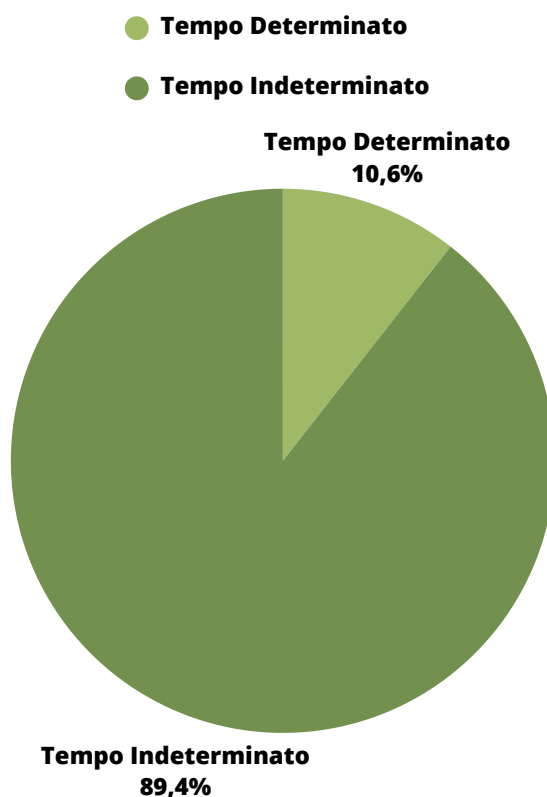
La cooperativa come regola generale applica il **CCNL COOPERATIVE SOCIALI**. Il grafico sottostante mostra la situazione dei lavoratori con questa tipologia di contratto, divisi per genere e per livello assegnato.



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 2025, divisi per genere e per il livello assegnato.

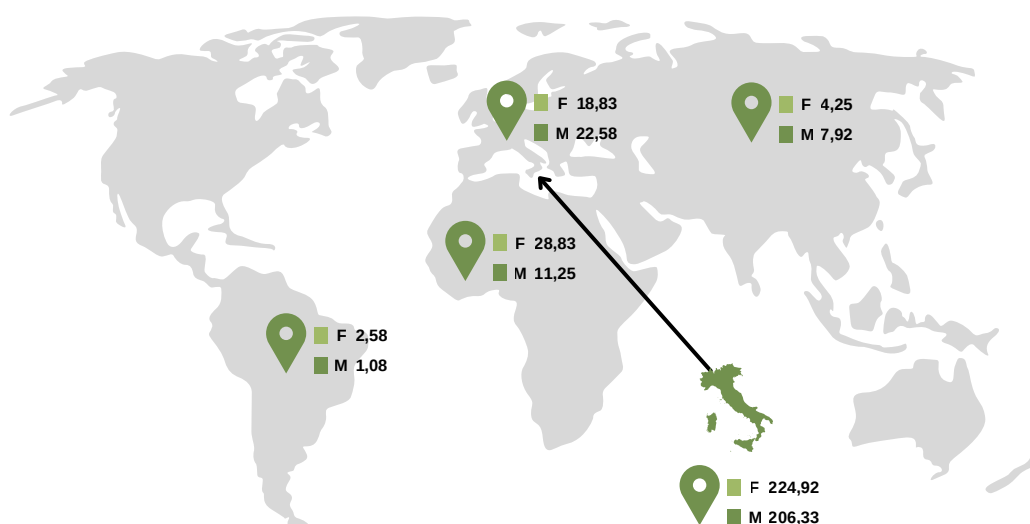


Come si evince dal grafico in basso, inoltre, vi è un'assoluta prevalenza di contratti a **tempo indeterminato**; questo a significare come Coop Noncello predilige la fidelizzazione dei suoi lavoratori.

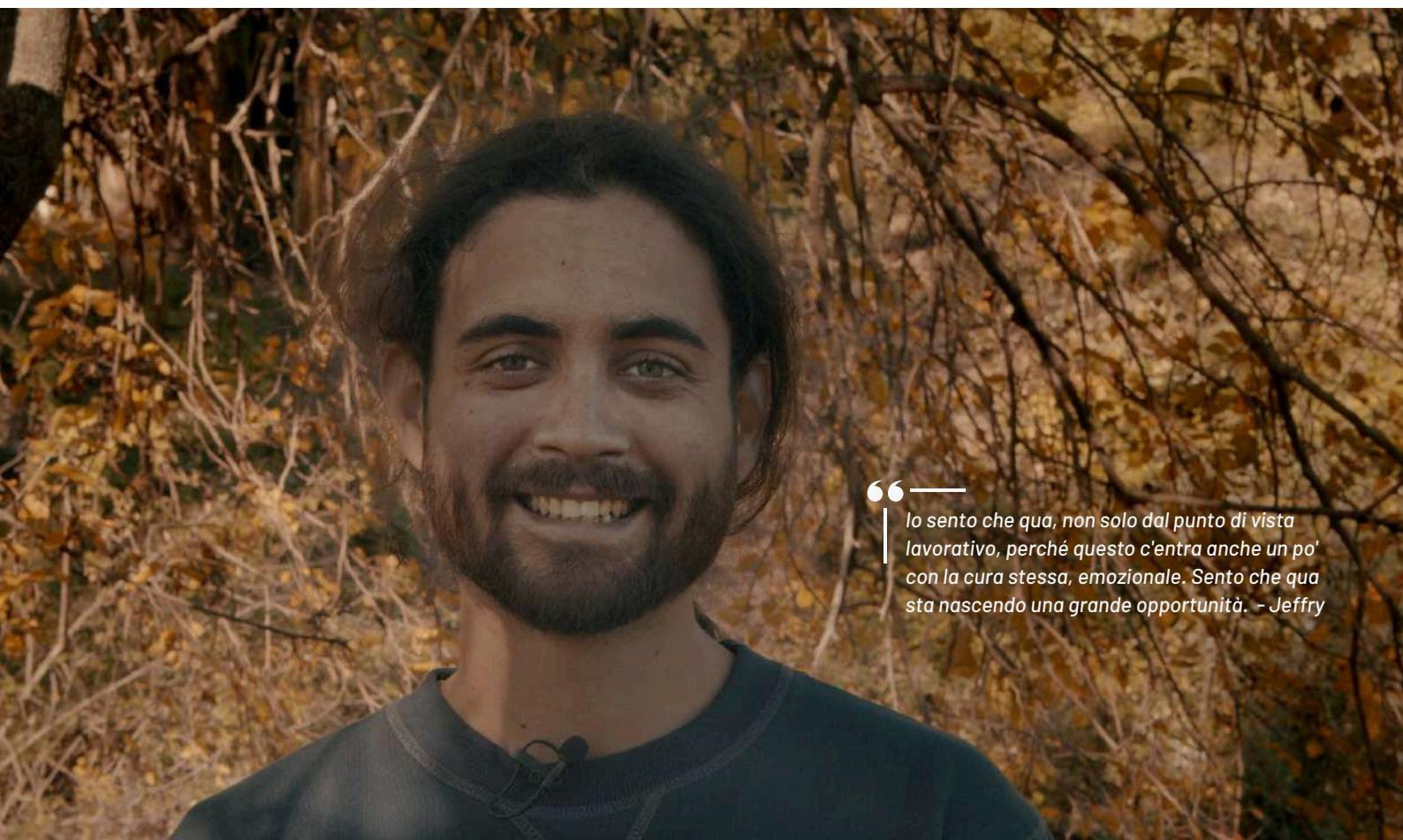


4.0.2 Nazionalità

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).



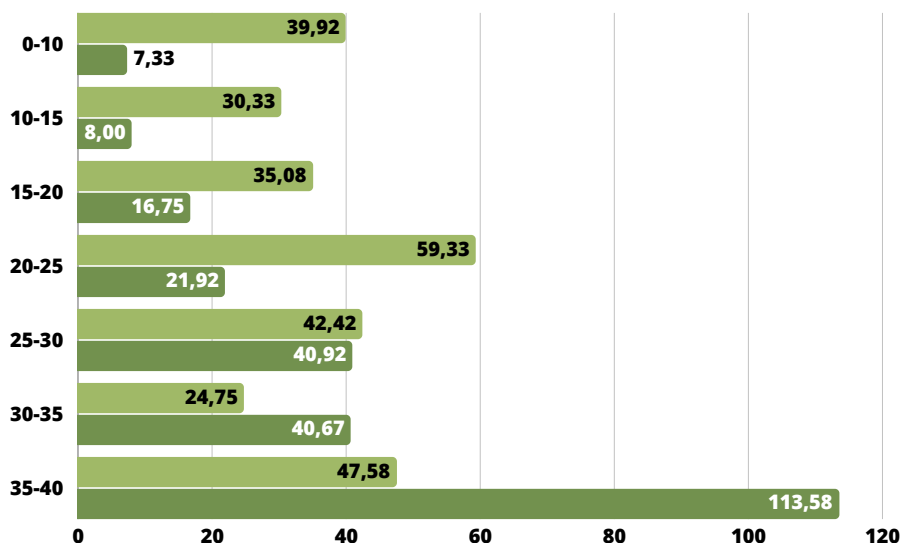
NAZIONALITÀ	M	F
ALBANIA	4,67	8,58
ALGERIA	1,00	0,00
ARMENIA	0,00	1,00
BANGLADESH	1,00	1,25
BRASILE	0,00	1,00
BURKINA FASO	1,00	2,00
CAMERUN	1,00	0,83
COLOMBIA	1,00	1,00
COSTA D'AVORIO	0,00	3,25
CROAZIA	2,00	0,00
CUBA	0,17	0,00
EGITTO	0,00	1,00
ETIOPIA	0,00	1,00
FRANCIA	1,00	0,00
GHANA	2,00	6,42
INDIA	0,00	1,00
ITALIA	206,33	224,92
KOSOVO	1,00	1,00
MACEDONIA	3,00	0,00
MALI	1,00	0,00
MAROCCO	1,25	5,33
NIGERIA	3,00	6,83
PAKISTAN	3,92	0,00
REPUBBLICA DOMINICANA	0,92	0,00
ROMANIA	6,08	6,42
SENEGAL	0,00	1,17
SERBIA	4,83	1,00
TUNISIA	3,00	1,00
UCRAINA	0,00	1,83
VENEZUELA	0,00	1,58



“
 Io sento che qua, non solo dal punto di vista lavorativo, perché questo c'entra anche un po' con la cura stessa, emozionale. Sento che qua sta nascendo una grande opportunità. – Jeffry

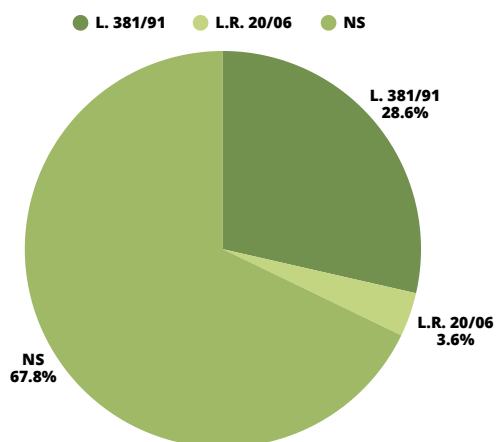
4.0.3 Impiego orario

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.



4.0.4 Inserimenti lavorativi

I tre grafici rappresentano la situazione degli inserimenti lavorativi per l'anno 2025. 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.



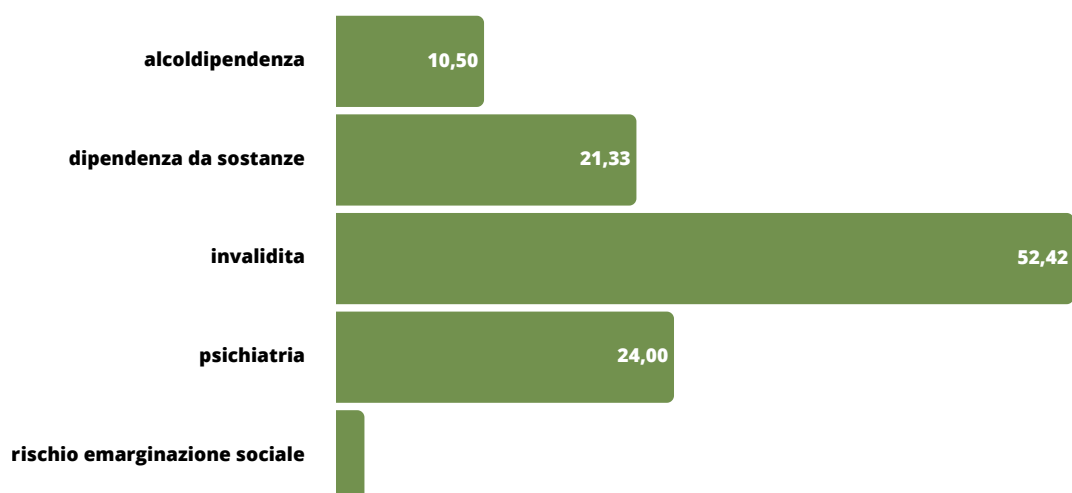
I lavoratori svantaggiati ex L.381/91 rappresentano il 40% secondo il calcolo INPS.

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

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:

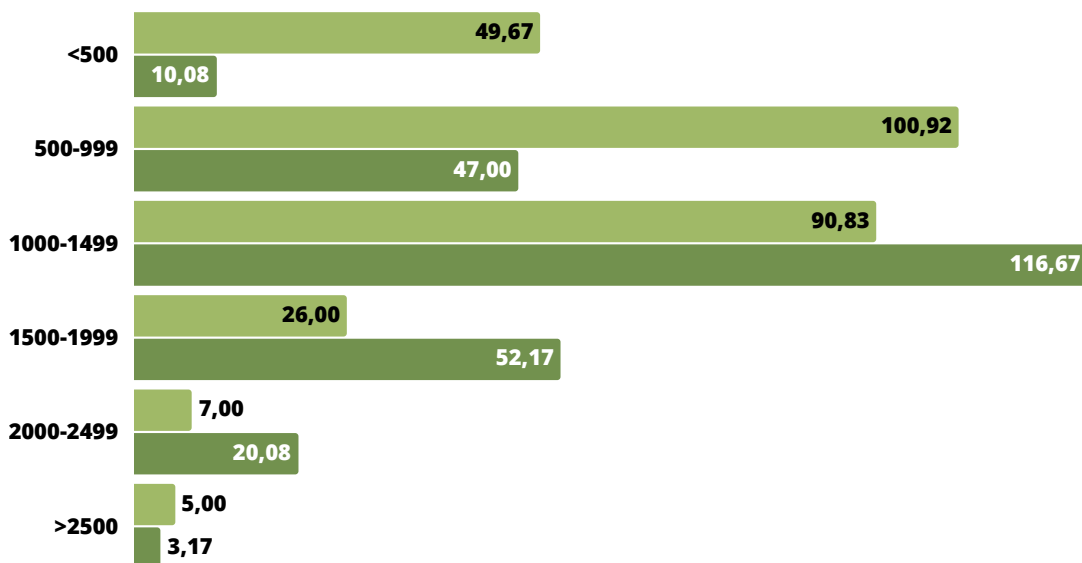
- invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- ex degenti di istituti psichiatrici e soggetti in trattamento psichiatrico;
- tossicodipendenti o alcoldipendenti;
- le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e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



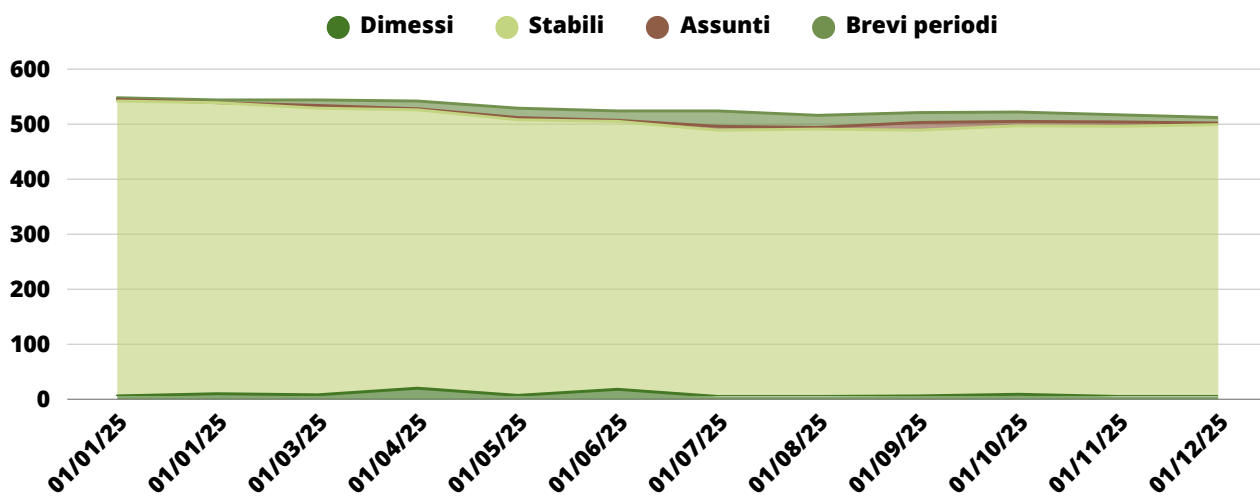
4.0.5 Livelli retributivi

Il diagramma sottostante rappresenta i soci e i lavoratori suddivisi in base alle fasce di reddito mensile. Gli importi sotto i 1.000€ si riferiscono principalmente a rapporti di lavoro cessati nel corso del 2025 e quelli iniziati verso la fine dell'anno.



4.0.6 Turnover

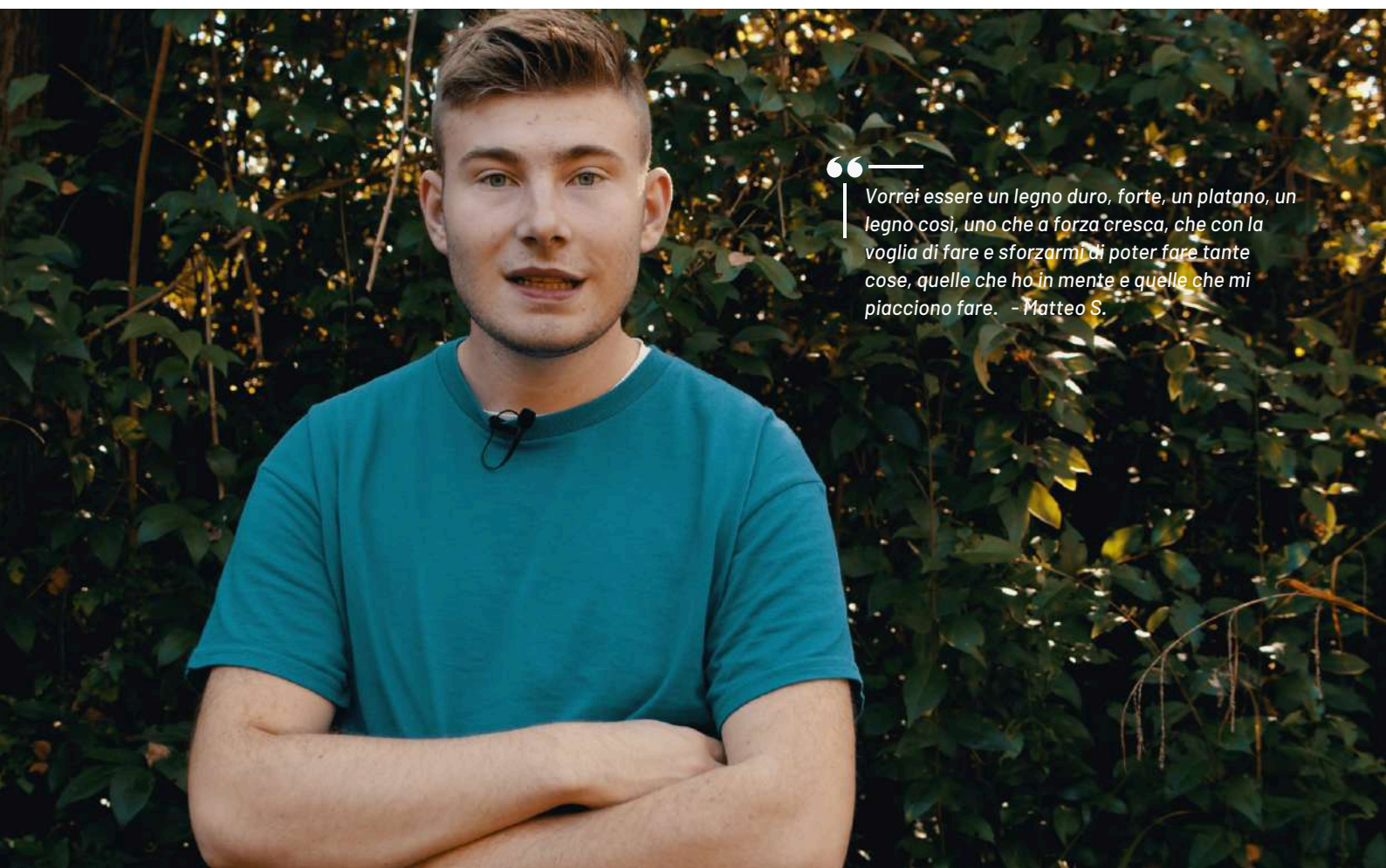
Il grafico rappresenta il numero di lavoratori lungo i mesi del 2025, divisi in dimessi, stabili e neo-assunti e assunti per periodi brevi. Si può notare quindi come il turnover sia basso. È visibile come la fascia centrale di lavoratori stabili sia abbastanza costante nel corso dell'anno: infatti, la 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 2025 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 2025, l'azienda ha gestito alcune controversie di natura giustlavoristica, la maggiorparte delle quali si sono concluse con esito positivo in sede di trattativa sindacale.

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.



“ Vorrei essere un legno duro, forte, un platano, un legno così, uno che a forza cresce, che con la voglia di fare e sforzarmi di poter fare tante cose, quelle che ho in mente e quelle che mi piacciono fare. - Matteo S.

4.2 Infortuni sul lavoro e incidenti

Come ogni anno abbiamo fatto il punto sull'andamento degli aspetti legati ad ambiente e sicurezza relativi all'anno precedente. I dati che sono emersi sono stati trattati in sede di riesame della direzione per essere analizzati nelle cause e mettere in atto le eventuali misure di miglioramento da effettuare.

In Noncello nel corso del 2025 vi sono stati **n. 17 infortuni** per un totale di **291 giorni di assenza**, migliorando il dato dell'anno precedente, che fu preoccupante (20 infortuni con 865 giorni di assenza) soprattutto per la variante gravità, con n. 6 infortuni gravi.

Di questi infortuni occorsi nel 2025, **n. 16** sono in occasione di lavoro e **n. 1** in itinere (**n. 6** giorni di assenza).

Le cause sono:

- n. 4 urti;
- n. 3 cadute;
- n. 3 MMC;
- n. 2 schiacciamento;
- n. 1 infortunio ciascuno da corpo estraneo nell'occhio, ustione chimica, investimento da oggetto;
- n. 1 svenimento in cantiere.

Non vi sono stati infortuni gravi.

	GENNAIO	FEBBRAIO	GIUGNO	LUGLIO	AGOSTO	SETTEMBRE	OTTOBRE	DICEMBRE
N. INFORTUNI	1	2	3	2	3	1	3	2

L'**indice di frequenza medio** è **26,75**, come l'anno precedente (ricordiamo che gli infortuni in itinere non rientrano nel calcolo degli indici). I settori pulizie e verde non hanno avuto alcun infortunio nel corso dell'anno.

Il settore con l'indice maggiore sono i laboratori **135,18 (2 infortuni)**, seguiti dai rifiuti con indice **93,95 (5 infortuni)**, servizi alle imprese/mov. merci con indice **55,10 (4 infortuni)** e cimiteri **38,33 (4 infortuni)**. L'indice di frequenza si calcola in proporzione alle ore lavorate per settore, quindi nei settori con pochi lavoratori anche un singolo infortunio ha un enorme peso statistico.

Alcune considerazioni:

- l'attenzione posta al settore cimiteriale, dopo alcuni gravi infortuni, ha dato dei risultati, essendo diminuiti sia il numero che la gravità degli infortuni;
- sono ripresi gli infortuni legati alla movimentazione manuale dei carichi, che si erano quasi azzerati;
- nessun infortunio è stato trattato come NC.

Nel corso del 2025 non vi sono state richieste di malattie professionali.

Incidenti

Gli incidenti comunicati sono stati 60 (a fronte dei 65 del 2025):

- n. 22 incidenti stradali, di cui n. 20 attivi, cioè con colpa nostra, n. 7 dovuti a manovre in retromarcia, n. 2 a investimento di capriolo (n. 9 nei cimiteri, n. 5 nello spazzamento strade, n. 4 nei trasporti e 1 nel verde);
- n. 19 incidenti con danni dovuti a proiezione di sasso da decespugliatore (n. 10 del verde di Pordenone/Treviso, n. 4 dei cimiteri di Udine e n. 5 del verde di Udine);
- n. 17 incidenti con danni a cose (n. 12 nei cimiteri, n. 2 nelle pulizie, n. 1 ciascuno nei traslochi, nel verde e nei trasporti interni ospedalieri);
- n. 1 incidente con danno a terzi (trasporti interni ospedalieri);
- n. 1 incidente ambientale nello spazzamento strade, per perdita di percolato;
- n. 2 incidenti sono stati trattati come NC (n. 1 per la sicurezza e n. 1 ambientale) e sono state attuate le azioni correttive (riviste le procedure, incontro con lavoratori, richiami, formazione, segnalazione a terzi...).

VERSO LA SOSTENIBILITÀ...

Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti è stata svolta in modo corretto, pur rimanendo le solite difficoltà nel conferimento dei rifiuti del verde nella zona di Udine per carenza di impianti, e nel continuo aumento delle tariffe di smaltimento di tutte le tipologie di rifiuto.

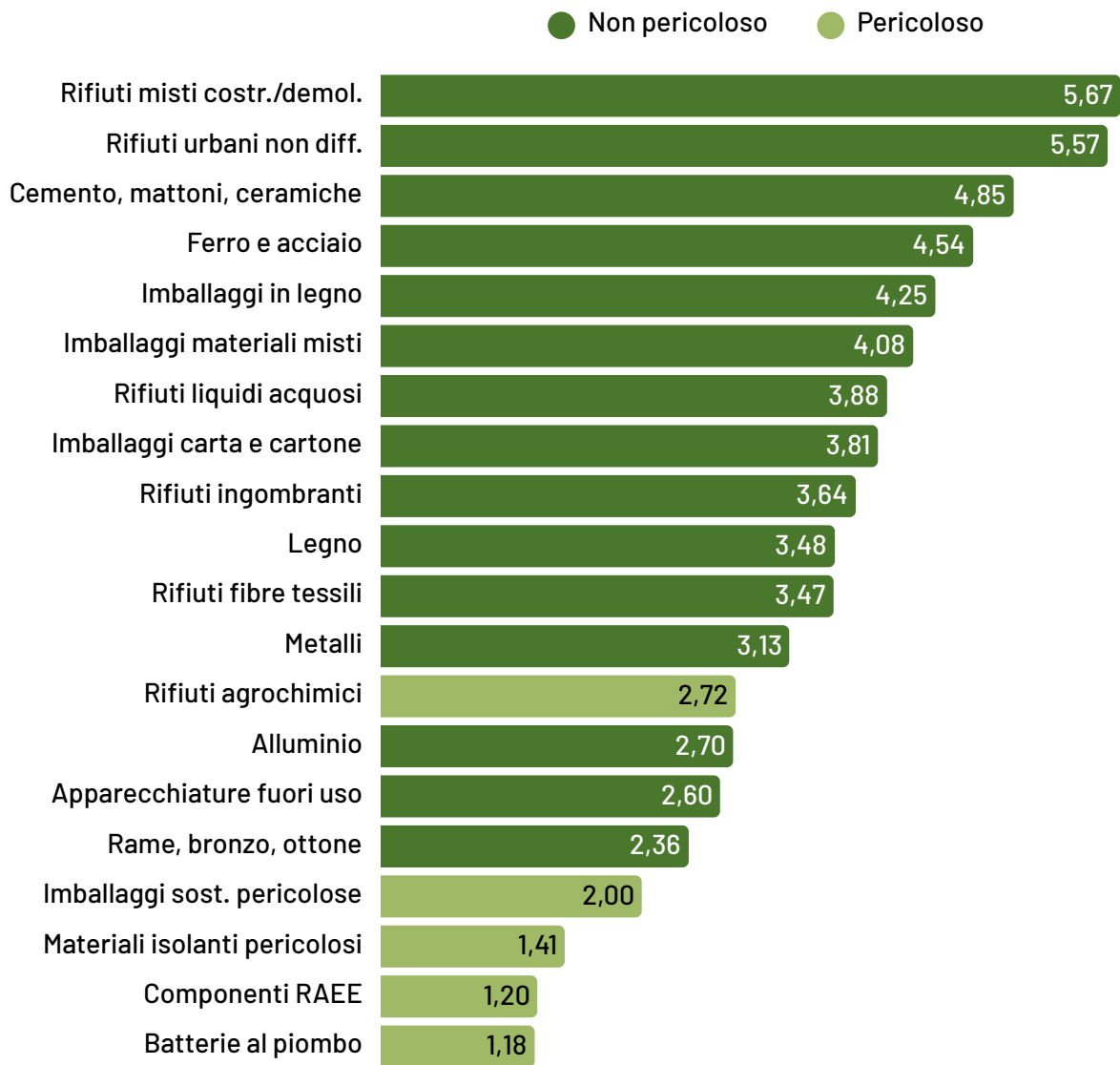
Si è provveduto alla formazione del personale interessato all'avvio del **RENTRI** e alla compilazione del formulario tramite il RENTRI e non vi sono state particolari difficoltà, grazie soprattutto ai lavoratori interessati.

Il Responsabile Sistema Ambiente e Sicurezza forma e sensibilizza il personale, nei corsi specifici e negli incontri formali e informali. Si sollecitano tutti i lavoratori a prendersi carico dei problemi legati all'ambiente: strategie per la diminuzione dei rifiuti prodotti, corretta gestione dei rifiuti, azioni di risparmio energetico, ricerca di soluzioni ecocompatibili nei settori produttivi.

Nel corso dell'anno la cooperativa ha prodotto complessivamente circa 1.006 tonnellate di rifiuti, riconducibili alle diverse attività operative gestite sul territorio. La quota largamente prevalente – oltre il 90% in peso – è concentrata in due sole categorie: i **rifiuti misti da attività di costruzione e demolizione** (CER 170904, 467 t) e i **rifiuti urbani non differenziati** (CER 200201, 372 t), entrambi generati dalla natura operativa dei servizi erogati, che includono interventi sul patrimonio verde, stradale e cimiteriale.

Le restanti voci riguardano materiali da cantiere recuperabili come ferro e acciaio (34,8 t), cemento e inerti (71 t) e imballaggi in legno e materiali misti (circa 29,6 t complessivi). I primi vengono conferiti a PR Ecology S.r.l., impianto autorizzato al recupero dei rifiuti, per la loro **valorizzazione come materia seconda**.

I rifiuti classificati come pericolosi ammontano a circa 679 kg, pari allo 0,07% del totale, e comprendono residui di prodotti agrochimici, imballaggi contaminati, materiali isolanti e piccole apparecchiature elettroniche. Pur marginali in termini quantitativi, vengono gestiti con particolare attenzione attraverso operatori autorizzati, nel pieno rispetto della normativa vigente.



“
 È il mio lavoro. Stare sotto il cielo blu con il sole
 che si respira è il mio lavoro. Mi piace il mio
 lavoro. - Alessandro.

4.3 Formazione e addestramento

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

Le ore totali di formazione erogate nel corso del 2025 sono state **4.497,50** (6.126,50 nel 2024) di cui **1.906,50** (2.314,25 nel 2024) di formazione prevista dalla normativa sulla sicurezza, **1.921** (2.554,75 nel 2024) di addestramento alla mansione, **670** (1.257,50 nel 2024) di formazione non relativa alla sicurezza.

Tenendo conto di una presenza media di **528,58** lavoratori in azienda, la media delle ore di sola formazione erogate per lavoratore è stata di 8,50 (a fronte delle 6 del 2024), di cui 3,60 di formazione sulla sicurezza (a fronte delle 4 del 2024).

Formazione in ambito sicurezza

Per quanto riguarda la formazione sulla sicurezza, sono state erogate **21 edizioni di formazione generale** (79 nuovi assunti) e **22 edizioni di formazione specifica a rischio basso** (97 partecipanti). Per i livelli di **rischio medio e alto** si sono tenute **7 edizioni** con 58 partecipanti complessivi, di cui 28 a rischio medio e 30 ad alto, includendo sia nuovi assunti che lavoratori in cambio mansione. Sul fronte degli **aggiornamenti**, 21 edizioni hanno coinvolto 54 lavoratori, mentre le **2 edizioni** dedicate al rischio biologico e le **2 al rischio MMC** hanno raggiunto rispettivamente 21 e 33 partecipanti. I dati sopra riportati segnalano ancora un discreto numero di nuovi assunti privi di formazione.

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. Sul fronte del **primo soccorso** si contano **9 nuovi addetti** e **53 aggiornamenti**, mentre per l'**antincendio** **19 nuove abilitazioni** e **38 aggiornamenti**. Per l'utilizzo di **attrezzature specifiche** sono stati formati **5 nuovi addetti** alle piattaforme di lavoro elevabili (con **7 aggiornamenti**), 4 aggiornamenti per il carrello elevatore, 2 nuovi addetti per i lavori in quota e altrettanti per lo scavatore. Completano il quadro **3 nuovi addetti per gli spazi confinati**, **1 nuovo dirigente per la sicurezza** e **14 aggiornamenti** per i preposti.

4.4 Distacchi dei lavoratori

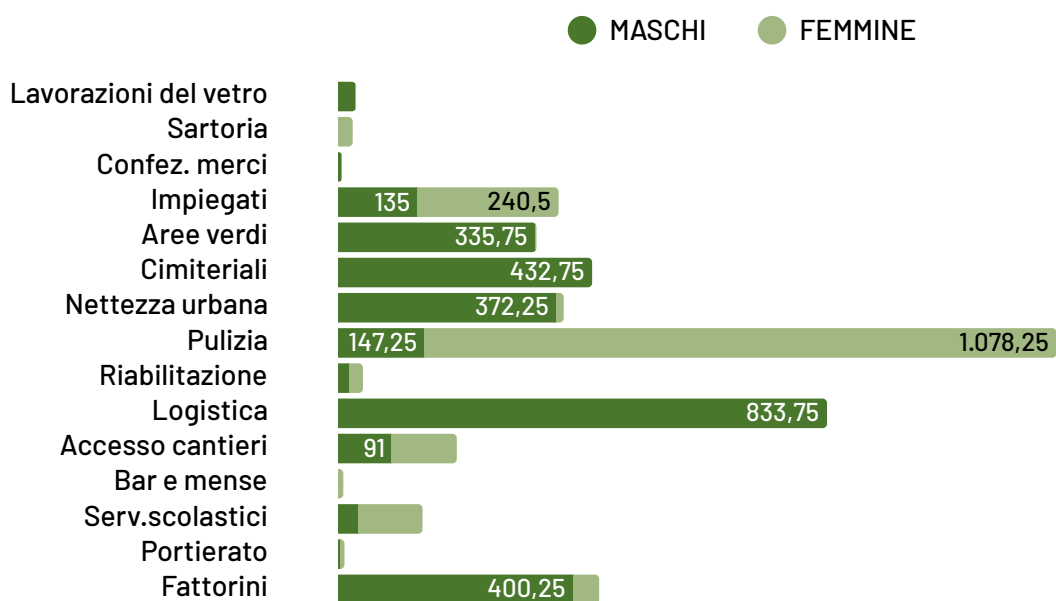
Nel corso del 2025 non vi sono stati distacchi di lavoratori.

VERSO LA SOSTENIBILITÀ...

I numeri della formazione

I dati mostrano 781 partecipazioni a eventi formativi, per un totale di 4.498 ore. Ogni riga del file rappresenta una singola presenza (persona x evento), per tanto lo stesso lavoratore può comparire più volte se ha seguito più eventi. La formazione si divide in tre tipologie di peso quasi equivalente tra **sicurezza obbligatoria** (FSIC, 42% delle ore) e **addestramento operativo** (FADD, 43%), mentre la **formazione professionale volontaria** (FORM) copre il restante 15%. L'elemento più rilevante che emerge dall'analisi è il divario di genere nella durata delle sessioni: le donne rappresentano il 48% delle partecipazioni ma ricevono solo il 37% delle ore totali. La differenza non riguarda la frequenza con cui accedono alla formazione, bensì la lunghezza media degli eventi – 6,97 ore per gli uomini contro 4,44 per le donne. Questo gap si concentra nell'addestramento operativo (FADD), dove alcune mansioni prevalentemente maschili – autisti, operai specializzati, addetti alla manutenzione – prevedono sessioni molto più lunghe, legate ad abilitazioni su macchinari e mezzi. La codifica INAIL più numerosa, M (verde e giardinaggio), è al contrario a prevalenza femminile (88%) ma con sessioni FADD mediamente più brevi.

ORE PER FIGURA PROFESSIONALE (INAIL)



4.498

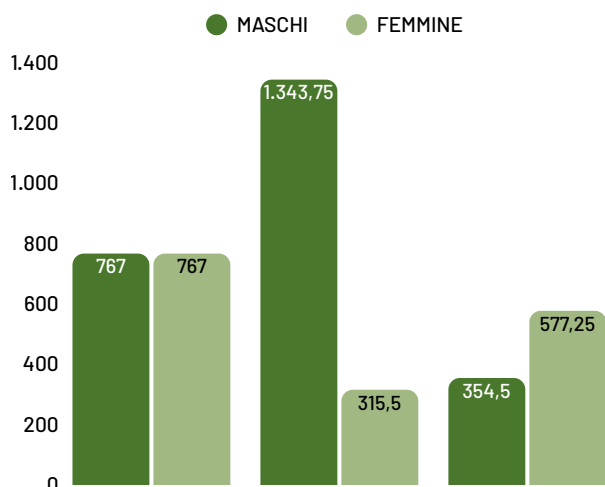
ore totali
781 partecipazioni

5,76

ore medie/evento
mediana: 4H

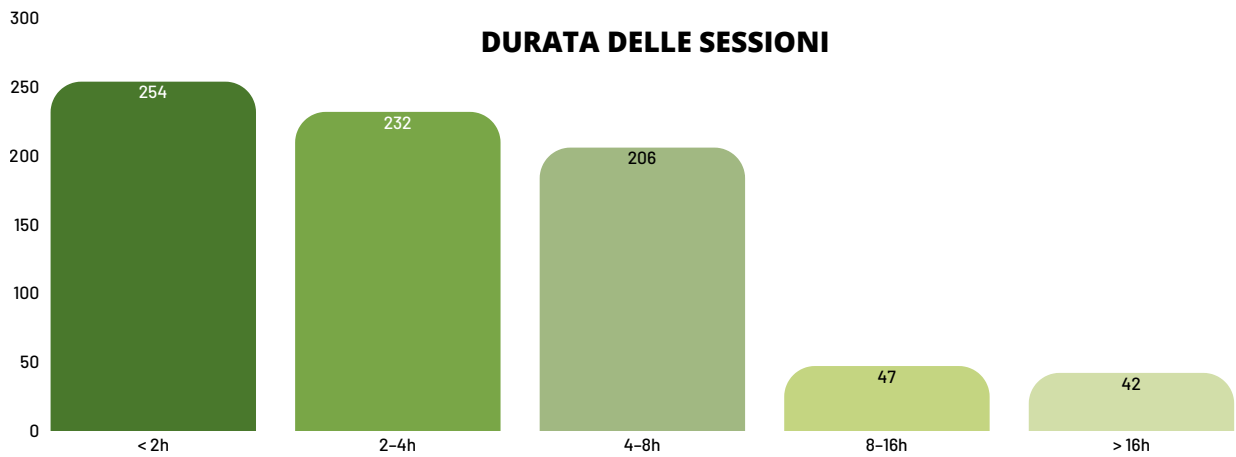
63%

ore agli uomini
vs 52% partecipazioni

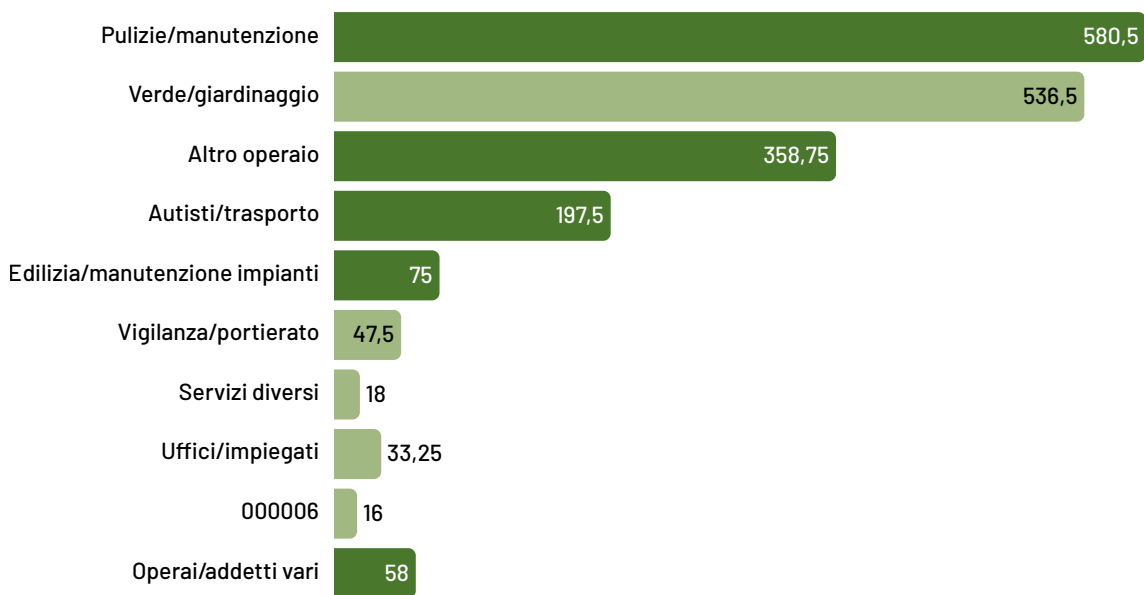


GAP DI GENERE

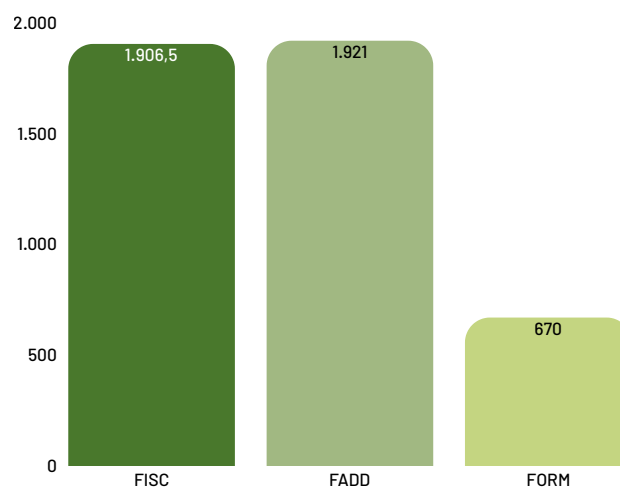
Il gap è di **+2,53h/evento** a favore degli uomini, i quali ricevono sessioni mediamente più lunghe



DETTAGLIO FADD – ADDESTRAMENTO PER FIGURA PROFESSIONALE



ORE PER TIPO DI FORMAZIONE





RISULTATO ECONOMICO E DI SOSTENIBILITÀ

5.0 Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Il 2025 si chiude con un valore della produzione di **14,2 milioni** di euro e un utile di **555.908€**, quasi triplicato rispetto ai **183.079€** del 2024. Il patrimonio netto supera i **4,9 milioni**, a conferma di una struttura finanziaria solida e in crescita.

14.167.584€

Valore della produzione
+2% vs 2024

10.284.803€

Costo del personale
72,6% del valore della
produzione

555.908€

Utile dell'esercizio
+20.4% vs 2024

4.951.708€

Patrimonio netto
+11% vs 2024

Composizione del valore della produzione

13.378.874€

Ricavi delle vendite e
delle prestazioni

71.460€

Variazione delle rimanenze
di prodotti in corso di
lavorazione

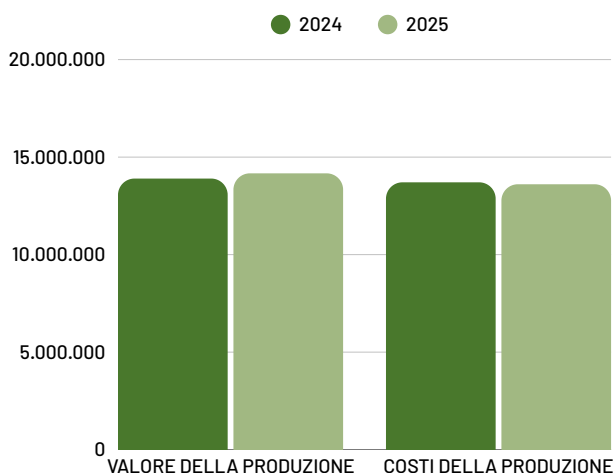
194.476€

Contributi in conto di
esercizio

522.774€

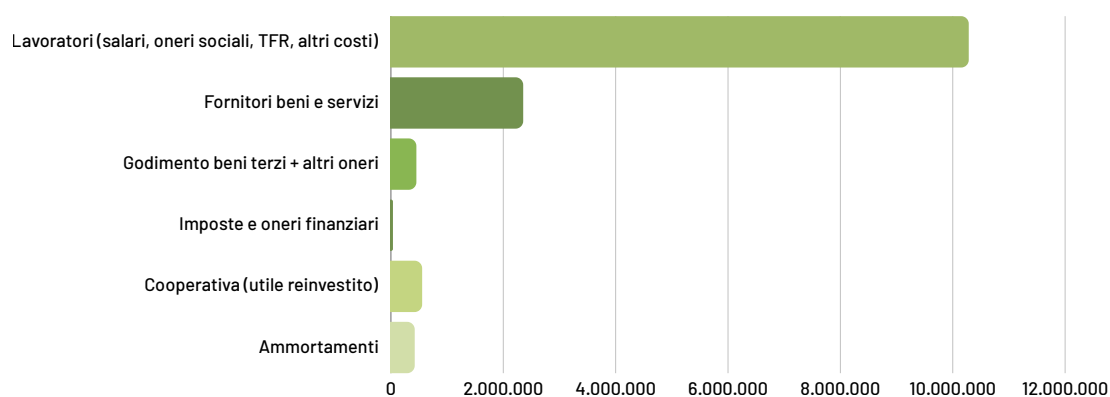
Altri

Valore produzione vs costi



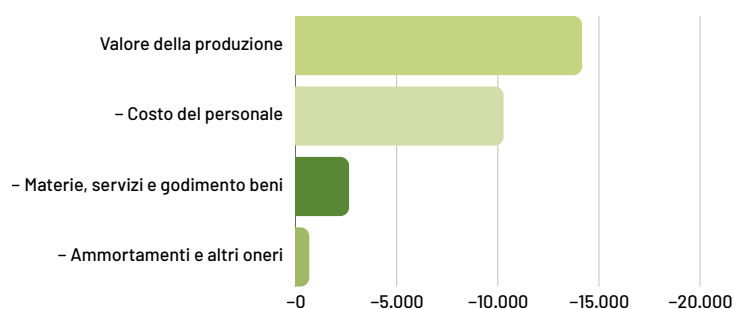
I ricavi crescono del **2%** rispetto al 2024, mentre i costi della produzione si riducono leggermente. La forbice tra i due aggregati si allarga: il risultato operativo migliora in modo strutturale, non per effetti straordinari.

Composizione costi della produzione



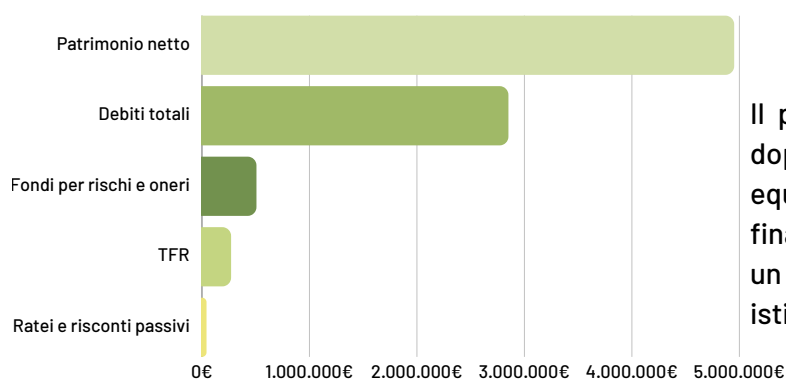
Il personale assorbe il **75,6%** dei costi totali – una quota fisiologica per una cooperativa di inserimento lavorativo, dove il lavoro è al tempo stesso il principale fattore produttivo e la ragione sociale dell'organizzazione.

Dal valore prodotto all'utile



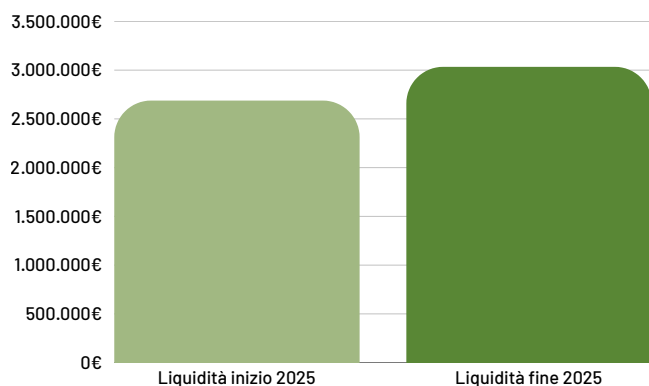
La voce di gran lunga più rilevante è il costo del personale (**10,3M€**), seguita da materie e servizi (**2,4M€**). Dopo tutti i costi operativi, finanziari e fiscali, rimangono **555.908€** di utile netto.

Solidità patrimoniale



Il patrimonio netto (**4,95M€**) è quasi il doppio dei debiti totali (**2,85M€**). Un equilibrio che segnala autonomia finanziaria e capacità di investimento – un dato rilevante per i partner istituzionali e i committenti.

Disponibilità liquide

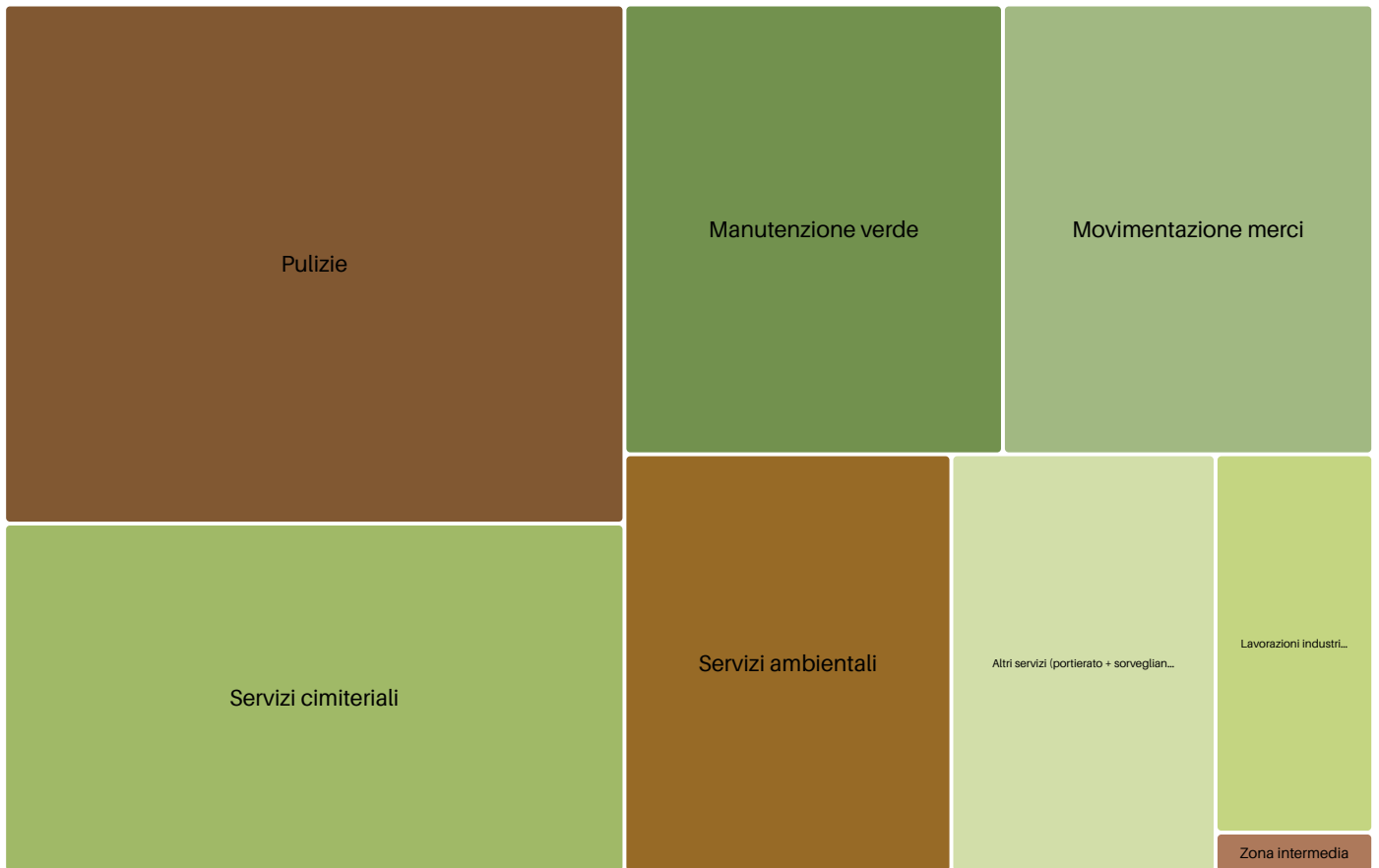


La cassa cresce di **345.889€** nel corso dell'anno, chiudendo a oltre 3 milioni di euro. Un cuscinetto di liquidità che rafforza la capacità della cooperativa di far fronte agli impegni operativi senza dipendere dal credito bancario.

5.0.1 Fatturato per servizio

Il fatturato 2025 si attesta a **13,4 milioni di euro**, sostanzialmente stabile rispetto al 2024 (-0,7%). Le **Pulizie** restano il primo settore con il **36,7%** dei ricavi, pur registrando una **contrazione del 5,2%** rispetto all'anno precedente. Tengono bene i **Servizi cimiteriali (+3,3%)** e la **Manutenzione del verde (+2,3%)**. La crescita più significativa è nelle **Lavorazioni industriali (+15,7%)** e negli **Altri servizi – portierato, sorveglianza e custodia –** che salgono del **9%**. In calo la **Movimentazione merci (-6,8%)**, che rimane comunque il secondo settore per fatturato.





5.0.2 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.



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.

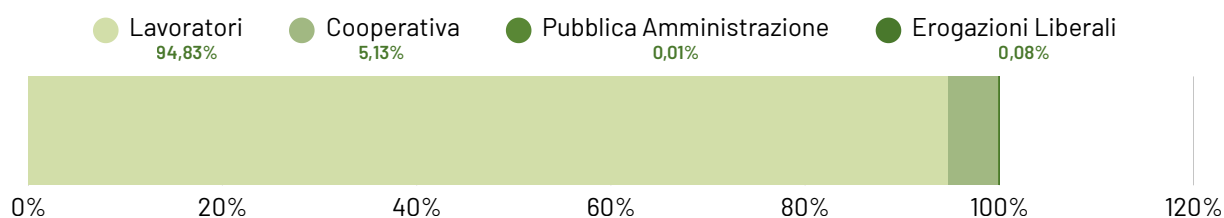
SOGGETTO	MOTIVAZIONE	IMPORTO DI COMPETENZA
REGIONE FVG L.20	L.20/2006	€ 75.261
FONCOOP	Contributo formazione	€ 8.607
COMUNE ATTIMIS	LPU 2023/2024	€ 37.928
COMUNE DI FAEDIS	LPU 2023/2024	€ 41.430
COMUNE DI TERZO AQUILEIA	LPU 2024	€ 54.560
COMUNE DI PORTOGRUARO	LPU 2023/2024	€ 5.000
COMUNE FOSSALTA DI PORTOGRUARO	LPU 2023/2024	€ 24.244,00
COMUNE DI TERZO AQUILEIA	LPU 2025	€ 52.646
CONTRIBUTI GSE	ANNO 2025	€ 7.817
CONTRIBUTO 5 per mille	ANNO 2025	€ 924
TOTALE		€ 284.173

A decorrere dall'esercizio 2023, l'esenzione dal pagamento dell'IRAP, prevista dalla normativa vigente della Regione Friuli Venezia Giulia a favore delle ONLUS, rientra nell'ambito degli aiuti di Stato soggetti al regime "de minimis". Per l'esercizio 2025 il beneficio spettante alla cooperativa ammonta ad euro **31.763**.

Gli ulteriori contributi, sovvenzioni, vantaggi economici e benefici pubblici eventualmente percepiti dalla cooperativa risultano consultabili nel Registro Nazionale degli Aiuti di Stato (RNA), ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza degli aiuti pubblici.

5.2 Valore aggiunto

Nel 2025 Coop Noncello ha generato un valore aggiunto di **10,8 milioni** di euro. Il **94,83%** è andato al personale – lavoratrici e lavoratori, incluse le persone in percorso di inserimento. Il **5,13%** è rimasto alla cooperativa sotto forma di utile per quota parte ristornato ai soci (150.000€) e per il restante a riserva indivisibile. Gli istituti di credito registrano un saldo negativo: la cooperativa ha incassato più interessi di quanti ne abbia pagati.



SCOMPOSIZIONE VALORE AGGIUNTO

Personale	10.284.803€
istituti di credito	-4.692€
Cooperativa	555.908€
Pubblica Amministrazione	8.737€
Erogazioni Liberali	700€
VALORE AGGIUNTO	10.845.456€



Sviluppi futuri

In questi anni la **cooperazione sociale**, ed in particolare la cooperazione sociale di inserimento lavorativo, sta attraversando un momento difficile, o perlomeno in cui risulta estremamente difficile orientarsi.

Alcune sfide che il contesto socioeconomico attuale ci sta lanciando sembrano essere fuori dalla nostra portata. Basti pensare all'emersione, sempre più evidente, delle contraddizioni ormai strutturalmente presenti nel mondo del lavoro: fenomeni come il cosiddetto "**lavoro povero**", il "**gender pay gap**", il **part-time involontario**, per fare alcuni esempi, sono storture sociali che sembrano essersi insinuate come un virus anche all'interno del nostro mondo cooperativo.

Che cosa ha reso possibile questa attuale situazione, così balorda? Le cause sono indubbiamente molteplici, e molte vanno ricercate al di fuori della cooperazione, troppo spesso ancora considerata semplice esecutrice di lavoro residuale, o peggio ancora alla stregua di un'agenzia interinale per le persone svantaggiate. Ma ci sono anche responsabilità interne, la prima delle quali è molto simile ad una **profonda crisi di identità**.

La cooperazione sociale sta rischiando di dimenticare la sua forza costituente, ovvero la capacità intrinseca degli umani che si alleano per il perseguimento di uno scopo sociale fondamentale: aumentare la felicità degli individui attraverso il miglioramento delle condizioni della collettività, nessuno escluso.

Rifocalizzarci su questo obiettivo è il primo degli sviluppi futuri necessari alla nostra sopravvivenza. Ma cosa possiamo dunque fare per combattere contro questi perfidi virus?

Come riscoprire la capacità antibiotica dell'alleanza e della cooperazione tra soggetti? Il primo fondamentale passo sta nella possibilità di evolvere la nostra capacità organizzativa, abbandonando vecchi preconcetti e guardando con favore a tutti gli strumenti, anche tecnologici, che possono rendere il nostro lavoro più umano, accessibile e sicuro.

Un secondo passo, che richiede coraggio e attenzione continui, sta nel riscoprire il giusto concetto di competitività: dobbiamo evitare di confermare il pensiero di chi vede come soggetti disponibili a fare sempre più lavoro ad un prezzo sempre più basso, e proporci invece per la nostra capacità reale di rendere qualitativamente migliore i luoghi che abitiamo, l'ambiente che curiamo, le persone che incontriamo.

Custodi di Equilibri



Il progetto prende forma nell'ambito dei servizi di progettazione e mediazione con il mondo del lavoro finalizzati all'inserimento lavorativo di persone con disabilità, attività sviluppate congiuntamente dall'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale (ASFO) e dalla Cooperativa Noncello, soggetto accreditato per l'accompagnamento al lavoro.

Destinato a sei persone con disabilità intellettiva lieve e medio-lieve, il progetto coinvolge un educatore agronomo e un lavoratore svantaggiato in un approccio innovativo alla manutenzione del verde pubblico. Il contesto scelto è un'area del Parco del Seminario di Pordenone, lungo le sponde del fiume Noncello, gestita in convenzione con il Comune.

L'elemento distintivo dell'intervento risiede nel superamento della gestione tradizionale del verde – basata su sfalci meccanizzati, intensivi e ad alta invasività – in favore di pratiche manuali a minor impatto ambientale e maggiore accessibilità. Alcune aree di particolare pregio naturalistico vengono così restituite a una logica di cura più attenta e rispettosa dei ritmi della natura.

Le attività comprendono lo sfalcio differenziato, pensato non solo per garantire la fruibilità degli spazi ma anche per favorire zone di crescita e fioritura secondo il modello del prato fiorito a ciclo breve. A questo si affiancano interventi di contenimento del rovo lungo i margini delle superfici a prato, per contrastare il progressivo incespugliamento delle aree verdi. Dove la vegetazione arborea e arbustiva mostra segnali di rigenerazione spontanea, il progetto interviene in modo selettivo per sostenerla, preservando al tempo stesso lo strato erbaceo. Nelle zone già liberate, si procede all'integrazione con nuovi impianti per arricchire la biodiversità. Infine, nelle aree più compromesse – dove rovi e liane avevano occupato l'intera superficie – si ricorre alla tecnica Miyawaki per ricostituire un manto vegetale denso e diversificato in tempi relativamente brevi.

In questo modo il progetto intreccia due obiettivi che si sostengono a vicenda: da un lato, offrire a persone fragili un percorso concreto di inclusione attraverso il lavoro; dall'altro, restituire alla comunità pordenonese un ambiente più ricco, accessibile e vitale.


Partner del progetto



Comune di Pordenone





**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](#)

 [@coopnoncello](#)

 [@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.