

# Bilancio Sociale COOPERATIVA SOCIALE NOVUM2 2020

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

## Parte introduttiva

### Introduzione

La cooperativa sociale Novum2 è un'impresa che si occupa di inserimento lavorativo di persone in difficoltà. Questo documento esprime la volontà di rendere concretamente visibile l'impegno di Novum2 nel coniugare vocazione sociale e imprenditoriale. Il bilancio sociale rappresenta non solo un documento allo scopo di offrire informazioni qualitative – quantitative sulle nostre attività, ma anche l'esposizione di un processo finalizzato al miglioramento continuo della cultura dell'impresa sociale.

Il bilancio sociale vuole essere strumento visibile di legami tra risultati economici e risultati sociali.

Vogliamo mettere in risalto le esperienze e le scelte della cooperativa in ambito etico e sociale e comunicare quel patrimonio di valori (solidarietà, cooperazione, formazione, mutualità) che costituiscono la cultura d'impresa di Novum2.

Siamo convinti che per essere veramente responsabili Novum2 non possa vivere isolata nel proprio universo, ma debba essere consapevole dell'impatto e del suo contributo nelle relazioni con la società.

La nostra filosofia è: attuare professionalità e sensibilità nell'operare quotidiano. Dopo l'evento di fusione, avvenuto ormai a fine 2018, con la coop. sociale Aquarius, Novum2 ha avuto l'esigenza di rafforzare le relazioni interne fra gli operatori, con l'obiettivo di creare e promuovere un team di lavoro compatto nell'ottica della condivisione di tutti gli aspetti della cooperativa rafforzandone le diverse professionalità, nel rispetto di tutti.

Questa scelta si è concretizzata nell'ottica di una riorganizzazione intesa come dislocazione e interazione funzionale delle risorse umane in relazione ai processi e ai nuovi obiettivi aziendali. Questo criterio policentrico è secondo noi più coerente a rappresentare e a gestire una cooperativa sociale di inserimento lavorativo.

### La lettera del Presidente

Cari stakeholder,

mai come quest'anno assume importanza il bilancio sociale. Il 2020 ci ha messi tutti a dura prova; nella nostra struttura siamo stati costretti a rivedere i processi di inserimento lavorativo e quelli produttivi a causa della situazione di emergenza dovuta alla pandemia da COVID-19.

Ancora una volta la cooperativa NOVUM2 ha saputo reagire tempestivamente adattandosi e riuscendo a raggiungere gli obiettivi di bilancio prefissati. Tutto questo è stato possibile anche a seguito della fusione del 2018 che ha dato alla cooperativa una struttura solida e ben organizzata.

Grazie anche alle agevolazioni e ai finanziamenti previsti dai vari decreti governativi e dalla Provincia per sostenere l'attività aziendale, siamo riusciti a contrastare almeno parzialmente in termini di ricavi le chiusure forzate e quindi gli effetti della crisi da COVID-19.

Siamo certi che anche il 2021 non sarà un anno semplice e dovremmo ricorrere a questi stessi strumenti per mantenere la produzione e gli inserimenti lavorativi ai nostri soliti standard. L'introduzione di nuovi servizi come la consegna dei pasti a domicilio, con l'introduzione di una nuova piattaforma informatica per gli ordini online, mantenendo aperto il ristorante, e la produzione di pannelli divisori in plexiglas, ci permettono di affrontare il futuro con più serenità.

Vorrei inoltre ricordare il nostro collaboratore Sisto Varignani che ci ha lasciati nel 2020, e che è stato con noi per molti anni.

Nella speranza che questo strumento sia utile per conoscere meglio la nostra cooperativa, vi ringrazio per l'attenzione.

Il Presidente Tiziano Mazzurana

### Nota Metodologica

Per la raccolta delle informazioni e dei dati, abbiamo costituito un gruppo di lavoro composto da:

Tiziano Mazzurana Presidente

Maria Susat Direttore Generale

Laura Bonin e Patrizia Recla Assistenti Sociali

## Identità

### Presentazione e dati Anagrafici

#### Ragione Sociale

COOPERATIVA SOCIALE NOVUM2

**Partita IVA**

01372490217

**Codice Fiscale**

01372490217

**Forma Giuridica**

Cooperativa sociale tipo B

**Settore Legacoop**

Sociale

**Anno Costituzione**

09/11/1991

**Associazione di rappresentanza**

Legacoop

**Associazione di rappresentanza: Altro**

DACHVERBAND

**Consorzi**

CONSORZIO JOTI

undefined

**Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017****Tipologia attività**

p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4

**Descrizione attività svolta**

I settori produttivi, nonché anche luoghi di apprendimento e sviluppo di competenze lavorative dei progetti di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, sono:

**meccanica biciclette:** il reparto, interno alla cooperativa, si occupa di qualsiasi riparazione, di montaggio di kit di biciclette per la vendita, di commercializzazione di cicli usati. Inoltre, in collaborazione con il Comune e la Provincia, il reparto realizza anche delle uscite nelle varie piazze di Bolzano e nelle città e paesi dell'Alto Adige e si occupa del trasporto, montaggio e smontaggio di una mostra itinerante nelle varie scuole dell'Alto Adige. A fine 2020 è stato affidato a Novum2, da parte della ditta incaricata, il servizio che riguarda la gestione e il bilanciamento delle ciclo-stazioni del bike-sharing presenti a Bolzano oltre alla riparazione e alla manutenzione delle biciclette stesse. I lavori sono di tipo manuale, di bassa-media complessità, sia il processo di apprendimento che la conoscenza e l'utilizzo corretto degli strumenti di lavoro richiedono tempi mediamente brevi. Le mansioni sono semplici, tendenzialmente ripetitive e permettono una sperimentazione manuale abbastanza veloce. Permette di sviluppare capacità relazionali a contatto con la clientela. Le competenze che possono essere acquisite sono altamente spendibili nel mercato del lavoro ordinario. Possono essere attivati progetti a tempo pieno e a part-time (mattina o pomeriggio). Per le sue caratteristiche, il reparto è adatto all'inserimento di utenti con problematiche gravi.

**falegnameria:** il reparto, interno alla cooperativa, si occupa di costruzione di qualsiasi mobile e supplemento in legno. I lavori sono di tipo manuale, di medio-alta complessità, il processo di apprendimento e l'utilizzo dei macchinari di lavoro richiedono tempi mediamente lunghi, la sperimentazione manuale avviene attraverso singole lavorazioni (da mansioni semplici a lavorazione più complesse). Possono essere attivati progetti a tempo pieno e a part-time (mattina o pomeriggio). Per le sue caratteristiche e le attività diversificate, il reparto è adatto all'inserimento di utenti con diverse problematiche. Da alcuni anni, infatti, il reparto si occupa anche della costruzione di campionatura per una ditta esterna che permette l'occupazione di utenti

più fragili dal punto di vista sanitario e psichico. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro (in particolare presso ditte di traslochi, ditte che si occupano di arredamento, mobilifici).

**manutenzione interni ed esterni:** il reparto, esterno alla cooperativa, si occupa di manutenzione e piccole riparazioni di ambienti domestici, caseggiati, uffici della Provincia e opera in attività di manutenzione ordinaria negli appartamenti dell'edilizia pubblica. Inoltre svolge il servizio di consegna e ritiro di stoviglie e lavastoviglie mobili in collaborazione con l'Agenzia Provinciale per l'Ambiente. I lavori sono di tipo manuale, di tipologie diversificate e di diversa complessità. Il settore richiede puntualità, permette di sviluppare elevate autonomie, l'utilizzo di specifici attrezzi da lavoro. Possono essere attivati progetti a tempo pieno e a part-time (mattina o pomeriggio). Per le sue caratteristiche, non è possibile inserire un numero elevato di utenti. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario (es. ditte artigiane legate al mondo dell'edilizia, ditte di sgomberi e traslochi....)

**ristorazione:** il settore, interno alla cooperativa, si occupa di prime colazioni, aperitivi e ristorazione (primi piatti e secondi piatti) per la pausa pranzo. Le mansioni sono varie, di diversa complessità e richiedono molto contatto con la clientela. Possono essere attivati progetti a tempo pieno e a part-time. Per le sue caratteristiche, è possibile inserire utenti con diverse tipologie di problematiche. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario (in tutto il settore horeca - mense, bar, ristoranti, alberghi,....)

**amministrazione:** il reparto, interno alla cooperativa, si occupa di tutte le funzioni di front-office, di archiviazione e segreteria con l'utilizzo di macchinari d'ufficio e del computer. Richiede un certo grado di precisione, attenzione e gestione di più mansioni contemporaneamente. Le mansioni sono di diversa complessità. Permette l'esercizio delle capacità relazionali a contatto con il pubblico. Possono essere attivati progetti a tempo pieno e a part-time (mattina o pomeriggio). Essendo la postazione unica, non è possibile inserire più di due utenti. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro (es. reception, front office e aiuto amministrativo).

Sono stati inoltre creati dei posti di lavoro nel settore pulizie. Si tratta di un reparto interno alla cooperativa che si occupa di pulizie degli spazi comuni e degli uffici della cooperativa stessa. Inoltre le persone inserite nel settore pulizie si occupano anche del lavaggio, dello stoccaggio, della preparazione per la consegna e dell'inventario delle stoviglie e lavastoviglie mobili. Permette lo sviluppo di capacità organizzative e richiede un certo grado di precisione e attenzione. Per le sue caratteristiche, il settore pulizie è adatto all'inserimento di utenti con problematiche gravi. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario nel settore delle pulizie di uffici, negozi, banche etc.

**manutenzione verde:** il reparto, esterno alla cooperativa, si occupa della pulizia e della manutenzione delle aree verdi a Bolzano e Laives. I lavori sono di tipo manuale di bassa complessità per le attività di pulizia, di maggiore complessità e competenza tecnica per i lavori di manutenzione e giardinaggio. A seconda dell'attività svolta è previsto l'utilizzo di attrezzatura semplice o specifica più complessa. I lavori richiedono capacità di gestione dell'esposizione sul territorio e possono prevedere l'eventuale utilizzo dei mezzi di trasporto, quindi un certo grado di competenza e autonomia. Permette al suo interno una "specializzazione" in mansioni diversamente articolate e di responsabilità. Questo consente l'inserimento di persone con difficoltà e abilità diverse. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario (es. operatore ecologico, pulizie delle strade, imprese di manutenzione del verde e giardinaggio)

**mensa casa di riposo Domus:** il settore, esterno alla cooperativa, si compone dell'aiuto cucina, lavaggio, pulizie e servizio ai piani nella mensa della struttura per lungodegenti Domus Meridiana a Laives. Le mansioni richiedono differenti livelli di responsabilità ed autonomia e di capacità organizzative. Il settore offre l'apprendimento di competenze spendibili sul mercato del lavoro (lavapiatti, aiuto in cucina). E' adatto perciò a situazioni di difficoltà più ampie per la possibilità di gradi diversi di tutela effettuabile (mansioni o più semplici o più complesse, contesti definiti e diversificati, collocazione più o meno esposta alla relazione ...).

**servizi:** tale settore, esterno alla cooperativa, comprende il servizio di gestione dei teatri di Laives e San Giacomo e le pulizie presso condomini. Si tratta di servizi differenziati per orari, tipi di mansioni e luogo di lavoro, responsabilità, gradi di autonomia e capacità tecniche. Il servizio di gestione dei teatri di Laives e San Giacomo garantisce uno sviluppo di mansioni differenziate, dalla custodia alle pulizie degli ambienti, alle mansioni tecniche (luci, sipario, audio...). Richiede un'alta flessibilità per orari e giornate di lavoro (poiché segue il calendario degli spettacoli e delle attività delle due strutture teatrali a San Giacomo e Laives). Le pulizie presso condomini permettono lo sviluppo di capacità organizzative e richiedono un certo grado di precisione, attenzione. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario nel settore delle pulizie di uffici, negozi, banche etc.

**mensa scolastica Laives:** questo settore, esterno alla cooperativa, si occupa dell'allestimento delle sale della mensa, della distribuzione dei pasti, del lavaggio delle stoviglie, della sparcchiatura e della pulizia finale dei locali utilizzati dai bambini e dal personale docente delle scuole elementari e medie di Laives. Permette lo sviluppo di competenze lavorative quali: gestione dei ritmi di lavoro, flessibilità, capacità organizzative, capacità di relazionarsi con la clientela, precisione. E' adatto a situazioni di difficoltà ampie per la possibilità di gradi diversi di tutela effettuabile (mansioni o più semplici o più complesse, contesti definiti e diversificati, collocazione più o meno esposta alla relazione ...). Il settore offre l'apprendimento di

competenze spendibili sul mercato del lavoro (nella ristorazione con mansioni di lavapiatti, addetto mensa, aiuto cucina e addetto al self service)

#### Principale attività svolta da statuto di tipo B

Manutenzione verde e aree grigie, Falegnameria, Altro

#### Principale attività svolta da statuto: Altro

ciclofficina, bar/ristorante, manutenzione interni ed esterni, mense, altri servizi

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

“Un piccolo ritratto dell’Alto Adige”

La maggior parte delle imprese altoatesine (63%) è rappresentata da imprese individuali, il 21% sono società di persone, mentre le società di capitali incidono per il 13%. Questa ripartizione rispecchia una struttura imprenditoriale caratterizzata da realtà aziendali di piccole dimensioni. In media un'impresa occupa quattro dipendenti.

Importante dire che negli ultimi anni l'Alto Adige si è trasformato in una realtà di servizi. Mentre nel 1950 gli occupati nel settore terziario rappresentavano il 30% circa della popolazione, oggi raggiungono quasi il 70%. L'Alto Adige è peraltro in linea con la tendenza internazionale, visto che anche in altri Paesi europei il settore ha acquisito via via maggiore importanza.

I tradizionali comparti, quali il commercio, gli alberghi e ristoranti, l'artigianato e l'agricoltura sono però ancora il cuore pulsante del territorio. In particolare l'artigianato è composto da 13.075 imprese e 43.747 addetti, la gamma di attività è particolarmente vasta. Le imprese artigiane, quasi sempre di piccole dimensioni e con professioni molto diversificate, conferiscono grande stabilità all'economia altoatesina, offrendo molti posti di lavoro, soprattutto in periferia. L'artigianato è quindi una delle colonne portanti dell'economia altoatesina.

E' proprio dentro questo cornice economica che la cooperativa opera nella sua dimensione imprenditoriale con settori produttivi che spaziano proprio tra i servizi, l'artigianato e il settore della ristorazione.

#### Regioni

Trentino-Alto Adige

#### Province

Bolzano

## Sede Legale

#### Indirizzo

VIA MACELLO, 49

#### Regione

Trentino-Alto Adige

#### Telefono

0471971713

#### Provincia

Bolzano

#### Fax

0471327679

#### C.A.P.

39100

#### Comune

Bolzano

#### Email

info@novum2.it

#### Sito Web

WWW.NOVUM2.IT

## Sede Operativa

---

<b>Indirizzo</b> VIA MACELLO, 49	<b>C.A.P.</b> 39100	
<b>Regione</b> Trentino-Alto Adige	<b>Provincia</b> Bolzano	<b>Comune</b> Bolano
<b>Telefono</b> 0471971713	<b>Fax</b> 0471327679	
<b>Email</b> info@novum2.it	<b>Sito Internet</b> WWW.NOVUM2.IT	

## Storia dell'Organizzazione

### Breve storia dell'organizzazione della nascita al periodo di rendicontazione

Anche se ci risulta sempre difficile descrivere brevemente la storia che ci appartiene, proviamo a delinearne punti salienti:

- **1986:** il 28 agosto nasce la prima Novum, come associazione per l'occupazione giovanile (Verein für Jugendbeschäftigung) di ragazzi in difficoltà
- **1989:** l'associazione si trasforma in società cooperativa e, nel 1991, diventa cooperativa sociale con tre reparti produttivi: falegnameria, meccanica di biciclette, carpenteria in ferro
- **2001:** la gestione dei progetti socio-lavorativi è affidata a un'assistente sociale, che è anche responsabile della struttura. Viene definito un metodo di inserimento lavorativo che prevede schede di verifica e sviluppo delle competenze lavorative acquisite. **La cooperativa viene riorganizzata per farne un'impresa sociale**. Al suo interno si crea una nuova posizione part-time amministrativa riservata alle donne. Si dà il via a contatti con diversi enti del territorio per costruire future collaborazioni.
- **2003:** Il reparto di carpenteria in ferro si trasforma in reparto di manutenzione e riparazione ambienti domestici, caseggiati, uffici
- **2004:** Novum perde Heini Oberrauch, che ne è stato presidente per dieci anni e con passione e competenza ha dato grande impulso alla cooperativa. Nello stesso anno diventa presidente Tiziano Mazzurana
- **2006:** Novum apre il quarto settore produttivo, il bar
- **2010:** grazie all'elaborazione di una piattaforma informatizzata gli inserimenti lavorativi possono essere gestiti con sempre maggiore efficienza e professionalità
- **2011** si realizza il progetto "Iskra", che prevede l'unione delle aree sociali della cooperativa sociale Novum e della cooperativa sociale Aquarius
- **2015:** viene inaugurato il ristorante
- **2016** si commercializza Metho.do, un metodo di inserimento lavorativo inserito in un sistema gestionale avanzato
- **2018:** la fusione tra la cooperativa sociale Novum e la cooperativa sociale Aquarius dà origine a Novum2, una azienda più strutturata e competitiva che sviluppa nuove sinergie produttive e garantisce ai collaboratori non solo il posto ma anche la qualità del lavoro. La fusione valorizza le risorse e i processi, rafforzando compiti, ruoli e responsabilità
- **2021:** la difesa del lavoro sociale ed economico nell'era del covid-19 viene garantita con l'ideazione di progetti innovativi quali la piattaforma digitale per il settore ristorazione con la possibilità del delivery e la realizzazione di sistemi di protezione covid per ambienti e luoghi di lavoro pubblici e privati.

## Mission, vision e valori

### Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

La nostra mission è:

1. progettare e realizzare percorsi individuali di formazione ed inserimento lavorativo per giovani e adulti in situazione di esclusione, all'interno di attività produttive e di servizi
2. offrire prodotti e servizi di qualità, con la piena valorizzazione di tutte le risorse umane ed economiche dell'impresa, attraverso i seguenti reparti: falegnameria, meccanica biciclette, manutenzione interni ed esterni, bar/ristorante, giardinaggio/manutenzione aree verdi, altri servizi
3. valorizzare il lavoro di rete, attraverso la collaborazione con tutti i servizi pubblici per la progettazione e la realizzazione

di percorsi socio-lavorativi condivisi

4. creare opportunità di confronto con la collettività, anche attraverso attività pubbliche, per promuovere e diffondere la nostra immagine, la cultura della prevenzione e della cooperazione sul territorio
5. adottare un metodo di inserimento lavorativo “scientifico” che permette la misurabilità e verifica dell’apprendimento delle competenze lavorative. Novum2 offre la reale possibilità alle persone inserite di: superare le proprie difficoltà, ricostruire una propria identità sociale, apprendere un mestiere, confrontarsi con le regole e il mondo del lavoro, collocarsi sul mercato libero

La cooperativa sociale Novum2 ha attuato i principi base della cooperazione sociale di tipo B, diventando una realtà poliedrica che si articola lungo due dimensioni: quella economico-imprenditoriale e quella sociale.

La dimensione economico-imprenditoriale prevede la sussistenza di requisiti come:

- la produzione di beni e l’offerta di servizi
- l’elevato grado di autonomia
- la presenza di lavoratori, volontari e consumatori
- la professionalità

La dimensione sociale è garantita dalle seguenti caratteristiche:

- avere come obiettivo quello di produrre benefici a favore della comunità
- considerare la centralità della risorsa umana
- avere capacità di innovazione
- essere sia luogo di lavoro sia luogo di apprendimento per persone in difficoltà escluse dal mercato ordinario del lavoro nell’ottica di una loro futura fuoriuscita dalla cooperativa per inserirsi nel libero mercato

### **Partecipazione e condivisione della mission e della vision**

La partecipazione attiva alla vita della cooperativa e alla condivisione dei suoi valori fondanti e della sua mission viene particolarmente curata attraverso una gestione trasparente e consapevole di tutti gli aspetti della cooperativa. Settimanalmente viene fatta una riunione con il personale socio e non socio dello staff di direzione e, con regolarità vengono effettuate riunioni con i responsabili di settore. Per quanto riguarda tutta la parte esterna della cooperativa e tutti gli stakeholder, Novum2 è attenta alla partecipazione e alla condivisione di tutte le iniziative territoriali e istituzionali, ritenendo tali occasioni momenti fondamentali per la diffusione della nostra cultura e della nostra identità.

## **Governance**

### **Sistema di governo**

La struttura organizzativa di Novum2 è stata delineata gradualmente nel corso di un processo che ha coinvolto tutta la cooperativa. Novum2 si divide in due grandi unità, tuttavia ben collegate fra loro secondo un principio unitario e globale.

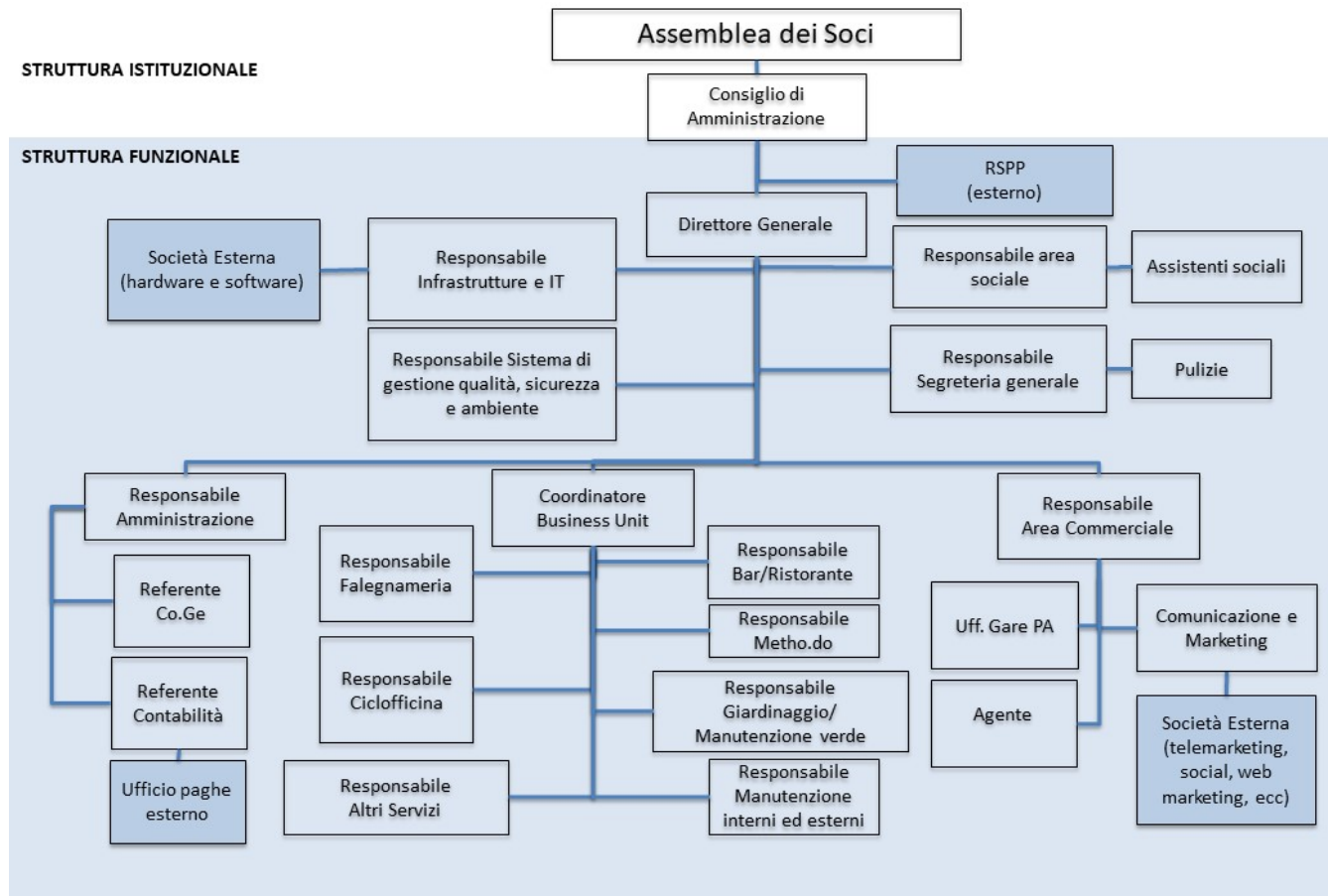
Come si può evincere dall’organigramma che segue, Novum2 ha:

- una struttura istituzionale
- una struttura funzionale

Tale organizzazione è congeniale alla riuscita ed al raggiungimento degli obiettivi statutari della cooperativa.

La struttura funzionale è così di seguito organizzata:

- Direttore Generale
- Responsabile Controllo di Gestione
- Responsabile Infrastrutture e Tecnologia
- Responsabile Sistema di Gestione Qualità Sicurezza e Ambiente
- Responsabile Area Sociale e Responsabile Metodo di inserimento lavorativo
- Responsabile Amministrativa
- Coordinatore delle Business Unit (settori produttivi)
- Responsabili dei Settori Produttivi



**Responsabilità e composizione del sistema di governo**

**Assemblea dei soci**

L'assemblea dei soci è organo sovrano della cooperativa, che rappresenta la volontà e la proprietà della cooperativa stessa. L'assemblea può essere ordinaria o straordinaria in base all'oggetto da deliberare.

Nel 2020 è stata convocata un'unica assemblea soci di tipo ordinario finalizzata all'approvazione del bilancio annuale.

**Consiglio di Amministrazione**

Gli amministratori vengono nominati dall'assemblea ed il loro incarico dura tre anni. Tra i membri del Consiglio di Amministrazione viene scelto un Presidente, che ha la funzione di rappresentanza della cooperativa, ed un Vice presidente che sostituisce il presidente in caso di sua impossibilità a partecipare.

Il consiglio di amministrazione di Novum2 è formato da 7 consiglieri, tre donne e quattro uomini. Quattro amministratori sono esterni, vale a dire che non lavorano in cooperativa, tre invece sono lavoratori.

I membri del C.d.A. offrono la loro attività gratuitamente. Nell'anno 2020 essi si sono riuniti per deliberare sulla gestione della cooperativa ed in particolare sull'approvazione del bilancio consuntivo annuale, sulla definizione degli obiettivi da raggiungere, sull'assunzione del personale e sul monitoraggio ed il controllo dell'andamento delle attività sociali.

**Responsabilità e composizione del sistema di governo**



<b>Nominativo</b> TIZIANO MAZZURANA	<b>Carica ricoperta</b> PRESIDENTE	<b>Data prima nomina</b> 20-05-2004	<b>Periodo in carica</b> 17
<b>Nominativo</b> CHRISTOPH FUCHSBRUGGER	<b>Carica ricoperta</b> VICE PRESIDENTE	<b>Data prima nomina</b> 07-05-2010	<b>Periodo in carica</b> 11
<b>Nominativo</b> LAURA BONIN	<b>Carica ricoperta</b> AMMINISTRATORE	<b>Data prima nomina</b> 10-05-2007	<b>Periodo in carica</b> 14
<b>Nominativo</b> PATRIZIA RECLA	<b>Carica ricoperta</b> AMMISTRATORE	<b>Data prima nomina</b> 18-09-2019	<b>Periodo in carica</b> 2
<b>Nominativo</b> JOSEF ASCHBACHER	<b>Carica ricoperta</b> AMMINISTRATORE	<b>Data prima nomina</b> 09-11-1991	<b>Periodo in carica</b> 30
<b>Nominativo</b> AGNES MATZNELLER	<b>Carica ricoperta</b> AMMINISTRATORE	<b>Data prima nomina</b> 20-05-2004	<b>Periodo in carica</b> 17
<b>Nominativo</b> ELMAR LOESCH	<b>Carica ricoperta</b> AMMINISTRATORE	<b>Data prima nomina</b> 09-11-1992	<b>Periodo in carica</b> 29

## Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del Presidente

TIZIANO MAZZURANA

Durata Mandato (Anni)

3

Numero mandati del Presidente

6

Consiglio di amministrazione

Numero mandati dell'attuale Cda

1

Durata Mandato (Anni)

3

N.° componenti persone fisiche

7

Maschi

4

Totale Maschi

%57.14

Femmine

3

Totale Femmine

%42.86

da 41 a 60 anni

5

Totale da 41 a 60 anni

%71.43

oltre 60 anni

2

Totale oltre 60 anni

%28.57

Nazionalità italiana

7

Totale Nazionalità italiana

%100.00

## Partecipazione

### Vita associativa

Il nucleo concettuale della cooperativa si basa su criteri di democrazia, equità, uguaglianza e trasparenza, in ottemperanza all'articolo 45 della Costituzione, che recita: *“la Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e la finalità”*.

Alcuni di questi principi, che riteniamo sostanziali e che applichiamo quotidianamente nella gestione ordinaria e straordinaria, meritano di essere sottolineati:

1. ad una testa un voto, qualunque sia la quota di capitale posseduta da un socio
2. la gestione partecipata da parte dei soci, che sono i soli soggetti a determinare le decisioni
3. la natura mutualistica dell'impresa, in quanto impresa non volta al profitto ma alla realizzazione di scambi mutualistici con i soci
4. l'apertura della cooperativa, come possibilità di accesso a chiunque desideri diventarne socio

Si ribadisce il concetto di *“parità”* quando si dice che nella cooperazione tale parità è *“la condizione dominante della sua esistenza: parità tra i soc[maschi o femmine che siano!], pari dignità nella scala sociale e nel confronto dialettico, a prescindere dalle dimensioni di reddito e di capitale: cioè l'assunzione “cromosomica” della soggettività piena, propria e altrui”*. Ciò amplia il concetto espresso sopra in modo molto perentorio: *“la responsabilità sociale richiede dunque l'impegno continuo dell'impresa per un comportamento etico e per contribuire allo sviluppo economico mentre, nel contempo, si migliora la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie, così come quella della comunità locale e della società in generale”*

### Numero aventi diritto di voto

22

### N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

## Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
26-06-2020	11	11	%100.00

## Mapa degli Stakeholder

### Mapa degli Stakeholder

*LA RETE, I SERVIZI INVIANI, LE ISTITUZIONI E LA COMUNITA'*

#### RETE

Novum2 è particolarmente attenta alle collaborazioni con i servizi e con gli enti sul territorio in quanto considera tale attività parte integrante del ruolo della cooperativa. Per la cooperativa Novum2, attuare un lavoro di rete, significa individuare tutte le realtà ed i soggetti che, a qualunque titolo, possano entrare in contatto con essa e che possano collaborare permettendo il raggiungimento di obiettivi comuni.

#### SERVIZI INVIANI

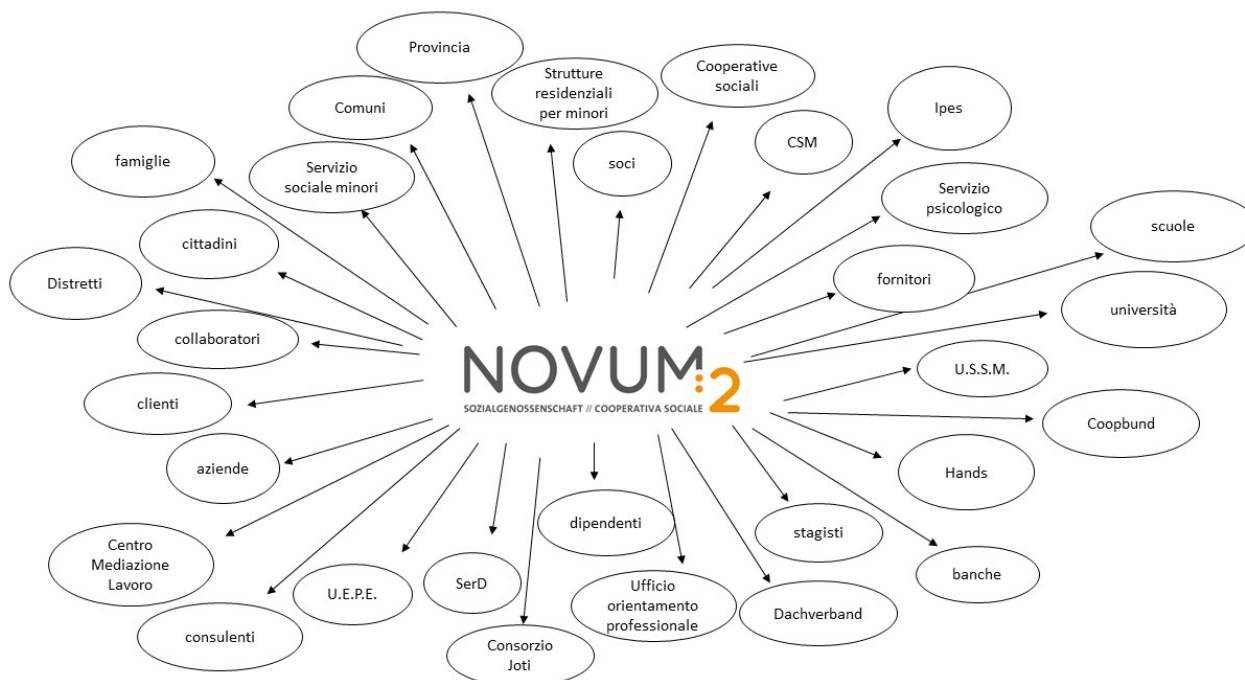
Gli enti invianti sono tutti quei servizi territoriali locali che hanno in carico il progetto globale dell'utente e che, attraverso Novum2, ritengono di avere una risposta ai loro bisogni di inserimento lavorativo. Nella nostra opinione, il lavoro rappresenta infatti per ognuno il mezzo precipuo per acquisire identità ed inclusione sociali.

L'inserimento in cooperativa rappresenta quindi un'occasione per provvedersi di capacità produttive e di abilità al lavoro, valorizzando così sia le proprie competenze relazionali e sociali, sia le proprie risorse marginali, creando in tal senso le condizioni per migliorare la propria qualità di vita.

## ISTITUZIONI

La cooperativa Novum2 entra in contatto, come può apparire ovvio, anche con le varie istituzioni private e pubbliche di carattere sociale che popolano il territorio. In particolare essa è direttamente parte del Consorzio Joti e della centrale Coopbund.

## Immagine



## Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

### Sviluppo e valorizzazione dei soci

#### Vantaggi di essere socio

L'articolo 5 del titolo III dello statuto di Novum2 dice: "Possono assumere la qualifica di soci coloro che sono in grado di contribuire al raggiungimento degli scopi sociali. In particolare possono essere soci le persone fisiche e giuridiche aventi la capacità di agire, che:

- non abbiano interessi contrastanti con quelli della società
- non esercitino in proprio imprese identiche o affini con quella della società
- si impegnino ad osservare ed a favorire il conseguimento dello scopo mutualistico della società.

Possono far parte della cooperativa soci volontari, soci lavoratori e soci sovventori"

Chi intende essere ammesso come socio deve presentare al Consiglio di Amministrazione domanda scritta, inviata per raccomandata con avviso di ricevimento o con consegna diretta e ritiro della relativa ricevuta, spiegandone le motivazioni. Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza dei requisiti e delle condizioni, delibera entro sessanta giorni sulla domanda e stabilisce le modalità ed i termini per il versamento del capitale sociale.

Novum2 ha sempre prestato particolare attenzione alla promozione di un reale coinvolgimento dei vari portatori di interesse e di una reale multigovernance, per attuare il principio della mutualità come reciprocità sia nel fare quotidiano che nella definizione degli obiettivi.

La maggior parte dei soci sono dipendenti di Novum2 (in ruoli e funzioni diversi) che, avvicinati al mondo della cooperazione sociale attraverso un contratto di lavoro, hanno fatto richiesta di diventare soci, desiderosi di svolgere una funzione più partecipativa.

Diventare socio della cooperativa significa:

- avere un voto indipendentemente dal capitale sottoscritto
- godere degli stessi diritti e doveri degli altri soci

- avere la possibilità di scambiare le proprie competenze e di condividere il significato del bene comune rispetto agli obiettivi della cooperativa
- promuovere all'esterno i valori e la mission della cooperativa
- partecipare alla formazione degli organi sociali
- partecipare all'organizzazione della cooperativa
- sostenere la cooperativa nel promuovere lo sviluppo sostenibile della propria comunità mediante specifiche politiche stabilite dall'assemblea dei soci

## Numero e Tipologia soci

Soci Ordinari

22

## Focus Tipologia Soci

Soci Lavoratori

16

Soci Svantaggiati

1

Soci Persone Giuridiche

0

## Focus Soci persone fisiche

Genere	Maschi	9	%41
	Femmine	13	%59
			<b>Totale</b>
			22.00
<hr/>			
Età			
fino a 40 anni		6	%27.27
Dai 41 ai 60 anni		11	%50.00
Oltre 60 anni		5	%22.73
			<b>Totale</b>
			22.00
<hr/>			
Nazionalità			
Nazionalità italiana		16	%72.73
Nazionalità Europea non italiana		2	%9.09
Nazionalità Extraeuropea		4	%18.18
			<b>Totale</b>
			22.00
<hr/>			
Studi			
Laurea		7	%31.82
Scuola media superiore		9	%40.91
Scuola media inferiore		3	%13.64
Nessun titolo		3	%13.64
			<b>Totale</b>
			22.00

Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità

<b>Detenuti ed ex detenuti Maschi</b>	<b>Detenuti ed ex detenuti Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Percentuale</b>
0	0		<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
			% 0.00	% 0.00
<b>Disabili fisici Maschi</b>	<b>Disabili fisici Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Percentuale</b>
1	0	1.00	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
			% 100.00	% 0.00
<b>Disabili psichici e sensoriali</b>	<b>Disabili psichici e sensoriali</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Percentuale</b>
<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>		<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
0	0		% 0.00	% 0.00
<b>Minori Maschi</b>	<b>Minori Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Percentuale</b>
0	0		<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
			% 0.00	% 0.00
<b>Pazienti psichiatrici Maschi</b>	<b>Pazienti psichiatrici Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Percentuale</b>
0	0		<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
			% 0.00	% 0.00
<b>Tossicodipendenti / Alcolisti</b>	<b>Tossicodipendenti / Alcolisti</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Percentuale</b>
<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>		<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
0	0		% 0.00	% 0.00
<hr/>				
<b>fino a 40 anni</b>	<b>Dai 41 ai 60 anni</b>	<b>oltre i 60 anni</b>		
0	1	0		
%0.00	%100.00	%0.00		
<hr/>				
				<b>Totale</b>
				1.00
<hr/>				
<b>Nazionalità italiana</b>	<b>Europea non italiana</b>	<b>Extraeuropea</b>		
1	0	0		
%100.00	%0.00	%0.00		
<hr/>				
				<b>Totale</b>
				1.00
<b>Laurea</b>	<b>Scuola media inferiore</b>	<b>Scuola media superiore</b>	<b>Scuola elementare</b>	<b>Nessun titolo</b>
0	0	1	0	0
%0.00	%0.00	%100.00	%0.00	%0.00
<hr/>				
				<b>Totale</b>
				1.00

## Anzianità associativa

Da 0 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni
13	1	6	2
%59.09	%4.55	%27.27	%9.09

**Totale**  
22.00

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

### Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Nel corso del 2020 erano presenti in cooperativa 85 dipendenti (ordinari e svantaggiati), 1 lavoratore autonomo e 6 stagisti (svantaggiati). Per tutti i lavoratori in contratto (personale ordinario e svantaggiato) viene applicato il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali. Novum2 ha sempre tenuto presente le esigenze primarie dei propri dipendenti: dal coltivare e sviluppare le professionalità individuali, alla diminuzione dello stress lavorativo, all'offrire un contesto di lavoro sereno, alla coltivazione di relazioni umane, al garantire la salute e sicurezza dei propri lavoratori sul posto di lavoro, al miglioramento della conciliazione vita-lavoro, al favorire il benessere personale, al favorire le pari opportunità, garantendo a tutti (dipendenti svantaggiati e ordinari, dipendenti soci e non soci, stagisti) non solo il posto di lavoro, ma anche la qualità del lavoro. L'approccio di Novum2 è infatti fondato sulla centralità delle risorse umane. Tale approccio si concretizza in azioni concrete, benefit, concessioni che verranno descritte sotto. Ci teniamo a sottolineare che nel 2020, a seguito della pandemia da covid-19, la cooperativa ha attuato specifici interventi di welfare aziendale in risposta a bisogni ed esigenze acuiti dall'emergenza sanitaria (es. utilizzo del lavoro agile, incentivazione di ferie e congedi retribuiti, sanificazione del luogo di lavoro, contingentamento degli accessi in cooperativa, dotazione di protezioni specifiche, anticipo delle prestazioni degli ammortizzatori sociali, rimodulazione degli orari di lavoro...).

### Welfare aziendale

Le politiche di welfare aziendale adottate da Novum2 si concretizzano in spazi e strumenti di ascolto e d'informazione al fine di governare dinamiche interpersonali che attengono alle relazioni tra i lavoratori e tra lavoratori e cooperativa; nell'erogazione di benefit, sotto forma di beni e servizi, che garantiscono ai lavoratori un valore intangibile superiore al classico aumento retributivo (esempio: buoni pasto, uso automezzo di servizio e telefono aziendale, ...); negli interventi di conciliazione vita-lavoro (concessione part-time in specifiche fasce orarie, compatibili con le esigenze personali e familiari e aspettative lavorative) e di pari opportunità (all'accesso e alla carriera e alla retribuzione), nelle forme di sostegno economico (prestiti, concessioni anticipi stipendio e TFR non previsti dalla legge), nel riconoscimento di superminimo per ruoli o mansioni specifici.

### Numero Occupati

34

### N. occupati svantaggiati

51

## Occupati soci e non soci

Occupati soci Maschi	Occupati soci Femmine
4	10





---

Totale  
20.00

## Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

Volontari Svantaggiati	Volontari Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati	Volontari NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
0	0	0	0
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati	Tirocinanti NON Svantaggiati
Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
3	2	0	0
Totale svantaggiati 5.00		Totale non svantaggiati	

### Attività svolte dai volontari

Nessun socio fa attività di volontariato

## Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi	Occupati svantaggiati soci Femmine	Totale	
1	0	1.00	
Occupati svantaggiati non soci Maschi	Occupati svantaggiati non soci Femmine	Totale	
32	18	50.00	
fino a 40 anni	da 41 a 60 anni	oltre 60 anni	
30	20	1	
%58.82	%39.22	%1.96	
Totale		51.00	
Laurea	%1.96		
1			
Scuola media superiore	%35.29		
18			

Scuola media inferiore	%39.22
20	
Scuola elementare	%3.92
2	
Nessun titolo	%19.61
10	

---

**Totale**  
51.00

Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea
42	1	8
%82.35	%1.96	%15.69

---

**Totale**  
51.00

Detenuti ed ex detenuti Tirocinio	Detenuti ed ex detenuti Contratto	Detenuti ed ex detenuti Altro
0	1	0

---

**Totale**  
1.00

Disabili fisici Tirocinio	Disabili fisici Contratto	Disabili fisici Altro
0	6	0

---

**Totale**  
6.00

Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio	Disabili, psichici e sensoriali Contratto	Disabili, psichici e sensoriali Altro
2	2	0

---

**Totale**  
4.00

Minori (fino a 18 anni) Tirocinio	Minori (fino a 18 anni) Contratto	Minori (fino a 18 anni) Altro
0	1	0

---

**Totale**  
1.00

Pazienti psichiatrici Tirocinio	Pazienti psichiatrici Contratto	Pazienti psichiatrici Altro
1	22	0

---

**Totale**  
23.00

Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro
2	19	0
		<b>Totale</b>
		21.00
		<b>Totale</b>
		56.00

## Tipologia di contratti di lavoro applicati

### Nome contratto

A tutti i dipendenti (ordinari e svantaggiati) viene applicato il contratto collettivo delle cooperative sociali. I compensi sono determinati in base ai ruoli, alle mansioni e all'inquadramento

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno 20	% 23.26
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 24	% 27.91
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 10	% 11.63
Dipendenti a tempo determinato e a part time 31	% 36.05
Collaboratori continuative 0	% 0.00
Lavoratori autonomi 1	% 1.16
Altre tipologie di contratto 0	% 0.00
<b>Totale</b> 86.00	

## Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

### Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 893.40	Retribuzione annua lorda massima 40686.10	Rapporto 45.54
---	--	-------------------

<b>Nominativo</b> TIZIANO MAZZURANA	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 20000
<b>Nominativo</b> LUCA CHIAVELLI	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 1248

## Dirigenti

<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 0
------------------------------	---------------------

## Volontari

<b>Importo dei rimborsi complessivi annuali</b> 0	<b>Numero volontari che hanno usufruito del rimborso</b> 0
--	---

## Turnover

<b>Entrati nell'anno di rendicontazione (A)</b> (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) 21	<b>Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12)</b> 22	<b>Organico medio al 31/12 ( C )</b> 45.73
--	---	---

**Rapporto % turnover**  
%94

### Malattia e infortuni

La cooperativa Novum2 nell'anno di riferimento non ha avuto nessuna malattia professionale, gli infortuni sono stati 3, di cui 2 in itinere e 1 in orario lavorativo ma non professionale

### Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Novum2 riconosce il ruolo di primaria importanza alla risorsa umana, in particolar modo in una cooperativa sociale che si occupa di persone che hanno maggior diritto a lavorare in un ambiente di relazioni significative. La cooperativa pone molta attenzione alla qualità del rapporto dei propri dipendenti (ordinari e svantaggiati) e degli stagisti con l'azienda, alla coesione del gruppo, alla collaborazione reciproca, al benessere personale di ciascuno, alla motivazione, alle necessità individuali, al rispetto delle diversità, offrendo un luogo il cui collante essenziale è un'etica del lavoro assolutamente non confessionale ed improntata ai comuni valori del rispetto della legge, del riconoscimento delle varie professionalità e della capacità ed impegno di ciascuno.

Novum2 monitora la soddisfazione del personale svantaggiato attraverso i seguenti strumenti:

- osservazione e relazione: l'osservazione degli atteggiamenti e comportamenti degli utenti sul posto di lavoro (se si impegnano nell'esecuzione del compito, se hanno iniziative, se fanno domande, se mostrano entusiasmo rispetto all'esito positivo di un compito assegnato, etc...) e lo stretto contatto quotidiano con loro permette, sia ai tutor che alla responsabile sociale, di fare una prima analisi sul benessere psicologico dell'utente, attribuendo ad ogni azione o segnale un significato su ciò che l'utente vuole comunicare, ma che non è in grado di esprimere a parole;
- colloqui e incontri di monitoraggio: questi momenti sono fondamentali in quanto ci permettono di ascoltare l'utente, di sostenerlo e renderlo partecipe attivamente del suo progetto, nella convinzione che il lavoro sociale si fonda sul rispetto dell'individuo e della sua autodeterminazione;
- incontri collettivi: queste riunioni sono preziose per coinvolgere gli utenti sull'andamento della cooperativa e su

- tematiche di quotidianità lavorativa e per renderli, di conseguenza, attivi e partecipi nel trovare soluzioni;
- verifiche del progetto: il metodo di inserimento lavorativo di Novum2 prevede degli incontri di verifica sull'andamento del percorso lavorativo dell'utente.

Attraverso gli strumenti descritti sopra, abbiamo rilevato quanto segue:

- gli utenti si sentono stimolati perchè apprendono competenze diversificate e mestieri propedeutici e coerenti con le offerte del lavoro territoriale e spendibili sul mercato del lavoro
- gli utenti si sentono coinvolti nella vita della cooperativa e questo accresce il loro senso di appartenenza e di partecipazione
- gli utenti in cooperativa sono trattati da lavoratori. Questo permette loro di vivere una situazione di "normalità", consentendo loro di sentirsi parte integrante attiva dell'azienda e della comunità

Gli strumenti di analisi della soddisfazione del personale ordinario sono i seguenti:

- colloqui con le responsabili sociali sui progetti di inserimento lavorativo
- colloqui con coordinatore delle business units e direttore generale di Novum2 sulla redditività, organizzazione e gestione del reparto.

Attraverso gli strumenti sopra descritti è emerso e viene costantemente confermato dal personale non solo l'alta motivazione nello svolgere un mestiere per il quale ha studiato e/o che ha esercitato per anni, ma anche l'entusiasmo nel poter trasmettere con passione il proprio know how, nel vedere quotidianamente i risultati e i progressi degli utenti a loro affidati e nell'essere coinvolti in maniera attiva nell'elaborare sempre nuove strategie per sostenere o sviluppare competenze.

La soddisfazione del personale addetto, relativamente alle mansioni che svolge, emerge anche dalla loro continua richiesta di aggiornamento e miglioramento e ammodernamento dell'attrezzatura e delle lavorazioni.

Altri elementi osservabili sono la costanza e presenza al lavoro, un bassissimo tasso di assenteismo, la flessibilità dimostrata, l'iniziativa personale, tutti indici di un legame di appartenenza alla cooperativa. Pur essendo tutti questi indicatori di soddisfazione, Novum2 ritiene fondamentale continuare a monitorare la soddisfazione del proprio personale nei seguenti ambiti:

1. soddisfazione in relazione al ruolo ricoperto
2. soddisfazione in relazione alle mansioni che svolge
3. soddisfazione in relazione al riconoscimento che percepisce.

## Formazione

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

L'aggiornamento e la formazione professionale sono sempre state considerate azioni strategiche e importanti. Il personale svantaggiato viene costantemente formato e seguito dai responsabili di settore che fungono da guida per lo sviluppo di competenze e la crescita personale dell'individuo, con l'obiettivo di trasmettere loro competenze tecnico-professionali e capacità socio-relazionali. Inoltre le assistenti sociali svolgono colloqui di sostegno, motivazionali, gestione vita privata/lavoro, comportamento,... con il personale svantaggiato. Facendo ciò riteniamo di intervenire non soltanto sul piano delle lacune lavorative ma anche, se non precipuamente, sul piano dell'aiuto alla costruzione della loro identità.

I tutor/responsabili di reparto della cooperativa vengono formati attraverso momenti di supervisione, incontri organizzativi e gestionali, momenti di confronto finalizzati a qualificare il proprio ruolo e il proprio lavoro, incontri formativi su progetti, gestione conflitti, comunicazione con personale svantaggiato. Novum2 considera la formazione un vero e proprio investimento per garantire servizi di qualità, sostegno, motivazione e qualificazione al personale. Siamo infatti certi che non ci si possa improvvisare abili nel lavoro con persone in difficoltà se non utilizzando competenze relazionali prima ancora di quelle lavorative. Chi porta in sé conseguenze di una incompleta formazione al lavoro ma anche il retaggio di gravi traumi familiari e di lunghi periodi di abbandono emotivo e sociale ha infatti il diritto ad avere vicino a sé persone non solo qualificate nelle specifiche aree produttive ma anche sensibili e capaci di impegnarsi in difficili relazioni d'aiuto.

Le assistenti sociali partecipano a corsi di formazione esterna alla cooperativa, ma partecipano anche a momenti di supervisione interna.

Inoltre per tutto il personale vengono attivati corsi regolari sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro, in base alla legislazione vigente.

Nel 2020 sono stati attivati corsi interni ed esterni (online) sulle misure di contenimento in azienda e prevenzione del contagio

covid-19. Purtroppo nel 2020, causa covid-19, non è stato possibile attivare corsi esterni in presenza per il personale della cooperativa.

## Tipologia e ambiti corsi di formazione

---

**Ambito formativo** Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Salute e sicurezza corsi di formazione e seminari divulgativi

**Breve descrizione (facoltativo)**

Covid-19: misure di contenimento in azienda e prevenzione del contagio

n. ore di n. lavoratori formati

formazione 81  
3

---

**Ambito formativo** Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Salute e sicurezza corso aggiornamento RLS

**Breve descrizione (facoltativo)**

Comunicazione consapevole nei colloqui conflittuali per mezzo dell'attribuzione di valore e dell'attenzione; tecniche di colloquio per il lavoro quotidiano; oggettivare il confronto e trasmettere l'attribuzione di valore

n. ore di n. lavoratori formati

formazione 1  
4

---

**Ambito formativo** Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Altro "Laboratori pratici" e Training on the job

**Altro Ambito** Breve descrizione (facoltativo)

**formativo:** Formazione e "addestramento" su competenze tecnico-specialistiche di settore ( falegnameria, ciclofficina, amministrazione, pulizie, bar/ristorante, manutenzione verde, mense, manutenzione interni ed esterni)

n. ore di n. lavoratori formati

formazione 53  
42

---

**Ambito formativo** Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Sociale colloqui formativi

**Breve descrizione (facoltativo)**

Sostegno nella gestione della vita privata rispetto al lavoro, colloqui motivazionali, formazione sullo sviluppo di competenze relazionali, personali, comportamentali

n. ore di n. lavoratori formati

formazione 53  
21

---

**Ambito formativo** Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Sociale supervisione e formazione

**Breve descrizione (facoltativo)**

Progetti, gestione conflitti, comunicazione con personale svantaggiato, sostegno al ruolo di tutor e di responsabile di settore

n. ore di formazione 15	n. lavoratori formati 11
-------------------------------	-----------------------------

---

**Ambito formativo** Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)  
Sociale corsi di formazioni e seminari e supervisione

**Breve descrizione (facoltativo)**

Violenza di genere, supervisione professionale su gestione dei progetti di inserimento lavorativo (gestione casi, progetti individualizzati, collaborazione con la rete, come superare le impasse, analisi casi in ingresso)

n. ore di formazione 68	n. lavoratori formati 2
-------------------------------	----------------------------

## Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
3887	81	48

### Feedback ricevuti dai partecipanti

Dalla nostra esperienza possiamo evincere che spesso il lavoratore non si avvicina né spontaneamente né con grande entusiasmo all'attività formativa obbligatoria e non.

La formazione viene vista anche come "perdita di tempo" e a volte non rispondente alle necessità quotidiane mantenendo un profilo troppo teorico. Superati questi pregiudizi e queste difficoltà e solo dopo avvenuta attività formativa, i lavoratori esprimono soddisfazione. Rimane in capo alla governance sempre la fatica e la lungimiranza di attuare piani formativi in quanto ritenuti strumenti rilevanti nella gestione aziendale

## Qualità dei servizi

### Attività e qualità di servizi

#### Descrizione

Novum2 offre percorsi individuali di inserimento lavorativo all'interno di settori di produzione e di settori di servizio. Perché il lavoro possa essere un vero strumento di integrazione per le persone svantaggiate, permettendo loro di raggiungere l'autonomia e l'indipendenza personale ed economica, per definire una nuova identità sociale e conquistare una propria dignità personale.

Novum2 ritiene fondamentali e necessarie le seguenti condizioni:

- attività produttive coerenti con la realtà territoriale, stabili e competitive dal punto di vista imprenditoriale e all'avanguardia nella dimensione tecnica e di processo produttivo. Novum2 ha al suo attivo settori produttivi diversificati che permettono di offrire alle persone non solo percorso di inserimento "su misura" in base alle caratteristiche, ai bisogni, alle capacità della singola persona ma anche l'apprendimento di mestieri spendibili sul libero mercato
- personale qualificato, esperto e competente sia nell'area tecnica sia nell'area sociale, perché possano accompagnare nell'apprendimento le persone inserite in tutto il percorso di formazione lavorativa. Esse devono essere in grado di sostenere i lavoratori in progetto nel loro percorso di crescita personale e professionale, aiutandole a superare le difficoltà per raggiungere un'autonomia e ad integrarsi nella società. I progetti di inserimento socio-lavorativo sono gestiti da due assistenti sociali con esperienza pluriennale all'interno di cooperative sociali di tipo B e nell'ambito della formazione e dell'inserimento lavorativo; i responsabili dei reparti sono professionisti ed esperti tecnici con precedente pluriennale esperienza del proprio settore nel mercato profit
- collaborazione con i servizi inviati, per integrare il percorso socio-lavorativo con il processo di sostegno psico-sociale.
- un metodo che di inserimento lavorativo rigoroso, efficace e funzionale ai progetti di inserimento lavorativo che

garantisca la validità e la funzionalità del processo e la misurabilità dell'apprendimento lavorativo nel corso dell'inserimento

Novum2 ha quindi ritenuto moralmente e tecnicamente "obbligatorio" definire un criterio metodologico che permetta la misurabilità degli eventi del processo. Questo ha innanzitutto una grande importanza etico-professionale in quanto dà maggiori certezze su come distribuire e definire interventi improntati ad efficacia ed efficienza e permette di offrire alle persone un percorso di apprendimento di competenze lavorative in un contesto lavorativo protetto che possa misurare gli esiti dei progetti delle singole persone. Per questi motivi Novum2 ha elaborato un processo di inserimento lavorativo, inserito in un sistema informatizzato, creato ad hoc per gestire con professionalità gli inserimenti lavorativi.

Novum2 ha verificato che l'utilizzo di questo metodo porta vantaggi ai vari attori coinvolti nel progetto:

1. al lavoratore svantaggiato (l. 381/91), in quanto permette di:

- essere soggetto attivo del proprio percorso lavorativo: il lavoratore svantaggiato ha la possibilità di autovalutarsi e di essere supportato nel trovare strategie personali di superamento delle difficoltà
- visualizzare concretamente lo sviluppo del proprio apprendimento attraverso le valutazioni e i grafici creati dal sistema informatizzato
- avere la possibilità di mettere a fuoco i propri punti di forza e le proprie aree di miglioramento
- vedere le difficoltà come oggettive e non come questioni personali
- avere un portfolio di competenze alla fine del percorso, ad esempio una lettera di referenze centrata sulle capacità

2. al tutor in quanto permette di:

- essere "docente" nel trasferimento del sapere/competenza (ruolo fondamentale nel progetto del lavoratore svantaggiato)
- provare soddisfazione per i miglioramenti del lavoratore svantaggiato
- poter esprimere il proprio punto di vista
- essere responsabile dell'apprendimento dei propri lavoratori in progetto
- riconoscere le specificità di ciascuno
- condividere strategie per il superamento dell'*impasse*
- osservare come il lavoratore svantaggiato più competente è anche più produttivo

3. all'assistente sociale, in quanto permette di:

- definire con chiarezza le competenze lavorative che il lavoratore svantaggiato deve raggiungere
- non avere valutazioni in base a sensazioni/idee personali
- avere più chiari i punti di forza e le aree di miglioramento del lavoratore svantaggiato nelle verifiche con gli enti invianti
- mantenere l'attenzione sullo sviluppo delle competenze
- avere la possibilità di rivedere gli obiettivi e le strategie
- facilitare la condivisione degli obiettivi e delle strategie con il tutor

4. alla cooperativa, in quanto permette di:

- dare evidenza oggettiva della qualità e della effettività del processo di inserimento lavorativo operando sullo sviluppo delle competenze. Avere dei dati sempre accessibili ed aggiornati per i vari fini: statistici, descrittivi,...
- avere un metodo che permette la misurabilità dello sviluppo delle competenze dei lavoratori in progetto
- comunicare i risultati sociali e lavorativi raggiunti a livello di cooperativa e di sistema (indicatori di performance, di efficacia e di efficienza)
- garantire supporto alla archiviazione dei dati ed al livello documentale: individuale, organizzativo e di sistema

**Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017**

p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106;

### Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Il metodo di Novum2 si rifà alla teoria dell'"apprendimento situato", che fa parte delle teorie sociali di ambito costruttivista.

I principi di tale teoria sono:

- **l'apprendimento è un processo sociale:** la conoscenza è un processo di costruzione non solo personale ma anche



dinamico, scaturito dall'interazione con gli oggetti e con gli altri individui

- L'apprendimento avviene sempre dove c'è un'interazione sociale: imparare a diventare membro di una comunità di lavoratori non deriva dal trasferire regole e dare in mano attrezzi, ma è «incarnato» nell'interazione e nella relazione tra individui al lavoro e tra individui e luogo di lavoro
- L'apprendimento è un'interazione tra soggetto docente e soggetto discente in un contesto sociale: l'individuo, anche quello svantaggiato, giungerà a capire e ad imparare le norme dell'ambiente comunitario non studiandole a tavolino, ma collaborando con i pari di maggior esperienza (con gli opportuni sostegni relazionali nel caso di lavoratori svantaggiati, sostegni collocati sempre all'interno del luogo di lavoro stesso)
- L'apprendimento è situato concretamente in contesti operativi: il funzionamento individuale è parte di un più ampio funzionamento sociale situato in uno specifico contesto. La conoscenza diventa l'abilità di partecipare alle pratiche di una comunità di lavoro; l'apprendimento diventa quindi essere membri a tutti gli effetti di quella comunità, che mette in esecuzione quelle pratiche; gli strumenti di lavoro diventano non solo il fare ma anche il relazionarsi in una comunità di lavoratori
- L'apprendimento è un processo complesso di costruzione di competenze e di significati: l'apprendimento è un processo attivamente costruito ed il colui che apprende è costruttore attivo di informazioni, creando le proprie rappresentazioni soggettive che vengono collegate alle precedenti
- Nell'apprendimento avviene il passaggio da una conoscenza dichiarativa (quella che riguarda luoghi, fatti, nomi, significati) ad una conoscenza procedurale, che riguarda il processo e le modalità di esecuzione di un compito: al lavoratore, in particolare quello svantaggiato, non si offrirà qualcosa di già pre-confezionato e pre-ordinato, bensì strumenti adatti a rappresentare ciò che vi è di problematico in una data circostanza, mettendo in atto strategie diverse, più adattive, migliori per le proprie rappresentazioni.

Secondo questa teoria, la cooperativa può essere considerata luogo di apprendimento in quanto:

- le persone inserite apprendono innanzitutto attraverso la relazione sul campo: il responsabile di reparto è sì la figura docente ma in quanto primariamente lavoratore, proveniente dal mondo del lavoro, collega anziano, maestro artigiano;
- il reparto è luogo di apprendimento in quanto luogo squisitamente di lavoro, nel quale i tutor lavorano e producono assieme agli utenti, ma soprattutto luogo nel quale mettere in pratica ciò che si è appreso;
- in ogni lavoro è importante per apprendere il processo di esecuzione dei compiti, in quanto permette di essere flessibili dal punto di vista mentale e di attivare l'iniziativa davanti alle difficoltà;
- è importante non solo valutare ed osservare se l'utente apprende, ma soprattutto capire gli «ostacoli» mentali che impediscono alla persona di imparare. In questo modo è possibile, successivamente, adottare strategie e strumenti di intervento più mirati per superare le difficoltà rilevate.

Partendo da queste considerazioni sono state elaborate le verifiche interne e le schede di valutazione sull'acquisizione di abilità lavorative trasversali e di competenze tecniche con l'obiettivo di monitorare costantemente il processo di apprendimento degli utenti. Le schede valutano due livelli di apprendimento:

- le **competenze trasversali**: un insieme di abilità implicate in numerosi tipi di compiti dai più elementari ai più complessi, e che si esplicano in situazioni e lavori tra loro diversi e quindi ampiamente generalizzabili (presenza al lavoro, puntualità, rispetto dei ruoli, rispetto delle regole di comportamento,...)
- le **competenze tecniche**: un insieme di abilità implicate in specifici ambiti professionali, cioè la manualità e/o le abilità specifiche. Per ogni reparto è stata formulata una scheda con tutti gli obiettivi che la persona deve raggiungere in quanto inserita in un determinato settore. Il raggiungimento di tutti gli obiettivi implica l'acquisizione dell'abilità professionale, cioè della capacità tecnica che caratterizza ogni dato reparto.

La compilazione di queste schede di verifica viene fatta in cooperativa ogni 3-4 mesi (per dare modo all'utente di apprendere le competenze richieste) alla presenza del caporeparto e dell'utente. La prima parte della valutazione prevede un'autovalutazione da parte dell'utente sia su competenze trasversali sia tecniche, seguita dalla valutazione del responsabile e dell'assistente sociale. L'obiettivo, oltre al monitoraggio continuo del progetto, è anche quello di capire la percezione che l'utente stesso ha del proprio progetto, cosicché possa sentirsi protagonista. Al termine della compilazione si stabiliscono, in accordo con l'utente, le competenze che devono essere sviluppate.

Le misurazioni delle singole valutazioni delle verifiche e tutti i dati relativi ai progetti di inserimento lavorativo vengono inseriti in un sistema informatico che genera un monitoraggio nel tempo e produce un grafico sull'andamento del percorso formativo dell'utente. Le abilità acquisite costituiranno il *portfolio* di competenze che potrà essere allegato al *curriculum vitae* dell'utente.

### Descrivere brevemente come si realizzano i progetti di inserimento personalizzati

Il processo di inserimento lavorativo per persone svantaggiate avviene attraverso le seguenti fasi:

#### 1. PRE - FASE:

- segnalazione: in questa fase l'assistente sociale della cooperativa raccoglie tutte le informazioni necessarie (dati anagrafici, storia familiare e abitativa, tipologia di svantaggio, aspetti utili all'inserimento lavorativo, situazione formativa e lavorativa) per fare una prima valutazione sul caso e sulla possibilità di inserimento dell'utente. In questo incontro viene utilizzata la "scheda segnalazione";
- colloqui di conoscenza: l'obiettivo di questi colloqui sta nel conoscere personalmente la persona e valutarne capacità, abilità e potenzialità per poter successivamente elaborare un progetto ritagliato a misura dell'utente;
- valutazione: tutti i casi segnalati vengono riportati all'*équipe* sociale (composta da professionisti esperti nell'inserimento lavorativo), per valutare la possibilità di inserimento e il settore più adatto alla persona;
- esito segnalazione: qui il fine è dare una risposta scritta all'ente inviante, di accettazione o meno, ed in caso positivo definire almeno degli obiettivi minimi e dei tempi di svolgimento dello *stage* o contratto.

#### 2. STAGE

- permanenza in cooperativa: il fine è qui l'osservazione minuziosa e la rilevazione della presenza o meno dei "requisiti lavorativi", entrando in gioco primariamente la figura del *responsabile di reparto/tutor* designato dalla cooperativa. Naturalmente sarà un'osservazione che debba far pensare al lavoratore come ad un soggetto col quale si inizierà anche una sorta di formazione sui cosiddetti "pre-requisiti lavorativi" (in specie la puntualità e la capacità di comprendere almeno in linea generale il senso di un'esperienza di lavoro sul piano della relazione);
- chiusura progetto/esito: il fine della fase sarà dare una valutazione dello *stage* e aprire un nuovo ambito di senso col lavoratore svantaggiato sulla continuazione o meno del suo percorso, in modo vario a seconda dei singoli casi: attivazione di un secondo *stage*, attivazione di un contratto di lavoro secondo L. 381/91 o, addirittura, passaggio ad una ricerca diretta d'un lavoro sul mercato, in un contesto quindi non protetto. Non si esclude nemmeno un re-invio all'ente inviante nel caso la persona non offra in alcun modo la possibilità di sviluppare un progetto di lavoro.

#### 3. CONTRATTO DI LAVORO SECONDO L. 381/91

- inserimento e attuazione del progetto socio-lavorativo: il fine di questa fase è quello della costruzione, stesura e realizzazione del progetto personalizzato d'inserimento socio-lavorativo con l'individuazione del settore di attività all'interno della cooperativa nel quale impiegare il lavoratore. Si definiranno poi gli obiettivi, la durata del progetto e l'identificazione dei soggetti coinvolti. In tale fase l'opera di rilevazione dell'andamento del progetto andrà di pari passo con l'eventuale sua modificazione, definendo sempre *in itinere* ciò che va a e non va migliorato e con quali strumenti e come farlo.
- monitoraggio del progetto socio-lavorativo: questa fase è solo descrittivamente staccata dalla precedente, per fini di migliore comprensione, ma in realtà ne è l'essenza. In essa si dà attuazione al progetto formulato, con accento preminente su tre aree: la tenuta, per così dire, del lavoratore rispetto al contratto; le sue operatività e produttività; le sue competenze socio-relazionali. Essa è infatti la fase plenaria del progetto d'inserimento lavorativo, quella in cui sono coinvolti sia gli attori interni sia, più attivamente della precedente, gli esterni. E' la fase di verifica strategica dell'andamento del processo d'inserimento lavorativo, mentre la precedente ha un ambito tattico, puntuale e soprattutto una scansione temporale molto più agile di questa, che avrà invece momenti più strutturati e definiti nel tempo, con verifiche periodiche perlopiù stabilite a priori.
- esito del progetto socio-lavorativo: in quest'ultima fase si darà conto dell'andamento finale del progetto e si definirà l'eventuale modo della sua prosecuzione. Fermo restando che anche in questa fase può verificarsi un esito negativo, cioè il re-invio del lavoratore all'ente inviante, perlopiù a causa di episodi critici di malattia o di ricaduta in una condizione di dipendenza marcata da sostanze, gli esiti favorevoli possono essere vari: innanzitutto la transizione nel mercato ordinario del lavoro, poi la collocazione in cooperativa del lavoratore svantaggiato, ora come normo-dotato, o la proroga del contratto secondo L. 381/91.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12	56
di cui attivati nell'anno in corso	13
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	2

## Unità operative Cooperative Tip. B

### Area agricola

Altro	2	Bolzano
manutenzione aree verdi	Numero Unità operative	

### Area industriale/artigianale a mercato

Falegnameria	1	Bolzano
	Numero Unità operative	

Altro	1	Bolzano
manutenzione interni ed esterni	Numero Unità operative	

### Area servizi a commercio

Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)	3	Bolzano
	Numero Unità operative	

Opere edili, manutenzione e impiantistica		Pulizie, custodia e manutenzione edifici
1	Bolzano	Altro
Numero Unità operative		ciclofficina

1	Bolzano
Numero Unità operative	

### Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Con modesta enfasi possiamo dire che gli stakeholder sia pubblici che privati esprimono grande soddisfazione per i servizi erogati. Spesso i nostri responsabili ricevono direttamente feedback positivi dai diversi committenti e clienti ed inoltre alcuni esprimono anche la loro soddisfazione attraverso invio di mail alla direzione di ringraziamento per i servizi erogati.

## Impatti dell'attività

### Ricadute sull'occupazione territoriale

Nel 2020 Novum2 ha garantito un contratto di lavoro a 85 persone (ordinari e svantaggiati). Il 52% delle persone ha un contratto a tempo indeterminato e il 65% delle 85 persone ha un contratto part-time. Va comunque considerato che vi è una distinzione tra i lavoratori con occupazione part-time scelta volontariamente per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro o dovuta a limitazioni personali e part-time stabilito dalla cooperativa sociale per motivi organizzativi: nella nostra cooperativa l'80% dei lavoratori/delle lavoratrici ha un orario ridotto per scelta personale o per vincoli dovuti ad invalidità o a problematiche specifiche.

Ci teniamo anche a sottolineare che il 46% del personale dipendente di Novum2 è donna. Novum2 è particolarmente attenta sia nel favorire l'accesso delle donne al mondo del lavoro che nel superare il gap retributivo di genere e nel rafforzare misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Numerosi studi indicano un maggior benessere e un miglior funzionamento del sistema economico e del mercato del lavoro quando il coinvolgimento attivo delle donne cresce; in Italia, tuttavia, il livello occupazionale delle donne è ancora molto più basso di quello degli uomini. Le donne non scontano solo difficoltà in accesso al mercato del lavoro ma anche un indotto culturale ancora non superato dove le convenzioni sociali e gli stereotipi sul ruolo della donna, per esempio nelle cure familiari o nella cosiddetta "economia domestica", sono ancora largamente diffuse e la parità di diritti di accesso e di pari retribuzione ancora non sono compiuti. Le donne hanno minori probabilità rispetto agli uomini di partecipare al mercato del lavoro e, una volta che vi accedono, hanno maggiori difficoltà a mantenere un lavoro. Ovviamente questo ha maggiore influenza sulle situazioni di svantaggio e disagio di donne che, inevitabilmente per la loro condizione, hanno più fragili risorse personali o di supporto nella cerchia familiare.

Novum2 ha generato occupazione quasi totalmente a favore dei territori (Bolzano e Laives) in cui opera. Il 94% dei dipendenti risiede nei due comuni limitrofi. Questi dati hanno un importante impatto anche dal punto di vista ambientale poiché

vengono ridotti gli spostamenti dei dipendenti e per il benessere dei lavoratori che riducono lo stress e il costo monetario degli spostamenti.

Dagli 85 dipendenti dipendono 50 minori. Questo significa favorire il benessere non solo della singola persona ma anche delle loro famiglie, in particolare dove ci sono soggetti "fragili" quali i minori.

Altro dato, non meno importante: il 60% del personale in contratto è persona svantaggiata. Ricordiamo che in una cooperativa sociale, per essere tale, è sufficiente il 30% del personale svantaggiato. Riteniamo che la mission della cooperativa sia quella di offrire opportunità di lavoro e percorsi di inserimento lavorativo a persone svantaggiate per le quali ampliamo al massimo l'offerta.

### **Rapporto con la collettività**

Nell'anno 2020 Novum2 ha fatto la scelta di concentrarsi in maniera attenta e peculiare all'attività dell'ordinaria amministrazione curando attentamente tutti gli stakeholder e di non partecipare ad alcuna attività extra caratteristica in virtù del difficile periodo pandemico che abbiamo dovuto affrontare e che ci ha visto tutti impegnati in maniera straordinaria.

### **Rapporto con la Pubblica Amministrazione**

Anche per i rapporti con la Pubblica Amministrazione, l'anno 2020 non ha permesso di sviluppare e attivare particolari attività se non quelle connesse all'ordinaria amministrazione e in modalità online.

La cooperativa si è dotata di nuove strutture tecnologiche che ci hanno permesso di essere tempestivamente collegati con la Pubblica Amministrazione qualora fosse necessario.

Anche per la Pubblica Amministrazione era molto complesso mantenere l'attività in presenza in quanto quasi tutto il personale era in smartworking.

### **Impatti ambientali**

Purtroppo, pur considerando la riduzione degli impatti ambientali un'attività doverosa e nobile, la pandemia non ci ha permesso di pensare e ideare progetti in tal senso ma sicuramente verranno contemplati per gli anni successivi.

Purtroppo, come paradosso, evidenziamo che per assolvere agli obblighi di sicurezza sul posto di lavoro (procedure Covid-19), abbiamo dovuto tenere le finestre aperte durante il periodo invernale disperdendo calore del riscaldamento e abbiamo fatto ampio uso di mascherine di protezione individuale non riciclabili. Novum2 non ha però avuto nessun contagio sul posto di lavoro.

## **Situazione Economico-Finanziaria**

### **Attività e obiettivi economico-finanziari**

#### **Situazione economica, finanziaria e patrimoniale**

La coop NOVUM2 vuole sviluppare un sistema di gestione al proprio interno che permetta un governo il più trasparente possibile e partecipato dai soci. Un sistema che sia efficiente ed efficace, rispettoso di tutte le norme cogenti e con particolare attenzione alla tutela del lavoratore.

La coop NOVUM2 si propone di mantenere e, per quanto possibile, ampliare la propria base sociale, con la prospettiva di aumentare il grado di consapevolezza, di responsabilità e di appartenenza ad un progetto che dovrebbe essere fortemente condiviso da tutti. A tal fine, nel corso del 2020, sono state avviate azioni formative e informative necessarie, con particolare attenzione a quanto concerne la comunicazione in tutte le sue forme.

Allo stesso modo la cooperativa rileva, con tutti gli strumenti a sua disposizione, la soddisfazione dei committenti pubblici e privati. Tutte le rilevazioni della soddisfazione concorreranno ad adeguare opportunamente l'offerta della cooperativa.

La cooperativa vuole rendere concretamente visibile l'impegno solidale e la ricchezza sociale ed economica che la cooperazione sociale può offrire nell'individuare dei bisogni degli utenti e nella loro soluzione; vuole inoltre promuovere i servizi della cooperativa anche grazie alla costruzione e al consolidamento di collaborazioni con altri soggetti del territorio di appartenenza.

Dalla fusione sono derivati sostanziali ed importanti benefici economici, amministrativi e finanziari per le due cooperative partecipanti, nel rispetto dei principi mutualistici e nell'interesse dei soci tra i quali:

- **facilitare** il conseguimento degli scopi sociali;
- ottenimento di **economie di scala** e quindi riduzione dei costi amministrativi, gestionali e organizzativi, attraverso la concentrazione delle relative funzioni;
- **maggiori opportunità** di rispondere efficacemente alle richieste delle P.A. e quindi di acquisire le relative commesse data la complementarietà delle aree di intervento coperte dalle due cooperative e la conseguente possibilità di **integrare esperienze e competenze**.

Il 2020 ha reso ancora più evidente come la fusione abbia potuto offrire al personale svantaggiato:

- percorsi di inserimento lavorativo maggiormente differenziati in base alle caratteristiche, alle esigenze, ai bisogni ed alle capacità del singolo utente;
- forme differenziate di inserimento lavorativo sia perché i mestieri che si svolgono nelle due cooperative hanno contenuti professionali e cicli di apprendimento notevolmente diversi, sia per le condizioni di lavoro (dentro o fuori la struttura, ambiti e spazi più o meno definiti), sia per i contenuti impliciti dei mestieri stessi (maggiore o minore creatività), sia per le caratteristiche dei singoli settori (richiesta di livelli di autonomia, responsabilità ed abilità trasversali diversi), sia per le caratteristiche dei responsabili e del gruppo (capacità di gestione nella quotidianità, di situazioni "sociali" critiche e/o specifiche);
- maggiore flessibilità al percorso del singolo utente a seconda dello sviluppo possibile o delle difficoltà evidenziate durante l'inserimento.

## Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

### Dati da Bilancio economico

Fatturato	€921.836,00
Attivo patrimoniale	€834.049,00
Patrimonio proprio	€195.609,00
Utile di esercizio	€34.491,00

## Valore della produzione (€)

Valore della produzione anno di rendicontazione	Valore della produzione anno di rendicontazione ( anno -1)	Valore della produzione anno di rendicontazione ( anno -2)
1530102	1646596	1670902

## Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	432923	% 28.29
Ricavi da aziende profit	1007461	% 65.84
Ricavi da persone fisiche	89717	% 5.86
		<b>Totale</b>
		1'530'101.00

### Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Tipologia Servizi	Fatturato (€)
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	921836
<b>Totale</b>	<b>921'836.00</b>

### Fatturato per servizio Cooperative tip.B

#### Area industriale/artigianale a mercato

Falegnameria	147585	
Altro bar ristorante, manutenzione,	473312	
<b>Totali</b>		<b>620'897.00</b>
<b>Totali</b>		<b>300'939.00</b>

### Fatturato per Territorio

#### Provincia

Bolzano	100	% 100.00
---------	-----	----------

## Responsabilità Sociale e Ambientale

### Buone pratiche

focus su metodo di inserimento lavorativo adottato

### Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Partner Università	MIGLIORAMENTO PROCESSI PRODUTTIVI	studio di fattibilità per migliorare i processi produttivi in sicurezza

## Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

### Coinvolgimento degli stakeholder

#### Attività di coinvolgimento degli stakeholder

diffusione del Bilancio Sociale a tutti gli stakeholder

### Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

### Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

## Innovazione

## Cooperazione

## Obiettivi di Miglioramento

### Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Dal 2018 al 2020 la cooperativa è stata molto concentrata sull'attività di fusione e di consolidamento dei processi. Nel futuro triennio verrà dato spazio alla riflessione e all'ideazione di modalità operative atte a rilevare (attraverso questionari e interviste) la soddisfazione di tutti i portatori di interessi della cooperativa (interni ed esterni). Al momento è un lavoro non consolidato e agli inizi della sua progettazione, ma siamo certi che tale iniziativa possa migliorare qualitativamente e quantitativamente la rendicontazione sociale.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Indicatori di performance	Creazione di questionari di soddisfazione dell'attività erogata per i diversi settori produttivi	31-12-2022

## Obiettivi di miglioramento strategici

### Obiettivo

Valutazione qualità dei servizi con gli stakeholder

Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo

Ideazione di questionari finalizzati alla valutazione del servizio erogato



## TABELLA DI CORRELAZIONE

### *Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017*

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

<b>LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE</b> ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	<b>Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI</b>
<b>1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE</b>	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.	<b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva <b>INDICATORE:</b> Nota Metodologica
<b>2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE</b>	
Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento;	<b>AMBITO:</b> Identità <b>SEZIONE:</b> Presentazione e dati anagrafici <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ragione sociale</li> <li>● C.F.</li> <li>● P.IVA</li> <li>● Forma giuridica</li> <li>● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017</li> <li>● Descrizione attività svolta</li> <li>● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC)</li> <li>● Adesione a consorzi</li> <li>● Adesione a reti</li> <li>● Adesioni a gruppi</li> <li>● Contesto di riferimento e territori</li> <li>● Regioni</li> <li>● Provincie</li> </ul> <b>SEZIONE:</b> Sede Legale e Sede operativa <b>SEZIONE:</b> Mission, vision e valori <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa</li> </ul>
<b>3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE</b>	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	<b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero e Tipologia soci</li> <li>● Focus Tipologia Soci</li> <li>● Anzianità associativa</li> <li>● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS)</li> <li>● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B)</li> <li>● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC)</li> <li>● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)</li> </ul>

<p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Governance  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistema di governo</li> <li>● Organigramma</li> <li>● Responsabilità e composizione del sistema di governo</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Partecipazione  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vita associativa</li> <li>● Numero aventi diritto di voto</li> <li>● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vantaggi di essere socio</li> </ul>
<p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Mappa degli Stakeholder  <b>INDICATORE:</b> Mappa categoria di stakeholder</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>SEZIONE:</b> Coinvolgimento degli stakeholder  <b>INDICATORE:</b> Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
<b>4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE</b>	
<p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti;  Contratto di lavoro applicato ai dipendenti;  Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero Occupati</li> <li>● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B)</li> <li>● Occupati soci e non soci</li> <li>● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B)</li> <li>● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati</li> <li>● Tipologia di contratti di lavoro applicati</li> <li>● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)</li> </ul>
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tipologia e ambiti corsi di formazione</li> <li>● Ore medie di formazione per addetto</li> </ul>
<p>Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate</li> </ul>
<b>5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ</b>	
<p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati.  Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Qualità dei servizi  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Attività e qualità di servizi</li> <li>● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B)</li> <li>● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B)</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ricadute sull'occupazione territoriale</li> <li>● Rapporto con la collettività</li> <li>● Rapporto con la Pubblica Amministrazione</li> </ul>

	<p><b>AMBITO:</b> Obiettivi di miglioramento  <b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento strategici  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di miglioramento strategici</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale</li> </ul>
<b>6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	
<p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati;  specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse;  segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p>	<p><b>AMBITO:</b> Situazione economico-finanziaria  <b>SEZIONE:</b> Attività e obiettivi economico-finanziari  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale</li> <li>● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio</li> <li>● Valore della produzione</li> <li>● Composizione del valore della produzione</li> <li>● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)</li> </ul>
<b>7) ALTRE INFORMAZIONI</b>	
<p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale;  Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento;  Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.  Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva  <b>INDICATORE:</b> Introduzione</p> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b> Impatti ambientali</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>SEZIONE:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Buone pratiche</li> <li>● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Partecipazione  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vita associativa</li> <li>● Numero aventi diritto di voto</li> <li>● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul>