

Bilancio Sociale COOPERATIVA SOCIALE NOVUM2 2021

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

Il bilancio sociale è un documento fondamentale che permette di rendere visibile alla comunità il lavoro di Novum2, attraverso una rendicontazione non solo economica ma anche sociale.

L'obiettivo è quello di offrire uno strumento di comunicazione e collegamento con la comunità attraverso la trasmissione di dati e informazioni utili a diffondere l'immagine della cooperativa sociale Novum2 e a far conoscere la nostra mission. Ciò che vogliamo che emerga dalla lettura del nostro bilancio sociale sono tutte quelle azioni che, pur rientrando a pieno titolo nell'attività generale della cooperativa, non emergono direttamente dalla semplice esposizione contabile del bilancio. Il nostro bilancio sociale si pone quindi l'obiettivo di far conoscere Novum2 in tutti i suoi aspetti: come impresa e come servizio alla comunità.

La lettera del Presidente

Cari stakeholder,

come tutti purtroppo sappiamo, il 2020 ci ha messi a dura prova a causa della situazione di emergenza dovuta alla pandemia da COVID-19. Nel 2021 sono proseguite le difficoltà, con chiusure generalizzate e problematiche lavorative di vario genere (cassa-integrazione, ferie obbligate, ecc.), seppure in maniera minore.

Abbiamo dovuto ancora una volta rivedere le procedure per raggiungere gli obiettivi prefissati. Come vedremo dai dati di bilancio, siamo riusciti a raggiungere gli obiettivi economici preventivati, con un bilancio in utile sia dal punto di vista economico ma soprattutto dal punto di vista sociale, mantenendo i posti di lavoro per far fronte alla crisi.

I nuovi servizi introdotti nel 2020, come la consegna dei pasti a domicilio e la relativa piattaforma informatica per gestirla hanno contribuito al risultato.

Come sempre, il punto di forza della nostra Cooperativa si è rivelato la coniugazione delle due anime: quella sociale e quella economica.

Siamo convinti che sia necessario ottenere buoni risultati in entrambi i settori, quindi avere un bilancio in ordine sia sotto il profilo patrimoniale, che quello economico. Abbiamo un Patrimonio netto pari a 225.402,00 euro frutto degli accantonamenti degli anni passati, e una liquidità che ci permette di investire in nuovi progetti. Abbiamo cercato come sempre di garantire non solo il posto di lavoro, ma dove possibile di migliorarne la qualità, favorendo l'integrazione di tutti i lavoratori, ciascuno con le proprie esigenze attraverso la formazione continua e con l'impegno di tutti a ciascun livello. Ci siamo riusciti nonostante le difficoltà di questi ultimi due anni.

Quest'anno abbiamo il rinnovo delle cariche del Consiglio di amministrazione, avremmo davanti altri 3 anni impegnativi, ma con gli obiettivi chiari da raggiungere.

Il Presidente

Tiziano Mazzurana

Nota metodologica

Il bilancio sociale ci permette di rendere evidente e di dare significato all'attività quotidiana di un anno. E' l'occasione e lo spunto di riflessione su alcune tematiche e alcune scelte passate e future.

Il gruppo di lavoro che si è dedicato alla stesura del bilancio sociale del 2021 è lo stesso che si era occupato del bilancio sociale del 2020:

Tiziano Mazzurana Presidente

Maria Susat Direttore Generale

Laura Bonin e Patrizia Recla Assistenti Sociali

Suddetto bilancio sociale è stato approvato durante l'assemblea dei soci.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

Partita IVA

01372490217

Codice Fiscale

01372490217

Forma Giuridica

Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Settore Legacoop

Sociale

Anno Costituzione

09/11/1991

Associazione di rappresentanza

Legacoop

Associazione di rappresentanza: Altro

Dachverband

ConSORZI

Consorzio Joti

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

La cooperativa sociale Novum2 ha attuato i principi base della cooperazione sociale diventando impresa sociale che si occupa di inserimento lavorativo di persone svantaggiate. In quanto impresa si caratterizza per la produzione di beni e servizi, per la presenza di lavoratori, volontari e consumatori, per la professionalità, per la formazione e qualificazione del personale. In quanto sociale ha l'obiettivo di perseguire l'interesse generale della comunità, considera la centralità della risorsa umana, offre percorsi individuali di inserimento lavorativo e dà la possibilità di vivere ed assaporare il senso di appartenenza.

I reparti attualmente presenti in cooperativa, che sono anche luoghi di apprendimento di persone svantaggiate, sono: ciclofficina, falegnameria, manutenzione interni ed esterni, bar/ristorante, giardinaggio e manutenzione del verde, mense, gestione tecnica e custodia dei teatri del Comune di Laives, amministrazione/reception, pulizie interne alla cooperativa, pulizie presso condomini.

Questa pluralità e varietà di reparti permette:

- di offrire percorsi di inserimento lavorativo differenziati in base alle caratteristiche, alle esigenze, ai bisogni ed alle capacità del singolo utente;
- di offrire forme differenziate di inserimento lavorativo sia perché i mestieri 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);
- di riprogettare il percorso del singolo utente con maggiore flessibilità a seconda dello sviluppo possibile o delle

difficoltà evidenziate durante l'inserimento;

Negli ultimi anni la cooperativa ha intercettato sul territorio specifiche aree di bisogno ancora insoddisfatto e che sempre più emergono anche dalle segnalazioni da parte dei servizi: si tratta di utenti con particolari fragilità dal punto di vista del lavoro, per i quali il laboratorio protetto risulta essere un luogo di formazione ad un livello troppo "basso" rispetto alle esigenze e ai bisogni e potenzialità degli utenti, ma allo stesso tempo questi utenti non hanno ancora acquisito i requisiti "base" per fare un progetto lavorativo "classico" in una cooperativa sociale di tipo B. Per questi nuovi bisogni i servizi ci chiedono nuove attività:

- in alcuni casi offrire a queste persone un'occasione professionale "a misura" di utente che va al di là del "classico" inserimento lavorativo in una cooperativa sociale di tipo B. La richiesta comporta alla cooperativa grandi sforzi e grande impegno sia da parte delle assistenti sociali che dei tutor di Novum2. Questi utenti infatti necessitano di colloqui regolari, costanti in quanto le loro fragilità incidono notevolmente sulla continuità lavorativa e sulla gestione del lavoro rispetto a situazioni della vita privata. Da parte dei tutor significa, in alcuni casi, "adattare" il lavoro (per quanto possibile) alle difficoltà di questi utenti. La collaborazione e il confronto tra tutor e assistenti sociali della cooperativa, ma non solo, anche tra servizi inviati e cooperativa, diventa quindi ancor più fondamentale e sostanziale
- in altri casi essere "osservatorio specialistico" nell'individuare le fragilità degli utenti non ancora chiare e conosciute ai servizi, in modo da avere maggiori elementi per poter progettare interventi, anche al di fuori della cooperativa, più mirati. Venire incontro alla richiesta, significa, per la cooperativa, attuare interventi specifici e richiede al personale grande sforzo anche perché in alcuni casi gli elementi di fragilità emersi durante il progetto lavorativo sono tali che prevedono, per l'utente, la costruzione di un nuovo progetto di vita e di conseguenza l'interruzione del percorso lavorativo

Principale attività svolta da statuto di tipo B

Falegnameria, Manutenzione verde e aree grigie, Pulizie, custodia e manutenzione edifici, Altro

Principale attività svolta da statuto: Altro

Ciclofficina, bar/ristorante, manutenzione interni ed esterni, mense, gestione e custodia teatri

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.

La cooperativa Novum2 si colloca nel territorio altoatesino, caratterizzato da una forte maggioranza di imprese individuali, di piccole dimensioni, "maschili" (in 4 su 5 imprese la maggioranza dei soci, o di chi detiene la maggioranza del capitale sociale o che occupano posizioni di amministratori, sono uomini). In questa realtà Novum2 si distingue invece per la grandezza in relazione al mondo cooperativo (i lavoratori della cooperativa nel 2021 sono 85), per un team dirigenziale al femminile (con alta qualificazione universitaria) e con una compagine sociale femminile pari al 60% .

I settori maggiormente presenti sul territorio sono commercio, turismo e servizi e proprio in questa dimensione economica Novum2 ha sviluppato negli anni i suoi settori produttivi. Questo l'ha resa una solida realtà in grado di captare i segnali di cambiamento e le esigenze del territorio riorganizzando i settori esistenti, acquisendo nuovi servizi e creando nuovi reparti coerenti con il contesto economico altoatesino.

L'occupazione altoatesina si attesta su percentuali molto alte, certamente superiori ad altre province italiane (indicativamente oltre il 70% della popolazione in età produttiva è occupata), ma è un territorio con carovita elevato (casa e generi di consumo), che comunque vede la presenza di larghe fasce di povertà e di emarginazione e meccanismi di espulsione dal mercato del lavoro. In questo contesto diventa fondamentale avere un luogo non solo di inserimento di persone svantaggiate escluse dal mercato del lavoro, ma anche, e forse soprattutto, un luogo dove queste persone possano acquisire abilità e capacità lavorative per potersi successivamente inserire nel mercato profit. Ed è questo l'intento che Novum2 si pone: sostenere persone con diversi disagi ad uscire dal circuito assistenzialistico, ad apprendere competenze lavorative trasversali e tecnico-professionali in mestieri spendibili sul mercato del lavoro con l'obiettivo finale di una loro fuoriuscita dalla cooperativa e il loro inserimento nel contesto socio-economico territoriale.

Sulla base degli ultimi studi economici IRE, emerge che il periodo di pandemia degli ultimi due anni ha avuto un grave riflesso sul clima di fiducia di consumatori e imprese che si respira ancora a inizio 2022; il blocco delle attività prima, poi il forte rincaro dei prezzi di energia e materie prime, il maggior ricorso al commercio online, l'instabilità e l'incertezza sul futuro hanno avuto ovviamente anche per Novum2 un notevole impatto in particolare in alcuni settori e nondimeno sui progetti di inserimento. Questo impatto è stato prontamente contrastato con iniziative produttive specifiche (attività di deliveroo e

fabbricazione di pannelli di protezione anticovid) e con attività mirate di sostegno all'utenza svantaggiata.

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

Indirizzo

Via Macello, 49

Regione

Trentino-Alto Adige

Telefono

0471971713

Email

info@novum2.it

C.A.P.

39100

Provincia

Bolzano

Fax

0471327679

Sito Internet

www.novum2.it

Comune

Bolzano

Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione dalla nascita al periodo di rendicontazione

Di seguito la breve storia di Novum2:

- **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
- **2020:** 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
- **2021:** sviluppo della parte imprenditoriale di Novum2 con acquisizione di nuovi lavori per i settori già esistenti e di conseguenza la possibilità di offrire ulteriori percorsi di inserimento lavorativo a favore di persone svantaggiate

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Di seguito alcuni principi e valori ai quali si ispira la cooperativa sociale Novum2:

- la solidarietà: come ha detto l'atleta bahamense Debbie Ferguson "Non dobbiamo limitarci a conservare gelosamente quello che oggi possediamo, ma abbiamo il dovere di aiutare gli altri a ottenere quello che spetta loro". Novum2 rappresenta un luogo di lavoro "diverso" nel quale poter sviluppare e apprendere non solo abilità trasversali e tecniche ma anche capacità relazionali e sociali favorendo così la crescita dell'individuo e contribuendo al miglioramento della qualità di vita di ognuno. Per raggiungere questo obiettivo la cooperativa ritiene di fondamentale importanza: avere professionisti sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista sociale, avere capacità di esplorare nuovi ambiti lavorativi e conseguenti nuovi mercati e opportunità commerciali per offrire percorsi di inserimento socio-lavorativo diversificati e individualizzati in base ai bisogni, alle capacità e alle potenzialità di ciascun utente e per garantire posti di lavoro dignitosi e di qualità
- l'uguaglianza: intesa in tutte le sue forme: uguaglianza di genere, uguaglianza di razza, uguaglianza di lingua, uguaglianza di religioni, uguaglianza di opinioni. L'articolo 3 della Costituzione Italiana afferma "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale (...) senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". Punto qualificante del rapporto che Novum2 tiene con i suoi lavoratori è il rispetto delle diversità culturali, etniche, religiose etc. 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
- la centralità della risorsa umana: al centro dell'operare della cooperativa sta il lavoratore, inteso come persona con un suo sistema di valori e aspettative, con un patrimonio di competenze ed esperienze, ma anche di potenzialità e bisogni per la cooperativa diventa fondamentale valorizzare, sostenere, coinvolgere il personale. Per Novum2 assume rilevanza la citazione di Adriano Olivetti, il quale affermò: "Io penso la fabbrica per l'uomo, non l'uomo per la fabbrica"

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, ciclofficina, manutenzione interni ed esterni, bar/ristorante, giardinaggio/manutenzione aree verdi, mense, 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

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

L'entusiasmo e la motivazione del personale (dipendente e stagista, socio e non socio) e la fedeltà e la collaborazione degli stakeholder si ottengono con la condivisione della vision e della mission. La definizione chiara e condivisa dei valori sui quali costruire l'eccellenza del servizio, della mission e della visione aziendale di cosa vogliamo costruire insieme per il futuro e degli obiettivi che vogliamo raggiungere sono la condizione essenziale per la messa a fuoco di una qualsivoglia strategia di successo.

Per quanto riguarda il personale interno, questo coinvolgimento avviene 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. Con regolarità vengono effettuate riunioni con i responsabili di settore e vengono organizzate anche riunioni con il personale della cooperativa (svantaggiato e non).

Per quanto riguarda gli stakeholder esterni, 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 istituzionale di Novum2 è costituita da:

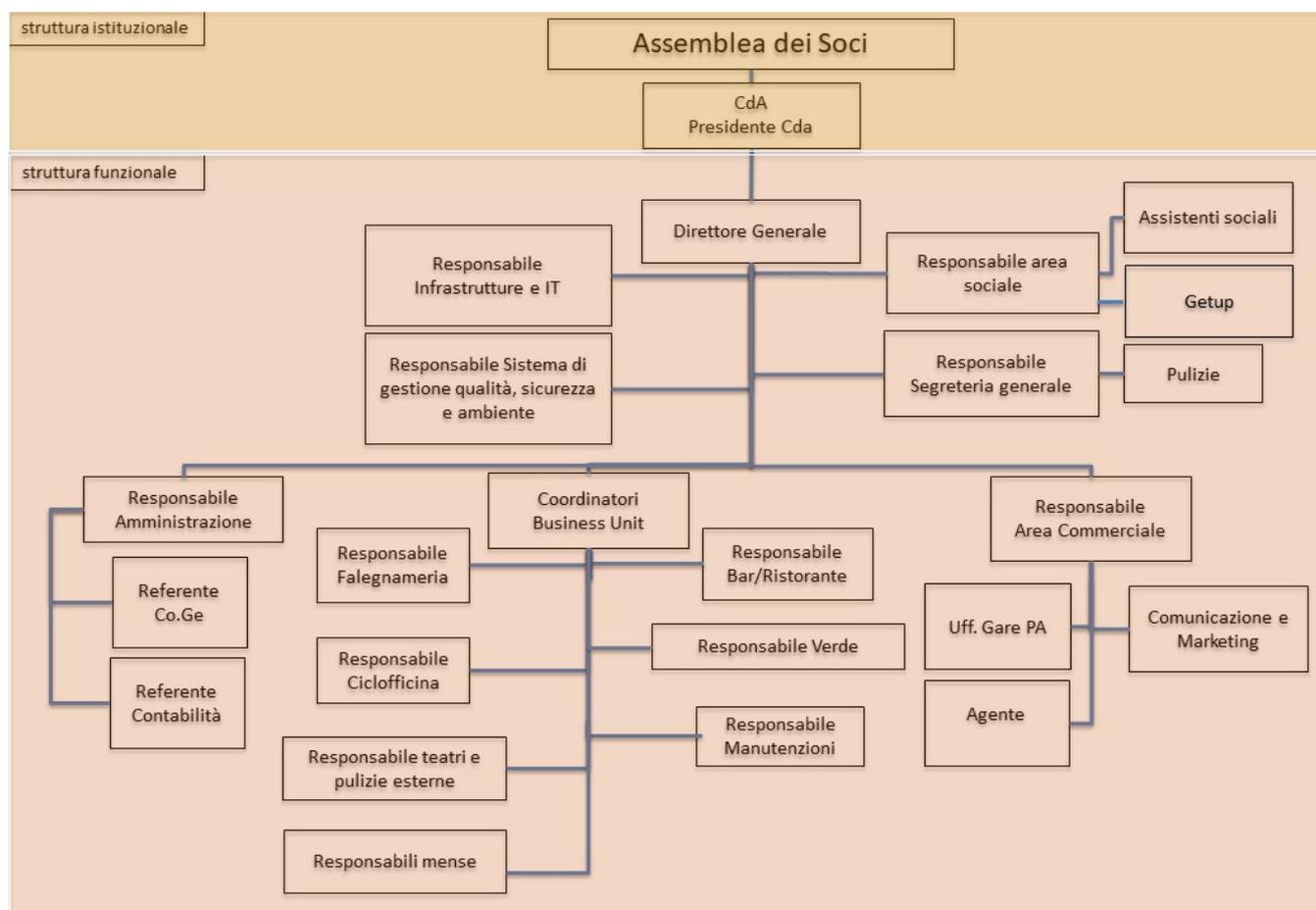
- assemblea dei soci: è l'organo sovrano al quale spettano le decisioni più importanti. Ad essa possono intervenire tutti i soci. Le decisioni vengono assunte a maggioranza attraverso il voto. Di norma l'assemblea è convocata una volta all'anno. Tra i suoi compiti principali: il rinnovo delle cariche sociali, l'approvazione del bilancio d'esercizio e dei criteri di ripartizione dell'utile o di copertura dell'eventuale perdita, l'approvazione dei regolamenti interni, la valutazione di ogni altra proposta formulata da parte del consiglio di amministrazione;
- consiglio di amministrazione: è l'organo di governo e decisionale della cooperativa. In termini generali, il CdA ha il compito di porre in essere tutte le iniziative che risultano necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale.

La struttura funzionale di Novum2 è così organizzata:

- direttore generale: tra le varie attività, svolge attività di direzione, è responsabile delle risorse umane, ha delega per atti ordinari e straordinari, definisce le politiche comportamentali interne, svolge attività di controllo e di amministrazione, assieme al presidente ed al responsabile amministrativo verifica la situazione dei ricavi per centri di costo e unità operativa accertando la redditività degli stessi, si coordina mensilmente con il presidente per quanto riguarda la situazione economica, in collaborazione con il responsabile amministrativo si occupa della domanda contributi e della rendicontazione successiva, coordina il personale dell'area amministrazione per tutte le attività che esulano dall'ordinarietà, si coordina con il responsabile area sociale per le questioni riguardanti gli utenti, etc...
- responsabile infrastrutture e IT: tra le varie attività: monitora lo stato di tutte le infrastrutture (locali, attrezzature e mezzi di proprietà o in uso/affitto alla cooperativa), supervisiona l'utilizzo delle infrastrutture, attrezzature ed impianti, programma in accordo con la direzione eventuali interventi alle infrastrutture etc...
- responsabile sistema di gestione qualità, sicurezza e ambiente: tra le varie attività: verifica assieme all'RSPP lo stato della formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro e si occupa della programmazione della formazione, si occupa della programmazione e della comunicazione delle visite di sorveglianza sanitaria, si occupa della condivisione e della relativa formazione di procedure e/o istruzioni operative etc....
- responsabile area sociale: è la referente per la direzione dell'area sociale: aggiorna la direzione sulla situazione degli utenti, supporta la direzione nella redazione della domanda contributi, verifica periodicamente l'allineamento con la domanda contributi
- responsabile segreteria generale: tra le varie attività: back up della direzione generale, si coordina con l'assistente sociale per le questioni riguardanti gli utenti in ambito segreteria generale e pulizie, coordina e supervisiona gli utenti assegnati all'area segreteria generale e pulizie, si interfaccia con i clienti e i fornitori della cooperativa, gestisce l'iter previsto da legge della comunicazione e della registrazione degli infortuni (es. INAIL), si occupa di redigere la contrattualistica relativa alle risorse umane ed all'invio della documentazione al commercialista ed al consulente del lavoro, etc....

- assistenti sociali: tra le varie attività: gestiscono le segnalazioni ricevute dai servizi inviati e sono in costante contatto con loro, sono garanti dello sviluppo formativo degli utenti assegnati, sono a disposizione degli utenti per risolvere quotidianamente le diverse situazioni, si coordinano con i responsabili di reparto per le situazioni riguardanti gli utenti, sono il riferimento interno per gli enti inviati, programmano ed effettuano periodicamente le verifiche ed i colloqui con gli utenti, etc....
- coordinatori delle Business Unit (settori produttivi e di servizi della cooperativa): tra le varie attività: coordinano i vari responsabili di BU, nelle priorità aziendali accertando il rispetto dei tempi e dei costi attribuiti, sorvegliano il normale svolgimento delle attività tipiche e caratterizzanti delle varie BU, sono risolutori dei problemi dei vari responsabili di BU, verificano periodicamente il mantenimento degli standard di qualità, stabiliti dalla direzione etc....
- responsabili di settore: tra le varie attività: organizzano le attività della BU ed attività affini, collaborano con le altre BU, ove necessario, per attività equivalenti, programma le attività di reparto, formano gli utenti sulle attività specifiche, etc...

Organigramma



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Assemblea dei soci

L'assemblea dei soci è l'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. Sia ordinaria sia straordinaria, l'assemblea viene convocata dal consiglio di amministrazione.

Nel 2021 è stata convocata un'unica assemblea soci di tipo ordinario finalizzata all'approvazione del bilancio annuale.

Consiglio di Amministrazione

Il consiglio di amministrazione è l'organo esecutivo della cooperativa. Esso ha il compito di eseguire le deliberazioni dell'assemblea soci e gestire l'attività della cooperativa. 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 è convocato dal presidente o, in caso di suo impedimento, dal vicepresidente.

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 2021 essi si sono riuniti per deliberare sulla gestione della cooperativa ed in particolare sulla predisposizione 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

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Tiziano Mazzurana	Presidente	20-05-2004	17
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Christoph Fuchsbrugger	Vicepresidente	07-05-2010	11
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Josef Aschbacher	Amministratore	09-11-1991	30
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Elmar Loesch	Amministratore	09-11-1992	29
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Agnes Matzneller	Amministratore	20-05-2004	17
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Laura Bonin	Amministratore	10-05-2007	14
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Patrizia Recla	Amministratore	18-09-2019	2

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

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

4

Totale da 41 a 60 anni

%57.14

oltre 60 anni

3

Totale oltre 60 anni

%42.86

Nazionalità italiana

7

Totale Nazionalità italiana

%100.00

Partecipazione

Vita associativa

Dal punto di vista dell'organizzazione e della struttura, Novum2 persegue con rigore il principio della democraticità e dell'inclusione a tutti i livelli: nella base sociale composta al 59% da lavoratori, primi portatori d'interesse, osservatori e promotori della qualità delle attività della Cooperativa; nel Consiglio di Amministrazione composto a metà da lavoratori e metà da soci volontari (fondatori e stakeholders di particolare competenza), con la capacità di unire uno sguardo più ampio dall'esterno all'osservazione più minuta interna.

In base allo statuto della cooperativa possono assumere la qualifica di socio coloro che sono in grado di contribuire al raggiungimento degli scopi sociali. Ciò significa che non esistono specifici criteri di selezione e che la cooperativa persegue il principio di democraticità assoluta, di uguaglianza e parità per promuovere il reale coinvolgimento dei vari portatori di interesse e per attuare il principio della mutualità come reciprocità sia nel fare quotidiano che nella definizione degli obiettivi.

Numero aventi diritto di voto

22

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Mapa degli Stakeholder

Mapa degli Stakeholder

“Se vuoi arrivare primo, corri da solo. Se vuoi arrivare lontano, cammina insieme”. Questa frase racchiude il senso e significato che hanno gli stakeholder per Novum2. Essi, che siano interni o esterni, permettono alla cooperativa non solo di raggiungere gli obiettivi che si prefigge ma anche di essere sostenibile e responsabile.

Per un'azienda che vuole essere sostenibile e responsabile, infatti, il confronto con il proprio territorio di riferimento e con le persone che a vario titolo sono portatrici di un interesse verso la sua attività, è fondamentale e strategico. Consente di avviare un dialogo produttivo e di creare coinvolgimento dei propri interlocutori, con ricadute positive in termini di innovazione di servizi e processi, sostenibilità e miglioramento della performance non solo economica, ma anche ambientale e sociale dell'impresa.

Gli stakeholder interni sono i soci, i dipendenti, gli stagisti della cooperativa. Gli stakeholder interni partecipano agli obiettivi di Novum2 e per questo motivo è fondamentale che si sentano coinvolti e partecipi alla vita della cooperativa, in quanto parte vitale della stessa.

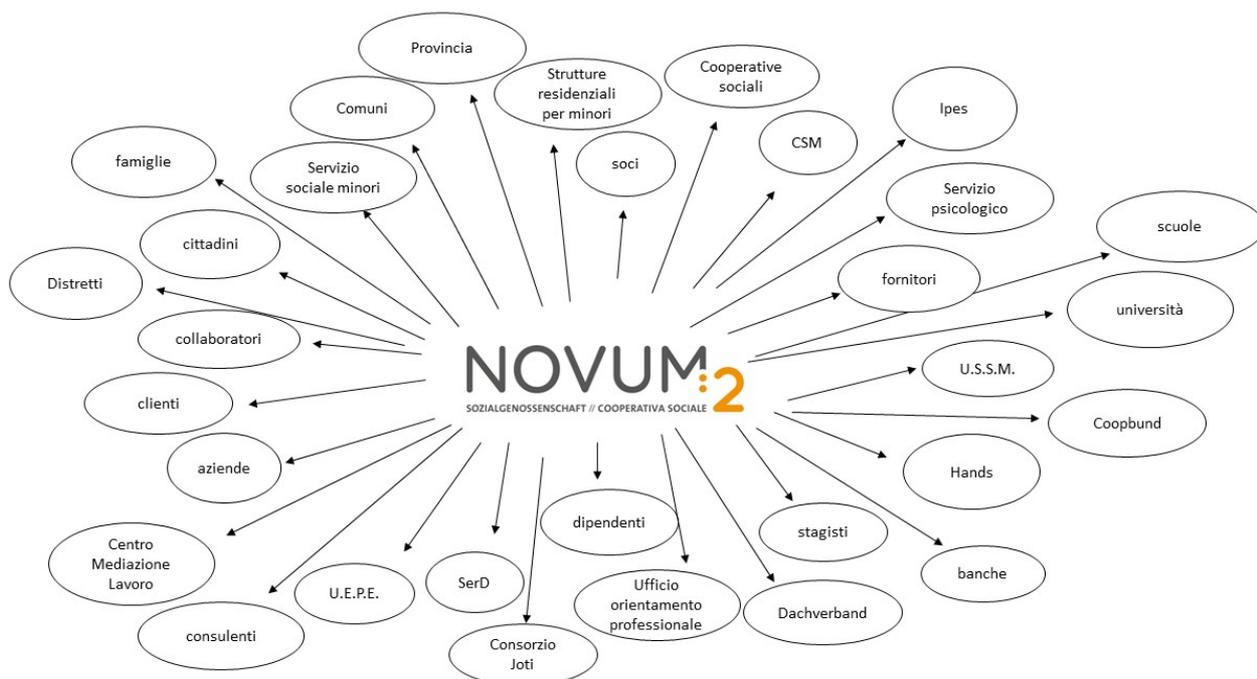
Gli stakeholder esterni sono tutti quei soggetti al di fuori della cooperativa ma che in qualche modo influenzano e vengono influenzati da Novum2 (clienti, fornitori, associazioni, cooperative sociali, enti invianti, istituzioni etc...).

Innanzitutto ci teniamo a sottolineare che la cooperativa non ha un unico cliente prioritario, così da costituire una sorta di “abbraccio mortale” da cui essere pericolosamente dipendente sul piano economico. La clientela è piuttosto parcellizzata tra diversi soggetti, fatto che garantisce maggiore elasticità e capacità di assorbire le variazioni congiunturali del mercato. Una tale situazione ha reso tuttavia la nostra cooperativa molto complessa da governare proprio per l'alta distribuzione dei contratti tra la clientela.

Gli enti invianti invece sono tutti quei servizi territoriali locali che hanno in carico il progetto globale dell'utente e che, attraverso la cooperativa, ritengono di avere una risposta ai bisogni di inserimento lavorativo. La collaborazione procede parallela ai percorsi di inserimento, dalla segnalazione alla condivisione del progetto abilitativo, ideato e gestito dalla cooperativa, nelle valutazioni congiunte e in incontri, contatti, riunioni che sono parte dell'attività quotidiana. Novum2 ha attivato ormai da anni protocolli d'intesa verbali con i servizi invianti sulle modalità di segnalazione e sulla modalità e frequenza dei contatti durante il progetto lavorativo. Ogni servizio che segue l'utente (sia esso cooperativa sociale, sia esso servizio specialistico) deve svolgere il proprio lavoro con professionalità e nel proprio ambito d'intervento. Solo in questo modo non si crea confusione all'utente e lo si può sostenere in tutti gli aspetti della sua vita. Il progetto lavorativo è spesso influenzato da situazioni esterne/private dell'utente, per le quali è necessario l'intervento da parte del servizio specialistico che ha in carico l'utente stesso. Per questo motivo per il progetto lavorativo è di fondamentale importanza il lavoro di rete con i servizi invianti.

Per quanto riguarda le istituzioni private e pubbliche, Novum2 collabora con diverse organizzazioni e strutture, secondo il principio della cooperazione.

Immagine



Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

In base allo statuto della cooperativa, possono assumere la qualifica di soci sia persone fisiche che giuridiche che non abbiano interessi contrastanti con quelli della società, che non esercitino in proprio imprese identiche o affini con quella della società e che 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 diventarne 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

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori

16

Soci svantaggiati

1

Soci persone giuridiche

0

Focus Soci persone fisiche

Genere	Maschi	9	%41
	Femmine	13	%59
			Totale
			22.00
<hr/>			
Età			
fino a 40 anni		5	%22.73
Dai 41 ai 60 anni		11	%50.00
Oltre 60 anni		6	%27.27
			Totale
			22.00
<hr/>			
Nazionalità			
Nazionalità italiana		16	%72.73
Nazionalità Europea non italiana		2	%9.09
Nazionalità Extraeuropea		4	%18.18
			Totale
			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
			Totale
			22.00

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

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

Anzianità associativa

da 0 a 5 anni	da 6 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
13	0	7	2
%59.09	%0.00	%31.82	%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 2021 erano presenti in cooperativa 85 dipendenti (31 ordinari e 54 svantaggiati), un lavoratore autonomo e 9 stagisti (svantaggiati). Per tutti i lavoratori in contratto (personale ordinario e svantaggiato) viene applicato il Contatto 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.

E' stata incentivata la formazione professionalizzante anche esterna alla Cooperativa, assumendo il costo dell'iscrizione e della frequenza in orario di lavoro; sono stati concessi permessi per studio; sono stati organizzati i corsi di formazione e aggiornamento in materia di sicurezza costruiti ad hoc per l'apprendimento delle persone svantaggiate, è stata posta particolare cura nella scelta e varietà dell'abbigliamento da lavoro specifico, adeguato alle mansioni svolte e alle peculiari esigenze personali.

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

31

N. occupati svantaggiati

54

Occupati soci e non soci

occupati soci maschi	occupati soci femmine
3	9

Totale
12.00

occupati non soci maschi	occupati non soci femmine
10	9

Totale
19.00

occupati soci fino ai 40 anni	occupati soci da 41 a 60 anni	occupati soci oltre 60 anni
5	6	1

Totale
12.00

occupati NON soci fino ai 40 anni	occupati NON soci fino dai 40 ai 60 anni	occupati NON soci oltre i 60 anni
7	10	2

Totale
19.00

Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore
3	6	0
Occupati soci con Scuola elementare	Occupati soci con Nessun titolo	
0	3	

Totale
12.00

Occupati NON soci con Laurea	Occupati NON soci con Scuola media superiore	Occupati NON soci con Scuola media inferiore
2	10	3
Occupati NON soci con Scuola elementare	Occupati NON soci con Nessun titolo	
0	4	

Totale
19.00

Occupati soci con Nazionalità Italiana	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea
6	2	4

Totale
12.00

Occupati NON soci con Nazionalità Italiana	Occupati NON soci con Nazionalità Europea	Occupati NON soci con Nazionalità
11	non italiana	Extraeuropea
	3	5

Totale
19.00

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
6	3	0	0

Totale svantaggiati
9.00

Totale non svantaggiati

Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi	Occupati svantaggiati soci Femmine
1	0

Totale
1.00

Occupati svantaggiati non soci Maschi	Occupati svantaggiati non soci Femmine
32	21

Totale
53.00

fino a 40 anni	da 41 a 60 anni	oltre 60 anni
34	19	1
%62.96	%35.19	%1.85

Totale
54.00

Laurea	%1.85
1	
Scuola media superiore	%31.48
17	

Scuola media inferiore 25	%46.30		
Scuola elementare 2	%3.70		
Nessun titolo 9	%16.67		
			Totale 54.00
<hr/>			
Nazionalità italiana 38	Europea non italiana 4	Extraeuropea 12	
%70.37	%7.41	%22.22	
			Totale 54.00
<hr/>			
Detenuti ed ex detenuti Tirocinio 1	Detenuti ed ex detenuti Contratto 2	Detenuti ed ex detenuti Altro 0	
			Totale 3.00
<hr/>			
Disabili fisici Tirocinio 0	Disabili fisici Contratto 4	Disabili fisici Altro 0	
			Totale 4.00
<hr/>			
Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio 4	Disabili, psichici e sensoriali Contratto 10	Disabili, psichici e sensoriali Altro 0	
			Totale 14.00
<hr/>			
Minori (fino a 18 anni) Tirocinio 0	Minori (fino a 18 anni) Contratto 1	Minori (fino a 18 anni) Altro 0	
			Totale 1.00
<hr/>			
Pazienti psichiatrici Tirocinio 3	Pazienti psichiatrici Contratto 20	Pazienti psichiatrici Altro 0	
			Totale 23.00

Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro
1	17	0
		Totale
		18.00
		Totale
		63.00

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Nome contratto

A tutti i dipendenti (ordinari e svantaggiati) viene applicato il Contratto Collettivo delle Cooperative Sociali. Le tipologie di contratto sono a tempo indeterminato a tempo pieno o part-time e a tempo determinato a tempo pieno o part-time. I compensi sono determinati in base ai ruoli, alle mansioni e all'inquadramento. In alcune circostanze vengono riconosciuti superminimi per ruolo o funzione specifica o vengono attribuiti dei benefit in base al ruolo ricoperto

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	% 23.26
20	
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	% 30.23
26	
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	% 11.63
10	
Dipendenti a tempo determinato e a part time	% 33.72
29	
Collaboratori continuative	% 0.00
0	
Lavoratori autonomi	% 1.16
1	
Altre tipologie di contratto	% 0.00
0	
Totale	
86.00	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima	Retribuzione annua lorda massima	Rapporto
856	37298	43.57

Nominativo TIZIANO MAZZURANA	Tipologia compensi	Importo 20000
Nominativo LUCA CHIAVELLI	Tipologia compensi	Importo 1248

Dirigenti

Tipologia compensi	Importo 0
------------------------------	---------------------

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali 0	Numero volontari che hanno usufruito del rimborso 0
--	---

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) 18	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12) 23	Organico medio al 31/12 (C) 48.25
--	---	---

Rapporto % turnover
%85

Malattia e infortuni

La cooperativa Novum2 nell'anno di riferimento non ha avuto nessuna malattia professionale, gli infortuni sono stati 4, di cui 3 in itinere e 1 in orario lavorativo ma non professionale con un'inabilità temporanea di 1 giorno.

Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Il clima aziendale rappresenta lo stato di salute dell'organizzazione, così come vissuto e percepito da parte delle persone che ne fanno parte; il clima influisce sull'andamento delle attività aziendali e sui comportamenti delle persone.

Valutare il clima aziendale è necessario per capire come viene vissuta e percepita la realtà aziendale/la cooperativa da parte di chi ci lavora.

Per poter valutare il clima aziendale è importante:

- monitorare il vissuto personale
- individuare gli aspetti sui quali intervenire
- promuovere azioni di coinvolgimento e di condivisione della cultura organizzativa e degli obiettivi aziendali.

Nelle varie occasioni dei colloqui e delle riunioni sia con il personale svantaggiato che con il personale ordinario, vengono monitorate, tra le altre, le seguenti variabili:

- qualità dei rapporti con i colleghi, con i superiori e con tutta l'azienda
- coesione del gruppo di lavoro
- soddisfazione dei lavoratori per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la funzione ricoperta, il riconoscimento del proprio operato, lo sviluppo professionale
- collaborazione
- sicurezza

- soddisfazione relazionale e materiale

Per quanto riguarda il personale ordinario, gli elementi che dimostrano, a parer nostro, un positivo clima aziendale raggiunto sono senza dubbio l'assenza di turnover, il basso assenteismo, la flessibilità e la partecipazione attiva, la disponibilità al sostegno e all'aiuto reciproco.

Per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati leggiamo positivamente:

- il mantenimento della relazione professionale anche dopo l'inserimento sul libero mercato: spesso utenti che hanno terminato il loro percorso in cooperativa, vengono a distanza di mesi e, a volte, anche anni, per aggiornarci sulla loro situazione lavorativa o per chiederci un "consiglio" su situazioni lavorative nelle quali si trovano in difficoltà
- richiesta di re-inserimento da parte dei servizi invianti su proposta dell'utente stesso: spesso, anche a distanza dalla chiusura del progetto in cooperativa, gli enti invianti ci fanno richiesta di ri-attivare un percorso di inserimento socio-lavorativo a favore di utenti che avevano concluso in Novum2, ma che per vari motivi necessitano nuovamente di un inserimento socio-lavorativo. Gli utenti stessi chiedono al proprio servizio di fare richiesta specificatamente a Novum2
- la disponibilità da parte dei lavoratori svantaggiati alla partecipazione ad eventi specifici comunitari
- la flessibilità

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

L'aggiornamento e la formazione professionale sono sempre stati considerati di fondamentale importanza per Novum2. Il personale svantaggiato viene costantemente formato e seguito dagli operatori, che fungono da guida per lo sviluppo di competenze e la crescita personale dell'individuo. L'obiettivo è quello di trasmettere loro competenze tecnico-professionali e capacità socio-relazionali. Facendo ciò abbiamo ritenuto di intervenire non soltanto sul piano delle lacune lavorative ma anche, se non precipuamente, sul piano dell'aiuto alla costruzione/ricostruzione della loro identità.

Attraverso corsi di formazione, interni ed esterni, oltre che attraverso momenti di supervisione collettiva, Novum2 ha dato la possibilità al proprio personale ordinario di usufruire di ore di formazione sul posto di lavoro. Abbiamo considerato 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 le 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 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.

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Altro	Laboratori pratici e Training on the job
Altro Ambito	Breve descrizione (facoltativo)
formativo:	formazione e addestramento su competenze tecnico-specifiche di settore (falegnameria, ciclofficina,
Specificare	amministrazione, pulizie, ristorazione, manutenzione verde, mense, manutenzione interni ed esterni)
Tecnico-pratico	
n. ore di	n. lavoratori formati
formazione	61
60	

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)
Sociale	colloqui formativi

n. ore di formazione 28	n. lavoratori formati 61
-------------------------------	-----------------------------

Ambito formativo Sociale	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) incontri formativi
------------------------------------	---

Breve descrizione (facoltativo)

incontri di formazione con i tutors sui progetti, gestione dei conflitti, comunicazione con personale svantaggiato, ...

n. ore di formazione 24	n. lavoratori formati 9
-------------------------------	----------------------------

Ambito formativo Altro	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) corso professionalizzante
----------------------------------	--

Altro Ambito formativo:	Breve descrizione (facoltativo) corso base e avanzato di word e corso base excel
------------------------------------	--

Specificare
corsi computer

n. ore di formazione 30	n. lavoratori formati 1
-------------------------------	----------------------------

Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) aggiornamento RLS
---	--

Breve descrizione (facoltativo)

come avere una vita equilibrata, novità legislative

n. ore di formazione 8	n. lavoratori formati 1
------------------------------	----------------------------

Ambito formativo Salute e sicurezza	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) corso anti-incendio
---	--

Breve descrizione (facoltativo)

corso per addetti anti-incendio rischio medio

n. ore di formazione 8	n. lavoratori formati 1
------------------------------	----------------------------

Ambito formativo Sociale	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata) supervisione
------------------------------------	---

Breve descrizione (facoltativo)

supervisione interna. analisi casi e relativo progetto individualizzato , analisi situazioni specifiche e relative criticità, modalità di gestione coinvolgimento dei tutors della cooperativa nei progetti di inserimento socio-lavorativo, gestione dei progetti di inserimento socio-lavorativo, con assistenti sociali dei servizi territoriali

n. ore di formazione 20	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
5670	61	93

Feedback ricevuti dai partecipanti

Parte dell'attività formativa è nata su esigenza e richiesta diretta dei lavoratori per rispondere al desiderio di maggiore qualificazione rispetto al ruolo ricoperto, parte della formazione è obbligatoria per legge (sicurezza sul lavoro, crediti formativi e deontologici per assistenti sociali, corsi aggiornamento RLS). In entrambi i casi il personale ha manifestato soddisfazione sia rispetto ai contenuti che alle agenzie di formazione che alle modalità di svolgimento.

Qualità dei servizi

Attività e qualità di servizi

Descrizione

Per la cooperativa sociale Novum2 offrire percorsi di formazione ed inserimento socio-lavorativo a persone svantaggiate, significa offrire agli utenti percorsi di apprendimento in mestieri spendibili sul mercato del lavoro. Ricordiamo che Novum2 lavora per progetti a termine: perché l'utente, alla fine del suo percorso socio-lavorativo, abbia maggiori possibilità di trovare lavoro sul libero mercato, è necessario che, durante l'inserimento in cooperativa, apprenda non solo competenze lavorative trasversali, ma anche competenze tecniche richieste sul mercato del lavoro no profit. Per questo motivo, anche nel 2021, così come negli anni passati, Novum2 si è impegnata nell'aver 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 attraverso azioni di sviluppo dei reparti esistenti, creazione di nuovi settori produttivi, partecipazioni a gare specifiche, riorganizzazione dei settori in base alle esigenze e alle richieste del mercato. La cooperativa ha al suo attivo settori produttivi diversificati che permettono di offrire alle persone non solo percorsi 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. Attualmente i settori di inserimento lavorativo presenti in cooperativa sono:

ciclofficina: il reparto, interno alla cooperativa, si occupa di qualsiasi riparazione, di montaggio di kit di biciclette per la vendita, di commercializzazione di cicli usati. 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. Le competenze che possono essere acquisite permettono di trovare lavoro nel settore delle officine di biciclette, settore che negli ultimi anni si è molto sviluppato nel territorio altoatesino.

falegnameria: il reparto, interno alla cooperativa, si occupa di costruzione di qualsiasi mobile e supplemento in legno. Da alcuni anni il reparto si occupa anche della costruzione di campionatura per una ditta esterna. Le competenze che possono essere acquisite permettono di trovare 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. Le competenze che possono essere acquisite permettono di trovare lavoro presso 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 competenze che possono essere acquisite permettono di trovare lavoro in tutto il settore horeca - mense, bar, ristoranti, alberghi,...

amministratore: 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. Le competenze che possono essere acquisite permettono di trovare lavoro in reception, front office e come aiuto amministrativo.

manutenzione verde: il reparto, esterno alla cooperativa, si occupa della pulizia, della manutenzione delle aree verdi e di giardinaggio a Bolzano e Laives. Le competenze che possono essere acquisite permettono il futuro inserimento nel mercato del lavoro ordinario come operatore ecologico, addetto pulizie delle strade, operaio nelle 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 competenze che possono essere acquisite permettono di trovare lavoro come lavapiatti, aiuto in cucina.

pulizie: la cooperativa si occupa di pulizie presso condomini ma ha anche creato dei posti di lavoro nel settore pulizie interne alla cooperativa. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario nel settore delle pulizie di uffici, negozi, banche etc.

gestione teatri: tale settore, esterno alla cooperativa, comprende il servizio di gestione dei teatri di Laives e San Giacomo e le pulizie presso condomini. 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...).

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 sparecchiatura e della pulizia finale dei locali utilizzati dai bambini e dal personale docente delle scuole elementari e medie di Laives. Il settore offre l'apprendimento di competenze spendibili nella ristorazione (lavapiatti, addetto mensa, aiuto cucina e addetto al self service)

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, però, non è sufficiente avere settori produttivi e servizi quali luoghi di apprendimento di mestieri spendibili sul mercato del lavoro ordinario. Per Novum2 infatti altre condizioni necessarie per raggiungere gli obiettivi sociali sono le seguenti:

- offrire agli utenti personale esperto, competente e preparato dal punto di vista tecnico e dal punto di vista sociale. Perché l'utente possa imparare un mestiere, possa apprendere competenze tecnico-professionali, ha bisogno di essere affiancato e avere come punto di riferimento professionisti esperti, che abbiano esperienza nel settore in cui operano e sappiano trasmettere il proprio know out, il proprio patrimonio sia teorico che pratico. In Novum2 i responsabili dei reparti sono professionisti ed esperti tecnici con precedente pluriennale esperienza del proprio settore nel mercato profit che fungono anche da tutor agli utenti per l'apprendimento di competenze lavorative. 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. La loro presenza garantisce che gli utenti siano seguiti, nel loro percorso lavorativo, da personale competente nell'area sociale e relazionale;
- collaborare con gli enti inviati. La cooperativa ritiene che il lavoro di per sé non è terapeutico o riabilitativo: gli utenti che affrontano un percorso di inserimento lavorativo sono persone con problematiche complesse che necessitano di un supporto anche extralavorativo. La collaborazione con gli enti inviati diventa quindi fondamentale. Ogni servizio ha competenze specifiche nel proprio ambito e deve sostenere l'utente nella propria area di competenza. Solo in questo modo e attraverso la co-gestione dei casi, i progetti lavorativi possono avere maggiori possibilità di successo;
- avere un metodo 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

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 inserimento lavorativo elaborato da Novum2 si rifà alla tradizione di pensiero dell'apprendimento situato, secondo la quale l'apprendimento sarebbe un processo sociale che avviene attraverso l'interazione tra soggetto docente e soggetto discente all'interno di un contesto operativo e in presenza di artefatti cognitivi e tecnologici. L'importanza di questa teoria sta nel fatto che considera essenziali alcuni punti:

- tutti gli ambienti e gli ambiti dell'esistenza hanno una valenza educativa;
- l'apprendimento avviene sempre in luoghi fisici e in contesti operativi;
- l'apprendimento avviene sempre dove c'è interazione sociale;
- chi apprende è agente attivo in quanto non riceve passivamente le informazioni, ma le rielabora in funzione del compito da svolgere;
- nell'apprendimento si attua il passaggio dalla conoscenza dichiarativa (puro passaggio di informazioni) alla conoscenza procedurale (apprendimento del processo di svolgimento delle mansioni);
- l'apprendimento situato, attraverso l'assegnazione di compiti reali, permette la verifica delle capacità e delle difficoltà del discente;
- l'apprendimento situato, basandosi su compiti pratici e reali, stimola continuamente il discente a migliorare la propria prestazione e di conseguenza la propria conoscenza.

Di conseguenza la cooperativa sociale è luogo di apprendimento in quanto:

- l'utente apprende regole lavorative e competenze tecniche precise;
- nella cooperativa l'utente è inserito in un settore produttivo;
- l'utente è inserito in un sistema relazionale nel quale apprende attraverso l'interazione col caporeparto e la collaborazione con i colleghi;
- l'utente è attivo in quanto mette in pratica ciò che ha appreso;
- l'utente apprende non solo il "cosa" ma soprattutto il "come", sviluppando la conoscenza procedurale che riguarda il processo e le modalità di esecuzione del compito assegnato;
- attraverso l'esecuzione di compiti specifici e pratici, l'utente sperimenta e mette in pratica le competenze acquisite, verifica le capacità e comprende gli errori commessi;
- l'utente, eseguendo compiti reali e pratici e comprendendo gli errori commessi, è stimolato ad apprendere e a migliorare le proprie competenze e di conseguenza la propria conoscenza.

L'esperienza maturata in tutti questi anni ci ha permesso di riflettere e di trovare dei miglioramenti al metodo.

In particolare, nel corso del 2021 abbiamo riflettuto sul tema del benessere al lavoro, come di un aspetto su cui elaborare un nuovo pensiero e come un elemento che è importante analizzare e misurare a livello di sistema e a livello di "bene-stare" personale. La pandemia ha oltremodo messo in evidenza le fragilità emotive, ansie, timori e insicurezze.

L'incidenza delle variabili emotivo-psicologiche è ovviamente tale per la quale non possiamo trascurarne l'effetto, né immaginare di non misurarne il peso.

L'intento è (ma è sempre stato, perseguito con scientificità) di creare ambienti di lavoro nei quali le persone stanno bene (per stare sempre meglio) e allo stesso tempo possano apprendere abilità e migliorare man mano la qualità delle proprie performance. Per gli utenti in specifico il tema del benessere è associato alla creazione delle condizioni che supportino gli stessi allo sviluppo del proprio progetto individuale, che faciliti l'apprendimento delle competenze specifiche necessarie, che permetta di accrescere la percezione positiva di sé.

La serenità, la motivazione e la percezione di autoefficacia rispetto al lavoro sono ovviamente elementi difficilmente conosciuti agli utenti, per il disagio e le fallimentari esperienze pregresse.

Per questo motivo, nel 2022 Novum2 intende ampliare il metodo di inserimento lavorativo, utilizzando:

- le schede sulle soft skills (le competenze lavorative trasversali)
- le schede sulle competenze tecniche, aggiornandole
- un test specifico da sottoporre agli utenti in entrata e a distanza di nove mesi. Questo test permette all'utente di riflettere sulle proprie condizioni emotivo-psicologiche presenti al momento dell'avvio del progetto e nel riconoscere, durante il progetto, il grado di stabilità e/o l'evoluzione nel tempo delle variabili misurate e quindi del benessere sperimentato nel contesto lavorativo.

Questo sviluppo del metodo prevede di conseguenza il perfezionamento della piattaforma informatica relativa agli inserimenti lavorativi, per poter, da una parte, continuare ad analizzare l'efficienza e l'efficacia degli interventi fatti dalla cooperativa e di predisporre eventuali interventi migliorativi, e dall'altra, di «certificare» le capacità lavorative apprese dai singoli e, in più, di evidenziare il grado di stabilità e/o evoluzione nel tempo delle variabili misurate dal questionario e quindi del benessere sperimentato dall'utente nel contesto lavorativo, a vantaggio del suo "stare meglio" globale.

Percorsi di inserimento lavorativo

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 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	63
di cui attivati nell'anno in corso	24
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	2

Area agricola

Altro	2	Bolzano
manutenzione aree verdi/giardinaggio	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

Gli stakeholder sia pubblici che privati esprimono grande soddisfazione per i servizi erogati sia direttamente ai responsabili sia attraverso mail alla direzione sia attraverso il passaparola sia fidelizzandosi.

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

Novum2 si impegna a promuovere la “buona occupazione” in contrapposizione con la “cattiva occupazione” di scarse tutele e opportunità di guadagno e crescita professionale che l'attuale mercato del lavoro sembra attivare.

Per la forma organizzativa, per il legame con il territorio, per la cultura del lavoro, e le modalità partecipative, la cooperazione risulta essere l'impresa sociale che meglio persegue questo obiettivo.

E Novum2 è orientata, per sua natura e mission, a valorizzare le capacità dei singoli e a massimizzare l'empowerment dei propri dipendenti. La strategia di rinnovamento della forza lavoro attuata negli ultimi anni è indirizzata a personale con laurea o specializzazione, con l'obiettivo del riconoscimento della competenza e della capacità di innovazione, con la prospettiva di favorire il ricambio generazionale nelle posizioni direttive e gestionali. Parallelamente riesce a coniugare il principio dell'innovazione con quello dell'inclusione sociale, non solo garantendo un lavoro ma, e soprattutto, gestendo per le persone svantaggiate percorsi di apprendimento di competenze, in favore della loro “occupabilità” futura.

Gli ultimi due anni di pandemia hanno messo a dura prova questo impegno, attivando tuttavia risposte creative e resilienti per affrontare e superare gli ostacoli e le difficoltà.

Nel 2021 Novum2 ha garantito un contratto di lavoro a 85 persone (ordinari e svantaggiati). Di questi 85 dipendenti:

- il 64% 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.
- Il 52% delle persone ha un contratto a tempo indeterminato e il 65% delle 85 persone ha un contratto part-time, coerente con le capacità ed i limiti personali o familiari delle persone.

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.

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.

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati (anno -1)	Media occupati (anno -2)
21.37	19.87	21.27

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati (anno -1)	Media occupati (anno -2)
26.88	25.86	25.10

Rapporto con la collettività

Nel 2021 la cooperativa ha partecipato ai seguenti progetti:

- progetto riguardante l'utilizzo della bicicletta e destinato agli alunni delle scuole elementari e medie dell'Alto Adige: in questo incarico, affidato alla cooperativa dalla STA, Novum2 si è occupata della parte teorica, spiegando agli alunni l'utilizzo in sicurezza e la manutenzione della bicicletta;
- progetto "Creazione di strumenti per la rilevazione dei bisogni e conoscenza delle risorse per lo sviluppo di competenze a favore del target di riferimento", in collaborazione con l'associazione Volontarius. Il progetto prevedeva un percorso di formazione per gli operatori di una struttura di accoglienza notturna temporanea per uomini adulti in condizione di emarginazione o grave disagio sociale presenti sul territorio di Bolzano e un percorso di bilancio competenze e l'attivazione di stage all'interno di Novum2 per alcuni ospiti della struttura.

Iniziative e progetti realizzati sul territorio e/o con la collettività

Ambito attività svolta Sociale	Tipologia attività svolta formazione	Denominazione attività e/o progetto Creazione di strumenti per la rilevazione dei bisogni e conoscenza delle risorse per lo sviluppo di competenze a favore del target di riferimento
Numero di Stakeholder coinvolti 6	Tipologia di stakeholder 'collettività' Operatori	
Ambito attività svolta Sociale	Tipologia attività svolta percorso di bilancio competenze	Denominazione attività e/o progetto Creazione di strumenti per la rilevazione dei bisogni e conoscenza delle risorse per lo sviluppo di competenze a favore del target di riferimento
Numero di Stakeholder coinvolti 10	Tipologia di stakeholder 'collettività' utenti	
Ambito attività svolta Educativo	Tipologia attività svolta formazione teorica sull'utilizzo in sicurezza e manutenzione della bicicletta e parte dimostrativa	Denominazione attività e/o progetto
Numero di Stakeholder coinvolti 150	Tipologia di stakeholder 'collettività' alunni	

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Come consuetudine ormai da diversi anni, anche nel 2021 Novum2, in collaborazione con il Comune di Bolzano, ha attuato i seguenti progetti:

- il progetto “Mobil service”. L’iniziativa si è svolta in due periodi dell’anno: durante il periodo primaverile e il periodo autunnale. Il progetto prevedeva la presenza dell’Officina Mobile della cooperativa Novum2 in alcune zone di Bolzano per effettuare alcuni interventi sulle biciclette dei cittadini;
- il progetto “Revisione luci” attuato a novembre 2021. L’obiettivo prevedeva la revisione, ed eventualmente la riparazione, dell’impianto luci delle biciclette, oltre che la sostituzione di lampadine ed il montaggio dei catarifrangenti sui cicli.

Inoltre con la Provincia, come consuetudine, è stato attuato il progetto di officina mobile in 15 comuni dell’Alto Adige. Anche questo progetto prevedeva l’effettuazione di alcuni interventi sulle biciclette dei cittadini dei diversi comuni coinvolti. Inoltre, sempre con la Provincia, anche nel 2021 la cooperativa ha svolto il servizio di consegna e ritiro di stoviglie e lavastoviglie mobili e del trasporto, montaggio e smontaggio di una mostra itinerante nelle varie scuole dell’Alto Adige.

Impatti ambientali

Novum2 si impegna nella riduzione dell’impatto ambientale attuando le seguenti azioni:

- trasmissione dei documenti attraverso canali digitali. In questo modo la cooperativa cerca di ridurre l’utilizzo della carta
- sensibilizzazione del personale all’utilizzo dell’energia elettrica e del consumo di acqua
- acquisto in modo sostenibile di prodotti e materie prime di cui ha realmente bisogno

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Al 31/12/2021 Novum2 ha un patrimonio netto pari a 225.402 € e una liquidità che permette alla cooperativa di investire in nuovi progetti.

Questi dati dimostrano che Novum2 è un'azienda solida, strutturata, competitiva sul mercato che è riuscita a competere con le aziende profit non solo dal punto di vista della qualità del servizio offerto ma anche nel riconoscimento economico. Non è mancato però il lavoro di interventi continui di razionalizzazione e riduzione dei costi, di cogliere nuove opportunità di mercato, di affrontare nuove sfide e investire in nuovi progetti futuri. Tutto questo a garanzia per tutti (dipendenti svantaggiati e ordinari e stagisti) non solo del posto di lavoro, ma anche della qualità del lavoro stesso, consentendo di moltiplicare le opportunità, di offrire maggiori possibilità nell'abbinamento utente/reparto e maggiore flessibilità nel percorso di inserimento.

Pur avendo raggiunto un ottimo risultato economico e patrimoniale, la filosofia di Novum2 è quella di non "adagiarsi" ma di cogliere opportunità di crescita, valorizzando tutte le risorse e tutti i processi, rafforzando compiti, ruoli e responsabilità, raggiungendo un maggiore livello di funzionamento per sviluppare e potenziare le sinergie produttive.

In quest'ottica la cooperativa sta elaborando, attraverso una consulenza esterna, un nuovo "concetto" di Novum2 che prevede l'espansione/investimento di alcuni reparti, la modifica/sviluppo di altri e la scrematura di altri ancora con conseguente ridefinizione dell'organigramma.

Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico

Fatturato	€1.101.110,54
Attivo patrimoniale	€868.435,00
Patrimonio proprio	€225.402,00
Utile di esercizio	€30.826,00

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)
1747071.00	1530102.00	1646596.00

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	1069389.47	% 61.21
Ricavi da aziende profit	549439.95	% 31.45
Ricavi da persone fisiche	128241.58	% 7.34
		Totale
		1'747'071.00

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	1101110.54
Totale	1'101'110.54

Fatturato per servizio Cooperative tip.B

Area agricola

Altro	307092	
manutenzione aree verdi/giardinaggio		
Totali		307'092.00

Area industriale/artigianale a mercato

Falegnameria	134773	
Altro	106211	
manutenzione interni ed esterni		
Totali		240'984.00

Area servizi a commercio

Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)	74000	
Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, bar...)	348622	
Pulizie, Custodia e manutenzione edifici	27988.54	
Altro	102424	
ciclofficina		
Totali		553'034.54

Fatturato per Territorio

Provincia

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

Obiettivi economici prefissati

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

Dal 2001 Novum2 utilizza un metodo di inserimento lavorativo che si rifà alla teoria dell'"apprendimento situato". In tutti questi anni il metodo è stato rivisto, attualizzato, migliorato ma è rimasto come buona pratica della cooperativa nei progetti di inserimento lavorativo in quanto lo riteniamo efficace ed efficiente alla mission sociale della cooperativa.

Riteniamo inoltre che Novum2 agisca in linea rispetto agli Obiettivi dell'Agenda 2030 in quanto:

- attraverso l'offerta di percorsi di inserimento socio-lavorativo contrasta la discriminazione, l'esclusione sociale e la

povertà a tutela delle persone vulnerabili;

- garantisce alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità, anche di leadership all'interno della cooperativa
- attua scelte strategiche finalizzate allo sviluppo e stabilità economica per garantire a tutti posti di lavoro di qualità e condizioni di lavoro dignitose

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner Associazioni di categoria	Denominazione Partnership Coopbund	Tipologia Attività Rapporti con l'associazione di rappresentanza
Tipologia Partner Associazioni no profit	Denominazione Partnership Volontarius	Tipologia Attività Progetto di formazione agli operatori
Tipologia Partner Organizzazioni profit	Denominazione Partnership Ecospazio	Tipologia Attività Gestione e manutenzione delle ciclo-stazioni e bilanciamento del servizio bike-sharing nella città di Bolzano

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Politiche e strategie

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

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

E' in atto un processo generale di sviluppo e riorganizzazione con consulenti esterni. La ricaduta operativa sarà prevista per il prossimo triennio.

Cooperazione

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Il bilancio sociale del 2021 è stato redatto dallo stesso gruppo del 2020, attingendo alle stesse fonti informative.

Il lavoro con il team di consulenti esterni ci permetterà di migliorare gli aspetti di rendicontazione sociale trovando nuove

strategie di comunicazione.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Altro	Sia obiettivi che modalità sono in fase di definizione	31-12-2024

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Formazione del personale	supervisione strategica con personale esterno ed esperto alle figure che gestiscono i progetti di inserimento e le unità produttive	31-12-2023
Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	
Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	In via di definizione	

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"

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE 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)	Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI
1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	
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.	AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Nota Metodologica
2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	
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;	AMBITO: Identità SEZIONE: Presentazione e dati anagrafici INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Ragione sociale ● C.F. ● P.IVA ● Forma giuridica ● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017 ● Descrizione attività svolta ● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC) ● Adesione a consorzi ● Adesione a reti ● Adesioni a gruppi ● Contesto di riferimento e territori ● Regioni ● Provincie SEZIONE: Sede Legale e Sede operativa SEZIONE: Mission, vision e valori INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa
3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE: <ul style="list-style-type: none"> ● Numero e Tipologia soci ● Focus Tipologia Soci ● Anzianità associativa ● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS) ● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B) ● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC) ● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)

<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>AMBITO: Identità SEZIONE: Governance INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sistema di governo ● Organigramma ● Responsabilità e composizione del sistema di governo <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vantaggi di essere socio
<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>AMBITO: Identità SEZIONE: Mappa degli Stakeholder INDICATORE: Mappa categoria di stakeholder</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Coinvolgimento degli stakeholder INDICATORE: Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	
<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>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Numero Occupati ● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B) ● Occupati soci e non soci ● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B) ● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati ● Tipologia di contratti di lavoro applicati ● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tipologia e ambiti corsi di formazione ● Ore medie di formazione per addetto
<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>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate
5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ	
<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>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Qualità dei servizi INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Attività e qualità di servizi ● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B) ● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B) <p>SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ricadute sull'occupazione territoriale ● Rapporto con la collettività ● Rapporto con la Pubblica Amministrazione

	<p>AMBITO: Obiettivi di miglioramento SEZIONE: Obiettivi di miglioramento strategici INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento strategici <p>SEZIONE: Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale
6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	
<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>AMBITO: Situazione economico-finanziaria SEZIONE: Attività e obiettivi economico-finanziari INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale ● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio ● Valore della produzione ● Composizione del valore della produzione ● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)
7) ALTRE INFORMAZIONI	
<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>AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Introduzione</p> <p>AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività SEZIONE: Impatti sull'attività INDICATORE: Impatti ambientali</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale SEZIONE: Responsabilità sociale e ambientale INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Buone pratiche ● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Partecipazione INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione