

# Bilancio Sociale COOPERATIVA SOCIALE NOVUM 2022

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

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

## Parte introduttiva

### Introduzione

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

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

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

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

La nostra filosofia è: attuare professionalità e sensibilità nell'operare quotidiano. Novum2 ha sentito l'esigenza, a fronte di uno sviluppo di ruoli e di evoluzione dei processi interni, di rafforzare le relazioni fra gli operatori, con l'obiettivo di creare e promuovere un team di lavoro compatto e competente nell'ottica della condivisione di tutti gli aspetti della cooperativa rafforzandone le diverse professionalità, nel rispetto di tutti.

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

### La lettera del Presidente

Cari Stakeholder,

per chi fa impresa il bilancio economico rappresenta uno strumento che racconta l'impresa dal punto di vista economico, finanziario e patrimoniale. Si può dire che per un'impresa sociale questo non basta, il valore che l'impresa sociale è tenuta a realizzare non sono solo gli obiettivi economici e patrimoniali, ma principalmente quello sociale. Le cooperative sociali sono chiamate a raccogliere le sfide che questa società in continuo cambiamento propone.

Se guardo al passato, penso soprattutto al lavoro che abbiamo potuto assicurare a centinaia di persone svantaggiate, garantendo loro un impiego e contemporaneamente aiutando le loro famiglie. Abbiamo anche offerto servizi competitivi e importanti ai cittadini e alle imprese.

I nostri stakeholder, si potrebbero riassumere in quattro macro aree così suddivise:

1. Le persone svantaggiate nella società Altoatesina
2. Pubblica Amministrazione
3. Imprese Private
4. Consumatori

Le sfide che oggi ci troviamo ad affrontare sono molto complesse e riguardano la nostra capacità di dare risposte sempre più coerenti in relazione ai bisogni del nostro territorio. Quanto ci eravamo proposti all'inizio del nuovo mandato, si sta lentamente realizzando: ampliamento delle competenze interne con un progetto elaborato insieme a consulenti della ROI Team, una nuova ristrutturazione in previsione per il Bar/ristorante ed infine il miglioramento dell'immagine verso l'esterno. Tutto questo è stato possibile grazie ad una efficiente squadra a tutti i livelli: amministrativa, gestionale, sociale e produttiva, alla quale va il ringraziamento per quanto fatto per rendere possibili questi risultati.

Il Presidente

Tiziano Mazzurana

### Nota metodologica

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

Tiziano Mazzurana Presidente

Maria Susat Direttore Generale

Laura Bonin e Patrizia Recla Assistenti Sociali

## Identità

## Presentazione e dati Anagrafici

## Ragione Sociale

Cooperativa sociale Novum2

## Partita IVA

01372490217

## Codice Fiscale

01372490217

## Forma Giuridica

Cooperativa sociale 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 si caratterizza come impresa sociale: si occupa della produzione di beni e servizi e, parimenti, dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. La duplice anima di Novum2 ha trovato nel tempo forme di espressione sempre più orientate all'efficienza e all'efficacia nel raggiungimento dei propri obiettivi, attraverso:

- lo sviluppo di reparti che permettessero all'azienda di posizionarsi sul mercato e di offrire alle persone svantaggiate percorsi di acquisizione di competenze coerenti e spendibili sul mercato del lavoro territoriale;
- la creazione di nuovi settori produttivi e posizioni lavorative congruenti con le richieste degli enti invianti e l'evoluzione dei bisogni dei target di utenza;
- l'elaborazione, l'introduzione e lo sviluppo del metodo di inserimento lavorativo;
- la fusione come opportunità di ottimizzazione delle risorse e dei processi, di raggiungimento di maggiore efficienza, di sviluppo e potenziamento delle sinergie produttive, di risparmio, di innovazione;
- la reazione proattiva alle difficoltà e crisi del mercato a agli eventi straordinari.

La spinta allo sviluppo e la ricerca costante della coerenza alla modernità mantengono attiva la proiezione verso il futuro che viene sviluppata con finalità etiche nei confronti dell'utenza: riteniamo infatti che, in particolare le persone svantaggiate, abbiano diritto di imparare a lavorare in un contesto in linea con il mercato esterno alla cooperativa e che permetta loro di apprendere e sperimentare l'essere "vantaggioso" nel senso produttivo, partecipe, parte integrante, competente, capace e

non “svantaggiato”.

I settori produttivi (ciclofficina, falegnameria, manutenzione interni ed esterni, bar/ristorante, giardinaggio e manutenzione del verde, mense, gestione tecnica e custodia di teatri, amministrazione/reception, pulizie interne, pulizie presso condomini) e la costante evoluzione degli stessi, permettono di offrire percorsi differenziati, articolati e rispondenti a bisogni diversi dell'utenza, a fronte di una evoluzione del disagio sociale, multidimensionale e inter-dimensionale, evidenziato negli ultimi anni anche dai servizi territoriali.

Questo sviluppo, con l'emersione di nuove forme di problematicità e di bisogno, giunge a Novum2 con la richiesta di progettualità diverse, di inserimento lavorativo ma anche di osservazione e valutazione, “diagnostiche” rispetto alle potenzialità/limiti di apprendimento della persona, con la necessità di gestire percorsi differenziati, che richiedono alla cooperativa un ulteriore sforzo di flessibilità e creatività. Il confronto con questa dimensione interroga Novum2 da tempo sulla ridefinizione delle categorie di svantaggio e la necessità di riconoscimento di nuovi “target” di utenza e di diversi interventi di risposta.

### **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, giardinaggio

**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.**

Il 2022 è stato un anno caratterizzato a livello nazionale e locale da una ripresa economica e occupazionale. Il mercato del lavoro si è avviato alla ripresa ed è stata pressoché ripristinata la normalità. Tuttavia gli sviluppi sono ancora in corso e la situazione, in fase di trasformazione, è caratterizzata soprattutto dalla carenza di personale (specialmente in alcuni settori, come evidenziato anche dai mass media, ad esempio quello turistico), anche se l'occupazione, dai dati IRE, ha segnato una ripresa, importante nell'area territoriale.

In questo scenario Novum2 è riuscita, non solo a mantenere i propri livelli produttivi e a garantire l'occupazione del proprio personale (sia ordinario che svantaggiato) ma anche ad immaginare e a prevedere le strategie di contrasto alla crisi occupazionale legata alla pandemia del biennio 20/21.

Già durante la stasi economica e produttiva, Novum2 ha reagito non solo con lo sviluppo di attività imprenditoriali coerenti (piattaforma digitale per il servizio di asporto e consegna dei pasti per il bar/ristorante, sviluppo della falegnameria per costruzione dei pannelli anti-covid,...), ma anche cominciando ad immaginare una visione futura in uno scenario che necessariamente sarebbe cambiato.

Nel 2022 Novum2 ha iniziato un percorso consulenziale, con un'agenzia del territorio, Roi Team Consultant, che ha restituito, a fine anno, un'analisi SWOT (punti di forza, punti di debolezza, opportunità e rischi), dei vari settori e della cooperativa nel complesso, rielaborando gli elementi raccolti nelle interviste alle figure strategiche presenti in cooperativa, e nell'incrocio dei dati sia economici che sociali. Il concetto futuro di Novum2 è rappresentato nella visione che unisce la serietà/credibilità espressa dal metodo di inserimento lavorativo e la competitività espressa attraverso la gestione aziendale. Questa visione corrisponde al principio SOCIAZIENDALE di implementazione che è alla base del programma futuro di Novum2: un piano di sviluppo che rispetti il duplice obiettivo della cooperativa (sociale e aziendale) e che funga come strategia per il futuro. Il nuovo emergere di specifici e diversi disagi e il mercato che, malgrado la ripresa, offre opportunità sempre più limitate nel tempo e discontinue, rendendosi ancor più impermeabile allo svantaggio e richiedendo ancora maggiore competenza (in flessibilità, disponibilità, presenza, adattabilità...), pone a Novum2 una nuova sfida alla capacità di offrire percorsi abilitativi; sfida che impone nuove strategie e processi creativi.

### **Regioni**

Trentino-Alto Adige

### **Province**

Bolzano

<b>Indirizzo</b>		<b>C.A.P.</b>	
Via Macello 49		39100	
<b>Regione</b>	<b>Provincia</b>	<b>Comune</b>	
Trentino-Alto Adige	Bolzano	Bolzano	
<b>Telefono</b>	<b>Fax</b>	<b>Email</b>	<b>Sito Web</b>
0471971713	0471327679	info@novum2.it	www.novum2.it

## Sede Operativa

<b>Indirizzo</b>	<b>C.A.P.</b>	
Via Macello 49	39100	
<b>Regione</b>	<b>Provincia</b>	<b>Comune</b>
Trentino-Alto Adige	Bolzano	Bolzano
<b>Telefono</b>	<b>Fax</b>	
0471971713	0471327679	
<b>Email</b>	<b>Sito Internet</b>	
info@novum2.it	www.novum2.it	

## 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

#### 1991:

Novum2 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 (sia trasversali che tecniche) acquisite
- la cooperativa viene riorganizzata per farne un'impresa sociale
- al suo interno si crea una nuova posizione part-time amministrativa riservata all'inserimento lavorativo di donne in difficoltà
- 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
- diventa presidente Tiziano Mazzurana

#### 2006:

Novum apre il quarto settore produttivo: il bar

**2010:**

le misurazioni delle singole valutazioni delle competenze lavorative (trasversali e tecniche) e tutti i dati relativi ai progetti di inserimento lavorativo vengono inseriti in un sistema informatico che genera un monitoraggio dell'apprendimento delle abilità nel tempo e produce un grafico sull'andamento del percorso formativo dell'utente

**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
- grazie all'esperienza maturata negli anni, il metodo viene reso più puntuale e preciso per poter monitorare il percorso dell'utente in maniera "scientifica" limitando l'effetto di giudizi, pregiudizi, percezioni e considerazioni personali degli operatori coinvolti. Per questo motivo ogni competenza trasversale viene ridefinita in maniera puntuale e oggettiva e vengono definite anche le modalità di rilevazione del dato con elemento osservabile e rispettiva valutazione.
- Viene rivisto e migliorato il sistema informatico di gestione dei progetti di inserimento lavorativo e nasce la piattaforma di Metho.do

**2016:**

si commercializza Metho.do ad altre cooperative sociali del territorio

**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:**

a causa della pandemia, per garantire la continuità del lavoro sia dal punto di vista economico che sociale, la cooperativa si adatta alle richieste di mercato:

- la falegnameria progetta e costruisce pannelli anti-Covid personalizzati e su misura
- viene creata la piattaforma informatica "Prenota il tuo pasto" con la possibilità di ordinare il pranzo da asporto o consegna

**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

**2022:**

- la piattaforma Metho.do subisce un ulteriore sviluppo e nasce Get Up. Pur mantenendo il know-how "scientifico" e pratico, oltre alle schede sulle competenze tecniche e trasversali, viene elaborato e introdotto un questionario volto alla valutazione e monitoraggio delle variabili psicologiche correlate ai progetti di inserimento lavorativo.
- Novum2 intraprende un percorso consulenziale con l'agenzia del territorio ROI Team Consultant per elaborare un piano di sviluppo che rispetti il duplice obiettivo, sia sociale che aziendale, della cooperativa e che funga da linea strategica per il futuro.

## Mission, vision e valori

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

Ci preme mettere in evidenza alcuni valori chiave da cui si è articolata l'attività di Novum2 dello scorso anno:

- etica e qualità. L'etica è intesa come agire etico e etica del lavoro. Novum2 ha sentito di dover riportare all'attenzione e rendere visibile il significato del lavoro come fondamentale esperienza umana, condividendone il senso e l'importanza, restituendo diritti e responsabilità, facendone riemergere gli effetti ed i risultati. Il lavoro etico tiene conto delle esigenze di business dell'azienda e delle esigenze personali e sociali del lavoratore. Il fine di Novum2 è la valorizzazione delle capacità umane e lo sviluppo in linea con le capacità e le potenzialità di ciascun lavoratore. L'anima del lavoro sociale con l'utenza è proprio il favorire l'empowerment di ciascuno; questo è tradotto, in modo personalizzato, per tutti i lavoratori della cooperativa.
- pari opportunità. Novum2 è particolarmente attenta a garantire le pari opportunità alle donne su più livelli: di accesso,

di formazione, di guadagno, di crescita professionale. Abbiamo osservato ancora che esiste una discriminazione a monte rispetto alle segnalazioni che giungono dai servizi alla cooperativa. Malgrado la popolazione attiva femminile sia più numerosa di quella maschile, le segnalazioni giunte negli ultimi anni sono ancora per il 70% circa di uomini. Non conosciamo i dati dell'utenza dei vari servizi suddivisi tra uomini e donne; pertanto non siamo in grado, al momento, di fornire dati percentuali coerenti tra donne/uomini in carico ai servizi e donne/uomini segnalati e quindi di fare ipotesi su eventuali forme discriminatorie o sulla presenza di elementi di limitazione di accesso alle donne anche alle forme di inserimento lavorativo in cooperativa. Negli anni tuttavia Novum2 ha sempre favorito e perseguito questo principio sia con l'offerta di posizioni di lavoro propedeutiche all'acquisizione di competenze e all'inserimento successivo nel libero mercato, sia nel fornire i supporti utili a garantire la fattibilità di un progetto (flessibilità oraria, formazione specifica, opportunità di crescita professionale e "carriera" all'interno della cooperativa...).

- **condivisione.** E' un principio cardine attuato da sempre in Novum2, che ha trovato un nuovo impulso lo scorso anno dopo gli anni della pandemia, più caratterizzati all'isolamento e alla risposta all'emergenza. Ha il senso del "possedere insieme", del partecipare, ed è perseguito all'interno attraverso forme e momenti diversi: le riunioni di team, gli incontri di area, di settore, le assemblee, gli incontri del Consiglio di Amministrazione, gli incontri informali in occasione di eventi... Viene esercitato anche nei confronti dell'esterno nella partecipazione a progetti di territorio, alla collaborazione con altre cooperative ed imprese, agli interventi nelle sedi istituzionali...
- **responsabilità.** L'attività di Novum2 è, per sua natura, finalizzata all'empowerment, pertanto mette in atto azioni e interventi mirati a rafforzare il potere di scelta dei suoi dipendenti tutti, ad aumentarne potere e responsabilità, migliorandone conoscenze e competenze. L'obiettivo è lo sviluppo dell'autoefficacia ( e dell'autostima). Una cultura organizzativa empowered è capace di valorizzare i contributi dei diversi collaboratori, di favorire il lavoro in autonomia, la libertà di iniziativa, di aumentare progressivamente i livelli di responsabilità individuale e collettiva.

La nostra mission è identificabile nei seguenti punti:

- percorsi personalizzati di formazione e inserimento lavorativo;
- promozione della cultura della prevenzione e della cooperazione sul territorio;
- lavoro in rete;
- metodo di inserimento lavorativo "scientifico" (misurabilità e verifica dell'apprendimento);
- prodotti e servizi di qualità; valorizzazione delle risorse umane ed economiche d'impresa.

Il 2023 vedrà Novum2 impegnata nella ridefinizione e costruzione congiunta dei valori, della mission e della vision della cooperativa, accompagnati da una consulenza che guiderà l'espressione delle diverse parti in un sentire comune che identifichi il futuro sviluppo della stessa.

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

La partecipazione e condivisione della mission e della vision della cooperativa sono perseguite nell'azione quotidiana attraverso le modalità con cui vengono svolte le attività. La gestione consapevole, trasparente e condivisa delle scelte programmatiche o strategiche e di sviluppo, sono la garanzia della piena partecipazione di tutti gli attori coinvolti. Come detto, tali aspetti saranno oggetto di un percorso nel 2023 di ridefinizione e riconoscimento che segua di pari passo la "ristrutturazione" interna sia di ruoli e funzioni che di spazi e attività.

Rispetto agli stakeholders esterni le azioni si diversificano a seconda del target:

- **servizi inviati:** le modalità di gestione dei processi di apprendimento dell'utenza, la possibilità di risposta alle diverse richieste di inserimento, lo scambio continuo rispetto alle progettualità, il feedback sui risultati raggiunti, sono l'espressione dell'identità di Novum2 riconosciuta e apprezzata;
- **comunità/territorio:** variegata è stata la partecipazione lo scorso anno ad attività e progetti diversi sul territorio (altri servizi, enti pubblici, Università...), che hanno favorito la conoscenza e la collaborazione, nell'identificazione e nella promozione di valori e obiettivi comuni;
- **clienti:** ci piace sapere che i nostri clienti ci scelgono per la qualità dei nostri servizi ed inoltre ne colgono i nostri valori sociali
- **fornitori:** il rapporto fidelizzato con i fornitori ha permesso e permette di condividere continuamente la mission, i valori e la visione della cooperativa

## Sistema di governo

La struttura istituzionale di Novum2 è costituita da:

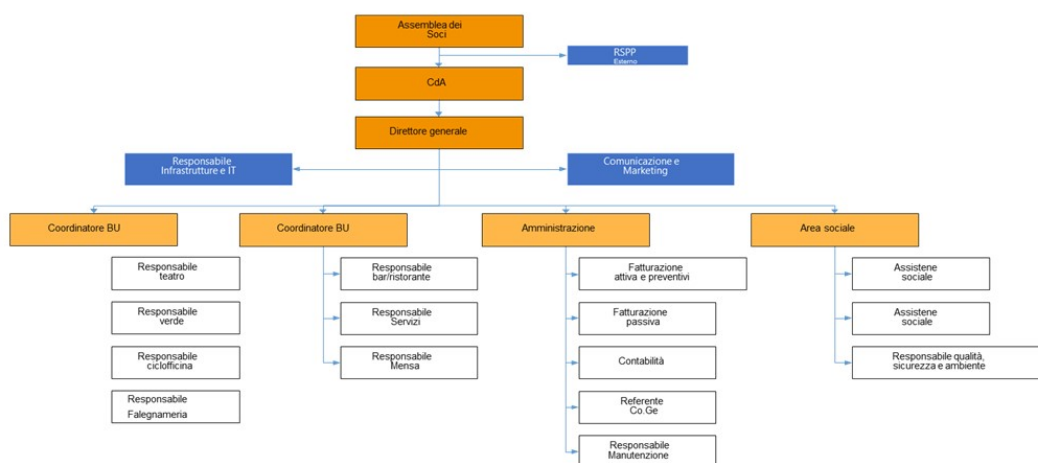
- **Assemblea dei soci:** è l'organo sovrano a cui spettano le decisioni importanti che riguardano la vita della cooperativa, che vengono assunte a maggioranza attraverso il voto (una testa un voto). L'assemblea è stata convocata nel 2022 una volta. Nel corso dell'anno un nuovo dipendente ha chiesto ed ottenuto di essere ammesso in qualità di socio. Nel 2022 ha approvato il rinnovo delle cariche del Consiglio di Amministrazione.
- **Consiglio di Amministrazione:** è l'organo di governo e decisionale, condivide e approva le strategie migliorative e di sviluppo.

La struttura funzionale di Novum2 è così organizzata:

- **direttore generale:** svolge attività di direzione, è responsabile delle risorse umane, ha delega per gli atti ordinari e straordinari, definisce le politiche aziendali, svolge attività di controllo e amministrazione, verifica in coordinamento con il Presidente e la Responsabile Amministrativa la situazione dei ricavi per centro di costo accertando la redditività degli stessi, si coordina mensilmente con il Presidente per quanto riguarda la situazione economica, coordina il personale, si coordina con la Responsabile Area Sociale per i progetti di inserimento;
- **responsabile Infrastrutture e IT:** monitora lo stato delle infrastrutture, ne supervisiona l'utilizzo, programma in accordo con la direzione gli eventuali interventi necessari;
- **responsabile sistema di gestione qualità, sicurezza e ambiente:** verifica con il RSPP lo stato della formazione obbligatoria in materia di sicurezza del lavoro e si occupa della programmazione della formazione, si occupa della programmazione e comunicazione delle visite di sorveglianza sanitaria, della condivisione e formazione su procedure e istruzioni operative;
- **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;
- **responsabile segreteria generale:** si occupa del backup della direzione generale, si coordina con l'assistente sociale, coordina e supervisiona gli utenti assegnati all'area segreteria/amministrazione e pulizie interne, si interfaccia con i clienti e i fornitori della cooperativa, gestisce l'iter relativo agli infortuni, si occupa dell'invio al commercialista della documentazione contrattualistica necessaria;
- **assistenti sociali:** gestiscono le segnalazioni degli enti invianti e mantengono con loro contatti costanti, sono garanti dello sviluppo formativo degli utenti, sono a loro disposizione 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 invianti, programmano ed effettuano periodicamente le verifiche ed i colloqui con gli utenti, etc.;
- **coordinatori delle Business Unit (settori produttivi e di servizi della cooperativa):** coordinano i vari responsabili/tutor 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, 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

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. E' composto dal Presidente, che ha la funzione di rappresentanza della cooperativa, dal Vice presidente, che lo sostituisce in caso di impossibilità a partecipare, e da 5 consiglieri, due uomini e tre donne. 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 2022 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.

Le cariche sono state rinnovate per un ulteriore triennio.

### Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Tiziano Mazzurana	Presidente	20-05-2004	18
Christoph Fuchsbrugger	Vicepresidente	10-05-2007	15
Josef Aschbacher	Amministratore	09-11-1991	31
Elmar Lösch	Amministratore	09-11-1992	30
Agnes Matzneller	Amministratore	20-05-2004	18
Laura Bonin	Amministratore	10-05-2007	15
Patrizia Recla	Amministratore	18-09-2019	3

## 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

7

### 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

Per quanto riguarda l'organizzazione e la struttura di Novum2, esse persegue l'inclusione e la democraticità a tutti i livelli, nel tentativo di rendere più "disomogenea" possibile la base sociale, capace di restituire stimoli diversi, per posizione (di ruolo e mansione, esterno o interno, dipendente e volontario...), per competenza, per capacità personali...

Questa multidimensionalità diventa risorsa nella diffusione capillare dell'informazione, nella trasparenza delle azioni della cooperativa, nell'interazione tra le parti.

La partecipazione dei soci è stata favorita lo scorso anno dalla chiusura delle misure di restrizione anti-covid e dalla possibilità di riprendere le attività di gruppo e societarie, seppur ancora in forma limitata.

Un dipendente ha chiesto ed ottenuto di diventare socio, nella consapevolezza della possibilità di portare un contributo maggiore alla cooperativa e nel desiderio di adesione ai valori e principi perseguiti.

### 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

La mappatura degli stakeholders è un'attività di progettazione, necessaria ad analizzare e visualizzare tutte le parti interessate e le loro relazioni. E' necessaria ad integrare nuovi membri nel team, a definire i processi comunicativi e le procedure, ad avviare nuovi progetti, a definire gli obiettivi di lungo termine della cooperativa e le ipotesi di sviluppo. Consente di evidenziare gli equilibri e di dare valore alle diverse risorse.

Il modello che Novum2 utilizza per visualizzare i diversi stakeholders è quello a raggiera, che definisce intorno alla cooperativa l'ecosistema multifattoriale.

Per definire però le proprie strategie di stakeholders management, Novum2 identifica in più gruppi tutti i portatori di interesse, che parimenti influenzano e sono influenzati dalla sua attività e verso cui indirizza interventi e attività diverse:

- persone svantaggiate in progetto di inserimento lavorativo e le loro famiglie: sono gli utenti che partecipano ad un progetto di inserimento al lavoro e di apprendimento di competenze lavorative, che attraverso l'occupazione e l'occupabilità futura, garantiscono a sé (e anche alle proprie famiglie) una diversa dimensione di vita;
- servizi invianti: sono i servizi territoriali che raccolgono il bisogno e che vedono in Novum2 la possibilità di risposta;
- dipendenti e soci (sono le risorse umane interne che maggiormente sono state oggetto di attenzione, riconoscimento, sviluppo e riqualificazione nel 2022);
- collettività e comunità territoriale: ogni intervento della cooperativa ha effetti ed è interesse di più dimensioni territoriali (altre cooperative, altre imprese, i servizi territoriali, la collettività locale...);
- clienti di servizi e prodotti;
- fornitori;
- consulenti: Novum2 ha saputo cogliere, oltre alla professionalità dell'intervento, anche lo sguardo più "allargato" al mercato e al mondo del profit.

L'attività del 2022 è stata diretta principalmente agli stakeholder interni, per i quali necessitava un processo di re-individuazione, ri-analisi delle priorità, definizione degli scenari di sviluppo futuro.

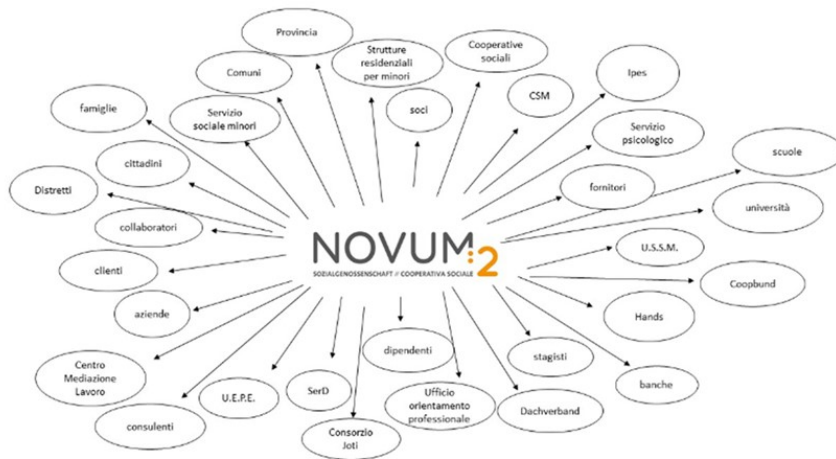
Rispetto all'utenza, la ripresa delle attività post-Covid e il ripristino alla "normalità" ha significato il recupero di percorsi non semplicemente e solo "sospesi" nel biennio della pandemia, ma influenzati dagli effetti dell'emergenza sanitaria.

Con il personale tutto, anche ordinario, il recupero della dimensione pregressa ha necessitato di una ridefinizione e condivisione della mission e della vision, diluite nella "distanza" che le misure sanitarie avevano imposto.

Questa ristrutturazione che coinvolgerà spazi fisici ma anche mentali ed emotivi, riguarderà anche funzioni e ruoli e vedrà necessario un grande impegno nel 2023.

Rispetto ai servizi invianti, ci preme porre l'attenzione sui "nuovi utenti" seguiti e segnalati che sembrano avere caratteristiche meno definite, controllabili e "fluttuanti". Ci si attende una fattiva collaborazione con gli stessi che permetta di identificare i nuovi bisogni di inserimento lavorativo e gli strumenti e le strategie di risposta più coerenti.

### Immagine



## Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

### Sviluppo e valorizzazione dei soci

#### Vantaggi di essere socio

In base allo statuto di Novum2 possono assumere la qualifica di socio (volontario, lavoratore o sovratore) sia persone fisiche che giuridiche, che si impegnino ad osservare e a favorire il conseguimento dello scopo mutualistico della cooperativa. Chi intende diventare socio, deve presentare domanda scritta, spiegando le motivazioni della sua richiesta al Consiglio di Amministrazione che, entro 60 giorni, delibera relativamente all'approvazione e comunica le modalità e i termini di versamento della quota sociale.

Novum2 ha sempre cercato di favorire la completa partecipazione alla vita della cooperativa delle persone che a diverso titolo portano interesse per la sua attività, a favore di una reale multigovernance. Essere socio equivale a diventare imprenditori di sé stessi e proprietari del proprio posto di lavoro, assumendo la responsabilità piena del proprio compito e partecipando e condividendo principi e finalità. Si tratta di un riconoscimento posizionale che legittima competenza, valorizzazione e potere e che quindi qualifica il proprio essere lavoratore, esperienza non altrimenti sperimentabile in altri contesti occupazionali. Si esplica nella possibilità di esprimere un voto equipollente, di mettere a frutto le proprie competenze e di costruire e condividere il senso comune, i significati e le azioni rispetto agli obiettivi della cooperativa, di promuovere all'esterno i valori e i principi, di partecipare all'organizzazione dell'impresa.

#### Numero e Tipologia soci

Soci ordinari

#### Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori

13

Soci svantaggiati

1

Soci persone giuridiche

0

## Focus Soci persone fisiche

Genere			
	Maschi	10	%43
	Femmine	13	%57
			<b>Totale</b>
			23.00
Età			
fino a 40 anni		5	%21.74
Dai 41 ai 60 anni		12	%52.17
Oltre 60 anni		6	%26.09
			<b>Totale</b>
			23.00
Nazionalità			
Nazionalità italiana		17	%73.91
Nazionalità Europea non italiana		2	%8.70
Nazionalità Extraeuropea		4	%17.39
			<b>Totale</b>
			23.00
Studi			
Laurea		8	%34.78
Scuola media superiore		9	%39.13
Scuola media inferiore		3	%13.04
Nessun titolo		3	%13.04
			<b>Totale</b>
			23.00

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 Maschi	Disabili psichici e sensoriali Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 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 Maschi	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00

fino a 40 anni	Dai 41 ai 60 anni	oltre i 60 anni
0	1	0
%0.00	%100.00	%0.00

Totale  
1.00

Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea
1	0	0
%100.00	%0.00	%0.00

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

Totale  
1.00

da 0 a 5 anni	da 6 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
14	0	7	2
%60.87	%0.00	%30.43	%8.70
<b>Totale</b>			
23.00			

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

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

Nel corso del 2022 erano presenti in cooperativa 85 dipendenti (31 ordinari e 54 svantaggiati), 1 lavoratore autonomo e 4 stagisti. Per tutti i dipendenti viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali.

Novum2 è stata sempre particolarmente attenta alle peculiarità delle proprie risorse umane e alle esigenze dei singoli lavoratori, nel garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, la conciliazione vita-lavoro di ciascuno, nel favorire il benessere personale e collettivo, nel perseguire il principio delle pari opportunità, nella ricerca dell'eccellenza della qualità del lavoro svolto.

Nell'ultimo quinquennio "immersivo" (dalla fusione di Novum ed Aquarius, alla definizione concreta di una nuova struttura organizzativa e funzionale, dal passaggio attraverso l'emergenza sanitaria, all'uscita nell'era "post-covid"), tanto si è investito nel mantenimento e possibile sviluppo delle risorse, nel restituire le basi di comunicazione e prassi congruenti, nella riappropriazione dell'identità. Questo processo ha messo in evidenza e creato le basi per un nuovo sviluppo di Novum2 che nel 2022 ha preso avvio con azioni di ristrutturazione e ridefinizione di ruoli, compiti e processi, che si concretizzeranno nel 2023.

In quest'ottica e per "deformazione" manageriale e di mission, Novum2 si è prodigata a coltivare i talenti, sostenendo l'empowerment dei dipendenti, garantendo le forme di crescita, potere, emancipazione, legittimazione ed esercizio delle competenze. Lo sviluppo dell'"agentività" (v. Bandura) come capacità di agire e costruire identità, di intervenire sulla realtà, di esercitare un potere "causale" è stato il pensiero dominante del 2022, propedeutico alle azioni programmatiche di sviluppo del 2023.

Questo si è manifestato concretamente in azioni come la formazione, specifica e costruita ad hoc, nell'ipotizzare possibilità di sviluppo professionale, nel prevedere l'inserimento di nuovo personale, nel sostegno e supporto in più forme all'autoefficacia dei singoli e dei gruppi.

### Welfare aziendale

Le politiche di welfare aziendale si sono concretizzate in azioni specifiche:

- spazi e strumenti di ascolto e informazione;
- formazione in materia di sicurezza, erogata coerentemente (didattica personalizzata) per i diversi target di discenti;
- formazione professionalizzante (supervisione interna e supervisione specifica esterna per le assistenti sociali)
- erogazione di benefit (automezzo di servizio, buoni pasto, telefono cellulare aziendale, personal computer portatili, buoni benzina, buoni spesa...);
- interventi di conciliazione vita-lavoro (concessione di specifici part-time funzionali, di aspettative,...);
- interventi di promozione delle pari opportunità (di accesso, alla carriera interna alla cooperativa, alla retribuzione);
- forme di sostegno economico (prestiti per cure odontoiatriche e per emergenze abitative, concessione anticipi stipendio e tfr, ...);
- forme di riconoscimento economico (premi,...)

### Numero Occupati

31

**N occupati svantaggiati**



## Occupati soci e non soci

occupati soci maschi	occupati soci femmine	
4	9	
		<b>Totale</b>
		13.00

occupati non soci maschi	occupati non soci femmine	
10	8	
		<b>Totale</b>
		18.00

occupati soci fino ai 40 anni	occupati soci da 41 a 60 anni	occupati soci oltre 60 anni	
4	8	1	
			<b>Totale</b>
			13.00

occupati NON soci fino ai 40 anni	occupati NON soci fino dai 40 ai 60 anni	occupati NON soci oltre i 60 anni	
8	7	3	
			<b>Totale</b>
			18.00

Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore	
5	4	0	
Occupati soci con Scuola elementare	Occupati soci con Nessun titolo		
0	3		
			<b>Totale</b>
			12.00

Occupati NON soci con Laurea	Occupati NON soci con Scuola media superiore	Occupati NON soci con Scuola media inferiore	
2	6	5	
Occupati NON soci con Scuola elementare	Occupati NON soci con Nessun titolo		
0	5		
			<b>Totale</b>
			18.00

Occupati soci con Nazionalità Italiana	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea	
9	1	3	

Totale  
13.00

Occupati NON soci con Nazionalità Italiana	Occupati NON soci con Nazionalità Europea	Occupati NON soci con Nazionalità
8	non italiana	Extraeuropea
	0	10

Totale  
18.00

## 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
2	2	0	0
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
4.00			

## 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	
33	20	
		Totale
		53.00

fino a 40 anni	da 41 a 60 anni	oltre 60 anni
34	18	2
%62.96	%33.33	%3.70

Totale  
54.00

Laurea	%1.85
1	

Scuola media superiore 15	%27.78		
Scuola media inferiore 33	%61.11		
Scuola elementare 0	%0.00		
Nessun titolo 5	%9.26		
			<b>Totale</b> 54.00
<b>Nazionalità italiana</b> 43	<b>Europea non italiana</b> 1	<b>Extraeuropea</b> 10	
%79.63	%1.85	%18.52	
<b>Totale</b> 54.00			
<b>Detenuti ed ex detenuti Tirocinio</b> 0	<b>Detenuti ed ex detenuti Contratto</b> 2	<b>Detenuti ed ex detenuti Altro</b> 0	
			<b>Totale</b> 2.00
<b>Disabili fisici Tirocinio</b> 0	<b>Disabili fisici Contratto</b> 4	<b>Disabili fisici Altro</b> 0	
			<b>Totale</b> 4.00
<b>Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio</b> 4	<b>Disabili, psichici e sensoriali Contratto</b> 9	<b>Disabili, psichici e sensoriali Altro</b> 0	
			<b>Totale</b> 13.00
<b>Minori (fino a 18 anni) Tirocinio</b> 0	<b>Minori (fino a 18 anni) Contratto</b> 1	<b>Minori (fino a 18 anni) Altro</b> 0	
			<b>Totale</b> 1.00
<b>Pazienti psichiatrici Tirocinio</b> 0	<b>Pazienti psichiatrici Contratto</b> 23	<b>Pazienti psichiatrici Altro</b> 0	
			<b>Totale</b> 23.00
<b>Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio</b> 0	<b>Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto</b> 15	<b>Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro</b> 0	

Totale  
15.00

Totale  
58.00

## Tipologia di contratti di lavoro applicati

### Nome contratto

A tutti i dipendenti (ordinari e svantaggiati) viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale 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 e vengono attribuiti dei benefit in base al ruolo ricoperto.

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno 23	% 26.44
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 33	% 37.93
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 8	% 9.20
Dipendenti a tempo determinato e a part time 21	% 24.14
Collaboratori continuative 0	% 0.00
Lavoratori autonomi 1	% 1.15
Altre tipologie di contratto 1	% 1.15
<b>Totale</b> 87.00	

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

### Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 893.40	Retribuzione annua lorda massima 46504.00	Rapporto 52.05
---	--	-------------------

## 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)  
19

Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni,  
dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12)  
16

Organico medio  
al 31/12 ( C )  
46.38

Rapporto % turnover

%75

### Malattia e infortuni

Nel corso del 2022 non si sono verificati casi di malattia professionale; gli infortuni sono stati 5.

### N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali  
5

N. malattie professionali  
0

Totale

5.00

### Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Una caratteristica essenziale che distingue un'impresa è la sua cultura., che si plasma grazie ai legami e alle dinamiche di gruppo; diviene fondamentale sviluppare uno spazio che contribuisca al benessere e alla produttività. Il clima aziendale è dato dall'ambiente (non solo lo spazio fisico) dalle condizioni e dalle caratteristiche sociali in cui i lavoratori svolgono i loro compiti. Ogni elemento può influenzare il benessere, i rapporti di lavoro, la collaborazione, l'efficienza, la motivazione. I diversi elementi vengono costantemente monitorati , per prevedere le azioni di efficientamento.

Particolare attenzione è stata posta su:

- condizioni di lavoro (spazi e strumenti);
- senso di appartenenza e impegno (come detto, la seconda parte del 2022 è stata particolarmente dedicata alla cura , alla rielaborazione, diffusione e condivisione di questi aspetti);
- rapporti all'interno dell'azienda (collaborazione, contrasti,...);
- riconoscimento ;
- sviluppo professionale;
- opportunità.

Tra gli elementi che Novum2 riconosce a dimostrazione di un clima positivo all'interno della cooperativa, ci sono, per quanto riguarda il personale ordinario, l'assenza di turnover , il basso assenteismo, a flessibilità, la disponibilità alla partecipazione ad attività, formazione ed eventi extra-ordinarietà, anche in forma volontaria e gratuita, la collaborazione spontanea e il supporto reciproco.

Per quanto riguarda il personale svantaggiato, il benessere è divenuto tema di analisi, al momento dell'ingresso e di valutazione nel corso del progetto di inserimento, attraverso uno strumento di valutazione delle variabili emotive e psicologiche, che influenzano “lo star bene “ dell'utente in cooperativa e il suo progressivo ”stare meglio”.

Ci preme sottolineare come alcuni elementi sfuggano ad una precisa misurazione ma che riconosciamo ugualmente significativi: la flessibilità, la disponibilità, il feedback ai servizi, il passaparola ad altra utenza.

## Formazione

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

L'attività di formazione e aggiornamento professionale anche nel 2022 è stata declinata sulle esigenze dei diversi gruppi. Per quanto riguarda il personale svantaggiato, la formazione è parte integrante del percorso e viene attuata costantemente dagli operatori e tutor che partecipano alla costruzione delle abilità tecniche delle persone in inserimento ma anche delle abilità trasversali. La trasmissione delle competenze tecnico-professionali e socio-relazionali si esercita in momenti specifici e nella quotidianità dell'affiancamento al lavoro. Per gli stessi è stata prevista anche la formazione in materia di sicurezza, attuata con strumenti adeguati alle diverse abilità.

Per quanto riguarda il personale ordinario, Novum2 ha offerto diverse opportunità di formazione sul posto di lavoro: in specifico formazione relativa a strumenti di gestione imprenditoriale di reparto, supervisione interna, supervisione esterna di indirizzo sistemico-relazionale.

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

<b>Ambito formativo</b> Altro	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)</b> laboratori pratici e Training on the job
<b>Altro Ambito formativo:</b> <b>Specificare Tecnico-professionale</b>	<b>Breve descrizione (facoltativo)</b> Formazione e addestramento su competenze tecnico-specifiche di settore ( falegnameria, ciclofficina, amministrazione, pulizie, ristorazione, manutenzione del verde, mense, manutenzione interni ed esterni, gestione tecnica teatri).
<b>n. ore di formazione</b> 60	<b>n. lavoratori formati</b> 58
<b>Ambito formativo</b> Sociale	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)</b> colloqui formativi
<b>n. ore di formazione</b> 25	<b>n. lavoratori formati</b> 58
<b>Ambito formativo</b> Sociale	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)</b> incontri formativi
<b>Breve descrizione (facoltativo)</b>	incontri di formazione con i tutors sui progetti, gestione dei conflitti, comunicazione on personale svantaggiato...
<b>n. ore di formazione</b> 18	<b>n. lavoratori formati</b> 9
<b>Ambito formativo</b> Salute e sicurezza	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)</b> corsi di aggiornamento RLS, corso di primo soccorso

n. ore di formazione 24  
n. lavoratori formati 2

Ambito formativo Sociale  
Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) supervisione interna

**Breve descrizione (facoltativo)**

supervisione interna: analisi dei casi e del progetto personalizzato, analisi situazioni specifiche e relative criticità, modalità di coinvolgimento dei tutors della cooperativa nei progetti di inserimento socio- lavorativo, modalità di gestione del caso in collaborazione con i servizi in vianti e del territorio

n. ore di formazione 20  
n. lavoratori formati 2

Ambito formativo Sociale  
Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) supervisione esterna

**Breve descrizione (facoltativo)**

supervisione con esperto esterno, psicologa con approccio sistemico-relazionale: presentazione, anamnesi del caso, criticità e difficoltà nella gestione, interventi possibili qualificati dal contesto

n. ore di formazione 12  
n. lavoratori formati 2

Ambito formativo Altro  
Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica) corso computer

n. ore di formazione 30  
n. lavoratori formati 1

## Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
5234	89	59

### Feedback ricevuti dai partecipanti

Parte della formazione erogata è obbligatoria (sicurezza sul lavoro e crediti formativi e deontologici per le assistenti sociali); parte è stata richiesta dai lavoratori, parte offerta da Novum2 per rispondere alle esigenze di qualificazione o acquisizione di competenze specifiche per il ruolo ricoperto o nuove mansioni. Tutti i partecipanti hanno espresso soddisfazione.

## 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 2022, così come negli anni passati, Novum2 si è impegnata nell'avere 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 di 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 di ritiro di stoviglie e lavastoviglie mobili in collaborazione con l'Agenzie 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, etc.;
- **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, etc.;
- **amministrazione:** il reparto, interno alla cooperativa, si occupa di tutte le funzioni di front office, di archiviazione e segreteria con l'utilizzo di macchinari d'ufficio e del computer. 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, etc.);
- **mensa scolastica Laives:** questo settore, esterno alla cooperativa, si occupa dell'allestimento delle sale della mensa, della distribuzione dei pasti, del lavaggio delle stoviglie, della sparcchiatura e della pulizia finale dei locali utilizzati dai bambini e dal personale docente delle scuole elementari e medie di Laives. Il settore offre l'apprendimento di competenze spendibili nella ristorazione (lavapiatti, addetto mensa, aiuto cucina e addetto al self service).

## 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;



Per garantire validità dei processi di inserimento lavorativo e misurabilità dei risultati, Novum2 ha elaborato un metodo di inserimento che si rifà alle teorie dell'apprendimento situato, già ampiamente descritto nei precedenti Bilanci Sociali. Quel che ci preme sottolineare, qui in prefazione rispetto a questo tema, è l'idea che un metodo sia necessario e presupposto indispensabile per rispondere alla mission della cooperativa di offrire agli utenti percorsi reali di apprendimento, percorsi costantemente monitorati e con obiettivi verificabili e misurabili. Già nel 2004 la cooperativa ha elaborato il metodo che delinea i processi di apprendimento delle abilità lavorative. Attraverso i momenti di verifica periodica e strumenti specifici, vengono monitorati in modo oggettivo gli step formativi.

Le schede utilizzate per valutare i livelli di apprendimento sono di due tipi:

- la scheda delle competenze trasversali (o soft skill), cioè quelle importanti per qualsiasi mestiere o professione, come la puntualità, la presenza al lavoro, il rispetto dei colleghi, dei ruoli...;
- la scheda delle competenze tecniche, cioè le abilità richieste dalla specifica posizione lavorativa; la scheda è composta da item che definiscono le singole abilità necessarie allo svolgimento delle mansioni specifiche (di falegname, meccanico, barista,...). Il raggiungimento degli obiettivi porta all'acquisizione dell'abilità professionale.

La compilazione di queste schede ha l'obiettivo, oltre al monitoraggio in itinere del progetto, di valutare le competenze acquisite e di individuare eventuali ostacoli che impediscono all'utente di apprendere, e quello di capire la percezione che ogni persona ha del proprio livello di competenza, in modo da divenire protagonista del proprio percorso di apprendimento. Al termine della valutazione si stabiliscono con l'utente le abilità che devono essere maggiormente sviluppate, elaborando le strategie utili a superare gli ostacoli e raggiungere gli obiettivi condivisi.

Dal 2010 le misurazioni sono inserite in una piattaforma informatica che genera un monitoraggio e produce il grafico relativo allo sviluppo del percorso personalizzato. Le abilità acquisite costituiscono il portfolio di competenze con cui l'utente può arricchire il suo curriculum vitae.

Grazie all'esperienza maturata negli anni, il metodo è stato reso più puntuale e preciso, per limitare l'effetto di giudizi e pregiudizi e "risposte emotive", definendo anche le modalità di rilevazione dei dati. Di conseguenza è stato rivisto e migliorato il sistema informatico.

Il metodo ha avuto un ulteriore naturale sviluppo attraverso la riflessione sul tema del benessere al lavoro, un aspetto su cui elaborare un nuovo pensiero e da attenzionare, sia a livello di sistema che di "stare bene" personale. Le probabilità di insuccesso dei progetti, fortemente legate alla capacità di mantenere la costanza nella presenza e la pandemia, che ha messo ancora più in evidenza ed esacerbato fragilità emotive, ansie, timori, ci hanno portato a immaginare strumenti sia di diagnosi sociale e di valutazione delle difficoltà dell'utenza che della nostra capacità di costruire un sistema e interventi di supporto efficienti ed efficaci. Per questo Novum2 ha chiesto ad uno studio associato di psicologi l'elaborazione di un questionario volto alla valutazione e monitoraggio delle variabili psicologiche correlate ai progetti di inserimento. Il questionario permette all'utente di riflettere sulle proprie condizioni emotivo-psicologiche al momento dell'avvio del progetto e nel riconoscere, durante il percorso, il grado di stabilità e/o l'evoluzione nel tempo delle variabili misurate e quindi del benessere sperimentato nel contesto lavorativo. L'intento è quello di creare ambienti di lavoro nei quali le persone stiano bene (per stare sempre meglio) e allo stesso tempo possano apprendere abilità e migliorare man mano la qualità delle proprie prestazioni. Per gli utenti in specifico il tema del benessere è associato alla creazione delle condizioni che supportino gli stessi nello sviluppo del proprio progetto individuale, che facilitino l'apprendimento di competenze, che permettano di accrescere la percezione positiva di sé. La serenità, la motivazione e la percezione di auto efficacia rispetto al lavoro sono ovviamente elementi difficilmente conosciuti agli utenti, per il disagio e le fallimentari esperienze pregresse. Nel 2022 Novum2 ha creato GET-UP (acronimo di General Evaluation and Training for Unemployed People) come evoluzione del metodo di inserimento lavorativo, consistente nell'utilizzo di tre strumenti specifici:

- le schede sulle soft skills
- le schede sulle competenze tecniche
- il questionario specifico.

Questo sviluppo del metodo ha previsto anche il perfezionamento della piattaforma informatica relativa agli inserimenti lavorativi per poter continuare ad analizzare l'efficienza e l'efficacia degli interventi, "certificare" le capacità lavorative raggiunte dai singoli, evidenziare il grado di "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

Per poter imparare un mestiere ed apprendere competenze, un utente ha bisogno di essere affiancato da professionisti esperti, nel loro settore e nella relazione e che sappiano trasmettere il loro know-how, il proprio patrimonio sia teorico che pratico.

In Novum2 i responsabili dei settori sono professionisti ed esperti tecnici con esperienza pluriennale nel loro ambito (anche precedente nel mercato profit) e fungono anche da tutor agli utenti per l'apprendimento delle competenze lavorative.

I progetti sono gestiti da due assistenti sociali con esperienza pluriennale all'interno di cooperative di tipo B e nell'ambito della formazione e dell'inserimento lavorativo.

Le modalità di realizzazione dei progetti di inserimento procedono su diversi step:

- segnalazione dell'ente inviante alla cooperativa. L'utente viene segnalato all'assistente sociale con la richiesta di verificare la possibilità di intraprendere un percorso di inserimento. L'assistente sociale raccoglie tutte le informazioni necessarie e utili (storia personale e lavorativa, tipologia di svantaggio, bisogni, necessità riscontrate, ...) a fare una prima valutazione sul caso;
- colloqui di conoscenza: l'assistente sociale effettua due o più colloqui con la persona, finalizzati alla definizione di difficoltà, abilità e potenzialità;
- valutazione: i casi conosciuti vengono valutati dall'equipe per valutare la possibilità dell'inserimento e il settore più adatto alla persona;
- esito: viene restituito alla persona e al servizio l'esito della segnalazione. In caso di accettazione vengono definiti gli obiettivi minimi e i tempi di svolgimento di stage o contratto. In caso di impossibilità, la segnalazione è inserita in lista d'attesa;
- stage: lo strumento dello stage può essere utilizzato al fine dell'osservazione e della rilevazione dei requisiti lavorativi ma anche dell'apprendimento di alcune abilità trasversali "di base", atte a garantire la possibilità della prosecuzione del progetto;
- contratto: questa fase è quella della costruzione vera e propria e della realizzazione del progetto di inserimento, con la definizione di obiettivi, tempi e strumenti e la loro attuazione. Tutto ciò che accade in itinere è continuamente sottoposto a monitoraggio e pertanto a eventuale rielaborazione. L'attenzione posta allo sviluppo delle abilità e all'empowerment degli utenti e la ricchezza delle opportunità (di mestieri e posizioni lavorative) ha permesso e permette lo sviluppo di percorsi flessibili e coerenti;
- monitoraggio: come spiegato non si tratta di una fase ma dell'essenza del percorso, della verifica costante dei progressi o degli "intoppi", verifica che è strategica e funzionale alla prosecuzione del progetto;
- esito: in questa fase si darà conto dell'esito del progetto e si definirà la sua prosecuzione: il re-invio al servizio inviante, essenzialmente nei casi di ricaduta o di situazioni critiche di salute che non permettano la prosecuzione del percorso lavorativo o prevedano altre soluzioni riabilitative o occupazionali o terapeutiche; oppure la prosecuzione del progetto e la proroga del contratto per il raggiungimento di ulteriori obiettivi; oppure, il progetto termina con il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento e l'uscita dalla cooperativa con l'inserimento nel libero mercato.

Novum2 ritiene fondamentale la collaborazione con gli enti invianti. Ogni servizio ha competenze specifiche nel proprio ambito e deve sostenere l'utente nella propria area di competenza. Attraverso il costante contatto e la co-gestione dei casi, i progetti lavorativi possono avere maggiore possibilità di successo.

<b>N. percorsi di inserimento in corso al 31/12</b>	44
<b>di cui attivati nell'anno in corso</b>	8
<b>N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12</b>	2

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

La valutazione sulla soddisfazione dei diversi stakeholders è raccolta in modo differenziato a seconda del target specifico:

- per quanto riguarda l'utenza, essa viene esplicitata costantemente, proprio perché lo stesso è soggetto a pieno titolo del proprio percorso di apprendimento di competenze;
- i servizi invianti ed altri servizi coinvolti partecipano del progetto, per gli interventi paralleli atti a sostenere e garantire il miglior esito alla persona. Sono pertanto fortemente coinvolti ed esplicitano in più sedi e momenti la loro stima e fiducia nelle modalità operative e nella competenza della cooperativa. Novum2 ha ricevuto lo scorso anno 39 segnalazioni a cui non ha potuto dare seguito per mancanza di posto;
- rispetto alla clientela di prodotti e servizi, vengono registrate le comunicazioni di gradimento rispetto ai servizi offerti attraverso email, lettere, comunicazioni dirette alla Direzione o ai responsabili di settore; si assiste inoltre all'ampliamento della clientela, che giunge alla cooperativa grazie al passaparola;
- consideriamo un outcome rispetto alla soddisfazione la fidelizzazione di alcuni stakeholders (sia in qualità di clienti che

acquistano prodotti e servizi e tornano, che di clienti "sociali" (servizi e utenti) che affermano di "scegliere" Novum2 per la qualità del lavoro sociale.

## Impatti dell'attività

### Ricadute sull'occupazione territoriale

L'intervento di Novum2 prosegue nella direzione già avviata negli ultimi anni di riconoscimento di competenza e di capacità di innovazione, ricercando nuovo personale, ma anche stimolando e riconoscendo lo sviluppo delle risorse interne. Il team di direzione è composto da persone laureate con specializzazioni specifiche, e supportato e formato con la prospettiva del ricambio generazionale nelle posizioni direttive e gestionali. E' formato da 6 donne e 1 uomo.

L'ottica gestionale della cooperativa Novum2 è quella della stabilizzazione lavorativa della risorsa umana e pertanto offre contratti a tempo indeterminato al personale ordinario.

Diversa è ovviamente la posizione del personale svantaggiato il quale deve beneficiare di un periodo a termine di percorso di apprendimento di abilità utili ad un passaggio al mercato del lavoro extracooperativo. La finalità prima è infatti quella di garantire l'occupabilità futura, attraverso percorsi di inserimento lavorativo di apprendimento di tutte quelle competenze che permetteranno alla persona di inserirsi poi sul libero mercato. Nel 2022 due persone hanno terminato il loro percorso raggiungendo gli obiettivi di progetto e hanno trovato lavoro ( come barista-cameriera presso un bar-ristorante e come impiegata amministrativa presso un ente pubblico).

Nel 2022 Novum2 ha garantito lavoro a 85 persone, dove ancora il 64% è costituito da persone svantaggiate, per le quali viene garantita la massima possibilità di offerta.

### Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati ( anno -1)	Media occupati ( anno -2)
19.67	21.37	19.87

### Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati ( anno -1)	Media occupati ( anno -2)
27.71	26.88	25.86

### Rapporto con la collettività

Nel 2022 Novum2 ha partecipato ai seguenti progetti sul territorio:

- attività formativa per gli alunni delle scuole elementari e medie dell'Alto Adige sulla composizione della bicicletta, sull'utilizzo corretto e sulle norme di sicurezza e impatto ambientale
- formazione ad alcuni dipendenti di una cooperativa sociale di tipo B del territorio sulla manutenzione e riparazione delle biciclette
- giornata di presentazione all'Università di Bressanone: Novum2 ha accettato l'invito e partecipato con orgoglio alla giornata che l'università ha dedicato agli studenti di presentazione delle realtà associative, cooperative, sociali del territorio.
- tavolo di lavoro "381". la cooperativa ha partecipato al tavolo di Lavoro Coordinato da Coopbund e che vede la partecipazione di diverse cooperative del territorio, finalizzato alla creazione di sinergie funzionali tra le imprese e di trattare temi rilevanti della cooperazione ( tra cui la necessità di ridefinire le categorie di svantaggio, riconosciute dalla legge 381/91 ormai 30 anni fa, non più in grado di riconoscere l'evoluzione delle fasce deboli e svantaggiate della popolazione
- progetto FSE "Pari o impari: la ricchezza del femminile nella migrazione". Il progetto, in collaborazione con altre associazioni sul territorio, è finalizzato all'empowerment di donne migranti

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

<b>Ambito attività svolta</b> Sociale	<b>Tipologia attività svolta</b> Progetto FSE	<b>Denominazione attività e/o progetto</b> "Pari o Impari. La ricchezza del femminile nella migrazione.
<b>Numero di Stakeholder coinvolti</b> 16	<b>Tipologia di stakeholder 'collettività'</b> utenti, servizi sul territorio	

### Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Nel 2022 Novum2 ha continuato i progetti in collaborazione con il Comune di Bolzano:

- "Mobil service": durante il periodo primaverile e il periodo autunnale, Novum2 ha realizzato attività di ciclofficina mobile nei vari punti strategici di Bolzano;
- "Revisione luci": a novembre 2022, Novum2 ha effettuato la revisione, ed eventualmente la riparazione, dell'impianto luci delle biciclette, oltre che la sostituzione di lampadine ed il montaggio dei catarifrangenti sui cicli con la finalità di aumentare la sicurezza sulla strada

Nel 2022 Novum2 ha continuato i progetti con la Provincia Autonoma di Bolzano:

- attività di ciclofficina mobile in 15 comuni dell'Alto Adige;
- servizio di consegna e ritiro di stoviglie e lavastoviglie mobili per le varie iniziative territoriali
- trasporto, montaggio e smontaggio di una mostra itinerante nelle varie scuole dell'Alto Adige.

<b>Ambito attività svolta</b> Altre iniziative di sensibilizzazione e/o promozione (es.eventi, manifestazioni)	<b>Descrizione attività svolta</b> Progetti finalizzati alla diffusione dell'utilizzo della bicicletta come mezzo ecologico e alla riduzione della plastica	<b>Denominazione P.A. coinvolta</b> Comune di Bolzano, Provincia Autonoma di Bolzano
---	--	---

### Impatti ambientali

Novum2 continua ad impegnarsi nella riduzione dell'impatto ambientale. Nel 2022 sono continuate le azioni di sensibilizzazione ai dipendenti sull'utilizzo essenziale dell'energia elettrica e del consumo di acqua, cercando di diffondere la cultura del non spreco e dell'importanza che ognuno di noi, attraverso le azioni, ha sull'impatto ambientale. Sono continuate anche la trasmissione di documenti attraverso canali digitali per ridurre l'utilizzo della carta e l'acquisto di materie prime a km 0. E' riuscita a realizzare anche un intervento strutturale all'interno di tutti gli ambiti lavorativi della sede, sostituendo tutte le luci a neon con illuminazione a basso consumo energetico

## Situazione Economico-Finanziaria

### Attività e obiettivi economico-finanziari

#### Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

##### Valore della produzione

I ricavi sono iscritti in bilancio per competenza, al netto dei resi, abbuoni, sconti e premi, nonché delle imposte direttamente connesse agli stessi.

Per quanto concerne la cessione di beni, i relativi ricavi sono iscritti quando si è verificato il passaggio sostanziale e non formale del titolo di proprietà assumendo quale parametro di riferimento, per il passaggio sostanziale, il trasferimento dei rischi e benefici.

I ricavi derivanti dalle prestazioni di servizi sono iscritti quando il servizio è reso, ovvero quando la prestazione è stata effettuata; nel particolare caso delle prestazioni di servizi continuative i relativi ricavi sono iscritti per la quota maturata. I contributi in conto esercizio, rilevati per competenza nell'esercizio in cui è sorto con certezza il diritto alla percezione, sono indicati nell'apposita voce A5 in quanto integrativi dei ricavi della gestione caratteristica e/o a riduzione dei costi ed oneri della gestione caratteristica.

### Costi della produzione

I costi ed oneri sono imputati per competenza e secondo natura, al netto dei resi, abbuoni, sconti e premi, nel rispetto del principio di correlazione con i ricavi, ed iscritti nelle rispettive voci secondo quanto previsto dal principio contabile OIC 12. Per quanto riguarda gli acquisti di beni, i relativi costi sono iscritti quando si è verificato il passaggio sostanziale e non formale del titolo di proprietà assumendo quale parametro di riferimento, per il passaggio sostanziale, il trasferimento dei rischi e benefici. Nel caso di acquisto di servizi, i relativi costi sono iscritti quando il servizio è stato ricevuto, ovvero quando la prestazione si è conclusa, mentre, in presenza di prestazioni di servizi continuative, i relativi costi sono iscritti per la quota maturata.

## Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

### Dati da Bilancio economico

Fatturato	€1.248.009,00
Attivo patrimoniale	€908.282,00
Patrimonio proprio	€227.220,00
Utile di esercizio	€2.072,00

## 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)
1825292	1747071	1530102

## Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	549137	% 30.08
Ricavi da aziende profit	1161546	% 63.64
Ricavi da persone fisiche	113814	% 6.24
Donazioni (compreso 5 per mille)	793	% 0.04
<b>Totale</b>		
1'825'290.00		

## 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	1248009
<b>Totale</b>	<b>1'248'009.00</b>

## Fatturato per Territorio

### Provincia

Bolzano	1248009	% 100.00
		% 0.00

### Obiettivi economici prefissati

Le sfide che oggi ci troviamo ad affrontare sono molto complesse e riguardano la nostra capacità di dare risposte sempre più coerenti in relazione ai bisogni del nostro territorio. Quanto ci eravamo proposti all'inizio del nuovo mandato, si sta lentamente realizzando: ampliamento delle competenze interne con un progetto elaborato insieme a consulenti della ROI Team, una nuova ristrutturazione in previsione per il Bar/ristorante ed infine il miglioramento dell'immagine verso l'esterno.

## RSI

### Responsabilità Sociale e Ambientale

#### Buone pratiche

Dal 2001 la Cooperativa ha elaborato e introdotto un metodo di inserimento lavorativo, che nel tempo è stato aggiornato e migliorato. Il metodo Get Up costituisce patrimonio di Novum2 e strumento di sviluppo, ridefinizione degli interventi e delle scelte strategiche di gestione e sviluppo degli interventi sociali sul territorio.

Permette di operare eticamente e professionalmente nei confronti delle persone che hanno per storia, difficoltà, caratteristiche, un posizione di partenza svantaggiata rispetto ad altri, al fine di colmare il gap e garantire l'acquisizione degli strumenti necessari per percorsi di autonomia e autodeterminazione.

Novum2 opera in linea con gli obiettivi europei con azioni di:

- contrasto alla discriminazione, all'esclusione sociale e alla povertà, a tutela delle persone vulnerabili ;
- promozione delle pari opportunità, garantendo alle donne la piena partecipazione, l'empowerment e lo sviluppo di abilità, del potere di autodeterminazione, di carriera;
- sviluppo e mantenimento della stabilità economica al fine di garantire a tutti posti di lavoro di qualità.

### Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Associazioni di categoria	Coopbund	rapporti con l'Associazione di rappresentanza

## Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

### Politiche e strategie

## Coinvolgimento degli stakeholder

### Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholders.

### 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

Nel 2022, la Cooperativa Novum2 ha partecipato all'elaborazione, insieme ad altre importanti realtà territoriali (River Equipe, Associazione Volontarius, Piano B, GEA, Emme&Erre e Azienda Servizi Sociali di Bolzano), del progetto Fondo Sociale Europeo "Pari o impari. La ricchezza del femminile nella migrazione".

Tale progetto innovativo è finalizzato a creare processi di empowerment per donne migranti in situazioni di vulnerabilità, in ottica interculturale, valorizzando l'incrocio tra culture come un'occasione per la reciproca contaminazione. L'obiettivo è lo sviluppo di capacità e abilità utili a divenire soggetto attivo nella società (e non oggetto di servizi), superando gli stereotipi reciproci. Ogni partner del progetto mette in campo la propria professionalità ed il proprio know-how per aumentare nelle destinatarie la consapevolezza di sé delle capacità e competenze, per dare strumenti di autodeterminazione e per renderle più forti nel proprio ruolo all'interno della società.

L'attività di Novum2 è dedicata al lavoro, come strumento di costruzione dei percorsi di autonomia e indipendenza, crescita e valorizzazione di sé, e alle tematiche correlate ed ha visto la partecipazione attiva delle due assistenti sociali nella gestione dell'attività di consulenza individuale e di gruppo.

Il progetto si prefigge di attuare un percorso per favorire o mantenere l'accesso al lavoro sicuro e "buono" per aumentare l'assertività, per sviluppare capacità decisionali in autonomia, per imparare a gestire il proprio tempo.

L'obiettivo è quello di attuare un vero e proprio accompagnamento consulenziale al mondo del lavoro attraverso il riconoscimento e la ricostruzione delle capacità e abilità delle donne, dei saperi acquisiti nelle sfere dell'informalità, nella sfera familiare, nella vita vissuta.

Al progetto, che si estende anche nel 2023, hanno aderito 16 donne, divise in due gruppi.

Il progetto proseguirà nel 2023.

Prevede la costruzione di un "manuale", che raccoglie il materiale costruito durante il percorso.

### Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

<p><b>Denominazione</b> Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa</p> <p><b>attività di ricerca o progettualità innovativa</b> L'elemento di innovazione del progetto è quello di favorire e realizzare processi di autodeterminazione attraverso la collaborazione trasversale e la condivisione proattiva dei saperi e dell'esperienza. L'interazione coinvolge attori diversi della società (ricerca - università, industria, istituzioni pubbliche, privato sociale...) Il progetto offre alle donne una consulenza in vari ambiti per fornire gli strumenti a loro volta moltiplicatori di conoscenza.</p> <p>Progetto FSE. Pari o Impari. La ricchezza del femminile nella migrazione.</p> <p><b>Reti o partner coinvolti</b> Volontarius, Gea, River Equipe, Piano B, Emme&amp; Erre, Azienda Servizi Sociali Bolzano</p>	<p><b>Tipologia attività svolta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• partecipazione alla progettazione</li> <li>• consulenza individuale e di gruppo</li> <li>• monitoraggio del progetto</li> </ul>
--	--

## Cooperazione

### Obiettivi di Miglioramento

#### Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Il bilancio sociale del 2022 è stato redatto dallo stesso gruppo degli scorsi anni, attingendo alle stesse fonti informative. Il lavoro di consulenza e l'applicazione degli strumenti di rendicontazione hanno permesso una migliore e più celere redazione della parte economica.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà
Altro	sia obiettivi che modalità e strategie di raggiungimento degli stessi sono ancora in fase di definizione.	<b>raggiunto</b> 31-12-2024

### Obiettivi di miglioramento strategici

#### Obiettivi di miglioramento strategici

La cooperativa, dopo aver raggiunto una "maturazione" interna in termini di identità, efficienza ed efficacia, ha deciso di intraprendere per il biennio 2023-2024 due tipi di azioni strategiche rivolte prevalentemente agli stakeholder:

- grande ristrutturazione degli spazi e degli ambienti di lavoro con l'obiettivo di raccontare meglio chi siamo e cosa facciamo
- progetto di posizionamento e comunicazione.

In particolare entrambe le azioni sono volte a posizionare, cioè rendere chiara, unica e riconoscibile, la cooperativa.

Le azioni prioritarie saranno:

- definizione di un brand book con lo scopo di uniformare e rendere coerenti tutte le attività di comunicazione
- progettazione e realizzazione di gadget rappresentativi di Novum2
- ottimizzazione del sito web per renderlo più intuitivo, efficace e coerente allo stile, la mission, la filosofia e gli obiettivi di comunicazione
- formazione sui principi base della comunicazione aziendale e sulla comunicazione digitale/web e uso dei media



<b>Obiettivo</b>	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b>	<b>Entro quando verrà raggiunto</b>
Implementazione numero degli stakeholder e partner	Creare linee guida per l'utilizzo del nostro marchio e per l'applicazione della nostra immagine coordinata in tutte le attività istituzionali interne ed esterne	31-12-2024

## TABELLA DI CORRELAZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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