

Bilancio Sociale COOPERATIVA SOCIALE NOVUM 2023

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 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 dell'impresa di Novum2.

L'attività intera del 2023 è stata indirizzata alla ricostruzione e condivisione del capitale materiale e immateriale della Cooperativa; anche il bilancio sociale ci permette di rendere trasparenti i muri che sorreggono la nostra struttura e contaminare/contaminarci nella consapevolezza dell'impatto e del nostro contributo nelle relazioni con il territorio e la società più allargata.

La lettera del Presidente

Cari soci,

vorrei sottolineare che la nostra cooperativa, dati alla mano, funziona meglio di un'azienda profit, e di questo ne andiamo decisamente orgogliosi, perché quando si parla di sociale c'è sempre un pregiudizio, anche se taciuto, ossia che il servizio debba per forza essere a discapito della qualità. Noi offriamo qualità vera in tutti i servizi e spesso chi si rivolge a noi ignora che siamo una cooperativa sociale.

Non ci differenziamo quindi molto, da un'azienda profit, perché anche noi tendiamo ad avere un margine, a dare servizi di qualità, perché esattamente come qualunque altra azienda, chi si rivolge a noi non torna una seconda volta, se rimane deluso.

Crediamo fermamente nella solidarietà, sento che la nostra società ne ha un disperato bisogno. A questo proposito vorrei aggiungere una mia considerazione: ho potuto assistere ad una conferenza, dove Monsignor Ravasi parlava di *disabilità e memoria*, ha detto una cosa che mi ha colpito: la fragilità, diceva, non è un'esclusiva di pochi sfortunati, perché tutti un giorno potremmo essere fragili, o disabili per malattie, per debolezza, per vecchiaia, che non siamo invulnerabili e che tutti potremmo aver bisogno dell'aiuto e della cura di qualcuno.

Sosteneva che il nostro sguardo deve mantenersi *orizzontale* e che dobbiamo *abituarci* a prenderci cura l'uno dell'altro, perché potrebbe toccare anche noi e perché non possiamo abdicare al nostro essere *umani*.

Voglio ricordare, tra i nostri obiettivi futuri, anche il nostro impegno green: la cooperativa possiede diversi mezzi che attualmente vengono alimentati con combustibili fossili, ma che trasformeremo, non appena possibile, in "green", e altrettanto importante sarà l'attenzione che dedicheremo al packaging dei pasti che consegniamo a domicilio e che sarà un ulteriore passo in questa direzione. Troveremo infatti materiali alternativi alla plastica, che rispettino l'ambiente. E' un'operazione di trasformazione costosa, ma "doverosa" in questi tempi in cui l'impegno ambientale dovrebbe essere una priorità per tutti, non solo per le aziende e che crediamo potrebbe facilitarci l'accesso al credito e attirare i consumatori più consapevoli, soprattutto i giovani, molto più attenti alle tematiche ambientali.

Credo che la cooperativa debba essere il luogo di tutti, e non è una frase fatta, abbiamo lavorato con impegno proprio perché sono gli esseri umani che ci appassionano e quindi abbiamo desiderato un luogo dove ciascuno possa crescere, soddisfare le proprie aspettative e esigenze, perché il loro successo è il nostro, e di conseguenza è il successo di un intero territorio e infine di tutta la società.

Il Presidente

Tiziano Mazzurana

Nota metodologica

Per la compilazione del seguente Bilancio Sociale è stato costituito un gruppo di lavoro composto da:

Tiziano Mazzurana - Presidente

Maria Susat - Direttrice

Laura Bonin - Assistente Sociale

Patrizia Recla - Assistente sociale

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

COOPERATIVA SOCIALE NOVUM2

Partita IVA

01372490217

Codice Fiscale

0372490217

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

Il ruolo sociale della cooperazione, che riteniamo fondante per Novum2 e che si sviluppa a partire dal suo radicamento territoriale, è di promuovere sia lo sviluppo locale in termini di crescita occupazionale, sia lo sviluppo cooperativo, del mercato del lavoro e dei servizi, sia il consolidamento economico-imprenditoriale-sociale della cooperazione, e di stimolare costantemente la creazione del proprio capitale sociale di conoscenze a servizio della comunità. Lo sviluppo e la diffusione dei valori culturali condivisi, del rigore e delle metodologie utilizzate per l'apprendimento di competenze nel processo di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, possono essere risorsa per la crescita di "sistemi territoriali" orientati al cambiamento e all'inclusione.

Novum2 si pone come abilitatore di giustizia sociale, in lotta contro le disuguaglianze, a promozione della coesione sociale. Gli interventi sono volti a garantire le pari opportunità, posti di lavoro e qualità del lavoro, per combattere l'esclusione sociale e la povertà.

La nostra attenzione è concentrata e costantemente sollecitata da fenomeni emergenti, in sinergia con i servizi territoriali per il riconoscimento del disagio e la definizione degli interventi necessari. In specifico le aree che hanno suscitato maggiori attenzioni sono state: i giovani, i giovani stranieri, le donne, giovani in uscita dal circuito scolastico con specifiche patologie funzionali.

Il disagio espresso dai giovani sembra assumere dimensioni sempre più allarmanti, soprattutto nei suoi aspetti esistenziali. Fenomeni ricorrenti come bullismo, demotivazione, disorientamento, apatia, aggressività, tossicodipendenza o altre forme di dipendenza, drop out scolastico, sembrano avere come matrice la percezione diffusa di una mancanza di senso, manifestando il disagio spesso sommerso in forme latenti e silenti, con acuzie esplosive e devastanti; esso si traduce in un sentimento di profonda sofferenza e di insoddisfazione esistenziale e appare come un disagio così dilagante che sembra assumere il carattere di un fenomeno culturale. Tratti comuni di esperienza di crescita caratterizzano il disagio anche dei **giovani stranieri di seconda generazione**, a cui si associano imparità di riconoscimento di diritti e risorse e maggiore difficoltà di definizione dell'identità.

Le persone straniere che ci vengono segnalate, sono persone, sempre più spesso giovani, che hanno vissuto esordi psichiatrici o violenti o di dipendenza. Portano con sé esperienze di deprivazioni e atti di crudeltà e di abusi subiti che possono maturare in disagio conclamato e patologie; sono segnati da responsabilità pesanti e aspettative di successo, anche economico, che difficilmente trovano soddisfazione nella realtà concreta.

Le donne rimangono ancora ostaggi di un processo culturale avviato, ma non concluso, di effettiva parità. Il lavoro è ancora in parte visto come necessità (strumento di sopravvivenza) o aspirazione personale, non ancora come un diritto. L'accesso al lavoro è pertanto più difficile e ostacolato da più limiti, spesso sommersi e perfino legati a situazioni di violenza, sfruttamento e forme di schiavitù, anche nella realtà locale.

Sono in aumento le segnalazioni di **giovani che terminano i percorsi scolastici**, ma per i quali si ravvisa la **necessità di specifici progetti di avviamento al lavoro**, con interventi e supporti mirati: sono ad esempio persone affette da autismo, o seguiti dalla neuropsichiatria infantile.

La lettura di tali fenomeni va al di là della ricerca della spiegazione delle cause di tipo psicologico o sociologico o di natura esistenziale, culturale, economico; l'intento di Novum2 è, piuttosto, quello di ricerca delle risorse potenziali delle persone all'interno di un processo formativo. Si interviene, in un'ottica evolutiva e non riparativa, sulle potenzialità da sostenere malgrado le difficoltà, sulle risorse di resilienza da incentivare oltre le mancanze e i gap da colmare.

Rispetto a questi disagi l'attività di Novum2, che è legata alla soddisfazione dei bisogni personali, attraverso il progetto di inserimento lavorativo, mira anche a promuovere la tensione per ciascun utente verso significati da realizzare e desideri da coltivare. Queste disposizioni consentono agli utenti, e potranno permettere loro in futuro, di resistere alle difficoltà, di contrastare le condizioni, talvolta particolarmente problematiche, in cui vivono.

Questo paradigma rappresenta il passaggio dall'appagamento dei bisogni all'orientamento verso il senso, verso forme sempre più complete di realizzazione, attraverso la promozione della tensione al (poter-)dover-essere. La progettualità declinata individualmente dei percorsi di inserimento lavorativo, il monitoraggio costante, la valutazione e autovalutazione delle competenze acquisite, la partecipazione al sistema valoriale e relazionale che Novum2 esercita, garantisce tale processo di apprendimento e di creazione di senso, particolarmente importante, doveroso eticamente per le generazioni future e la comunità e portatore di cambiamento di comportamenti e processi culturali.

Questi nuovi bisogni sono continuo oggetto di riflessione per delineare le vie di sviluppo della cooperativa verso nuove risposte differenziate (es. cooperativa mista A e B, in particolare A sui prerequisiti lavorativi) compatibili e coerenti alle attuali e future domande di inserimento.

I temi relativi alle nuove "categorie" di svantaggio e agli interventi possibili delle cooperative sociali sono anche oggetto di confronto all'interno di tavoli di lavoro che ci vedono coinvolti con altre cooperative, con le organizzazioni di rappresentanza, con i servizi e con altre agenzie del territorio.

La propensione all'innovazione e lo sguardo verso il futuro ha visto nel 2023 la proficua necessità di un profondo rinnovamento di Novum2, attraverso una serie di azioni finalizzate alla ristrutturazione della Cooperativa negli spazi, nelle modalità operative, nella ricomposizione dei processi e nell'identità.

Il percorso di innovazione e ridefinizione che ha avuto il suo inizio nel 2022, dettato da scelte sociali e imprenditoriali di progresso e ammodernamento, è stato costruito, nelle linee di sviluppo strategiche e nella definizione degli obiettivi, con l'accompagnamento di ROI Team Consulting, azienda di consulenza del territorio. Ogni singolo reparto è stato oggetto di analisi per la definizione dei diversi obiettivi produttivi e organizzativi, monitorato nello sviluppo e accompagnato nell'empowerment dei Responsabili e del Team di Direzione e operativo; l'obiettivo è stato di crescita delle competenze manageriali nei ruoli strategici, attraverso la condivisione al massimo grado delle esperienze, delle potenzialità e delle criticità.

Questa condivisione partecipata ha rappresentato la premessa per la ridefinizione della vision e della mission della cooperativa e

l'emersione ed il riconoscimento dei valori che caratterizzano il pensiero e l'agire di tutti i dipendenti di Novum2, ma ha visto cambiare anche il volto della Cooperativa, a seguito della ristrutturazione e riqualificazione della sede del bar-ristorante, della ciclofficina, della segreteria e degli uffici amministrativi e di Direzione:

- bar-ristorante: ampliata la cucina e resa più funzionale la zona banco e l'office, è stata ammodernata anche la zona esterna e le due sale con un restyling che ha restituito omogeneità agli spazi e reso più accogliente, moderno ed elegante l'arredo;
- ciclofficina: questo reparto è stato allungato, acquisendo nuovo spazio per permettere, da un lato un migliore servizio ai clienti, dall'altro per favorire l'apprendimento degli utenti con singole postazioni di lavoro;
- ingresso della cooperativa: comprende anche il front office e l'ufficio amministrativo ed è stato caratterizzato con un nuovo design; è stata aggiunta una postazione alla reception che permette il lavoro contemporaneo e autonomo di due utenti;
- uffici: sono stati ristrutturati gli spazi degli uffici dei Responsabili in modo da rendere più efficiente e rapida la comunicazione e più funzionale lo spazio destinato agli incontri e alle riunioni.

Principale attività svolta da statuto di tipo B

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

Principale attività svolta da statuto: Altro

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

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

Ci sembra opportuno mettere in evidenza come Novum2 abbia sempre affrontato e gestito una specifica complessità organizzativa particolare, vista la composizione del fatturato, che crediamo di importante rilevanza, facendovi fronte con strumenti e organizzazione sempre nuovi e proattivi.

Gli aspetti di difficoltà, che la Cooperativa ha accolto e rilegge come prova da superare, in cerca delle soluzioni più efficienti ed efficaci sono:

1. La **complessità** e l'eterogeneità che la caratterizza per natura. Novum2 gestisce settori produttivi e attività, su più ambiti e con nature diverse, spesso ibride (clientela pubblica e privata, grandi commesse e singoli servizi...) che richiedono un enorme ed elastico sforzo gestionale non solo operativo ma anche amministrativo.

L'attività non procede unicamente per grandi commesse e quindi garantita nel tempo, ma costruita invece ogni giorno attraverso la soddisfazione di un numero elevato di singoli clienti, che occorre conquistare e fidelizzare quotidianamente. Ne è esempio unico il ristorante che serve una media di 140 persone al giorno. Siamo certi che tale complessità renda i progetti di inserimento lavorativo coerenti con il sistema economico territoriale e che pertanto faciliti l'acquisizione di competenze spendibili sul mercato ordinario a fine progetto rispondendo appieno alle finalità legislative della L.381/91.

2. L'**aumento contrattuale territoriale** (ERT) introdotto nel 2023 e l'**aumento contrattuale del CCNL** previsto dal 2024. Tali aumenti faranno esplodere in maniera considerevole il costo del personale, ad oggi non coperto dalle commesse in atto, e con l'impossibilità di modificare le attività economiche già in corso.

3. Altro ambito specifico su cui Novum2 ha aperto ad un percorso "moderno" di sviluppo ed intervento è quello relativo alla **sostenibilità** sui temi ambientali, sociali e di governance per determinare, adottare ed implementare la propria strategia ESG. Per questo Novum2 ha partecipato al **progetto "SUSTPLAN. Sostenibilità di impresa. Vantaggi competitivi e finanziari"**, progetto condotto dall'Università di Bolzano, Confidi e Camera di commercio, che mira a diffondere conoscenze sui temi di sostenibilità delle aziende altoatesine e a sostenere la transizione verso un modello di business orientato alla sostenibilità.

Regioni

Trentino-Alto Adige

Province

Bolzano

Sede Legale

Indirizzo

VIA DEL MACELLO 49

C.A.P.

39100

Regione

Trentino-Alto Adige

Provincia

Bolzano

Comune

Bolzano

Telefono

0471971713

Fax

0471327679

Email

info@novum2.it

Sito Web

www.novum2.it

Sede Operativa

Indirizzo

VIA DEL MACELLO 49

C.A.P.

39100

Regione

Trentino-Alto Adige

Provincia

Bolzano

Comune

Bolzano

Telefono

0471971713

Fax

0471327679

Email

info@novum2.it

Sito Internet

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.

2023: ristrutturazione e valorizzazione degli spazi (ampliamento ciclofficina, modernizzazione e efficientamento bar/ristorante, uffici amministrativi e reception, uffici della Dirigenza); valorizzazione e costruzione principi etici, valori e mission condivisi e nuova immagine della Cooperativa Novum2.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Il 2023 è stato un anno caratterizzato da profondo rinnovamento, come detto, attraverso una serie di interventi di ristrutturazione degli spazi ma anche delle modalità operative, dei processi e dell'identità.

Il processo di condivisione partecipata a più livelli delle azioni di ammodernamento, ricerca di funzionalità, ottimizzazione degli spazi, efficientamento degli sforzi produttivi, identificazione di un'immagine condivisa, omogenea e significativa, ha seguito l'attività di gruppo, profondamente democraticamente condotta, per la ridefinizione della vision della cooperativa, e l'emersione ed il riconoscimento dei valori che caratterizzano il pensiero e l'agire di tutti i dipendenti.

I valori che sentiamo essere la colonna portante di Novum2 sono:

1. **ETICA: ci impegniamo a operare sempre in modo responsabile, trasparente, solidale**
2. **COLLABORAZIONE: il nostro lavoro si fonda sulla partecipazione e sulla condivisione**
3. **CURA: mettiamo cuore e passione in ogni cosa che facciamo**
4. **PARI OPPORTUNITA': crediamo che tutte le persone debbano avere le stesse opportunità**
5. **QUALITA': puntiamo alla massima qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi**

Questi valori non si limitano a semplici dichiarazioni, ma impregnano tutti gli aspetti della cooperativa, dalla gestione delle risorse umane alle modalità di produzione e di offerta di servizi, dalle interazioni interne a quelle con il territorio. E determinano la cultura di Novum2.

La **cultura aziendale** è l'insieme dei valori che la rendono unica e distinguibile sul mercato. Tra i fattori che caratterizzano la cultura di Novum2 riscopriamo gli elementi fondanti di una condivisa nuova identità, come il riconoscimento del potenziale di ciascuno e le opportunità di crescita professionale, l'impegno sociale e la responsabilità verso la comunità e il pianeta, l'innovazione e l'orientamento al miglioramento continuo.

La **cultura aziendale è uno dei principali motori dell'innovazione**. L'ambiente di lavoro che sarà sempre più in grado di promuovere la creatività e l'iniziativa personale, renderà i dipendenti più motivati e coinvolti, aumentando le probabilità di successo dei singoli, del team e dell'azienda nel lungo termine.

Questo „solidificare“ la cultura di Novum2 ha rappresentato nello scorso anno uno sforzo comune ma un serio impegno della Direzione, orientato a più obiettivi:

- a generare l'effetto di benessere “a cascata” e diffuso sull'utenza in progetto, che riconosce spazi di dignità, competenza, valori, etica;
- alla soddisfazione dei propri dipendenti, perché si sentano riconosciuti, apprezzati, impegnati e motivati. Se le persone sono più soddisfatte del loro ruolo, lo saranno anche del loro lavoro;
- a rendere Novum2 un'azienda che attrae nuovi talenti (Employer branding);
- a rendere l'ambiente più positivo e più chiara e riconoscibile la mission, con effetti importanti sulle performance;
- a favorire lo sviluppo futuro delle attività;
- ad incrementare i profitti;
- al risparmio del tempo: ogni persona che riconosce nella propria azienda i principi che regolano anche la propria dimensione personale, vedranno coincidere i propri interessi con quelli dell'azienda. Questo contratto psicologico produce un effetto sull'efficienza di ciascuno ed è, o dovrebbe essere, l'elemento imprescindibile della cooperazione, prima ancora che delle aziende profit.

La cultura organizzativa di Novum2 sarà condivisa (sono principi collettivi che dovranno e potranno coinvolgere tutte le persone della cooperativa), diffusa (influenzerà e indirizzerà i comportamenti, le azioni, le scelte, le decisioni strategiche e le relazioni), duratura, e implicita (si manifesterà senza bisogno che venga dichiarata) e rappresenterà il **CARATTERE** di Novum2.

Questo carattere ha sede nella capacità di vedere l'errore e il conflitto come l'opportunità di crescita, nell'identificazione di ognuno nella Cooperativa, nella comunicazione chiara e trasparente, nella valutazione dell'impegno e della prestazione, nel valorizzare la cultura del feedback.

E questo carattere determinerà lo **STILE** con cui la Cooperativa affronterà la propria mission da ora in poi; esso sottende anche un'immagine nuova, un nuovo brand dell'azienda, un simbolo che raffigura e rappresenta lo spirito di Novum2, ne definisce l'identità e delinea i confini di appartenenza: il 2023 vede nascere un nuovo logo.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Questo impegno di ristrutturazione degli spazi ma anche “culturale”, come detto, è stato un processo avviato nel 2022 e concluso nel 2024, ampiamente condiviso. La riscoperta, la valorizzazione e, appunto, la condivisione largamente partecipata e “respirabile”, è stata favorita dall'aggiornamento costante nella progressione dei processi, nella costruzione, attraverso brainstorming, dei valori e dei principi condivisi e sarà le fondamenta che permetteranno ulteriore flessibilità e creatività ma anche resilienza rispetto alle difficoltà, alle emergenze che costantemente mettono a dura prova la cooperazione, alle fluttuazioni di mercato, alle dinamiche territoriali, alle sfide future.

Governance

Sistema di governo

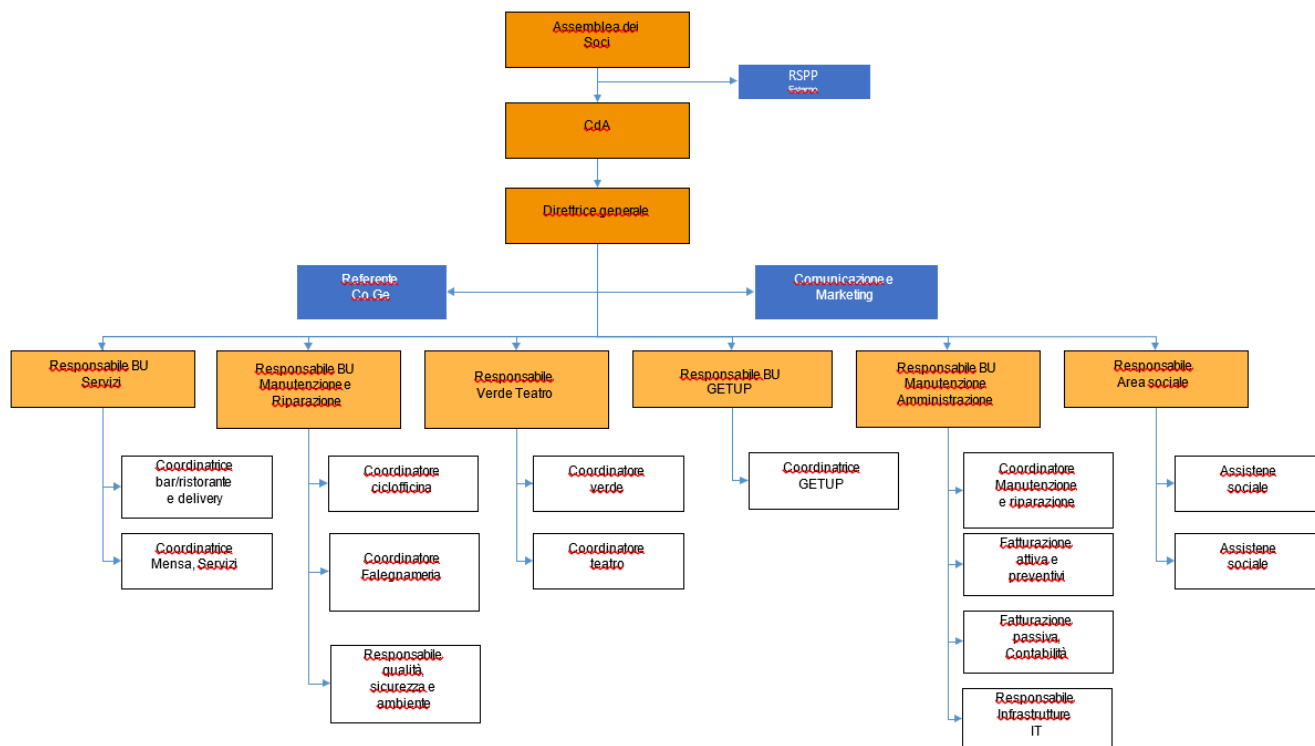
La struttura istituzionale di Novum2 è costituita da:

- **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 2023 una volta.
- **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:

- **direttrice 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 amministrazione:** 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, si occupa della fatturazione attiva e passiva, dei preventivi e della contabilità;
- **responsabile GETUP:** si occupa della gestione e dello sviluppo della piattaforma GETUP
- **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.;
- **responsabili delle Business Unit (settori produttivi e di servizi della cooperativa):** coordinano i vari coordinatori/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 coordinatori di BU, verificano periodicamente il mantenimento degli standard di qualità, stabiliti dalla direzione, etc.;
- **coordinatori 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



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 2023 essi si sono riuniti per deliberare sulla gestione del cooperativa ed in particolare sulla predisposizione del bilancio consuntivo annuale, sulla definizione degli obiettivi da raggiungere, sull'assunzione del personale e sul monitoraggio ed il controllo dell'andamento delle attività sociali.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo TIZIANO MAZZURANA	Carica ricoperta PRESIDENTE	Data prima nomina 20-05-2004	Periodo in carica 19
Nominativo CHRISTOPH FUCHSBRUGGER	Carica ricoperta VICEPRESIDENTE	Data prima nomina 10-05-2007	Periodo in carica 16
Nominativo JOSEF ASCHBACHER	Carica ricoperta AMMINISTRATORE	Data prima nomina 09-11-1991	Periodo in carica 32
Nominativo ELMAR LÖSCH	Carica ricoperta AMMINISTRATORE	Data prima nomina 09-11-1992	Periodo in carica 31
Nominativo AGNES MATZNELLER	Carica ricoperta AMMINISTRATORE	Data prima nomina 20-05-2004	Periodo in carica 19
Nominativo LAURA BONIN	Carica ricoperta AMMINISTRATORE	Data prima nomina 10-05-2007	Periodo in carica 16
Nominativo PATRIZIA RECLA	Carica ricoperta AMMINISTRATORE	Data prima nomina 18-09-2019	Periodo in carica 4

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

Novum2 mantiene altissima l'attenzione all'inclusione e alla democraticità nella diffusione dell'informazione, nella trasparenza delle azioni della cooperativa, nel favorire lo scambio e l'interazione tra le parti. Sono stati favoriti anche i momenti conviviali in occasione delle festività, come la partecipazione a momenti formativi e consulenziali ai diversi livelli.

Numero aventi diritto di voto

23

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
26-05-2023	12	1	56,52 %

Mappa degli Stakeholder

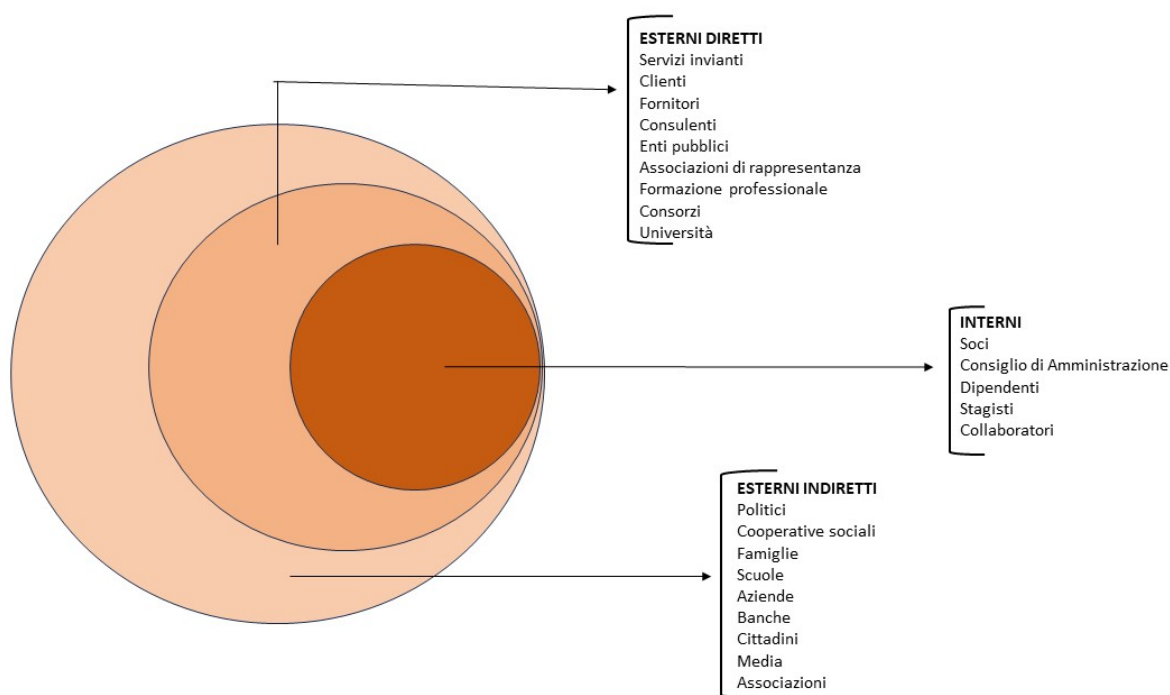
Mappa degli Stakeholder

Gli stakeholder, siano essi interni siano essi esterni sono soggetti diversi tra loro per funzione, ruolo, posizione etc., ma tutti importanti e necessari affinché Novum2 possa continuare nella propria mission e nei propri obiettivi (sociali ed imprenditoriali). Gli stakeholder interni di Novum2 sono i soci, i membri del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, gli stagisti e i collaboratori. Interagiscono dall'interno, partecipano alle attività della cooperativa, vengono coinvolti costantemente sull'andamento della stessa, sugli obiettivi, sui risultati, sono parte vitale per portare avanti l'attività di Novum2.

Gli stakeholder esterni operano al di fuori della cooperativa ma hanno interesse nelle sue attività. Si dividono in:

- esterni diretti: servizi inviati (SerD, CSM, Hands, U.E.P.E., U.S.S.M., centro mediazione lavoro, distretti), clienti, fornitori, consulenti, Enti Pubblici, associazioni di rappresentanza, formazione professionale della Provincia Autonoma di Bolzano, consorzi, università. Sono tutti soggetti esterni alla cooperativa, ma coinvolti in modo diretto e hanno un impatto diretto con la cooperativa;
- esterni indiretti: politici, cooperative sociali, famiglie, scuole, aziende, banche, cittadini, media, associazioni. Sono esterni alla cooperative, non sono coinvolti in modo diretto ma possono essere influenzati dall'attività di Novum2

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 sovente) sia persone fisiche che giuridiche, che si impegnino ad osservare e a favorire il conseguimento dello scopo mutualistico della cooperativa, presentando una domanda scritta, con le motivazioni della sua richiesta, al Consiglio di Amministrazione che, entro 60 giorni, delibera relativamente all'approvazione.

Novum2 favorisce una reale multi-governance attraverso la partecipazione attiva alla vita della cooperativa delle persone che portano un diverso contributo alla sua attività.

Chi è socio assume la responsabilità piena del proprio compito, esprime un voto che vale al pari degli altri, condivide principi e finalità della cooperativa, costruisce e condivide il senso comune, partecipa all'organizzazione e alla definizione degli obiettivi di impresa.

La "ristrutturazione" di spazi e mission, la condivisione della propria cultura, l'identificazione di uno stile della cooperativa ha posto le basi anche per un ampliamento della base societaria, che favorisca anche il futuro ricambio generazionale.

Numero e Tipologia soci

Soci ordinari	23
---------------	----

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori	13
Soci svantaggiati	1
Soci persone giuridiche	0

Focus Soci persone fisiche

Genere		
Maschi	10	43 %
Femmine	13	57 %
Totale 23,00		
Età		
fino a 40 anni	4	17,39 %
Dai 41 ai 60 anni	12	52,17 %
Oltre 60 anni	7	30,43 %
Totale 23,00		
Nazionalità		
Nazionalità italiana	17	73,91 %
Nazionalità Europea non italiana	2	8,70 %
Nazionalità Extraeuropea	4	17,39 %
Totale 23,00		
Studi		
Laurea	8	34,78 %
Scuola media superiore	9	39,13 %
Scuola media inferiore	3	13,04 %
Nessun titolo	3	13,04 %
Totale 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 Maschi	Percentuale Femmine
0	0	0,00	0,00 %	0,00 %
Disabili fisici Maschi	Disabili fisici Femmine	Totale	Percentuale Maschi	Percentuale Femmine
1	0	1,00	100,00 %	0,00 %
Disabili psichici e sensoriali Maschi	Disabili psichici e sensoriali Femmine	Totale	Percentuale Maschi	Percentuale Femmine
0	0	0,00	0,00 %	0,00 %
Minori Maschi	Minori Femmine	Totale	Percentuale Maschi	Percentuale Femmine
0	0	0,00	0,00 %	0,00 %
Pazienti psichiatrici Maschi	Pazienti psichiatrici Femmine	Totale	Percentuale Maschi	Percentuale Femmine
0	0	0,00	0,00 %	0,00 %
Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine	Totale	Percentuale Maschi	Percentuale Femmine
0	0	0,00	0,00 %	0,00 %
fino a 40 anni		Dai 41 ai 60 anni		oltre i 60 anni
0		0		1
0,00 %		0,00 %		100,00 %
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				

Anzianità associativa

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 %
Totale			
23,00			

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

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

Nel corso del 2023 erano presenti in cooperativa 69 dipendenti (29 ordinari e 41 svantaggiati), 1 lavoratore autonomo e 16 stagisti. Per tutti i dipendenti viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali.

Novum2 ha mantenuto alta l'attenzione alle peculiarità delle proprie risorse umane e alla costruzione di risposte coerenti alle esigenze dei singoli lavoratori, nel garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro e la conciliazione vita-lavoro, per favorire il benessere personale e collettivo.

Nella ricerca dell'eccellenza della qualità del lavoro svolto, costante è stato l'investimento di risorse, anche consulenziali, per favorire lo sviluppo delle risorse umane, per la crescita nelle posizioni manageriali, per fornire strumenti di gestione, per ottimizzare le funzioni nei diversi ruoli.

Il processo di ridefinizione dell'identità, di ristrutturazione dei ruoli e delle funzioni, delle prassi comunicative e gestionali, iniziato nel 2022, ha permesso l'empowerment e la crescita professionale dei responsabili e coordinatori delle attività e delle aree, legittimando l'esercizio di nuove competenze e riconoscendo, anche economicamente attraverso premi e benefit (auto, telefono cellulare di servizio...), l'assunzione di nuove responsabilità.

Welfare aziendale

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

- spazi e strumenti di ascolto, informazione, condivisione e partecipazione attiva alla definizione delle strategie di sviluppo delle attività;
- 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; formazione tecnica per la gestione di reparto...)
- 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

Occupati soci e non soci

occupati soci maschi	occupati soci femmine	
4	8	
Totale		
12,00		
occupati non soci maschi	occupati non soci femmine	
8	10	
Totale		
18,00		
occupati soci fino ai 40 anni	occupati soci da 41 a 60 anni	occupati soci oltre 60 anni
2	9	1
Totale		
12,00		
occupati NON soci fino ai 40 anni	occupati NON soci fino dai 40 ai 60 anni	occupati NON soci oltre i 60 anni
9	7	2
Totale		
18,00		
Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore
6	3	1
Occupati soci con Scuola elementare	Occupati soci con Nessun titolo	
0	2	
Totale		
12,00		
Occupati NON soci con Laurea	Occupati NON soci con Scuola media superiore	Occupati NON soci con Scuola media inferiore
3	6	1
Occupati NON soci con Scuola elementare	Occupati NON soci con Nessun titolo	
0	8	
Totale		
18,00		

Occupati soci con Nazionalità Italiana 8	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana 1	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea 3
Totale 12,00		
Occupati NON soci con Nazionalità Italiana 7	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana 3	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea 8
Totale 18,00		

Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

Volontari Svantaggiati Maschi 0	Volontari Svantaggiati Femmine 0	Volontari NON Svantaggiati Maschi 0	Volontari NON Svantaggiati Femmine 0
Totale svantaggiati 0,00		Totale non svantaggiati 0,00	
Tirocinanti Svantaggiati Maschi 9	Tirocinanti Svantaggiati Femmine 6	Tirocinanti NON Svantaggiati Maschi 0	Tirocinanti NON Svantaggiati Femmine 0
Totale svantaggiati 15,00		Totale non svantaggiati 0,00	

Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi 1	Occupati svantaggiati soci Femmine 0
Totale 1,00	
Occupati svantaggiati non soci Maschi 19	Occupati svantaggiati non soci Femmine 22
Totale 41,00	

fino a 40 anni 20	da 41 a 60 anni 19	oltre 60 anni 2
48,78 %	46,34 %	4,88 %
Totale 41,00		
Laurea 1	2,44 %	
Scuola media superiore 13	31,71 %	
Scuola media inferiore 20	48,78 %	
Scuola elementare 1	2,44 %	
Nessun titolo 6	14,63 %	
Totale 41,00		
Nazionalità italiana 29	Europea non italiana 4	Extraeuropea 8
70,73 %	9,76 %	19,51 %
Totale 41,00		
Detenuti ed ex detenuti Tirocinio 0	Detenuti ed ex detenuti Contratto 0	Detenuti ed ex detenuti Altro 0
Totale 0,00		
Disabili fisici Tirocinio 0	Disabili fisici Contratto 4	Disabili fisici Altro 0
Totale 4,00		
Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio 4	Disabili, psichici e sensoriali Contratto 5	Disabili, psichici e sensoriali Altro 0
Totale 9,00		

Minori (fino a 18 anni) Tirocinio 3	Minori (fino a 18 anni) Contratto 1	Minori (fino a 18 anni) Altro 0
Totale 4,00		
Pazienti psichiatrici Tirocinio 6	Pazienti psichiatrici Contratto 21	Pazienti psichiatrici Altro 0
Totale 27,00		
Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio 3	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto 9	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro 0
Totale 12,00		
Totale 56,00		

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 20	28,17 %
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 22	30,99 %
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 11	15,49 %
Dipendenti a tempo determinato e a part time 17	23,94 %
Collaboratori continuative 0	0,00 %
Lavoratori autonomi 1	1,41 %
Altre tipologie di contratto 0	0,00 %
Totale 71,00	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 6576	Retribuzione annua lorda massima 42905	Rapporto 6.52
--	--	-------------------------

Nominativo DOTT LUCA CHIAVELLI	Tipologia compensi	Importo 4000
--	------------------------------	------------------------

Dirigenti

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

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) 6	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12) 15
Rapporto % turnover 0 %	

Malattia e infortuni

Nel corso del 2023 non si sono verificati casi di malattie professionali; gli infortuni sono stati 3.

N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali	N. malattie professionali
3	0
Totale	
3,00	

Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Confermiamo come il 2023 sia stato un anno di rinnovamento, ristrutturazione, ridefinizione e che questa attività abbia pervaso più dimensioni: fisiche, emotive, identitarie, più largamente sociali.

La ristrutturazione degli uffici e dei reparti ha reso gli spazi più funzionali, valorizzando l'immobile ma anche le attività che in esso si svolgono. La costruzione del "bello" riconoscibile a tutti (spazi di lavoro funzionali, puliti, ordinati, accoglienti e identificabili nello stile) è anche costruzione di sé come lavoratore, e di un sé collettivo in cui riconoscersi.

A cascata, e apparentemente in maniera indeterminata, le azioni di sviluppo di competenze, di definizione delle prassi comunicative e relazionali, di formazione in gruppo, di partecipazione attiva, ... hanno restituito un clima di fermento nel cambiamento che comporta ovviamente fatiche ma anche soddisfazioni.

La cultura volta al benessere mira a garantire:

- senso di appartenenza;
- collaborazione;
- sviluppo professionale;
- opportunità.

La restituzione è, e sarà visibile, nella flessibilità, nella disponibilità alla partecipazione ad attività, formazione ed eventi straordinari, anche in forma volontaria e gratuita, nella collaborazione spontanea e nel supporto reciproco.

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

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, formazione tecnico-specifica, formazione sulle competenze di management.

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ambito formativo

Altro

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifico)

laboratori pratici e training on the job

Altro Ambito formativo: Specificare

tecnico-professionale

n. ore di formazione

50

Breve descrizione (facoltativo)

formazione e addestramento su competenze tecnico-specifiche di settore

n. lavoratori formati

56

Ambito formativo

Sociale

n. ore di formazione

26

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

colloqui formativi

n. lavoratori formati

56

Ambito formativo

Sociale

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

incontri formativi

Breve descrizione (facoltativo)

incontri di formazione con i tutors su progetti , gestione dei conflitti...

n. ore di formazione

25

n. lavoratori formati

9

Ambito formativo

Salute e sicurezza

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

corsi aggiornamento

Breve descrizione (facoltativo)

corsi sicurezza per nuovi dipendenti o stagisti e corsi di aggiornamento

n. ore di formazione

6

n. lavoratori formati

18

Ambito formativo

Altro

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

supervisione interna

Altro Ambito formativo: Specificare

supervisione metodologica per la gestione dei progetti di inserimento al lavoro di persone svantaggiate

n. lavoratori formati

2

n. ore di formazione

20

Ambito formativo

Altro

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

formazione whistleblowing

n. ore di formazione

2

Ambito formativo

Altro

n. lavoratori formati

65

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

consulenza e formazione di organizzazione e management

n. ore di formazione

20

n. lavoratori formati

6

Ambito formativo

Altro

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Corso imprese sociali e cooperative

n. ore di formazione

9

Ambito formativo

Altro

n. lavoratori formati

2

Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specificata)

Corso ISO 9001

n. ore di formazione

4

n. lavoratori formati

1

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione

162

Totale organico nel periodo di rendicontazione

85

Rapporto

2

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 profit.

Novum2 ha mantenuto e sviluppato, nel 2023, 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. Svolge inoltre per il Comune di Bolzano 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. Prevede delle uscite nelle piazze cittadine del capoluogo e di altri comuni altoatesini, per rapidi interventi di riparazione delle biciclette della popolazione. Provvede anche a fornire servizi di riparazione e manutenzione dei cicli personali o utilizzati per servizio di aziende del territorio. 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. E' in aumento l'attività di consegna e asporto, attraverso la piattaforma "Prenota il tuo pasto", ed è incrementata la clientela che accede al nuovo bar e al ristorante in sede. 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 sparecchiatura e della pulizia finale dei locali utilizzati dai bambini e dal personale docente delle scuole elementari e medie di Laives. Il settore offre l'apprendimento di competenze spendibili nella ristorazione (lavapiatti, addetto mensa, aiuto cucina e addetto al self service).

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

g) formazione universitaria e post-universitaria;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Novum2 è una cooperativa sociale di inserimento lavorativo che progetta e realizza, all'interno di attività produttive e di servizi, percorsi di formazione ed inserimento lavorativo per persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91 (invalidi fisici, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione).

Per Novum2 le condizioni necessarie per raggiungere questo obiettivo sono:

1. di avere un **metodo** di inserimento lavorativo rigoroso, efficace e funzionale ai progetti di inserimento lavorativo che garantisca la **validità** e la **funzionalità del processo** e la **misurabilità** dell'apprendimento lavorativo nel corso dell'inserimento. Novum2 infatti ha sentito nel tempo la necessità di elaborare un metodo di inserimento lavorativo "scientifico" come *conditio sine qua non*, senza la quale non è possibile rispondere alla *mission* sociale: offrire all'utente un percorso di apprendimento di competenze lavorative all'interno di un contesto lavorativo protetto. Tale percorso deve essere monitorato e l'apprendimento misurabile. Già dal 2004 la cooperativa ha perciò elaborato un metodo di inserimento lavorativo che si rifà alla teoria dell'apprendimento situato, che delinea i processi di apprendimento delle abilità lavorative delle persone in progetto. Attraverso momenti di verifica periodica, con l'utilizzo di strumenti specifici, vengono monitorati, in maniera oggettiva, gli step formativi dell'utente. Le schede utilizzate per valutare i livelli di apprendimento sono duplici:

- la scheda sulle competenze trasversali, cioè quelle importanti per qualsiasi mestiere: presenza al lavoro, comportamento corretto in caso di malattia e/o infortunio, puntualità al lavoro, rispetto dei ruoli, rispetto delle regole di comportamento sul posto di lavoro, rispetto verso i colleghi,...;
- la scheda sulle competenze tecniche, cioè la manualità e/o le abilità specifiche. Il raggiungimento di tutti gli obiettivi implica l'acquisizione dell'abilità professionale, cioè della capacità tecnica che caratterizza ogni dato reparto.

La compilazione di queste schede di verifica viene fatta in cooperativa periodicamente alla presenza del responsabile di reparto/tutor e dell'utente. L'obiettivo, oltre al monitoraggio continuo del progetto, alla valutazione delle competenze acquisite e agli eventuali "ostacoli" che impediscono all'utente di apprendere, alla creazione delle strategie di superamento delle difficoltà, è anche quello di capire la percezione che l'utente stesso ha del proprio progetto, del progresso nell'apprendimento, del proprio imparare, cosicché possa esserne pienamente protagonista. Al termine della compilazione si stabiliscono, in accordo con l'utente, le competenze che devono essere sviluppate cercando di elaborare strategie per superare gli ostacoli e raggiungere gli obiettivi prefissati.

Dal 2010 le misurazioni delle singole valutazioni delle verifiche e tutti i dati relativi ai progetti di inserimento lavorativo sono stati inseriti in un sistema informatico che genera un monitoraggio nel tempo e produce un grafico sull'andamento del percorso formativo dell'utente. Le abilità acquisite costituiranno il *portfolio* di competenze che potrà essere allegato al *curriculum vitae* dell'utente. Grazie all'esperienza maturata, il metodo, negli anni, è stato reso più puntuale e preciso, per poter monitorare il percorso dell'utente in maniera "scientifica" e per limitare l'effetto di giudizi, pregiudizi, percezioni e considerazioni personali degli operatori coinvolti nella valutazione degli apprendimenti. Per questo motivo, nel 2015 ogni competenza trasversale è stata definita in maniera puntuale e oggettiva (es. per "comportamento corretto in caso di malattia" si intende che il lavoratore ha comunicato alla cooperativa la propria "assenza per malattia al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento" e che il lavoratore ha inviato alla cooperativa "entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa") e sono state definite anche le modalità di rilevazione del dato con elemento osservabile e rispettiva valutazione (riprendendo l'esempio: la comunicazione e documentazione è stata fornita correttamente tutte le volte ha come valutazione ottimo, la comunicazione e documentazione è stata fornita più della metà delle volte corrisponde a discreto,.....). Di conseguenza è stato rivisto e migliorato il sistema informatico.

Il metodo ha inoltre avuto un naturale sviluppo ed evoluzione, sulla base delle riflessioni sul tema del benessere al lavoro, come di un aspetto su cui elaborare un nuovo pensiero e come un elemento che è importante analizzare e misurare a livello di sistema e a livello di "bene-stare" personale. La pandemia ha oltremodo messo in evidenza le fragilità emotive, ansie, timori e insicurezze. Questa riflessione ci ha portato a chiedere nel 2020 ad uno studio associato di psicologi l'elaborazione di un questionario volto alla valutazione e monitoraggio delle variabili psicologiche correlate ai progetti di inserimento lavorativo di cui si occupa Novum2. Questo questionario permette all'utente di riflettere sulle proprie condizioni emotivo-psicologiche presenti al momento dell'avvio del progetto e nel riconoscere, durante il progetto, il grado di stabilità e/o l'evoluzione nel tempo delle variabili misurate e quindi del benessere sperimentato nel contesto lavorativo.

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

positiva di sé.

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

Per questo motivo, nel 2022 Novum2 ha creato GET-UP, come evoluzione del metodo di inserimento lavorativo, nell'utilizzo di tre strumenti specifici:

- le schede sulle soft skills (le competenze lavorative trasversali)
- le schede sulle competenze tecniche, aggiornandole
- il questionario specifico da sottoporre agli utenti in entrata e a distanza di nove mesi.

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

2. offrire agli utenti personale esperto, competente e preparato dal punto di vista tecnico e dal punto di vista sociale. Perché l'utente possa imparare un mestiere, possa apprendere competenze tecnico-professionali, ha bisogno di essere affiancato e avere come punto di riferimento professionisti esperti, che abbiano esperienza nel settore in cui operano e sappiano trasmettere il proprio know out, il proprio patrimonio sia teorico che pratico. In Novum2 i responsabili dei reparti sono professionisti ed esperti tecnici anche con precedente pluriennale esperienza del proprio settore nel mercato profit che fungono anche da tutor agli utenti per l'apprendimento di competenze lavorative.

I progetti di inserimento socio-lavorativo sono gestiti da due assistenti sociali con esperienza pluriennale all'interno di cooperative sociali di tipo B e nell'ambito della formazione e dell'inserimento lavorativo. La loro presenza garantisce che gli utenti siano seguiti, nel loro percorso lavorativo, da personale competente nell'area sociale e relazionale;

3. offrire agli utenti percorsi di apprendimento in mestieri spendibili sul mercato del lavoro. 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, Novum2 si impegna costantemente nell'avere attività produttive coerenti con la realtà territoriale. Gli attuali settori della cooperativa in cui avviene l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate sono:

- meccanica biciclette,
- falegnameria,
- manutenzione interni ed esterni,
- bar/ristorante,
- amministrazione,
- pulizie,
- manutenzione verde e giardinaggio,
- mense,
- altri servizi

4. avere reparti diversi per poter offrire agli utenti percorsi di inserimento differenziati in base alle caratteristiche, alle esigenze, ai bisogni ed alle capacità del singolo utente e poter riprogettare il percorso del singolo utente con maggiore flessibilità a seconda dello sviluppo possibile o delle difficoltà evidenziate durante l'inserimento.

5. collaborare con gli enti invianti. La cooperativa ritiene che il lavoro di per sé non è terapeutico o riabilitativo: gli utenti che affrontano un percorso di inserimento lavorativo sono persone con problematiche complesse che necessitano di un supporto anche extra-lavorativo. La collaborazione con gli enti invianti diventa quindi fondamentale. Ogni servizio ha competenze specifiche nel proprio ambito e deve sostenere l'utente nella propria area di competenza. Solo in questo modo e attraverso la co-gestione dei casi, i progetti lavorativi possono avere maggiori possibilità di successo.

Percorsi di inserimento lavorativo

Descrivere brevemente come si realizzano i progetti di inserimento personalizzati

I progetti personalizzati di inserimento al lavoro sono gestiti da due assistenti sociali con esperienza pluriennale all'interno di cooperative di tipo B e nell'ambito della formazione, inserimento e accompagnamento al lavoro.

Sinteticamente descriviamo i diversi step su cui si realizzano i percorsi di inserimento delle persone svantaggiate in cooperativa:

- 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. La stessa 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 discussi in 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.
- 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.

All'interno dell'intero percorso l'essenza del processo di inserimento lavorativo, che contraddistingue la metodologia e la strategia operative è il **monitoraggio**: come già spiegato, non si tratta di una fase in sé ma della natura stessa del fondamento del percorso. Si esprime nella verifica costante dei progressi o degli "intoppi", verifica che è strategica e funzionale alla prosecuzione del progetto, all'apprendimento delle competenze, che diventa essa stessa strumento di **meta-apprendimento**. Attraverso questi momenti l'utente valuta il proprio percorso, le modalità con cui impara, rilegge le difficoltà che gli impediscono di imparare e costruisce le strategie per superarle.

In questo processo ruolo fondamentale ricoprono in Responsabili e i Coordinatori e tutor di settore che sono professionisti esperti nel loro settore e nella relazione, che trasmettono il loro know-how teorico e pratico.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12

56

di cui attivati nell'anno in corso

15

N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12

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 e identifica gli ostacoli anche organizzativi, strutturali, relazionali all'andamento del processo di apprendimento come gli elementi e gli interventi organizzativi, strutturali e relazionali che invece facilitano l'acquisizione di competenze;
- i servizi inviati ed altri servizi coinvolti partecipano del progetto ed attuano gli interventi paralleli utili a sostenere la persona svantaggiata e a garantire le condizioni necessarie al buon esito del progetto di inserimento al lavoro. Sono pertanto fortemente coinvolti ed esplicitano in più momenti e sedi, anche pubbliche, 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 out-come 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'attività di Novum2 di fidelizzazione del personale ordinario, come capacità di valorizzare e trattenere le risorse umane presenti, permettendo loro prospettive di sviluppo e di crescita, ha stabilizzato da un lato le risorse interne e reso più forte in efficacia e efficienza il lavoro del team direzionale; ha permesso d'altro lato l'ingresso di nuove risorse e l'apertura a ulteriori sviluppi futuri e a evidenziare l'attrattività della Cooperativa verso personale giovane e di elevata competenza.

Il team di gestione è attualmente composto da 6 donne e 1 uomo, confermando la propensione a garantire alle donne possibilità di sviluppo professionale e carriera.

L'attività di Novum2 rispetto al personale svantaggiato è invece finalizzata a garantire alle persone in progetto di inserimento lavorativo il massimo grado di apprendimento di competenze atto a favorire l'occupabilità futura sul libero mercato. Essi pertanto beneficiano di un periodo a termine di percorso di apprendimento di abilità utili ad un passaggio al mercato del lavoro extra-cooperativo.

Nel 2023 **6 persone** hanno terminato il loro percorso raggiungendo gli obiettivi di progetto e hanno trovato lavoro come addetta vendite presso supermercato, operaio specializzato, operaio semplice, in enti statali e imprese private di prestigio e radicate del territorio.

Nel 2023 Novum2 ha garantito un contratto di lavoro a 70 persone (ordinari e svantaggiati) e un percorso di formazione al lavoro attraverso stage o tirocinio ad altre 15 persone, di cui 11 hanno proseguito nel 2024 il loro percorso di inserimento.

Delle 86 persone:

- il 65% è persona svantaggiata. Tale numero supera di gran lunga il minimo stabilito per legge, poichè riteniamo che la mission della cooperativa sia quella di offrire opportunità di lavoro e percorsi di inserimento lavorativo a persone svantaggiate per le quali ampliamo al massimo l'offerta.
- Il 52% delle 70 persone ha un contratto part-time, coerente con le capacità e/o i limiti personali o familiari.

Ci teniamo anche a sottolineare che il 47% del personale dipendente di Novum2 nel 2023 è donna. Novum2 mantiene costante l'attenzione sia nel favorire l'accesso delle donne al mondo del lavoro che nel superare il gap retributivo di genere e nel rafforzare misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Novum2 ha generato occupazione quasi totalmente a favore dei territori (Bolzano e Laives) in cui opera. Il 91% dei dipendenti risiede nei comuni limitrofi alle sedi di lavoro. Questi dati hanno un importante impatto anche dal punto di vista ambientale, poichè vengono gli spostamenti dei dipendenti e per il benessere dei lavoratori che riducono lo stress e il costo monetario dei viaggi.

Rapporto con la collettività

Nel 2023 Novum2 ha partecipato ai seguenti progetti sul territorio:

- giornata di presentazione all'Università di Bressanone: Novum2 ha nuovamente partecipato 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 (GEA, Volontarius, River Equipe, PianoB, ASSB, Università di Bolzano ...) e finalizzato all'empowerment di donne migranti, si è concluso nel 2023 con un documento di rendicontazione dell'esperienza e moltiplicatore e diffusione degli esiti.
- progetto "Mobilità Sociale" condotto da EURAC e Dachverband . Il progetto di ricerca e coinvolgimento delle realtà territoriali riconosciute e invitate dagli organizzatori era finalizzato all'analisi sul territorio del fenomeno relativo all'ascensore sociale e all'elaborazione di strategie ed interventi condivisi dai diversi attori e proposti in dibattito con elaborato redatto dall'Eurac, in un'evento pubblico, alle autorità politiche e di responsabilità gestionale pubblica della Provincia.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Nel 2023 Novum2 ha continuato i progetti in collaborazione con il Comune di Bolzano:

- "Mobile service": durante il periodo autunnale, Novum2 ha realizzato attività di ciclofficina mobile nei vari punti strategici di Bolzano;
- "Revisione luci": 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 2023 Novum2 ha continuato i progetti con la Provincia Autonoma di Bolzano:

- 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.

Impatti ambientali

Novum2 continua ad impegnarsi nella riduzione dell'impatto ambientale.

Nel 2023 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 risparmio energetico, dell'utilizzo consapevole limitato al necessario di acqua, elettricità, carburante.

Per il ristorante è favorito l'acquisto di materie prime a km 0.

La ciclofficina utilizza per la pulizia panni riciclati da vestiario usato, anziché carta assorbente.

Sono previste per il futuro ulteriori iniziative:

- sostituzione dei mezzi di trasporto attualmente a carburante, con mezzi a propulsione green;
- utilizzo di packaging di materiale riciclato/compostabile

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

La valutazione delle voci di bilancio è stata effettuata nella prospettiva della continuazione dell'attività, tenuto conto del contesto economico-finanziario domestico e globale che nel corso dell'anno 2023 è stato influenzato ancora dalla guerra russo-ucraina, dall'asestamento dei prezzi dell'energia e delle materie prime e dall'aumento dei tassi d'interesse e dell'inflazione.

Ciò nonostante non si sono verificati impatti negativi considerando la tenuta dei ricavi dell'esercizio che non hanno subito alcuna contrazione.

Per quanto riguarda le prospettive di carattere operativo della società e le valutazioni sulla capacità reddituale della stessa e sui conseguenti effetti patrimoniali e finanziari, l'Organo amministrativo ha verificato la prospettiva di funzionamento dell'azienda servendosi delle previsioni contenute nel piano operativo e nel budget annuale 2024.

La suddetta verifica è stata poi avvalorata dal costante monitoraggio del budget stesso nonché dallo studio dell'andamento storico dei principali parametri economici, patrimoniali e finanziari dell'impresa.

Alla luce delle suddette verifiche, l'Organo amministrativo non ha riscontrato incertezze circa la sussistenza del presupposto della continuità aziendale in quanto la società, attraverso la propria attività gestionale, appare in grado di:

- soddisfare le aspettative dei soci, conferenti di capitale, e dei prestatori di lavoro;
- mantenere un grado soddisfacente di economicità, conservando così l'equilibrio economico della gestione, inteso come capacità stessa dell'impresa di conseguire ricavi superiori ai costi di esercizio;
- mantenere l'equilibrio monetario della gestione, inteso come l'attitudine dell'azienda a preservare i prevedibili flussi di entrate monetarie con caratteristiche quantitative e temporali idonee a fronteggiare i deflussi di mezzi monetari, necessari per l'acquisizione di fattori di produzione.

La società, inoltre, ad oggi ha una solidità patrimoniale importante. Infatti il patrimonio netto pari ad euro 409.255 copre abbondantemente il valore delle immobilizzazioni pari ad euro 173.633. Pertanto il coefficiente di copertura delle immobilizzazioni assume un valore di solidità tale da garantire la continuità.

La situazione finanziaria presenta un'ottima liquidità di cassa contrapposta ad una esigua esposizione finanziaria.

In definitiva, gli Amministratori hanno maturato una ragionevole aspettativa che la società potrà continuare la sua esistenza operativa in un futuro prevedibile, mantenendo altresì la capacità di costituire un complesso economico funzionante, pertanto si ritiene appropriato il presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31/12/2023.

Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico	Dati da Bilancio economico
Fatturato	€1.301.243,00
Attivo patrimoniale	€1.161.801,00
Patrimonio proprio	€239.437,00
Utile di esercizio	€12.281,00

Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione 1847408	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1) 1825292	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2) 1747071
--	---	---

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	1059828	57,37 %
Ricavi da aziende profit	447277	24,21 %
Ricavi da persone fisiche	340302	18,42 %
Totale 1.847.407,00		

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	1301243
Totale	1.301.243,00

1301243	100,00 %
---------	----------

Obiettivi economici prefissati

Priorità	Espansione - investimento		
1	BU bar ristorante (target consumatori) 1.Modificare la struttura/posizione della cucina ristorante per aumentare le capacità produttive e integrazione persone svantaggiate 2.Implementare piattaforma delivery (difficoltà burocratiche con i buoni pasto da risolvere) 3.Vendita attiva		
	BU ciclofficina (target consumatori, imprese private) 1.Più spazio e una esposizione diretta sulla strada alla ciclofficina per aumentare il potenziale di vendita 2.Servizio offerto anche fuori sede 3.Inserire prodotti commerciali con differenziazione NOVUM 2: sociale, sostenibile, re- e upcycling 4.Vendita attiva		
2	BU verde (target PA e imprese private) 1.Ricerca giardiniere qualificato 2.Sviluppare il servizio di giardinaggio in aggiunta alla manutenzione/pulizia 3.Vendita attiva		
3	BU mensa (target PA) 1. Espandere il servizio ad altre mense 2. Vendita attiva		

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, e in maniera trasparente, 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.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Associazioni di categoria	Coopbund	confronto con associazione di rappresentanza

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

1. sconfiggere la povertà: porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo;; 4. istruzione di qualità: fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti;; 5. parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;; 7. energia pulita e accessibile: assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni;; 9. imprese, innovazione e infrastrutture: costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile;; 12. consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;

Politiche e strategie

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

- contrasto alla discriminazione, all'esclusione sociale e alla povertà delle persone vulnerabili con interventi non solo a tutela ma anche a sviluppo di capacità e competenze;
- 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;
- lotta alla corruzione anche con interventi formativi diretti a tutti i dipendenti e stagisti;
- collaborazione con partner (fornitori, altre aziende del territorio,...) che operano in modo etico.

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Diffusione del Bilancio Sociale

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

Rispondere al principio “sociaziendale”, già enunciato nel 2022, per coniugare imprenditorialità e risposte ai bisogni sociali emergenti, significa per Novum2 porsi il tema del futuro, determinare la **direzione** del proprio agire e la **strategia**. Il continuo cambiamento del mercato del lavoro, delle dinamiche territoriali, dell'utenza e dei bisogni della stessa necessitano di una consapevolezza e capacità reattiva che non coinvolge solo il management e gli aspetti organizzativi ma anche le dimensioni valoriali ed identitarie e di senso della cooperativa.

La ridefinizione democratica e la condivisione della mission e dei valori e principi di Novum2 sono state il primo passo verso lo sviluppo di strategie non adattive, rispetto ai cambiamenti e alle mutazioni del contesto sociale, ma **trasformative**, volte a governare il cambiamento e non a subirlo e a doversene adeguare.

L'innovazione è per Novum2 l'approccio con cui guardare al futuro.

Proprio da qui muove l'attività degli ultimi due anni di Novum2, nell'obiettivo di unire la competitività espressa attraverso la gestione aziendale con la serietà e la credibilità del metodo di inserimento lavorativo.

L'attività interna si è amplificata nelle attività di collaborazione con il territorio, nell'attivazione di reti territoriali e il coinvolgimento della comunità. Novum2 attiva e partecipa ad ecosistemi sociali diversi, favorendo la diffusione e la creazione di valore.

Nel 2022/2023 ha partecipato al **progetto FSE “Pari o Impari. La ricchezza del femminile nella migrazione”**, progetto finalizzato all'empowerment di donne straniere e volto a favorire l'apprendimento reciproco tra donne immigrate e servizi territoriali. Questo progetto ha visto coinvolte più organizzazioni del territorio: GEA, Emme&erre, Piano B, Volontarius, River Equipe, ASSB e Novum2.

“Donne che provengono da 17 Paesi diversi e attualmente vivono in Alto Adige, mediatrici linguistico-culturali, ricercatrici ed educatrici sociali, operatrici dei vari servizi del privato sociale coinvolte nel progetto, dirigenti e impiegati di svariati servizi pubblici, hanno partecipato agli incontri dialogando in un piano di parità, dandosi delle regole e applicando delle metodologie partecipative al fine di contrastare le asimmetrie e gerarchie posizionali, aspirando a generare una maggiore equità sociale” (da elaborato finale di progetto).

Novum2 si è occupata della dimensione relativa al **lavoro**, raccogliendo le storie e le esperienze delle partecipanti, favorendo l'apprendimento reciproco e l'espressività condivisa, garantendo le informazioni necessarie a generare sia **apprendimento che propensione all'apprendimento**, che ha permesso alle donne partecipanti **coscienza** dei diritti e **possibilità di scelte consapevoli**, restituendo **dignità e potere decisionale**.

Ne è nato un elaborato dell'esperienza, manuale di diffusione e moltiplicazione di conoscenza.

Novum2 ha partecipato, come già detto, al **progetto “SUSTPLAN. Sostenibilità di impresa. Vantaggi competitivi e finanziari”**, progetto condotto dall'Università di Bolzano, Confidi e Camera di Commercio, che mira a diffondere conoscenze sui temi di sostenibilità delle aziende altoatesine e a sostenere la transizione verso un modello di business orientato alla sostenibilità.

Il progetto, intrapreso nel 2023, si articolerà in più fasi:

- formazione ad hoc sui temi di sostenibilità
- assessment del grado di sostenibilità iniziale
- condivisione delle azioni volte a migliorare il grado di sostenibilità
- formalizzazione delle azioni proposte in un piano di sostenibilità

Sono state condotte delle interviste (sul modello di business, sulle strategie di sviluppo, sul rapporto con gli stakeholders, sulla gestione delle risorse...) e sottoposte ad analisi le varie fonti informative rispetto alle caratteristiche della Cooperativa. L'esito di questa prima analisi restituisce un quadro di performance sociale assolutamente positivo, confermato dai risultati al di sopra della media del settore di riferimento.

L'attività proseguirà nella costruzione degli obiettivi di miglioramento relativi alle 3 aree di performance (ambientale, di governance e sociale) nei prossimi 3 anni.

Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

<p>Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa</p> <p>Progetto SUSTPLAN. Sostenibilità di impresa. Vantaggi competitivi e finanziari.</p>	<p>Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa</p> <p>sostenibilità ambientale, di governance e sociale</p>	<p>Tipologia attività svolta</p> <p>analisi della cooperativa</p>
<p>Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati</p> <p>performance sociale positivo</p>		<p>Reti o partner coinvolti</p> <p>Università di Bolzano, Confidi, Camera di Commercio</p>
<p>Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa</p> <p>Progetto FSE “Pari o Impari. La ricchezza del femminile nella migrazione”</p>	<p>Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa</p> <p>progetto di collaborazione sul territorio finalizzato all'empowerment di donne migranti</p>	<p>Tipologia attività svolta</p> <p>valorizzazione delle risorse, condivisione e costruzione di saperi volti alla consapevolezza e alla libertà e potere di scelta</p>
<p>Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati</p> <p>Pubblicazione elaborato e diffusione degli esiti finalizzati alla moltiplicazione del sapere</p>		<p>Reti o partner coinvolti</p> <p>Novum2, GEA, Volontarius, River Equipe, Emme&erre, Piano B, ASSB</p>

Cooperazione

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Il Bilancio sociale è stato redatto dallo stesso gruppo di lavoro degli anni precedenti, attingendo alle medesime fonti informative. Costantemente in evoluzione le strategie e le forme di rendicontazione e diffusione dell'attività della cooperativa, Novum2 si impegna a rendere il bilancio sociale anche occasione di pensiero e di definizione dialettica dei temi di difficoltà e delle aree di sviluppo futuro.

Obiettivo Redazione grafica	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo valorizzazione del lavoro sociale e dell'impatto sociale e sull'utenza.	Entro quando verrà raggiunto 31-12-2026
Obiettivo Indicatori di performance	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo bALANCE SCORE CARD	Entro quando verrà raggiunto 31-12-2025

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

La cooperativa ha proseguito il percorso di ridefinizione e condivisione di vision, mission e valori fondanti al suo interno, iniziato nel 2022, proiettando nel 2024, come previsto, le azioni strategiche rivolte a tutti gli stakeholder. Anche verso l'esterno sarà infatti orientata l'attività di Novum2, nel promuovere e nel contribuire alla definizione delle politiche sociali, attraverso la partecipazione attiva ai tavoli e la condivisione con i diversi stakeholders dei temi di bisogno del territorio e delle linee strategiche di intervento.

Le azioni si articoleranno in:

- partecipazione a tavoli e convegni
- gestione e organizzazione di eventi formativi sui temi dello svantaggio e delle nuove categorie, sui bisogni emergenti e sugli interventi coerenti

In relazione alla gestione delle attività interne, gli strumenti gestionali introdotti attraverso la collaborazione con i consulenti aziendali di ROI TEAM Consulting hanno consentito e consentiranno un sempre più preciso controllo dell'andamento dei singoli settori produttivi, l'identificazione dei diversi obiettivi di miglioramento, alcune scelte manageriali e la possibilità di orientare le decisioni nel corso del tempo ma anche lo sviluppo delle competenze di gestione dei diversi Responsabili di settore, gestione anche dei processi e delle interrelazioni.

Il processo consulenziale proseguirà anche nel 2024:

- nel coaching e nell'accompagnamento alla definizione delle nuove linee strategiche di sviluppo
- nelle attività finalizzate all'empowerment dei Responsabili e dei Coordinatori per il proprio ruolo. Tale ruolo trova esercizio nella trasmissione delle competenze alle persone in inserimento lavorativo e nel loro sviluppo come lavoratori.

<p>Obiettivo</p> <p>Miglioramento performance sociali e ambientali</p>	<p>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</p> <p>Come detto, Novum2 partecipa al progetto SUSTPLAN, finalizzato alla realizzazione di un modello di business orientato alla sostenibilità e che soddisfi i criteri ESG. Novum2, ottenuto il riconoscimento di una performance sociale al di sopra della media del settore di riferimento, ha ipotizzato alcuni interventi di sviluppo della performance ambientale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • misurazione dei consumi energetici - controllo e riduzione degli sprechi, • passaggio a fornitura energia green, • sostituzione graduale dei mezzi di trasporto attualmente a combustibile, • utilizzo di packaging per il pranzo da asporto o consegna di materiale ecologico/compostabile. 	<p>Entro quando verrà raggiunto</p> <p>31-12-2026</p>
<p>Obiettivo</p> <p>Crescita professionale interna</p>	<p>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</p> <p>prosecuzione del percorso consulenziale di Roi Team su ruolo, prassi operative e strategie gestionali dei Responsabili di settore e dei coordinatori di reparto</p>	<p>Entro quando verrà raggiunto</p> <p>31-12-2025</p>
<p>Obiettivo</p> <p>Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi</p>	<p>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</p> <p>Condivisione con il territorio, quale osservatorio privilegiato, dell'analisi dei nuovi bisogni e delle ipotesi di risposta</p>	<p>Entro quando verrà raggiunto</p> <p>31-12-2025</p>

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento strategici raggiunti e non raggiunti

Nel 2022 Novum2 ha pianificato per il 2023/24 alcune azioni strategiche, in particolare 2, destinate ai diversi portatori di interesse (interni - prima- ed esterni) e finalizzate a posizionare, cioè a rendere chiara, unica e riconoscibile, la cooperativa:

- ristrutturazione e riqualificazione degli spazi e degli ambienti di lavoro
- progetto di posizionamento e comunicazione.

Il primo obiettivo è stato totalmente raggiunto:

- sono terminati i lavori di ristrutturazione del bar-ristorante, degli uffici amministrativi e sala reception, degli uffici della dirigenza e sale riunioni, della ciclofficina, garantendo a tutti gli spazi la stessa identità. Riteniamo raggiunto l'obiettivo di raccontare (e raccontarci / riconoscere) meglio chi siamo e cosa facciamo

Rispetto al secondo obiettivo:

- è stato definito il brand book che uniforma e rende coerenti tutte le attività di comunicazione
- sono stati realizzati dei gadget rappresentativi di Novum2 (borse di tela e borracce termiche)
- è stata realizzata la formazione sui principi base della comunicazione aziendale e sulla comunicazione digitale/web e uso dei media distribuita a tutti i livelli funzionali della cooperativa.
- è ancora in fase di rielaborazione il sito web
- verrà realizzato anche un video promozionale della Cooperativa;
- sono in programmazione altre attività (evento aperto per l'inaugurazione dei nuovi locali, partecipazione a convegni, organizzazione e gestione di eventi formativi...)

TABELLA DI CORRELAZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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