

Bilancio sociale - COOPERATIVA SOCIALE NOVUM

Parte introduttiva

Introduzione

La Cooperativa Sociale Novum2 è un'impresa cooperativa che si occupa di inserimento lavorativo di persone in difficoltà.

Il Bilancio sociale rappresenta uno strumento per rendere visibile l'impegno della cooperativa nel coniugare vocazione sociale e imprenditoriale, risponde alla finalità di offrire informazioni quantitative dell'attività, ma anche di esporre i processi sottesi al miglioramento continuo nell'innovazione e alla diffusione della cultura implicita di Novum2.

La lettera del presidente

Novum2: una cooperativa sociale che mette le persone al centro

Con questo Bilancio Sociale celebriamo un doppio traguardo: il primo anniversario della nuova identità di Novum 2, inaugurata con la ristrutturazione della nostra sede il 10 maggio 2024, e i 35 anni di una storia costruita su valori solidi, capaci di coniugare con successo efficienza amministrativa e impegno sociale.

La nostra è una storia fatta di persone, relazioni e cura. È un percorso umano, prima ancora che professionale, che ha al centro chi vive situazioni di fragilità. I nostri ottanta lavoratori sono il vero volto della cooperativa: molti di loro arrivano da esperienze di disagio psichico, fisico o sociale, e trovano in Novum2 un ambiente sicuro e accogliente in cui ricostruire fiducia e dignità attraverso il lavoro.

La ristrutturazione degli spazi – dagli uffici alla ciclofficina, dal ristorante ai laboratori – non ha avuto solo un obiettivo funzionale, ma anche simbolico: crediamo profondamente che la bellezza sia uno strumento di cura. Offrire ambienti dignitosi, luminosi e accoglienti significa affermare che ogni persona ha diritto a lavorare e vivere in un luogo che riconosca il suo valore, indipendentemente dal ruolo, dalla storia o dal livello di istruzione.

Il nostro nuovo simbolo, una mano che sorregge un cuore con la scritta "we care", rappresenta la nostra missione: prenderci cura l'uno dell'altro. È una promessa concreta che si traduce ogni giorno in percorsi di inserimento personalizzati, accompagnati da professionisti qualificati. Non tratteniamo le persone, le accompagniamo: il nostro obiettivo è formare, restituire fiducia e competenze, per poi lasciare spazio a chi verrà dopo. Per noi, una persona che conquista la propria autonomia è un successo condiviso.

Crediamo in una cooperativa capace di stare sul mercato con responsabilità, senza mai perdere la sua anima sociale. Una scelta strategica e coraggiosa, che ha portato benefici organizzativi ed economici, dimostrando che unire le forze è possibile quando si condivide una visione.

Oggi siamo una realtà solida, capace di offrire servizi di qualità alla comunità – dal ristorante/bar, dalla manutenzione del verde alla ciclofficina – ma soprattutto siamo un luogo dove le persone ritrovano dignità, competenze e speranza.

Perché il successo di uno è il successo di tutti. E il benessere di ciascuno è il fondamento di una società più giusta.

Nota metodologica

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

Tiziano Mazzurana - Presidente

Maria Susat - Direttrice

Patrizia Recla - Assistente Sociale

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

COOPERATIVA SOCIALE NOVUM

Forma Giuridica

Cooperativa sociale tipo B

Partita IVA

01372490217

Codice Fiscale

01372490217

Settore/i Legacoop

Sociale

Anno Costituzione

1991

Associazione/i di rappresentanza

Legacoop

Associazione di rappresentanza (altro)

Consorzi

CONSORZIO JOTI

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

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

L'attività del 2024 è discesa direttamente dagli interventi e dalle azioni di ristrutturazione organizzativa e più profondamente culturale iniziata nel 2022. L'azione di creazione e condivisione e diffusione dei principi etici e valoriali, parallelamente alla concretizzazione degli stessi anche attraverso la revisione, ristrutturazione, efficientamento e miglioramento perfino estetico degli spazi, ha posto le fondamenta per procedure trasparenti, comunicazione chiara ed efficace, determinazione di obiettivi strategici di sviluppo, collaborazioni sinergiche con il territorio. E' un percorso verso una nuova adultità di Novum2.

Questa ritrovata ma ridefinita maturità ha consentito di procedere nella propria missione sui presupposti di **legalità, responsabilità e partecipazione**, non solo come concetti astratti legati alla giustizia o alla morale, ma come azioni attuate nel rispetto delle regole, nelle manifestazioni di empatia verso gli altri, nella conoscenza di sé e valutazione del proprio agire e delle conseguenze delle proprie azioni, nella costruzione del senso di cittadinanza attiva e consapevole.

Tutte le attività sono pervase da tali principi.

In tal senso è proseguito nel 2024 (e procederà anche nel 2025) l'accompagnamento di **ROI Team Consulting**, con l'attività di consulenza finalizzata a fornire gli strumenti per mantenere e ottimizzare la produttività dei diversi settori con lo sviluppo intrinseco dell'attività sociale della cooperativa. Il coaching e l'accompagnamento alla definizione delle nuove linee strategiche di sviluppo, è stato indirizzato all'empowerment dei Responsabili. L'attività di consulenza procederà anche nel 2025 con un intervento di coinvolgimento anche dei Coordinatori e tutor dei diversi settori, finalizzato anch'esso alla condivisione della mission e delle strategie operative e alla consapevolezza del ruolo di gestione delle attività e formazione/tutoraggio delle persone svantaggiate.

Nel 2023 Novum2 ha aderito al progetto pilota „SUSTPLAN“ di Camera di Commercio, Provincia di Bolzano, Confidi e Libera Università di Bolzano, progetto di formazione, analisi e introduzione di strumenti volti a favorire la sostenibilità.

Il 10 aprile 2024 alla presentazione pubblica del progetto Novum2 si è confermata tra le 5 realtà del territorio altoatesino scelte tra le imprese capaci di introdurre il format elaborato dall'università e, sostenute da un impianto imprenditoriale stabile, di favorire il cambiamento verso azioni sostenibili a più livelli (ambientale, sociale e di governance).

Il 2024 ha visto porsi in essere diverse scelte imprenditoriali di sviluppo e riorganizzazione:

- ha messo in atto le iniziative volte a fronteggiare l'aumento contrattuale per i dipendenti, anche in previsione dei maggiori costi prevedibili per il 2025 e gli anni a seguire;
- ha affrontato la concorrenza sul territorio (apertura di un nuovo bistrò di fronte alla cooperativa, mantenendo salda la qualità del servizio offerto).

Rispetto ai settori produttivi e di inserimento lavorativo, il 2024 ha segnato importanti cambiamenti:

Bar Case di Riposo

Da giugno 2024 Novum2 ha scelto di prendere in gestione, su richiesta dell'Azienda Servizi Sociali di Bolzano, 3 bar all'interno di Case di Riposo nel comune di Bolzano, precedentemente affidati ad un'altra Cooperativa.

Novum2 ha assunto, accanto alla mission di servizio alla collettività e di inserimento lavorativo, una sfida imprenditoriale di sviluppo delle potenzialità delle unità produttive, qualificando gli interventi e programmando (in co-progettazione con ASSB) le attività di espansione e di crescita economica e

sociale.

Novum2 ha assunto il personale ordinario e svantaggiato in forze nella precedente cooperativa. Tale servizio rappresenta un ampliamento sostanziale del settore ristorazione e garantisce aree di sviluppo ed eterogeneità nelle possibilità di inserimento e di percorsi abilitativi per le persone svantaggiate.

La falegnameria

Il reparto ha terminato la propria attività a dicembre. La scelta strategica di non proseguire l'attività è stata dettata da più fattori: il pensionamento del coordinatore del reparto, la marginalità dell'attività artigianale in relazione all'evoluzione del mercato del lavoro, la complessità nell'apprendimento delle competenze tecniche che richiede tempi molto lunghi ma non garantisce più l'inserimento sul mercato del lavoro ordinario per la qualifica ottenuta, la necessità, nella prosecuzione, di ammodernare macchinari e know how.

I macchinari e il materiale sono stati smaltiti, mantenendo in cooperativa le macchine utilizzabili per gli interventi utili al reparto di manutenzioni.

Lo spazio sta subendo una riorganizzazione e ripartizione a favore dei diversi reparti produttivi.

Per tutte le persone in progetto di inserimento impegnati nella falegnameria è stata prevista la continuità del progetto e la prosecuzione del percorso, con l'inserimento presso altri reparti produttivi.

Le mense scolastiche

Il Comune di Laives ha internalizzato il servizio, pertanto l'attività è cessata al 31.12.2024. Proseguirà per 3 persone per un nuovo incarico che terminerà definitivamente a giugno 2025.

Per le utenti impegnate nelle mense nel corso del 2024, è stata prevista la continuità del progetto (2 persone), con la prosecuzione del percorso all'interno di altri reparti produttivi.

I teatri

Novum2 ha scelto di non proseguire nell'attività di custodia e gestione tecnica dei teatri per il Comune di Laives; il servizio è terminato a dicembre 2024.

Spazi della struttura:

Novum2 ha ridestinato le aree della falegnameria, creando spazi per i settori produttivi e ottimizzando le aree d'uso.

Tutte le scelte sociali interne a Novum2, attuate nel corso dell'anno, hanno ovviamente trovato corrispondenza nelle scelte strategiche, organizzative, di sviluppo imprenditoriale della cooperativa:

- Per i nuovi dipendenti (personale ordinario e svantaggiato) dei bar delle Case di Riposo sono stati attuati tutti gli interventi utili al loro inserimento in Novum2: riunioni conoscitive, presentazione della mission e della vision della cooperativa, partecipazione alle attività della stessa, diffusione dei principi, attraverso modalità organizzative, gestionali, distribuzione dei compiti, delle mansioni, riconoscimento dei ruoli e delle competenze.
- Per le persone svantaggiate che prestavano la propria attività all'interno della falegnameria e delle mense scolastiche è stato riprogettato il percorso riabilitativo, identificando nuove posizioni lavorative, per ciascuno a misura personalizzata. Tutti gli utenti proseguiranno nel 2025 il proprio percorso di apprendimento di competenze in altri settori.

L'attività interna è amplificata nelle attività di collaborazione con il territorio, nell'attivazione delle reti e nel coinvolgimento della comunità. Ne sono esempio alcune iniziative:

1. A maggio del 2024 Novum2 ha organizzato una festa per l'inaugurazione dei locali della cooperativa, ristrutturati e ampliati. Questo evento ha rappresentato un momento di condivisione con il territorio di uno spazio nuovo, di tutti, „trasparente“, aperto. L'ampia e attiva partecipazione ha reso evidente uno scambio sinergico ed un riconoscimento reciproco interno ed esterno tra tutti gli stakeholders, che nella quotidianità passa attraverso canali meno visibili e diffusi.

Il video su Novum2, che riassume in pochi minuti lo spirito e le attività della cooperativa, mostrato in quella occasione per la prima volta, ha suscitato nel personale interno stupore, meraviglia, orgoglio e reciprocità.

2. Novum2 ha ospitato una delegazione austriaca di operatori del sociale, interessati a conoscere la realtà provinciale, le forme di sostegno al disagio e di inserimento al lavoro.

3. In questo percorso di condivisione e riconoscimento sul territorio, il Centro di Salute Mentale con il SIRP, ha chiesto la partecipazione di Novum2 al convegno „Partecipazione e integrazione sociosanitaria. Raccomandazioni di buone prassi in riabilitazione psicosociale“, tenutosi a marzo presso l'EURAC.

Novum2, unica cooperativa del territorio a presenziare, ha presentato una relazione sulla cooperativa e sul proprio metodo di inserimento, confrontandosi con altri servizi e realtà extraterritoriali.

Principale attività svolta

Area agricola

- Altro

Area industriale/artigianale a mercato

- Falegnameria
- Altro

Area servizi a commercio

- Servizi amministrativi e servizi front & back office
- Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)
- Pulizie, custodia e manutenzione edifici
- Manutenzione verde e aree grigie
- Altro

Aspetti socio-economici del contesto di riferimento

Rispetto alla realtà sociale della nostra provincia, Novum2 evidenzia come, negli ultimi anni il territorio esprima bisogni non più identificabili con quelli espressi in anni precedenti e che quindi richieda risposte in linea con queste aree di disagio emergenti ma non facilmente identificabili.

Come già espresso in più occasioni negli ultimi anni, questa evoluzione si percepisce nelle singole segnalazioni e nelle richieste di inserimento. Gli stessi servizi soffrono di tale cambiamento anche se non emerge ancora da tutti un chiaro quadro di analisi da parte loro, proprio perché in divenire.

Su questi fenomeni ci permettiamo alcune considerazioni:

- sempre attenta ai temi legati alla parità di genere, Novum2 ancora evidenzia come la questione donne-lavoro debba essere posta in evidenza, dibattuta, analizzata nel determinare azioni di tutela nell'esercizio di un diritto. Come evidenziato, non sembra esserci percezione da parte dei servizi di un gap. Ci sentiamo di sollecitare gli spazi di ricerca interessati (università, Eurac...) e gli esperti nel campo (operatori dei vari servizi) per proporre tavole rotonde, formazione, indagini, per immaginare azioni e interventi comuni...;
- la "composizione" delle persone svantaggiate (ma anche ordinarie) rispetto al territorio di nascita è una "scoperta" anche in Novum2 perché non è un dato su cui fermiamo l'attenzione; è una caratteristica "neutra". Eppure chi è più sensibile (anche in preconcetto, pregiudizio, sia in senso negativo che positivo) ci ha permesso di "contare". In Novum2 18 persone in progetto di inserimento sono nate in stati diversi di continenti diversi: Africa, America Centrale, Est Europa, India. Lo sforzo comunicativo per generare comprensione reciproca, la mediazione sui significati e sul senso dato alle cose, lo scambio che permette uguale appartenenza, significa ricchezza e "moltiplicazione". Ha necessità però di strumenti e attenzione ulteriore a colmare un gap che non è riconosciuto. Lo svantaggio non coincide con l'essere straniero ma la posizione di partenza di una persona che non parla bene la lingua, che non comprende, che non conosce, che non ha mezzi, è di per sé svantaggiata. Questo svantaggio però non gode di tutela né può beneficiare di forme di accompagnamento e formazione utili al superamento di questo primo basilare "handicap";
- in particolare i giovani stranieri, che molto potrebbero beneficiare in termini di apprendimento da un percorso in cooperativa, il cui impatto tocca anche temi di prevenzione e integrazione, appena maggiorenni perdono la tutela del servizio minori. I tempi più lunghi, per necessità e per parità di diritto, potrebbero garantire percorsi formativi e professionalizzanti, al momento non sostenibili;
- come già descritto lo scorso anno, sembra crescere il disagio giovanile, senza che questo fenomeno abbia un quadro definito, ma che ha stimolato approcci diversi nei servizi del territorio (istituzione di un'equipe specifica, o di operatori destinati, creazione di interventi finanziati ad hoc...). Novum2, che nasce come cooperativa a favore di giovani, si pone come interlocutore privilegiato e promotore di iniziative;
- parte delle segnalazioni che giungono in cooperativa sono di ragazzi sempre più giovani e costringono la scuola, apparentemente inerme, a immaginare percorsi alternativi; esse si rivolgono a Novum2, riconoscendo il know how e immaginando sinergie possibili.

Questi nuovi bisogni sono continuo oggetto di riflessione e confronto interno ed esterno:

- interno per delineare le ulteriori o diverse vie di sviluppo della cooperativa verso nuove risposte differenziate (anche in considerazione della duplice forma di Novum2, cooperativa mista A e B);
- esterno con altre cooperative, con le organizzazioni di rappresentanza e con altre organizzazioni del territorio per ottimizzare le analisi dei bisogni, per delineare possibili interventi compatibili e coerenti a domande al momento non soddisfatte.

Regioni

Trentino Alto Adige

Province

Bolzano

Sede legale

Indirizzo

VIA MACELLO 49

CAP

39100

Regione

Trentino-AltoAdige

Provincia

BZ

Comune

BOLZANO

Telefono

0471971713

FAX

Email

info@vonum2.it

Sito web

www.novum2.it

Storia dell'organizzazione

Breve 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 Jugendbeschänigung) di ragazzi in difficoltà

1989:

l'associazione si trasforma in società cooperativa

1991:

Novum 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.

2024:
ampliamento settore ristorazione attraverso l'acquisizione della gestione del servizio colazioni e dei bar all'interno delle case di riposo dell'Azienda Servizi Sociali di Bolzano.

Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

Tratto da discorso in sede di Assemblea soci 2025 dal socio fondatore Yoseph Aschbacher:
"Ricordo Heini, il fondatore, che era Presidente, allora con molta buona volontà, ma vedo oggi che c'è molta buona volontà ma anche professionalità. E' una professionalità particolare, che guardo con grande ammirazione per tutto lo staff della Novum. Lo posso dire perché ho vissuto tutta la storia della Novum dalla fondazione fino ad oggi. Per me è un grande onore poter partecipare a queste riunioni, anche se il mio contributo è minimo, sono orgoglioso di essere qui.
Le persone che incontro e vedo lavorare nella città, riportano una grande stima nei confronti della Direzione e del personale e dell'agire della cooperativa. La cooperativa è cresciuta e ammirata a Bolzano e in provincia di Bolzano. Mi parlano con sincerità e non ho mai sentito una critica, ma sempre ammirazione e gratitudine di poter lavorare in Novum. E' bello sentire questo e per questo vorrei trasmettervi la mia soddisfazione nel dire grazie a voi tutti.
Grazie perché le persone in inserimento imparano a gestire la propria vita con il personale che gestisce la cooperativa.
Un grande grazie da parte mia e da parte della società".

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Le scelte strategiche di sviluppo dell'impresa cooperativa attuate nel 2024 si sono sviluppate sulla linea della **consapevolezza**, della **responsabilità** e della **partecipazione**.

Riteniamo che nostro compito è anche aiutare le persone in progetto di inserimento a sviluppare il senso di responsabilità, che significa insegnare a pensare alle conseguenze delle proprie azioni, a prendere decisioni, considerandone gli effetti, assumere l'onere di un'azione o di una scelta, anche ammettendo l'errore. Significa ovviamente essere tutti per primi persone responsabili.

Educare alla responsabilità significa anche insegnare a essere operosi e partecipi nella società, a lavorare per il bene comune e a diventare cittadini globali consapevoli e impegnati, a essere attivi nella comunità e a lavorare per il cambiamento sociale.

Se formiamo alla competenza, formiamo persone di integrità, responsabili, consapevoli del loro ruolo all'interno di una collettività.

In una società dove la comunicazione sta modificando questo concetto di responsabilità personale (dove è possibile dire tutto e il contrario di tutto, senza che succeda nulla – v. social-, dove anche le figure istituzionali possono rinviare e dirottare le scelte e giustificarle con „colpe“ o „meriti“ altrui, dove il pensiero viene continuamente corrotto dalla comunicazione fallace, è particolarmente importante che Novum2 restituisca alla comunità le proprie fondamenta sulla responsabilità.

La capacità di essere responsabili, non nasce con l'essere umano ma si sviluppa nella crescita dove le esperienze primarie facilitano questo apprendimento; nelle situazioni di disagio, che conosciamo, più difficilmente si sviluppa questa abilità. Più facilmente invece si cade nell'utilizzo dell'attribuzione causale: le „colpe“ e i „meriti“ sono di altri, dipendono da altro, sovrastimando l'influenza degli eventi esterni e sottostimando le proprie risorse e capacità. Questo impedisce lo sviluppo di autostima e autoefficacia.

E' una capacità molto complessa che richiede abilità sofisticate e diversificate, strettamente collegate alle competenze metacognitive che riguardano la capacità autoriflessiva di distanziarsi e auto-osservarsi criticamente. L'utilizzo di queste abilità implica quindi la stimolazione dei processi di controllo, come l'automonitoraggio, l'autoregolazione, l'autovalutazione, la pianificazione e l'anticipazione dei propri comportamenti.

La capacità di Novum2 di sviluppare competenze metacognitive, cioè „imparare a imparare“, permette agli utenti di imparare ad automonitorarsi, a pianificare il lavoro, anticipando i possibili risultati e a reagire flessibilmente alle diverse situazioni di vita quotidiana.

Queste competenze metacognitive applicate alla responsabilità consentono quindi un adattamento flessibile, attraverso una riflessione sulla propria situazione, sulle regole di contesto, sull'adeguatezza dei propri comportamenti e su eventuali azioni riparative/compensative. Questa abilità orienta, determina consapevolezza perciò restituisce forma e sostanza alle persone, consente di riconoscersi e determina potere di agire, capacità di realizzare gli effetti desiderati, fondamento di autostima e capacità di autodeterminazione. Se verifico che posso fare, posso decidere cosa fare; se la mia azione influenza le cose e gli altri, verifico che, se i miei comportamenti sono funzionali possono essere mantenuti e potenziati mentre se sono disfunzionali possono essere rimossi o corretti.

L'agire responsabile verso sé e gli altri e il mondo non può che essere condiviso, diffuso, partecipato nelle scelte e nelle azioni; permea gli interventi, gli intenti, le idee, le azioni.

Novum2 attua con responsabilità i principi e i valori condivisi (**etica, collaborazione, cura, pari opportunità, qualità**) articolando i propri interventi su due dimensioni: quella economica-

imprenditoriale e quella sociale.

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

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

La dimensione sociale è garantita da diverse caratteristiche:

- l'obiettivo di produrre benefici a favore della comunità
- la centralità della persona
- la capacità di innovazione
- l'essere luogo di lavoro e di apprendimento.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

La partecipazione attiva alla vita di Novum2 e alla condivisione (e messa in pratica) dei suoi valori fondanti e della sua mission viene curata con attenzione attraverso la gestione trasparente e consapevole, appunto responsabile, di tutti gli aspetti della cooperativa.

Settimanalmente si tiene una riunione dello staff di direzione e regolarmente con i responsabili e coordinatori dei diversi settori, per l'organizzazione delle attività, la costruzione delle prassi operative, la condivisione delle scelte operative... Lo stesso, a cascata con i diversi gruppi (dipendenti, ordinari e persone in progetto, stagisti dei diversi settori o di reparti affini o dell'intera cooperativa).

Per quanto riguarda gli stakeholders esterni Novum2 è attenta alla partecipazione e alla condivisione delle iniziative territoriali e istituzionali, come occasioni fondamentali per la diffusione della propria cultura e identità; nello stesso modo si fa promotrice di occasioni di scambio e collaborazione.

Governance

Sistema di governo

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 GETU
- **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

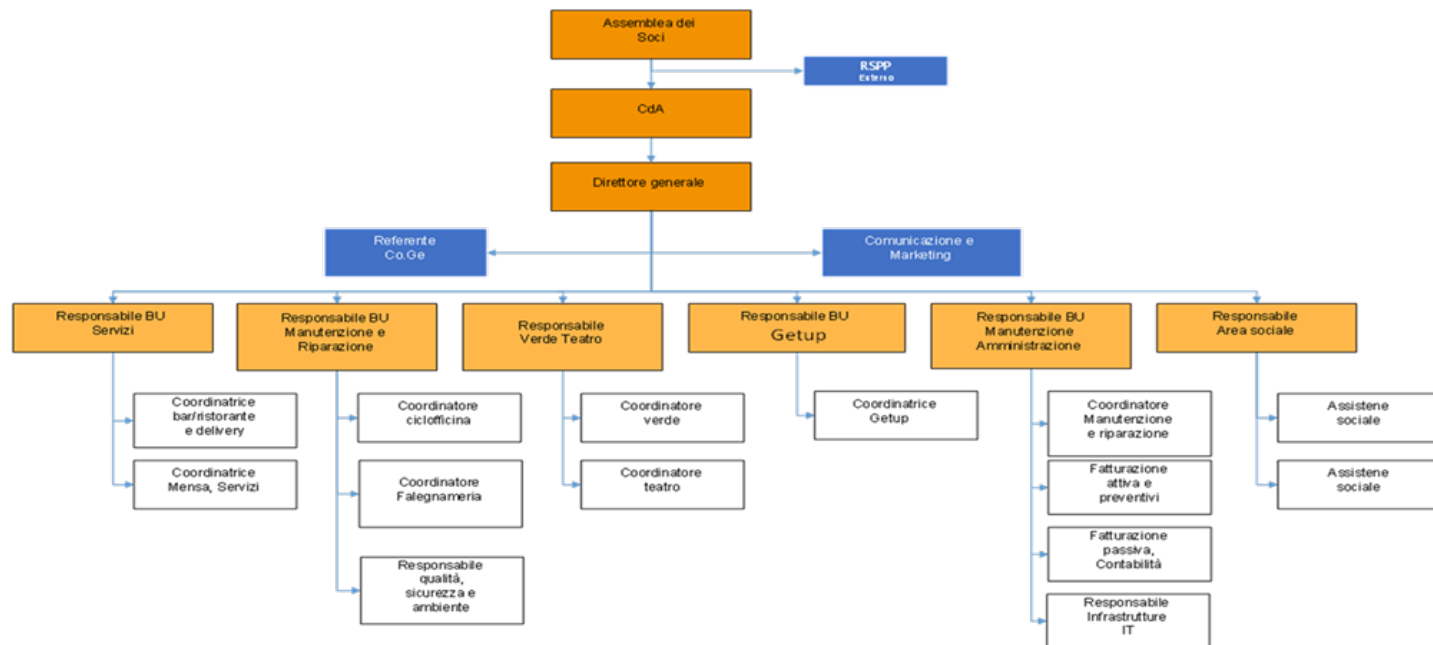
svolgimento delle

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, programmano 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 le attività della cooperativa. Gli amministratori vengono nominati dall'Assemblea ed il loro incarico dura tre anni.

E' composto da Presidente, che ha la funzione di rappresentanza della cooperativa, dal Vicepresidente e da 5 consiglieri, due uomini e tre donne. Quattro sono amministratori esterni, tre sono lavoratori.

I membri del Consiglio di Amministrazione offrono la loro attività gratuitamente. nel 2024 essi si sono riuniti per deliberare sulla gestione della cooperativa ed in particolare sulla predisposizione del bilancio consuntivo annuale, sulla definizione degli obiettivi da raggiungere, sull'assunzione del personale e sul monitoraggio ed il controllo dell'andamento delle attività sociali.

Articolazione composizione degli organi sociali

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo di carica
TIZIANO MAZZURANA	PRESIDENTE	20/05/2004	09/05/2025
CHRISTOPH FUCHSBRUGGER	VICEPRESIDENTE	10/05/2007	09/05/2025
JOSEF ASCHBACHER	AMMINISTRATORE	09/11/1991	09/05/2025
ELMAR LOESCH	AMMINISTRATORE	09/11/1992	09/05/2025
AGNES MATZNELLER	AMMINISTRATORE	20/05/2004	09/05/2025
LAURA BONIN	AMMINISTRATORE	10/05/2007	09/05/2025
PATRIZIA RECLA	AMMINISTRATORE	18/09/2019	09/05/2025

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: 7

Consiglio di amministrazione

Mandati

N. Persone

N.° componenti persone fisiche: 7

Genere

Maschi: 4 | 57.14%

Femmine: 3 | 42.86%

Età

Da 41 a 60 anni: 2 | 28.57%

Oltre 60 anni: 5 | 71.43%

Nazionalità

Nazionalità italiana: 7 | 100%

Partecipazione

Vita associativa

Novum2 mantiene altissima l'attenzione all'inclusione e alla democraticità nella trasparenza e diffusione delle informazioni, nel favorire lo scambio e l'interazione partecipativa tra le parti. Sono stati favoriti anche momenti conviviali in occasione delle festività, nella partecipazione alla festa di inaugurazione dei nuovi locali (partecipata anche nell'organizzazione e gestione dell'evento e delle azioni di marketing), nella partecipazione a eventi formativi e consulenziali a tutti i livelli.

Numero assemblee

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data assemblea	N. partecipanti diritto di voto	N. partecipanti presenti	N. partecipanti delega	Indice partecipazione
21/05/2024	22	7	0	31.818181818182

Mappa degli Stakeholder

Mappe degli Stakeholder

Gli stakeholder di Novum2, tutti coloro che hanno interesse sull'attività della cooperativa, ricoprono ruoli e funzioni diverse e sono collocate, per gradi di influenzamento reciproco diverso, all'interno o all'esterno della stessa. Sono: i proprietari (soci), i dipendenti, le persone in progetto di inserimento lavorativo, i fornitori, i clienti, i creditori, le comunità locali, le famiglie, gli enti pubblici, i competitor, le aziende consorziate, i media...

Sono stakeholder primari (chi ha il più alto livello di interesse per i risultati dell'azienda, e ad essa è legata la sua sopravvivenza) e secondari (chi è in grado di influenzare le politiche, i processi e i prodotti dell'impresa).

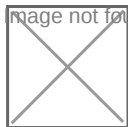
La mappatura degli stessi è un processo che mira a individuare i soggetti coinvolti per gestirne le aspettative e permette di costruire strategie di coinvolgimento diverse, di proteggere le risorse, di migliorare la comunicazione, di fare emergere preoccupazioni o esigenze.

Lo stakeholder management molto orientato all'interno della cooperativa con le azioni di coinvolgimento, informazione, partecipazione, definizione delle responsabilità è continuamente implementata di strumenti e modalità diverse.

La stakeholder engagement strategy nei confronti dell'esterno è attenzionata sulle opportunità di avvicinare nuove risorse giovani (ricerca di personale qualificato, portatore di potenziale innovativo, con migliore approccio alla modernità; ma anche ricerca di rinnovamento della base societaria), sulle strategie ESG (Environmental, Social, Governance) per migliorare la trasparenza gestionale rispetto ai temi di equità sociale, parità di genere, rispetto dell'ambiente.

Immagine mappa degli Stakeholder

image not found or type unknown



Sociale

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

Novum2 si impegna a favorire una reale multi-governance attraverso la partecipazione attiva alla vita della cooperativa delle diverse persone che portano contributi alla sua attività.

I soci assumono la piena RESPONSABILITA' del proprio ruolo e dei propri compiti, esprimono un voto che ha "peso" uguale a quello degli altri, condivide i principi, i valori e le finalità della cooperativa, di cui è portatore, rappresentante e ispiratore, costruisce e condivide il senso comune, contribuisce alla costruzione e diffusione della CULTURA, partecipa all'organizzazione e alla definizione degli obiettivi di impresa.

Numero e Tipologia soci

Soci ordinari: 22

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori: 10

Soci svantaggiati: 1

Focus Soci persone fisiche

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	9	40.91%
Femmine	13	59.09%
Totale	22	
Età		
fino a 40 anni	4	18.18%
Dai 41 ai 60 anni	10	45.45%
Oltre 60 anni	8	36.36%
Totale	22	
Nazionalità		
Italiana	17	77.27%
Europea non Italiana	2	9.09%
Extraeuropea	3	13.64%
Totale	22	
Studi		
Laurea	8	36.36%
Scuola media superiore	9	40.91%
Scuola media inferiore	2	9.09%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	3	13.64%
Totale	22	

Tipologia	Valore	Percentuale
Età		
Oltre 60 anni	1	100%
Totale	1	
Nazionalità		
Italiana	1	100%
Totale	1	
Studi		
Scuola media superiore	1	100%
Totale	1	

Anzianità associativa

Tipologia	Valore	Percentuale
Anzianità fino a 5 anni	2	9.09%
Anzianità fino a 10 anni	11	50%
Anzianità fino a 20 anni	1	4.55%
Anzianità oltre i 20 anni	8	36.36%

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

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

Nel contesto economico e sociale territoriale in continua evoluzione, Novum2 è chiamata, come tutte le aziende, ad adottare modelli organizzativi e politiche del lavoro sempre più orientati alla valorizzazione delle persone e alla partecipazione attiva nella vita aziendale. Una cooperativa sociale è, per eccellenza il luogo dove questo deve avvenire, e per Novum2 propensione e dogma dalla nascita. Le imprese che investono nello sviluppo del capitale umano e promuovono forme di governance inclusive si pongono come realtà competitive, sostenibili e capaci di affrontare le sfide della trasformazione digitale, della globalizzazione e della responsabilità sociale.

Una strategia efficace per promuovere i lavoratori si basa su un insieme integrato di politiche che mirano alla crescita professionale, al benessere e alla partecipazione attiva, come:

- **formazione continua e aggiornamento professionale.** Novum2 garantisce percorsi formativi costanti, sia tecnici che trasversali, per consentire ai lavoratori di aggiornare le proprie competenze in linea con l'innovazione tecnologica e le esigenze di mercato. L'utilizzo di piattaforme digitali, corsi blended e microlearning permette di conciliare la formazione con le attività lavorative quotidiane.
- **piani di carriera e di mobilità interna.** Novum2 struttura percorsi di carriera chiari e accessibili per motivare i dipendenti e valorizzare le caratteristiche, le competenze e il potenziale di ciascuno. Attraverso la mobilità interna i lavoratori possono sperimentare ruoli diversi, acquisire nuove competenze e contribuire in modo più ampio alla mission della cooperativa. Il sistema di promozione in atto si basa su criteri meritocratici, valutazioni periodiche e obiettivi condivisi.
- **valutazione delle performance e feedback continuo.** Il sistema di valutazione trasparente, equo e orientato alla crescita ha un ruolo fondamentale per promuovere la cultura del miglioramento continuo. Le valutazioni si basano su indicatori qualitativi e quantitativi, coinvolgono i lavoratori in un dialogo costruttivo con dei momenti di feedback continuo.
- **welfare aziendale e benessere organizzativo.** Novum2 promuove il benessere psicofisico attraverso orari flessibili e iniziative di work-life balance.
- **inclusione e valorizzazione della diversità.** Le politiche di inclusione attiva e valorizzazione delle diversità (genere, età, background culturale) rafforzano il senso di appartenenza e promuovono un clima aziendale aperto all'innovazione e alla collaborazione.

Le forme così strutturate di governance puntano a superare la tradizionale struttura gerarchica per favorire modelli partecipativi, orizzontali e orientati al coinvolgimento attivo dei lavoratori nei processi decisionali. Tale governance si esplicita in principi, modelli ed azioni:

- **modelli partecipativi e co-decisione.** I gruppi di lavoro, l'assemblea, le riunioni permettono ai lavoratori di contribuire alla definizione delle strategie aziendali, delle politiche operative e delle soluzioni organizzative, rafforzando la responsabilizzazione individuale e collettiva.
- **Azionariato diffuso.** La forma cooperativa incentiva la partecipazione dei dipendenti, che sono anche soci, favorendo l'identificazione con gli obiettivi aziendali e la redistribuzione equa del valore generato (reinvestimento dell'utile per lo sviluppo e il benessere della cooperativa...).
- **Leadership diffusa e gestione collaborativa.** La leadership è basata sulla fiducia, sull'ascolto attivo, sulla valorizzazione dei talenti. I leader sono facilitatori piuttosto che meri supervisori, promuovendo autonomia, responsabilità condivisa e innovazione dal basso.
- **Trasparenza e comunicazione interna.** La governance efficace si fonda sulla trasparenza dei processi decisionali, sulla comunicazione interna chiara, bidirezionale.

Novum2 continua ad investire nella promozione dei propri lavoratori e adotta forme di governance

partecipative al fine di migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei dipendenti, trovando in questo il proprio vantaggio competitivo. L'equilibrio tra crescita individuale e sviluppo organizzativo è il motore della cultura del lavoro di Novum2, orientata al futuro, all'equità e all'inclusività.

Welfare aziendale

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

- spazi e strumenti di ascolto, informazione, condivisione, partecipazione attiva alla definizione delle strategie di sviluppo delle attività;
- consulenze strategiche, organizzative, di ruolo, atte a promuovere, ad accrescere le competenze, a valorizzare le abilità, a sviluppare le potenzialità;
- formazione professionalizzante (supervisione metodologica, formazione tecnica, amministrativa, gestionale..)
- formazione in materia di sicurezza (in didattica personalizzata) per i diversi target di discenti,
- erogazione di benefit (automezzi di servizio, buoni pasto, telefono cellulare aziendale, personal computer portatili, buoni spesa..);
- interventi di conciliazione vita-lavoro (concessioni di specifici part-time funzionali, aspettative..);
- forme di sostegno economico (prestiti, concessioni tfr e anticipi stipendi..);
- forme di riconoscimenti economico (premi,...).

Numero occupati

31

Numero svantaggiati

43

Occupati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	4	40%
Femmine	6	60%
Totale	10	
Età		
fino a 40 anni	3	30%
Dai 41 ai 60 anni	5	50%
Oltre 60 anni	2	20%
Totale	10	
Nazionalità		
Italiana	6	60%
Europea non Italiana	2	20%
Extraeuropea	2	20%
Totale	10	
Studi		
Laurea	6	60%
Scuola media superiore	2	20%
Nessun titolo	2	20%
Scuola media inferiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Totale	10	

Occupati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	9	42.86%
Femmine	12	57.14%
Totale	21	
Età		
fino a 40 anni	8	38.1%
Dai 41 ai 60 anni	12	57.14%
Oltre 60 anni	1	4.76%
Totale	21	
Nazionalità		
Italiana	3	14.29%
Europea non Italiana	7	33.33%
Extraeuropea	11	52.38%
Totale	21	
Studi		
Laurea	3	14.29%
Scuola media superiore	5	23.81%
Scuola media inferiore	4	19.05%
Nessun titolo	9	42.86%
Scuola elementare	0	0%
Totale	21	

Volontari e Tirocinanti

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari svantaggiati maschi	0	0%
Volontari svantaggiati femmine	0	0%
Volontari NON svantaggiati maschi	0	0%
Volontari NON svantaggiati femmine	0	0%
Tirocinanti svantaggiati maschi	7	77.78%
Tirocinanti svantaggiati femmine	2	22.22%
Tirocinanti NON svantaggiati maschi	0	0%
Tirocinanti NON svantaggiati femmine	0	0%

Occupati

Occupati svantaggiati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	1	100%
Femmine	0	0%
Totale	1	
Età		
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	0	0%
Oltre 60 anni	1	100%
Totale	1	
Nazionalità		
Italiana	1	100%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	1	
Studi		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	1	100%
Scuola media inferiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Totale	1	

Occupati svantaggiati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	26	60.47%
Femmine	17	39.53%
Totale	43	
Età		
fino a 40 anni	21	48.84%
Dai 41 ai 60 anni	18	41.86%
Oltre 60 anni	4	9.3%
Totale	43	
Nazionalità		
Italiana	34	79.07%
Europea non Italiana	3	6.98%
Extraeuropea	6	13.95%
Totale	43	
Studi		
Laurea	1	2.33%
Scuola media superiore	15	34.88%
Scuola media inferiore	23	53.49%
Scuola elementare		0%
Nessun titolo	4	9.3%
Totale	43	

Contratti occupati svantaggiati

Tipologia	Tirocinii	Contratto	Altro	Totale
Detenuti ed ex detenuti	1 50%	1 50%	0 0%	2
Disabili fisici	0 0%	6 100%	0 0%	6
Disabili psichici e sensoriali	2 33.33%	4 66.67%	0 0%	6
Minori	3 100%	0 0%	0 0%	3
Pazienti psichiatrici	1 5%	19 95%	0 0%	20
Tossicodipendenti / Alcolisti	2 14.29%	12 85.71%	0 0%	14

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Tipologia di contratti di lavoro applicati

A tutti i dipendenti (ordinari e svantaggiati) è applicato il Contratto collettivo nazionale delle Cooperative sociali. Le tipologie di contratto sono a tempo indeterminato, a tempo pieno o part-time, e determinato, a tempo pieno o part-time. I compensi sono determinati in base ai ruoli, alle mansioni e all'inquadramento. Per specifici compiti, mansioni e responsabilità è attribuito un superminimo a riconoscimento economico di ruolo o funzione specifica e dei benefit.

Tipologia	Valore	Percentuale
Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	23	31.08%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	28	37.84%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	9	12.16%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	13	17.57%
Collaboratori continuativi	0	0%
Lavoratori autonomi	1	1.35%
Altre tipologie di contratto	0	0%
Totale	74	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Struttura compensi

Retribuzione annua lorda minima: 9.265,00€

Retribuzione annua lorda massima: 44.105,00€

Totale: 53.370,00€

Rapporto: 4.76

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
dott. Luca Chiavelli	Compensi	4.000,00€

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12): 27

Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12): 20

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 tecniche-professionali e socio-relazionali si esercita in momenti specifici e nella quotidianità dell'affiancamento al lavoro. per gli stessi è periodicamente effettuata la formazione e l'aggiornamento 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 la formazione relativa a strumenti di gestione imprenditoriale di reparto, la supervisione interna, la formazione tecnico-specifica, la formazione sulle competenze di management.

Lista corsi di formazione

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
formazione e addestramento su competenze tecniche specifiche di settore	Altro	45.00	59.00	
colloqui formativi	Sociale	24.00	59.00	
incontri di formazione con i tutors dei progetti	Sociale	22.00	5.00	
formazione e addestramento su competenze tecniche specifiche di settore	Altro	45.00	59.00	
colloqui formativi	Sociale	24.00	59.00	
incontri di formazione con i tutors dei progetti	Sociale	22.00	5.00	
supervisione metodologica per la gestione dei progetti di inserimento al lavoro di persone svantaggiate	Sociale	20.00	2.00	
corsi di formazione e aggiornamento in materia di sicurezza	Salute e sicurezza	124.00	24.00	
HACCP	Altro	22.00	11.00	

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione: 9458.00

Totale organico nel periodo di rendicontazione: 94

Qualità dei servizi

Descrizione attività e qualità dei servizi

Novum2 ha mantenuto nel 2024 le attività produttive coerenti con la realtà territoriale, stabili e competitive dal punto di vista imprenditoriale, ma mantenendo una visione più prospettica, iniziando a ragionare da un lato sulla chiusura di alcuni reparti (falegnameria e mense) ma dall'altro sullo sviluppo di altri attraverso la partecipazione a gare specifiche, la gestione di servizi affini, la diffusione dei servizi..

I settori di Novum2 in cui avviene l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate sono rimasti invariati dal 2023 al 2024; tutti permettono di sviluppare competenze spendibili e richieste dal libero mercato:

meccanica biciclette: il reparto, interno alla cooperativa, si occupa di riparazione di biciclette (muscolari o a pedalata assistita), di montaggio di kit per la vendita, di commercializzazione di cicli usati. Si occupa inoltre della manutenzione delle biciclette di servizio di alcune aziende pubbliche e private del territorio. Questo sviluppo del reparto ha tratto vantaggio dall'ampliamento degli spazi dedicati, avvenuto nel 2023 attraverso i lavori di ristrutturazione.

Il reparto realizza anche uscite con un'officina mobile per piccoli interventi a favore dei cittadini non solo in collaborazione con il Comune di Bolzano e la Provincia ma anche su richiesta di altri comuni e di imprese private. Inoltre si occupa del bilanciamento delle ciclo-stazioni del bike-sharing presenti a Bolzano oltre alla riparazione e alla manutenzione delle biciclette stesse.

Gli incarichi sono diversi, richiedono diverse competenze e capacità. La diversa complessità dei lavori permette di inserire utenti con problematiche differenti, di strutturare percorsi di apprendimento diversificati anche in progressione di complessità. Le competenze che si possono acquisire permettono di trovare lavoro nel settore delle officine delle biciclette, settore che negli ultimi anni in sviluppo sul territorio altoatesino.

falegnameria: il reparto, interno alla cooperativa, si occupa di costruzione di qualsiasi mobile e supplemento in legno. Le attività hanno permesso nel tempo di offrire progetti di inserimento lavorativo ad utenti con diverse problematiche e diversi percorsi abilitanti, dall'apprendistato e conseguimento della qualifica, all'apprendimento di mansioni relative al montaggio/smontaggio di mobili. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro. L'attività è terminata a dicembre.

manutenzione interni ed esterni: il reparto, esterno alla cooperativa, si occupa di sgomberi e pitture, di manutenzione e piccole riparazioni di ambienti domestici, in particolare presso i caseggiati Ipes e gli uffici della Provincia. Inoltre svolge il servizio di consegna e ritiro di stoviglie e lavastoviglie mobili in collaborazione con l'Agenzia Provinciale per l'Ambiente e si occupa del trasporto, montaggio e smontaggio di una mostra itinerante nelle varie scuole dell'Alto Adige.

I lavori sono di tipologie diversificate e di diversa complessità, che richiedono tempi di apprendimento diversi. Per la tipologia di lavori, può essere inserito un numero limitato di utenti e tendenzialmente con orario a tempo pieno. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario.

bar/ristorazione: il settore, interno alla cooperativa, si occupa di prime colazioni, aperitivi e ristorazione (primi piatti e secondi piatti) per la pausa pranzo. Dal 2021, attraverso la creazione della piattaforma "ordina il tuo pasto", il settore offre il servizio di asporto o consegna dei pasti nelle zone limitrofe. La ristrutturazione del locale (avvenuta nel 2023) ha permesso un ampliamento della cucina e spazi accoglienti per il bar, rendendo più funzionale e coerenti tra loro le diverse sale.

Nel 2024, grazie alla collaborazione con l'Azienda Servizi Sociali di Bolzano, su invito della stessa e in coprogettazione con il settore si è espanso con la gestione del servizio colazioni

e dei bar all'interno di tre strutture residenziali per anziani nel comune, ampliando le possibilità di inserimento di persone svantaggiate e l'articolazione di percorsi differenziati.

Le mansioni sono varie, di diversa complessità e prevedono costante contatto con la clientela. Per le sue caratteristiche (più o meno a diretto contatto con i clienti, orari con maggiore o minore afflusso di clientela, mansioni interne o esterne al bancone, etc.), è possibile inserire utenti con diverse tipologie di problematiche. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario

amministrazione: il settore, interno alla cooperativa, comprende due tipologie di attività:

- reception che comprende funzioni di front-office e back office, di archiviazione e segreteria con l'utilizzo di macchinari d'ufficio, della cassa e del computer.;

- pulizie degli spazi comuni e degli uffici della cooperativa stessa, del lavaggio, dello stoccaggio, della preparazione per la consegna e dell'inventario delle stoviglie e lavastoviglie mobili.

Le mansioni richieste sono di diversa complessità (in base all'attività svolta) e richiedono per questo motivo tempi di apprendimento diversi. Questo permette di inserire utenti con problematiche diverse.

Le competenze che possono essere acquisite in entrambe le attività sono spendibili nel mercato del lavoro.

manutenzione verde: il reparto, esterno alla cooperativa, si occupa della pulizia, della manutenzione delle aree verdi e di giardinaggio a Bolzano e Laives.

I lavori sono di bassa complessità per le attività di pulizia, di maggiore complessità e competenza tecnica per i lavori di manutenzione e giardinaggio. Questo permette l'apprendimento in mansioni diversamente articolate e quindi l'inserimento di persone con difficoltà e abilità diverse. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario.

mensa casa di riposo Domus/servizi: la mensa casa di riposo Domus, esterna alla cooperativa, si compone dell'aiuto cucina, lavaggio, pulizie e servizio ai piani nella mensa della struttura per lungodegenti Domus Meridiana a Laives. I lavori sono di bassa complessità, sia il processo di apprendimento che l'utilizzo corretto degli strumenti di lavoro richiedono tempi mediamente brevi. Le mansioni sono semplici, tendenzialmente ripetitive e permettono una sperimentazione manuale abbastanza veloce. E' adatto perciò a situazioni di difficoltà più ampie.

Il settore servizi, esterno alla cooperativa, comprende il servizio di gestione e pulizie dei teatri di Laives e San Giacomo e le pulizie presso condomini. Il servizio di gestione dei teatri di Laives e San Giacomo permette lo sviluppo di mansioni differenziate, dalla custodia alle mansioni tecniche (luci, sipario, audio...). Le pulizie sia presso i teatri che presso condomini permettono un apprendimento tendenzialmente medio-breve. Le competenze che possono essere acquisite sono spendibili nel mercato del lavoro ordinario. Il servizio è terminato a dicembre.

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. E' adatto a situazioni di difficoltà ampie per la possibilità di gradi diversi di tutela effettuabile (mansioni o più semplici o più complesse, contesti definiti e diversificati, collocazione più o meno esposta alla relazione ...). Il settore offre l'apprendimento di competenze spendibili sul mercato del lavoro. Il servizio è terminato a dicembre, continuando per un incarico fino a giugno 2025 per 3 persone.

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, **apprendimento di competenze** ed inserimento lavorativo per persone svantaggiate ai sensi della L.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).

Condizioni ritenute da sempre necessarie sono:

1. avere un metodo di inserimento al lavoro, che fondi i propri processi su basi "scientifiche" (delle scienze dell'apprendimento) e misurabili, per guidare le azioni, determinare i percorsi e restituire gli esiti alla persona, ai servizi coinvolti, agli enti pubblici, alla collettività. Il metodo **Get Up**, più ampiamente specificato nei precedenti bilanci, non ha subito variazioni lo scorso anno, dimostrandosi strumento efficace allo scopo e mission della cooperativa e know how unico nel panorama cooperativo. elemento caratteristico ed essenza di tutti i percorsi è il monitoraggio dell'apprendimento delle competenze trasversali (soft skill) e tecniche (hard skill).
2. offrire alle persone in progetto personale esperto, competente e preparato dal punto di vista tecnico e sociale. La ricerca di nuovo personale, la fidelizzazione del presente, la formazione continua e la dotazione di strumenti sempre nuovi, sono attività che impregnano il quotidiano nel favorire sempre maggiore qualità, efficienza ed efficacia.
3. offrire alle persone in progetto percorsi in attività spendibili sul mercato territoriale.
4. offrire percorsi differenziati, flessibili, personalizzati.
5. collaborare con i servizi del territorio.

Lo sviluppo delle competenze per le persone in progetto non può prescindere dallo sviluppo delle competenze dei lavoratori ordinari nel riconoscimento dell'importanza di possedere specifiche capacità per eseguire, ognuno nel suo ruolo, le funzioni e le mansioni affidate.

Novum2 mostra e ha dimostrato anche lo scorso anno particolare attenzione alle specificità di ciascuno, sia nei talenti, che nelle fragilità, **promuovendo, fornendo e consentendo l'accesso a strumenti di capacitazione.**

I processi di definizione, riorganizzazione, aggiornamento dell'organigramma, le attività formative, consulenziali, hanno dato lo spazio a ragionamenti, approfondimenti e confronti sul tema delle competenze, in specifico:

- sulle life skill; essenzialmente la capacità di comunicare, le abilità che coincidono con le caratteristiche personali necessarie per avere una vita sociale soddisfacente e afferenti alla consapevolezza di sé, alla gestione delle emozioni, alla reazione allo stress,...
- sulle soft skill; le capacità di operare all'interno di un'organizzazione, che coincidono con le abilità personali utilizzate nella vita professionale e che non si imparano studiando nei manuali. le competenze trasversali fanno parte del proprio essere ma derivano dalle esperienze, si costruiscono nell'esercizio. sono le competenze usate nella comunicazione, nella relazione, nella collaborazione, nel lavorare in gruppo, nel prendere decisioni, nel saper valutare, nel cercare soluzione ai problemi, nella resilienza.

L'obiettivo che Novum2 vive come responsabilità è la capacitazione, la valorizzazione della persona in termini di sviluppo di abilità che abbiano funzione inclusive, che metta in luce potenzialità e talenti.

Attua per questo processi inclusivi, a tutti i livelli, che permettono alla persona, portatore di diritti individuali e relazionali, di avere coscienza delle proprie capacità, di riflettere sulle proprie azioni, e sul valore della propria e altrui libertà, al fine della realizzazione degli obiettivi personali, del gruppo e della cooperativa stessa.

Percorsi di inserimento lavorativo

Descrizione breve inserimento lavorativo

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 Novum2, ormai prassi operativa consolidata ed validata in efficacia:

- segnalazione dell'ente inviante alla cooperativa. L'utente viene segnalato all'assistente sociale con la richiesta di verificare la possibilità di intraprendere un percorso in 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 più colloqui con la persona, finalizzati alla definizione delle difficoltà, delle abilità, delle aspirazioni, ...;
- valutazione. I casi conosciuti vengono discussi in equipe per valutare la possibilità dell'inserimento e il settore più adatto alla persona;
- esito della valutazione: viene restituito alla persona e all'ente inviante l'esito della segnalazione. In caso di accettazione vengono definiti gli obiettivi minimi e i tempi e le modalità di svolgimento di progetto. In caso di impossibilità, la segnalazione è posta 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 è la fase della costruzione concreta del progetto di inserimento lavorativo, con la definizione degli 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 permettono la prosecuzione del progetto o prevedono 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 concordati e l'uscita dalla cooperativa con l'inserimento nel mercato del lavoro esterno.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12: 52

di cui attivati nell'anno in corso al 31/12: 13

N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12: 2

Impatti dell'attività

Rapporto con la collettività

Novum2 agisce in costante scambio con il territorio, nell'attivazione delle reti e nel coinvolgimento della comunità.

Ne sono esempio alcune iniziative del 2024:

- Novum2 ha organizzato a maggio la festa per l'inaugurazione dei locali della cooperativa, ristrutturati e ampliati. Questo evento ha rappresentato un momento di condivisione con il territorio di uno spazio nuovo, di tutti, trasparente, aperto. L'ampia e attiva partecipazione ha reso evidente uno scambio sinergico ed un riconoscimento reciproco interno ed esterno tra tutti gli stakeholders, che nella quotidianità passa attraverso canali meno visibili e diffusi.
- Novum2 ha partecipato al convegno "Partecipazione e integrazione socio-sanitaria. Raccomandazioni di buone prassi in riabilitazione psicosociale", organizzato dal Centro di Salute Mentale con il SIRP presso l'EURAC. Novum2 unica cooperativa del territorio a presenziare all'evento, ha presentato una relazione sulla cooperativa e sul proprio metodo di inserimento lavorativo, confrontandosi con altri servizi e realtà extraterritoriali.
- Novum2 ha ospitato una delegazione austriaca di operatori del sociale, interessati a conoscere la realtà provinciale, le forme di sostegno al disagio e di inserimento lavorativo.
- Novum2 con il nuovo servizio bar all'interno delle strutture residenziali per anziani assume l'obiettivo di favorire la socializzazione, le autonomie, l'autodeterminazione delle persone anziane ospiti, attraverso attività che favoriscono lo scambio, le attività occupazionali, le relazioni, più largamente l'emancipazione in spazi tutelati, le libertà.
- Novum2 ha collaborato con le scuole secondarie, per progetti formativi all'interno della ciclofficina, finalizzati all'apprendimento del funzionamento delle biciclette, ai rudimenti della manutenzione e alle dotazioni e alle regole di sicurezza.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Nel corso del 2024 Novum2 ha continuato i progetti in collaborazione con il Comune di Bolzano:

- "Mobile service" officina mobile, in varie piazze della città per servizi di controllo e piccola manutenzione alle biciclette dei cittadini;
- "revisione luci". Novum2 ha effettuato la revisione, con eventuale riparazione, dell'impianto luci delle biciclette, oltre che la sostituzione di lampadine ed il montaggio dei catarifrangenti, con la finalità di incrementare la sicurezza sulla strada.

Nel corso del 2024 Novum2 ha continuato i progetti con la Provincia di Bolzano:

- servizio di consegna e ritiro stoviglie e lavastoviglie mobili per le varie iniziative territoriali
- trasporto, montaggio e smontaggio di una mostra itinerante nelle scuole

Nel 2024 è iniziata la collaborazione in coprogettazione con ASSB per la gestione dei bar all'interno delle strutture residenziali

Impatti ambientali

Novum2 continua ad impegnarsi a favore dell'ambiente con iniziative atte a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività attraverso:

- opere di sensibilizzazione al risparmio energetico, alla riduzione dei consumi di acqua, elettricità, carburante
- utilizzo di materiali di riciclo (riutilizzo dell'usato, riciclo del vestiario dismesso come panni per le pulizie, utilizzo della carta per brutte copie, conferimento dei rifiuti riciclabili negli appositi raccoglitori, ..
- materie prime alimentari a km 0, biologiche
- materie prime da fornitori locali

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

il bilancio 2024 evidenzia un risultato positivo sia dal punto di vista economico che sociale. Abbiamo registrato un incremento dei ricavi pari a euro 191.556.- con una crescita del 15%. Considerando anche i contributi, il valore complessivo della produzione ammonta a euro 2.073.985.- segnando un aumento del 13%.

I costi di produzione sono aumentati anch'essi del 13%, principalmente a causa dell'incremento del costo del personale, pari a euro 174.459.- (+15%), dovuto in gran parte all'adeguamento dei contratti delle cooperative sociali, ormai entrati a regime.

L'intervento di ristrutturazione della sede, inaugurata il 10 maggio 2024, ha comportato un aumento degli ammortamenti pari a euro 33.710.- con una variazione del +97%.

Dal punto di vista patrimoniale, il Patrimonio Netto risulta pari a euro 255.625.- Le disponibilità liquide ammontano a euro 422.332.- un valore ampiamente superiore rispetto al TFR accantonato, pari a euro 301.876.-

Dati da Bilancio economico

Fatturato: 1.452.450,40€

Attivo patrimoniale: 1.140.902,00€

Patrimonio proprio: 255.625,00€

Utile di esercizio: 16.245,26€

Valore della produzione (€)

Anno di rendicontazione: 2.073.985,00€

Anno di rendicontazione -1: 1.847.408,00€

Anno di rendicontazione -2: 1.825.292,00€

Composizione del valore della produzione

Tipologia	Valore	Percentuale
Ricavi da Pubblica Amministrazione	1.108.542,52€	53.45%
Ricavi da aziende profit	582.320,49€	28.08%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	248.646,62€	11.99%
Ricavi da persone fisiche	132.859,89€	6.41%
Donazioni (compreso 5 per mille)	1.615,49€	0.08%
Totale	2.073.982,00€	

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

Attività di legge	Valore
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	0,00€
b) interventi e prestazioni sanitarie;	0,00€
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	0,00€
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	0,00€
l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;	0,00€
m) servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;	0,00€
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	1.452.450,40€
r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;	0,00€
t) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni;	0,00€
u) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;	0,00€
v) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.	0,00€

Fatturato per servizio Cooperative (€)

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Area servizi a commercio		
Gestione spazi pubblici e privati e/o confiscati e/o aree verdi		402.142,00€
Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)		405.145,00€
Opere edili, manutenzione e impiantistica		210.887,00€
Pulizie, custodia e manutenzione edifici		74.000,00€
Manutenzione verde e aree grigie		204.648,40€
Altro		155.628,00€

Fatturato per territorio

Provincia	Fatturato	Percentuale
Bolzano	1452450.40	100%

Obiettivi economici prefissati

Per quanto riguarda le prospettive operative della società e le valutazioni sulla sua capacità reddituale, l'Organo Amministrativo ha verificato la sostenibilità della continuità aziendale avvalendosi delle previsioni contenute nel piano operativo e nel budget annuale 2025, considerando anche la recessione economica globale degli ultimi mesi, che ha determinato un rallentamento dell'economia mondiale, impone una riflessione sull'efficacia dei modelli di business tradizionali. Richiede inoltre lo sviluppo, all'interno dell'impresa, di competenze, strumenti e una cultura organizzativa in costante evoluzione.

Da tre anni l'Organo Amministrativo si avvale del supporto di consulenti esterni per l'implementazione di un sistema di Controllo di Gestione (CO.GE), partendo dall'analisi della situazione esistente e sviluppando un modello organizzativo fondato su strumenti capaci di supportare, a livello sia strategico che operativo, la verifica puntuale delle scelte gestionali e dei principali dati della cooperativa.

Questo sistema non solo consente una misurazione consuntiva, ma rappresenta soprattutto un supporto preventivo alla pianificazione, alla simulazione di scenari e alla definizione di leve organizzative. In tale contesto, il budget assume il ruolo di "faro" per la pianificazione, rivelandosi uno strumento fondamentale per:

- coinvolgere **l'intera organizzazione** nel raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi;
- gestire in modo efficace le scelte aziendali, rispondendo con maggiore prontezza agli scenari esterni;
- focalizzare l'attenzione della cooperativa sugli aspetti economici e numerici.

Questa attività di verifica è stata affiancata da un costante monitoraggio del budget e dallo studio dell'andamento storico dei principali indicatori economici, patrimoniali e finanziari.

Alla luce di tali analisi, l'Organo Amministrativo non ha rilevato elementi di incertezza riguardo alla continuità aziendale.

La società appare in grado di:

- soddisfare le aspettative dei soci e dei prestatori di lavoro;
- mantenere un adeguato livello di economicità, assicurando un equilibrio gestionale duraturo e sostenibile, ovvero la capacità di generare ricavi superiori ai costi operativi.

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 - una 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.

Le azioni attraverso cui Novum2 agisce la responsabilità sociale e ambientale sono:

- promozione della diversità e dell'inclusione
- comunicazione trasparente con gli stakeholders sulle attività e sugli obiettivi
- creazione di ambienti lavorativi inclusivi e rispettosi
- promozione della salute, del benessere del personale
- opportunità di crescita professionale e di sviluppo di competenze
- flessibilità negli orari
- utilizzo di materiali riciclati
- riduzione degli sprechi
- ricerca e utilizzo di materie prime a minimo impatto

Partnership e collaborazioni

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
Altro	collaborazioni per fornitura servizi, collaborazioni progettuali, confronti,	

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;
8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
9. imprese, innovazione e infrastrutture: costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile;
10. ridurre le disuguaglianze: ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni;
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, di accesso ai diritti,
- 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 agli stagisti;
- collaborazione con partner (fornitori, altre aziende...) che operano in modo etico.

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

diffusione del bilancio Sociale

Innovazione

Ricerca e attività sperimentali o innovative

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Le recenti trasformazioni socio-economiche fanno emergere sempre più l'importanza dell'innovazione sociale. Negli ultimi anni questo tema ha assunto sempre maggiore centralità, riconducibile alle crisi di sistema, all'invecchiamento della popolazione, all'emersione di nuovi bisogni sociali, alla manifestazione di nuove aree di disagio (disoccupazione giovanile, abbandono scolastico, aumento disagio anche in fasce d'età molto basse legate a stati d'ansia e depressione...), tale da riconoscere nell'innovazione sociale uno speciale strumento di policy anche aziendale. L'impresa cooperativa per natura persegue l'innovazione sociale nel momento in cui riesce a coniugare la produzione di valore economico con il raggiungimento dei fini sociali.

Governare l'innovazione, perché sia coerente e compatibile con la mission sociale, prevede un cambio di mentalità che ancora in parte sentiamo giungere dal terzo settore (bisogno a tutela o di sostegni specifici per il semplice motivo di essere cooperativa, per l'attività di "buon cuore", bassa o scarsa qualità dei servizi offerti in nome dell'inserimento lavorativo di persone con difficoltà...).

Novum2 rigetta tali preconcetti a favore del principio "sociaziendale" che unisce imprenditorialità a risposte ai bisogni sociali, cosciente di percorrere uno sviluppo innovativo dove le risorse non sono soltanto di tipo finanziario, ma anche intangibili, legate alla creatività e alle competenze e alle sinergie di territorio (con i servizi, gli enti pubblici, altre aziende, la collettività...)

Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

Attività 1

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa

Progetto SUSTPLAN. Sostenibilità di impresa. Vantaggi competitivi e finanziari.

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Sostenibilità ambientale, di governance e sociale

Tipologia attività svolta

analisi della cooperativa e restituzione degli esiti

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

-

Reti partner

Università di bolzano, Confidi, Camera di Commercio

Attività 2

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa

Coprogettazione con ASSB per le attività nei bar all'interno di residenze per anziani

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

coprogettazione per il perseguimento di obiettivi sociali reciprocamente positivi

Tipologia attività svolta

-

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

-

Reti partner

-

Cooperazione

Il valore cooperativo

I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri. I valori riconosciuti sono la democrazia, l'eguaglianza, l'equità, la solidarietà, l'autosufficienza, l'autoresponsabilità.

Novum2 ha riconosciuto come propri:

1. l'**etica**: ci impegniamo a operare sempre in modo responsabile, trasparente, solidale;
2. la **collaborazione**: il nostro lavoro si fonda sulla partecipazione e sulla condivisione;
3. la **cura**: mettiamo cuore e passione in ogni cosa che facciamo;
4. le **pari opportunità**: crediamo che tutte le persone debbano avere le stesse opportunità;
5. la **qualità**: 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 dei servizi, dalle interazioni interne a quelle con il territorio.

Obiettivi di miglioramento

Rendicontazione

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Il Bilancio sociale è stato redatto attingendo alle medesime fonti informative degli scorsi anni. Novum2 si impegna a renderlo occasione di pensiero e di definizione dialettica dei temi di difficoltà e delle aree di sviluppo futuro.

Obiettivi rendicontazione

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
01/06/2027	Livello di approfondimento del Bilancio sociale	Le azioni ipotizzate per il miglioramento della rendicontazione sociale sono: • individuazione degli input significativi • analisi degli esiti delle attività e eventuale modifica del modello di presentazione • utilizzo AI per la riscrittura dei testi; se possibile, per l'analisi dei dati.

Confronto

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

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivo di rendicontazione strategico

Novum2 ha proseguito nel 2024 il percorso di ridefinizione e condivisione dei valori e della mission e intrapreso le azioni strategiche di attuazione all'interno e di diffusione all'esterno.

Vuole sempre più contribuire alla definizione delle politiche sociali, essere promotore dei valori fondanti, partecipare all'analisi della realtà territoriale, dei bisogni evidenti e latenti, condividendo con le istituzioni esterne i temi di bisogno e le linee di intervento.

Raggiunta l'età matura, prosegue l'attività con obiettivi di sviluppo di settori produttivi coerenti, di miglioramento delle performance, di rinnovamento e per l'ingresso e lo sviluppo per la "terza generazione".

Brevemente alcuni obiettivi:

- posizionamento e comunicazione
- diversificazione degli interventi (cooperativa "A" e "B")
- sviluppo economico e funzionale dei settori
- ricambio generazionale nei ruoli e nelle funzioni gestionali e manageriali e nel team direzionale

Obiettivi rendicontazione strategici

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2027	Miglioramento performance sociali e ambientali	Novum2 intende perseguire obiettivi di miglioramento delle performance ambientali, proseguendo nel percorso di progetto SUSTPLAN con i seguenti interventi: • misurazione dei consumi energetici per il controllo e la riduzione degli sprechi • passaggio a fornitura di energia green • sostituzione graduale dei mezzi di trasporto • utilizzo di packaging per i pasti in consegna di materiale ecologico/compostabile
31/12/2028	Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	• condivisione con il territorio dell'analisi dei nuovi bisogni e delle ipotesi di risposta • partecipazione a gruppi di lavoro (gruppo per la definizione delle linee guida degli interventi per target specifici) • partecipazione a tavoli di lavoro, convegni, dibattiti • scambio/confronto con l'università • gestione di momenti formativi sul tema lavoro
31/12/2025	Formazione del personale	Prosecuzione del percorso consulenziale di ROI Team su ruoli, prassi operative e strategie gestionali dei Responsabili di settore e dei Coordinatori di settore e tutor.
31/12/2026	Altro	favorire il ricambio generazionale, a garanzia di continuità e crescita, attraverso azioni di raccordo tra le generazioni, con percorsi specifici di formazione e sviluppo interno, con attività di promozione della cooperativa e inserimento di nuove figure professionali.