



NUOVA ASSISTENZA SOC. COOP. SOC. ONLUS

Bilancio Sociale Anno 2023



Tratto dal Concorso Fotografico 2023
"I Colori della Gentilezza"

IL LIBERO "CAOS" DELL'ACQUA...

Dopo un forte acquazzone, con stivaletti, mantelle e pantaloni tutti in giardino a vivere la libertà di uscire dagli schemi.

Nido d'Infanzia di Borghetto Santo Spirito (SV)

Novara, 10/05/2024

SOMMARIO

Lettera del Presidente agli Stakeholders.....	3
Introduzione	4
I. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	5
II. INFORMAZIONI GENERALI.....	5
Anagrafica della Cooperativa.....	5
Breve storia della Cooperativa	5
Valori e Mission	6
Attività.....	8
III. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	8
Base sociale: consistenza numerica e composizione	8
Il sistema di Governo e di Controllo della Cooperativa.....	8
Partecipazione e Democraticità.....	9
Mappatura degli Stakeholders	10
IV. PERSONE	11
Soci lavoratori: tipologia e composizione del personale	11
SOCI VOLONTARI.....	13
V. OBIETTIVI E ATTIVITA'	14
Certificazioni di Qualità	14
Ricerca e Sviluppo	15
Progetti Speciali.....	15
PROGETTO NUOVA ASSISTENZA ACADEMY	16
PROGETTO VIVERE LA BELLEZZA 2024: CONCORSO FOTOGRAFICO DONNE AL QUADRATO	17
PROGETTO DI SOSTEGNO DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI VIVA VITTORIA	17
PROGETTO SALUTE E BENESSERE / WHP REGIONE PIEMONTE	18
VI. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	19
Indicazione dei contributi pubblici e privati ricevuti.....	19
Indicazione degli Amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione e segnalazione delle azioni scelte per mitigarne gli effetti	19
Indicazione del Valore Aggiunto e sua attribuzione	21
VII. ALTRE INFORMAZIONI	21
Informativa sul CCNL applicato, applicazione del Regolamento dei Soci e politica dei ristorni.....	22

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del Bilancio, numero di partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate	23
Indicazione dei contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.....	23
Fondo di Solidarietà.....	23
L'ambiente.....	24
EDUCAZIONE ED ETICA AMBIENTALE.....	25
Nuova Assistenza e la Responsabilità Sociale	26
Obiettivi e piano di miglioramento	27
STRATEGIE E VETTORI DI SVILUPPO SOSTENIBILE.....	27
DAL BILANCIO SOCIALE AL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'	30
VIII. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO	30
Vigilanza sugli Enti Cooperativi ai sensi del D.Lgs. 2 agosto 2002 n. 220	31

Lettera del Presidente agli Stakeholders

Il 2022 si è concluso con un “sogno per il futuro”: costruire una Cooperativa dinamica e giovane, al passo con i tempi e ben inserita nel tessuto socioeconomico dei principali territori in cui opera.

Il 2023 ha voluto fortemente gettare le basi per il raggiungimento di questo obiettivo: puntare sui giovani, innovarsi, trasformarsi. È questa la ricetta che può permettere alla nostra Cooperativa di fare la differenza, crescere ulteriormente e porsi nuovi obiettivi sostenibili e di prospettiva, in un settore che per sua natura è sempre in continuo divenire.

Una sfida che richiede molto impegno e investimenti non solo economici: il capitale umano del futuro va cresciuto e sostenuto con attività formative e programmi lungimiranti innovativi. Le competenze e le abilità più ricercate nelle aziende del futuro saranno non solo quelle tecniche o l’immancabile “problem solving” di cui si parla ormai da anni, ma anche il possesso di pensiero critico, di creatività, di capacità di analisi e valutazione; la capacità di gestione dei gruppi e delle conflittualità; la condivisione delle best practises; la costruzione di linguaggi e comportamenti privi di pregiudizi e stereotipi di genere; il confronto, come strumento per comprendere meglio i processi più difficoltosi del nostro lavoro.

Non dimentichiamoci infine che stiamo attraversando un momento storico di transizioni socioeconomiche, ove il cambiamento climatico, la crisi demografica, la disoccupazione, la perdita di biodiversità, l’inquinamento ambientale e le ricorrenti crisi economiche sono sfide che impattano sulla quotidianità di ciascuno di noi, ponendoci necessariamente di fronte ad un impellente bisogno di cambiamento.

Insomma, la nuova sfida è di continuare a insistere nello sviluppo di una nuova mentalità e lavorare, tutti e tutte insieme, a iniziative sistemiche per colmare i divari digitali, di genere e generazionali.

BILANCIO SOCIALE

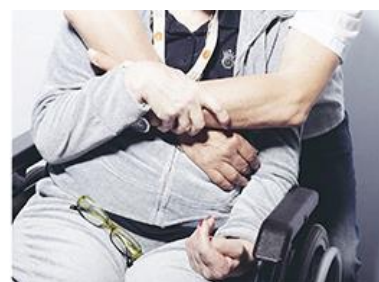
Introduzione

Il Bilancio Sociale è lo strumento di monitoraggio, rendicontazione e comunicazione del processo di gestione responsabile intrapreso da un'organizzazione, che mira a delineare un quadro puntuale di come un'organizzazione integri nella gestione della propria attività gli aspetti economico, sociale e ambientale, ovvero le tre dimensioni della Responsabilità Sociale d'Impresa.

Il suo scopo principale è di consentire agli Stakeholders e agli altri soggetti interessati di conoscere meglio Nuova Assistenza, valutare le performance correlate all'esercizio dell'attività e formarsi un giudizio globale, comparando gli assunti valoriali e strategici con i risultati ottenuti nel contesto socio-ambientale in cui la Società opera.

Il Bilancio Sociale di Nuova Assistenza è stato stilato seguendo le disposizioni del Decreto 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore" ed è costituito dalle seguenti sezioni:

- I. *Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale*
- II. *Informazioni generali*
- III. *Struttura, governo e amministrazione*
- IV. *Persone*
- V. *Obiettivi e attività*
- VI. *Situazione economico-finanziaria*
- VII. *Altre informazioni*
- VIII. *Monitoraggio svolto dall'organo di controllo*



I. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Per la redazione del presente Bilancio Sociale si sono seguite le linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo quanto disposto nel Decreto 4 luglio 2019.

In questo Bilancio Sociale si è scelto di adottare un approccio “*stakeholder oriented*”, ove i portatori di interesse (gli utenti delle attività, i cittadini, le istituzioni e le imprese a vario titolo operanti sul territorio), siano al contempo oggetto e destinatari del presente documento.

II. INFORMAZIONI GENERALI

Anagrafica della Cooperativa

- ✚ Denominazione: NUOVA ASSISTENZA SOC. COOP. SOC. ONLUS
- ✚ Codice Fiscale: 06902520011
- ✚ Partita IVA: 01684780032
- ✚ Forma giuridica: COOPERATIVA SOCIALE ONLUS – PRODUZIONE E LAVORO
- ✚ Qualificazione ai sensi del Codice del Terzo Settore: IMPRESA SOCIALE
- ✚ Indirizzo sede legale: VIA BAVENO n° 4, 28100 NOVARA
- ✚ Aree territoriali di attività: PIEMONTE, LOMBARDIA, LIGURIA, SARDEGNA, VALLE D'AOSTA
- ✚ Organi Sociali:
 - **Consiglio di Amministrazione**
Presidente: Davide Porta
Vicepresidente: Marina Frattini
Consiglieri: Annalisa Bianchetto, Cristian Maurili
 - **Collegio Sindacale**
Sindaci effettivi: Remo Di Gravio (Presidente), Luca Pozzi, Stefano Campanini
Sindaci supplenti: Nicola Paronzini, Roberto Cinque
 - **Organismo di Vigilanza**
Presidente: Marco Ronco
Membri effettivi: Alessandra Mantellino, Alessia Ghedini

Breve storia della Cooperativa

Nuova Assistenza nasce nel marzo del 1995.

Ad ottobre 1996 viene eletto il CdA che porrà le basi per un cambiamento radicale della Cooperativa Sociale: nascono le prime politiche di sviluppo e di crescita, privilegiando risposte organizzative basate sulla costante ricerca della qualità, definendo il territorio in cui operare, attuando progetti di gestione in grado di rispondere alle esigenze dei diversi utenti e committenti.

A seguito della crescita dei servizi nell'area piemontese, nel 1997 viene aperta un'unità operativa a Borgo Vercelli (VC) e nella primavera del 1998 la sede legale della Cooperativa viene definitivamente

spostata a Novara. Da qui la crescita progressiva nel corso degli anni, che ha portato Nuova Assistenza ad essere presente in Piemonte, in Lombardia ed in Liguria, acquisendo le prime gestioni in global service, sia nell'area socioassistenziale sia nell'area educativa, sviluppando costantemente un'idea di gestione professionale e di qualità reale.

Rispetto alla citata espansione di Nuova Assistenza, il 2020 è stato senza alcun dubbio un anno che “fa storia”: la gestione della pandemia COVID-19 ha provocato una flessione significativa del fatturato, costringendo ad un'inaspettata “battuta d'arresto”, alla necessità di riorganizzarsi, di ottimizzare ancor più i processi, di ridurre al minimo le inefficienze e, in alcuni contesti, anche di “reinventarsi”.

A gennaio 2021, in piena pandemia, viene eletto un nuovo CdA che getta le basi per un ulteriore cambiamento organizzativo: si apre l'era della flessibilità e della dinamicità, dell'adattamento organizzativo, della gestione consapevole delle risorse e della condivisione dello spazio di azione con gli altri Stakeholders.

Per Nuova Assistenza è stata una sfida che ad oggi può essere considerata superata e in tal senso, i risultati raggiunti nel corso del 2021 confermano la forza, il coraggio e la passione con cui tutti i Soci animano la Cooperativa, anche nei momenti di maggior difficoltà.

Il 2022 si delinea a tutti gli effetti come l'anno della ripartenza, con la medesima determinazione e caparbia che hanno contraddistinto Nuova Assistenza negli anni di maggior crescita.

Ad oggi, Nuova Assistenza svolge la propria attività in Piemonte, Lombardia, Liguria, Sardegna, Valle d'Aosta e a breve anche Toscana, impegnando circa 3700 Soci lavoratori e sviluppando un valore della produzione complessivamente superiore a 130.000.000,00 € (in crescita rispetto all'anno precedente).

Valori e Mission

Lo Statuto di Nuova Assistenza definisce lo scopo mutualistico della Cooperativa nei seguenti termini: *“suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini”, ispirandosi a principi (valori) quali “la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le Istituzioni Pubbliche”.*

Il sistema valoriale descritto è dunque il fulcro di Nuova Assistenza, il punto di partenza di ogni decisione e/o attività progettata e realizzata sul campo, l'insieme delle regole che la Cooperativa decide di darsi e che si traduce con il “fare” quotidiano. È la base dell'identità e del posizionamento nel settore, la personalità, l'approccio, l'essere “differenti” rispetto agli interlocutori interni ed esterni, siano essi gli utenti o la comunità di riferimento (stakeholder).

I **valori** di Nuova Assistenza sono:

- ✚ SOGGETTIVITÀ DELLA PERSONA - Nuova Assistenza promuove il rispetto della persona e della sua riservatezza, della sua dignità e professionalità e valorizza le opinioni di ciascuno, l'impegno e la serietà, indipendentemente dalla posizione sociale e dalla provenienza etnica e culturale.
- ✚ LAVORO DI SQUADRA - Nuova Assistenza favorisce la comunicazione circolare, la collaborazione e sinergia fra tutti gli interlocutori, promuove la partecipazione e il coinvolgimento, la condivisione di obiettivi e strategie.

- ✚ FORMAZIONE E INFORMAZIONE - Nuova Assistenza sostiene la formazione e l'informazione come strumenti fondamentali alla crescita delle competenze e al dialogo fra tutte le parti interessate.
- ✚ BUON USO DELLE RISORSE - Nuova Assistenza ricerca continuamente l'ottimizzazione delle risorse nei servizi erogati, nei prodotti utilizzati e nelle tecnologie impiegate, cercando sempre di perseguire la piena soddisfazione di tutte le parti interessate, l'efficienza dei processi aziendali, la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e la protezione dell'ambiente.
- ✚ TRASPARENZA E LEGALITÀ - Nuova Assistenza attiva canali di comunicazione trasparente al proprio interno e verso l'esterno circa la propria organizzazione, perseguendo rapporti di fiducia reciproca con tutti i propri interlocutori.
- ✚ COERENZA - Nuova Assistenza mantiene all'interno e all'esterno della propria organizzazione comportamenti coerenti con la missione aziendale e aderenti al proprio Codice Etico, richiedendo altrettanto alle proprie parti interessate.

La **vision** è l'idea attorno alla quale si organizzano le risorse e si programmano le attività, è la proiezione di uno scenario futuro che rispecchia gli ideali, i valori e le aspirazioni, fissa gli obiettivi e incentiva all'azione.

La **mission** è come la cooperativa intende raggiungere la propria vision, è il "manifesto" creato per rafforzare l'identità aziendale, allineare gli obiettivi individuali con quelli di gruppo e far sì che i soci si sentano parte integrante della comunità in cui lavorano.

"Impegnarci costantemente per favorire il benessere degli utenti, delle loro famiglie e dei Soci, contribuendo alla sostenibilità sociale ed ambientale e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali"

Una mission sempre attuale, che dal 1995 a oggi muove l'operato quotidiano di tutti i Soci di Nuova Assistenza, sulla base di un definito "modus operandi" eticamente efficace, che pone al centro del proprio agire la trasparenza, la chiarezza e l'esplicitazione dei valori, in modo che tutti possano riconoscersi e possano dialogare, sentendosi responsabili in modo autentico. Un impegno che parte dalla Direzione di Nuova Assistenza e si propaga attraverso l'organizzazione, per ogni livello e mansione, nel "fare quotidiano" di ciascun Socio.

Per realizzare la mission è fondamentale capire le esigenze espresse e inespresse degli Stakeholders, al fine di dare risposte adeguate e calibrate sui bisogni, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse e del raggiungimento della massima efficacia. I driver dell'Organizzazione sono:

- a) la razionalizzazione dei costi di gestione
- b) la ricerca dell'innovazione
- c) gli investimenti in nuove aree di attività
- d) la crescita patrimoniale
- e) l'acquisizione di nuove capacità, competenze e risorse (interne ed esterne alla Cooperativa)
- f) il consolidamento della struttura organizzativa, attraverso l'utilizzo di Sistemi di Gestione in costante evoluzione, che identifichino e gestiscano con logica sistemica i vari processi impiegati nell'organizzazione e sappiano adattarsi ai cambiamenti derivanti dalla loro interazione.

Attività

Gli ambiti di intervento di Nuova Assistenza sono:

Area Anziani: è il principale ambito operativo, sia in termini di fatturato sia per numero di servizi e di utenti assistiti. L'obiettivo primario è la valorizzazione dell'anziano e dei suoi bisogni, dalle prime fasi di fragilità fino alla non autosufficienza, attraverso lo sviluppo di progettualità ad personam, che riescano a stimolare l'autonomia fisica ed emotiva, coniugando le migliori tecniche di assistenza sanitaria a una costante attenzione per i bisogni sociali.

Le gestioni principali comprendono servizi residenziali, semiresidenziali e domiciliari; in questi ultimi anni Nuova Assistenza ha poi sviluppato una significativa competenza nella gestione del morbo di Alzheimer, offrendo servizi residenziali e semiresidenziali dedicati a questa particolare utenza, oltre che azioni di supporto e aiuto psicologico ai caregivers.

Area Educativa: l'approccio educativo che permea dai servizi gestiti da Nuova Assistenza condivide l'idea che l'apprendimento sia opera dei bambini stessi, delle attività e delle loro risorse. Partendo da questa premessa il servizio educativo viene erogato con l'obiettivo di valorizzare le peculiarità e l'originalità di ogni piccolo ospite, valorizzandone i bisogni.

Le gestioni principali riguardano asili nido e servizi parascolastici, ma si estendono comprendendo anche contesti di disagio sociale quali comunità residenziali per minori e comunità monoparentali (mamma-bambino).

Area Disabilità: l'approccio educativo alla disabilità fonda sull'inclusione e l'integrazione sociale e promuove strategie che per contrastare ogni forma di discriminazione ed esclusione, ponendo l'attenzione sulla persona globalmente intesa, comprendendo inoltre azioni di sostegno all'interno del nucleo familiare.

Le gestioni comprendono servizi residenziali, domiciliari e "territoriali" (assistenza scolastica ed educativa territoriale).

III. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Base sociale: consistenza numerica e composizione

Nuova Assistenza ritiene che la base sociale costituisca l'essenza dell'agire quotidiano e al tempo stesso il suo motore: un rapporto solido con la compagine sociale e una "reciprocità" di relazioni tra i Soci sono fattori determinanti per l'acquisizione e il mantenimento nel tempo di un significativo vantaggio competitivo sul mercato.

Per ogni altro aspetto di dettaglio, si rinvia alla sezione IV, al paragrafo "Soci Lavoratori".

Il sistema di Governo e di Controllo della Cooperativa

La Governance di Nuova Assistenza è rappresentata dai seguenti tre Organi Sociali:

1. L'Assemblea dei Soci: è l'organo decisionale supremo e può essere ordinaria o straordinaria ai sensi di legge. L'Assemblea ordinaria ha luogo almeno una volta l'anno e svolge principalmente le seguenti funzioni:
 - approva il Bilancio e i regolamenti interni, destina gli utili, ripartisce i ristorni;
 - procede alla nomina degli Amministratori, all'eventuale nomina dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale e, ove richiesto, del soggetto incaricato del controllo contabile;
 - delibera sulla responsabilità di Amministratori e Sindaci e determina la misura dei loro compensi;
 - delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dallo statuto di Nuova Assistenza.
 - tratta tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale indicati nell'ordine del giorno.
2. Il Consiglio di Amministrazione: risponde all'Assemblea dei Soci, gestisce e controlla la Cooperativa in ogni suo comparto, sovrintendendo tutte le aree di intervento. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce con frequenza settimanale, ferma restando la possibilità di riunirsi in convocazioni "straordinarie" che si rendano necessarie. I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica tre anni e sono rieleggibili.
3. Il Collegio Sindacale: è l'organo di controllo, con poteri di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto societario, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato. Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi compreso il Presidente e da due membri supplenti, scelti fra gli iscritti nel Registro dei Revisori Contabili. Al Collegio Sindacale è attribuito il controllo contabile sulla Cooperativa.

In riferimento all'obbligo della certificazione del Bilancio annuale, a seguito del superamento dei limiti previsti dalla Legge n° 59 del 31 gennaio 1992 per la consistenza delle riserve indivisibili e del fatturato, Nuova Assistenza ha incaricato una società di revisione esterna convenzionata con l'Associazione di Categoria alla quale Nuova Assistenza ha aderito, affinché svolgesse le necessarie ispezioni periodiche e predisponesse la relazione di accompagnamento al Bilancio.

Partecipazione e Democraticità

Nuova Assistenza ritiene che il dialogo, il coinvolgimento e la partecipazione alla vita societaria siano concetti costitutivi del modo di essere Impresa Sociale e rappresentino un elemento centrale nel consolidamento del clima lavorativo, una scelta strategica che si attua attraverso l'incessante messa a punto di strumenti che agevolino tale fattore.

È senza dubbio da questo concetto che nasce il costante impegno di Nuova Assistenza a creare le condizioni ideali affinché ciascun Socio possa partecipare in modo attivo e consapevole alla vita sociale. Si tratta di un impegno che varia nelle modalità, nell'intensità e nei contenuti, ma che in ogni caso ha consentito e consente un rapporto di grande scambio con tutta la compagine sociale, garantendo la prevalenza della mutualità e una continua crescita dei livelli prestazionali.

In questo senso il momento collegiale per eccellenza è senza dubbio l'Assemblea dei Soci, che rappresenta un momento particolarmente sentito da tutti i Soci della Cooperativa: la partecipazione alle Assemblee, infatti, è davvero apprezzabile.

Mappatura degli Stakeholders

Letteralmente la parola inglese stakeholder significa “portatore d’interesse”. Con essa si indicano tutti coloro (una persona, un’organizzazione o un gruppo di persone) che hanno interesse nel funzionamento di un’organizzazione, vale a dire soggetti le cui opinioni o decisioni, i cui atteggiamenti o comportamenti, possono oggettivamente favorire od ostacolare il raggiungimento di uno specifico obiettivo.

I principali stakeholder di Nuova Assistenza sono:

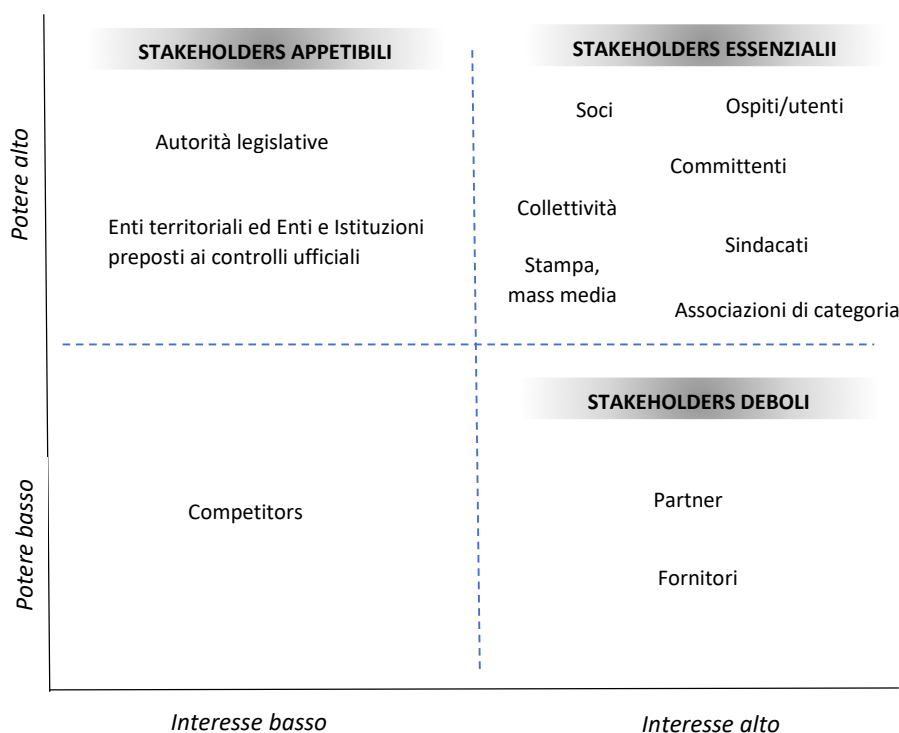
- Soci
- Ospiti e Utenti (Clienti)
- Committenti dei Servizi gestiti da Nuova Assistenza (Clienti)
- Partner
- Fornitori
- Collettività
- Organizzazioni sindacali
- Autorità legislative
- Enti territoriali ed Enti e Istituzioni preposti ai controlli ufficiali (ASL, REGIONE, COMUNI, INPS, INAIL, DPL, SPRESAL, SIAN, NAS, ARPA, ECC.)
- Associazioni di categoria (es. Legacoop, CNVV, ecc.)
- Stampa e altri mass media
- Best competitor

Una buona **analisi degli stakeholder** prevede lo svolgimento della cosiddetta “**mappatura**”, un’attività di progettazione che serve per analizzare e visualizzare tutte le parti interessate, le loro aspettative e le relazioni instaurate. La mappa indica chi sarà più importante coinvolgere a seconda dell’obiettivo da raggiungere, in che modo influenzare le altre parti interessate e come individuare eventuali rischi.

Per prima cosa è necessario attribuire la **rilevanza** sulla base della capacità di influenza e del livello di interesse che essi esprimono, dove la capacità di influenza è determinata dalla loro dimensione, la rappresentatività, le risorse attuali e potenziali, le conoscenze, le competenze specifiche e la collocazione strategica, mentre il livello di interesse è stabilito dall’incidenza delle iniziative che possono mettere in atto. Questo consente di individuare:

- Stakeholder appetibili: categorie che è *opportuno* coinvolgere (alta influenza, basso interesse) e necessitano di essere soddisfatti perché per il loro potere potrebbero compromettere la buona riuscita delle attività
- Stakeholder deboli: categorie che è *doveroso* coinvolgere (bassa influenza, alto interesse) in quanto sono fortemente interessati ma è sufficiente tenerli costantemente informati sugli avanzamenti, dal momento che non hanno grande potere
- Stakeholder essenziali: categorie che è *necessario* coinvolgere attentamente (alta influenza, alto interesse)

Nella matrice sottostante è rappresentata la mappatura degli stakeholders di Nuova Assistenza:



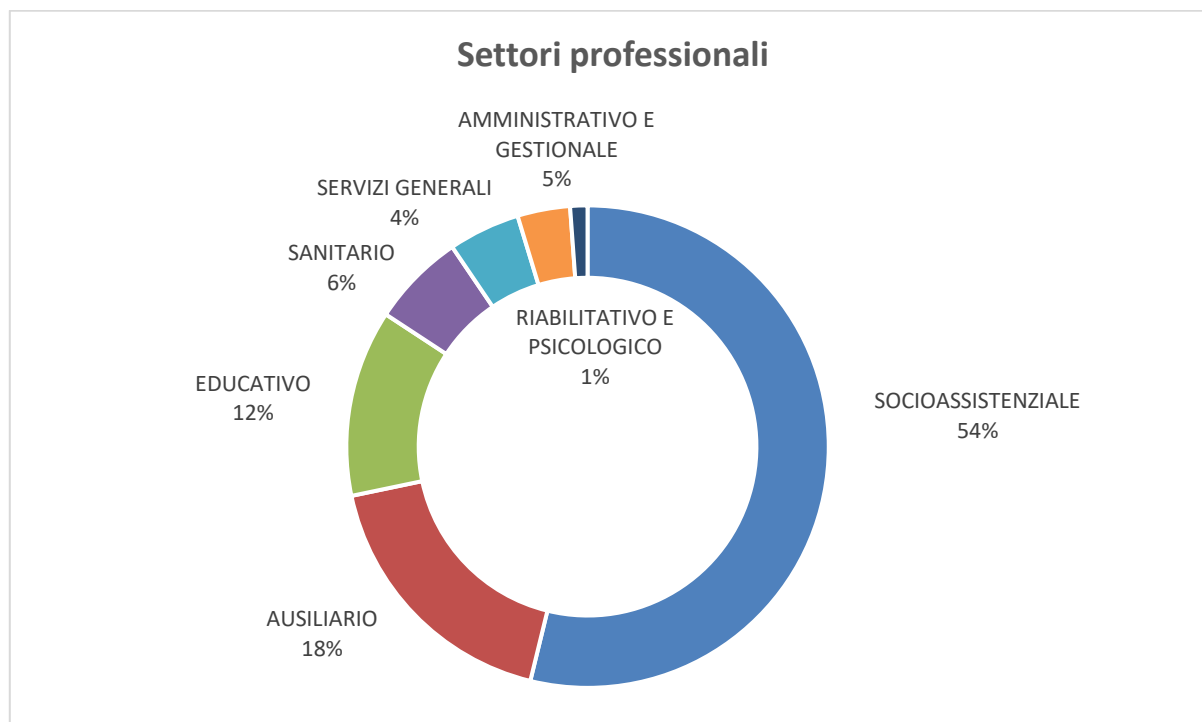
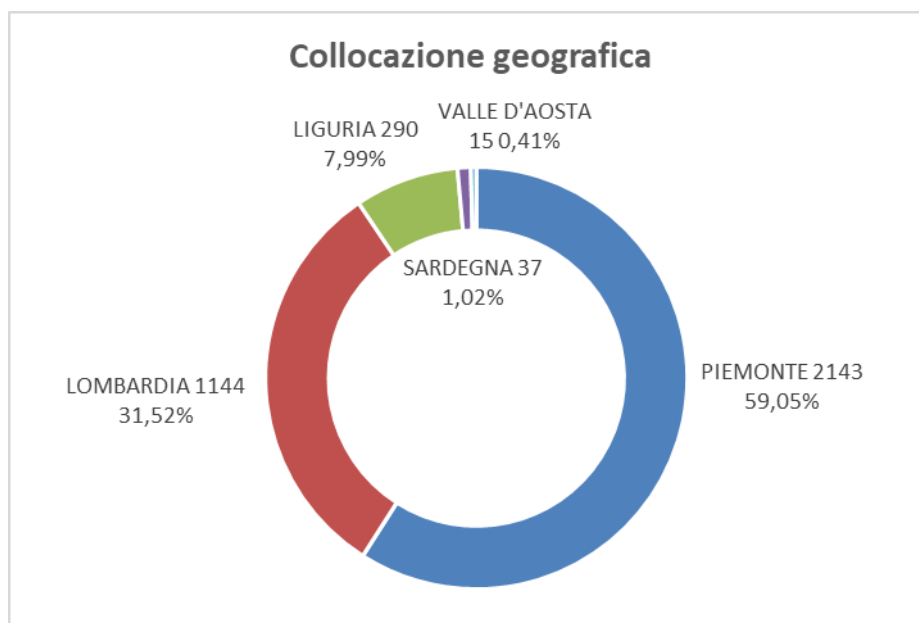
L'azione di identificazione delle esigenze degli Stakeholders viene svolta secondo differenti modalità operative che comprendono: riunioni, incontri periodici e colloqui tra CdA e/o Responsabili d'Area e Soci o Clienti, indagini sulla soddisfazione del Cliente/Committente e del Cliente/Utente-Ospite, promozione della collaborazione con le Istituzioni, Associazioni di Categoria ed altri Enti del territorio, instaurazione di un rapporto di fiducia e collaborazione reciproca con ogni Stakeholder, che permetta di mettere in luce in ogni ambito le aree di possibile miglioramento.

IV. PERSONE

Soci lavoratori: tipologia e composizione del personale

Al 31/12/2023 Nuova Assistenza conta una base sociale costituita da **3629** Soci (complessivamente intesi: Soci Lavoratori + Soci Volontari), registrando una lieve flessione rispetto all'anno precedente.

La gestione di una compagine così numerosa, avente competenze professionali diverse ed articolate, richiede un'attenzione costante del CdA e un'organizzazione solida e strutturata che consenta di fornire risposte puntuali alle necessità operative, conservando intatto il senso di appartenenza alla Cooperativa. In tal senso, gli uffici della sede centrale operano quotidianamente con i servizi in periferia, tentando di venire incontro alle esigenze via via segnalate, in sinergia con la Direzione.



SOCI VOLONTARI

Il socio volontario è una persona fisica che, non avendo interessi contrastanti con quelli della Cooperativa e condividendone le finalità, intende perseguire gli scopi di solidarietà partecipando in prima persona alle sue attività sociali e presentando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro anche indiretto.

I Soci Volontari sono iscritti in apposita sezione del Libro Soci.

Per ogni altro aspetto di dettaglio, si rinvia al Regolamento Interno.

V. OBIETTIVI E ATTIVITA'

Certificazioni di Qualità

Fin dal 2014 il CdA ha intrapreso il processo di implementazione del **Sistema di Gestione Qualità** (ISO 9001), attivo all'interno di Nuova Assistenza dal 2003, con i Sistemi relativi ad **Ambiente** (ISO 14001) e **Salute e Sicurezza** (ISO 45001). Per questo vengono definiti annualmente in maniera sinergica gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori da osservare, stabilendo responsabilità, risorse necessarie e strumenti a disposizione. Il "Riesame della Direzione" rappresenta una valutazione dei risultati conseguiti nel corso dell'anno appena trascorso e consente di verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e il monitoraggio degli indicatori.

L'attività che quotidianamente viene svolta da Nuova Assistenza si cala in un settore molto delicato, quello dei servizi alla persona: ciò implica componenti di rischio difficilmente misurabili e ascrivibili in ambiti predefiniti, così come le politiche aziendali, i protocolli, le azioni correttive e di miglioramento, che devono essere continuamente riviste per valutarne l'efficacia a fronte di un contesto in rapida evoluzione. Ciò non preclude, tuttavia, la possibilità di far sì che eventi potenzialmente rischiosi incidano positivamente sulla capacità dell'azienda di raggiungere i propri obiettivi, costituendo nuove opportunità in un'ottica di miglioramento continuo (es: acquisizione di nuove competenze e risorse, attivazione di nuove sinergie con Partner strategici, adesione volontaria a nuove norme e linee guida, ecc.).

È con questa attenzione al contesto sociale, ai bisogni e ai desideri in evoluzione di tutte le proprie componenti interne ed esterne (stakeholder) che Nuova Assistenza sta lavorando per ottenere la nuova **Certificazione per la Parità di Genere**, promossa anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR, ovvero il riconoscimento da parte di un Ente terzo e indipendente di avere un'organizzazione ed una politica aziendale conforme a quanto stabilito dalle Linee Guida della PdR/UNI 125:2022, prassi di riferimento secondo la quale tutti i componenti della società, indipendentemente dal loro genere, devono avere gli stessi diritti, lo stesso trattamento, le stesse opportunità di accesso alle risorse.

In linea con questo percorso la Cooperativa sta avviando diverse progettualità e momenti formativi per la diffusione e promozione di un "linguaggio gentile", ovvero privo di pregiudizi e stereotipi di genere, focalizzato sul rispetto delle idee di tutti e sulla valorizzazione dei **talenti personali**; sta cercando sempre più strumenti per il sostegno alla **genitorialità** e alla **conciliazione vita-lavoro**, che siano in grado di rispondere alle esigenze di donne e di uomini che sempre di più desiderano vivere in maniera integrata vita lavorativa e vita personale, per trovare un giusto bilanciamento dei propri interessi e una nuova motivazione per il futuro.

Nuova Assistenza ha infine acquisito e mantenuto nel tempo il **Rating di Legalità**, un indice del rispetto della legalità, del comportamento trasparente e corretto nell'agire economico e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. Questo strumento premiale, introdotto dall'art. 5-ter del Decreto Cresci Italia (art. 5-ter, DL n. 1/2012) per valorizzare con misure di sostegno finanziario i comportamenti delle imprese virtuose, valorizza, fra l'altro, l'adozione da parte dell'impresa di un **Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01**, che di fatto Nuova Assistenza continua a mantenere, supportato dalla presenza attiva dell'Organismo di Vigilanza.

Ricerca e Sviluppo

Da ormai molti anni è in corso una grave crisi in tutto il comparto sanità (pubblico e privato) e nel settore dei servizi alla persona, in ordine alla disponibilità di **risorse umane**: da un lato vi è certamente un problema strutturale, in quanto il fabbisogno di personale oggi va ben al di là del numero di persone che si potranno ragionevolmente formare nei prossimi anni. Dall'altro si rileva una "crisi vocazionale" delle professioni sociali, che si esprime in una diffusa disaffezione, un sentimento di sfiducia e diffidenza verso il lavoro di cura.

Per allinearsi a questo repentino cambiamento del mercato del lavoro, Nuova Assistenza ha dovuto riorganizzare il processo di ricerca e selezione del personale, innovandosi.

La trasformazione è stata in primo luogo organizzativa, con la creazione di un nuovo Ufficio dedicato alla ricerca e alla selezione di personale, volto non solo al coordinamento tra domanda e offerta, ma anche all'accoglienza e all'inserimento "sociale" del **personale straniero** neoassunto, strutturando un idoneo percorso di tutoraggio e formazione sul campo volto al miglioramento qualitativo delle prestazioni (nel caso in cui si rilevasse la necessità di integrare competenze specifiche) e della motivazione.



In secondo luogo, si è gradualmente avviata una trasformazione di carattere "generazionale": dopo una prima fase in cui si è cercato di delineare la nuova "visione" del futuro della Cooperativa, sono stati attivati nuovi canali e nuove strategie di comunicazione che potessero fare breccia su un nuovo target di utenti: i **giovani**. Le iniziative hanno avuto un duplice intento:



**Il futuro
che vorrei** 



- a) coinvolgere i giovani Soci di età compresa tra i 20 e i 30 anni, con cui condividere strategie e idee innovative a supporto del progetto di inserimento di risorse giovani nella nostra base sociale;
- b) stringere una collaborazione con l'Università del Piemonte Orientale (UPO) di Novara, con cui avviare un percorso di reciproco interesse, ad esempio offrendo ai laureandi borse di studio e percorsi di tirocinio post-laurea.

Nel rispetto degli impegni e della visione aziendale volta a consolidare e, ove ancora necessario, promuovere il cambiamento verso un contesto equo, inclusivo e attento alla parità di genere, si condivide con tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, l'attenzione che verrà rivolta a garantire processi ricerca, valutativi e di selezione allineati con tali principi, in termini appunto di superamento di stereotipi di genere o distorsioni inconsapevoli, adozione e diffusione di un linguaggio sempre inclusivo e attento al genere, garantire scelte non correlate al genere, eque e paritarie.

C'è infine una trasformazione metodologica, che ha preso forma nel contesto dell'Academy di Nuova Assistenza, uno strumento di formazione dedicato ai Soci, creato per sistematizzare le conoscenze acquisite e sviluppate nel corso degli anni e al contempo orientare la produzione di nuove competenze.

Progetti Speciali

Il 2023 porta avanti tutte le iniziative avviate nel precedente anno estendendole ad un maggior numero di Soci, sempre secondo una dimensione "integrata", nell'ottica di favorire il benessere, la conciliazione

vita-lavoro, l'inclusività, l'accettazione delle differenze, la tutela contro le molestie e la gentilezza. Il tutto gestito e verificato con una Certificazione a garanzia (Certificazione UNI/PdR 125:2022).

PROGETTO NUOVA ASSISTENZA ACADEMY

Nuova Assistenza è da sempre sensibile al tema della formazione professionale e al percorso di miglioramento continuo che dovrebbe caratterizzare ogni professionalità, per qualsiasi livello e mansione.

Lo scenario attuale, sempre più contraddistinto dalla mancanza di figure professionali di qualità, ha portato il CdA a riflettere sulle modalità più idonee per l'erogazione della formazione, partendo dal presupposto che la "formazione permanente" necessiti verosimilmente di essere trasformata da pura formalità ad azione reale capace di dar risposta alle esigenze delle imprese, come a quelle dei lavoratori. Formare persone adulte, specie se in età lavorativa avanzata, significa agire su emozioni, credenze, resistenze, dubbi, valori che debbono essere accolti, capiti, contestualizzati e rispettati, e che possono trasformarsi in potenziale e competenze solo con il reale coinvolgimento delle persone che usufruiscono dell'intervento formativo.

"Nuova Assistenza Academy" nasce con questo intento: contribuire alla crescita professionale dei Soci che desiderano riqualificarsi, sperimentando un percorso di formazione innovativo e altamente sfidante, tanto per i Soci che la frequenteranno, quanto per chi è chiamato a trasmettere competenze e conoscenze specifiche e trasversali accumulate in anni di esperienza. L'obiettivo è di realizzare piani formativi esperienziali, concretamente rivolti ai ruoli professionali della nostra Cooperativa, evitando il puro trasferimento nozionistico.

I corsi erogati nel primo anno dell'Academy sono stati i seguenti:

1. Corso di "Terapia della bambola", dedicato al personale che quotidianamente è in contatto con Ospiti aventi diagnosi di Alzheimer o demenza senile. La Terapia della Bambola appartiene alla categoria delle terapie non farmacologiche e consiste nel fornire una bambola con precise caratteristiche antropomorfe (in relazione a peso, altezza, espressione facciale ed in quanto tali molto realistiche) a Ospiti affetti da demenza durante delle specifiche sessioni terapeutiche, con l'obiettivo di ridurre i disturbi psicologici, sociali e comportamentali che affliggono le persone con Alzheimer e decadimento cognitivo.
Il corso intende dare metodi e strumenti operativi al caregiver/operatore, che potrà così gestire l'Ospite più serenamente, in quanto si ridurranno in maniera considerevole gli stati ansiosi e l'agitazione tipici della malattia, con conseguente risparmio sulla somministrazione dei farmaci.
2. Corso per "Coordinatore di Servizio Complesso", aperto ai Soci di Nuova Assistenza interessati a riqualificarsi (o già in ruoli "semplici" di coordinamento), attraverso un percorso di formazione che si propone di formare professionisti per le funzioni di coordinamento all'interno dei servizi di Nuova Assistenza, affrontando tematiche utili ad acquisire competenze quali ad esempio la pianificazione e la gestione delle attività professionali e del cambiamento organizzativo; la gestione, lo sviluppo e la formazione del personale; la costruzione di relazioni collaborative e interprofessionali, sociali e istituzionali; il governo delle risorse materiali e delle tecnologie; la sorveglianza degli aspetti relativi alla Salute e Sicurezza dei lavoratori.

Il fine ultimo è creare competenze professionali qualificate che possano essere agevolmente introdotte nel ruolo in formazione, abbreviando così la fase di apprendimento/affiancamento iniziale.

3. Progetto “Laboratori di Creati-Vita”, riservato a Direttori-Coordinatori già in forza all’interno di servizi residenziali, semi-residenziali e domiciliari, principalmente afferenti all’area anziani. Il corso prevede di utilizzare la metodologia della formazione esperienziale per consentire ai partecipanti di agire in via diretta e sperimentare situazioni, compiti e ruoli in cui l’individuo, protagonista attivo, condivide le proprie competenze cognitive, emotive e sensoriali, mettendole poi a fattor comune.

Il lavoro di gruppo permetterà ad ogni partecipante di esprimersi in un contesto nuovo, portando punti di vista, problemi, idee, desideri: la creatività di ciascuno potrà manifestarsi nel suo significato più profondo di occasione per creare vita, per sé stessi e gli altri.

PROGETTO VIVERE LA BELLEZZA 2024: CONCORSO FOTOGRAFICO DONNE AL QUADRATO



Considerato il successo ottenuto con le passate edizioni del Concorso Fotografico, il Progetto “Vivere la Bellezza” prosegue, legandosi alle varie campagne di comunicazione realizzate per sensibilizzare al rispetto e al riconoscimento del valore delle donne, tema sul quale Nuova Assistenza intende impegnarsi anche attraverso il percorso intrapreso per ottenere la Certificazione sulla Parità di Genere e la partecipazione ad iniziative locali, come quella di seguito descritta.

Il “**Concorso Fotografico Donne al Quadrato**” intende celebrare con la fotografia tutte le donne che hanno lasciato un segno nella storia, che hanno moltiplicato il valore dei loro gesti, delle loro idee, delle loro scoperte; donne al quadrato, appunto, che hanno segnato inevitabilmente (o inconsapevolmente) la vita degli altri, continuando a vivere nei ricordi e nei racconti dei più anziani, nei libri di scuola, nelle iscrizioni di un luogo pubblico, nelle tradizioni popolari.

L’obiettivo di questo concorso è di contribuire ad innescare un percorso di cambiamento culturale profondo, fondato sul rispetto della parità di genere e sulla valorizzazione delle diversità, facendosi ispirare dalla vita di queste donne per far nascere il desiderio di imitarle, rivivere la forza delle loro idee, il coraggio delle loro azioni e contrastare qualsiasi forma di esclusione, sopraffazione, ignoranza, stereotipo di genere, violenza.

PROGETTO DI SOSTEGNO DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI VIVA VITTORIA

Sullo stesso filone si inserisce il “**Progetto di sostegno delle donne vittime di violenza di Viva Vittoria**”.

“Viva Vittoria” nasce nel marzo 2015 per “fare qualcosa subito” per fermare la violenza sulle donne. Le fondatrici sostengono che *“la violenza si può fermare cominciando da noi stesse, dalla consapevolezza che noi decidiamo della nostra vita.”*

Il messaggio fondamentale di Viva Vittoria ci ricorda che *“nel momento stesso in cui ogni donna capisce il proprio valore, diventa automaticamente artefice della*



propria esistenza ed è in grado di produrre un cambiamento in se stessa e nella società. Come strumento per concretizzare questo progetto è stato scelto il fare a maglia, metafora di creazione e sviluppo di se stesse. Si è dimostrato un tramite perfetto perché si tratta di una modalità creativa molto diffusa e facilmente apprendibile, che in tutti gli adulti riconnette ad immagini familiari, fa emergere ricordi e crea un'attitudine all'incontro e alla relazione.”

La richiesta dell'Associazione è di realizzare quadrati di maglia lavorati ai ferri o all'uncinetto nelle dimensioni 50x50 cm e rigorosamente firmati dall'autore/autrice. I quadrati verranno poi cuciti con un filo rosso, espressione di unione e relazione, per formare coperte da 100x100 cm che, per l'evento organizzato nella città di Novara il 24 novembre 2024, saranno affiancate le une alle altre per rivestire totalmente Piazza Martiri, in un'installazione che diventerà un'immensa opera relazionale condivisa.



Nuova Assistenza ha promosso tale iniziativa presso tutti i servizi, ponendosi con grande entusiasmo ed ottimismo l'obiettivo di raccogliere 2000 quadrati, coinvolgendo non solo gli operatori, ma anche Ospiti, parenti o volontari e chiunque desideri unirsi all'intento.

I fondi raccolti con la vendita delle coperte saranno destinati ad Associazioni locali impegnate quotidianamente nel sostegno di donne vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale e alle donne vittime di violenza di genere, con o senza figli, anche attraverso servizi di sportello, per rispondere ad ogni richiesta di ascolto e di aiuto, sensibilizzando allo stesso tempo su temi che riguardano femminismo, uguaglianza, sviluppo e rispetto per l'altro, per prevenire, contrastare, contenere e ridurre il fenomeno del maltrattamento, della violenza e dell'abuso su donne e minori.

PROGETTO SALUTE E BENESSERE / WHP REGIONE PIEMONTE

Dopo aver mosso i primi passi con l'adesione al "Progetto WHP" - (Workplace Health Promotion) dell'Associazione Confindustria Novara Vercelli Valsesia (CNVV), nel corso del 2023 Nuova Assistenza aderisce formalmente alla **Rete WHP Regione Piemonte - ASL NO**, una rete sperimentale di promozione della salute sui luoghi di lavoro in collaborazione con le ASL territoriali. Il Progetto ha come finalità la promozione della salute e del benessere psicofisico dei lavoratori nei contesti occupazionali:

questo presuppone che un'azienda non solo attui tutte le misure per prevenire infortuni e malattie professionali ma si impegni anche ad offrire opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche. Luoghi di lavoro che promuovono la salute, ad esempio, incentivano e favoriscono l'attività fisica, offrono opportunità per smettere di fumare, promuovono un'alimentazione sana, attuano misure per migliorare il benessere sul lavoro e oltre il lavoro.

L'adesione alla Rete regionale in collaborazione con l'ASL di Novara e la partecipazione attiva agli incontri e alle iniziative organizzate sul territorio novarese ha permesso a Nuova Assistenza di ottenere il riconoscimento di "Luogo di lavoro che Promuove Salute" per l'anno 2023.





In aggiunta, per promuovere le misure a sostegno del benessere dei propri operatori e per diffondere su scala più ampia l'adozione di stili di vita salutari all'interno del luogo di lavoro, nel corso del 2024 le iniziative appartenenti al **"Progetto Salute e Benessere"** di Nuova Assistenza, inizialmente "testate" con successo dai Soci operanti nei Servizi novaresi, vengono estese anche all'area torinese, vercellese e lombarda, sempre secondo articolazione nelle seguenti aree tematiche: nutrizione, esercizio fisico, benessere psicologico, sostenibilità/ambiente.

Rispetto al tema del Benessere Psicologico e Sociale/Conciliazione Vita-Lavoro (già attivo per tutti i Soci), si conferma la prosecuzione del servizio "Sportello di Supporto Psicologico" per colloqui gratuiti con personale qualificato ed assoluta garanzia di privacy.

VI. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Indicazione dei contributi pubblici e privati ricevuti

DESCRIZIONE SINTETICA DEL CONTRIBUTO	IMPORTO
Contributi GSE	Euro 9.729,67
Credito d'imposta energia e gas 2022	Euro 567.515,26
Credito d'imposta energia e gas 2023	Euro 546.450,62
Contributo Unicredit	Euro 15.000,00
Contributo Comune di Trecate per prolungamento nido	Euro 10.075,00
Contributo Fonarcom	Euro 55.712,93
Contributo Regione Piemonte consumi energetici	Euro 87.135,35
Contributo Comune di San Sperate - Fondo di Sostegno strutture residenziali per anziani	Euro 37.610,62

Il processo di trasformazione tecnologica e digitale previsto dal "Piano Nazionale Impresa 4.0" iniziato nel 2021 e non ancora terminato, consentirà a Nuova Assistenza di ottenere un credito di imposta relativo all'area sociosanitaria e a quella amministrativa commisurato alle spese sostenute per l'implementazione di un nuovo software e la formazione del personale coinvolto (Formazione 4.0). Con riferimento al credito di imposta, non essendo stato possibile determinarne con ragionevole certezza l'ammontare al momento della stesura del Bilancio di Esercizio al 31/12/2023, lo stesso verrà rilevato nel bilancio relativo all'esercizio 2024.

Indicazione degli Amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione e segnalazione delle azioni scelte per mitigarne gli effetti

Il 2023 ha visto la Cooperativa fortemente impegnata ad affrontare la profonda **trasformazione del mondo del lavoro**: sono infatti avvenuti grandi cambiamenti nella società odierna, che richiedono necessariamente un modo nuovo di pensare e vivere il lavoro.

In primo luogo, si assiste ad un'inversione tra domanda e offerta di lavoro: oggi si fatica a trovare personale qualificato, non solo perché le nuove generazioni hanno un approccio completamente diverso rispetto al passato, ma anche perché da un punto di vista strutturale ci sono carenze e criticità che riguardano l'intero settore sanitario e sociosanitario.

A titolo esemplificativo, in questi ultimi anni si è assistito ad un aumento significativo di trasferimenti, ricollocazioni lavorative e passaggi dal privato al pubblico alla ricerca continua di migliori condizioni di lavoro, non solo da un punto di vista economico/remunerativo, ma anche rispetto alla qualità del lavoro svolto (orario, conciliazione vita-lavoro, luogo di lavoro); solo in casi residuali il fattore determinante è connesso alla crescita professionale e personale dell'individuo, ad esempio per l'emergere di nuovi bisogni formativi.

Passando da un'analisi di settore di livello "macro" ad uno "micro", è la **carezza di personale** (medici, infermieri e assistenti /OSS) la criticità prioritaria che Nuova Assistenza continua ancora oggi a dover affrontare, parimenti drammatica quanto la capacità di trattenerle dopo averle acquisite e formate.

Per limitare gli effetti negativi di tali difficoltà nella gestione "ordinaria" della Società, Nuova Assistenza ha scelto di intervenire su vari fronti.

1. *Avviare forme di co-progettazione e co-programmazione Pubblico-Privato.*

Il Codice del Terzo Settore (D.Lgs. n. 117/2017) ha aperto le porte a forme di co-progettazione e co-programmazione tra Settore Pubblico ed Enti del Terzo Settore, in attuazione dei principi di sussidiarietà, cooperazione, efficacia, efficienza ed economicità degli interventi. Nell'ambito di queste nuove prospettive si è chiamati a partecipare attivamente alla costruzione di interventi concreti di impatto, vale a dire opportunità per esprimere al meglio il know-how acquisito nel tempo, integrandolo con le competenze del territorio per rispondere a bisogni specifici.

2. *Creare partnership con Università.*

Allacciare relazioni e progettare nuove iniziative con l'Università del Piemonte Orientale per gettare le basi su cui far crescere un canale innovativo per reperire personale sanitario: questa è la strategia che Nuova Assistenza sta sperimentando dai primi mesi del 2023 e che auspica di riuscire a concludere con esito positivo entro l'annualità in corso.

3. *Proporre al comparto Pubblico il modello del Project Financing.*

Il modello del Project Financing rientra tra le strategie di interesse di Nuova Assistenza in quanto consente di partecipare attivamente alla realizzazione di strutture socioassistenziali promosse dalla Pubblica Amministrazione ponendosi in prima linea in ogni fase: dalla progettazione alla esecuzione dei lavori di costruzione, fino alla messa in opera e alla gestione della struttura realizzata. Trattasi dunque di un modo concreto per mettersi al servizio del territorio, progettare servizi calibrati sui bisogni dell'utenza e, non ultimo, contribuire allo sviluppo del territorio medesimo, offrendo posti di lavoro e contratti di fornitura alle realtà locali.

4. *Sviluppare un sistema di Welfare Aziendale ricco e articolato.*

Nuova Assistenza da sempre presta attenzione al benessere dei propri Soci. Per questo motivo ha sviluppato un sistema di welfare aziendale ricco e articolato in un insieme di iniziative suddivise nei filoni posti alla base del Progetto WHP (alimentazione salutare, esercizio fisico, benessere psicologico e sociale), oltre a sanità integrativa, convenzioni di natura commerciale e servizi volti alla conciliazione tra vita privata e professionale.

Indicazione del Valore Aggiunto e sua attribuzione

La Cooperativa, nello svolgimento delle sue attività, crea una ricchezza sociale in coerenza con i propri fini istituzionali e una ricchezza di tipo economico – Valore Aggiunto – a favore di tutti gli Stakeholders (interni ed esterni). L'obiettivo di un'analisi del Valore Aggiunto è quello di determinare il modo in cui il frutto del lavoro di tutti i Soci Lavoratori viene distribuito tra i vari Stakeholders, inclusi loro stessi.

Per determinare il Valore Aggiunto all'importo di tutti i ricavi dell'esercizio, a fronte dei servizi prestati a favore dei Clienti, viene sottratta solo una parte dei costi e precisamente tutti i costi per beni e servizi acquisiti all'esterno al fine di erogare le suddette prestazioni, quali, ad esempio, le spese sostenute per i pasti, i farmaci, i vari materiali di consumo, le manutenzioni, gli affitti e le spese generali.

	2023	%	2022	%
A- VALORE DELLA PRODUZIONE				
Ricavi della gestione caratteristica:	128.504.109		115.837.096	
- Gestione CDR - CD- Comunità	108.543.348		97.205.861	
- Sad e assistenza disabili	4.933.931		3.854.909	
- Asili nido, comunità minori, assistenza scolastica	5.355.425		5.082.314	
- Servizio educativo Handicap	7.165.467		7.876.182	
- Assistenza tutelare, infermieristica, ausiliaria	2.505.938		1.817.830	
Altri Ricavi e proventi compese le sopravvenienze attive	5.238.907		4.498.900	
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE	133.743.016	67,96%	120.335.996	68,79%
B - COSTI DELLA PRODUZIONE DEI SERVIZI				
- Acquisti materie prime, sussidiarie di consumo e merci	-6.562.824	-4,91%	-5.162.482	-4,29%
- Costi per servizi e per godimento beni di terzi	-23.698.620	-17,72%	-22.890.168	-19,02%
- Oneri diversi di gestione	-1.790.032	-1,34%	-1.569.849	-1,30%
VALORE AGGIUNTO LORDO	101.691.540		90.713.497	
- Ammortamenti	-3.590.719	-2,68%	-3.557.714	-2,96%
- Accantonamenti	-7.205.015	-5,39%	-4.377.926	-3,64%
VALORE AGGIUNTO NETTO	90.895.806	67,96%	82.777.857	68,79%

Dalla tabella sopra riportata si evince che il Valore Aggiunto prodotto è pari al **67,96%** del Valore della Produzione.

Dopo aver determinato il Valore Aggiunto prodotto, ci si deve interrogare sulle modalità di distribuzione del medesimo; nella tabella sottostante sono riportate le quote di distribuzione della ricchezza prodotta da Nuova Assistenza tra i principali portatori di interesse.

	2023	%	2022	%
DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO NETTO	90.895.806		82.777.857	
SOCI LAVORATORI - DIPENDENTI - COLLABORATORI				
1. Retribuzioni Soci	-83.525.752	-91,89%	-77.659.603	-93,82%
2. Retribuzione non Soci	-2.927.823	-3,22%	-2.222.254	-2,68%
ASSICURAZIONI	-510.977	-0,56%	-458.326	-0,55%
MOVIMENTO COOPERATIVO	-30.000	-0,03%	-43.000	-0,05%
ISTITUTI DI CREDITO	-977.653	-1,08%	-554.789	-0,67%
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE				
1. Imposte Indirette	-648.853	-0,71%	-636.863	-0,77%
2. Imposte dirette	-270.174	-0,30%	-31.298	-0,04%
REDDITO NETTO	2.004.574	2,21%	1.171.724	1,42%

La maggior parte della ricchezza prodotta viene distribuita ai Soci Lavoratori, ai Dipendenti e ai Collaboratori, mentre la parte rimanente è ripartita tra le banche, le assicurazioni, il movimento cooperativo e la Pubblica Amministrazione.

VII. ALTRE INFORMAZIONI

Informativa sul CCNL applicato, applicazione del Regolamento dei Soci e politica dei ristorni

Nuova Assistenza ha adottato il Regolamento Interno dei Soci Lavoratori, con ultima revisione del 03/07/2020; esso definisce e disciplina gli aspetti economici e normativi relativi alla prestazione di attività lavorativa da parte dei Soci, per il raggiungimento dello scopo sociale.

Il CCNL delle Cooperative Sociali siglato dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative è adottato dalla Cooperativa quale contratto di riferimento principale, con l'eccezione di eventuali specificità declinate in appalti, e/o affidamenti di servizi, bandi di gara, ecc., qualora negli stessi venga richiesta l'applicazione di altri CCNL del settore e/o condizioni già acquisite dai lavoratori.

Nuova Assistenza ha inoltre adottato uno specifico Regolamento per l'istituto del ristorno. In esso si stabilisce che il ristorno, come beneficio economico derivante dallo scambio mutualistico di lavoro, deve ispirarsi alla più equa distribuzione tra tutti i lavoratori, con valorizzazione specifica della quantità e qualità dell'apporto lavorativo imputabile a ciascuno di essi nel corso dell'esercizio. Pertanto, esso non sarà erogato al Socio che, durante l'esercizio di riferimento, sia incorso nell'applicazione di una sanzione disciplinare (ad eccezione del richiamo scritto) o che, al momento della corresponsione delle spettanze, abbia presentato preavviso di licenziamento, ovvero si sia dimesso, oppure siano stato licenziato per giusta causa e/o giustificato motivo oggettivo. Fanno eccezione i Soci pensionandi.

Il primo comma dell'art. 2545-sexies del codice civile stabilisce che i ristorni sono quantificati secondo criteri di ripartizione indicati nell'Atto Costitutivo, in modo proporzionale alla quantità e qualità degli scambi mutualistici.

Come criteri di qualità si considerano la professionalità, la natura della prestazione, l'anzianità e il livello di servizio di ciascun Socio Cooperatore, sin dalla prima assunzione in Nuova Assistenza; per l'applicazione del criterio della quantità si prendono in considerazione tutte le ore effettivamente lavorate dai Soci Cooperatori nell'anno solare di riferimento, in rapporto al tempo pieno ed al part-time. L'importo conclusivo è determinato dalla somma dei valori che risultano dall'applicazione dei criteri sopraesposti, dopodiché si suddivide l'importo economico da destinare a ristorni deliberato dall'Assemblea dei Soci per il totale dei parametri praticati.

Il risultato costituisce il valore economico individuale del ristorno erogato.

Durante l'esercizio corrente si è reso necessario apportare al Regolamento dei Ristorni le modifiche di seguito riportate:

1. viene affermato il principio generale di equità di trattamento tra i soci a parità di quantità e qualità di lavoro erogato. L'obiettivo è quello di evitare disparità di trattamento tra i soci laddove accordi territoriali hanno previsto l'erogazione del P.T.R. (Premio Territoriale di Risultato). In futuro il ristorno assorbirà/comprenderà anche il valore del P.T.R.
2. si introduce l'obbligatorietà per la Cooperativa della distribuzione dei ristorni, pertanto, i medesimi non dovranno più essere approvati come distinto punto all'ODV ma saranno identificati e compresi all'interno della bozza di bilancio che viene posta in votazione.

Tali modifiche saranno oggetto di approvazione dell'Assemblea dei Soci del 17 maggio 2024. Per ogni altro aspetto di dettaglio, si rinvia al Regolamento del Ristorno.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del Bilancio, numero di partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce con cadenza regolare e con la costante partecipazione di tutti.

L'organo amministrativo si riunisce per deliberare in materia di:

- Ammissioni, dimissioni, esclusioni Soci
- Aspetti gestionali e strategici rispetto all'attività, all'organizzazione interna e ai rapporti con i terzi
- Aspetti organizzativi dei servizi
- Rapporti lavorativi in essere ed eventuali provvedimenti disciplinari
- Formazione
- Controllo di gestione e andamento economico dei servizi
- Valutazioni di carattere urgente (es: situazione emergenziale COVID-19)

Indicazione dei contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Sussistono controversie di lavoro di entità poco significativa e che tendenzialmente vengono risolte in modo extragiudiziale.

Fondo di Solidarietà

Nel corso dell'anno 2020 il CdA ha deciso di istituire il Fondo Interno di Solidarietà (FIDS) a favore dei Soci Lavoratori, quale strumento a supporto dei Soci ed espressione dei principi di solidarietà e mutualità del mondo cooperativo. Le sue finalità sono principalmente:

- a) consentire eventuali integrazioni economiche a favore dei soci lavoratori, per quanto non previsto dalla normativa;
- b) supportare economicamente il Socio Lavoratore e/o la sua famiglia a far fronte a situazioni di particolare gravità personale e familiare (quali ad esempio: morte, problemi di salute, difficoltà economiche, perdita del lavoro, ecc.) anche determinate da emergenze sociali, sanitarie ed economiche;
- c) contribuire ad eventi e campagne di solidarietà umanitaria per cause di particolare gravità ed eccezionalità a rilevanza locale, nazionale e internazionale.

In base a quanto stabilito nel Regolamento del Fondo Interno di Solidarietà, lo stesso sarà gestito da un Comitato a cui parteciperanno un membro del CdA, un Socio Lavoratore dell'Ufficio Personale e un Socio Lavoratore dell'Ufficio Contabilità.

Il Comitato designato dovrà relazionare al CdA a cadenza annuale circa l'ammontare e l'utilizzo del Fondo e provvederà ad individuare i beneficiari tra le domande che verranno presentate tenendo conto di criteri minimi applicabili alla generalità dei lavoratori, quali:

- essere in regola con i versamenti di capitale sociale previsti;
- essere lavoratore da almeno 12 mesi;
- non aver mai avuto contenziosi con la cooperativa.

Per ogni altro aspetto di dettaglio, si rinvia al Regolamento del Fondo Interno di Solidarietà.

Tale Fondo è stato in parte utilizzato per coprire il “Premio di Sostegno” erogato nel corso dell’esercizio 2021.

L’ambiente

Il tema della **sostenibilità ambientale** ha da sempre rivestito una posizione di grande importanza per Nuova Assistenza sin dall’inizio della propria attività sociale, vale a dire negli anni in cui la normativa di settore era ancora in uno stato “embrionale” e alla base di tutto non vi era altro che il senso civico di ciascun individuo nei confronti del cosiddetto “rispetto ambientale”.

Con il tempo e con lo sviluppo di una maggiore “**sensibilità collettiva**” a tali temi, Nuova Assistenza ha maturato la scelta di certificare il proprio sistema di gestione anche dal punto di vista ambientale, al fine di proseguire il proprio cammino su un terreno ancora più fertile, capace di offrire maggiori strumenti di controllo ma anche ulteriori stimoli al miglioramento.

Se da un lato un approccio sostenibile nella gestione aziendale garantisce un impatto positivo dal punto di vista della “**sostenibilità sociale**”, quale garanzia e rispetto degli stakeholder interni ed esterni (Soci-lavoratori, fornitori, clienti, ecc.) sulla fiducia che questi nutrono verso l’azienda, d’altra parte la scelta verso pratiche a basso impatto sull’ambiente ha ricadute positive anche sui costi.

In sintesi:

- 1) nei confronti dei dipendenti, un maggiore attaccamento all’organizzazione aziendale e una riduzione del turn-over portano meno perdite di know-how e di competenze, meno dispendio di risorse e tempo nella selezione e nella formazione;
- 2) l’efficientamento dei processi e l’adozione di misure di efficienza energetica portano a importanti risparmi monetari, fornendo più garanzie e minimizzando i rischi. Tutto ciò si ripercuote anche sulla catena dei fornitori: scegliere solo fornitori che si sono sottoposti a un processo di certificazione significa abbassare i pericoli di inadempienze e avere più garanzie di serietà e rispetto dei contratti, con evidenti vantaggi “di continuità” nei rapporti.

L’esperienza sviluppata nell’ambito della gestione di servizi in global service è certamente stato il primo “campo” di sviluppo delle competenze in questo nuovo comparto: oltre ai servizi socioassistenziali e sanitari e a tutti gli aspetti di ordine alberghiero quali la ristorazione, le pulizie e la lavanderia, tali servizi prevedono anche la gestione delle utenze energetiche, le manutenzioni ordinarie ed in alcuni casi anche quelle straordinarie. Tuttavia, con il tempo, a ciò si sono aggiunti altri aspetti di carattere ambientale, primi tra tutti la valutazione dei rischi collegati all’impiego di sostanze chimiche nell’uso di prodotti di pulizia e lo smaltimento di rifiuti urbani e sanitari speciali, nonché la conoscenza e la gestione dei principali aspetti di ordine autorizzativo ed amministrativo (es: agibilità, certificazioni impiantistiche, certificazioni di messe a terra, CPI).

Su tale versante Nuova Assistenza ha potuto sviluppare apprezzabili competenze sia presso le strutture proprie o in gestione diretta (in cui gli adempimenti amministrativi e la conformità degli impianti erano sotto controllo), sia in quelle in global service, ove spesso si riscontrano condizioni di massima vetustà degli impianti e/o assenza delle più elementari certificazioni.

L’obiettivo comune sta nella capacità di ottimizzare la resa degli impianti valutandone il miglior adeguamento tecnologico rispetto a soluzioni che nel tempo possano comportare significativi risparmi economici. Certamente, nell’ottica di intervenire per migliorare i consumi e contenere eventuali

impatti ambientali, un parametro di cui tenere conto è il rapporto tra il valore dell'investimento e la prospettiva temporale di gestione del servizio (fattore che impatta significativamente sulle scelte strategiche della Direzione nell'ambito della gestione del servizio stesso).

Va da sé che le strutture di proprietà necessitino di un diverso ragionamento.

Comunque, vale la pena segnalare che, quando si parla di efficienza degli impianti in ordine a consumi ed emissioni e in relazione agli interventi da effettuare per un miglioramento prestazionale, ci si imbatte in un ambito molto complesso; Nuova Assistenza ha scelto nel corso del tempo di delegare la trattazione di una materia così specifica ad aziende specializzate nel settore.

Più in generale, tutto il comparto tecnico di Nuova Assistenza, lavorando in sinergia con professionisti e aziende di fiducia, si occupa degli aspetti amministrativi collegati alla gestione impiantistica delle strutture e periodicamente monitora lo stato di impianti e attrezzature, valutando e prospettando alla Direzione eventuali soluzioni di miglioramento per la qualità ambientale e l'efficienza energetica.

Il percorso svolto per ottenere la Certificazione 14001 ha costituito una spinta importante verso il miglioramento, che si è concretizzata nel potenziamento e perfezionamento degli strumenti di pianificazione, controllo, correzione e prevenzione per:

- rispondere tempestivamente a quanto previsto dalla normativa;
- trovare strumenti di dialogo con tutti gli Stakeholders, soprattutto se si considera che il settore dei servizi alla persona racchiude un intrinseco maggior bisogno di efficacia ed affidabilità;
- mirare al raggiungimento di efficienza e sostenibilità ambientale degli interventi, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli economici.

Gli sforzi sostenuti affinché l'intera attività sia svolta nel più completo rispetto dell'ambiente sono in linea con il Sistema di Gestione Integrato sopra descritto (SGI Q/A/S); in tal senso Nuova Assistenza ha definito, nel rispetto della normativa di riferimento, la metodologia ed il sistema per soddisfare al meglio i requisiti in materia di qualità, tutela dell'ambiente e sostenibilità del servizio erogato, elaborando uno specifico documento, l'Analisi Ambientale Iniziale, che esamina nel dettaglio le relazioni intercorrenti tra l'attività specifica svolta da Nuova Assistenza e l'ambiente circostante, evidenziandone problematiche e criticità ed individuando gli impatti ambientali significativi, cioè qualunque modificazione dell'ambiente, negativa o positiva, totale o parziale, conseguente ad attività svolte, prodotti utilizzati o servizi erogati.

EDUCAZIONE ED ETICA AMBIENTALE

Gli eventi naturali hanno da sempre segnato i ritmi delle società. Negli ultimi anni i cambiamenti climatici si sono fatti evidenti, accompagnati anche da una crescente sensibilità sul tema e da un'attività di ricerca che è divenuta con il tempo più mirata, anche in relazione al fatto che si tratta di un fenomeno che riguarda l'intera società, comportando gravi rischi per la salute umana (specialmente per le persone più fragili) e la sicurezza alimentare.

Oltre alla crisi climatica, anche le recenti guerre (Russia/Ucraina e Israele/Palestina) hanno messo in discussione la nostra sostenibilità energetica; quanto è avvenuto negli ultimi anni, dunque, rende necessario pensare ad un cambiamento, adottando nuove strategie che promuovano una reale transizione ecologica, partendo proprio dall'**adozione di un approccio più sostenibile**, in ogni ambito della nostra vita.

Pur essendo uno dei termini chiave che quotidianamente popolano giornali, TV e canali social, solo una piccola parte degli italiani attribuisce a “**sostenibilità**” il suo esatto significato, vale a dire la condizione di uno sviluppo in grado di “*assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri*”.

Su questo tema Nuova Assistenza ha concentrato molti progetti per il triennio 2023-2025, con l’obiettivo di spostare il focus su ciò che è oggetto di “cura”: non solo le persone, ma anche l’ambiente e il territorio, per migliorare la qualità della vita attraverso azioni che facciano sentire tutti responsabili di abitare “la stessa casa”.

L’obiettivo è di promuovere un cambio di paradigma già a partire dal luogo di lavoro, ad esempio rivalutando in maniera trasversale l’utilizzo di risorse, spazi, orari e mansioni, salvaguardandone il dispendio, a beneficio del futuro.

Il **Progetto E.C.O.** (Ecologia – Consumi – Obiettivi) in tal senso ambisce a promuovere valori e comportamenti virtuosi nell’ambito del buon uso delle risorse energetiche che rispondano ai principi dello **sviluppo sostenibile**, nell’impiego delle tecnologie, nell’utilizzo di prodotti e materiali, anche in collaborazione con i propri fornitori. I luoghi di lavoro, i metodi operativi, gli aspetti organizzativi e le attività vengono realizzati in considerazione dei legami tra uomo, ambiente, risorse e inquinamento. La Cooperativa conduce i suoi **investimenti** in maniera ambientalmente sostenibile, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, sostenendo iniziative di valore sociale e divenendo un modello a cui ispirarsi.

Nuova Assistenza, secondo le proprie attribuzioni e competenze, si impegna a perseguire e promuovere il rispetto dell’ambiente nella gestione dei propri processi, ponendo particolare attenzione alla prevenzione di eventuali incidenti, anche tramite il coinvolgimento diretto dei lavoratori, responsabilizzandoli individualmente attraverso informazione e sensibilizzazione.

Nuova Assistenza e la Responsabilità Sociale

Il concetto di Responsabilità Sociale si attribuisce al comportamento delle imprese rispetto a temi di natura etica e alla capacità di gestire efficacemente le problematiche d’impatto sociale al loro interno, nella visione strategica e nell’ambiente circostante.

Nuova Assistenza ritiene che l’adozione di un comportamento socialmente responsabile, finalizzato a valutare e rispondere alle aspettative economiche, ambientali e sociali di tutti gli Stakeholders porti nel lungo periodo a conseguire un solido vantaggio competitivo. In altre parole, l’ambiente è il “motore” che spinge ad assumere comportamenti responsabili nei confronti di tutta la collettività.

In tal senso, il processo di decision making di Nuova Assistenza fonda sulle seguenti considerazioni:

1. come ogni impresa, anche la Cooperativa è un generatore di occupazione e in quanto tale deve garantire ai propri Soci i diritti di cui sono titolari e deve mantenere un livello di occupazione stabile, in modo da garantire una capacità di generare ricchezza costante nel tempo;
2. la Cooperativa deve conseguire l’obiettivo di uno sviluppo economico sostenibile, utilizzando le risorse a disposizione ed evitando gli sprechi.

In riferimento al primo punto, oltre a quanto già previsto dallo Statuto di Nuova Assistenza (scopo mutualistico), si può affermare che completano il sistema di gestione della Responsabilità Sociale i seguenti fattori:

- riconoscimento dell'integrità umana e lotta contro qualsiasi discriminazione basata su sesso, razza, orientamento politico, sessuale, religioso
- esclusione del lavoro minorile e del lavoro forzato
- applicazione del CCNL di categoria in riferimento a orari di lavoro, retribuzione e diritto di tutela dei lavoratori
- libertà di associazionismo sindacale
- sicurezza sul luogo di lavoro
- salubrità dei luoghi di lavoro
- promozione della formazione professionale, dell'apprendimento, della massima partecipazione dei Soci alla vita sociale.

Rispetto al secondo punto, fatto salvo quanto già descritto sopra in ordine all'attenzione posta da Nuova Assistenza nei confronti degli aspetti ambientali connessi alla propria attività, si aggiunge il costante impegno di tutta l'organizzazione:

- nella definizione degli elementi che hanno o possono avere un impatto significativo sull'ambiente
- nell'identificazione dei fattori da monitorare perché non direttamente dipendenti dall'attività esercitata e di quelli su cui si può agire, migliorandone i parametri critici
- nella documentazione e aggiornamento costante delle informazioni relative
- nella riduzione degli sprechi e nell'attenzione agli aspetti ambientali legati alle attività svolte, quali:
 - emissioni in atmosfera;
 - gestione rifiuti speciali sanitari;
 - gestione dei rifiuti da ufficio;
 - uso e contaminazione del suolo;
 - imballaggi;
 - oli esausti alimentari;
 - consumi energetici;
 - consumi idrici;
 - sostanze inquinanti;
 - serbatoi interrati;
 - sostanze lesive dell'ozono;
 - scarichi idrici;
 - impatti ambientali indiretti.

Obiettivi e piano di miglioramento

STRATEGIE E VETTORI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Per restituire la complessità del mondo dei servizi erogati da Nuova Assistenza e valorizzare i progetti e le iniziative che, anno dopo anno, vengono messi in campo, si è scelto di adottare uno sguardo nuovo, ampliando l'orizzonte di osservazione a quelli che l'**Agenda 2030** definisce Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals – SDGs** nell'acronimo inglese).

Si tratta di 17 Obiettivi sottoscritti dai Paesi membri dell'ONU, interconnessi tra loro e articolati in 169 Target da raggiungere entro il 2030: essi riconoscono l'esistenza di uno stretto legame tra benessere umano e salute dei sistemi naturali, proponendo "sfide" comuni per tutti i Paesi aderenti.

L'applicazione degli obiettivi dell'Agenda 2030 intende esprimere un chiaro giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale. È stata quindi definitivamente superata l'idea che la sostenibilità sia una questione prettamente ambientale e si è affermata una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo, in cui tutti gli obiettivi vengono conseguiti sinergicamente.

Individuati gli obiettivi che riguardano da vicino **"il nostro agire"** nelle Comunità e nei territori di riferimento, si è poi passati a mappare le attività, secondo il criterio delle finalità principali. È nato così uno strumento che consente di cogliere connessioni esplicite e implicite tra iniziative, progettualità e attività della Cooperativa, in grado di esprimere sotto un altro punto di vista (quello della valutazione d'impatto) **"il nostro valore"**.

Il proposito per i prossimi anni è di approfondire ulteriormente il tema della valutazione d'impatto misurandone gli effetti non solo in termini di efficienza, efficacia ed accountability, ma anche in ordine agli esiti prodotti nei territori in cui Nuova Assistenza opera, stanti gli obiettivi inizialmente prefissati.

Partendo da questa premessa, Nuova Assistenza ha definito il proprio impegno in linea con quanto espresso dal **Governo Italiano** nella **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS)**, che prende in esame cinque aree di interesse: Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership; vi è poi una sesta area dedicata ai cosiddetti "vettori per la sostenibilità", da considerarsi come elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi citati.



- **Persone:** garantire le condizioni per lo sviluppo del potenziale umano; promuovere la salute e il benessere.





- **Pianeta:** arrestare la perdita di biodiversità; garantire una gestione sostenibile delle risorse naturali; creare comunità e territori resilienti, custodire i paesaggi e i beni culturali.



- **Prosperità:** finanziare e promuovere ricerca e innovazione sostenibili; garantire piena occupazione e formazione di qualità; affermare modelli sostenibili di produzione e consumo; decarbonizzare l'economia.



- **Pace:** promuovere una società non violenta ed inclusiva; eliminare ogni forma di discriminazione.



- **Partnership:** governance, diritti e lotta alle disuguaglianze; salute; istruzione



In questo quadro vengono individuati come **Vettori di Sostenibilità**: la conoscenza comune, l'educazione, la sensibilizzazione, la comunicazione.

DAL BILANCIO SOCIALE AL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Elementi come l'etica, l'imparzialità e l'integrità dei comportamenti, l'innovazione, l'attenzione verso il Cliente/Utente, la valorizzazione delle persone e il governo degli aspetti economici della gestione sono concetti che necessitano di essere integrati tra loro, al fine di creare un rapporto sinergico ed interdependente di **Sostenibilità Economica, Sociale e Ambientale**.

L'acronimo **ESG (Environmental, Social and Governance)** racchiude questo concetto.

La sostenibilità deve essere intesa in senso tridimensionale, come elemento che racchiude in sé tre dimensioni: quella sociale, volta alla tutela delle persone, assicurando loro benessere, parità di genere, istruzione, dignità, lavoro ecc.; quella ambientale, volta alla riduzione del fabbisogno energetico, alla salvaguardia delle matrici ambientali e alla tutela della biodiversità; quella economica, che riguarda le decisioni a difesa del patrimonio e a sostegno dell'interesse degli Stakeholders.

La rappresentazione delle tre dimensioni di sostenibilità, l'analisi e la rendicontazione del comportamento socialmente responsabile dell'azienda sono elementi costitutivi del cosiddetto **Bilancio di Sostenibilità**, uno strumento che consente all'Organizzazione di descrivere le azioni intraprese e gli impatti che esse hanno generato sulle tre dimensioni, allargando ulteriormente il punto di vista che viene fornito nel Bilancio Sociale (qui il cui focus è l'impatto sociale, secondo una prospettiva fortemente orientata agli Stakeholders).

Il Bilancio di Sostenibilità di Nuova Assistenza è attualmente in corso di predisposizione; al di là dell'obbligatorietà imposta dalla Direttiva 2014/95/UE, la Cooperativa ritiene che la rendicontazione di sostenibilità possa effettivamente qualificare ulteriormente l'immagine e la reputazione aziendale, migliorando la relazione con tutti gli Stakeholders.

VIII. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO

Il Collegio Sindacale esercita le funzioni di controllo sulla legittimità degli atti attraverso verifiche periodiche trimestrali; nello specifico vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e si occupa anche di redigere la relazione di accompagnamento al Bilancio di Esercizio.

In aggiunta, il Collegio Sindacale esercita la Revisione Legale (funzione di controllo ai sensi dell'art. 2429 comma 2 del Codice Civile e dell'art. 14 del D.Lgs. n. 39/2010): nello specifico verifica e relaziona sulla consistenza di cassa e banca, sulla contabilità generale, registri IVA e relativi adempimenti, sulla

regolarità dei versamenti previdenziali e periodici d'imposta, sugli adempimenti fiscali e sui libri sociali.

Dall'approvazione del Bilancio al 31/12/2012, avendo superato il limite di consistenza delle riserve indivisibili (4 milioni di Euro) previsto per la certificazione del Bilancio ai sensi dell'art. 15 L. 59/92, Nuova Assistenza ha incaricato la Società Ria Grant Thornton SpA per la certificazione del Bilancio relativa al triennio 2019-2021.

Vigilanza sugli Enti Cooperativi ai sensi del D.Lgs. 2 agosto 2002 n. 220

La Vigilanza sugli Enti Cooperativi ai sensi del D.Lgs. 2 agosto 2002 n. 220 viene svolta annualmente dalla Lega Nazionale Cooperative e Mutue, cui Nuova Assistenza aderisce dal 19/10/2011.

La Revisione relativa all'anno 2023 è stata eseguita tra il 6/11/2023 e il 9/11/2023, concludendosi con esito positivo.



Nuova Assistenza Soc. Coop. Soc. ONLUS

Via Baveno, 4

Novara

Tel. 0321/42.10.01

Fax: 0321/42.10.11

Mail: na@nuovassistenza.it

www.nuovassistenza.it

