

cooperativa sociale onlus  
**auroradomus**



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024


Edizione 2025



# BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ** **2024**

*Edizione 2025*

<b>Highlights di sostenibilità</b>	<b>06</b>
<b>Lettera agli Stakeholder</b>	<b>09</b>
<b>Nota Metodologica</b>	<b>10</b>



<b>INFORMAZIONI GENERALI</b>	<b>12</b>
La Storia	14
Il Gruppo Cooperativo	
COLSER-Auroradomus	16
Valori e mission	17
I Servizi erogati	18
Organizzazione aziendale	22
Le certificazioni	27
Innovazione e Tecnologia	30
Orientamento alla Sostenibilità	32
Il modello di business e la catena del valore	35
La mappatura ed il coinvolgimento degli Stakeholder	40
L'analisi di materialità	44



<b>INFORMAZIONI SU ASPETTI AMBIENTALI</b>	<b>48</b>
Cambiamenti climatici	52
Uso delle risorse ed economia circolare	57



<b>INFORMAZIONI SOCIALI</b>	<b>60</b>
Forza lavoro propria	62
Lavoratori nella catena del valore	82
Comunità interessate	84
Consumatori ed utilizzatori finali	88



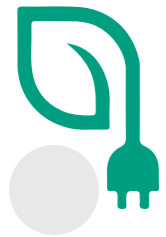
<b>INFORMAZIONI SU ASPETTI DI GOVERNANCE</b>	<b>90</b>
--	-----------



<b>RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI E DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA</b>	<b>98</b>
---	-----------

<b>ALLEGATI</b>	<b>102</b>
Impatti	104
GRI Content index	112

# Highlights di **sostenibilità**



Acquisto di energia verde certificata



Installazione di impianti fotovoltaici



Soci **2.200**



Valore della **produzione**  
**77** milioni di euro



Percentuali di lavoratrici donne **87%**



Percentuale lavoratori a tempo indeterminato **92%**



Percentuali di fornitori locali **100%**



Certificazioni SA8000 e UNI/Pdr 125



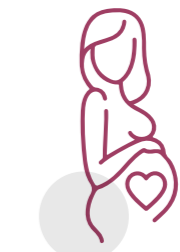
Welfare Cooperativo



Regolamento per il **Contrasto alle Molestie** sui Luoghi di lavoro



Policy per lo sviluppo di un sistema di gestione D&I



Piano per la gestione delle fasi della **maternità**



## Lettera agli Stakeholder

---

Gentili Stakeholders,

È con grande piacere che vi presento il nostro Bilancio di Sostenibilità, strumento fondamentale attraverso il quale desideriamo condividere con voi il nostro impegno verso uno sviluppo responsabile e sostenibile.

L'anno appena trascorso ha rappresentato per la nostra organizzazione un periodo di importanti sfide e significativi progressi. In un contesto globale in continua evoluzione, abbiamo rafforzato il nostro impegno verso la sostenibilità ambientale, sociale ed economica, consapevoli che il valore di un'impresa si misura non solo attraverso i risultati finanziari, ma anche dall'impatto positivo che genera sulla società e sull'ambiente.

Abbiamo implementato nuove strategie volte a ridurre la nostra impronta ecologica, investito nelle nostre persone e nelle comunità in cui operiamo, e consolidato un modello di business che integra la sostenibilità in ogni aspetto della nostra attività.

Questo bilancio rappresenta non solo un resoconto trasparente delle nostre performance di sostenibilità, ma anche una dichiarazione dei nostri obiettivi futuri. Il dialogo aperto con voi, nostri stakeholders, è per noi essenziale per crescere insieme in questo percorso.

Vi ringraziamo per la fiducia che continuate a riporre in noi e vi invitiamo a esplorare le pagine di questo documento, che riflette il nostro impegno concreto verso un futuro più sostenibile.

**La Presidente  
Marina Morelli**



## NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità di Auroradomus Cooperativa Sociale Onlus (di seguito anche "Auroradomus" o "la Cooperativa").

Il documento ha carattere volontario e non è stato sottoposto a validazione da ente terzo certificato. L'intero contenuto è stato revisionato e validato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del Consiglio di amministrazione del 31 Marzo 2025.

Le informazioni qui riportate sono da ritenersi a consuntivo e in riferimento all'anno finanziario 01 gennaio - 31 dicembre 2024. Laddove possibile, i dati sono presentati in forma comparativa con le performance dell'esercizio precedente per permettere una valutazione dell'andamento delle prestazioni nel tempo; le metodologie di calcolo - sia nel caso di rilevazioni misurabili che di stime - sono riportate nelle note a corredo delle tabelle informative. Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta il principale strumento di rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance di Auroradomus.

Il perimetro di rendicontazione riguarda la sola realtà della Cooperativa. Eventuali esclusioni di sedi e/o uffici dal calcolo dei dati sono opportunamente segnalate nel testo e ne è indicata la rispettiva motivazione.

Il documento è stato redatto **in conformità ai GRI Standards**, emanati nel 2016 dall'organizzazione internazionale Global Reporting Initiative ed in ultimo aggiornati nel 2023. I GRI Standards sono attualmente gli standard di reportistica non finanziaria più diffusi e noti a livello globale.

Nell'ottica di un progressivo allineamento alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i contenuti del documento sono stati riorganizzati al fine di rispecchiare la struttura proposta dai nuovi Standard di rendicontazione (European Sustainability Reporting Standard - ESRS). Per tale ragione, il Bilancio di Sostenibilità 2024 include le quattro informative che, a tendere, secondo

quanto previsto dall'Appendice F dell'ESRS 1, costituiranno nel loro insieme la "Dichiarazione sulla Sostenibilità" "Informazioni generali", "Informazioni ambientali", "Informazioni sociali" e "Informazioni sulla governance".

La rendicontazione della performance economica, sociale ed ambientale è strutturata in coerenza con i temi risultati materiali dall'**analisi di materialità** svolta con riferimento ai principi del **GRI 3 (v.2021)**.

L'analisi è stata integrata per anticipare gli obblighi previsti dall'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), che prevede un approccio di "double materiality". Tale approccio, rispetto a quanto già richiesto dai GRI Standards, prevede l'aggiunta dell'impatto subito dall'azienda in termini finanziari secondo la cosiddetta prospettiva "outside-in" (di seguito "**Financial Materiality**"). Auroradomus ha quindi individuato rischi e opportunità connessi a temi di sostenibilità che generano (o possono generare) effetti finanziari rilevanti, in quanto influenzano (o potrebbero influenzare) in modo rilevante i flussi di cassa, la generazione di reddito, il costo del capitale o l'accesso ai finanziamenti. La valutazione della materialità d'impatto è stata dunque affiancata e integrata da un primo esercizio di valutazione della **financial materiality**, che prende in considerazione le relazioni dell'organizzazione con il contesto esterno.

Infine, all'interno di tale documento, sono indicate le correlazioni tra i contenuti trattati e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals - SDGs**) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, selezionati rispetto alle aree di importanza, come meglio dettagliato di seguito e nel capitolo "Orientamento alla Sostenibilità".

La presente dichiarazione di sostenibilità copre la catena del valore a monte e a valle della Cooperativa, che è stata considerata nella valutazione della materialità per identificare impatti, rischi e opportunità materiali. Inoltre, le politiche, azioni e obiettivi si estendono quando possibile alla catena del valore.

**Per informazioni relativamente al Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare le seguenti figure professionali di Auroradomus:**

- ➔ *il Responsabile del sistema di gestione integrato*  
**Fabiano Macchidani** (fabiano.macchidani@auroradomus.it)
- la Responsabile della comunicazione*  
➔ **Martina Platè** (martina.plate@auroradomus.it)





# INFORMAZIONI GENERALI

AURORADOMUS

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024 EDIZIONE 2025



# La Storia



Auroradomus Cooperativa Sociale Onlus è stata costituita il 1° gennaio 2010, a seguito della fusione tra due storiche realtà del movimento Cooperativo Parmense, con l'obiettivo di offrire servizi ad elevata utilità sociale, ponendo al centro la persona nella sua integrità psico-fisica. Nonostante la recente fondazione, Auroradomus conta attualmente oltre 2.000 socie e soci, realizza un fatturato di circa 77 milioni di euro e vanta un'esperienza consolidata, derivante dal percorso maturato all'interno delle cooperative originarie, Aurora e Domus Parma. Grazie alla condivisione del know-how sviluppato negli anni da entrambe le realtà, è in grado di garantire un'elevata affidabilità progettuale unita a una gestione sostenibile dei costi di gestione.

La fusione ha permesso ad Auroradomus di operare in un contesto multidisciplinare, offrendo una vasta gamma di servizi, tra cui:

- servizi per anziani;
- servizi socio-sanitari;
- servizi di salute mentale;
- servizi educativi;
- servizi per minori;
- servizi per la disabilità e l'inclusione sociale;
- servizi per i giovani.

Auroradomus ha per oggetto sociale lo svolgimento di attività assistenziale, sociale, sanitaria, educativa, terapeutica, aggregativa, nei confronti di ogni area di bisogno sociale quali: minori, giovani, adulti, persone con disabilità, portatori di handicap, anziani, malati psichiatrici, immigrati, malati con disabilità acquisite, emarginati sociali, malati affetti da patologie fisiche e/o psichiche e/o neurologiche, malati e bisognosi di cure in genere. Lo svolgimento di tali attività può essere erogato presso: il domicilio, le strutture residenziali, le strutture semiresidenziali, le strutture educative, i centri specializzati, i centri aggregativi, i centri di accoglienza, le strutture sanitarie (ospedali, case di cura, hospice, ambulatori, punti prelievi, ecc.), i luoghi di villeggiatura, gli alberghi assistenziali, le strutture ricreative o sportive, ecc.

La Cooperativa, in quanto tale, non ha scopo di lucro e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità dalla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini sviluppando fra essi lo spirito mutualistico e solidaristico attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi. La società, inoltre, è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha anche per scopo quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per socie lavoratrici e soci lavoratori che vi prestano la propria attività lavorativa.





## IL GRUPPO COOPERATIVO COLSER-AURORADOMUS

Auroradomus fa parte, insieme a COLSER S.c.r.l., del Gruppo Cooperativo COLSER-Auroradomus, una realtà che fattura circa **219.5 milioni di euro**. Oltre **7.000 persone** operano quotidianamente su tutto il territorio nazionale per individuare e realizzare soluzioni mirate che rispondano alle diverse esigenze di imprese, servizi e singoli individui.



**219.5**  
milioni di euro

**7.000**  
persone

Fondato a Parma nel 2007, il Gruppo, rappresenta oggi una realtà consolidata nel panorama nazionale, con una presenza diffusa su gran parte del territorio italiano.

Fin dalla sua nascita, il Gruppo ha mantenuto un forte legame con i territori che hanno visto crescere le cooperative aderenti, valorizzando le singole competenze e peculiarità per offrire soluzioni multiservizio integrate e modelli organizzativi efficienti.

Nonostante un quadro normativo che solo recentemente ha iniziato a disciplinare, seppur in modo ancora incompleto, l'operato dei gruppi cooperativi, ha perseguito una visione chiara e strutturata, puntando alla creazione di una direzione unitaria su base contrattuale (il Comitato). Questo approccio ha permesso di superare la semplice alleanza politico-strategica tra cooperative, instaurando un coordinamento efficace per la gestione delle attività dell'intero Gruppo e delle società che ne fanno parte.

L'azione del Comitato si sviluppa su più livelli: definizione delle strategie imprenditoriali e commerciali, promozione e comunicazione, sinergie organizzative, innovazione progettuale, ottimizzazione dei costi, standardizzazione delle procedure operative, gestione del personale e pianificazione economico-finanziaria.

La multidisciplinarietà, da sempre caratteristica distintiva del Gruppo, consente di offrire un'ampia gamma di servizi integrati e soluzioni nel settore del welfare. Questo approccio amplia le possibilità di scelta per le amministrazioni pubbliche e i privati, rendendo il Gruppo un partner affidabile e competente, capace di rispondere in modo preciso alle diverse esigenze.

Le radici culturali comuni e la visione imprenditoriale condivisa orientano l'attività quotidiana del Gruppo verso la valorizzazione delle persone socie e del loro lavoro, preservando l'identità mutualistica e sociale che caratterizza l'impresa cooperativa, anche in un percorso di crescita e sviluppo continuo.

### Valori e mission

La Cooperativa non eroga solo un servizio, si pone l'obiettivo di svolgere un ruolo di forte utilità sociale sostenendo molteplici valori e finalità:

- **qualità sociale** promuovendo di un sistema di relazioni che intreccia benessere individuale e sociale, ovvero il benessere di tutti i soggetti coinvolti nel processo di vita di una comunità;
- **ampliare la gamma di servizi erogati** studiando soluzioni compatibili con i problemi di risorse finanziarie degli Enti Locali;
- **ampliare il numero di soggetti sociali attivi** nell'ambito dei servizi che gestisce;
- **la Porta aperta**: la Cooperativa è una struttura aperta e accoglie chiunque ne condivida i principi;
- **mutualità**: favorendo la nascita di nuove cooperative, contribuendo allo sviluppo e al miglioramento del sistema cooperativo;
- **solidarietà intergenerazionale**: la cooperativa tende a conservarsi e a crescere nel tempo, alimentando un circolo virtuoso d'investimento e innovazione e il trasferimento delle competenze e dai soci anziani ai soci giovani;
- **solidarietà intercooperativa**: instaurando, con le altre cooperative, forme di solidarietà sia nello sviluppo che nel consolidamento.

### VISION

La **vision** di Auroradomus si basa su valori di inclusione, rispetto e partecipazione, con l'obiettivo di promuovere una società più equa e solidale. La Cooperativa si impegna a:

- **tutelare e valorizzare** ogni persona come portatrice di diritti inviolabili;
- realizzare l'attività in modo **condiviso e partecipato**;
- riservare particolare attenzione alle **fasce più fragili** della comunità;
- operare attivamente all'interno del sistema di welfare locale rispettando il **diritto al lavoro e la dignità personale di ogni individuo**;
- offrire condizioni di lavoro rispettose della parità di genere, rispettose delle differenze individuali e prive di discriminazioni.

### MISSION

La **mission** si può riassumere nei seguenti punti:

- **dare risposta ai bisogni** di anziani, ammalati, minori, giovani e persone con disabilità attraverso servizi di elevata qualità tecnica e di forte contenuto etico e valoriale;
- **valorizzare le risorse interne**, investendo nella loro crescita e creando un ambiente di lavoro collaborativo ed attento ai bisogni individuali;
- **accrescere il senso di appartenenza di Socie e Soci**, promuovendo la loro partecipazione alla vita della Cooperativa;
- **sviluppare una progettualità innovativa**, realmente in grado di rispondere ai nuovi bisogni della società;
- rappresentare un riferimento preciso ed attendibile relativamente alle **esigenze degli interlocutori**;
- gestire la Cooperativa in ottica strategica puntando **all'efficacia ed all'efficienza dell'organizzazione**;
- conseguire un costante sviluppo economico e patrimoniale per **investire** sempre più nelle risorse ed in nuovi servizi e progetti.





## I SERVIZI EROGATI

Auroradomus è una cooperativa sociale di tipo A<sup>1</sup>, ha sede a Parma, in via Sonnino 33A e dispone di due filiali, una situata ad Aulla nella regione Toscana ed una nella città di Piacenza. Opera in Italia con oltre 200 punti operativi offrendo svariate tipologie di servizio nelle regioni Emilia-Romagna, Lombardia, Toscana, Friuli-Venezia Giulia, Liguria e Puglia.



*I servizi offerti da Auroradomus possono riassumersi in:*



### Strutture e servizi domiciliari per anziani:

- le **case protette**: si focalizzano sul mantenimento delle autonomie dell'utente e sulla prevenzione della perdita delle capacità fisiche, mentali affettive e relazionali. È assicurata l'assistenza medica, infermieristica e fisioterapica;
- le **case di riposo o case albergo**: privilegiano i servizi alberghieri rispetto agli interventi sanitari. È assicurata la presenza di personale specializzato;
- l'**assistenza domiciliare** consente agli anziani di rimanere, il più a lungo possibile, nelle proprie abitazioni, favorisce il contatto con i familiari, il mantenimento delle abitudini e delle amicizie e ha come obiettivo la migliore qualità della vita possibile per le persone non autosufficienti ed i loro familiari. In questo servizio è centrale la tutela della salute psico-fisica sia in senso preventivo che di recupero, il mantenimento delle residue capacità funzionali e della vita di relazione, permettendo di evitare il ricorso improprio all'istituzionalizzazione. Favorisce inoltre la responsabilizzazione dei familiari ponendosi come risorsa e supporto alla famiglia stessa; Auroradomus ha iniziato la sua esperienza in ambito sociale con i servizi domiciliari; l'approccio prevede la massima personalizzazione degli interventi che si configura con piani organizzativi improntati alla massima flessibilità. Aurora Domus svolge questa attività anche in regime di accreditamento da parte di Enti Pubblici;
- i **centri diurni** sono strutture di tipo semiresidenziale che accolgono persone con un livello di autonomia ridotta per problemi fisici. Il servizio offre supervisione, tutela, sostegno, aiuto nello svolgimento delle attività di vita quotidiana. Auroradomus attualmente gestisce sia Centri "tradizionali" che dedicati agli utenti gravati dalla malattia di Alzheimer;
- le **comunità alloggio** forniscono un ambiente residenziale di piccole dimensioni e flessibile per anziani non autosufficienti o in situazioni che richiedono una vita comunitaria e di solidarietà. È una tipologia di servizio piuttosto flessibile attivo soprattutto nelle zone appenniniche del territorio;
- gli **alloggi con servizi** sono rivolti ad anziani soli o in coppia, garantiscono sicurezza grazie alla supervisione e all'utilizzo di nuove tecnologie; un esempio è l'esperienza di "Le Case Tiedoli" di cui si parlerà nel paragrafo 3.3.



### Strutture e servizi per la disabilità:

I progetti ed i servizi seguiti dall'area sono finalizzati a fornire aiuto e supporto agli utenti, con lo scopo di ridurre e superare il disagio che spesso devono affrontare. Vengono forniti supporti educativi e riabilitativi per favorire il pieno inserimento sociale degli utenti in modo da favorirne la massima autonomia.

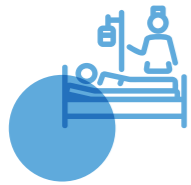
- il **centro socio-riabilitativo diurno** è una struttura socio-sanitaria a carattere diurno destinata a cittadini portatori di handicap che accoglie prevalentemente utenti di età superiore ai 14 anni.
- il **centro socio-riabilitativo residenziale** a è una struttura socio-sanitaria a carattere residenziale destinata a cittadini portatori di handicap di età di norma non inferiore ai 14 anni. Si tratta di una residenzialità aperta e condivisa dove gli utenti sono completamente inseriti nel loro contesto sociale;

<sup>1</sup> Orientata alla realizzazione di servizi alla persona.





- il **supporto scolastico** fornisce appoggio assistenziale e relazionale a bambini e ragazzi in età scolare gravati da problematiche psico-fisiche. Il servizio si svolge sia nella scuola sia a domicilio secondo quanto stabilisce il servizio sociale competente. Il bambino viene seguito da un educatore che si occupa di curarne la maturazione relazionale e gli aspetti di socializzazione;
- gli **appoggi domiciliari** sono interventi educativi estremamente mirati attivati per il raggiungimento di scopi specifici che, normalmente, non rientrano nell'ambito assistenziale tipico dell'Assistenza Domiciliare. Il servizio è offerto principalmente a persone minorenni con disabilità;
- il **servizio di assistenza domiciliare** tutela la salute e il benessere della persona adulta disabile e delle famiglie con figli, in un'ottica di prevenzione secondaria e di valorizzazione delle competenze personali e familiari nonché delle autonomie, operando con progettualità estremamente personalizzate verso gli utenti;
- gli **inserimenti lavorativi** favoriscono l'integrazione lavorativa di persone con disabilità o svantaggiate, contribuendo alla loro inclusione sociale.



#### Servizi sanitari:

- i **Centri Cure Palliative (Hospice)** si focalizzano sul controllo del dolore e dei sintomi psicologici, sociali e spirituali per migliorare la qualità di vita dei pazienti con malattie non più trattabili e delle loro famiglie. L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la cura palliativa come "cura attiva, totale, di malati la cui malattia di base non risponde più a trattamenti specifici." Auroradomus è stata una delle prime cooperative italiane a gestire integralmente un Centro Cure Palliative;
- l'**Assistenza Domiciliare Integrata** è rivolta alle situazioni più complesse da gestire al domicilio. L'assistenza medica è coordinata con quella socio-assistenziale integrando prestazioni di medici di base, prestazioni infermieristiche, visite ed esami eseguibili a domicilio da specialisti e personale qualificato, attività di riabilitazione psico-fisica, assistenza psicologica;
- le **Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA)** offrono ospitalità temporanea a persone non autosufficienti con esigenze di cure mediche e assistenza sanitaria avanzata, settore in cui Auroradomus vanta una lunga esperienza e un'elevata specializzazione gestionale;



#### Servizi educativi:

- i **Nidi d'infanzia** sono servizi educativi per bambini e bambine in età compresa tra tre mesi e tre anni che operano collaborando con le famiglie alla crescita, all'educazione ed alla socializzazione dei bambini nel rispetto dell'identità individuale, culturale e religiosa;
- le **Scuole dell'infanzia** sono rivolte ai bambini dai 3 anni e concorrono all'educazione e allo sviluppo affettivo, psicomotorio, cognitivo e sociale dei bambini promuovendone le potenzialità e le esigenze di relazione, autonomia, creatività e apprendimento; Dall'anno educativo 2014-2015 è stata aperta all'interno della scuola Marchi una sezione sperimentale che applica un nuovo metodo pedagogico, il **Metodo Pedagogico Montessoriano** che favorisce libertà, collaborazione e sviluppo sensoriale e motorio;
- gli **Spazi Bambini** accolgono bambini tra i 12 e i 36 mesi con un approccio simile al nido da cui si differenzia per i tempi ridotti e l'assenza del servizio mensa e dei locali per il riposo;
- i **Centri Bambini e Genitori** hanno finalità educative e di socializzazione e accolgono bambini coi genitori o adulti accompagnatori.;
- i **Servizi Educativi Domiciliari** sono un servizio sperimentale che innova l'offerta educativa, ospitando fino a 5 bambini presso il domicilio dell'educatore o presso locali di Enti Pubblici o Privati;
- le **Ludoteche**, infine, per promuovere creatività e gioco, offrendo anche un servizio di prestito giocattoli.



#### Servizi per giovani:

Si tratta di luoghi di aggregazione spontanea dove, aperti a tutti, ad accesso libero e gratuito. La gestione dei centri giovanili all'interno del Comune di Parma viene svolta da Auroradomus attraverso Prospettive s.r.l.. I **Centri Giovani** offrono spazi di libero accesso per promuovere creatività, sperimentazione e sviluppo di competenze, valorizzando i linguaggi e le espressioni delle nuove generazioni. L'**Informagiovani**, invece, è un servizio informativo che orienta i giovani sulle opportunità locali ed europee, fornendo supporto per decisioni consapevoli riguardo al futuro.



#### Servizi per minori:

- Il **supporto scolastico**: si tratta di un intervento prettamente educativo, svolto da un educatore presso un'istituzione scolastica. Diviene necessario quando il minore ha le potenzialità per progredire negli studi con profitto al pari dei suoi coetanei, ma non vi sono le condizioni perché possa riuscire da solo. È il caso, in particolare, di minori stranieri e minori estremamente vivaci o che hanno subito esperienze di vita particolarmente provanti;
- gli **appoggi domiciliari** sono interventi educativi mirati attivati dal servizio sociale che mirano a rafforzare competenze e superare traumi;
- il **diritto di visita** ha come obiettivo il sostegno e il mantenimento, in ambito protetto, delle relazioni tra figli e genitori non affidatari;
- le **comunità educative** per minori offrono spazi sicuri per rielaborare traumi e costruire nuove relazioni;
- le **comunità madre-bambino** sono strutture residenziali di tutela e sostegno della genitorialità che accolgono gestanti, anche minorenni, e nuclei monogenitoriali in situazione di difficoltà, fragilità o disagio;
- i **Centri Pomeridiani** accolgono minori per completare progetti educativi in un ambiente strutturato e protetto.



#### Servizi per la salute mentale:

Come da definizione del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna, i servizi per la salute mentale garantiscono il loro impegno per favorire il benessere psichico e mentale della persona. Questo significa occuparsi degli aspetti di prevenzione del disagio psichico, oltre che della cura, della riabilitazione e della tutela dei diritti di cittadinanza delle persone con disagio psichico e disturbo mentale in ogni fase ed età della vita. Un tale approccio comporta una stretta integrazione tra i servizi dedicati alla salute mentale e gli altri servizi della rete assistenziale e preventiva, sia ospedalieri che territoriali e sociali.

Le strutture di Auroradomus dedicate allo svolgimento di attività per la salute mentale sono strutture residenziali e semiresidenziali, alloggi protetti e il domicilio stesso degli utenti.



#### Servizi per la ricettività turistica:

Auroradomus ha ampliato la sua offerta di servizi uscendo dall'ambito "classico" dei servizi alla persona e maturando significative esperienze nel settore dell'accoglienza turistica.

La Casa per Ferie "Casa del Viaggiatore" di Piacenza, che si trova all'interno di un ex-convento di frati Cappuccini dove trovano alloggio studenti, lavoratori, turisti e pellegrini è un esempio dell'accoglienza che la cooperativa può offrire. L'accoglienza ed ospitalità sono rivolte non solo ai giovani, tradizionali frequentatori di questi luoghi, ma anche alle famiglie, ai gruppi di amici, alle scolaresche e a qualunque viaggiatore di qualsiasi età, solitario o in compagnia, che desideri un luogo dove sostare trovando tranquillità e sicurezza.

“ Auroradomus ha come missione il miglioramento del benessere delle persone e delle comunità in cui opera, promuove un equilibrio tra crescita economica, equità sociale e rispetto dei diritti umani, creando opportunità di inclusione, lavoro dignitoso e supporto alle persone più vulnerabili. In quanto cooperativa sociale integra la sostenibilità sociale attraverso pratiche che rafforzano la coesione comunitaria, **valorizzano le diversità e sviluppano servizi innovativi e accessibili**. In questo modo, non solo risponde ai bisogni immediati delle comunità, ma costruisce anche un futuro più equo e solidale, in linea con i principi dello sviluppo sostenibile e della responsabilità sociale. ”





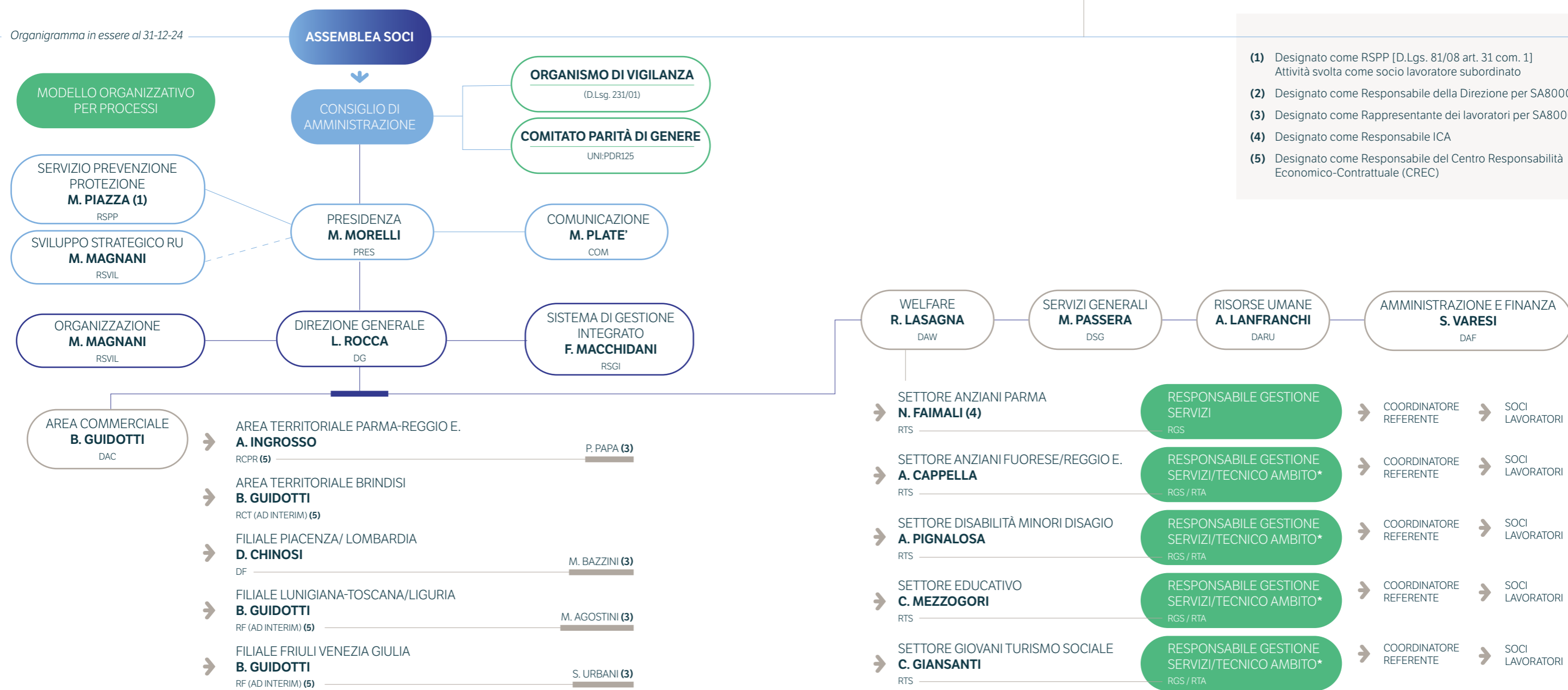
## ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Auroradomus è una società cooperativa e in quanto tale è un'organizzazione societaria senza fini di lucro riconosciuta dalla Costituzione, la quale all'art. 45 dispone che "La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità".

Si caratterizza rispetto alle tradizionali forme di cooperative per l'orientamento prevalente alla gestione dei servizi socio-sanitari, formativi e di educazione permanente. Le attività della Cooperativa sono rivolte a creare maggior benessere per tutti gli utenti all'interno dei molteplici servizi alla persona che vengono svolti.

Auroradomus aderisce ad entrambe le associazioni di categoria più rappresentative del mondo della cooperazione sociale: Confcooperative (Federsolidarietà) e Legacoop (Legacoopsociali), ed è presente con propri rappresentanti nelle direzioni nazionali e regionali di entrambe le associazioni. Sono quindi frequenti i momenti di scambio e confronto sia con le associazioni che con singole cooperative con le quali, non di rado, si costituiscono Associazioni Temporanee di Impresa volte alla partecipazione di gare di appalto.

Di seguito si riporta l'organigramma aziendale:



- (1) Designato come RSPP [D.Lgs. 81/08 art. 31 com. 1] Attività svolta come socio lavoratore subordinato
- (2) Designato come Responsabile della Direzione per SA8000
- (3) Designato come Rappresentante dei lavoratori per SA8000
- (4) Designato come Responsabile ICA
- (5) Designato come Responsabile del Centro Responsabilità Economico-Contrattuale (CREC)



Auroradomus adotta il sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale", composto da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei Soci, nonché da un Collegio Sindacale e da un soggetto incaricato della Revisione Legale dei Conti, anch'essi nominati dall'Assemblea dei Soci nei casi previsti per legge.

Al 31 dicembre 2024 la base sociale di Auroradomus da **2199** lavoratrici e lavoratori di cui **2165** socie/i e **34** dipendenti; possono essere socie e soci cooperatori le persone che esercitino arti o mestieri attinenti alla natura dell'attività esercitata e che per loro capacità, attitudine e specializzazione professionale possono partecipare direttamente e attivamente al lavoro e allo sviluppo dell'attività. Può inoltre essere socio il personale tecnico e amministrativo in numero strettamente necessario al buon funzionamento della Cooperativa.

Al fine di garantire il completo coinvolgimento delle socie e dei soci nelle principali scelte aziendali sono organizzate delle assemblee rivolte all'intera base sociale. Le **Assemblee dei Soci** si dividono in ordinarie e straordinarie. L'Assemblea ordinaria può essere convocata dal CdA tutte le volte che lo ritiene necessario; ciò deve avvenire almeno una volta all'anno in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio. A titolo esemplificativo, alcuni dei poteri dell'Assemblea dei Soci sono:

- l'approvazione del bilancio di esercizio e la destinazione degli utili;
- la determinazione del periodo di durata del mandato e il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, le relative nomine e revoche e la determinazione della misura dei compensi per la loro attività collegiale;
- la nomina dei componenti del Collegio Sindacale, del suo Presidente e la definizione dei compensi destinati ai componenti;
- la nomina del soggetto incaricato della revisione.

L'organo amministrativo e di controllo in Auroradomus è il **Consiglio di Amministrazione**, formato da un numero di consiglieri variabile tra tre e tredici, eletti dall'Assemblea dei Soci che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza degli amministratori deve essere costituita da socie e soci cooperatori. Gli amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Il Consiglio, nella sua prima riunione, elegge il Presidente e fino ad un massimo di tre Vicepresidenti. Al 31 dicembre 2024 è composto da undici membri:

**Marina Morelli** | *Presidente*

**Daniela Chinosi** | *Vicepresidente*

**Barbara Guidotti** | *Vicepresidente*

**Roberta Lasagna** | *Vicepresidente*

**Gemma Bontempelli** | *Consigliera*

**Nella Faimali** | *Consigliera*

**Claudia Giansanti** | *Consigliera*

**Fabiano Macchidani** | *Consigliere*

**Clara Spagnoli** | *Consigliera*

**Salvatore Taranto** | *Consigliere*

**Ernesto Vignali** | *Consigliere*

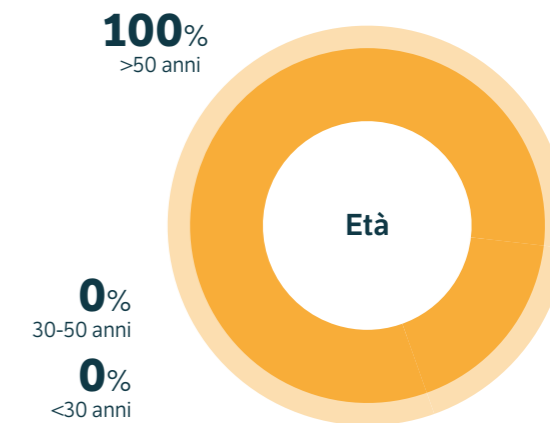
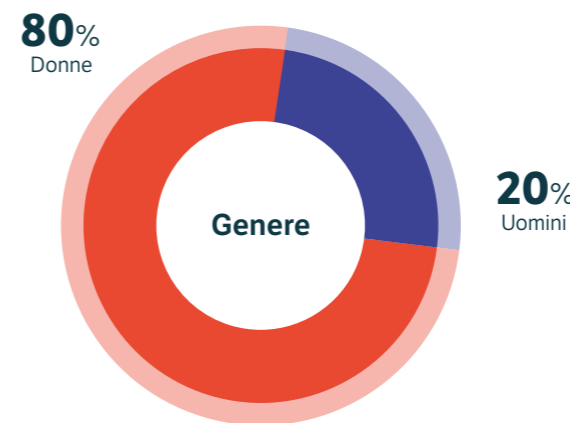
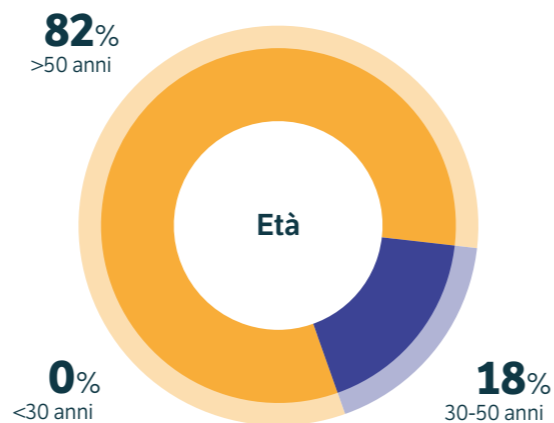
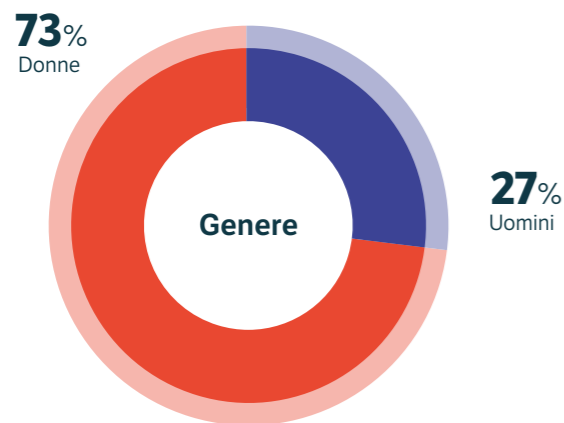
Il CdA è investito dei poteri di amministrazione, tanto ordinaria quanto straordinaria, per la gestione della società senza alcuna limitazione, fatta eccezione per ciò che la legge riserva tassativamente all'assemblea dei soci. La firma e la rappresentanza della Società sia di fronte ai terzi, che in giudizio e in ogni sede giudiziaria e amministrativa, spetta ai consiglieri eventualmente delegati dal Consiglio. La composizione del CdA è prevalentemente femminile e si denota che le posizioni apicali, nel dettaglio il ruolo di Presidente e di Vicepresidenti, sono ricoperte interamente da donne. L'età media dei membri del CdA è di 57 anni.

Il Consiglio di Amministrazione gioca un ruolo chiave nel percorso di sostenibilità. I membri condividono la visione e approvano i budget formulati, valutando con consapevolezza gli investimenti proposti. Le attività propedeutiche alla redazione del Bilancio di Sostenibilità sono state svolte da un Sustainability Team composto dal Direttore Generale, dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (anche membro del Consiglio di Amministrazione), dalla Responsabile Amministrativa e dalla Responsabile della Comunicazione. Il Team si è avvalso anche della collaborazione di una società esterna di consulenza. Il Team ha valutato gli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dalle attività d'impresa e i relativi rischi ed opportunità, informando il Consiglio di Amministrazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti. Il Team ha peraltro il compito di supervisionare le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività e di considerare le interazioni con tutti gli stakeholder; in particolare propone al Consiglio di Amministrazione le iniziative volte ad integrare la sostenibilità nei processi al fine di assicurare la creazione di valore sostenibile nel tempo e cerca di diffondere la cultura della sostenibilità presso dipendenti, socie, soci e, più in generale, gli stakeholder.

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sulla rendicontazione di sostenibilità con particolare riferimento all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'organizzazione e al suo concreto funzionamento. Per adempiere adeguatamente a queste funzioni il Collegio Sindacale è invitato a tutte le assemblee formali e agli incontri del CdA. Inoltre, esso ha la facoltà di richiedere qualsiasi tipo di informazione e consultare tutti i documenti aziendali, compresi i verbali del CdA. Al 31 dicembre 2024 il Collegio sindacale è composto da tre componenti effettivi, tra cui un Presidente, e due componenti supplenti, il cui mandato terminerà alla data dell'Assemblea dei Soci che verrà convocata per l'approvazione del Bilancio nei mesi di Maggio o Giugno 2026. Tutti i componenti del Collegio Sindacale sono indipendenti (100%).

**2.199**  
lavoratori

<b>Marina Morelli</b>   <i>Presidente</i>	<b>Claudia Giansanti</b>   <i>Consigliera</i>	<b>Mario Valla</b>   <i>Sindaco</i>
<b>Daniela Chinosi</b>   <i>Vicepresidente</i>	<b>Fabiano Macchidani</b>   <i>Consigliere</i>	<b>Luca Romeo</b>   <i>Sindaco</i>
<b>Barbara Guidotti</b>   <i>Vicepresidente</i>	<b>Clara Spagnoli</b>   <i>Consigliera</i>	<b>Marco Vignali</b>   <i>Sindaco</i>
<b>Roberta Lasagna</b>   <i>Vicepresidente</i>	<b>Salvatore Taranto</b>   <i>Consigliere</i>	<b>Gian Pietro Menozzi</b>   <i>Sindaco Supplente</i>
<b>Gemma Bontempelli</b>   <i>Consigliera</i>	<b>Ernesto Vignali</b>   <i>Consigliere</i>	<b>Maria Laura Bianchi</b>   <i>Sindaco Supplente</i>
<b>Nella Faimali</b>   <i>Consigliera</i>		





Il soggetto che esercita il **controllo contabile** ha effettuato la revisione contabile del bilancio d'esercizio di Auroradomus al 31 dicembre 2024, comprendente lo stato patrimoniale, il conto economico e la nota integrativa. La relazione della società di revisione evidenzia che *"il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Società al 31 Dicembre 2024 e del risultato economico per l'esercizio chiuso a tale data, in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione"*.

È stato istituito un **Organismo di Vigilanza** in conformità al D.lgs. 231/2001, con il compito di garantire l'attuazione del Codice Etico e di Comportamento. Le sue principali funzioni includono:

- monitoraggio dell'applicazione del Codice da parte dei destinatari, mediante programmi di compliance, piani di audit interni e la gestione di eventuali segnalazioni ricevute da stakeholder interni ed esterni.
- richiesta di sanzioni al management aziendale e agli organi amministrativi, in caso di violazioni del Codice Etico e di Comportamento.
- report periodici al Consiglio di Amministrazione sui risultati delle attività svolte, con segnalazione di eventuali violazioni significative del Codice.
- valutazione delle politiche e procedure aziendali, proponendo revisioni per garantire la coerenza con il Codice Etico e di Comportamento.
- proposta di aggiornamenti periodici del Codice, qualora necessario, per mantenerlo efficace e adeguato.

Sono presenti, inoltre, nella Cooperativa:

- un **Comitato guida per la parità di genere**: si tratta di un comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere. Il comitato ha redatto il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
- un **Social Performance Team (SPT)**: si tratta di un team qualificato costituito per far applicare i requisiti dello standard SA 8000 e suggerire al Presidente del CdA le azioni per affrontare i rischi individuati. Il team è costituito, tra gli altri, dal Direttore Area Risorse Umane, dal Responsabile Ufficio Legale, dal Responsabile Sistema di Gestione Integrato, dal RSPP, da un addetto SPP, dal RLS e dai rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori SA8000 per condurre le valutazioni dei rischi, raccolte nel verbale di riesame, al fine di suggerire alla direzione le azioni per affrontare i rischi individuati. Come elementi di valutazione, sono prese in considerazione le criticità delle aree di reale e potenziale non conformità allo standard SA 8000, a partire da quelle emerse durante gli audit interni. Pertanto, SPT periodicamente effettua la valutazione dei rischi rilevanti derivanti dalla mancata applicazione dello standard SA8000, identificando le aree ed attribuendo loro un ordine di priorità.

## LE CERTIFICAZIONI

Auroradomus è in possesso della Certificazione di Qualità secondo la norma **ISO 9001:2015**, della Certificazione **SA8000** per la Responsabilità Sociale d'Impresa, della Certificazione **UNI 11010:2016** per la gestione di servizi residenziali e semiresidenziali per la disabilità, della Certificazione **UNI 10881:2013** per i servizi residenziali destinati agli anziani, della Certificazione **UNI 11034:2003** per i servizi all'infanzia (0-6 anni) e, infine, della Certificazione **UNI PDR 125:2022**.

L'obiettivo è quello di integrare in un unico sistema di gestione di tutte le norme tra loro compatibili favorendo così una crescita sinergica: molte pianificazioni di attività svolte in relazione alla PdR 125 e alla norma SA8000 presentano attinenze con la norma ISO 9001 e ancor più attinenti sono le azioni poste in essere in relazione alle norme UNI 11034, 11010 e 10881. Numerosi sono i punti di contatto tra la norma SA8000 e il sistema di certificazione per la Parità di Genere, in particolare per quanto riguarda l'impegno verso la non discriminazione, il rispetto incondizionato dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, l'inclusione e il contrasto a qualsiasi forma di molestia sul luogo di lavoro.

La visione integrata degli obiettivi è una condizione indispensabile per organizzare il lavoro e per raggiungerli. Il sistema di gestione integrato verrà progettato per ottimizzare i processi e razionalizzare la relativa documentazione al fine di valorizzare l'intera organizzazione attraverso una migliore visibilità degli obiettivi comuni.

Gli strumenti di monitoraggio e controllo adottati coprono una vasta gamma di tematiche gestionali, tra cui la qualità tecnica, l'efficienza organizzativa e le modalità di registrazione e tracciabilità delle azioni quotidianamente svolte, sia presso la sede centrale che nei singoli servizi rivolti alle persone.

L'aspetto della responsabilità sociale include ulteriori elementi di autocontrollo, garantendo il rispetto dei diritti del personale lavoratore. Questi comprendono la conformità agli orari di lavoro, la correttezza retributiva, il monitoraggio degli straordinari, il diritto a periodi di ferie e permessi adeguati, l'assenza di discriminazione nella gestione del personale, la libertà di associazione e l'organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto dei contenuti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

Parallelamente al conseguimento della certificazione UNI/PdR 125, la Cooperativa ha formalizzato il proprio impegno nel promuovere i principi di **Diversity & Inclusion**, così come definiti dal Global Compact Italia, con l'obiettivo di intraprendere il percorso per l'ottenimento della certificazione D&I nel prossimo futuro.

Sempre in ottica futura, la Cooperativa ha definito l'obiettivo di ampliare il proprio impegno attraverso l'acquisizione di ulteriori certificazioni, in primis la **ISO 45001** e la **ISO 27001**.





### Sistema di Qualità aziendale ISO 9001

La certificazione, valida a livello internazionale, riguarda l'intera Organizzazione aziendale, dalla ricerca e sviluppo, alla produzione, dalla distribuzione all'assistenza al cliente. Identifica lo standard più diffuso al mondo per garantire la qualità dei processi operativi aziendali. La Certificazione è valida per la sede in: Via Giorgio Sidney Sonnino 33/A, Parma.



### Certificazione UNI 10881

La norma, complementare alla ISO 9001, offre alle parti interessate - utenti, famiglie e collettività - una doppia garanzia: sia sulla qualità dell'organizzazione che sul livello dei servizi forniti dalla struttura certificata. La certificazione UNI 10881, sempre più richiesta nei bandi di gara, rappresenta un ulteriore riconoscimento dell'impegno dell'organizzazione nell'erogare servizi socio-sanitari e assistenziali di qualità all'interno delle strutture residenziali per anziani. La Certificazione è valida per la sede in: Via Giorgio Sidney Sonnino 33/A, Parma



### Certificazione SA8000

Rappresenta uno standard internazionale di certificazione etica, fondato su principi universalmente riconosciuti per la tutela del lavoro dignitoso. Tra questi si annoverano la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e le normative nazionali dei singoli paesi. Questo standard è stato sviluppato per supportare le aziende nel valutare e dimostrare il loro impegno nel garantire condizioni di lavoro etiche e sostenibili. La Certificazione è valida per la sede in: Via Giorgio Sidney Sonnino 33/A, Parma.



### Certificazione UNI 11034

Definisce i requisiti per la qualificazione dei servizi destinati alla prima infanzia ed è applicabile a tutte le organizzazioni che offrono tali servizi, tra cui nidi, centri per bambini e genitori, spazi gioco e servizi educativi territoriali. Ottenere la certificazione significa dimostrare l'impegno professionale dell'intera organizzazione nel garantire il massimo benessere del bambino e la soddisfazione degli utenti coinvolti. La Certificazione è valida per la sede in: Via Giorgio Sidney Sonnino 33/A, Parma.



### Certificazione UNI 11010

Rivolta alle organizzazioni che offrono servizi socio-sanitari e sociali, questa norma si ispira alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Essa stabilisce i requisiti per i servizi abitativi e per l'inclusione sociale dedicati alle persone con disabilità (PcD) in età adulta. La certificazione prevista dalla norma consente alle strutture di ottenere un riconoscimento ufficiale del loro impegno nella tutela delle persone con disabilità. Tra gli aspetti considerati figurano la protezione da abusi e maltrattamenti, la gestione dei farmaci e la definizione del progetto di vita personalizzato per ciascun individuo. La Certificazione è valida per la sede in: Via Giorgio Sidney Sonnino 33/A, Parma



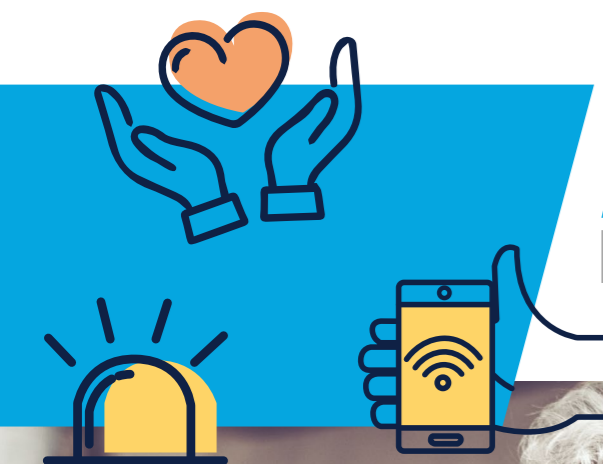
### Certificazione UNI PDR 125

Questa certificazione attesta il riconoscimento e il rispetto della parità di genere. Le normative correlate all'UNI/PdR 125 rappresentano dunque lo standard nazionale di riferimento in materia di inclusione femminile all'interno del mondo del lavoro. L'obiettivo della certificazione della Parità di Genere è infatti proprio quello di garantire la creazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, non solo a livello contrattuale e salariale, ma anche fin già durante le primissime fasi di selezione del personale. La Certificazione è valida per la sede in: Via Giorgio Sidney Sonnino 33/A, Parma.





# Innovazione e Tecnologia



ACTIVAGE  
PROJECT



Auroradomus, a partire dall'ultimo triennio, si è concentrata sull'innovazione delle proprie attività, introducendo un forte potenziamento **dell'informatizzazione** sia nell'ambito dei processi amministrativi che in quelli tecnici. Sono stati introdotti nuovi gestionali, sia per le funzioni con competenze economico-patrimoniali, che per la gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda i servizi erogati e la loro gestione, è stata introdotta la cartella *socio-sanitaria informatica* ed è stato realizzato un portale all'interno del quale è possibile reperire tutti gli strumenti del sistema di gestione integrato dalle procedure tecniche alle diverse modalità di rendicontazione. Il **Portale Servizi** rappresenta uno strumento digitale strategico messo a disposizione dell'organizzazione per supportare in modo efficiente le attività gestionali e operative. Progettato per facilitare l'accesso alle principali risorse documentali, esso si rivolge in particolare ai coordinatori e referenti dei servizi, offrendo un punto di riferimento centralizzato per la consultazione di materiali fondamentali legati alla gestione del personale, alla sicurezza, ai sistemi di gestione e ai progetti in corso.

Auroradomus ha partecipato con altri importanti partner internazionali al **progetto europeo "Activage"**, con la finalità di sperimentare sistemi di rilevazione, basati sull' "Internet of Things". Aderendo a questo progetto, Auroradomus si è impegnata nello studio e nell'applicazione delle tecnologie e dei dispositivi IoT negli ambienti di vita quotidiana delle persone over 65. L'obiettivo è stato il miglioramento della qualità della vita e l'incentivazione di uno stile di vita attivo e autonomo. Gli utenti inseriti nel progetto sono stati costantemente monitorati, all'interno del proprio ambiente domestico, attraverso l'utilizzo di sofisticati sensori. Tutti i dati rilevati dai sensori sono stati messi a disposizione dei medici curanti che hanno così potuto elaborare piani di cura che tengono conto di diversi aspetti della vita dell'utente.

Il progetto ha visto concretizzarsi di una virtuosa collaborazione tra pubblico e privato e di sinergie realizzate tra soggetti operanti in diversi settori. Auroradomus, per consolidare le esperienze e sviluppare i risultati ottenuti, è divenuta socio fondatore dell'associazione **ACTIVAGE.org**, insieme ad altri partner. L'associazione si sta strutturando come una piattaforma di aggregazione di servizi che supporterà le imprese e gli enti pubblici nell'adottare le soluzioni più adatte alle proprie esigenze, al fine di migliorare le capacità legate ai temi dell'IoT e dell'AI.





## ORIENTAMENTO ALLA SOSTENIBILITÀ

Miglioramento continuo per la soddisfazione degli utenti e delle loro famiglie, attenzione alla persona, alle condizioni di lavoro, all'ambiente e alla sicurezza del personale lavoratore sono state e saranno sempre al centro delle scelte che contraddistinguono la Cooperativa. I sistemi di gestione adottati, le certificazioni ottenute, le politiche e le azioni intraprese testimoniano l'impegno di Auroradomus.

La centralità della sostenibilità nella strategia si evidenzia anche attraverso l'istituzione di una governance dedicata, con il compito di monitorare e aggiornare le iniziative intraprese dalla Società, assicurando la coerenza con gli obiettivi definiti dai **Sustainable Development Goals (SDGs)**. In questo contesto, Auroradomus rendiconta il proprio impegno facendo riferimento ai 17 SDGs stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Questo programma nasce come un'evoluzione degli Obiettivi del Millennio (MDGs) e definisce degli obiettivi integrati e indivisibili che mirano a eliminare la povertà, proteggere l'ambiente e promuovere prosperità e pace. Ogni obiettivo è articolato in traguardi specifici da raggiungere entro il 2030, rappresentando una visione condivisa per uno sviluppo che tenga conto in modo equilibrato delle dimensioni economica, sociale e ambientale. A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 16 dicembre 2022 del testo della Direttiva UE 2022/2464 ("Corporate Sustainability Reporting Directive" o semplicemente "CSRD"), la Cooperativa ha intrapreso un percorso per lo sviluppo di una rendicontazione di sostenibilità conforme ai requisiti della nuova Direttiva. Il Team di Sostenibilità ha valutato l'attuale livello di allineamento alle richieste normative, e ha pianificato le azioni necessarie per un progressivo e tempestivo adeguamento alle richieste normative.

La Cooperativa continua a perseguire il miglioramento continuo, focalizzandosi sull'innovazione dei servizi e sull'adozione di pratiche sostenibili, con l'obiettivo di rispondere efficacemente alle esigenze degli utenti.

*La tabella che segue riepiloga, in maniera sintetica, le principali iniziative individuate rientranti nel modello a tendere ESG<sup>2</sup>.*

<sup>2</sup> Environmental, Social and Governance.



## OBIETTIVI

### Ambiente

- Analisi e monitoraggio dei consumi energetici presso tutti i siti;
- Implementare un sistema di gestione ISO 50001;
- Ottenere la certificazione ISO 14001;
- Installazione di un impianto fotovoltaico presso il sito di Parma da 19 kW;
- Sostituzione di tutte le luci alogene con LED presso gli uffici;
- Riduzione delle scorte e sostituzione, laddove possibile, delle sostanze preoccupanti con sostanze alternative non pericolose

### Social

- Garantire il rispetto delle normative nazionali e interazioni sulla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, delle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dei principi di Responsabilità Sociale;
- Migliorare la qualità della vita all'interno della Cooperativa, in linea con i principi di sviluppo sostenibile, rispettando le aspettative degli stakeholder e favorendo l'integrazione di politiche sociali, ambientali ed economiche;
- Promuovere la motivazione, il coinvolgimento e lo sviluppo delle competenze del personale lavoratore tramite attività di formazione continua, sensibilizzazione e informazione;
- Rafforzare l'impegno verso la tutela dei diritti, della salute e della sicurezza di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, attraverso azioni mirate e progressive;
- Migliorare la flessibilità attraverso la disponibilità dei responsabili dei servizi e della Direzione risorse umane, nel trovare soluzioni che consentano, ove possibile di ridurre le ore settimanali previste da contratto in caso di necessità del lavoratore;
- Ottenere la Certificazione D&I;
- Ottenere la Certificazione ISO 45001;
- Integrare la parità di genere nel piano formativo 2025 per tutto il personale;
- Promuovere il reclutamento di personale socio-sanitario ed educativo.
- Welfare e previdenza integrativa a sostegno della maternità attraverso la ricerca della stipula di convenzioni sostenibili con enti appositi che possano essere utili a migliorare il benessere genitoriale;
- Definizione e aggiornamento dei criteri per la successione a posizione di responsabilità;
- Invio periodico di questionari anonimi per monitorare la soddisfazione.





### OBIETTIVI



#### Governance

- Promuovere pratiche di business sostenibili anche lungo la Catena di Fornitura, collaborando esclusivamente con fornitori che rispettino i principi etici, estendendo tali requisiti lungo tutta la filiera produttiva, inclusi subfornitori;
- Ottenere le certificazioni ISO27001 e NIS 2;
- Incrementare audit interni per favorire il monitoraggio dei servizi erogati;
- Miglioramento continuo nella digitalizzazione;
- Sviluppare una comunicazione con i propri Stakeholder efficace, trasparente e responsabile;
- Miglioramento strutturale delle proprie sedi.



La Cooperativa, per il raggiungimento degli obiettivi connessi alla UNI PDR 125:2022, ha provveduto a definire un budget all'interno del proprio piano strategico.

### IL MODELLO DI BUSINESS E LA CATENA DEL VALORE

Il Bilancio di Sostenibilità di Auroradomus fornisce informazioni riguardo alle politiche e alle azioni attuate, alle performance raggiunte in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG) e approfondisce le tematiche anche con riferimento alle attività della catena del valore sia a monte (fornitori) che a valle (clienti e utilizzatori finali). Le attività della catena del valore si articolano in diverse fasi che spaziano dalla fornitura di attrezzature e di materiale socio-sanitario, fino alla fornitura di servizi e alla consulenza fornita da professionisti esterni.



La fase di **approvvigionamento** vede coinvolti fornitori di attrezzature, di materiale socio-sanitario e di servizi.





### Il monitoraggio della catena di fornitura

Il rapporto con i fornitori di Auroradomus è caratterizzato da scambi quotidiani di informazioni tecnico-organizzative relative ai servizi offerti. Questo ha portato alla creazione di relazioni consolidate, che hanno facilitato lo sviluppo continuo delle attività svolte. **La certificazione SA8000** richiede di implementare procedure che assicurino il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale per il personale lavoratore della propria catena di fornitura (cfr. capitolo 3 "Informazioni sociali"). I fornitori di Auroradomus aderiscono alla politica di responsabilità sociale SA8000, sono iscritti nell'albo fornitori della cooperativa e vengono periodicamente valutati in conformità con le procedure previste dal sistema ISO 9001.

Al fine di monitorare i fornitori sulla loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000, la Cooperativa effettua le seguenti azioni:

- invia ad ogni nuovo fornitore il documento "Comunicazione SA 8000 per i fornitori" nel quale richiede la sottoscrizione di un impegno relativo ai requisiti della SA:8000;
- individua, sulla base delle informazioni ricevute, eventuali fornitori "critici" per tipologia di lavoro, per utilizzo di contratti di lavoro particolari, per composizione del personale. La cooperativa ha svolto e svolgerà audit presso tali fornitori;
- instaura un rapporto di collaborazione finalizzata al monitoraggio delle prestazioni del fornitore in materia di responsabilità sociale e alla individuazione di opportune azioni di rimedio.

Si evidenzia che il principale fornitore di servizi di pulizia di Auroradomus (la cooperativa COLSER) è dotata di certificazione ambientale ISO:14001.

All'inizio del 2025, Auroradomus ha avviato un percorso strutturato di ascolto e coinvolgimento di alcune categorie dei propri stakeholder, attraverso la somministrazione di specifici questionari rivolti ai **personale lavoratore e ai fornitori**.

In particolare, ha somministrato una survey ai propri **fornitori**, con l'obiettivo di comprendere quanto i principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) siano integrati all'interno delle loro organizzazioni. Hanno risposto all'indagine otto fornitori su diciotto intervistati.

L'analisi delle risposte ha evidenziato un quadro eterogeneo: accanto a realtà già sensibilizzate e strutturate, vi sono aziende fornitrici che si trovano ancora in una fase iniziale del percorso di sostenibilità.

Il 25% dei fornitori (che ha risposto al sondaggio) redige il Bilancio di Sostenibilità, mentre i rimanenti non hanno in programma di farlo nel breve periodo. Una quota significativa dei fornitori dispone di documenti e politiche aziendali, quali il **Codice Etico, la Politica Whistleblowing e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001**, sebbene la loro diffusione e applicazione risulti ancora non omogenea all'interno della filiera.

Solo una parte dei partecipanti adotta sistemi di qualificazione e valutazione dei propri fornitori, e in pochi casi tali sistemi includono criteri ambientali, sociali o etici. Analogamente, l'adozione di un Codice di Condotta dedicato ai fornitori non è sistematica tra i partecipanti al questionario.

Alcuni fornitori utilizzano, nel proprio percorso ESG, le piattaforme **Ecovadis, Synesgy e OpenES** e risultano già in possesso di certificazioni riconosciute a livello internazionale: **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 13485 e SA8000**.

I fornitori riconoscono e considerano importante l'impegno di Auroradomus non solo nell'adozione di pratiche ecologiche all'interno dei propri uffici e delle proprie strutture, ma anche nella promozione del benessere del personale. Infatti, sono stati attribuiti punteggi significativamente alti agli impatti riguardanti le iniziative sociali della Cooperativa legate all'adozione di un sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla norma Uni/PdR 125:2022 e al rispetto dello standard di Responsabilità Sociale SA8000.

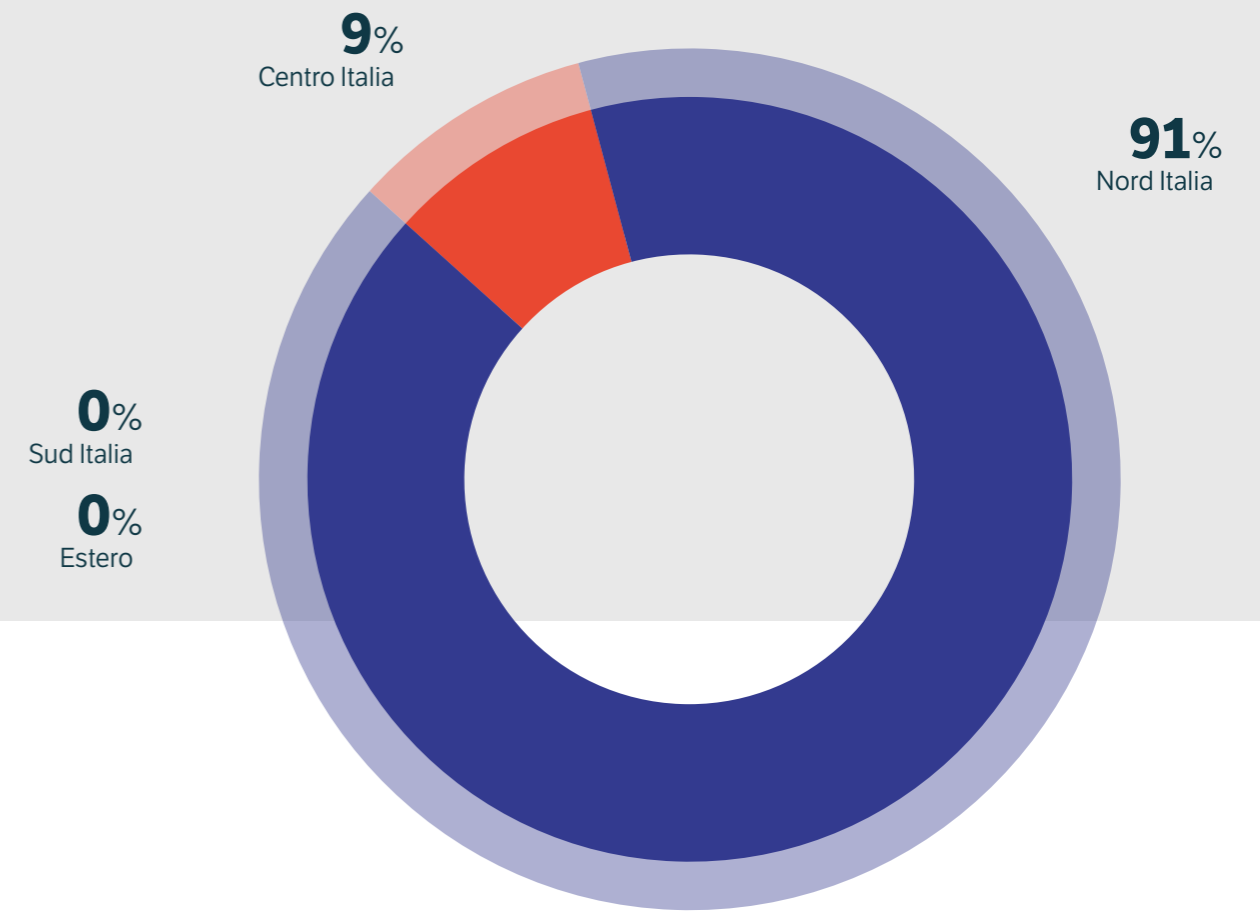
Nel complesso, il questionario ha restituito una fotografia di una filiera in evoluzione, composta da realtà con livelli di maturità ESG differenti.

A conclusione dello Stakeholder Engagement condotto, Auroradomus si impegna a:

- rafforzare il dialogo e il coinvolgimento dei propri portatori d'interesse sui temi della sostenibilità;
- promuovere l'adozione di strumenti di governance, etica e di rendicontazione ESG;
- sostenere la crescita condivisa lungo tutta la catena del valore, con l'obiettivo di generare impatti positivi per le persone, l'ambiente e le comunità.



Presenza geografica dei fornitori in %



Auroradomus considera *locali* tutti i propri fornitori in quanto situati sul territorio nazionale. Nello specifico, il 100% dei fornitori della Cooperativa ha sede in Italia, con una distribuzione geografica concentrata per il 91% nel Nord e per il 9% nel Centro del Paese. Questa scelta rispecchia la volontà di privilegiare relazioni commerciali radicate nel contesto socio-economico italiano, favorendo la vicinanza operativa, la qualità del servizio e la sostenibilità delle filiere.





### Tipologie di clienti

Le principali tipologie di **clienti** della Cooperativa sono le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni private, mentre gli **utenti** dei servizi sono gli anziani, le persone con disabilità, i bambini e i ragazzi.

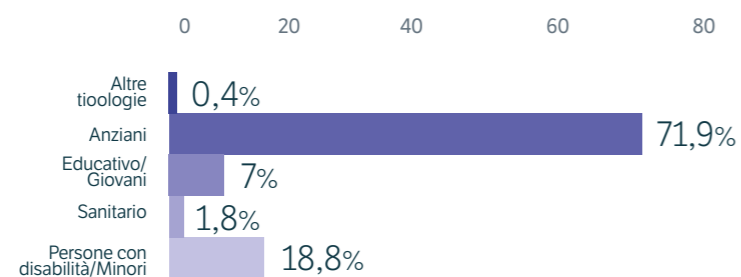
Auroradomus opera sia con clienti pubblici che privati, sebbene la committenza pubblica rappresenti ancora la componente prevalente. Nel 2023 si è registrato un incremento significativo del numero di clienti privati, segno di una progressiva apertura verso nuove forme di collaborazione. Nonostante ciò, la Cooperativa mantiene un chiaro orientamento strategico verso il settore pubblico, anche alla luce della crescente esternalizzazione dei servizi alla persona da parte degli enti pubblici.

A quest'ultimo viene offerta una vasta gamma di servizi integrati, con l'obiettivo di fornire risposte precise ed esaurienti alle richieste di un mercato particolarmente esigente.

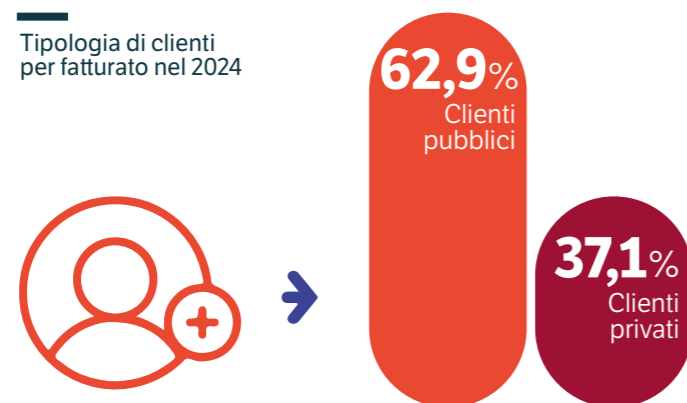
Il settore Anziani, che rappresenta il 72% del fatturato, continua a essere la principale fonte di ricavi, ma sono attivi specifici progetti di sviluppo anche per gli altri ambiti di attività.



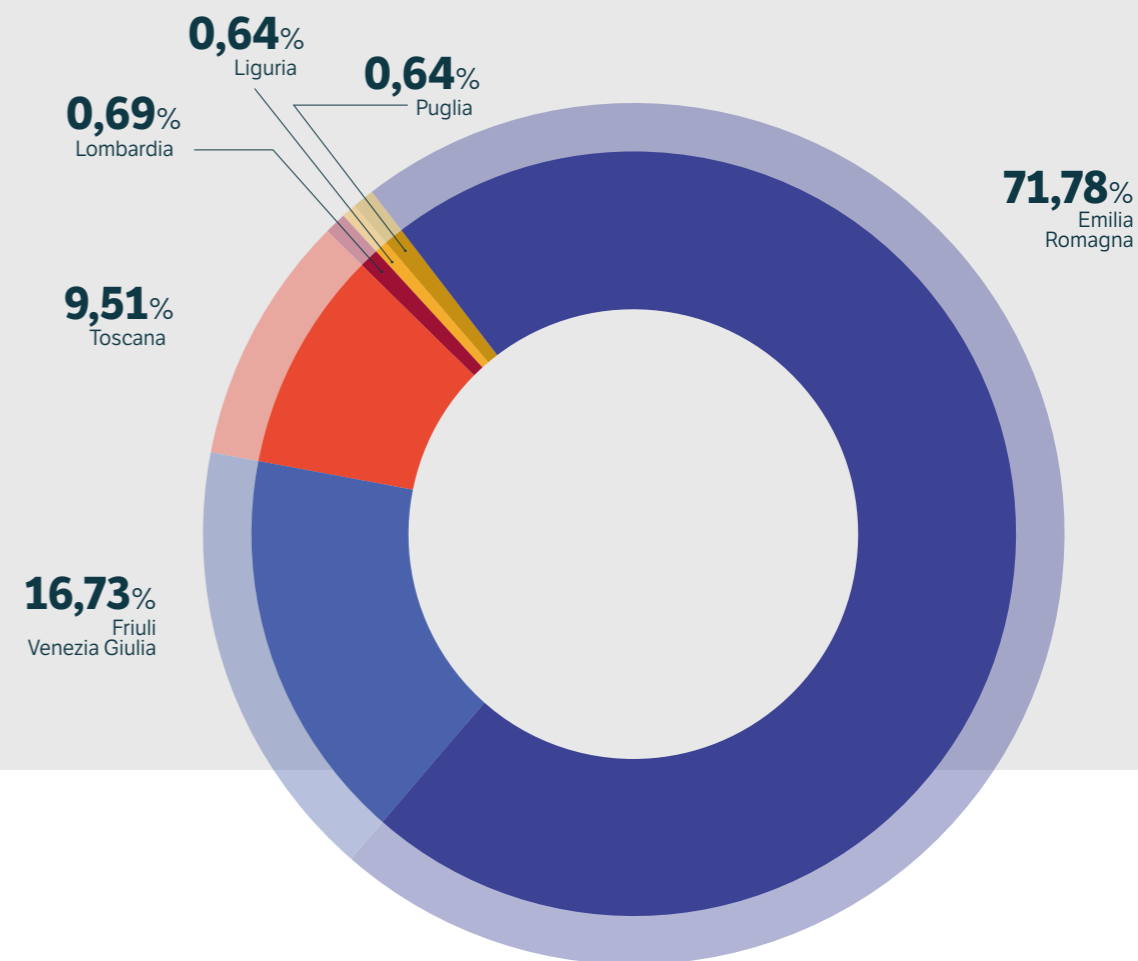
Suddivisione dei ricavi per tipologia di servizio (%)



Tipologia di clienti per fatturato nel 2024



Presenza geografica dei fornitori in %





## LA MAPPATURA ED IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder sono cruciali per un'impresa perché rappresentano i "portatori di interesse" ovvero le persone o i gruppi di persone i cui interessi sono o potrebbero essere influenzati (positivamente o negativamente) dalle attività della Cooperativa e dai suoi **rapporti commerciali**, diretti e indiretti, lungo la **catena del valore**. Gestire le relazioni con gli stakeholder aiuta a garantire la sostenibilità a lungo termine, la fiducia dei clienti e degli utenti, il supporto degli investitori e una reputazione positiva.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità nasce dalla volontà di Auroradomus di garantire la massima trasparenza e di soddisfare al meglio le esigenze informative degli stakeholder in merito alle proprie performance nel campo della sostenibilità.

Coinvolgere attivamente gli stakeholder nella pianificazione strategica e gestire efficacemente le relazioni tra l'Impresa e i suoi portatori d'interesse consentono di intercettare criticità, identificare spunti di miglioramento, soddisfare aspettative, mappare gli impatti generati e subiti, ridurre i rischi reputazionali e creare fiducia. In questo modo, è possibile favorire relazioni durature e garantire il successo a lungo termine dell'Azienda.

Auroradomus, a seguito di analisi interna, ha individuato le seguenti categorie omogenee di Stakeholder suddivise in base alla tipologia di interessi, aspettative, esigenze e relazioni che questi hanno con la Cooperativa stessa.

Auroradomus, nel mese di Settembre 2024, ha realizzato una **survey rivolto a tutto il personale** (questionario integrato SA8000 e PdR 125) sulla percezione delle pari opportunità da parte del personale e individuare le opportunità di miglioramento legate alla vita lavorativa anche in relazione ai temi ESG. Per la prima volta la modalità di somministrazione è stata informatica e si sono registrate percentuali di compilazione superiori al 50%. I risultati sono stati positivi e non hanno rilevato particolari criticità; sono stati inoltre diffusi ai responsabili dei servizi per le opportune analisi e valutazioni.

## I nostri Stakeholder

Il confronto con ciascuna di queste categorie di stakeholder è personalizzato, in termini di modalità di coinvolgimento e di ascolto. Di seguito è riportato l'elenco dei principali stakeholder, le loro aspettative legittime e i canali di ascolto e di comunicazione dedicati a ciascuno di essi.



Lavoratori e liberi professionisti



Soci



Fornitori



Clienti, utenti e familiari



Enti formativi



Sindacati



Comunità locale e Associazioni



Comunità finanziaria





### Aspettative legittime



- Contratti equi e stabilità lavorativa
- Retribuzione adeguata
- Sicurezza sul lavoro e tutela della salute
- Opportunità di crescita e aggiornamento professionale
- Welfare
- Rispetto dei principi di mutualità e solidarietà
- Assenza di discriminazioni
- Equilibrio vita-lavoro
- Continuità aziendale
- Valorizzazione delle caratteristiche personali

#### LAVORATORI

Dipendenti  
Soci lavoratori

Liberi professionisti

- Retribuzione adeguata
- Sicurezza sul lavoro e tutela della salute
- Assenza di discriminazioni

### Canali di contatto



- Assemblee e riunioni periodiche
- Riunioni di equipe multidisciplinare
- Somministrazione ai soci lavoratori di questionari per valutazione di PdR 125 e SA8000
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social

- Riunioni di equipe multidisciplinare
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social

- Collaborazione nella ricerca e sviluppo
- Continuità nella fornitura
- Continuità aziendale
- Incremento del rapporto
- Chiarezza nei termini di pagamento e rispetto delle scadenze
- Prezzi e condizioni contrattuali adeguate

#### FORNITORI

Fornitori di servizi  
Fornitori di materiale socio-sanitario  
Fornitori di attrezzature  
Consulenti

- Contatto diretto
- Audit
- Bilancio economico-finanziario
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social

- Qualità, sicurezza dei servizi
- Continuità aziendale e dei servizi
- Costi equi
- Disponibilità nella progettazione di nuove attività
- Comunicazione chiara e tempestiva
- Flessibilità organizzativa
- Rispetto di leggi e regolamenti
- Rispetto verso tematiche ambientali e sociali
- Progresso tecnologico nella gestione dei servizi

#### CLIENTI

Pubbliche Amministrazioni  
Istituzioni Private

Utenti dei servizi e loro familiari

- Contatto diretto
- Audit presso clienti
- Bilancio economico-finanziario
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social

- Qualità e sicurezza dei servizi
- Continuità dei servizi
- Ascolto e attenzione alla persona
- Informazioni chiare sui servizi offerti e sulle modalità di accesso
- Possibilità di esprimere feedback
- Rispetto delle normative sulla privacy
- Trattamento equo e rispettoso da parte degli operatori e assoluto rispetto dell'individuo e della sua singolarità anche in situazioni di malattia
- Pianificazione delle attività rispettosa dei diritti delle persone
- Innovazione nell'ambito dei servizi alla persona
- Apertura al territorio di riferimento
- Obiettivi socio-sanitari ed educativi ben determinati e verificati costantemente
- Progresso tecnologico nella gestione dei servizi
- Rispetto verso tematiche ambientali e sociali

- Contatto diretto
- Incontri periodici con i familiari degli utenti
- Indagini sulla soddisfazione (questionari, visite in sito)
- Servizio clienti e help desk
- Carte dei servizi
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social

- Rispetto di leggi, regolamenti e adempimenti
- Gestione comune degli impatti ambientali, sociali ed economici
- Rispetto verso le tematiche ambientali e sociali

#### ENTI

Enti privati e pubblici  
Enti di certificazione  
Enti di controllo  
Altre Cooperative  
Associazioni di categoria

- Contatto diretto
- Bilancio economico-finanziario
- Bilancio sociale
- Bilancio di Sostenibilità
- Adempimenti ordinari e straordinari
- Sito web e pagine social



#### COMUNITÀ LOCALE

Cittadini  
Enti locali (servizi sociali territoriali, Istituzioni Pubbliche)  
Contesto Sociale  
Altre realtà sociali del Terzo Settore

### Aspettative legittime



- Collaborazione su iniziative di sensibilizzazione e volontariato
- Partecipazione ad iniziative rivolte al territorio
- Rispetto di leggi, regolamenti e adempimenti
- Analisi delle necessità del territorio e sviluppo di attività
- Creazione di posti di lavoro
- Innovazione e sperimentazione nell'ambito dei servizi alla persona
- Promozione della senso di comunità
- Charity/sponsorizzazioni
- Rispetto tematiche ambientali e sociali

### Canali di contatto



- Progetti con gli enti del territorio
- Charity/sponsorizzazioni
- Carte dei servizi
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social



#### ENTI FORMATIVI

Scuole  
Università  
Enti di formazione

- Opportunità di stage, tirocini e alternanza scuola-lavoro per studenti
- Progetti di orientamento e formazione su tematiche sociali e lavorative
- Creazione di percorsi educativi che promuovano inclusione e cittadinanza attiva
- Disponibilità alla collaborazione rispetto alla formazione di nuove figure professionali
- Sviluppo di progetti in co-progettazione

- Contatto diretto
- Convegni e seminari
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social



#### COMUNITÀ FINANZIARIA

Istituti finanziari  
Sistema bancario

- Informazione chiara e tempestiva
- Continuità aziendale
- Investimenti e sviluppo
- Rispetto delle scadenze
- Trasparenza nei documenti contabili
- Rispetto verso tematiche ambientali e sociali

- Contatto diretto
- Incontri periodici
- Bilancio economico-finanziario
- Bilancio Sociale
- Bilancio di Sostenibilità



#### ASSOCIAZIONI

Associazioni di categoria  
Fondi mutualistici

- Perseguimento di obiettivi comuni
- Collaborazioni
- Creazione di valore
- Continuità aziendale
- Valorizzazione del ruolo della cooperazione nel contesto sociale
- Rispetto verso tematiche ambientali e sociali

- Contatto diretto
- Incontri e riunioni
- Circolari
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social



#### SINDACATI

- Tutela dei diritti dei lavoratori
- Condizioni di lavoro rispondenti alla normativa
- Integrale applicazione del CCNL
- Salari equi e rispetto delle tempistiche di pagamento
- Sicurezza sul lavoro e prevenzione di rischi professionali
- Equità nella gestione di orari, turni e carichi di lavoro
- Valorizzazione e qualificazione del personale
- Disponibilità dei locali della Cooperativa per lo svolgimento di riunioni sindacali

- Incontri periodici con le rappresentanze sindacali
- Assemblee sindacali in azienda
- Bilancio sociale
- Bilancio di Sostenibilità
- Sito web e pagine social





## L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Al fine di rendicontare le informazioni non finanziarie in linea con le richieste dei principali Standard internazionali e di integrare le aspettative e le esigenze degli Stakeholder nelle proprie attività, la Cooperativa, nel 2024, ha avviato un processo di analisi per la definizione delle proprie tematiche materiali.

Tale approccio ha recepito le nuove linee guida di rendicontazione, anticipando le novità normative in materia, in modo da contribuire in modo ancora più efficace allo sviluppo sostenibile.

In particolare, la Cooperativa ha scelto di:

- recepire le linee guida dei GRI Universal Standards 2021 ("GRI 3: Material Topics 2021"), i quali prevedono un'analisi degli impatti generati dall'azienda su economia, ambiente, persone e diritti umani, secondo la cosiddetta prospettiva "inside-out", ovvero da dentro a fuori. Tale metodologia chiede alle organizzazioni di interrogarsi sulla propria capacità di generare impatti sull'ambiente, sulle persone e sull'economia, attraverso le proprie attività e quelle della propria catena del valore. Si parla, pertanto, di "materialità d'impatto" ("Impact Materiality") in quanto un aspetto viene definito materiale in virtù della significatività degli impatti generati (positivi e negativi);
- anticipare gli obblighi previsti dall'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), che prevederà un approccio di "double materiality". Tale approccio, rispetto a quanto già richiesto dai GRI Standards, prevede l'aggiunta dell'impatto subito dall'azienda in termini finanziari secondo la cosiddetta prospettiva "outside-in" (di seguito "**Financial Materiality**"). La Cooperativa ha quindi individuato rischi e opportunità connessi a temi di sostenibilità che generano (o possono generare) effetti finanziari rilevanti, in quanto influenzano (o potrebbero influenzare) in modo rilevante i flussi di cassa, la generazione di reddito, il costo del capitale o l'accesso ai finanziamenti. La valutazione della materialità d'impatto è stata dunque affiancata e integrata da un primo esercizio di valutazione della **Financial Materiality**, che prende in considerazione le relazioni dell'organizzazione con il contesto esterno.

Tale valutazione ha tenuto conto delle peculiarità del business e delle interconnessioni e della localizzazione degli attori della propria catena del valore e ha permesso di definire gli impatti, i rischi e le opportunità materiali, stanti alla base del processo di rendicontazione di sostenibilità.

Tale attività si è articolata nei seguenti passaggi:

- analisi della documentazione interna esistente per comprendere il contesto interno;
- analisi delle caratteristiche del settore di appartenenza, al fine di individuare le principali tematiche su cui anche i competitor tendono a focalizzarsi;
- identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità generati considerando l'elenco delle **questioni di sostenibilità** contemplate negli ESRS;
- valutazione degli impatti individuati. In particolare, il Sustainability Team ha provveduto a valutare gli impatti identificati nella fase precedente seguendo i parametri definiti dagli Standard di Rendicontazione. Durante questo esercizio, sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:
  - ➔ **beneficio o gravità:** entità (in senso positivo o negativo, a seconda dei casi) dell'impatto generato direttamente o indirettamente dalle attività aziendali;
  - ➔ **portata:** diffusione dell'impatto in termini geografici (es: livello locale, nazionale, ecc.), considerando il numero di stakeholder coinvolti, ecc;
  - ➔ **carattere di rimediabilità:** misura in cui è possibile mitigare o porre rimedio all'impatto una volta che esso si è verificato (da considerare solo per gli impatti negativi);
  - ➔ se potenziale, la **probabilità** di accadimento;
- elaborazione del grado degli impatti: per ogni variabile qualitativa di cui sopra è stato associato un parametro numerico che, sommato agli altri, ha consentito di ottenere un punteggio finale per ogni impatto in un range che va da 1 (basso) a 5 (alto). Nella valutazione dei propri impatti, Auroradomus ha adottato delle **soglie di materialità**: gli impatti con un valore finale inferiore a 3 sono stati considerati non materiali, al contrario gli impatti il cui assesment finale è risultato compreso tra 3 (livello informativo) e 5 (livello cruciale) sono stati considerati materiali, e quindi oggetto della presente Rendicontazione.
- Consultazione con gli stakeholder: il processo ha previsto la somministrazione di una survey quali-quantitativa a un campione di diverse categorie di *stakeholder* (clienti, fornitori e dipendenti) al fine di affinare ulteriormente la valutazione della materialità d'impatto.

Il questionario rivolto al **personale lavoratore** ha avuto l'obiettivo di raccogliere indicazioni puntuali su aspetti rilevanti legati alle condizioni di lavoro, alla sicurezza, alla stabilità occupazionale e alla percezione dei dipendenti sulle politiche aziendali. Hanno partecipato all'indagine 65 persone, appartenenti prevalentemente alla fascia di età 41-50 anni e con un'anzianità di servizio presso la Cooperativa superiore ai 15 anni. La componente femminile risulta largamente prevalente, in linea con il contesto settoriale.

Dall'analisi dei punteggi attribuiti ai diversi impatti emerge, in primo luogo, che la *richiesta di lavoro straordinario dovuta alla difficoltà nel reperimento di personale* rappresenta una criticità rilevata con costanza: il punteggio medio di questo indicatore si attesta su valori elevati, segnalando un carico di lavoro percepito come significativo. Al contrario, la percezione di impatti quali *l'insorgenza di malattie professionali, di infortuni fisici e di aggressioni sul luogo di lavoro* si mantiene su livelli medi o medio-bassi, seppur con alcune segnalazioni puntuali che richiedono attenzione, soprattutto nei servizi ad alta intensità relazionale.

Gli aspetti legati alla stabilità lavorativa e alla qualità contrattuale sono stati valutati positivamente. L'elevata incidenza di **contratti a tempo indeterminato**, l'integrale **applicazione del CCNL delle Cooperative Sociali**, unitamente all'attivazione dell'**assistenza sanitaria** integrativa a partire dal 2024, sono stati valutati positivamente dalla quasi totalità dei rispondenti. Anche la gestione dei contratti a tempo determinato, nel loro utilizzo limitato alle fasi iniziali dei rapporti di lavoro, è percepita in modo favorevole. Analogamente, i partecipanti hanno attribuito punteggi elevati agli impatti legati al Welfare e al benessere organizzativo, alla partecipazione sindacale attiva e alla disposizione di multipli canali di comunicazione e segnalazione interna, dimostrando un forte interesse verso tali tematiche.

Anche l'adozione di pratiche ecologiche da parte della Cooperativa è stata apprezzata dal personale, sia per l'impatto sull'ambiente sia per la tutela della salute dei lavoratori durante lo svolgimento della mansione. In questo senso, è stata valutata positivamente la sostituzione dei prodotti con rischio chimico rilevante con alternative certificate **ECOLABEL**.


























La tabella riportata nell'allegato 1 evidenzia, nel dettaglio, gli impatti generati (o che possono essere generati) associati ai rispettivi temi materiali, specificando il grado dell'impatto e se si tratta di impatti direttamente causati o generati nella catena del valore.

Analogamente, anche i rischi e le opportunità sono stati oggetto di un'accurata analisi, che ha altresì tenuto conto di eventuali collegamenti con gli impatti mappati nella materialità d'impatto ed eventuali dipendenze che caratterizzano le attività del Gruppo.

Le tematiche identificate - di seguito riportate - oltre a costituire la base per la definizione della struttura del Bilancio di Sostenibilità, rappresentano uno strumento fondamentale per sviluppare e definire le priorità strategiche in materia di sostenibilità.

L'analisi degli impatti (comprensiva del relativo assesment), dei rischi e delle opportunità è stata condivisa con i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale durante una apposita riunione. Questo ha permesso di discutere gli interessi di tutti i principali attori della catena di valore, di prioritizzare gli aspetti materiali e permetterà di integrare gli stessi nel business della Cooperativa per sviluppare strategie sostenibili. Infatti, la doppia materialità considerando sia gli impatti dell'attività sull'ambiente e sulla società (materialità d'impatto) sia i rischi e le opportunità finanziarie correlati agli aspetti ambientali e sociali (materialità finanziaria) permette agli organi di amministrazione di prendere decisioni informate e di sviluppare strategie sostenibili e responsabili.

ESRS	Temi materiali	Sottotemi	
ESRS E1	Cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitigazione dei cambiamenti climatici</li> <li>Energia</li> </ul>	 
ESRS E5	Economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afflusso di risorse, compreso l'uso di risorse</li> <li>Rifiuti</li> </ul>	 
ESRS S1	Forza lavoro propria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condizioni di lavoro</li> <li>Parità di trattamento e opportunità per tutti</li> <li>Altri diritti relativi al lavoro</li> </ul>	   
ESRS S2	Lavoratori nella catena di valore	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condizioni di lavoro</li> </ul>	   
ESRS S3	Comunità interessate	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diritti economici, sociali e culturali delle comunità</li> </ul>	   
ESRS S4	Consumatori ed utilizzatori finali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali</li> </ul>	  
ESRS G1	Condotta delle imprese	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura d'impresa</li> <li>Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento</li> <li>Corruzione attiva e passiva</li> </ul>	 





# INFORMAZIONI SU ASPETTI AMBIENTALI

AURORADOMUS

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024 EDIZIONE 2025

## INFORMAZIONI SU ASPETTI AMBIENTALI

Auroradomus riconosce l'importanza fondamentale della transizione ecologica e si impegna attivamente nella riduzione del proprio impatto ambientale attraverso scelte energetiche consapevoli e sostenibili. In quest'ottica, l'azienda acquista esclusivamente energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, garantita da certificazioni di origine che attestano il suo contributo concreto alla decarbonizzazione del sistema energetico nazionale.

Parallelamente, ha investito nella produzione diretta di energia rinnovabile, installando impianti fotovoltaici presso alcune delle proprie sedi operative. Questa scelta non solo riduce le emissioni di CO<sub>2</sub>, ma rappresenta anche un passo significativo verso l'autonomia energetica e l'efficienza nei consumi.

Tali azioni si inseriscono in un percorso più ampio di responsabilità ambientale, volto a promuovere un modello di sviluppo sostenibile, coerente con i valori dell'organizzazione e con gli obiettivi di lungo periodo in materia di tutela dell'ambiente e mitigazione dei cambiamenti climatici.



## CAMBIAMENTI CLIMATICI

Di seguito, nelle tabelle, sono riportati gli impatti materiali, i rischi e le opportunità connessi al tema materiale "Cambiamenti climatici". In tale analisi, Auroradomus ha considerato gli impatti, le opportunità e i rischi fisici e i rischi di transizione legati al clima nelle operazioni proprie e lungo la catena del valore a monte e a valle.

### Materialità di Impatto

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
Generazione di emissioni dirette (Scope 1) a causa del consumo di gas naturale, gasolio e benzina.	Diretto	Negativo	Attuale	Breve termine
Gli immobili, sede delle strutture (non di proprietà), sono per la maggior parte con scarso isolamento e scarsa efficienza energetica.	Indiretto	Negativo	Attuale	Breve termine
Utilizzo di prodotti per le pulizie certificati con marchio Ecolabel.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
L'85% dei veicoli della Cooperativa appartiene a classi pari o superiori all'Euro 5, molti di essi sono alimentati a gas metano.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Miglioramento di alcune strutture residenziali (non di proprietà) dal punto di vista energetico, isolamento termico e ristrutturazioni grazie ad accordi sottoscritti con i proprietari degli edifici.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Generazione di emissioni indirette (Scope 2) a causa del consumo di energia elettrica acquistata da fornitori che si approvvigionano da fonti fossili nelle strutture dove Aurora non si occupa direttamente della fornitura dell'energia elettrica.	Indiretto	Negativo	Attuale	Breve termine
Riduzione delle emissioni indirette (Scope 2) grazie all'acquisto di energia verde certificata nelle strutture in cui Aurora si occupa direttamente della fornitura dell'energia elettrica e presso la sede legale.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine

### Materialità finanziaria

Rischio / Opportunità	Posizione nella catena del lavoro	Rischio / Opportunità	Orizzonte temporale	Tipologia
La progressiva intensificazione di fenomeni climatici estremi (forti precipitazioni, trombe d'aria, ondate di calore o di freddo, mareggiate, incendi, fenomeni di siccità, ecc.) potrebbe potenzialmente riflettersi sui siti operativi della Cooperativa e della propria catena di fornitura comportando il possibile rischio di interruzione delle forniture di materiale sanitario, ma anche di fonti energetiche e approvvigionamento idrico.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine	Rischio climatico
Aumento dei costi energetici a causa delle ondate di calore o di freddo.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio climatico
Introduzione di nuove normative che renderanno obbligatorio effettuare investimenti per l'efficientamento energetico per beneficiare di agevolazioni tutt'ora esistenti.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio climatico
Aumento dei costi per l'ottenimento di certificazioni ambientali richieste dal mercato.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Aumento dei costi delle materie prime a causa di nuove normative che colpiscono i fornitori e per eventi geopolitici.	Catena del valore a monte	rischio	lungo termine	Rischio di transizione
Sanzioni per non conformità alle leggi ambientali.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Miglioramenti a seguito dell'investimento fatto per adeguarsi all'introduzione di nuove normative in termini di efficientamento energetico.	Interno	Opportunità	Lungo termine	
Il percorso volto ad ottenere certificazioni ambientali può portare la cooperativa a sviluppare un programma di miglioramento per ridurre l'impatto ambientale.	Interno	Opportunità	Lungo termine	
Installazione di sistemi di energia rinnovabile e conseguente minore impatto della fluttuazione dei costi energetici.	Interno	Opportunità	Lungo termine	



### Analisi dei rischi e delle opportunità

Eventi meteorologici estremi, come uragani e inondazioni, o condizioni climatiche croniche a lungo termine (ossia durature nel tempo), come temperature elevate persistenti che causano l'innalzamento del livello del mare o ondate di calore più intense, rappresentano rischi fisici direttamente collegati al cambiamento climatico. Tali rischi possono avere significative implicazioni finanziarie, poiché danneggiano gli asset, riducono la disponibilità di risorse e provocano interruzioni operative lungo tutta la catena del valore. Auroradomus ha individuato i rischi fisici legati al cambiamento climatico, esaminando tutte le principali categorie di rischio, tra cui l'aumento delle temperature e il cambiamento dei modelli di precipitazione. Eventi di transizione legati al clima, di natura politica, giuridica, tecnologica, di mercato e di reputazione possono generare opportunità e rischi. Auroradomus ha determinato i potenziali rischi ed opportunità, analizzando la propria attività e i propri obiettivi. Il cambiamento climatico rappresenta uno scenario complesso di sfide, ma allo stesso tempo apre le porte a un panorama di nuove opportunità. La Cooperativa ritiene che l'implementazione di fonti di produzione di energia rinnovabile e gli interventi per migliorare l'efficienza energetica possano permettere di ridurre i costi operativi migliorando la resilienza aziendale anche durante periodi di instabilità.

### Analisi degli impatti

Tra gli impatti principali, emersi nell'analisi di doppia materialità, vi è il contributo all'aumento della concentrazione di CO2 nell'atmosfera, derivante dal consumo di combustibili fossili e dal consumo, limitato alle sedi delle strutture in cui la Cooperativa non si occupa direttamente dell'approvvigionamento, di energia elettrica acquistata da fornitori che si approvvigionano da fonti fossili. Si utilizza prevalentemente come risorse energetiche:

- Energia elettrica;
- Gas Metano;
- Gasolio.

Sono state sviluppate peraltro soluzioni per generare impatti positivi sull'ambiente. Auroradomus pone particolare attenzione alla gestione responsabile delle risorse energetiche, integrando pratiche orientate alla sostenibilità ambientale nell'ambito delle proprie attività.

**L'energia elettrica utilizzata presso le sedi della Cooperativa proviene interamente da fonti rinnovabili**, con certificazione di "energia verde". Per le strutture in cui la fornitura energetica non è gestita direttamente, non è invece possibile garantire la tracciabilità dell'origine dell'energia.

Per quanto riguarda il riscaldamento, l'approvvigionamento energetico si basa prevalentemente sull'impiego di gas metano, mentre in alcune sedi selezionate sono attivi **impianti a pompa di calore alimentati da energia elettrica**, con l'obiettivo di favorire un utilizzo più efficiente e sostenibile delle risorse. La Cooperativa investe nella produzione autonoma di energia da fonti rinnovabili attraverso **impianti fotovoltaici** installati presso alcune strutture, i quali contribuiscono al fabbisogno energetico. L'energia eventualmente prodotta in eccesso viene immessa nella rete elettrica, rafforzando il contributo dell'organizzazione alla transizione energetica. Dal punto di vista dei trasporti, la flotta aziendale utilizza gasolio e gas metano come carburanti, impiegati in particolare per l'erogazione dei servizi domiciliari. Circa l'85% dei veicoli appartiene a classi pari o superiori a Euro 5. Auroradomus ha, infine, avviato interventi di **efficientamento energetico**, tra cui la graduale sostituzione dei corpi illuminanti tradizionali con tecnologie a LED, e l'installazione di sistemi di monitoraggio dei consumi energetici per una gestione più consapevole delle risorse. Tali sistemi sono già attivi in alcune sedi e ne è prevista l'estensione ad altre strutture aziendali nel prossimo futuro.

La Cooperativa nell'ultimo anno ha iniziato a proporre ai propri clienti (gli Enti Pubblici proprietari degli immobili sede delle strutture gestite) degli accordi finalizzati alla ristrutturazione e al miglioramento dell'efficientamento energetico degli edifici e al rinnovo delle attrezzature: Auroradomus si impegna a concedere un finanziamento a condizioni agevolate all'Ente a fronte dell'allungamento della durata del contratto stesso. Questa politica ha benefici sia ambientali che sociali: infatti, da un lato migliora l'efficienza energetica degli edifici, dall'altro garantisce un migliore servizio per i propri utenti e una maggior stabilità lavorativa per il proprio personale.



### Metriche

	2024
<b>Consumi energetici totali per fonti (rinnovabili e non)</b>	↓
<b>Consumo totale di energia (GJ)</b>	-
<i>di cui:</i>	
autoprodotta da fonti rinnovabili (GJ)	
acquistata con certificati di origine (GO)	9.105,50
%di consumo da fonti rinnovabili	100%
da fonti non rinnovabili (GJ)	-

Il dato dell'energia elettrica consumata:

- riguarda i consumi di energia elettrica acquistata dal principale fornitore di Auroradomus (Power Energia Soc. Coop.) pari a circa il 98% del totale spesa di energia elettrica;
- è relativo a 68 POD attivi nelle strutture in cui Auroradomus ha le utenze intestate a proprio nome.



Consumi energetici totali per tipologia		2024
<b>Consumo totale di energia (GJ)</b>		<b>30.608,41</b>
<i>di cui:</i>		
Energia elettrica acquistata (GJ)		0
Energia elettrica acquistata con GO (GJ)		9.105,50
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili e consumata internamente (GJ)		
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili e venduta (GJ)		
Gas naturale (GJ)		21.502,90

Il dato del gas naturale consumato:

- riguarda gli acquisti effettuati dal principale fornitore di Auroradomus (Energia Corrente Srl);
- è relativo a 12 PDR attivi nelle strutture in cui Auroradomus ha le utenze intestate a proprio nome. Auroradomus si impegna a rendicontare per il 2025:
- i consumi complessivi di energia e gas;
- iniziare a raccogliere i dati relativi ai carburanti del parco auto utilizzato

Emissioni dirette Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)		2024
Gas naturale		1.206,31
<b>Totale</b>		<b>1.206,31</b>

Emissioni dirette Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)		2024
Gas naturale		-
<b>Totale</b>		<b>0</b>

Intensità energetica	2023	2024
Totale emissioni Scope1+Scope2	-	1.206,31
Intensità emissiva (tCO <sub>2</sub> /valore della produzione €/000 )	-	1,57%

## USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

L'adozione di pratiche che favoriscano la circolarità dei materiali, il riutilizzo delle risorse e la riduzione dei rifiuti è cruciale per ridurre l'impatto ambientale dei prodotti e dei processi produttivi.

### ECONOMIA CIRCOLARE

#### Impatto



Dematerializzazione attraverso la sostituzione della carta con il digitale negli uffici e nelle strutture.

#### Materialità di Impatto

##### Posizione nella catena del lavoro



Diretto

##### Positivo/Negativo



Positivo

##### Effettivo/Potenziale



Attuale

##### Orizzonte temporale



Breve termine

Il personale e il fornitore del servizio ristorazione adottano diverse misure per evitare lo spreco alimentare, garantendo la corretta conservazione degli alimenti attraverso il mantenimento di magazzini, celle e frigoriferi in condizioni igieniche ottimali e assicurando che il carico sia compatibile con la potenza degli impianti per preservare la qualità dei prodotti.

Diretto

Positivo

Attuale

Breve termine

Tutte le attività della Cooperativa prevedono una scrupolosa differenziazione delle tipologie di rifiuti prodotti. In particolare, nella gestione dei rifiuti derivanti dall'attività sociosanitaria, viene rigorosamente rispettata la normativa relativa allo smaltimento dei rifiuti speciali.

Diretto

Positivo

Attuale

Breve termine

### USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

#### Impatto



Multe e sanzioni ambientali legate alla violazione delle normative sui rifiuti.

#### Materialità finanziaria

##### Posizione nella catena del lavoro



Interno

##### Rischio/Opprtunità



Rischio

##### Orizzonte temporale



Lungo termine

##### Tipologia



Rischio di transizione

Eliminazione definitiva dei prodotti inquinanti a seguito di restrizioni sugli acquisti di prodotti ad alto impatto ambientale.

Interno

Opportunità

Lungo termine



Attraverso l'esercizio di doppia materialità la Cooperativa ha individuato il rischio di potenziale non conformità nei confronti delle normative ambientali sui rifiuti, con possibili contenziosi, sanzioni e danni reputazionali.

### Analisi degli impatti

Auroradomus adotta un approccio attento e consapevole nella gestione delle attività quotidiane, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e promuovere pratiche sostenibili in tutti i contesti operativi, sia residenziali che semiresidenziali.

Le operazioni di pulizia ambientale sono effettuate utilizzando esclusivamente prodotti certificati ECO-LABEL, garanzia di un ridotto impatto ambientale e sociale. Peraltro, il principale fornitore dei servizi di pulizia è in possesso sia della certificazione ECO-LABEL, sia della certificazione ambientale ISO 14001, assicurando l'adozione di processi aziendali orientati alla sostenibilità. L'attenzione all'ambiente si riflette anche nella scelta dei materiali impiegati, con particolare focus su:

- prodotti chimici a basso impatto ambientale;
- panni in microfibra a grammatura leggera;
- carta riciclata e interfogliata per minimizzare gli sprechi;
- utilizzo di detersivi in forma diluita per ridurre i consumi.

Sebbene l'uso di alcune sostanze pericolose risulti talvolta necessario per esigenze igienico-sanitarie, ogni prodotto impiegato è accompagnato dalla relativa scheda di sicurezza, conservata e aggiornata in conformità alla normativa vigente. Auroradomus si impegna costantemente nella sostituzione di tali sostanze con alternative più sicure, laddove possibile.

### Acquisti Responsabili e Riduzione della Plastica

Nel contesto dell'approvvigionamento, la Cooperativa effettua l'acquisto di materie prime secondo criteri di qualità e sicurezza. I prodotti alimentari vengono forniti da partner qualificati, con particolare attenzione al rispetto delle normative. Anche i materiali sanitari vengono selezionati considerando la presenza della certificazione CE, a tutela della conformità e sicurezza d'uso.

La riduzione della plastica rappresenta un ulteriore ambito di impegno: in diverse strutture sono già stati introdotti bicchieri in vetro, posate in acciaio e contenitori riutilizzabili, al fine di limitare l'impiego di materiali monouso. Sono in corso verifiche sull'introduzione di alternative in carta per i bicchieri di plastica, mentre in alcune realtà l'utilizzo di bocconi per l'erogazione dell'acqua ha già contribuito a una significativa riduzione delle bottiglie in plastica.

### Digitalizzazione e Interventi Strutturali

In un'ottica di efficientamento e sostenibilità, Auroradomus ha avviato un processo di dematerializzazione, con una progressiva digitalizzazione delle attività amministrative e una significativa riduzione dell'uso della carta.

La manutenzione ordinaria e straordinaria delle strutture è gestita internamente o affidata a fornitori qualificati.

### Gestione dei rifiuti

Auroradomus adotta un approccio rigoroso e conforme alla normativa in materia di gestione dei rifiuti, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività. In tutte le strutture viene attuata una scrupolosa raccolta differenziata, che consente di separare correttamente le diverse tipologie di rifiuti prodotti, secondo le disposizioni previste a livello locale e nazionale. Particolare attenzione è riservata alla gestione dei rifiuti derivanti dai servizi di natura socio-sanitaria, per i quali viene rispettata in modo puntuale la normativa relativa ai rifiuti speciali, inclusi i ROT (Rifiuti Ospedalieri e a rischio infettivo). La Cooperativa si avvale di operatori autorizzati

per lo smaltimento dei rifiuti speciali, con cui ha sottoscritto specifici contratti di servizio per garantirne la corretta raccolta, trasporto e trattamento finale.

Auroradomus adempie pienamente agli obblighi previsti dalla normativa vigente attraverso la compilazione e la trasmissione annuale del MUD (Modello Unico di Dichiarazione ambientale). Questo strumento rappresenta un adempimento fondamentale per tutte le organizzazioni che producono o gestiscono rifiuti, e consente di assicurare la massima trasparenza e tracciabilità lungo tutto il ciclo di vita del rifiuto.

I rifiuti prodotti vengono classificati secondo i codici CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti), che ne identificano la tipologia e la destinazione (recupero o smaltimento), garantendo una gestione strutturata e conforme agli standard ambientali. Tutti i rifiuti dichiarati risultano non pericolosi, come da classificazione normativa.

### Metriche

CER	Tipologia	Ton	Pericoloso
18 01 03	Rifiuti che devono essere raccolti e smaltiti applicando precauzioni particolari per evitare infezioni	86	si
02 02 02	scarti di tessuti animali	5	no
02 02 04	Fanghi prodotti dal trattamento in loco degli effluenti	22	no
08 03 18	Rifiuti di toner per stampa esauriti diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17	0	no
15 01 06	Imballaggi in materiali misti	10	no
17 01 03	Rifiuti delle operazioni di costruzione e demolizione	11	no
17 09 04			
20 03 07	Rifiuti ingombranti	21	no



### Rifiuti prodotti

	Ton
Rifiuti non pericolosi	69
Rifiuti pericolosi	86
<b>Totale</b>	<b>155</b>

I dati indicati nelle tabelle si riferiscono all'anno 2023; i dati del 2024 non erano ancora disponibili alla data di redazione del presente Bilancio di Sostenibilità. Auroradomus si impegna, per il prossimo esercizio, a sviluppare procedure per avere il dato dell'esercizio di rendicontazione disponibile in tempo utile.





# INFORMAZIONI **SOCIALI**

AURORADOMUS

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024 EDIZIONE 2025

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione di Auroradomus ritengono che il capitale più prezioso sia rappresentato da tutte le persone che, con le loro idee e la loro professionalità, svolgendo diversi ruoli e mansioni, si impegnano quotidianamente per assicurare agli utenti dei servizi elevati standard prestazionali. Per questo motivo ribadiscono il valore fondamentale di promuovere e preservare un ambiente di lavoro socialmente responsabile, garantendo la crescita professionale di tutti i dipendenti nel pieno rispetto delle leggi nazionali, comunitarie e dei diritti umani. La Cooperativa, riconoscendo nella centralità e nell'unicità della persona uno dei suoi pilastri fondanti, ritiene fondamentale operare in modo che tutto il proprio personale possa esprimere ogni giorno il proprio potenziale, sentendosi valorizzato nella piena espressione delle proprie caratteristiche, elemento imprescindibile per una gestione della virtuosa e sostenibile nel lungo termine.

Per questo motivo, nell'esercizio 2024, ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla norma **UNI/PdR125:2022**. Questo strumento si configura come un valido supporto per promuovere l'inclusività e la crescita professionale del personale, attivando processi che possano prevenire e, se necessario, intercettare fenomeni di discriminazione. In aggiunta alla certificazione **SA8000**, la certificazione PdR 125 costituisce un ulteriore passo significativo nel percorso strutturato di promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità all'interno della Cooperativa.

Inoltre, sempre nel 2024, ha adottato la **Policy per lo sviluppo di un sistema di gestione della Diversity & Inclusion "D&I"**, conforme alle linee guida dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Italia. Questo primo riconoscimento potrà essere propedeutico al futuro ottenimento della certificazione ISO 30415 sulla Diversity & Inclusion. La Policy definisce indirizzi, linee guida e impegni in merito alle tematiche di Diversità ed Inclusione, fondati sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di ciascuna persona all'interno della Cooperativa.

La Cooperativa attua la propria strategia di miglioramento continuo attraverso:

- il mantenimento di una struttura organizzativa dinamica che responsabilizzi, coinvolga e motivi tutto il personale;
- l'aggiornamento professionale continuo al fine di garantire la valorizzazione del personale della cooperativa, la motivazione ed il coinvolgimento, nonché la sua formazione;
- il riesame periodico dei processi, dei risultati ottenuti e delle procedure seguite;
- l'analisi delle indicazioni ottenute da periodiche indagini di soddisfazione dei Clienti (questionari, incontri di verifica), la gestione dei reclami e la conseguente attuazione delle opportune azioni di miglioramento;
- il monitoraggio continuo dello stato di avanzamento degli obiettivi della Cooperativa e dei servizi;
- la cura del cliente e dell'utente, rispettandone le esigenze e instaurando un rapporto di fiducia;
- la cura dell'immagine della cooperativa sul mercato, per trasmettere al cliente la qualità del servizio;
- l'approccio di collaborazione con i fornitori al fine di erogare un servizio ancor più efficace ed efficiente, in grado di far fronte alle esigenze del cliente;
- la definizione dei servizi erogati e dei metodi di monitoraggio, secondo il principio di trasparenza;
- il monitoraggio e i riesami periodici del sistema di gestione per la qualità dei servizi, con l'obiettivo di garantire un elevato livello di efficienza.



I requisiti di **Responsabilità Sociale** attuati dalla Cooperativa per promuovere la qualificazione professionale e la gratificazione del personale sono di seguito indicati:

- **Lavoro infantile:** non vengono impiegate persone di età inferiore ai 16 anni;
- **Lavoro forzato e obbligato:** non viene esercitata alcuna forma di coercizione o obbligo nei confronti del proprio personale;
- **Salute e sicurezza:** alle lavoratrici e ai lavoratori viene offerto un ambiente di lavoro sicuro e salutare con servizi adeguati e strumenti di controllo e prevenzione da situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia;
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** lavoratrici e lavoratori sono liberi di poter contrattare collettivamente, liberamente e secondo la legge;
- **Discriminazione:** non viene esercitata alcuna forma di discriminazione in base a razza, ceto, nazionalità, religione, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato, o ogni altra situazione che potrebbe comportare discriminazione;
- **Procedure disciplinari:** i rapporti con lavoratrici e lavoratori sono improntati al rispetto reciproco ed alla tutela della dignità.
- **Orario di lavoro:** il lavoro viene programmato cercando di razionalizzare i processi produttivi, per non costringere il personale a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste;
- **Retribuzione:** viene rispettato il diritto delle lavoratrici e lavoratori ad una retribuzione dignitosa che garantisca che i salari corrisposti siano almeno uguali agli standard previsti dal CCNL.

La Direzione di Auroradomus nel 2024 ha elaborato una specifica **procedura finalizzata alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione**, sia all'interno che all'esterno della Cooperativa. Tale procedura ha l'obiettivo di accertare che non si siano verificati episodi discriminatori nell'ambito dell'organizzazione, di definire modalità chiare per la gestione di eventuali denunce, nonché di indicare i canali di comunicazione e le modalità attraverso cui segnalare inadempimenti rispetto alle prescrizioni stabilite o comportamenti discriminatori. La Cooperativa intende così garantire un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni forma di discriminazione venga tempestivamente individuata e denunciata.

Nel 2024 ha emesso inoltre un **Regolamento per il Contrasto alle Molestie sui Luoghi di Lavoro**, che stabilisce un quadro di riferimento per la gestione delle segnalazioni di episodi di molestia o abuso, assicurando un processo rigoroso, efficace e rispettoso della riservatezza delle persone coinvolte. Viene, inoltre, definito l'impegno concreto di Auroradomus nel contrastare qualsiasi forma di violenza sul lavoro, attraverso la valutazione specifica dei rischi (inserita anche nel Documento di Valutazione dei Rischi), l'adozione di misure preventive, e l'individuazione di modalità chiare per la gestione delle segnalazioni, siano esse relative ad abusi fisici, verbali o digitali.

Sempre nel corso dell'ultimo anno è stato sviluppato da parte della Cooperativa un **Piano per la Gestione delle varie fasi della maternità**, che mira a supportare adeguatamente il personale durante il congedo, garantendo informazioni chiare e un processo burocratico corretto. Al momento della comunicazione della gravidanza, l'area Risorse Umane fornisce tutte le informazioni relative a congedo, maternità facoltativa, aspettativa non retribuita e modalità di pagamento. Durante il congedo, vengono mantenuti contatti regolari per monitorare l'evoluzione della situazione e rispettare gli adempimenti amministrativi.

Il piano promuove anche la genitorialità condivisa, incoraggiando i padri a usufruire dei permessi di paternità e contribuendo a una distribuzione equa delle responsabilità familiari. Il piano è in continuo aggiornamento per garantire il rispetto delle normative e soddisfare le necessità del personale.



## FORZA LAVORO PROPRIA

Di seguito, in tabella, sono riportati gli impatti, i rischi e le opportunità connessi al tema trattato nel presente paragrafo.

### FORZALAVORO PROPRIA

#### Materialità di Impatto

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
Offerta di un'occupazione stabile, offrendo il 92% di contratti a tempo indeterminato sulla totalità dei dipendenti.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Piena applicazione del CCNL delle Cooperative Sociali, con le novità introdotte dal 2024 sul welfare.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
I contratti di lavoro a tempo determinato vengono utilizzati limitatamente alle fasi iniziali dei rapporti di lavoro e, la gran parte di essi, vengono poi trasformati in contratti a tempo indeterminato	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Creazione di posti di lavoro in vari territori.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Erogazione di progetti rivolti alla prevenzione medica, come screening e visite specialistiche, anche attraverso cliniche mobili.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Esistenza di convenzioni aziendali che riguardano il tempo libero, consultabili sul portale aziendale o presso il Wel#point.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Richiesta di lavoro straordinario ad operatori socio-sanitari, educatori e fisioterapisti a causa della difficoltà nel reperire il personale.	Diretto	Negativo	Attuale	Breve termine
Offerta di condizioni di lavoro flessibili, riconoscendo il part-time al 56% dei dipendenti.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Disponibilità dei responsabili dei servizi e della Direzione risorse umane nel trovare soluzioni che consentano, ove possibile, di ridurre le ore settimanali previste da contratto in caso di necessità del lavoratore.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Impiego e sviluppo professionale con retribuzioni perfettamente allineate ai vigenti CCNL.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Esistenza di convenzioni aziendali che riguardano il tempo libero, consultabili sul portale aziendale o presso il Wel#point.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Partecipazione sindacale attiva: Il 54% dei soci lavoratori sono iscritti ai sindacati.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
La Cooperativa agevola le riunioni sindacali permettendo di utilizzare spazi e stanze delle strutture per il loro svolgimento.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine

### FORZALAVORO PROPRIA

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
Plurimi canali di comunicazione di segnalazione a disposizione dei dipendenti.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Assenza di qualunque forma di discriminazione verso i lavoratori iscritti ai sindacati.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Sostegno di campagne di sensibilizzazione verso stili di vita più sani (workshop e seminari con esperti), alle quali si aggiungono percorsi di benessere psico-fisico, come corsi di fitness, yoga e pilates.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie grazie a politiche di welfare.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e dei loro familiari grazie alla disponibilità di uno sportello di supporto psicologico sia per i lavoratori che per i loro familiari.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Possibile insorgenza di malattie professionali.	Diretto	Negativo	Attuale	Breve termine
Verificarsi di infortuni fisici sul luogo di lavoro.	Diretto	Negativo	Attuale	Breve termine
Verificarsi di aggressioni sul luogo di lavoro.	Diretto	Negativo	Attuale	Breve termine
Sostituzione dei prodotti con rischio chimico rilevante per la salute.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
I fisioterapisti presenti nelle strutture, prima dell'ingresso, valutano la mobilità dell'utente e mostrano agli operatori il modo corretto in cui fare le movimentazioni per garantire la salute e sicurezza sia degli operatori che degli utenti.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
La Cooperativa si impegna ad offrire a tutti i dipendenti le medesime opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Realizzazione di un opuscolo informativo sui temi della parità di genere che è stato pubblicato sul portale online della Cooperativa e sul sito ufficiale.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Nell'ultimo biennio è stato iniziato un percorso volto alla realizzazione di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere, sugli stereotipi e sugli unconscious bias.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine





### FORZALAVORO PROPRIA

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
↓ Crescita professionale attraverso progressione di carriera	↓ Diretto	↓ Positivo	↓ Attuale	↓ Breve termine
Incremento delle competenze e delle abilità dei dipendenti grazie ad un adeguato programma di formazione ulteriore a quella obbligatoria.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso ed accogliente.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Creazione di un ambiente lavorativo rispettoso ed accogliente, garantito dall'ascolto dei dipendenti che possono comunicare, anche in forma anonima, eventuali problemi tramite i canali dedicati.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Creazione della procedura per eventi sentinella volta alla gestione di eventi critici e alla minimizzazione degli impatti negativi.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Assenza di qualsiasi forma di discriminazione durante la selezione di personale.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine

### FORZALAVORO PROPRIA Materialità finanziaria

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/Opportunità	Orizzonte temporale	Tipologia
↓ Rischi connessi a denunce per la possibile insorgenza di malattie professionali.	↓ Interno	↓ Rischio	↓ Lungo termine	↓ Rischio di transizione
Rischi connessi alla salute e alla sicurezza: impatto potenziale su costi e reputazione per il verificarsi di incidenti sul lavoro.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Rischi legati a cambiamenti nel contesto legislativo HSE.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Rischi derivanti da adempimenti normativi che possono causare il peggioramento delle performance lavorative.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Rischio di mancato rispetto delle norme relative alla sicurezza.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Rischio legato al peggioramento della mancanza di personale, che costringerebbe la cooperativa a non poter più effettuare determinate attività.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Introduzione di nuove normative che generano un maggior costo del lavoro.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Attrazione di talenti esterni dal settore per far fronte ai cambi generazionali.	Interno	Opportunità	Lungo termine	
Possibile accesso ad agevolazioni per coloro che rispettano la normativa vigente in tema di salute e sicurezza.	Interno	Opportunità	Lungo termine	
Sviluppi normativi welfare, in ottica di semplificazione e digitalizzazione, che migliorano la soddisfazione e il benessere del personale e possono avere risvolti positivi sulla produttività.	Interno	Opportunità	Lungo termine	





L'analisi di doppia materialità, il cui approccio metodologico è descritto nel capitolo "Informazioni generali", ha permesso di identificare gli impatti principali sui propri dipendenti, nonché i rischi e le opportunità ad essi associati. Questi risultati e le aspettative degli stakeholders orienteranno la strategia e il modello aziendale.

La Cooperativa tra i rischi connessi al tema della forza lavoro quelli connessi alla salute e sicurezza dei propri dipendenti (che possono comportare un aumento di costi e danni reputazionali) e quelli relativi alle possibili modifiche del contesto legislativo che potrebbero introdurre nuovi adempimenti e maggiori costi. Gli sviluppi normativi, peraltro, possono rappresentare anche una opportunità in quanto possono migliorare la soddisfazione e il benessere dei dipendenti, attrarre talenti anche esterni al settore socio-assistenziale e migliorare la retention. Auroradomus, infatti, come l'intero comparto della cooperazione sociale, si trova ad affrontare una **crescente difficoltà nel reperire e fidelizzare personale qualificato**, in particolare nei servizi socio-sanitari ed educativi. Una criticità che interessa trasversalmente anche il settore pubblico e quello privato, configurandosi ormai come una vera e propria emergenza nazionale. Questa carenza, che coinvolge anche figure professionali meno specializzate, rischia di compromettere la continuità e la qualità dei servizi, con un impatto diretto sulle fasce più vulnerabili della popolazione.

In questo scenario si inserisce il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le cooperative sociali, sottoscritto nel gennaio 2024, che introduce modifiche significative rispetto alla versione precedente. Tra le novità principali, figurano adeguamenti retributivi pensati per avvicinare gli stipendi al costo della vita, offrendo alle cooperative un'opportunità concreta per valorizzare il lavoro dei propri operatori anche dal punto di vista economico.

### Analisi degli impatti

Come attestato dal Codice Etico, Auroradomus si impegna ad offrire a tutti i dipendenti le medesime opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza, consentendo ad ognuno di sviluppare le proprie attitudini, capacità e competenze, predisponendo programmi di formazione e di aggiornamento.

La Cooperativa è per natura una società diversa dalle altre, perché il suo scopo è mutualistico, cioè nasce per dare alle sue socie e ai suoi soci lavoro a condizioni più vantaggiose di quelle che troverebbero sul mercato. La socia o il socio che lavora in Cooperativa è detto **"socia lavoratrice"/"socio lavoratore"** e, in quanto tale, ha anche un ruolo attivo nell'organizzazione della società; in Auroradomus **socie lavoratrici e soci lavoratori rappresentano circa il 95% del totale dei dipendenti**.

Negli ultimi dieci anni la cooperazione sociale emiliano-romagnola targata Confcooperative ha aumentato l'occupazione del 51%.

La maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori di Auroradomus è impiegata nei servizi dedicati agli anziani. Qui a fianco riportata la distribuzione del personale nelle varie tipologie di attività svolte e la loro allocazione geografica:

Aurora fornisce al proprio personale un'occupazione stabile, solida e tale da consentire di programmare il proprio futuro. Conta, infatti, il 92% di **contratti a tempo indeterminato**. I contratti di lavoro a tempo determinato vengono utilizzati limitatamente alle fasi iniziali dei rapporti di lavoro e, la gran parte di essi, viene trasformata a tempo indeterminato.

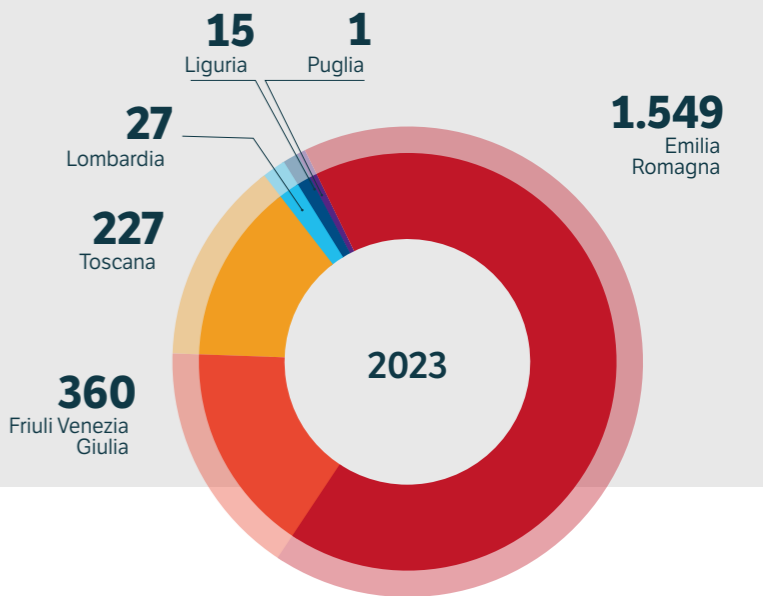
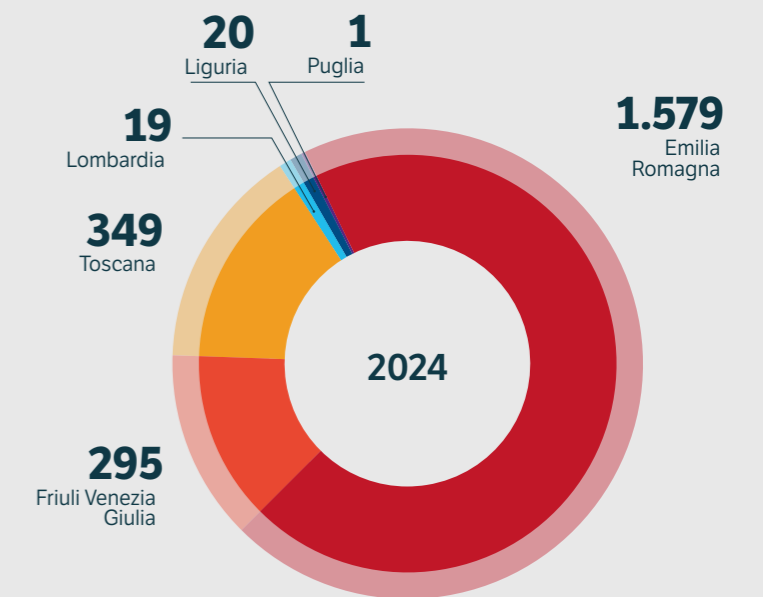
Nel 2024 sono stati trasformati 114 contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Si evince, inoltre, che non è presente personale lavoratore interinale.

### Numero di lavoratori suddiviso per tipologia di servizio

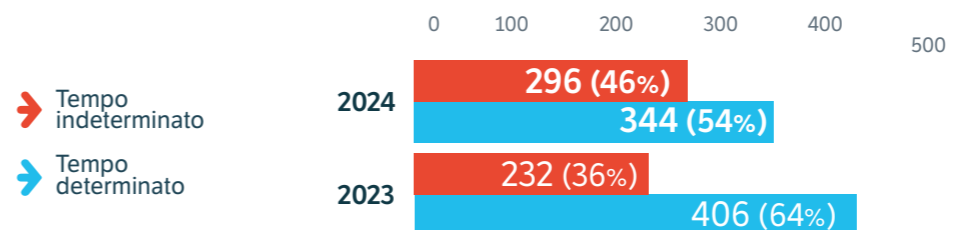
2024

Anziani	1.323
Anziani E Salute Mentale	66
Cantiere Ro/Cta	13
Disabilità	383
Educativo	168
Giovani	26
Inclusione Sociale	13
Minori	59
Salute Mentale Disabili	32
Sanitario	19
Servizi Vari	1
Servizi Struttura Aulla	5
Servizi Struttura Parma	82
Servizi Struttura Piacenza	4
Turismo Sociale	5

### Numero lavoratrici/lavoratori per regione



### Assunzioni





La progressione di carriera è volta a privilegiare le persone interne rispetto a quelle esterne e non viene condotta alcuna forma di discriminazione di genere nella nomina delle figure dirigenziali.

In Auroradomus e, nel mondo della Cooperazione sociale più in generale, la **partecipazione femminile** al mercato del lavoro è preponderante: l'87% della forza lavoro e la maggior parte delle posizioni apicali sono ricoperte da donne.

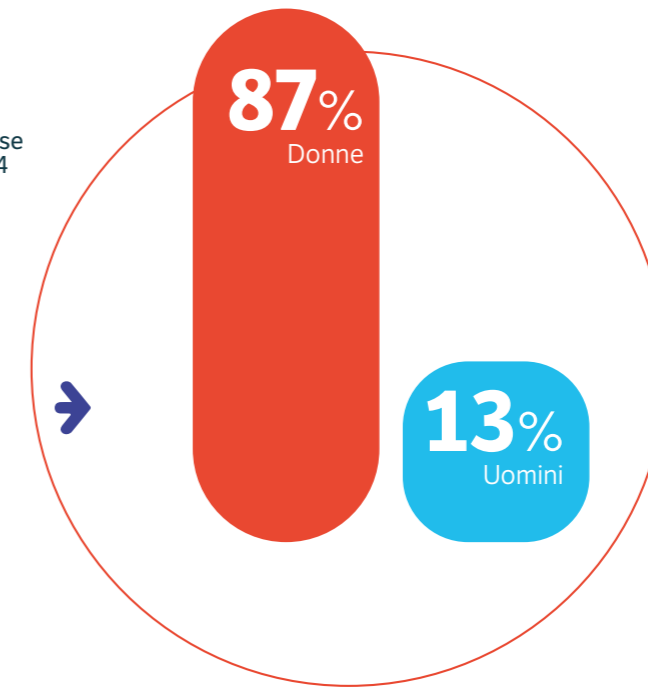
La Cooperativa ove possibile (nel contesto socioassistenziale deve essere garantita continuità assistenziale e rispettati i parametri previsti dalle normative) cerca di assecondare le richieste del personale di **flessibilità oraria**, soprattutto per le mansioni amministrative.

Il **lavoro part-time** è sempre più riconosciuto come un valido strumento per aumentare la flessibilità del mercato del lavoro e contenere la disoccupazione, contribuendo al contempo a ridurre gli squilibri derivanti da orari lavorativi non desiderati. Numerose analisi empiriche hanno evidenziato il ruolo significativo del part-time nella creazione di nuova occupazione, contribuendo così a mitigare il calo degli occupati a tempo pieno.

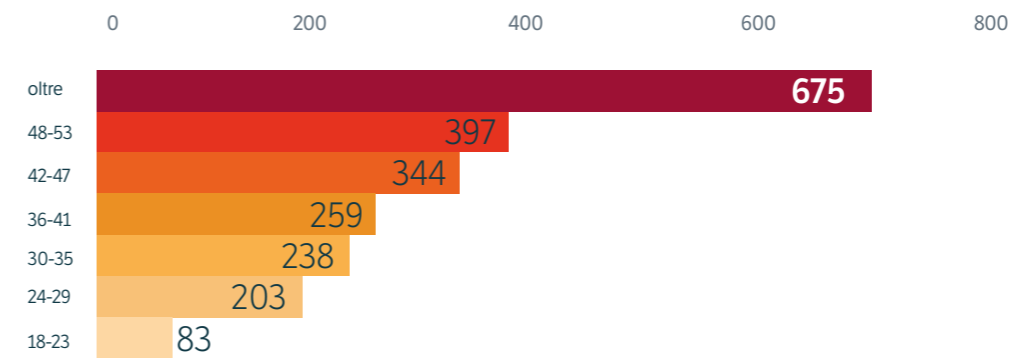
In Auroradomus, l'adozione di orari part-time rappresenta spesso una soluzione efficace per permettere, soprattutto alle numerose lavoratrici, di **conciliare i tempi della vita personale con quelli dedicati al lavoro**.

Al rientro dalla **maternità**, la Cooperativa offre flessibilità, ove possibile, come smart working o trasferimenti a servizi più vicini al domicilio, e valuta la possibilità di ridurre il monte ore lavorativo. Inoltre, garantisce misure di sostegno, come riduzioni orarie durante l'allattamento e un potenziamento della previdenza integrativa per le lavoratrici madri.

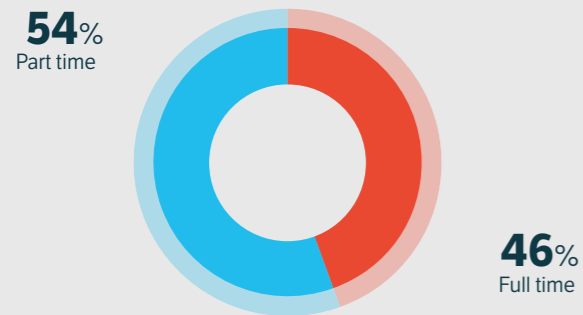
Assunzioni suddivise per genere nel 2024



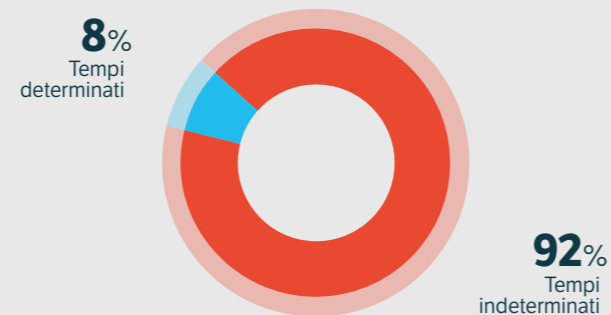
Fasce di età anagrafica del personale al 31-12-24



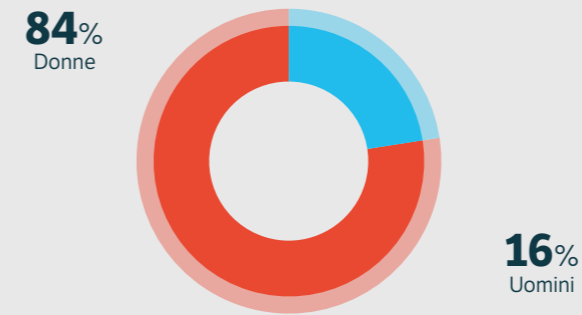
Suddivisione part-time/full-time al 31-12-2024



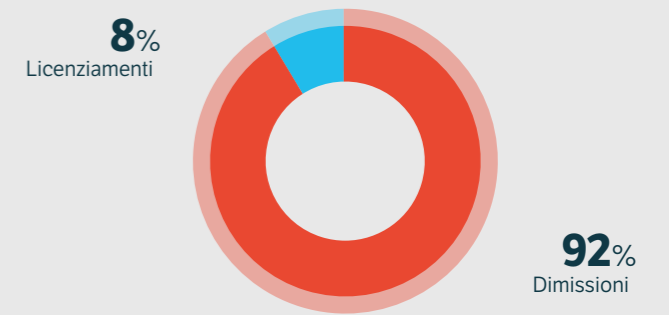
Suddivisione tempo indeterminato/determinato al 31-12-2024



Assunzioni per tipologia di genere nel 2024



Tipologie di cessazioni del rapporto di lavoro nel 2024





Nella ricerca e selezione dei candidati per nuove assunzioni la Cooperativa non effettua discriminazioni in merito a: sesso, orientamento sessuale, etnia, appartenenza sindacale, affiliazione politica, nazionalità, credo religioso e invalidità (se compatibile con la mansione).

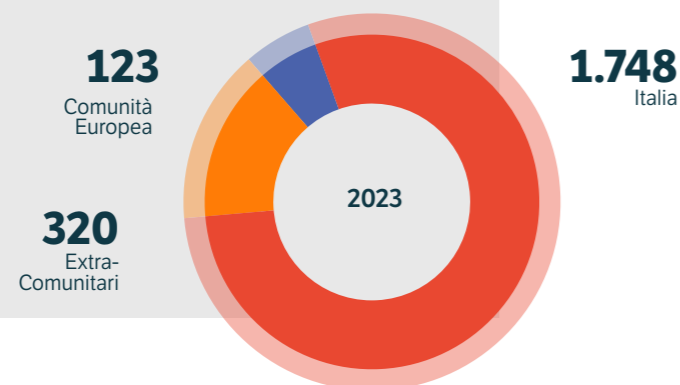
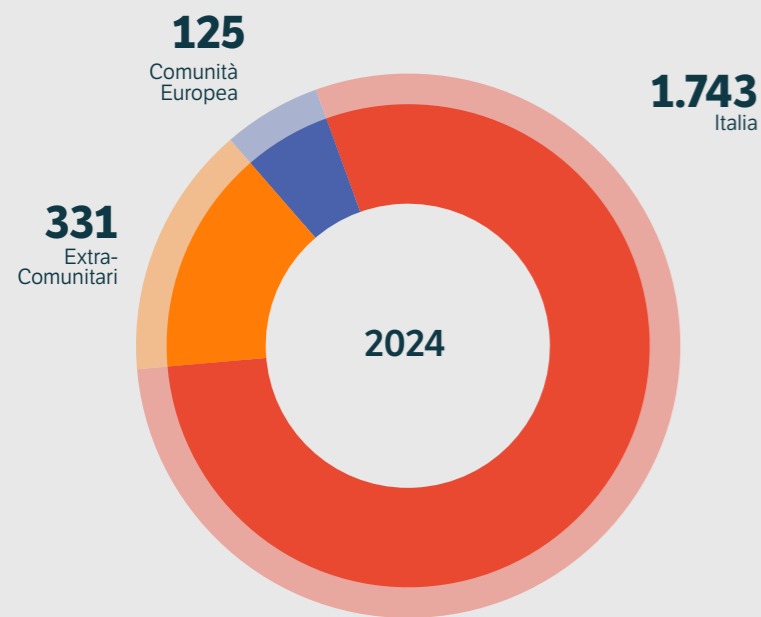
La Cooperativa impegna a garantire un **ambiente di lavoro inclusivo**, che valorizzi le diversità dei dipendenti e rispetti i principi di uguaglianza, tutelando la dignità e la libertà di ciascuno. La Cooperativa favorisce l'integrazione di lavoratrici e lavoratori con disabilità, promuovendo la loro piena partecipazione nell'ambiente lavorativo. L'organico è composto prevalentemente da personale di nazionalità italiana, ma la presenza di lavoratrici e lavoratori non italiani è sempre stata vissuta come un valore aggiunto. Infatti, Auroradomus riconosce il valore di un **ambiente di lavoro multiculturale**, considerandolo un fattore di stimolo e arricchimento professionale. L'interazione con persone caratterizzate da differenti background culturali ed esperienziali rappresenta un'opportunità per sviluppare una visione più ampia e articolata della realtà, favorendo approcci più positivi, inclusivi e produttivi nel contesto lavorativo.

Tutti i dipendenti sono coperti da contrattazione collettiva: Aurora Domus applica integralmente le disposizioni introdotte dal rinnovo del **CCNL 2024**, recependone puntualmente le modifiche sia sotto il profilo normativo che contrattuale. La Cooperativa, inoltre, dispone di una **contrattazione aziendale di II livello** che è rivolta alle Cooperative del settore Socio-Sanitario Assistenziale Educativo e di Inserimento lavorativo. Tale contratto integrativo disciplina l'erogazione di un premio territoriale di risultato.

Negli ultimi anni, il numero degli iscritti al sindacato è rimasto pressoché stabile, attestandosi intorno al 46%. Le iniziative promosse dai sindacati non incontrano alcuna opposizione all'interno dell'organizzazione, dove viene garantita piena libertà di adesione e assenza di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti degli iscritti. Attualmente, in cooperativa sono presenti otto diverse sigle sindacali.

Non sono stati segnalati casi di discriminazione e di violazione dei Diritti Umani nel periodo di riferimento della Rendicontazione.

Provenienza del personale della Cooperativa al 31-12-24



## Formazione

La Cooperativa considera lo sviluppo delle risorse umane un aspetto strategico, garantendo pari opportunità di crescita e carriera a tutti i dipendenti, nel rispetto dei principi di non discriminazione e imparzialità. La valorizzazione del personale avviene tramite percorsi di sviluppo professionale, sia orizzontali (aumenti retributivi) che verticali (avanzamenti di livello), basati su competenze e ruoli.

Auroradomus promuove e sviluppa progetti di formazione del personale al fine di accrescere la professionalità dei propri addetti e la qualità del servizio offerto. La programmazione e la gestione delle richieste e dello svolgimento delle attività formative avvengono in relazione ai contenuti del sistema integrato Qualità-Etica.

L'attività di formazione è considerata essenziale per il continuo aggiornamento professionale di tutto il personale e pertanto sono progettati piani annuali di formazione. I programmi vengono differenziati secondo il ruolo, le competenze, le responsabilità e le funzioni svolte dal personale stesso.

Lavoratrici e lavoratori ricevono tutti una **formazione specifica in materia di salute e sicurezza**, con l'obiettivo di garantire un costante miglioramento delle misure di tutela e di ridurre al minimo il rischio di infortuni.

La formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è strutturata in modo da coprire sia gli aspetti generali che quelli specifici legati alle mansioni svolte. Tutto il personale lavoratore riceve una formazione iniziale sui concetti fondamentali di prevenzione e sicurezza, cui segue un approfondimento legato ai rischi specifici del proprio ruolo e del settore di appartenenza.

Particolare attenzione è riservata alla formazione di preposti e dirigenti, che seguono percorsi dedicati con aggiornamenti periodici obbligatori e verifiche finali, come previsto dal D.lgs. 81/08. Anche per gli addetti alla gestione delle emergenze, come quelli antincendio, sono previsti corsi specifici.

L'aggiornamento della formazione è garantito e regolato dall'Accordo Stato-Regioni, e tiene conto sia del profilo di rischio sia dell'evoluzione normativa o organizzativa.

Fin dal primo giorno di lavoro, i nuovi assunti iniziano il loro percorso formativo direttamente sul campo, affiancati da personale esperto. Questo periodo di **addestramento** include l'uso corretto di attrezzature e macchinari e viene documentato attraverso moduli specifici. Ogni volta che avvengono cambiamenti significativi nella mansione o nel processo produttivo, la formazione viene aggiornata di conseguenza.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, elabora annualmente **un piano formativo**, che viene approvato durante la riunione periodica del servizio.

Sono previsti corsi mirati per i dipendenti assegnati a mansioni particolari, così come per coloro designati come Addetti Antincendio e al Primo Soccorso. Inoltre, è obbligatoria la formazione periodica per l'aggiornamento delle competenze in relazione al ruolo svolto.

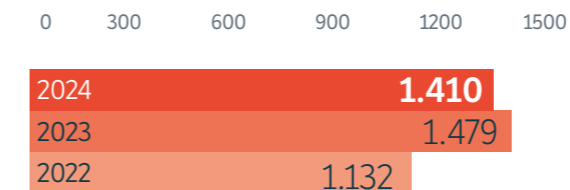
La partecipazione ai corsi e il livello di apprendimento raggiunto vengono monitorati con attenzione attraverso registri di formazione e questionari, archiviati presso la sede centrale della cooperativa.

Ogni anno, a partire da un catalogo di proposte formative, viene selezionato il piano formativo da attuare per l'anno successivo, in un'ottica di miglioramento continuo e aggiornamento professionale.

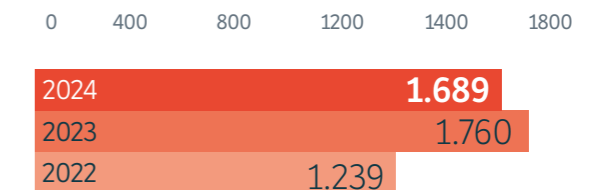
Nei grafici seguenti vengono riportate le diverse tipologie di formazione in tema salute e sicurezza e il numero di destinatari.



Partecipanti a corsi sulla sicurezza sul lavoro



Partecipanti a corsi NON sulla sicurezza sul lavoro



## Welfare e conciliazione vita-lavoro

La Cooperativa ritiene che investire nella conciliazione vita-lavoro e nelle politiche di welfare dedicate al proprio personale costituisca una prerogativa fondamentale, non solo sul piano della responsabilità sociale d'impresa, ma anche nell'ottica di rafforzare il legame esistente con il personale in forza e per consentire a questi di svolgere le loro attività.

Nel corso del 2024, Aurora Domus ha registrato un incremento nel numero di dipendenti che hanno usufruito del **congedo di maternità**, segnando un'inversione di tendenza rispetto all'anno precedente e lasciando intravedere un segnale incoraggiante di ripresa della natalità. Il dato, che si è mantenuto costante per tutto l'anno, riflette anche l'impegno dell'azienda nel promuovere un ambiente di lavoro attento ai bisogni delle lavoratrici e orientato al benessere familiare.

A partire da gennaio 2024, un'importante novità rafforza ulteriormente questo impegno: l'integrazione economica durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità è stata portata dal precedente 80% al 100% della retribuzione ordinaria. Questa misura garantisce alle dipendenti una maggiore serenità e sicurezza economica nel delicato momento della nascita di un figlio, favorendo una reale conciliazione tra vita professionale e vita privata.

La Cooperativa ha implementato un articolato progetto di **"welfare cooperativo"** finalizzato al miglioramento della qualità della vita del proprio personale, attraverso interventi mirati in ambiti fondamentali quali la salute, la sfera familiare e il tempo libero.

Con l'ultimo rinnovo del CCNL delle Cooperative di servizi e sociali, è stata introdotta per la prima volta l'**assistenza sanitaria integrativa** anche per lavoratrici e lavoratori delle cooperative. A partire da questo rinnovo, tutte le cooperative del Gruppo contribuiscono mensilmente a un fondo sanitario destinato esclusivamente alla copertura delle spese sanitarie di lavoratrici e lavoratori. Prima di selezionare il fondo, la Direzione del Gruppo ha condotto un'analisi approfondita per individuare il soggetto in grado di garantire le migliori condizioni di copertura sanitaria, avviando trattative per ottenere le condizioni più vantaggiose. In collaborazione con CAMPA, Cooperazione Salute offre una **copertura sanitaria integrativa** che soddisfa le esigenze di lavoratrici e lavoratori delle cooperative aderenti a Confcooperative e delle loro famiglie. L'obiettivo del progetto è rendere l'assistenza sanitaria integrativa facilmente accessibile e conosciuta dal personale in forza.

Ogni anno vengono promosse iniziative dedicate alla prevenzione sanitaria, come la campagna di prevenzione del tumore al seno, alla quale, a partire dal 2024, si sono aggiunte ulteriori iniziative dedicate alla prevenzione del tumore alla tiroide, alla prostata e delle patologie cardiovascolari.

Parallelamente, vengono organizzate campagne di sensibilizzazione rivolte all'adozione di stili di vita sani, attraverso workshop e seminari condotti da esperti. A queste attività si affiancano percorsi dedicati al benessere psico-fisico, che comprendono corsi di fitness.

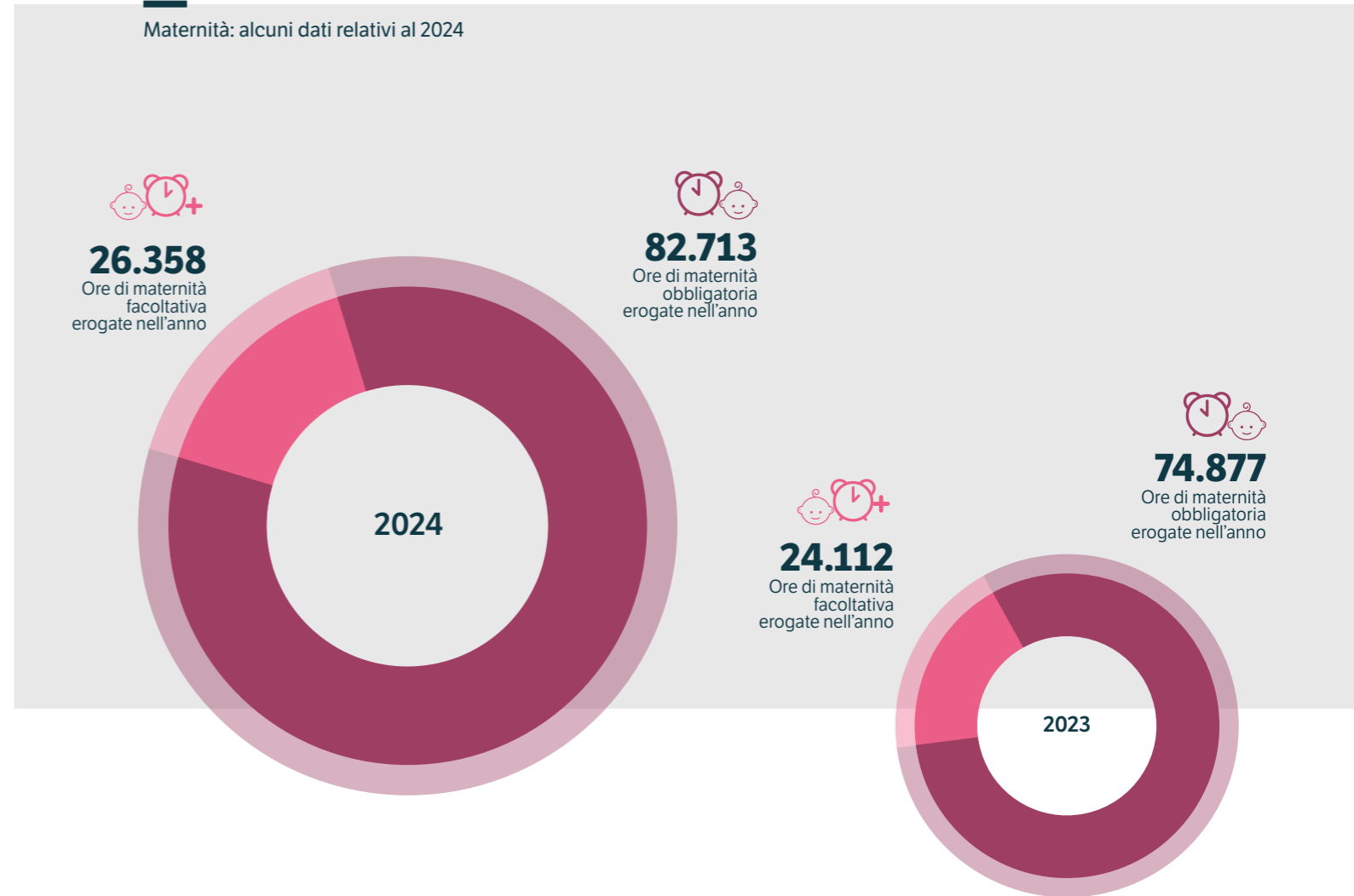
Auroradomus mette a disposizione uno **sportello di supporto psicologico**, accessibile ai lavoratori e ai loro familiari tramite un numero telefonico attivo 24 ore su 24, pensato per offrire assistenza anche nei momenti di difficoltà. Completano l'offerta di welfare aziendale ulteriori iniziative dedicate al tempo libero, come le attività di **turismo cooperativo, il buono spesa natalizio e numerose convenzioni aziendali**, tutte consultabili tramite il **portale Corporate Benefits**.

Le azioni sono state valutate e realizzate in ambito **lavoro** sono state:

- Agevolazioni per abbonamenti a biglietti dei mezzi pubblici;
- Facilitazioni per accesso alle soste a pagamento;
- Convenzioni nel settore "automobile" per acquisto e/o manutenzione;
- Convenzioni con compagnie telefoniche;
- Corsi di lingua (inglese, francese, altre lingue);
- Corsi di Formazione.

Le azioni che sono state valutate e attuate in ambito **famiglia** sono:

- Possibilità di aprire conti correnti bancari a condizioni agevolate;
- Accesso a servizi finanziari per chi ha difficoltà ad accedere al prestito bancario (anche tramite la "cessione del quinto dello stipendio");
- Convenzioni con istituti assicurativi e servizi di consulenza finanziaria nelle varie sedi del Gruppo;
- Sconti e convenzioni per il turismo;



- Scontistica per l'acquisto di libri anche scolastici;
- Facilitazione per partecipazioni a concerti e mostre o per l'acquisto di biglietti per il cinema o per il teatro;
- Convenzioni con catene di grande distribuzione e hotel;
- Azioni di partecipazione/seminari su tematiche extra-lavorative quali ad esempio: Giornate di Economia Domestica e di Finanza Consapevole in collaborazione con professionisti del settore.

Per facilitare l'accesso e la fruizione dei servizi di welfare, lavoratrici e lavoratori possono rivolgersi al **Wel#point**, un punto informativo presente presso la sede di Parma e in forma itinerante presso le filiali e i punti operativi del Gruppo. Il **Wel#point** rappresenta uno spazio dedicato all'illustrazione delle iniziative attive, dove è possibile ricevere informazioni, chiarimenti o supporto. Durante il periodo natalizio, il **Wel#point** si sposta su tutto il territorio nazionale, offrendo un'occasione di incontro e condivisione con lavoratrici e lavoratori attraverso un momento simbolico di auguri e brindisi festivo. La pandemia Covid-19, e la conseguente crisi economica, ha portato ad una sospensione della definizione di obiettivi parametrati a premi economici per il personale che ricopre posizioni di responsabilità, attività che verrà ripristinata nel corso del 2025.



## Coinvolgimento della propria forza lavoro

Auroradomus ha instaurato un dialogo aperto coi propri dipendenti e i loro rappresentanti che sono coinvolti e consultati anche laddove non espressamente previsto per legge.

Al fine di creare una cultura aperta alle segnalazioni e garantire le condizioni necessarie in termini di confidenzialità e sicurezza, la Cooperativa invita tutti gli stakeholder, tra cui i propri dipendenti, a segnalare eventuali violazioni effettive o potenziali della legge e del Codice Etico in modo che possano essere adeguatamente esaminate e valutate.

Il personale, grazie ai principi di etica e responsabilità sociale integrati nell'organizzazione attraverso la certificazione SA8000, è già sensibilizzato e informato sulle procedure da seguire per la segnalazione di eventuali comportamenti discriminatori, contribuendo così a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. Nello specifico i dipendenti di Auroradomus hanno a disposizione vari canali di segnalazione:

- 1) segnalazione diretta all'**Organismo di Vigilanza**: il management, gli addetti alle attività di controllo e i dipendenti, nell'ambito delle singole funzioni, possono segnalare le situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta o tramite e-mail;
- 2) politica di **Whistleblowing**, dedicata alle segnalazioni di condotte illecite con l'obiettivo di fissare principi di tutela del segnalante e, a tal fine, istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, anche in forma anonima, relative a violazioni del Modello 231 e del Codice Etico. Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso il Portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing presente sul sito internet di Auroradomus Società Cooperativa e compilando il form sul portale di gestione delle segnalazioni. Le segnalazioni possono essere altresì trasmesse in forma orale, (tramite una linea telefonica al numero verde 800.033.720 attivo dal lunedì al venerdì), a mezzo posta ordinaria (indirizzata alla società di consulenza esterna per la gestione delle segnalazioni) e fissando un appuntamento con un professionista appositamente incaricato presso gli uffici della società esterna. Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 e violazioni del Modello 231 e del Codice Etico verranno inoltrate all'Organismo di Vigilanza 231 di Auroradomus Cooperativa Sociale Onlus.
- 3) Con riferimento ai rischi legati a molestie, mobbing e aggressioni, Aurora Domus ha adottato due strumenti specifici per effettuare segnalazioni: la **procedura per la gestione degli eventi sentinella e il regolamento per il contrasto alle molestie**. Tali strumenti sono pensati per intercettare precocemente situazioni potenzialmente critiche e attivare tempestivamente interventi correttivi. Lavoratrici e lavoratori hanno a disposizione diverse modalità per segnalare problematiche riconducibili a tali ambiti: possono rivolgersi direttamente ai propri coordinatori o responsabili di servizio, oppure effettuare una segnalazione anonima tramite la piattaforma di whistleblowing. È inoltre possibile contattare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o i Rappresentanti dei Lavoratori per la norma SA8000, oppure inviare segnalazioni direttamente a TÜV Italia.

Nel corso del 2024 è stata registrata una segnalazione attraverso i canali predisposti dalla Cooperativa. Tale segnalazione è stata gestita nel pieno rispetto delle procedure previste, garantendo la riservatezza del segnalante e l'approfondita valutazione del contenuto da parte degli organi competenti.

## Salute e sicurezza delle Lavoratrici e dei lavoratori

La Cooperativa si impegna a promuovere e radicare tra i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sensibilizzando alla consapevolezza dei rischi e incentivando comportamenti responsabili. Per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro, la Cooperativa adotta specifici modelli di organizzazione, gestione e controllo, conformi ai requisiti normativi vigenti. Tali modelli, formalizzati attraverso documenti ufficiali, definiscono i principi fondamentali che guidano le decisioni a ogni livello in materia di salute e sicurezza. I principi ispiratori sono:

- adottare tutte le misure tecniche e organizzative necessarie per eliminare i rischi;
- ridurre e minimizzare i rischi inevitabili attraverso interventi mirati;
- affrontare i rischi direttamente alla fonte;
- adattare il lavoro alle esigenze dell'individuo, con particolare attenzione alla progettazione dei

luoghi di lavoro, alla scelta delle attrezzature e ai metodi di lavoro, per attenuare gli effetti di attività monotone e ripetitive sulla salute;

- pianificare la prevenzione, integrando tecniche, organizzazione, condizioni lavorative, relazioni sociali e fattori ambientali in un approccio coerente e organico;
- fornire al personale istruzioni adeguate per operare in sicurezza.

Tutti i collaboratori devono rispettare questi principi, sia durante la fase decisionale e di pianificazione, sia nella loro applicazione nelle attività operative quotidiane.

La Cooperativa, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, redige il Documento di Valutazione dei Rischi, attraverso il quale identifica le sorgenti di rischio presenti nel ciclo lavorativo, i conseguenti potenziali rischi per i lavoratrici e lavoratori e le misure di prevenzione e protezione attuate. In ottemperanza dell'art.17 del D.Lgs. 81/08 è elaborato dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), con il Medico Competente e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Il Medico Competente, nominato da Auroradomus, collabora nella redazione della valutazione del rischio con particolare riguardo alla determinazione dei soggetti che, per i rischi lavorativi cui sono effettivamente esposti, debbono essere sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 39 del D. Lgs. 81/08 e li include nel "protocollo sanitario". Ogni anno il Medico Competente redige la relazione contenente i "Risultati anonimi collettivi" relativi alla sorveglianza effettuata. Tale documento viene anche utilizzato per una più completa e mirata valutazione dei rischi e contribuisce alla verifica dell'efficacia delle misure preventive adottate dalla Cooperativa.

La Cooperativa ha instaurato un dialogo sociale propositivo con il Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente: vengono organizzate riunioni periodiche per comunicare nuove procedure e per condividere i documenti redatti dalla Direzione in materia di salute e sicurezza. Si è instaurato un rapporto di consultazione frequente e formalizzato fra RSPP e RLS (su richiesta dell'uno o dell'altro o comunque a cadenza pianificata) dove i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza espongono eventuali segnalazioni e vengono analizzati gli accadimenti pericolosi e l'avanzamento delle misure di prevenzione e protezione.

Auroradomus adotta un approccio sistematico e articolato alla valutazione dei rischi, al fine di garantire la massima tutela della salute e sicurezza del proprio personale. Le principali tipologie di valutazione effettuate sono le seguenti:

- **Valutazione dei rischi generali per mansione**: riguarda le diverse figure professionali operanti all'interno della Cooperativa (es. OSS, educatori, addetti alle pulizie) e prende in considerazione i rischi comunemente associati a ciascun ruolo. Essa rappresenta anche la base per approfondimenti specifici, come la valutazione dei rischi per le lavoratrici madri.
- **Valutazione dei rischi per le lavoratrici madri**: analizza il livello di rischio gestazionale associato a ciascuna attività lavorativa, fornendo indicazioni sulle eventuali misure da adottare e sui periodi di astensione dal lavoro previsti in gravidanza.
- **Valutazione dei rischi per struttura/servizio gestito direttamente dalla cooperativa**: applica l'analisi dei rischi generali al contesto specifico delle strutture in cui Aurora Domus opera direttamente (servizi per anziani, persone con disabilità, minori). Questa valutazione considera anche gli aspetti costruttivi, le caratteristiche ambientali e le attrezzature presenti in ciascun servizio.
- **Valutazione dei rischi per attività svolte in strutture esterne**: riguarda lavoratrici e lavoratori impiegati in servizi non gestiti direttamente dalla Cooperativa. In questi casi, la valutazione viene realizzata in collaborazione con l'Ente appaltante, sulla base delle informazioni e delle indicazioni fornite da quest'ultimo.

La maggior parte dei fattori individuati nella valutazione hanno un grado di rischio molto basso per la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori. Tuttavia, alcuni potrebbero avere un impatto moderato. Infatti, per alcune categorie di Addetti, l'esposizione a specifici rischi per la salute e la sicurezza risulta maggiore. Tra questi occorre menzionare i rischi derivanti da:

- **l'utilizzo di automezzi**: coinvolge diverse categorie di addette/ti, tra le quali personale addetto alla reception, addetto alla sorveglianza dei bambini, animatrici/tori, assistenti sociali e operatrici/tori socio-assistenziali, educatrici/tori, impiegate/ti, mediatrici/tori culturali, responsabili dei servizi e manutentori/trici;
- **la movimentazione manuale dei pazienti**: riguarda educatrici/tori della disabilità, infermiere/i e operatrici/tori socio-assistenziali;

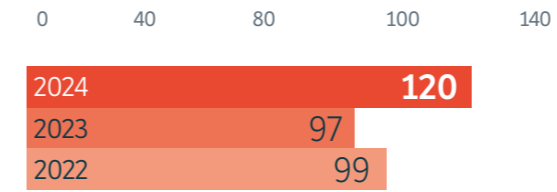


- **l'esposizione ad agenti biologici:** al quale sono soggetti educatrici/tori della disabilità, infermieri e operatrici/tori socio-assistenziali;
- **l'utilizzo di dispositivi taglienti:** rischio specifico per le infermiere e gli infermieri;
- **l'assunzione di posture incongrue:** interessa operatrici/tori socio-assistenziali e manutentori/trici;
- **l'utilizzo di attrezzature e utensili:** riguarda principalmente manutentori/trici, addette/i alle pulizie e cuoche/i.

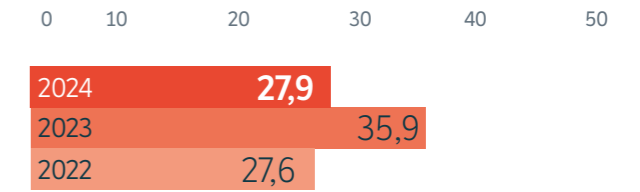
Per diminuire il rischio associato alla movimentazione manuale, un ruolo centrale è svolto da fisioterapisti/i presenti nelle strutture, i quali, prima dell'ingresso dell'utente, effettuano una valutazione funzionale della mobilità e forniscono indicazioni operative al personale sui corretti metodi di movimentazione che diminuiscono il rischio di sovraccarico. Auroradomus si impegna a rispettare elevati standard di sicurezza e salute di lavoratrici e lavoratori, prevedendo l'acquisto di prodotti selezionati in base a criteri di sostenibilità e tutela ambientale.

Il conseguimento della norma ISO:45001 è tra gli obiettivi che la Cooperativa si è posta di realizzare nel 2025. Avere un sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro, infatti, consentirebbe all'azienda di minimizzare i rischi relativi alla salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori, di rendere l'ambiente di lavoro più sano e assicurerebbe, inoltre, che vengano rispettate ed applicate correttamente le leggi in materia di sicurezza.

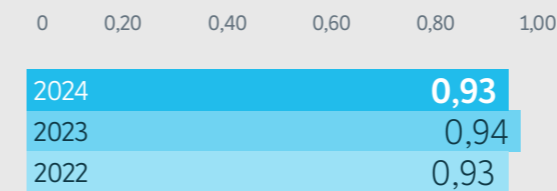
Numero di infortuni sul lavoro



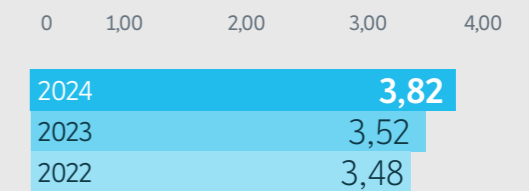
Indice di frequenza degli infortuni



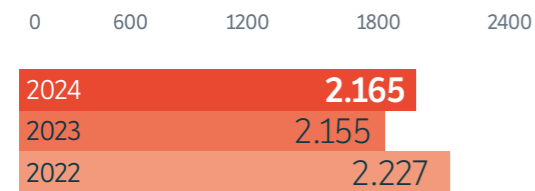
Indice di gravità degli infortuni



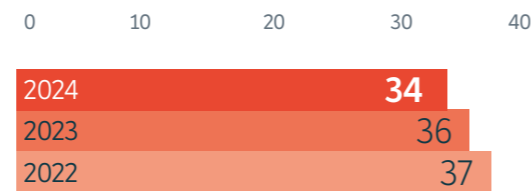
Indice di incidenza degli infortuni



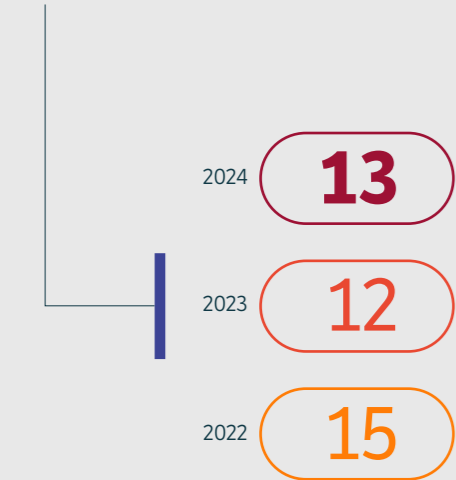
Soci/e lavoratori/trici aal 31-12-24



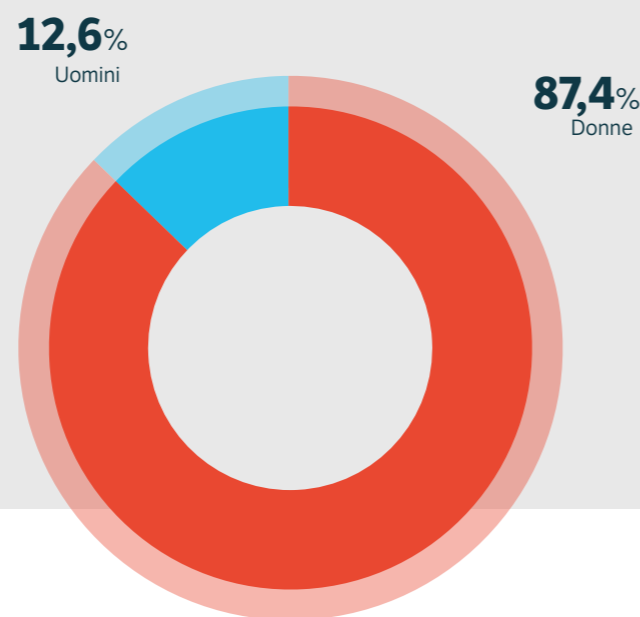
Lavoratori/trici dipendenti al 31-12-24



Socie e soci volontari



Donne nella forza lavoro



Distribuzione del personale per genere e inquadramento previsto dal CCNL

	Donne	Uomini	Totale
LIVELLO A1	138	13	151
LIVELLO A2	21	3	24
LIVELLO B1	144	12	156
LIVELLO C1	131	17	148
LIVELLO C2	793	106	899
LIVELLO C3	25	0	25
LIVELLO D1	207	26	233
LIVELLO D2	372	76	448
LIVELLO D3	9	1	10
LIVELLO E1	40	10	50
LIVELLO E2	31	9	40
LIVELLO F1	11	2	13
LIVELLO F2	1	1	2





## LAVORATRICI/TORI NELLA CATENA DEL VALORE

Di seguito, in tabella, sono riportati gli impatti, i rischi e le opportunità connessi al tema trattato nel presente paragrafo.

### LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
Verifica, in base allo standard SA8000, del rispetto dei requisiti di salute e sicurezza, dell'applicazione del CCNL, della libertà di associazione sindacale.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Sostegno alla crescita Socio-Economica e promozione dell'inalienabilità dei diritti delle persone in tutta la catena del valore.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine

### LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/Opprtunità	Orizzonte temporale	Tipologia
Mancanza di rispetto dei diritti umani e delle pratiche sostenibili lungo la catena di fornitura, con conseguenti potenziali costi e/o danni alla reputazione.	Catena del valore a monte	Rischio	Lungo termine	Rischio sociale
Beneficio reputazionale grazie allo sviluppo di una catena del valore sostenibile.	Interno	Opportunità	Lungo termine	

All'interno di questo paragrafo sono considerati tutte le lavoratrici e tutti lavoratori della catena del valore che potrebbero essere impattati, direttamente o indirettamente, dall'attività svolta da Auroradomus.

### Analisi di dettaglio: impatti

Auroradomus si impegna ad adottare pratiche sostenibili e trasparenti lungo tutta la catena di fornitura.

La norma SA8000 ha infatti l'obiettivo di promuovere una gestione eticamente responsabile delle condizioni di lavoro lungo l'intera catena del valore, focalizzandosi su specifici requisiti sociali. Essa fornisce un quadro di riferimento per garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche nei rapporti con i fornitori e le parti interessate.

Uno degli elementi distintivi della norma è l'adozione di un sistema strutturato per la comunicazione e il dialogo con stakeholder interni ed esterni, volto a rendere trasparente il funzionamento e i risultati del sistema di gestione etico. I requisiti coperti dalla SA8000 includono il divieto di lavoro minorile e forzato, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva, la prevenzione di ogni forma di discriminazione, il rifiuto di pratiche disciplinari abusive, la regolamentazione dell'orario di lavoro e l'equità nella retribuzione.

I rapporti con i fornitori sono improntati a una collaborazione solida e duratura, basata su uno scambio costante di informazioni tecnico-organizzative.

La scelta dei fornitori avviene secondo criteri oggettivi e imparziali, che comprendono la qualità, l'innovazione, il costo e i servizi aggiuntivi offerti. I fornitori sono tenuti a rispettare elevati standard etici, evitando qualsiasi forma di omaggio o vantaggio non conforme alle normali pratiche di cortesia e di modico valore. Qualsiasi violazione dei principi fondamentali, come legalità, rispetto della dignità della persona o riservatezza, costituisce giusta causa per la risoluzione del rapporto contrattuale.

I fornitori devono aderire alla politica di responsabilità sociale SA8000, vengono iscritti nell'albo fornitori della Cooperativa e sottoposti a valutazioni periodiche secondo le procedure del sistema di gestione per la qualità ISO 9001.

A ulteriore garanzia del rispetto degli standard etici, il rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale ha effettuato controlli di secondo livello su alcuni fornitori presenti nell'albo. Tali controlli sono stati condotti attraverso l'analisi delle informazioni reperibili da fonti pubbliche, quali stampa e canali di comunicazione, e sono stati documentati in appositi registri.

Nel corso del 2023 sono state rilevate tre non conformità da parte di due fornitori, gestite secondo le procedure previste dal sistema qualità. Nel corso del 2024 le non conformità si sono ridotte a 2.

### Gestione del servizio di ristorazione

La ristorazione rappresenta l'unico servizio gestito tramite appalto da Auroradomus che ha scelto il fornitore valutando, tra le altre cose, le misure da questo adottate per prevenire lo spreco alimentare e garantire la sicurezza degli utenti.



## COMUNITÀ INTERESSATE

Di seguito, in tabella, sono riportati gli impatti, i rischi e le opportunità connessi al tema trattato nel presente paragrafo.

### COMUNITÀ INTERESSATE

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
<p>↓</p> <p>La Cooperativa partecipa o sostiene economicamente varie iniziative di coesione sociali, eventi pubblici culturali, sociali o di festa e sponsorizzazioni.</p>	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
<p>Collaborazioni con il mondo universitario per l'offerta di posti di lavoro per neolaureati.</p>	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
<p>Offerta di un servizio socio assistenziale a beneficio della Comunità, degli utenti delle strutture e dei loro familiari.</p>	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine



### COMUNITÀ INTERESSATE

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/Opportunità	Orizzonte temporale	Tipologia
<p>↓</p> <p>Danni reputazionali conseguenti al non esercitare un ruolo attivo nel contesto sociale di riferimento.</p>	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio sociale
<p>Un peggioramento del fenomeno della mancanza del personale, che porterebbe l'azienda a chiudere alcune attività, può avere ripercussioni anche sulla mancata creazione di posti di lavoro.</p>	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio sociale
<p>Rafforzamento della reputazione grazie ad iniziative di volontariato a favore della comunità.</p>	Interno	Opportunità	Lungo termine	
<p>In caso di un fenomeno ambientale estremo, la Cooperativa può svolgere un ruolo attivo nel supportare la comunità locale, contribuendo alla resilienza del territorio e rafforzando il proprio legame con le persone e le istituzioni.</p>	Interno	Opportunità	Lungo termine	





Nell'analisi della materialità finanziaria è stata individuato un possibile rischio reputazionale connesso dal mancato esercizio di un ruolo attivo nel contesto sociale di riferimento e il possibile rischio di non trovare personale. È emersa peraltro opportunità di rafforzare la propria reputazione grazie ad iniziative di volontariato a favore della comunità.

### Analisi degli impatti

Auroradomus considera costantemente propria la missione aziendale di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività, come espresso nel Codice Etico.

La Cooperativa si impegna a garantire un servizio socio-assistenziale di qualità, rivolto non solo agli utenti delle proprie strutture, ma anche ai loro familiari e alla comunità nel suo complesso. Il modello adottato da Auroradomus pone al centro la persona, promuovendo un'assistenza attenta ai bisogni individuali, in un'ottica di ascolto, prossimità e partecipazione. Le strutture gestite dalla Cooperativa rappresentano spazi aperti, accoglienti e integrati nel tessuto locale, contribuendo concretamente al benessere collettivo.

Si impegna attivamente nella promozione del benessere delle comunità in cui opera, adottando un approccio inclusivo e partecipativo che mira a generare valore sociale condiviso. Nel corso del 2024 non sono stati segnalati episodi di disturbo alla comunità locale.

La Cooperativa promuove regolarmente occasioni di **coinvolgimento attivo con il territorio**, organizzando iniziative aperte alla cittadinanza come **feste aziendali, mostre e altri eventi aggregativi**. Inoltre, sostiene economicamente gli enti con cui collabora, attraverso la co-organizzazione di eventi sociali a beneficio della collettività.

L'impegno sociale si estende anche alla sfera educativa e formativa: numerose sono le **col-laborazioni instaurate con il mondo universitario**, in particolare per attività di ricerca e selezione del personale. In partnership con gli atenei, Auroradomus partecipa a eventi come i "job-days", favorendo l'incontro tra la Cooperativa e giovani neolaureati in discipline affini alle proprie aree di attività.

Numerose attività di **beneficenza**, sponsorizzazioni e iniziative solidali testimoniano l'impegno costante di Auroradomus a sostegno di eventi culturali, sociali e filantropici, come dettagliato nella relativa tabella e approfondito nella sezione News del sito ufficiale.

Tra i progetti di maggiore rilievo figura l'esperienza delle **"Case di Tiedoli"**, un modello innovativo di residenza assistita nato vent'anni fa nei borghi dell'Appennino parmense. Il progetto offre un'alternativa ai tradizionali servizi socio-assistenziali, puntando a creare ambienti più familiari per gli anziani e a favorire il ripopolamento dei piccoli centri montani. Auroradomus, che ne cura la gestione sin dalla nascita, ha visto crescere attorno a questa esperienza l'interesse di scuole, studiosi e operatori sociali. In occasione del ventennale è stato svolto il "Tiedoli Day", una giornata dedicata alla riflessione sulla storia del progetto, arricchita da un corso di aggiornamento per il personale e dall'inaugurazione di un murales in memoria di Mario Tommasini, ispiratore dell'iniziativa.

Auroradomus è attenta al tema della responsabilità sociale d'impresa e ha contribuito, per quanto possibile, a sostenere progetti locali di impatto etico e sociale. Prendersi cura del proprio territorio e delle comunità permette alla Cooperativa di farsi portatrice di valori anche al di fuori del perimetro aziendale. Si riporta di seguito un riepilogo delle **donazioni** e delle sponsorizzazioni realizzate:

## DONAZIONI

### Ente



### Tipologia attività



PARMA IO CI STO	SPONSORIZZAZIONE
ALLEANZA EDUCATIVA (Fondazione dei giorni straordinari)	DONAZIONE/SPONSORIZZAZIONE
FESTIVAL OPEN	SPONSORIZZAZIONE
TEATRO REGIO	WELFARE
ASP PARMA - CLUB 27	DONAZIONE
FONDAZIONE CATERINA DALLARA	DONAZIONE
COMUNE DI FIDENZA - Sponsorizzazione Borgofood	DONAZIONE
MARZO IN ROSA - Comune di Torrile	
DONAZIONE DI NATALE CARITAS 2023	DONAZIONE
DONAZIONE DI NATALE CARITAS 2022	DONAZIONE
DONAZIONE DI NATALE EMPORIO 2024	DONAZIONE
EROGAZIONE LIBERALE - Agorà della salute Alfa Day	SPONSORIZZAZIONE
CARITAS DIOCESANA DI PIACENZA-BOBBIO	DONAZIONE
EROGAZIONE LIBERALE - Provincia di Bologna dei Frati Minori Cappuccini	DONAZIONE
ASSOCIAZIONE LA DOPPIA ELICA ONLUS	DONAZIONE
ASSOCIAZIONE CINEMATOCOCCO APS	SPONSORIZZAZIONE
ASSOCIAZIONE VOLONTARIATO AMICI DELLE PICCOLE FIGLIE ODV	SPONSORIZZAZIONE





## CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI

Di seguito, in tabella, sono riportati gli impatti, i rischi e le opportunità connessi al tema trattato nel presente paragrafo.

### CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI

#### Materialità di Impatto

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
Procedure per garantire la salute e la sicurezza degli utenti, al fine di prevenire gli abusi e capire da subito i segni di un eventuale abuso.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
I fisioterapisti presenti nelle strutture, prima dell'ingresso, valutano la mobilità dell'utente e mostrano agli operatori come fare le movimentazioni per garantire la salute e sicurezza di tutti i soggetti coinvolti.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Protezione per accedere ai locali e agli armadi dove sono conservati farmaci e dispositivi medici.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine

### CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI

#### Materialità finanziaria

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/Opportunità	Orizzonte temporale	Tipologia
Mancato rispetto delle normative di riferimento in termini di legislazione socio-sanitaria ed educativo.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Opportunità di miglioramento delle attività e dei servizi derivanti da nuove introduzioni normative nel settore socio-sanitario ed educativo.	Interno	Opportunità	Lungo termine	

Come riportato nella propria Politica per la Qualità, Aurora si impegna a soddisfare le esigenze dei clienti e degli utenti valutando i servizi e le prestazioni erogate, verificando sistematicamente i requisiti contrattuali e cogenti, rimanendo in linea con gli obiettivi economici.

Auroradomus promuove un modello di relazione con l'utenza basato sulla collaborazione attiva e la progettazione partecipata, con l'obiettivo di offrire servizi sempre più rispondenti ai bisogni reali delle persone. In questo contesto, la Cooperativa sviluppa **percorsi di co-progettazione e realizza audit di verifica periodici, favorendo un dialogo costante con utenti e familiari.**

I coordinatori dei servizi giocano un ruolo centrale nel garantire il coinvolgimento diretto degli utenti, soprattutto nelle attività di inserimento sociale, rafforzando così il senso di appartenenza e la personalizzazione dei percorsi assistenziali.

Attraverso il proprio Sistema di Gestione per la Qualità e la Responsabilità Sociale, Auroradomus attua diverse modalità di rilevazione della **customer satisfaction**. Uno degli strumenti principali è rappresentato dai questionari di valutazione annuali, somministrati sia agli utenti sia ai loro familiari, per raccogliere feedback sull'efficacia e l'adeguatezza dei servizi offerti. Nel 2023, i questionari sono stati distribuiti in circa 50 servizi residenziali di varia tipologia (anziani, minori, disabilità), coinvolgendo circa 400 utenti. L'analisi dei dati ha evidenziato che l'80% degli intervistati ritiene di ricevere un'assistenza adeguata rispetto alle proprie esigenze.

Nel corso delle più recenti rilevazioni effettuate nel 2024, il giudizio complessivo espresso dagli utenti è risultato ampiamente positivo. In particolare, sono stati valutati in modo "buono" o "adeguato" aspetti quali l'accoglienza, la qualità del servizio, la pulizia degli ambienti e la professionalità ed educazione del personale.

Per percepire il livello di benessere degli utenti oltre ai questionari di soddisfazione, sono condotte interviste dirette da parte dei coordinatori, riunioni con i familiari, e viene offerta la possibilità a tutti gli utenti di effettuare reclami, attraverso apposita procedura.

Auroradomus adotta un insieme strutturato di linee guida volte a garantire la salute e la sicurezza degli utenti, con particolare **attenzione alla prevenzione degli abusi e all'individuazione tempestiva di eventuali segnali di maltrattamento.** In questo contesto, il personale viene adeguatamente formato per riconoscere situazioni di rischio e intervenire in modo appropriato.

Al fine di garantire la tutela degli utenti, in molte strutture sono presenti **fisioterapisti** che, prima dell'ingresso dell'utente, effettuano una valutazione funzionale della mobilità e forniscono indicazioni operative al personale sui corretti metodi di movimentazione.

Particolare attenzione è, inoltre, riservata al rispetto delle esigenze alimentari degli utenti. Il servizio di ristorazione garantisce infatti l'offerta di alimenti alternativi, come prodotti privi di glutine per persone celiache, o soluzioni a ridotto contenuto di zuccheri, in linea con le necessità nutrizionali dei soggetti diabetici. Questo approccio rientra in una più ampia visione di cura personalizzata e inclusiva, che pone al centro la persona e le sue specifiche esigenze.

Si segnalano le seguenti iniziative realizzate dalla Cooperativa a favore degli utenti:

- **collaborazione con una scuola di danza** per organizzare esibizioni all'interno dei Centri Residenziali per Anziani;
- organizzazione di un **progetto** che prevede gli incontri nei Centri Residenziali per anziani con i **Clown**;
- coinvolgimento degli anziani in percorsi di animazione volti a conservare le abilità degli anziani, come **laboratori di cucina** con una cuoca.





# INFORMAZIONI SU ASPETTI DI GOVERNANCE

AURORADOMUS

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024 EDIZIONE 2025

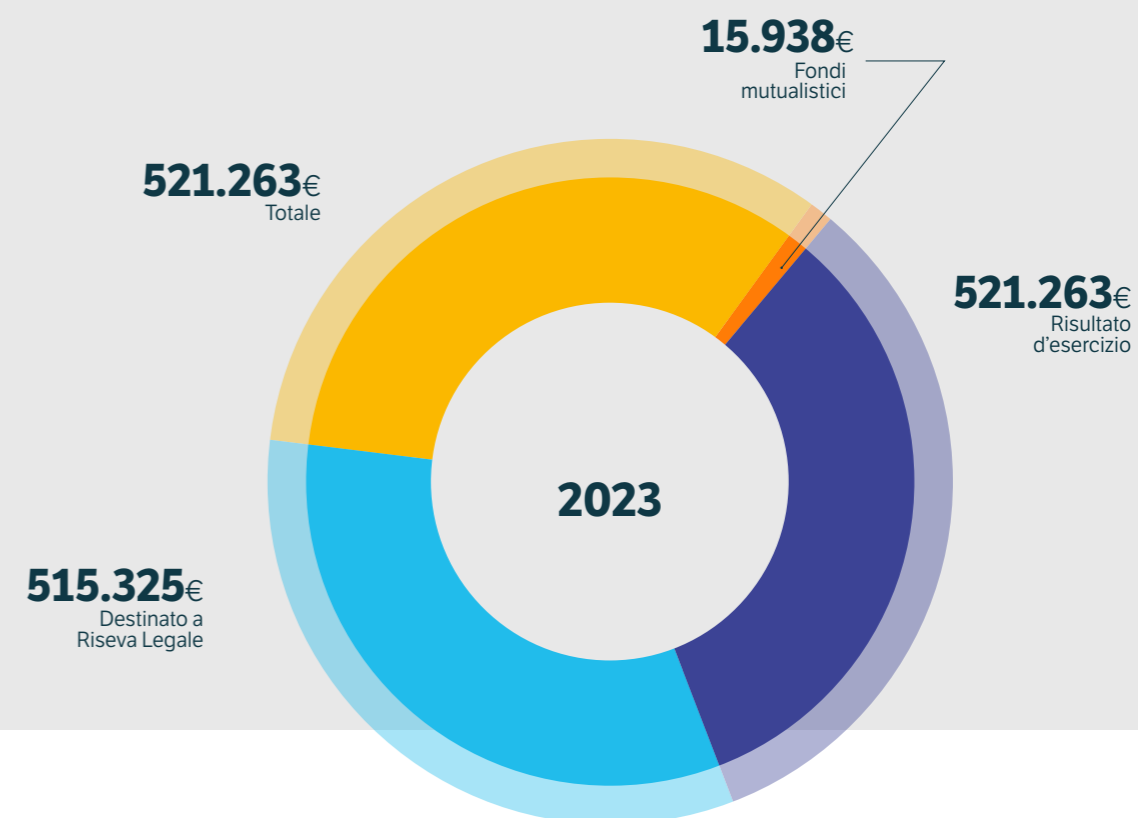
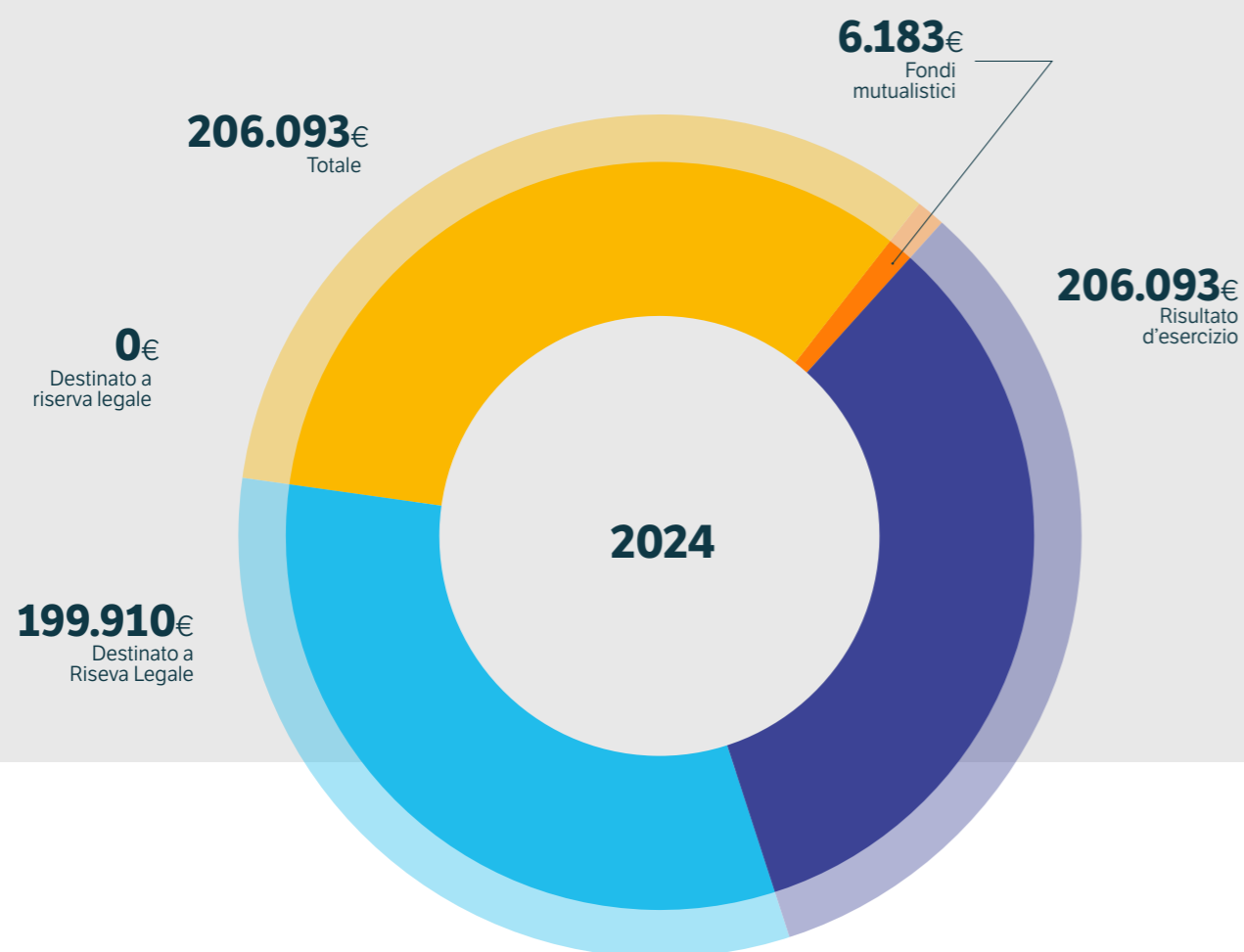
L'attività di Auroradomus consiste nel perseguire, tramite la gestione in forma associata, la continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i propri soci. È possibile, dunque, affermare che le cooperative, orientate da principi democratici e solidaristici, sono *leader* nello sviluppo sostenibile sotto diversi profili: nella veste di attori economici, creano opportunità occupazionali; nella veste di imprese esaltano la figura del socio, contribuiscono all'equità e giustizia sociale; come enti democratici, consentono a socie e soci di giocare un ruolo chiave nelle società e nelle comunità locali.

Anche l'autofinanziamento generato dalla destinazione dei risultati alle riserve indivisibili, modello che ha evidenziato la sua efficacia nei periodi di crisi finanziaria e rispetto ai modelli lucrativi, è una peculiarità che è certamente compatibile con il percorso di sostenibilità: patrimonializzazione e garanzia di continuità aziendale; equilibrata suddivisione delle risorse tra remunerazione dello scambio mutualistico, investimenti e perseguimento dell'equilibrio patrimoniale; il divieto alla distribuzione delle riserve; garanzia di continuità per le future generazioni di socie e soci. Lo statuto della Cooperativa prescrive, infatti, di lasciare in azienda almeno il 30% degli utili di bilancio.

Tali principi sono strettamente correlati alla mutualità intergenerazionale che si concretizza nella creazione di valore per le generazioni future.

Altri temi peculiari che caratterizzano le cooperative e rappresentano elementi che assumono importanza in tema di sostenibilità sono: la destinazione di una parte degli utili ai fondi mutualistici per il sostegno e lo sviluppo della cooperazione; il mantenimento e il sostegno di prodotti, servizi indipendentemente dalla stretta convenienza economica.

Le peculiarità descritte quali la intergenerazionalità, la mutualità, l'indivisibilità delle riserve, il divieto nella distribuzione dei dividendi sono finalizzate a consentire alla Cooperativa, che normalmente non dispone di apporti di capitale ingenti dalle socie e dai soci cooperatori, di sopravvivere nel tempo, oltre ai soci fondatori. L'obbligo di devoluzione del patrimonio ai fondi mutualistici in caso di cessazione della cooperativa rappresenta una ulteriore tratto distintivo quasi a rappresentare la sostenibilità dell'entità oltre la vita della stessa.





CONDOTTA  
DELLE IMPRESE

Materialità di Impatto

Impatto	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
Adozione di un sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla norma Uni/PdR 125:2022.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Adozione di una politica per la D&I.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Rispetto degli standard internazionali in materia di responsabilità sociale, condizioni di lavoro etiche e diritti dei lavoratori, conformemente alla SA8000.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Partecipazione a progetti volti all'introduzione dell'innovazione tecnologica nella compartimento della sanità.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Impatto positivo generato dai tratti distintivi dell'essere una Cooperativa, quali mutualità, indivisibilità delle riserve, fondo mutualistico, intergenerazionalità.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Instaurazione di un ambiente lavorativo positivo e di fiducia grazie alla promozione e diffusione di una cultura etica e di legalità.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Creazione di valore per soci, dipendenti e fornitori.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Accelerazione alla transizione digitale e all'informatizzazione sia nell'ambito amministrativo che in ambito socio sanitario.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Proposta e progettazione con le Istituzioni per l'attivazione di ulteriori e nuovi servizi per dare un valore aggiunto.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Attivazione di progetti speciali per i familiari degli utenti.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Promozione di una catena di fornitura più sostenibile e riduzione degli impatti ambientali indiretti grazie alla preferenza di fornitori che possiedono certificazioni Ecolabel e la certificazione SA8000.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Impatto positivo nei confronti dei propri fornitori grazie al rispetto dei termini di pagamento e/o delle condizioni negoziali stabilite.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Efficace gestione del Modello 231 e/o del sistema dei controlli aziendale per evitare casi di corruzione e/o non conformità a leggi/regolamenti.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine

CONDOTTA  
DELLE IMPRESE

Materialità finanziaria

Rischio / Opportunità	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/Opportunità	Orizzonte temporale	Tipologia
Rischio di incorrere in danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (leggi, regolamenti) ovvero di autoregolamentazione (statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina).	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Rischio di mancato funzionamento o di violazioni esterne dei sistemi informatici che può comportare costi e danni reputazionali.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Costi legati all'implementazione di presidi per garantire l'etica e l'integrità della società.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Rischio di incorrere in multe e sanzioni.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Rischio di inefficacia del sistema di Whistleblowing, con conseguenti danni alla reputazione.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Episodi di corruzione e violazione della privacy.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
"Rischi derivanti da una maggiore complessità del quadro fiscale."	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Un cambiamento nelle normative locali e nazionali può imporre adeguamenti complessi e costosi, aumentando i rischi di non conformità.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Rischio di subire le conseguenze di una nuova politica di finanziamento di fondi pubblici che può portare a compromettere l'attività della cooperativa.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Mancanza di programmazione e assenza di ricerca di canali per poter gradualmente rinnovare le strutture in cui opera la cooperativa.	Interno	Rischio	Lungo termine	Rischio di transizione
Ricerca di soluzioni per una maggiore integrazione del sistema socio-sanitario pubblico con il privato sociale nella ricerca di maggiori opportunità per il contesto di riferimento.	Interno	Opportunità	Lungo termine	
Essere parte attiva in un percorso normativo e sociale che consenta la risoluzione del problema della mancanza di personale socio sanitario ed educativo.	Interno	Opportunità	Lungo termine	
Utilizzo di nuove tecnologie e/o dell'AI nello sviluppo e nella gestione delle attività della cooperativa.	Interno	Opportunità	Lungo termine	
Ulteriore sviluppo di software di gestione socio-sanitaria ed educativa come, ad esempio, le cartelle informatizzate.	Interno	Opportunità	Lungo termine	
A seguito di rafforzamenti normativi, contribuire a rinnovare il patrimonio immobiliare nel quale attualmente si svolge un'elevata percentuale delle attività socio-sanitarie ed educative.	Interno	Opportunità	Lungo termine	



## Etica

Attraverso delibera del CdA, Auroradomus ha introdotto nel \_\_\_\_ un **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001** (di seguito anche "MOG"), che raccoglie, elenca e informa in merito alle regole e alle procedure da seguire nell'ambito delle attività aziendali.

Il **Codice Etico** è stato elaborato per garantire la chiarezza e il rispetto dei principi etici della Cooperativa ed è stato pubblicato sul proprio sito ufficiale. Nel documento vengono riportate le regole di comportamento riguardanti ciascuna classe di stakeholder nello svolgimento delle diverse attività aziendali. Inoltre, il Codice descrive le modalità di gestione di eventuali violazioni dello stesso, al fine di vigilare sull'osservanza e l'applicazione dei principi. L'obiettivo del Codice si esplica nella volontà di consolidare una nuova etica d'impresa, volta a fronteggiare le nuove sfide dei mercati moderni. Il Modello Organizzativo della società pone le proprie basi sul Codice, in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. La violazione dei principi contenuti nel Codice può determinare conseguenze anche ai sensi della normativa citata. I soggetti destinatari del Codice sono:

- **i rappresentanti degli organi sociali, il Presidente, il Direttore e i Responsabili** i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del presente Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di tutto il personale, **soci e terzi soggetti** che operano per conto della Cooperativa; il consiglio di amministrazione e il direttore devono inoltre costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
- **i soci e i dipendenti**, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del presente Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- **i fornitori di beni e servizi** (ivi compresi i consulenti e i professionisti), i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la Società.

Le norme di comportamento, i valori e i principi enunciati, sanciscono l'impegno ad operare "responsabilmente", evitando operazioni meramente opportunistiche.

Auroradomus, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, si è dotata di una **Politica di Whistleblowing** dedicata alle segnalazioni di condotte illecite: ha istituito appositi canali riservati, utilizzabili per comunicare violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea, che si dovessero verificare all'interno dell'azienda. L'obiettivo è anche quello di fissare principi di tutela del segnalante e, a tal fine, istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, anche in forma anonima. Quest'ultime, possono essere trasmesse attraverso il Portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing presente sul sito internet di Auroradomus e compilando il form sul portale di gestione delle segnalazioni. Le segnalazioni possono essere altresì trasmesse in forma orale tramite linea telefonica, a mezzo posta ordinaria (indirizzata alla società di consulenza esterna per la gestione delle segnalazioni) e fissando un appuntamento con un professionista appositamente incaricato presso gli uffici della società esterna. Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 e violazioni del Modello 231 e del Codice Etico verranno inoltrate all'Organismo di Vigilanza 231 di Auroradomus.

## Privacy e Cybersecurity

Auroradomus Cooperativa Sociale Onlus adotta un approccio responsabile e trasparente alla gestione dei dati personali, mettendo a disposizione degli utenti l'Informativa sul trattamento dei dati ai sensi dell'Articolo 13 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). In un'ottica di continuo miglioramento e adeguamento alle normative europee in materia di sicurezza informatica, la Cooperativa sta lavorando per potenziare le proprie misure di Cybersecurity, con l'obiettivo di ottenere la certificazione ISO/IEC 27001 e di adeguarsi alla Direttiva NIS 2 (Network and Information Security 2), rafforzando così la continuità e l'affidabilità operativa dei propri servizi.





# RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI E DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA

AURORADOMUS

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024 EDIZIONE 2025



Auroradomus Cooperativa Sociale Onlus opera sul mercato nel pieno rispetto della normativa fiscale di trasparenza in materia di tassazione, con l'obiettivo di creare una ricchezza sostenibile a lungo termine per i propri stakeholder e per tutto il territorio in cui opera. L'obiettivo di questo capitolo è rendicontare e commentare il valore economico che è stato generato dall'Azienda nel triennio 2022-2023-2024 con una maggiore specificità per quanto riguarda la determinazione del valore aggiunto netto relativa al 2024.

### Determinazione del valore aggiunto

Dal punto di vista della sua utilità sociale la cooperativa deve riuscire a produrre beni o servizi che abbiano un valore più alto delle componenti esterne utilizzate. In altri termini il suo fine sociale è quello di produrre valore aggiunto. Esso rappresenta l'aumento di ricchezza creato dall'impresa attraverso la sua attività. Il valore complessivo che la cooperativa aggiunge alle risorse esterne impiegate mediante la sua attività è indice della sua efficienza.

Il valore aggiunto netto rappresenta la ricchezza effettivamente creata dalla cooperativa e disponibile per essere distribuita tra i vari stakeholder, tra i quali ricordiamo:

- Lavoratori e lavoratrici (retribuzioni);
- Stato (imposte e tasse)
- Istituti di credito (costi e interessi)
- Cooperativa stessa (utili non distribuiti)

Di seguito è riportata la modalità di calcolo del valore aggiunto netto: l'analisi inizia dalla rappresentazione riguardante i ricavi (valore della produzione) di Auroradomus nel 2024 raffrontata con il dato del 2023 e del 2022.

Per ottenere il valore aggiunto lordo dal valore della produzione 2024 si sottraggono i costi dei materiali e dei servizi sostenuti dalla cooperativa.

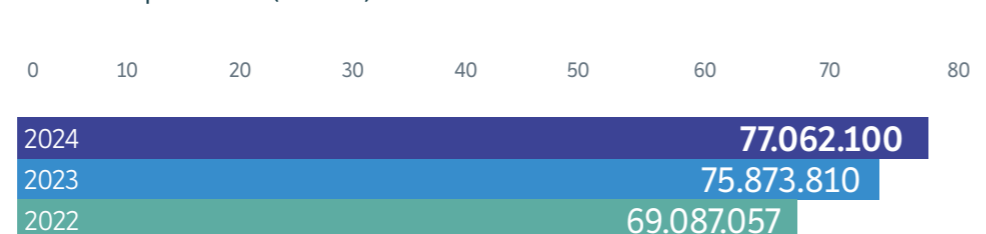
Risulta evidente come sia elevato il tasso di valore della produzione che si trasforma in valore aggiunto lordo, ovvero in "ricchezza" da distribuire. Il dato va però ulteriormente "depurato" sottraendo dal valore aggiunto lordo il valore degli ammortamenti e accantonamenti.

Si ottiene in questo modo il valore aggiunto netto che rappresenta la definizione finale della ricchezza che viene distribuita agli stakeholders.

Dal rapporto tra il **valore aggiunto netto** ed il valore della produzione si ricava un importante indice di efficienza della Cooperativa. Tale indice è pari al 79% (rapporto valore aggiunto netto/ valore produzione) e considera la capacità di trasformare il valore della produzione in ricchezza per i detentori di interesse.

Più dell'**85%** del valore aggiunto netto viene assegnata alla retribuzione del lavoro ed ai percorsi di formazione idonei a qualificarlo maggiormente.

Valore della produzione (mln di €)



Determinazione del valore aggiunto lordo (valori in mln di euro)



Determinazione del valore aggiunto netto (valori in mln di euro)





# ALLEGATI

AURORADOMUS

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024 EDIZIONE 2025

# Allegati

## A. IMPATTI

### Impatti

### Significatività

### Materiali

CAMBIAMENTI CLIMATICI - Adattamento ai cambiamenti climatici

CAMBIAMENTI CLIMATICI - Adattamento ai cambiamenti climatici

CAMBIAMENTI CLIMATICI - Energia

INQUINAMENTO - Sostanze preoccupanti

ECONOMIA CIRCOALRE - Afflussi di risorse, compreso l'uso di risorse

ECONOMIA CIRCOALRE - Rifiuti

Impatti	Significatività	Materiali			
Sensibilizzazione al rispetto dell'ambiente e delle risorse	Positivo	Attuale	Diretto	■	↓
Generazione di emissioni dirette (Scope 1) a causa del consumo di gas naturale, gasolio e benzina.	Negativo	Attuale	Diretto	■ ■ ■	✓
Gli immobili, sede delle strutture (non di proprietà), sono per la maggior parte con scarso isolamento e scarsa efficienza energetica.	Negativo	Attuale	Indiretto	■ ■ ■	✓
Le emissioni degli impianti di riscaldamento delle strutture gestite dalla Cooperativa sono sottoposte a un costante monitoraggio attraverso attività di manutenzione programmata.	Positivo	Attuale	Diretto	■	
Utilizzo di prodotti per le pulizie certificati con marchio Ecolabel.	Positivo	Attuale	Diretto	■ ■ ■	✓
L'85% dei veicoli della Cooperativa appartiene a classi pari o superiori all'Euro 5, molti di essi sono alimentati a gas metano.	Positivo	Attuale	Diretto	■ ■	✓
Miglioramento di alcune strutture residenziali (non di proprietà) dal punto di vista energetico, isolamento termico e ristrutturazioni grazie ad accordi sottoscritti con i proprietari degli edifici.	Positivo	Attuale	Diretto	■ ■ ■	✓
Generazione di emissioni indirette (Scope 2) a causa del consumo di energia elettrica acquistata da fornitori che si approvvigionano da fonti fossili nelle strutture dove Aurora non si occupa direttamente della fornitura dell'energia elettrica.	Negativo	Attuale	Indiretto	■ ■	✓
Riduzione delle emissioni indirette (Scope 2) grazie all'installazione di sistemi dotati di pannelli fotovoltaici presso alcune strutture.	Positivo	Attuale	Diretto	■	
Riduzione delle emissioni indirette (Scope 2) grazie all'inizio di una attività di relamping.	Positivo	Attuale	Diretto	■	
Riduzione delle emissioni indirette (Scope 2) grazie all'acquisto di energia verde certificata nelle strutture in cui Aurora si occupa direttamente della fornitura dell'energia elettrica e presso la sede legale.	Positivo	Attuale	Diretto	■ ■	✓
Possibili impatti negativi collegati all'utilizzo di sostanze pericolose (principalmente impiegate per lo svolgimento delle pulizie).	Negativo	Attuale	Diretto	■	
Dematerializzazione attraverso la sostituzione della carta con il digitale negli uffici e nelle strutture.	Positivo	Attuale	Diretto	■ ■	✓
Sostituzione progressiva della plastica nelle strutture attraverso l'introduzione e l'utilizzo di bicchieri in vetro e posate in acciaio.	Positivo	Attuale	Diretto	■	
Utilizzo in alcune strutture di boccioni per l'erogazione dell'acqua, contribuendo alla riduzione dell'uso di bottiglie in plastica monouso.	Positivo	Attuale	Diretto	■	
Il personale e il fornitore del servizio ristorazione adottano diverse misure per evitare lo spreco alimentare, garantendo la corretta conservazione degli alimenti attraverso il mantenimento di magazzini, celle e frigoriferi in condizioni igieniche ottimali e assicurando che il carico sia compatibile con la potenza degli impianti per preservare la qualità dei prodotti.	Positivo	Attuale	Diretto	■ ■	✓
Tutte le attività della Cooperativa prevedono una scrupolosa differenziazione delle tipologie di rifiuti prodotti. In particolare, nella gestione dei rifiuti derivanti dall'attività socio-sanitaria, viene rigorosamente rispettata la normativa relativa allo smaltimento dei rifiuti speciali.	Positivo	Attuale	Diretto	■ ■ ■	✓



**Impatti**

**Significatività**

**Materiali**

FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Occupazione sicura	Offerta di un'occupazione stabile, offrendo il 92% di contratti a tempo indeterminato sulla totalità dei dipendenti.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Piena applicazione del CCNL delle Cooperative Sociali, con le novità introdotte dal 2024 sul welfare.	Positivo	Attuale	Diretto			
	I contratti di lavoro a tempo determinato vengono utilizzati limitatamente alle fasi iniziali dei rapporti di lavoro e, la gran parte di essi, vengono poi trasformati in contratti a tempo indeterminato	Positivo	Attuale	Diretto			
	Creazione di posti di lavoro in vari territori.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Erogazione di progetti rivolti alla prevenzione medica, come screening e visite specialistiche, anche attraverso cliniche mobili.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Esistenza di convenzioni aziendali che riguardano il tempo libero, consultabili sul portale aziendale o presso il Wel#point.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Propensione a stipulare rapporti con i clienti che prevedono ottimizzazioni energetiche, a fronte di maggiore durata del contratto e quindi di maggiore stabilità lavorativa per i soci.	Positivo	Attuale	Diretto			
FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Orario di lavoro	Richiesta di lavoro straordinario ad operatori socio-sanitari, educatori e fisioterapisti a causa della difficoltà nel reperire il personale.	Negativo	Attuale	Diretto			
	Offerta di condizioni di lavoro flessibili, riconoscendo il part-time al 56% dei dipendenti.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Riconoscimento della flessibilità oraria per mansioni non collegate ai servizi alla persona.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Disponibilità dei responsabili dei servizi e della Direzione risorse umane nel trovare soluzioni che consentano, ove possibile, di ridurre le ore settimanali previste da contratto in caso di necessità del lavoratore.	Positivo	Attuale	Diretto			
FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Salari adeguati	Impiego e sviluppo professionale con retribuzioni perfettamente allineate ai vigenti CCNL.	Positivo	Attuale	Diretto			
FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Dialogo sociale	Partecipazione sindacale attiva: Il 54% dei soci lavoratori sono iscritti ai sindacati.	Positivo	Attuale	Diretto			
	La Cooperativa agevola le riunioni sindacali permettendo di utilizzare spazi e stanze delle strutture per il loro svolgimento.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Plurimi canali di comunicazione di segnalazione a disposizione dei dipendenti.	Positivo	Attuale	Diretto			
FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Contrattazione collettiva	Assenza di qualunque forma di discriminazione verso i lavoratori iscritti ai sindacati.	Positivo	Attuale	Diretto			
FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Equilibrio tra vita professionale e privata	Sostegno di campagne di sensibilizzazione verso stili di vita più sani (workshop e seminari con esperti), alle quali si aggiungono percorsi di benessere psico-fisico, come corsi di fitness, yoga e pilates.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie grazie a politiche di welfare.	Positivo	Attuale	Diretto			
	Miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e dei loro familiari grazie alla disponibilità di uno sportello di supporto psicologico sia per i lavoratori che per i loro familiari.	Positivo	Attuale	Diretto			





	<b>Impatti</b>				<b>Significatività</b>	<b>Materiali</b>
FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Salute e sicurezza	Possibile insorgenza di malattie professionali.	Negativo	Attuale	Diretto		✓
	Verificarsi di infortuni fisici sul luogo di lavoro.	Negativo	Attuale	Diretto		✓
	Verificarsi di aggressioni sul luogo di lavoro.	Negativo	Attuale	Indiretto		✓
	Sostituzione dei prodotti con rischio chimico rilevante per la salute.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
	I fisioterapisti presenti nelle strutture, prima dell'ingresso, valutano la mobilità dell'utente e mostrano agli operatori il modo corretto in cui fare le movimentazioni per garantire la salute e sicurezza sia degli operatori che degli utenti.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
FORZA LAVORO PROPRIA - Parità di trattamento e opportunità per tutti - Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	La Cooperativa si impegna ad offrire a tutti i dipendenti le medesime opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
	Realizzazione di un opuscolo informativo sui temi della parità di genere che è stato pubblicato sul portale online della Cooperativa e sul sito ufficiale.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
	Nell'ultimo biennio è stato iniziato un percorso volto alla realizzazione di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere, sugli stereotipi e sugli unconscious bias.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
FORZA LAVORO PROPRIA - Parità di trattamento e opportunità per tutti - Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Crescita professionale attraverso progressione di carriera.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
	Corsi specifici per i lavoratori incaricati di mansioni particolari e per i lavoratori designati come Addetti Antincendio e Primo Soccorso.	Positivo	Attuale	Diretto		
	Incremento delle competenze e delle abilità dei dipendenti grazie ad un adeguato programma di formazione ulteriore a quella obbligatoria.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
FORZA LAVORO PROPRIA - Parità di trattamento e opportunità per tutti - Occupazione e inclusione delle persone	Creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso ed accogliente.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
FORZA LAVORO PROPRIA - Parità di trattamento e opportunità per tutti - Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Creazione di un ambiente lavorativo rispettoso ed accogliente, garantito dall'ascolto dei dipendenti che possono comunicare, anche in forma anonima, eventuali problemi tramite i canali dedicati.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
	Creazione della procedura per eventi sentinella volta alla gestione di eventi critici e alla minimizzazione degli impatti negativi.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
FORZA LAVORO PROPRIA - Parità di trattamento e opportunità per tutti - Diversità	Assenza di qualsiasi forma di discriminazione durante la selezione di personale.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
FORZA LAVORO PROPRIA - Parità di trattamento e opportunità per tutti - Alloggi adeguati	La Cooperativa, in alcuni territori, fornisce alloggi al personale non residente nella zona vicina alla sede di riferimento.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE - Condizioni di lavoro - Occupazione sicura	Verifica, in base allo standard SA8000, del rispetto dei requisiti di salute e sicurezza, dell'applicazione del CCNL, della libertà di associazione sindacale.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
	Sostegno alla crescita Socio-Economica e promozione dell'Inalienabilità dei diritti delle persone in tutta la catena del valore.	Positivo	Attuale	Diretto		✓



**Impatti**

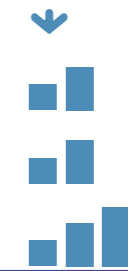
**Significatività**

**Materiali**

COMUNITÀ INTERESSATE  
- Diritti economici, sociali e culturali delle comunità - Impatti legati al territorio

La Cooperativa partecipa o sostiene economicamente varie iniziative di coesione sociali, eventi pubblici culturali, sociali o di festa e sponsorizzazioni.  
Collaborazioni con il mondo universitario per l'offerta di posti di lavoro per neolaureati.  
Offerta di un servizio socio assistenziale a beneficio della Comunità, degli utenti delle strutture e dei loro familiari.

Positivo Attuale Diretto  
Positivo Attuale Diretto  
Positivo Attuale Diretto



CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI - Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali- Accesso a informazioni di qualità

L'accessibilità ai servizi è totale (per ogni servizio, di qualsiasi tipologia, è presente una carta dei servizi).

Positivo Attuale Diretto



CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI - Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali - Salute e sicurezza

Procedure per garantire la salute e la sicurezza degli utenti, al fine di prevenire gli abusi e capire da subito i segni di un eventuale abuso.

Positivo Attuale Diretto



I fisioterapisti presenti nelle strutture, prima dell'ingresso, valutano la mobilità dell'utente e mostrano agli operatori come fare le movimentazioni per garantire la salute e sicurezza di tutti i soggetti coinvolti.

Positivo Attuale Diretto



Protezione per accedere ai locali e agli armadi dove sono conservati farmaci e dispositivi medici.

Positivo Attuale Diretto



CONDOTTA DELLE IMPRESE- Cultura d'impresa

Potenziali danni a clienti e altri stakeholder derivanti dalla perdita di dati o da una gestione inadeguata dei sistemi di Cyber Security.

Negativo Potenziale Diretto



Adozione di un sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla norma Uni/PdR 125:2022.

Positivo Attuale Diretto



Adozione di una politica per la D&I.

Positivo Attuale Diretto



Rispetto degli standard internazionali in materia di responsabilità sociale, condizioni di lavoro etiche e diritti dei lavoratori, conformemente alla SA8000.

Positivo Attuale Diretto



Partecipazione a progetti volti all'introduzione dell'innovazione tecnologica nella compartimento della sanità.

Positivo Attuale Diretto



Impatto positivo generato dai tratti distintivi dell'essere una Cooperativa, quali mutualità, indivisibilità delle riserve, fondo mutualistico, intergenerazionalità.

Positivo Attuale Diretto



Instaurazione di un ambiente lavorativo positivo e di fiducia grazie alla promozione e diffusione di una cultura etica e di legalità.

Positivo Attuale Diretto



Creazione di valore per soci, dipendenti e fornitori.

Positivo Attuale Diretto



Accelerazione alla transizione digitale e all'informatizzazione sia nell'ambito amministrativo che in ambito socio sanitario.

Positivo Attuale Diretto



Proposta e progettazione con le Istituzioni per l'attivazione di ulteriori e nuovi servizi per dare un valore aggiunto.

Positivo Attuale Diretto



Attivazione di progetti speciali per i familiari degli utenti.

Positivo Attuale Diretto



CONDOTTA DELLE IMPRESE- Gestione dei rapporti coi fornitori, comprese le prassi di pagamento

Promozione di una catena di fornitura più sostenibile e riduzione degli impatti ambientali indiretti grazie alla preferenza di fornitori che possiedono certificazioni Ecolabel e la certificazione SA8000.

Positivo Attuale Diretto



Impatto positivo nei confronti dei propri fornitori grazie al rispetto dei termini di pagamento e/o delle condizioni negoziali stabilite.

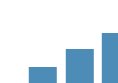
Positivo Attuale Diretto



CONDOTTA DELLE IMPRESE- Corruzione attiva e passiva- Prevenzione e individuazione compresa la formazione

Efficace gestione del Modello 231 e/o del sistema dei controlli aziendale per evitare casi di corruzione e/o non conformità a leggi/regolamenti.

Positivo Attuale Diretto



## B. GRI CONTENT INDEX

**Dichiarazione d'uso** Auroradomus ha redatto il presente Bilancio di Sostenibilità in conformità con i GRI Standards per il periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024

**Utilizzato GRI 1** GRI 1 - Principi fondamentali - versione 2021

Standard universali		PAR
<b>GRI 2 INFORMATIVA GENERALE</b>		
<b>A Profilo dell'organizzazione e processo di reporting</b>		
2-1	Dettagli organizzativi (Ragione sociale, forma giuridica, sede legale, sedi operative)	Nota metodologica; 1.4; 1.5
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-4	Revisione delle informazioni	Essendo il primo bilancio non sono state fatte revisioni delle informazioni rendicontate negli esercizi precedenti.
2-5	Assurance esterna	Il presente bilancio non è sottoposto ad assurance.
<b>B Attività e lavoratori</b>		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1; 1.7; 1.9
2-7	Dipendenti	1.10; 3; 3.1
2-8	Lavoratori non dipendenti	1.10
<b>C Governo</b>		
2-9	Struttura e composizione della governance	1.5
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.5
2-11	Presidente del massimo organo di governo	1.5
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	1.5
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	1.5
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica; 1.5
2-15	Conflitti di interesse	Nella Cooperativa sono presenti il collegio sindacale e la società di revisione come attività di controllo e l'Organismo di Vigilanza (OdV) per la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Standard universali		PAR
<b>C Governo</b>		
2-16	Comunicazione delle criticità	Le criticità vengono riportate periodicamente al più alto organo di governo, tramite comunicazione tempestiva e adozione di tutti i provvedimenti previsti dalla normativa vigente e delle azioni più opportune, in base all'ambito di competenza dei responsabili di riferimento.
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	1.5
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Per il presente periodo di rendicontazione l'informazione risulta non disponibile in quanto non è presente un processo di valutazione delle prestazioni strutturato.
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	3; 3.1
2-20	Procedura per determinare la retribuzione	3.1
2-21	Rapporto di retribuzione totale annua	Non disponibile. L'informazione sarà rendicontata dal prossimo bilancio.
<b>D Strategia, politiche e pratiche</b>		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Nota metodologica; 1.8
2-23	Impegni delle policy	1.6; 1.8; 1.9; 3; 4
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	1.6; 1.8; 1.9; 3; 4
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	1.6; 1.8; 1.9; 3; 4
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	3.1; 4
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Nel 2024 non sono stati riscontrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.
2-28	Appartenenza ad associazioni	1.5
<b>E Stakeholder engagement</b>		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	1.11
3-2	Elenco di temi materiali	1.11
3-3	Gestione dei temi materiali	1.11



## Standard per argomenti specifici

PAR

**GRI 200 DIMENSIONE ECONOMICA****201 Performance economica**

3-3	Gestione dei temi materiali	5
201-01	Valore economico direttamente generato e distribuito	5

**202 Presenza sul mercato**

202-02	Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	3.1
--------	--	-----

**204 Prassi di approvvigionamento**

204-01	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	1.9
--------	---	-----

**205 Anticorruzione**

3-3	Gestione dei temi materiali	4
205-01	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	4
205-02	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	4
205-03	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	4

**GRI 300 DIMENSIONE AMBIENTALE****301 Materiali**

3-3	Gestione dei temi materiali	2.2
301-02	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	2.2
301-03	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	2.2

**302 Energia**

3-3	Gestione dei temi materiali	2.1
302-01	Consumo di energia interno all'organizzazione	2.1
302-04	Riduzione del consumo di energia	2.1

**306 Rifiuti**

3-3	Gestione dei temi materiali	2.2
306-01	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	2.2
306-02	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	2.2
306-03	Rifiuti generati	2.2
306-04	Rifiuti non conferiti in discarica	L'informazione verrà rendicontata dal prossimo bilancio in quanto non ancora disponibile

**308 Valutazione ambientale dei fornitori**

308-02	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	3.2
--------	---	-----

## Standard per argomenti specifici

PAR

**GRI 400 DIMENSIONE SOCIALE****401 Occupazione**

3-3	Gestione dei temi materiali	3.3
401-01	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	3.1
401-03	Congedo parentale	3.1

**403 Salute e sicurezza sul lavoro**

3-3	Gestione dei temi materiali	3.1
403-01	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.1
403-02	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	3.1
403-03	Servizi per la salute professionale	3.1
403-04	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	3.1
403-05	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	3.1
403-06	Promozione della salute dei lavoratori	3.1
403-07	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	3.1
403-08	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.1
403-09	Infortuni sul lavoro	3.1

**404 Formazione e istruzione**

3-3	Gestione dei temi materiali	3.1
403-01	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.1

**406 Non discriminazione**

3-3	Gestione dei temi materiali	3; 1.3
406-01	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3; 1.3

**413 Comunità locali**

3-3	Gestione dei temi materiali	3.3
413-01	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	3.3

**416 Salute e sicurezza dei clienti**

3-3	Gestione dei temi materiali	3.4
416-01	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	3.4

**418 Privacy dei clienti**

418-01	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	4
--------	---	---





cooperativa sociale onlus  
**auroradomus**

**Auroradomus**  
**Cooperativa Sociale ONLUS**

*Sede legale:*

Via Giorgio Sidney Sonnino 33A - 43126 Parma

Num. Iscr. Reg. Imprese CR, CF/PI 01520520345

REA n. PR-160109 della CCIAA PR

Num. Iscr. Albo Società Coop. Sez. Coop.

Mutualità Prevalente: A107515

[www.auroradomus.it](http://www.auroradomus.it)

[www.gruppocolserauroradomus.com](http://www.gruppocolserauroradomus.com)

