



“ Bilancio di SOSTENIBILITÀ

20
25

Edizione 2026

”



“ **Bilancio di
SOSTENIBILITÀ**

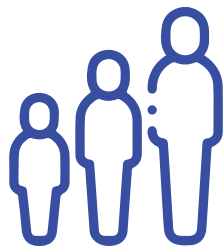
20
25

Edizione 2026

”

INTRODUZIONE

Highlights di sostenibilità	6
Lettera agli Stakeholder	8
Nota Metodologica	10



INFORMAZIONI GENERALI

13

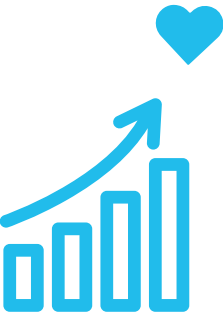
La Storia	14
Il Gruppo Cooperativo Colser-Auroradomus	16
Valori e mission	17
Servizi erogati	18
Organizzazione aziendale	20
Le certificazioni	25
Innovazione e Tecnologia	28
Orientamento alla Sostenibilità	30
Il monitoraggio della catena di fornitura	34
La mappatura ed il coinvolgimento degli Stakeholder	40
L'analisi di materialità	44



INFORMAZIONI SOCIALI

63

Forza lavoro propria	66
Lavoratori nella catena del valore	82
Comunità interessate	84
Consumatori ed utilizzatori finali	88



INFORMAZIONI SU ASPETTI DI GOVERNANCE

93



INFORMAZIONI SU ASPETTI AMBIENTALI

49

Cambiamenti climatici	52
Uso delle risorse ed economia circolare	58



RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI E DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA

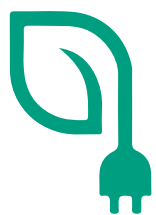
101

ALLEGATI

105

Impatti	106
---------	-----

Highlights di SOSTENIBILITÀ



100%
acquisto di energia
verde certificata



**Welfare
Cooperativo**



93%
Percentuale
lavoratori a tempo
indeterminato



Soci
2.119



Piano per la
gestione delle
fasi della
maternità



**Politica SSL
e Procedura
Gestione infortuni
e Near Miss**



Percentuali di
lavoratrici donne
89%
+2% rispetto al 2024



Installazione
di impianti
fotovoltaici



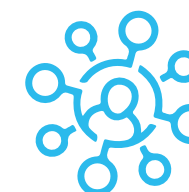
Regolamento
per il **Contrasto**
alle Molestie sui
Luoghi di lavoro



Certificazioni
**SA8000,
UNI/PdR 125 e
Policy D&I**



Valore della
produzione
€78.924.260



100%
Fornitori italiani

Lettera agli STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

il Bilancio di sostenibilità rappresenta per Auroradomus uno strumento attraverso il quale condividiamo il nostro impegno verso una crescita responsabile, capace di coniugare sviluppo organizzativo, qualità dei servizi e attenzione alle persone, ai territori e all'ambiente. Per una cooperativa che opera nei servizi alla persona, la sostenibilità non è soltanto un principio dichiarato, ma un elemento che attraversa quotidianamente il lavoro svolto nei servizi e nelle comunità. Significa costruire risposte capaci di durare nel tempo, mantenendo equilibrio tra responsabilità sociale, qualità organizzativa e sostenibilità economica.

Con soddisfazione presentiamo il secondo Bilancio di Sostenibilità di Auroradomus, frutto di un percorso avviato in risposta alla Direttiva Comunitaria 2022/2464 (CSRD) e proseguito con convinzione anche dopo i recenti aggiornamenti normativi che hanno esonerato la cooperativa dall'obbligo di rendicontazione. Abbiamo scelto di continuare volontariamente questo percorso perché riteniamo che la sostenibilità rappresenti uno strumento fondamentale di trasparenza, responsabilità e dialogo con gli stakeholder e con le comunità con cui collaboriamo ogni giorno.

Il 2025 è stato un anno nel quale questo impegno si è tradotto in azioni e percorsi di miglioramento che hanno coinvolto progressivamente l'organizzazione nel suo complesso. Nel quarantesimo anno di Auroradomus, questo percorso ha assunto un significato ancora più profondo. Un traguardo che non rappresenta soltanto un momento celebrativo, ma anche un'occasione per rileggere il cammino costruito nel tempo e riflettere sulla responsabilità che una cooperativa sociale porta con sé nei confronti delle persone, delle comunità e dei territori. Quarant'anni di attività significano esperienza, relazioni, capacità di adattarsi ai cambiamenti e di continuare a costruire risposte sostenibili ai bisogni sociali, mantenendo al centro la qualità dei servizi e il valore del lavoro delle persone.

Un primo ambito riguarda la qualità dei servizi e i sistemi di certificazione, che rappresentano strumenti importanti per garantire standard elevati di organizzazione e cura. Nel corso dell'anno Auroradomus ha consolidato il proprio impegno in questo ambito, ottenendo la riconferma del Rating di Legalità con il punteggio massimo di tre stelle e proseguendo il percorso legato alle certificazioni di qualità e alla certificazione sulla parità di genere. La cooperativa ha inoltre continuato a rafforzare i sistemi organizzativi legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'avvio del percorso di certificazione ISO 45001, che coinvolge progressivamente servizi, operatori e processi organizzativi.

Un secondo ambito riguarda la valorizzazione delle persone e del lavoro. Nel corso del 2025 Auroradomus ha sostenuto gli aumenti previsti dal rinnovo del contratto collettivo nazionale e ha riconosciuto per la prima volta la quattordicesima mensilità secondo gli accordi previsti. Scelte che confermano l'attenzione della cooperativa verso il lavoro delle persone che ogni giorno rendono possibile la qualità dei servizi. Accanto a queste misure, la cooperativa ha continuato a promuovere iniziative di welfare e strumenti di ascolto e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, rafforzando progressivamente una cultura organizzativa fondata sulla responsabilità condivisa.

Il percorso di sostenibilità riguarda anche la dimensione ambientale. Nel corso del 2025 la cooperativa ha avviato interventi finalizzati a migliorare l'efficienza dei servizi e a ridurre progressivamente l'impatto ambientale delle proprie attività. Parallelamente sono proseguite le azioni di sensibilizzazione e miglioramento legate alla gestione delle risorse, alla riduzione degli sprechi e all'attenzione verso l'impatto ambientale delle strutture.

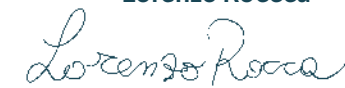
Infine, un ulteriore ambito di lavoro riguarda la trasparenza e la responsabilità organizzativa. Nel corso dell'anno è stato rafforzato il presidio dei sistemi informativi e della protezione dei dati, attraverso strumenti e linee guida dedicati alla gestione della privacy e alla sicurezza delle informazioni.

Il percorso di sostenibilità di Auroradomus si inserisce in una visione più ampia che dialoga con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con quelli legati alla salute e al benessere delle persone, alla qualità del lavoro, alla riduzione delle disuguaglianze e alla costruzione di comunità inclusive. Per una cooperativa sociale, contribuire allo sviluppo sostenibile significa soprattutto lavorare ogni giorno per costruire servizi capaci di generare valore sociale, rafforzare le relazioni tra le persone e sostenere le comunità.

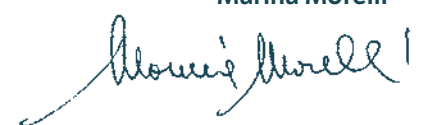
È questa la direzione nella quale Auroradomus continuerà a muoversi anche nei prossimi anni, nella consapevolezza che sostenibilità significhi continuare a costruire valore nel tempo, attraverso responsabilità, qualità e attenzione alle persone.

Vi ringraziamo per la fiducia che continuate a riporre in noi e vi invitiamo a esplorare le pagine di questo documento, che riflette l'impegno della cooperativa verso uno sviluppo sempre più responsabile e sostenibile.

Direttore Generale
Lorenzo Rocca



La Presidente
Marina Morelli



Nota METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta la seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità di Auroradomus Cooperativa Sociale Onlus (di seguito anche “Auroradomus”, “Aurora” o “la Cooperativa”).

Il documento ha carattere volontario e verrà 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 30 Marzo 2026.

Le informazioni qui riportate sono da ritenersi a consuntivo e in riferimento all'anno finanziario 01 gennaio – 31 dicembre 2025. 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 riferimento 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 2025 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)**.

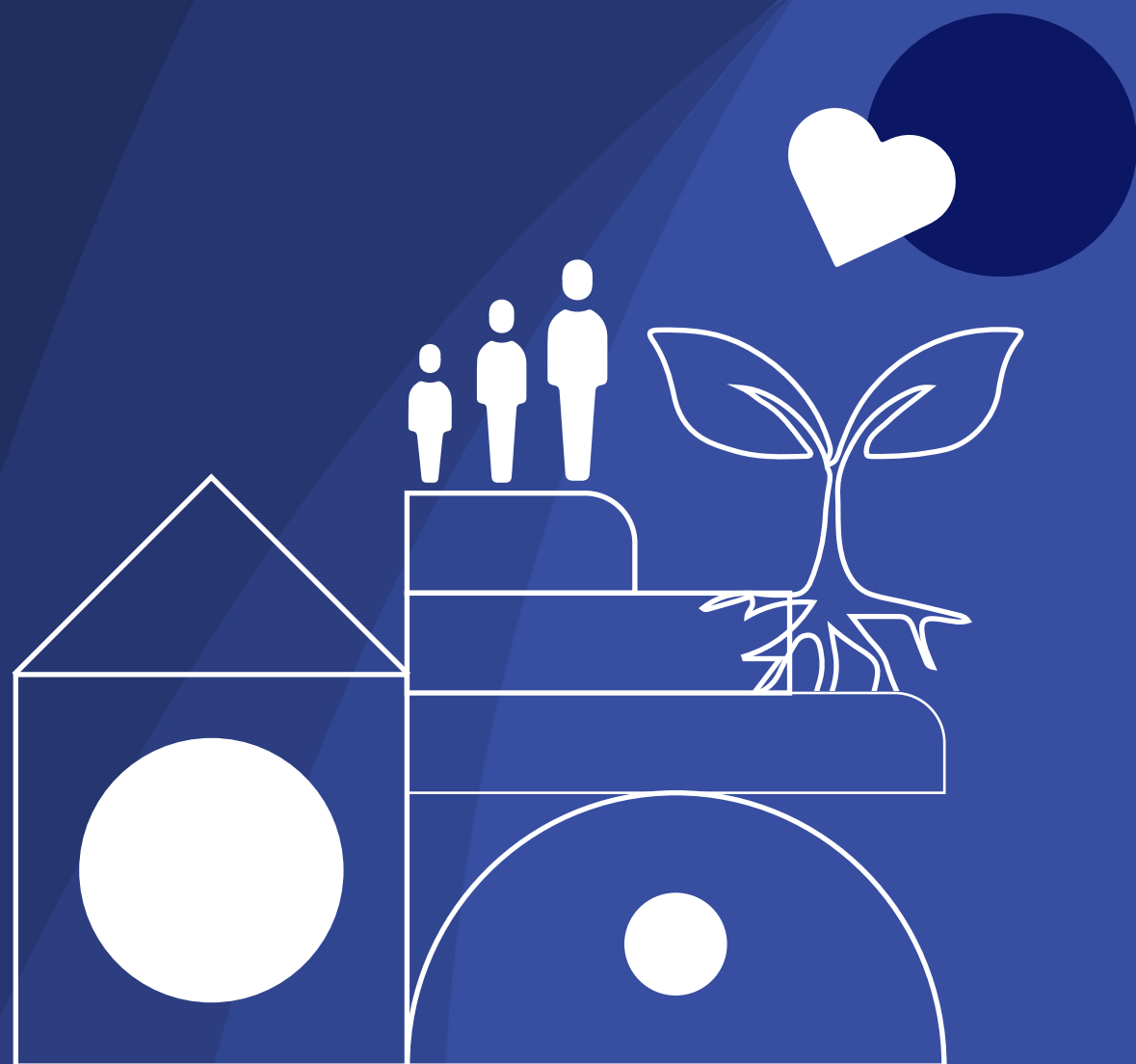
L'analisi è stata integrata seguendo l'approccio della “double materiality” previsto dagli ESRS. Rispetto a quanto già richiesto dai GRI Standards, prevede l'aggiunta dell'impatto subito dall'azienda in termini finanziari secondo la cosiddetta prospettiva “outside-in” (di seguito **“Financial Materiality”**). La Società 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

La STORIA



Auroradomus è una cooperativa sociale nata a Fidenza nel 1985 e oggi con sede a Parma. Da quarant'anni opera nei servizi alla persona, accompagnando individui, famiglie e comunità in diverse fasi e condizioni della vita: dall'infanzia alla fragilità, dall'educazione alla cura, dal sostegno sociale all'assistenza sanitaria e sociosanitaria.

L'attuale configurazione della Cooperativa prende forma il 1° gennaio 2010, con la fusione di due storiche realtà del movimento cooperativo parmense, Aurora e Domus Parma. Da quell'incontro nasce un soggetto più strutturato, capace di consolidare competenze, esperienze e risorse maturate nel tempo, rafforzando la propria capacità progettuale e organizzativa e ampliando progressivamente il proprio impatto sociale.

Fin dalle origini, Auroradomus ha posto al centro del proprio operato la persona, considerata nella sua unicità e nella complessità dei suoi bisogni. Questo orientamento ha guidato lo sviluppo di servizi rivolti alla promozione del benessere, dell'inclusione sociale, della qualità della vita e della partecipazione delle persone nei territori in cui la Cooperativa è presente.

Nel corso degli anni, Auroradomus ha conosciuto una crescita significativa, sia in termini dimensionali sia in termini di presenza territoriale e capacità di risposta. Oggi è parte dell'Area Sociale del Gruppo Cooperativo Colser-Auroradomus e opera in sei regioni italiane, con oltre 2.000 persone impiegate, più di 200 servizi attivi e un valore della produzione di circa 78 milioni di euro. Una crescita che non rappresenta soltanto un dato economico o organizzativo, ma il risultato di un percorso costruito nella relazione con enti pubblici, istituzioni, famiglie, comunità locali e reti territoriali.

La Cooperativa interviene in diversi ambiti del welfare: servizi per anziani, servizi sanitari e sociosanitari, servizi educativi e per l'infanzia, servizi per minori e giovani, servizi per persone con disabilità, interventi nell'area della salute mentale, dell'inclusione sociale e del sostegno alle fragilità. Questa pluralità di esperienze consente ad Auroradomus di rispondere a bisogni differenti attraverso un approccio integrato, multidisciplinare e flessibile, capace di adattarsi ai contesti e di costruire risposte concrete e personalizzate.

In coerenza con la propria natura di cooperativa sociale, Auroradomus opera senza finalità di lucro e persegue l'interesse generale della comunità attraverso la promozione umana e l'integrazione sociale delle persone. Il modello mutualistico si traduce nella capacità di generare valore condiviso: verso l'esterno, attraverso servizi ad alto impatto sociale; verso l'interno, attraverso la valorizzazione del lavoro, delle competenze e della partecipazione dei soci e delle persone che ogni giorno contribuiscono alla qualità dei servizi.

Il capitale umano rappresenta infatti il principale patrimonio della Cooperativa. La qualità della cura, dell'assistenza, dell'educazione e dell'accompagnamento nasce dalla professionalità, dalla responsabilità e dalla dedizione delle persone che operano nei servizi e nelle strutture organizzative. È attraverso il loro lavoro quotidiano che Auroradomus rende concreta la propria missione e costruisce relazioni di fiducia con i territori.

Nel 2025, Auroradomus ha celebrato il quarantesimo anniversario dalla nascita della prima esperienza cooperativa da cui ha avuto origine. La ricorrenza ha rappresentato un'occasione per rileggere il cammino compiuto, valorizzare le radici della Cooperativa e rilanciare una visione orientata al futuro, fondata su sostenibilità, inclusione, innovazione e responsabilità sociale. Per Auroradomus, fare la differenza significa esserci, ogni giorno, con competenza, passione e dedizione, per tradurre i bisogni delle comunità in risposte concrete, inclusive e sostenibili.

Insieme alle persone, una per una.

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 **232 milioni di euro**.

Oltre **7.500 lavoratori**, tra cui circa 5.200 impegnati nei servizi alle imprese e 2.200 nell'area sociale tra Auroradomus e Saltatempo, operano quotidianamente su tutto il territorio nazionale per individuare e realizzare soluzioni mirate che rispondano alle diverse esigenze di imprese, servizi e singoli individui.


232
milioni di euro


7.500
persone

Fondato a Parma nel 2007, il Gruppo mantiene un forte legame con il territorio e contribuisce alla crescita delle cooperative che lo compongono. Superando le tradizionali divisioni ancora presenti nel movimento cooperativo, ha valorizzato le risorse e le peculiarità di ciascuna realtà, sviluppando un'offerta multiservizi e migliorando l'organizzazione interna.

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 condivise e la comune visione imprenditoriale orientano l'attività del Gruppo verso la valorizzazione dei soci e del loro lavoro. Le dimensioni del Gruppo e le strategie di sviluppo adottate non ne alterano la natura cooperativa, che rimane saldamente fondata sui principi di mutualità e responsabilità sociale.

Valori e mission

Auroradomus è una cooperativa sociale che opera nei servizi alla persona con una responsabilità che va oltre la semplice erogazione delle prestazioni. Il suo ruolo si esprime nella capacità di leggere i bisogni delle comunità, costruire risposte qualificate e sostenibili, promuovere inclusione e contribuire allo sviluppo del welfare territoriale.

La missione, la vision e i valori rappresentano il riferimento che orienta le scelte strategiche, organizzative e gestionali della Cooperativa. Sono principi che guidano il modo in cui Auroradomus progetta i servizi, costruisce relazioni con enti pubblici, famiglie, comunità e reti territoriali, valorizza il lavoro delle persone e misura il proprio impatto sociale.

La missione

Auroradomus progetta e realizza servizi educativi, assistenziali, sanitari, sociosanitari e di inclusione sociale, mettendo al centro le persone, i territori e le comunità.

Ogni giorno la Cooperativa si impegna a tradurre i bisogni reali in risposte concrete, inclusive e sostenibili, costruite attraverso competenza professionale, capacità organizzativa, partecipazione e responsabilità. Auroradomus opera in rete con enti pubblici, istituzioni, famiglie, professionisti e realtà del territorio, nella convinzione che il welfare non sia soltanto un sistema da gestire, ma un bene comune da costruire e custodire insieme.

I valori

Esserci, ogni giorno

Auroradomus è presente nei territori, nei servizi e nelle comunità. Esserci significa assumersi la responsabilità di rispondere ai bisogni con continuità, competenza e attenzione, costruendo relazioni di fiducia nel tempo.

Prendersi cura con competenza

La cura, per Auroradomus, non è solo un gesto, ma una pratica professionale e organizzativa. Significa creare contesti adeguati, valorizzare le competenze, accompagnare le persone e sostenere la loro qualità di vita.

Leggere la complessità, costruire soluzioni

I bisogni sociali cambiano, i territori evolvono, le fragilità assumono forme nuove. Auroradomus osserva, ascolta, interpreta e riprogetta, cercando soluzioni capaci di tenere insieme sostenibilità, qualità e prossimità.

Valorizzare il lavoro e la partecipazione

Il lavoro è parte essenziale dell'identità cooperativa. Ogni socio e ogni persona che opera in Auroradomus contribuisce alla qualità dei servizi e alla costruzione del progetto comune. Valorizzare il lavoro significa promuovere competenze, responsabilità, partecipazione e appartenenza.

Promuovere inclusione e giustizia sociale

L'inclusione è una responsabilità concreta. Per Auroradomus significa garantire ascolto, accesso, opportunità e risposte adeguate alle persone che vivono condizioni di fragilità, vulnerabilità o rischio di esclusione.

Agire per la parità e il rispetto delle differenze

Auroradomus riconosce nella parità di genere, nel rispetto delle differenze e nel contrasto a ogni forma di discriminazione un impegno quotidiano e strutturale. Un impegno che si traduce nelle scelte organizzative, nei linguaggi, nei percorsi di crescita e nella qualità delle relazioni di lavoro.

Misurare per migliorare

Rendicontare significa assumersi la responsabilità degli effetti generati. Auroradomus monitora, valuta e racconta il proprio operato per comprendere dove produce valore, dove può migliorare e come rendere più sostenibile il proprio contributo alle comunità.

La vision

Auroradomus guarda a una società più equa, inclusiva e capace di riconoscere ogni persona come titolare di diritti, risorse e possibilità. In questa prospettiva, la Cooperativa si impegna a promuovere un welfare fondato sulla prossimità, sulla qualità dei servizi, sulla partecipazione e sulla collaborazione tra soggetti pubblici, privati e comunità locali.

La vision di Auroradomus si traduce nell'impegno a:

- tutelare e valorizzare ogni persona nella propria unicità;
- promuovere servizi capaci di rispondere ai bisogni delle persone e dei territori;
- sostenere processi partecipativi e relazioni cooperative;
- dedicare particolare attenzione alle persone più fragili e vulnerabili;
- contribuire alla riduzione delle disuguaglianze sociali;
- garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità, della parità e delle differenze;
- favorire un modello di sviluppo sociale sostenibile, responsabile e radicato nelle comunità

I servizi EROGATI

Auroradomus è una cooperativa sociale di tipo A¹, 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 in Emilia-Romagna. 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.

L'Area Welfare è la struttura tecnica e operativa di Auroradomus. È articolata in sei settori tematici, ciascuno composto da una rete di servizi progettati per rispondere in modo specializzato, integrato e flessibile ai bisogni delle persone. Tutti i settori condividono lo stesso approccio: centralità della persona, presenza nei territori, visione sistemica e responsabilità condivisa.



Settore Anziani

Accompagna la terza età con rispetto, relazione e competenza. Opera nei contesti domiciliari, residenziali e territoriali per garantire assistenza e qualità della vita alle persone anziane, anche in situazioni di non autosufficienza. Sostiene le famiglie, forma gli operatori e costruisce risposte personalizzate. La sua forza risiede nella presenza costante, nella progettazione condivisa e nell'esperienza consolidata.

Servizi: servizi residenziali come RSA e CRA, comunità alloggio, appartamenti protetti; servizi semiresidenziali e domiciliari come centri diurni anziani e Alzheimer, assistenza domiciliare (SAD, ADI).



Settore Disabilità e Inclusione Sociale

Promuove la costruzione di contesti abilitanti in cui la disabilità non rappresenta una barriera, ma un punto di partenza. Favorisce l'autonomia, la partecipazione e la cittadinanza attiva. I servizi valorizzano le competenze delle persone, promuovono la vita indipendente e favoriscono l'inclusione nelle comunità.

Servizi: centri socio-occupazionali, educativa territoriale e scolastica, residenzialità e co-housing, inserimenti lavorativi, percorsi di vita indipendente.



Settore Minori e Famiglie Fragili

Sostiene bambini, adolescenti e famiglie in contesti di vulnerabilità. Progetta interventi educativi e di tutela, operando in collaborazione con i servizi sociali e le famiglie. L'esperienza maturata garantisce affidabilità anche nelle situazioni più complesse.

Servizi: comunità educative e familiari; educativa territoriale e domiciliare; sostegno alla genitorialità con orientamento alla tutela minori; progetti di pronto intervento sociale.



Settore Giovani

Crea spazi in cui i giovani possano esprimersi, orientarsi e costruire relazioni e visioni. Accompagna i ragazzi nei passaggi cruciali attraverso proposte culturali, educative e civiche, valorizzando la creatività come strumento educativo e l'espressività come risorsa di crescita.

Servizi: centri giovani e spazi aggregativi, Informagiovani, educativa di strada, progetti artistici, digitali e civici, attività di prevenzione e orientamento.



Settore Educativo

Accompagna la crescita nel ciclo zero-sei e sostiene la genitorialità. Gestisce servizi educativi con approcci pedagogici innovativi, ispirati anche ai modelli dei Paesi del Nord, e in alcuni casi adotta il Metodo Montessori certificato. È presente nei nidi, nelle scuole dell'infanzia e nei servizi scolastici integrativi, promuovendo la continuità educativa tra scuola, famiglia e comunità.

Servizi: nidi e scuole dell'infanzia, nidi montessoriani e sezioni ispirate, integrazione scolastica, pre e post scuola, laboratori educativi extrascolastici.



Settore Sanitario e Sociosanitario

Garantisce la presa in carico della persona in modo integrato e personalizzato, operando nei contesti domiciliari e territoriali, con particolare attenzione alle cure palliative e agli hospice (per adulti e pediatrici). Assicura percorsi assistenziali centrati sulla qualità della vita.

Servizi: assistenza infermieristica, punti prelievi, supporto in studi medici, hospice per adulti e pediatrici (Auroradomus è stata tra le prime cooperative in Emilia-Romagna a cui è stata affidata la gestione di un hospice, attività che svolge da oltre 20 anni a Vaio).

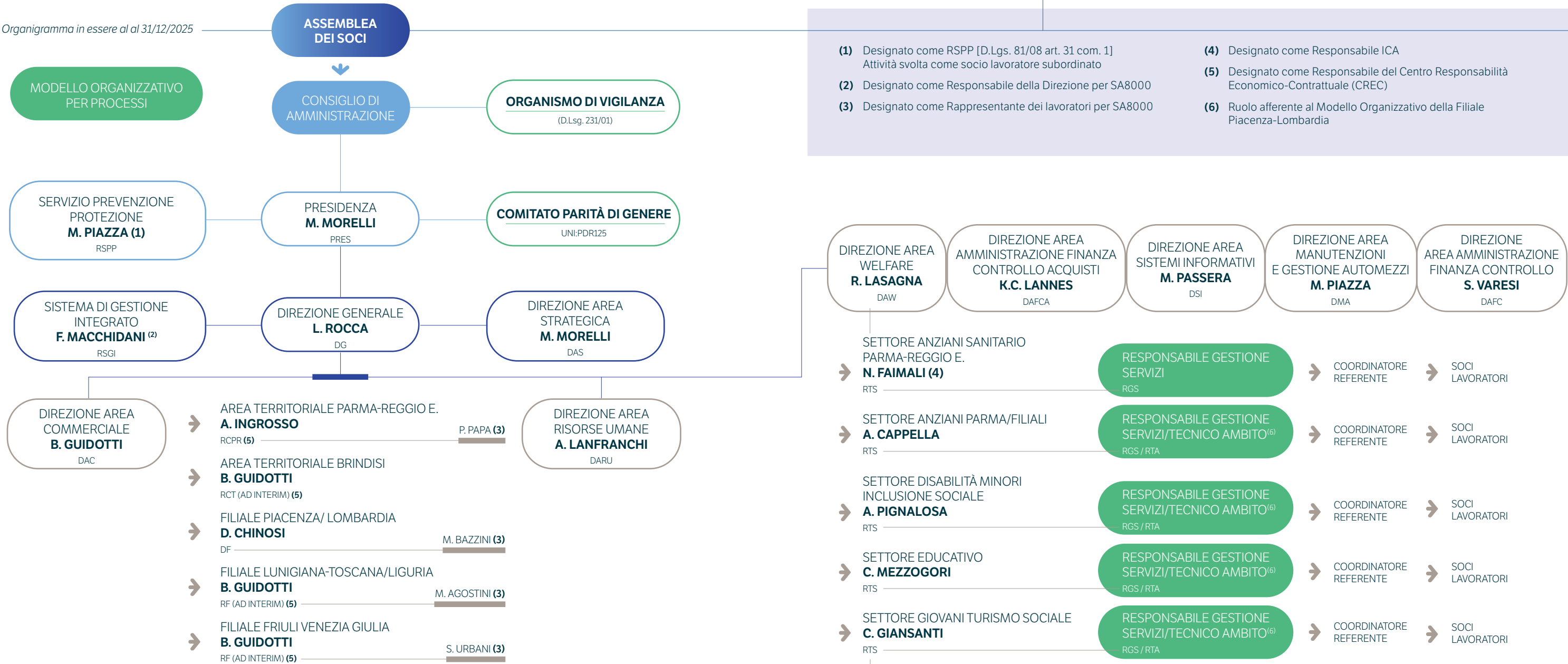
¹ Orientata alla realizzazione di servizi alla persona.

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:





2.119
socio e socio

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 2025 la base sociale di Auroradomus è composta da **2119** soci; possono essere 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 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** (in seguito anche il “consiglio” o “CdA”), 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 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 2025 è composto da undici membri:

Marina Morelli | *Presidente Consiglio di Amministrazione*

Barbara Guidotti | *Vicepresidente*

Daniela Chinosi | *Vicepresidente*

Roberta Lasagna | *Vicepresidente*

Clara Spagnoli | *Consigliera*

Ernesto Vignali | *Consigliere*

Gemma Bontempelli | *Consigliera*

Nella Faimali | *Consigliera*

Fabiano Macchidani | *Consigliere*

Salvatore Taranto | *Consigliere*

Claudia Giansanti | *Consigliera*

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 i dipendenti, i 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 2025 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 2027. Tutti i componenti del Collegio Sindacale sono indipendenti (100%).

Mario Valla | *Presidente del Collegio Sindacale*

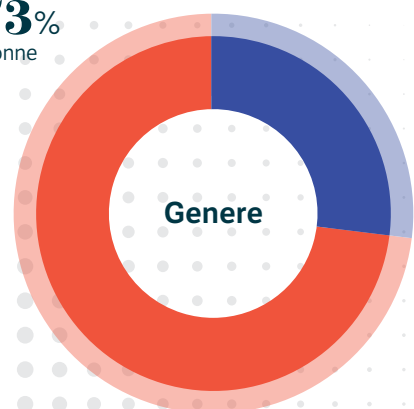
Luca Romeo | *Sindaco*

Marco Vignali | *Sindaco*

Gian Pietro Menozzi | *Sindaco Supplente*

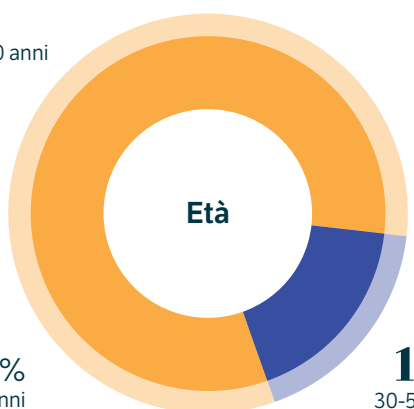
Maria Laura Bianchi | *Sindaca Supplente*

73%
Donne



27%
Uomini

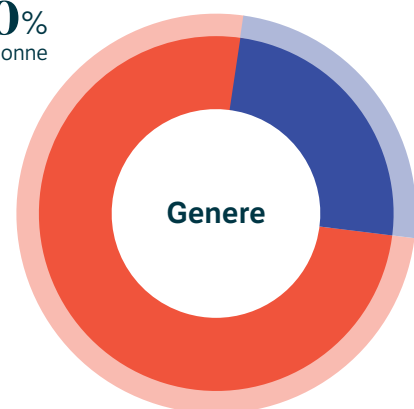
>50 anni



0%
<30 anni

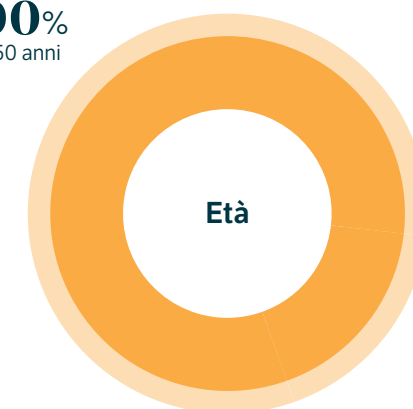
18%
30-50 anni

80%
Donne



20%
Uomini

100%
>50 anni



0%
30-50 anni
0%
<30 anni



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 disabili, 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**.

Nel corso del 2025, la Cooperativa ha avviato il percorso per l'ottenimento della Certificazione ISO 45001, lo standard internazionale per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. A tal fine, ha formalizzato la propria Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro e introdotto un sistema strutturato di gestione e registrazione dei near miss, con l'obiettivo di completare l'iter certificativo entro il 2026, a ulteriore conferma dell'impegno verso la tutela dei propri lavoratori e la prevenzione dei rischi professionali.

L'obiettivo è quello di integrare in un unico sistema di gestione 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 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 dei lavoratori. 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).

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 **ISO 30415** sulla Diversity & Inclusion nel prossimo futuro. Sempre in ottica futura, Auroradomus ha posto tra i propri obiettivi l'ottenimento della certificazione **ISO 14001**, relativa ai sistemi di gestione ambientale. Tale scelta rappresenta un ulteriore passo verso l'integrazione dei principi di sostenibilità all'interno dei processi organizzativi, con l'obiettivo di monitorare e ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività, rafforzando al contempo la responsabilità della Cooperativa nei confronti dei territori in cui opera. Contestualmente, resta tra gli obiettivi futuri anche l'acquisizione della certificazione **ISO 27001**, standard internazionale per la gestione della sicurezza delle informazioni, finalizzato a proteggere l'integrità, la riservatezza e la disponibilità dei dati aziendali.

Il soggetto che esercita il **controllo contabile** ha effettuato la revisione contabile del bilancio d'esercizio di Auroradomus al 31 dicembre 2025, 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 2025 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 garantirne 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 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.



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 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 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 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 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 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



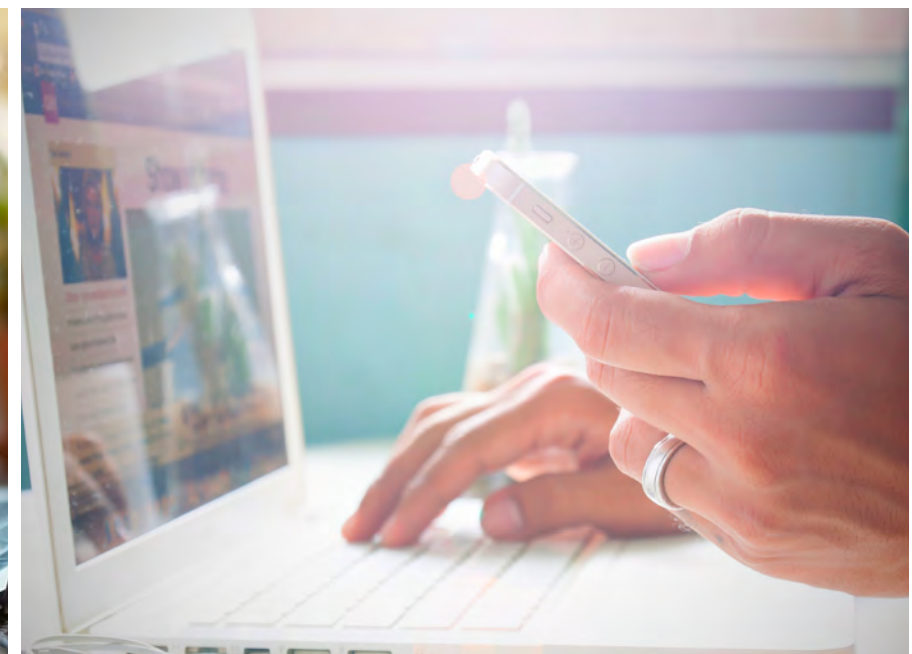
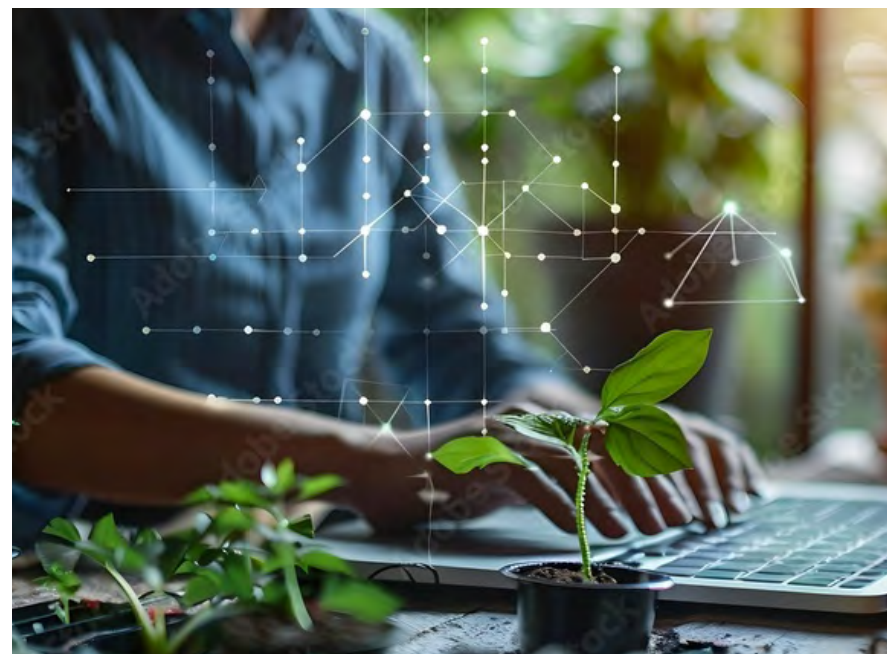
Negli ultimi anni, la Cooperativa ha investito con decisione nel potenziamento dell'informatizzazione dei propri processi, sia in ambito amministrativo che operativo, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza gestionale, la qualità dei servizi e la trasparenza organizzativa.

Sul fronte gestionale, sono stati introdotti nuovi sistemi informativi per le funzioni economico-patrimoniali e per la gestione delle risorse umane. Sul fronte operativo, l'adozione della cartella socio-sanitaria informatica ha segnato un passo rilevante verso la dematerializzazione dei processi di cura, migliorando la tracciabilità degli interventi e la continuità assistenziale tra operatori.

ACTIVAGE PROJECT

È stato inoltre attivato il **"Portale Servizi"**, uno strumento digitale centrale a supporto dei coordinatori e referenti: un punto di accesso unificato a tutta la documentazione del sistema di gestione integrato, dalle procedure tecniche ai materiali formativi, che favorisce la coerenza operativa e l'accessibilità delle informazioni in tutti i punti operativi.

L'orientamento all'innovazione di Auroradomus ha trovato espressione concreta anche nella partecipazione al progetto europeo **"Activage"**, finalizzato a sperimentare sistemi IoT (Internet of Things) negli ambienti di vita quotidiana delle persone over 65. Attraverso l'impiego di sensori sofisticati, il progetto ha consentito il monitoraggio continuativo degli utenti nel proprio ambiente domestico, supportando i medici curanti nell'elaborazione di piani di cura personalizzati e nell'incentivazione di uno stile di vita attivo e autonomo. A consolidamento di questa esperienza, Auroradomus è divenuta socio fondatore dell'associazione **ACTIVAGE.org**, piattaforma di aggregazione che supporta imprese ed enti pubblici nell'adottare soluzioni IoT e di intelligenza artificiale nell'ambito del welfare, con l'obiettivo di sviluppare e diffondere le migliori pratiche in materia di tecnologie assistive.



Orientamento alla SOSTENIBILITÀ



*La tabella che segue riepiloga,
in maniera sintetica, le principali
iniziative individuate rientranti
nel modello a tendere ESG²*

Miglioramento continuo per la soddisfazione degli utenti e delle loro famiglie, attenzione alla persona, alle condizioni di lavoro, all'ambiente e alla sicurezza dei lavoratori 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 Aurora. 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 nel 2024 ha intrapreso un percorso per lo sviluppo di una rendicontazione di sostenibilità conforme ai requisiti della nuova Direttiva. Il Team di Sostenibilità ha valutato livello di allineamento alle richieste normative, e ha pianificato le azioni necessarie per un progressivo e tempestivo adeguamento. Nonostante i recenti sviluppi normativi, la Cooperativa ha scelto di proseguire volontariamente il percorso intrapreso, nella convinzione che una rendicontazione di sostenibilità strutturata e trasparente rappresenti non un adempimento normativo, ma un valore intrinseco per l'organizzazione e per tutti i suoi stakeholder.

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

² Environmental, Social and Governance.



OBIETTIVI

Ambiente

- Progressiva sostituzione del parco auto con veicoli di ultima generazione, al fine di ridurre l'impatto ambientale;
- 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 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 dei lavoratori tramite attività di formazione continua, sensibilizzazione e informazione;
- Rafforzare l'impegno verso la tutela dei diritti, della salute e della sicurezza di 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 le Certificazioni ISO 45001 e D&I;
- 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.



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.



CATENA DEL VALORE A MONTE

*Fornitura di attrezzature
Fornitura di materiale socio-sanitario
Fornitura di servizi
Servizi di consulenza*

OPERAZIONI INTERNE

Svolgimento di attività assistenziale, sociale, sanitaria, educativa, terapeutica, aggregativa, nei confronti di ogni area di bisogno sociale

CATENA DEL VALORE A VALLE

Utenti dei servizi erogati



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, che nel tempo hanno consolidato relazioni stabili e collaborative, favorendo lo sviluppo continuo delle attività.

La certificazione SA8000 richiede l'implementazione di procedure volte ad assicurare il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale lungo tutta la catena di fornitura (cfr. capitolo 3 "Informazioni sociali"). In tale ambito, i fornitori di Auroradomus aderiscono alla politica SA8000, sono iscritti nell'albo fornitori della Cooperativa e vengono periodicamente valutati in conformità con le procedure previste dal sistema ISO 9001.

A tal fine, la Cooperativa:

- invia ad ogni nuovo fornitore il documento "Comunicazione SA8000 per i fornitori", richiedendo la sottoscrizione di un impegno formale sui relativi requisiti;
- individua eventuali fornitori "critici" sulla base della tipologia di lavoro, della natura dei contratti impiegati e della composizione del personale, presso i quali conduce audit dedicati;
- instaura rapporti di collaborazione continuativa finalizzati al monitoraggio delle prestazioni in materia di responsabilità sociale e all'individuazione di azioni correttive ove necessario.

Si evidenzia che il principale fornitore di servizi di pulizia di Auroradomus — la Cooperativa COLSER — è dotato di certificazione ambientale ISO 14001.

Nel corso del 2025, Auroradomus ha avviato un percorso strutturato di ascolto e coinvolgimento dei propri fornitori attraverso la somministrazione di una survey ESG, i cui esiti sono stati ampiamente descritti nel Bilancio di Sostenibilità 2024.

A inizio 2026, il percorso è proseguito con l'estensione della survey a ulteriori fornitori, al fine di ampliare la base di coinvolgimento e rafforzare la rappresentatività dei dati raccolti.

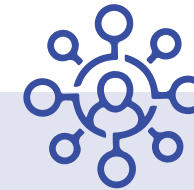
Ha risposto circa il 50% delle organizzazioni coinvolte, di diversa natura e dimensione, operanti in settori quali la fornitura di materiali sanitari, servizi di pulizia, distribuzione e produzione. Il questionario aveva l'obiettivo di raccogliere informazioni sulle pratiche di governance, sostenibilità e gestione degli impatti ESG lungo la catena di fornitura, con particolare attenzione ai temi ritenuti più rilevanti per il contesto operativo della Cooperativa.

Sul fronte della rendicontazione di sostenibilità, il campione si divide in modo pressoché equo: circa la metà dei fornitori redige già un Bilancio di Sostenibilità con cadenza regolare, mentre tra coloro che non lo producono ancora, una parte significativa ha dichiarato l'intenzione di avviarlo entro i prossimi due anni. Si tratta di un segnale positivo di maturazione progressiva della cultura ESG lungo la filiera, seppur ancora disomogenea. Analogamente, più della metà dei rispondenti ha già condotto un'analisi di materialità per l'identificazione dei propri impatti ambientali e sociali. Tra i temi più frequentemente citati figurano la generazione di emissioni di CO₂ legate all'operatività aziendale e ai trasporti, l'importanza del benessere e della sicurezza dei lavoratori, nonché l'utilizzo responsabile dei materiali e delle risorse.

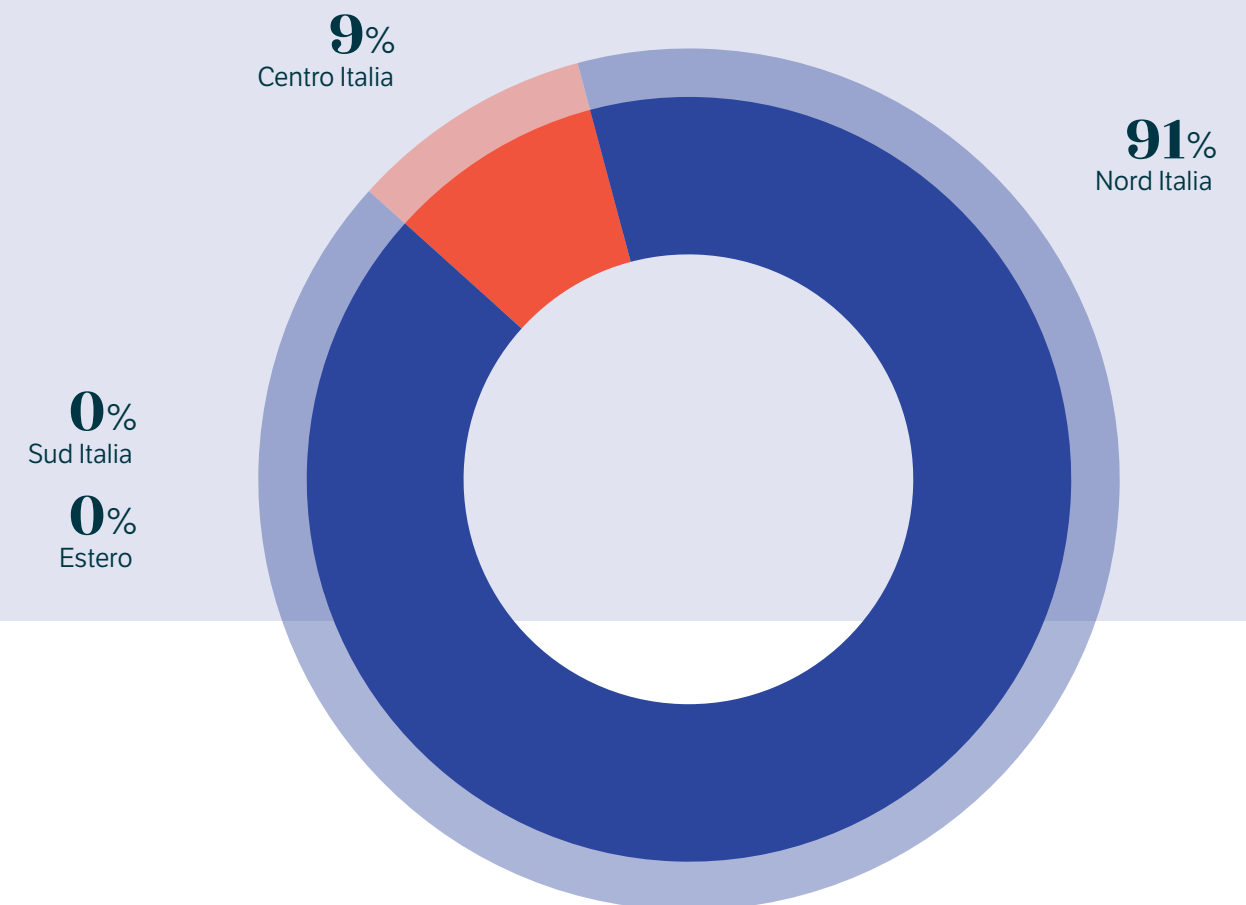
Sul fronte della governance, la maggioranza dei fornitori dispone di un Codice Etico e applica una politica di Whistleblowing, mentre risultano meno diffusi il Modello di organizzazione e gestione 231 e la policy sulla cybersecurity. Un elemento di uniformità particolarmente rilevante riguarda invece i sistemi di qualificazione e valutazione della propria catena di fornitura: la totalità dei rispondenti dichiara di disporne, e in più della metà dei casi la valutazione include esplicitamente i criteri ambientali, sociali ed etici. Quasi tutti i fornitori sono inoltre in possesso di certificazioni riconosciute a livello internazionale — tra le più ricorrenti ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e SA8000 — a conferma di un orientamento diffuso verso standard strutturati di qualità e responsabilità.

Nella sezione dedicata alla valutazione degli impatti generati dall'attività di Auroradomus, ai fornitori è stato chiesto di esprimere un giudizio sulla rilevanza percepita di una serie di tematiche al fine di validare l'analisi di materialità condotta dal team di sostenibilità. I fornitori hanno riconosciuto, con i punteggi più alti, gli impatti positivi legati alla tutela dei dipendenti e alla qualità del lavoro, all'impegno nella verifica del rispetto dei diritti lungo la filiera attraverso lo standard SA8000, e alla gestione responsabile dei rifiuti. Riconoscimento positivo hanno ottenuto anche l'impegno per la parità di genere e l'inclusione, le azioni volte a ridurre le emissioni e migliorare l'efficienza energetica, nonché le procedure

adottate per garantire la sicurezza e il benessere degli utenti. Valutazioni più contenute, pur rimanendo su livelli intermedi, hanno riguardato l'impatto legato all'utilizzo di sostanze potenzialmente pericolose nelle attività di pulizia, le emissioni dirette e indirette connesse all'operatività aziendale e la richiesta di lavoro straordinario dovuta alla difficoltà di reperimento del personale. Una certa variabilità di giudizio ha caratterizzato invece il rischio di aggressioni o infortuni sul luogo di lavoro, a testimonianza di sensibilità differenziate in funzione del contesto operativo di ciascun fornitore.



Fornitori per area geografica 2024 - 2025

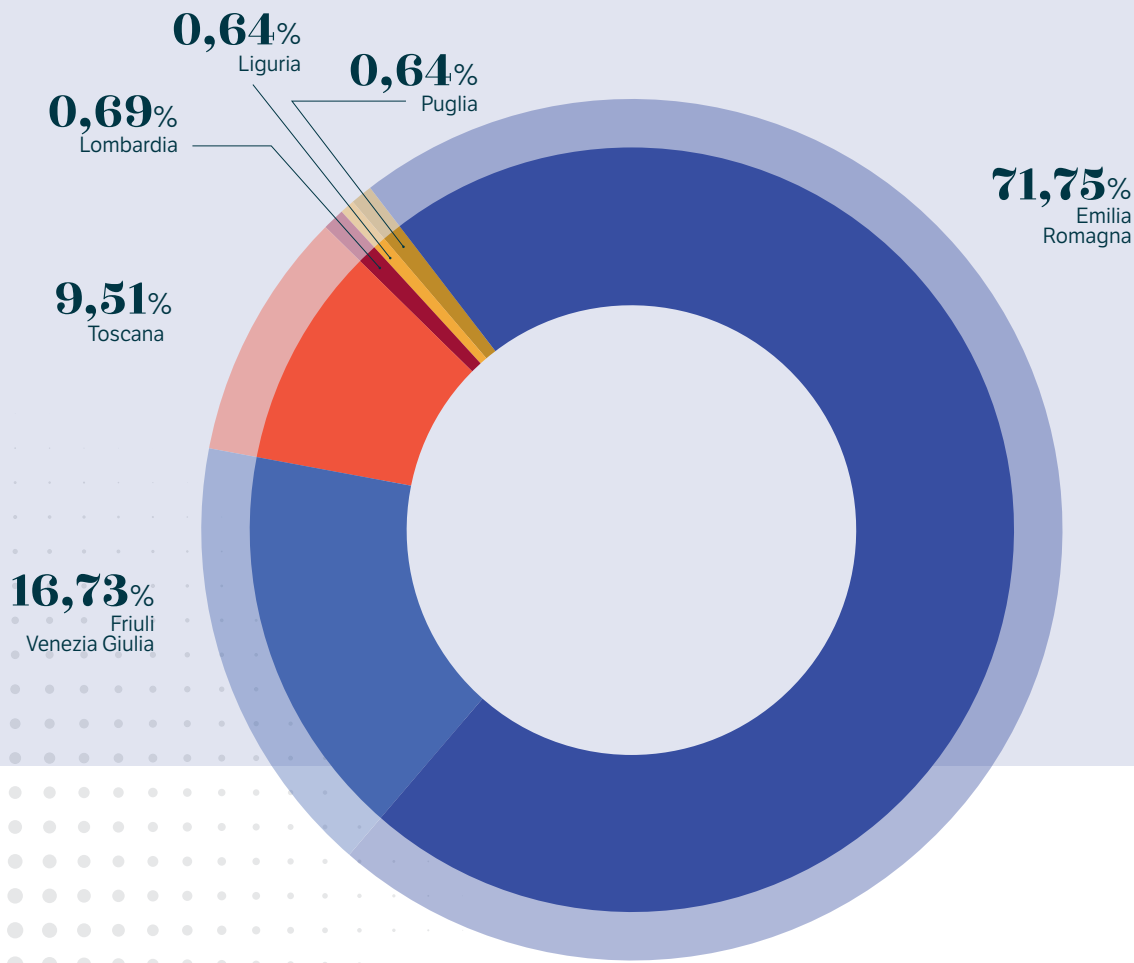


Nel complesso, la survey restituisce un quadro di filiera in evoluzione positiva, con fornitori che mostrano un grado crescente di consapevolezza ESG, pur in presenza di significative eterogeneità strutturali. La Cooperativa si impegna a rafforzare il dialogo con i propri portatori d'interesse sui temi della sostenibilità, a promuovere l'adozione di strumenti di governance ed etica lungo la filiera e a sostenere una crescita condivisa lungo tutta la catena del valore, con l'obiettivo di generare impatti positivi per le persone, l'ambiente e le comunità.

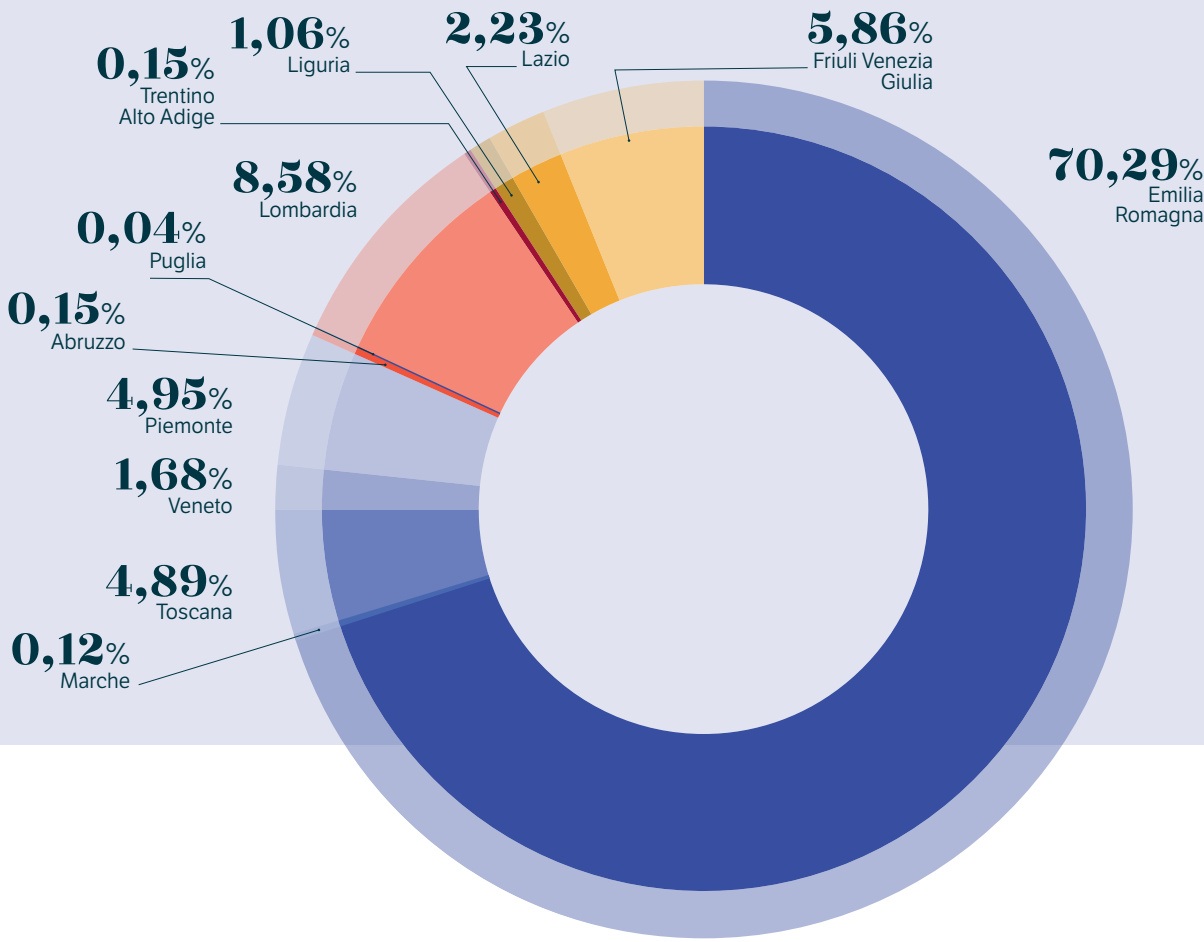
Auroradomus considera *locali* tutti i propri fornitori in quanto situati sul territorio nazionale. Nello specifico, il 100% dei fornitori della Cooperativa ha sede in Italia, con una distribuzione geografica concentrata per il 91% nel Nord e per il 9% nel Centro del Paese. Questa scelta rispecchia la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



Fornitori per Regione 2024



Fornitori per Regione 2025



Tipologie di clienti

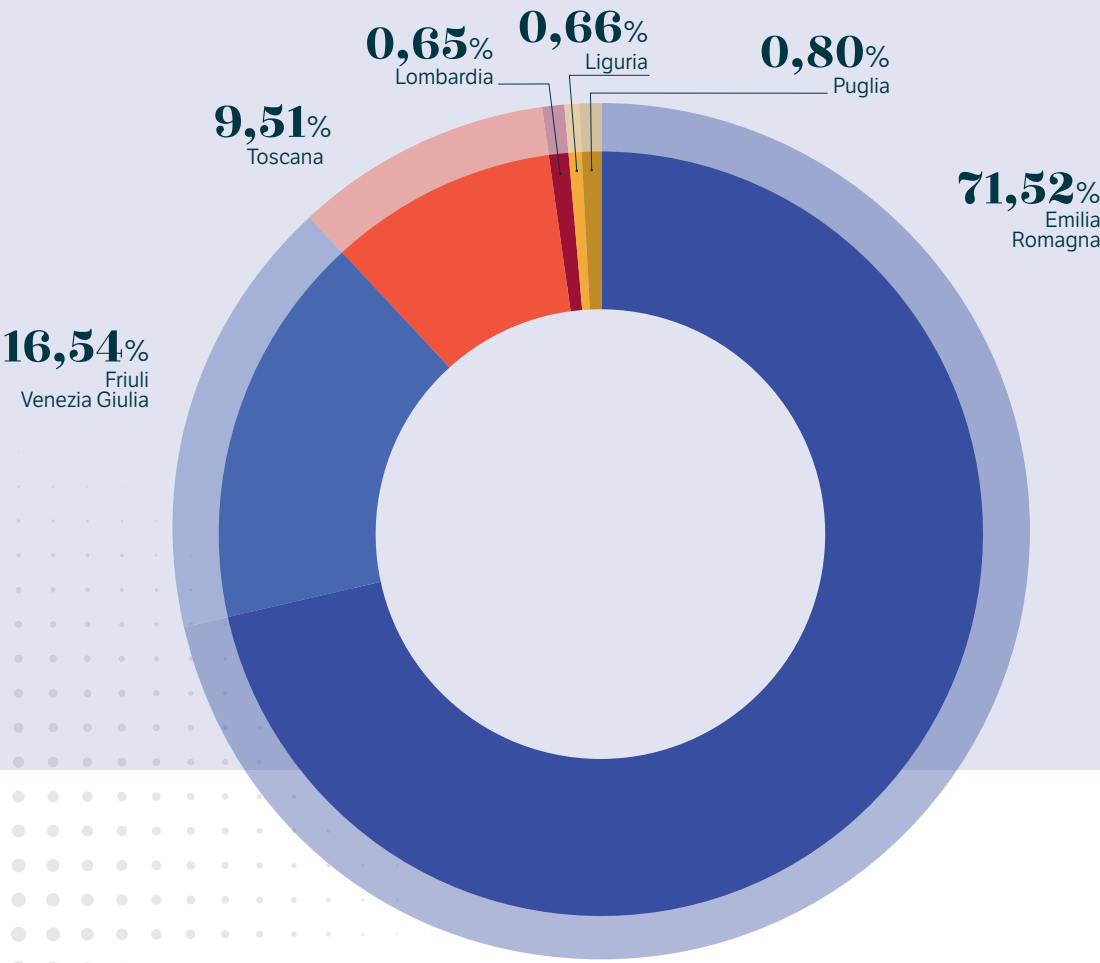
Le principali tipologie di clienti di Auroradomus sono le Pubbliche Amministrazioni e le istituzioni private, mentre gli utenti finali dei servizi sono anziani, persone con disabilità, bambini e ragazzi. La Cooperativa opera sia con committenti pubblici che privati, sebbene la componente pubblica rappresenti la quota prevalente del portafoglio. Nel corso degli anni si è registrata una progressiva crescita del numero di clienti privati, a testimonianza di una capacità di diversificazione dell'offerta e di apertura verso nuove forme di collaborazione. Auroradomus mantiene tuttavia un chiaro orientamento strategico verso il settore pubblico, coerentemente con la crescente tendenza degli enti locali all'esternalizzazione dei servizi alla persona.

A entrambe le tipologie di committenza viene offerta una gamma integrata di servizi, con l'obiettivo di fornire risposte qualificate ed esaustive alle esigenze di un mercato in continua evoluzione.

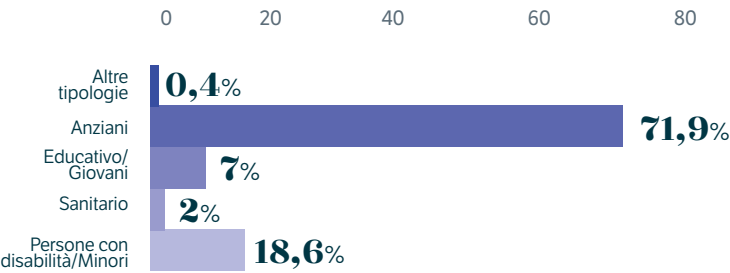
Il settore Anziani, che rappresenta il 72% del fatturato, continua a essere la principale fonte di ricavi, ma sono attivi specifici progetti di sviluppo anche per gli altri ambiti di attività.



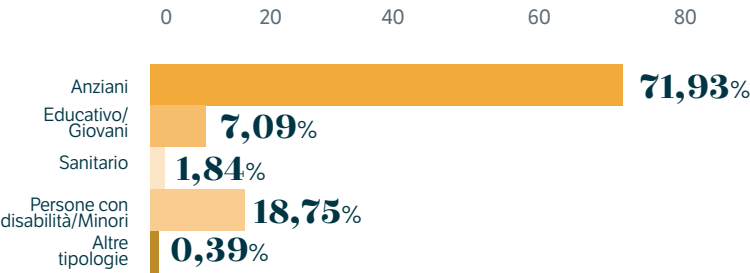
Suddivisione dei ricavi per area geografica nel 2025



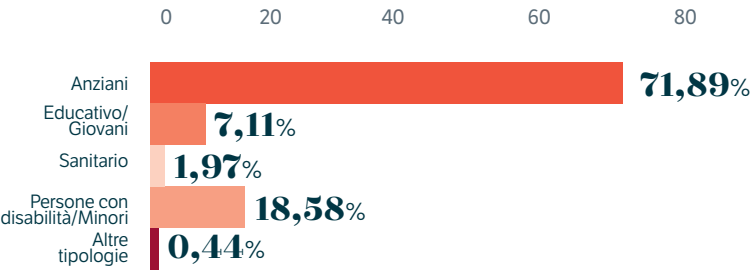
Suddivisione dei ricavi per tipologia di servizio 2025



Fatturato per settore 2024



Fatturato per settore 2025



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.

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.

I nostri STAKEHOLDER



Stakeholders	Aspettative legittime	Canali di contatto
 LAVORATORI <i>Dipendenti Soci lavoratori</i> <i>Liberi professionisti</i>	• 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	• 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
 FORNITORI <i>Fornitori di materiale socio-sanitario Fornitori di servizi Fornitori di attrezzature Consulenti</i>	• Continuità e incremento della fornitura • Collaborazione nella ricerca e sviluppo • Continuità aziendale • Incremento del rapporto • Chiarezza nei termini di pagamento e rispetto delle scadenze • Prezzi e condizioni contrattuali adeguate	• Riunioni di equipe multidisciplinare • Bilancio sociale • Bilancio di sostenibilità • Sito web e pagine social
 CLIENTI <i>Pubbliche Amministrazioni Istituzioni Private</i> <i>Utenti dei servizi e loro familiari</i>	• 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	• Contatto diretto • Audit presso clienti • Bilancio economico-finanziario • Bilancio sociale • Bilancio di sostenibilità • Sito web e pagine social
 ENTI <i>privati e pubblici Enti di certificazione Enti di controllo Altre Cooperative Associazioni di categoria</i>	• Rispetto di leggi, regolamenti e adempimenti • Rispetto verso le tematiche ambientali e sociali • Gestione comune degli impatti ambientali, sociali ed economici • Trasparenza nella rendicontazione	• Contatto diretto • Bilancio economico-finanziario • Bilancio sociale • Bilancio di Sostenibilità • Adempimenti ordinari e straordinari • Sito web e pagine social

Stakeholders



COMUNITÀ LOCALE E TERRITORIO

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 del senso di comunità
- Charity/sponsorizzazioni
- Rispetto tematiche ambientali e sociali

Canali di contatto



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



ENTI FORMATIVI

- Rappresentanza del settore
- Promozione di pratiche ambientali circolari
- Allineamento alle normative e agli standard di settore

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



COMUNITÀ FINANZIARIA

Istituti finanziari
Sistema bancario

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

- Incontri
- Bilancio economico-finanziario
- Contatto diretto
- Incontri periodici
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità



ASSOCIAZIONI

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

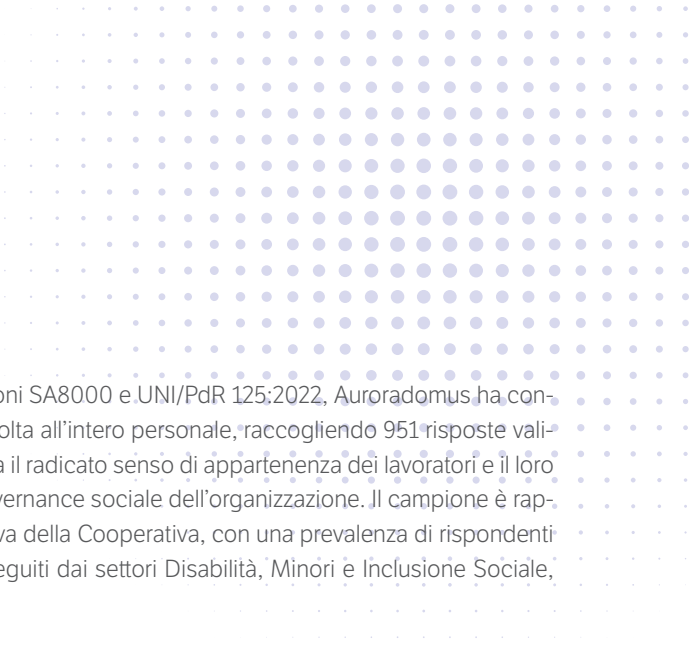
- Contatto diretto
- Incontri e riunioni
- Circolari
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Sito web e pagine social



SINDACATI

- Tutela dei diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro dignitose, salari equi e 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



In occasione del rinnovo delle certificazioni SA8000 e UNI/PdR 125:2022, Auroradomus ha condotto nel 2025 un'indagine strutturata rivolta all'intero personale, raccogliendo 951 risposte valide. Il tasso di partecipazione testimonia il radicato senso di appartenenza dei lavoratori e il loro coinvolgimento attivo nei processi di governance sociale dell'organizzazione. Il campione è rappresentativo della composizione operativa della Cooperativa, con una prevalenza di rispondenti afferenti al Settore Anziani e Sanitario, seguiti dai settori Disabilità, Minori e Inclusione Sociale, Educativo e dai servizi per i giovani.

I risultati restituiscono un quadro complessivamente positivo, articolato nelle seguenti dimensioni:

- ➔ **Condizioni di lavoro e tutele contrattuali.** La quasi totalità dei rispondenti conferma la regolarità del proprio contratto di lavoro, la puntualità nella corresponsione della retribuzione, il rispetto dell'orario contrattualizzato e la disponibilità dei dispositivi di protezione individuale. La copertura formativa in materia di salute e sicurezza risulta pressoché universale. Tali indicatori attestano la piena conformità della Cooperativa ai requisiti SA8000.
- ➔ **Ambiente di lavoro e clima relazionale.** Il clima interno è percepito favorevolmente, con valutazioni positive sul rapporto con le figure responsabili, sulla qualità delle relazioni tra colleghi e sulla gestione dei riposi. La larga maggioranza dei lavoratori riconosce la presenza di un ambiente improntato al rispetto della dignità individuale.
- ➔ **Parità di genere e non discriminazione.** In linea con i requisiti della certificazione UNI/PdR 125:2022, i dati evidenziano una percezione diffusamente positiva in materia di equità di trattamento: la grande maggioranza dei rispondenti ritiene che le opportunità di avanzamento professionale e i criteri retributivi siano applicati in modo uniforme indipendentemente dal genere, e dichiara di non aver subito forme di discriminazione di alcun tipo.
- ➔ **Libertà di associazione e rappresentanza.** La maggioranza dei lavoratori è a conoscenza della figura del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e dichiara di poter partecipare liberamente alle riunioni sindacali. Il livello di sindacalizzazione risulta significativo rispetto alla media del settore.
- ➔ **Integrità etica e conformità normativa.** La grande maggioranza dei rispondenti è a conoscenza del codice etico e delle procedure di segnalazione dei reclami, e ritiene che la Cooperativa rispetti pienamente i diritti umani e operi nel pieno rispetto della legalità. Non è stato segnalato alcun caso di lavoro minorile o irregolare.
- ➔ **Aree di miglioramento.** In un contesto di risultati generalmente solidi, emergono alcuni ambiti su cui orientare le azioni di miglioramento: la gestione del carico di lavoro straordinario e la copertura degli organici operativi, la revisione del meccanismo della banca ore e il rafforzamento del riconoscimento economico della professionalità. Tali segnalazioni, emerse anche dalle risposte qualitative aperte, costituiscono input qualificati per la definizione delle priorità nel prossimo ciclo di gestione delle performance sociali.

Nel complesso, i risultati confermano il solido posizionamento di Auroradomus rispetto agli standard internazionali di responsabilità sociale, e forniscono alla direzione una base informativa strutturata per orientare le scelte strategiche in materia di benessere organizzativo, equità e tutela dei lavoratori.

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 analisi è stata successivamente aggiornata all'inizio del 2026, al fine di recepire eventuali modifiche e integrazioni emerse nel corso del 2025.

Tale approccio ha seguito 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, Auroradomus 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);
- seguire le indicazioni previste dalla 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**"). 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 ai propri **soci lavoratori** 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	- Mitigazione dei cambiamenti climatici - Energia	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 13 AGIRE PER IL CLIMA
ESRS E5	Economia circolare	- Afflusso di risorse, compreso l'uso di risorse - Rifiuti	12 CONSUMO E PRODUZIONI RESPONSABILI 15 VITA SULLA TERRA
ESRS S1	Forza lavoro propria	- Condizioni di lavoro - Parità di trattamento e opportunità per tutti - Altri diritti relativi al lavoro	3 SALUTE E BENESSERE 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 5 PARITÀ DI GENERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
ESRS S2	Lavoratori nella catena di valore	Condizioni di lavoro	3 SALUTE E BENESSERE 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 5 PARITÀ DI GENERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
ESRS S3	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ 3 SALUTE E BENESSERE 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
ESRS S4	Consumatori ed utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	3 SALUTE E BENESSERE 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
ESRS G1	Condotta delle imprese	- Cultura d'impresa - Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento - Corruzione attiva e passiva	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



“ Informazioni su ASPETTI AMBIENTALI ”

AURORADOMUS

Informazioni su ASPETTI AMBIENTALI

Auroradomus riconosce nella transizione ecologica una priorità strategica e si impegna attivamente nella riduzione del proprio impatto ambientale, attraverso scelte energetiche consapevoli, acquisti responsabili e una gestione virtuosa delle risorse. L'acquisto esclusivo di energia elettrica da fonti rinnovabili — garantita da certificazione di origine — e l'investimento diretto nella produzione di energia attraverso impianti fotovoltaici presso alcune sedi operative testimoniano un impegno concreto, non solo dichiarativo, verso la decarbonizzazione. Tali azioni si inseriscono in un percorso più ampio di responsabilità ambientale, orientato a 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

Descrizione	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.	Diretto	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 Auroradomus non si occupa direttamente della fornitura dell'energia elettrica.	Diretto	Negativo	Attuale	Breve termine
Riduzione delle emissioni indirette (Scope 2) grazie all'acquisto di energia verde certificata nelle strutture in cui Auroradomus si occupa direttamente della fornitura dell'energia elettrica e presso la sede legale.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine

Gestione della tematica da parte della Cooperativa: azioni/presidi



- Acquisto di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili, con certificazione di origine (Garanzia di Origine), presso tutte le sedi in cui Auroradomus gestisce direttamente le utenze.
- Installazione e gestione di impianti fotovoltaici presso alcune strutture operative, con immissione in rete dell'energia prodotta in eccesso.
- Impiego di impianti a pompa di calore alimentati da energia elettrica in sedi selezionate, come alternativa al riscaldamento a gas metano.
- Graduale sostituzione dei corpi illuminanti tradizionali con tecnologie a LED in tutte le sedi.
- Installazione di sistemi di monitoraggio dei consumi energetici in alcune sedi, con pianificazione dell'estensione ad altre strutture.
- Avvio di accordi con gli Enti Pubblici proprietari degli immobili per la ristrutturazione e il miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici.
- Flotta aziendale composta per circa l'85% da veicoli con classe Euro 5 o superiore.
- Percorso avviato verso l'ottenimento della certificazione ISO 14001 e l'implementazione di un sistema di gestione ISO 50001 per i consumi energetici.

Materialità finanziaria

Descrizione	Posizione nella catena del lavoro	Rischio / Opportunità	Orizzonte temporale
↓	↓	↓	↓
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
Aumento dei costi energetici a causa delle ondate di calore o di freddo.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine
Introduzione di nuove normative che renderanno obbligatorio effettuare investimenti per l'efficientamento energetico per beneficiare di agevolazioni tutt'ora esistenti.	Interno	Rischio	Lungo termine
Aumento dei costi per l'ottenimento di certificazioni ambientali richieste dal mercato.	Interno	Rischio	Lungo termine
Aumento dei costi delle materie prime a causa di nuove normative che colpiscono i fornitori e per eventi geopolitici.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	lungo termine
Sanzioni per non conformità alle leggi ambientali.	Interno	Rischio	Lungo termine
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.

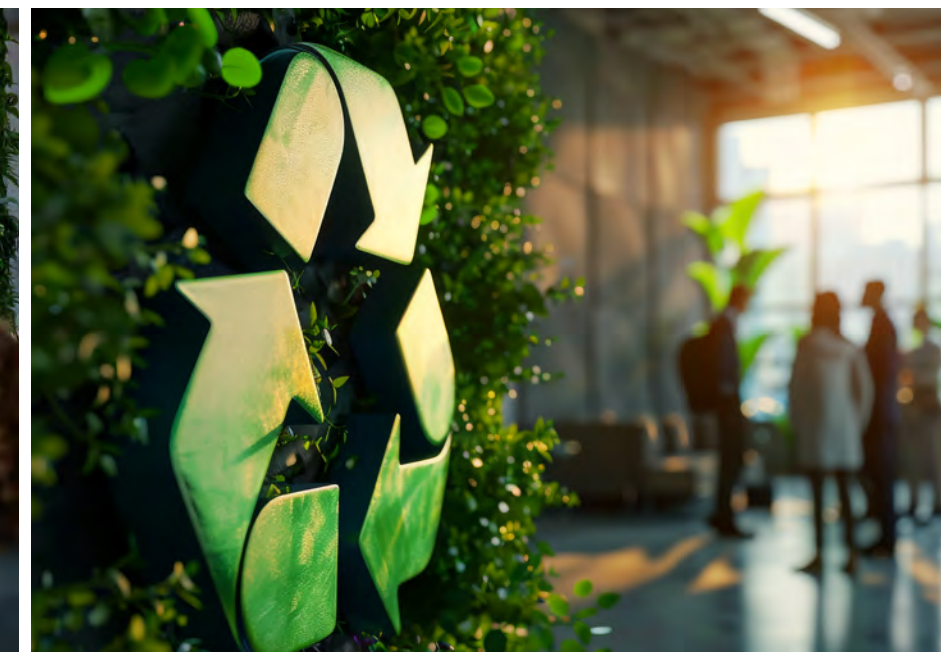
Analisi degli IMPATTI

Auroradomus si impegna a ridurre il proprio consumo energetico e il relativo impatto ambientale attraverso scelte di approvvigionamento responsabili, investimenti in energie rinnovabili e interventi strutturali di efficientamento.

Le principali risorse energetiche impiegate dalla Cooperativa sono:

- Energia elettrica;
- Gas metano;
- Gasolio.

L'energia elettrica utilizzata nelle sedi gestite direttamente proviene interamente da fonti rinnovabili, con certificazione di "energia verde", mentre l'investimento in impianti fotovoltaici presso alcune strutture consente di produrre energia in modo autonomo, immettendo in rete l'eventuale eccedenza. Per il riscaldamento, la maggior parte delle sedi utilizza gas metano, mentre alcune strutture dispongono di impianti a pompa di calore elettrici, volti a migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale. Per quanto riguarda la mobilità, la flotta aziendale impiega gasolio e gas metano, principalmente per i servizi domiciliari, con circa l'85% dei veicoli appartenente a classi ambientali pari o superiori a Euro 5. Per quanto riguarda la mobilità, la flotta aziendale utilizza gasolio e gas metano, principalmente per i servizi domiciliari, con circa l'85% dei veicoli appartenente a classi ambientali pari o superiori a Euro 5. In quest'ottica, è previsto il progressivo rinnovo del parco auto con veicoli di ultima generazione, al fine di ridurre ulteriormente l'impatto ambientale, come precedentemente menzionato nella tabella degli obiettivi ESG (cfr. par. 1.8 "Orientamento alla Sostenibilità"). La Cooperativa ha avviato interventi di efficientamento energetico, tra cui la sostituzione graduale dell'illuminazione tradizionale con tecnologie LED e l'installazione di sistemi di monitoraggio dei consumi energetici, già attivi in alcune sedi e in via di estensione ad altre strutture. A partire dallo scorso anno, Auroradomus propone agli Enti Pubblici proprietari degli immobili accordi finalizzati alla ristrutturazione e al miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici, comprensivi del rinnovo delle attrezzature. Tali accordi prevedono finanziamenti a condizioni agevolate in cambio dell'allungamento della durata contrattuale e generano benefici sia ambientali — migliorando l'efficienza degli edifici — sia sociali, garantendo un servizio migliore agli utenti e maggiore stabilità occupazionale ai soci.



Metriche

Consumi energetici totali per fonte (rinnovabili e non)	2024	2025
↓	↓	↓
Consumo totale di energia (GJ)	30.609	35.590
di cui:		
da fonti rinnovabili (GJ)	9.106	8.968
% di consumo da fonti rinnovabili	29%	25%
da fonti non rinnovabili (GJ)	71%	75%

Consumi energetici totali per tipologia	2024	2025
↓	↓	↓
Consumo totale di energia (GJ)	30.609	35.590
di cui:		
Energia elettrica acquistata (GJ)	0	0
Energia elettrica acquistata con GO (GJ)	9.106	8.968
Gas naturale	21.503	20.262
Benzina flotta auto	n.d.	3.886
Gasolio flotta auto	n.d.	2.438
Metano per flotta auto	n.d.	36

Consumi energetici totali per tipologia	2024	2025
↓	↓	↓
Consumo totale di energia		
di cui:		
Energia elettrica acquistata (kWh)	0	0
Energia elettrica acquistata con G.O. (kWh)	2.529.306	2.491.045
Gas naturale (Smc)	558.517	526.025
Benzina flotta auto (l)	n.d.	117.219
Gasolio flotta auto (l)	n.d.	67.718
Metano per flotta auto (Smc)	n.d.	947
Energia elettrica acquistata (kWh)	2.529.306	2.491.045
di cui: Energia elettrica acquistata con GO(kWh)	2.529.306	2.491.045
% energia elettrica da fonti rinnovabili	100%	100%

Emissioni dirette Scope 1 (tCO ₂ e)	2024	2025
↓	↓	↓
Gas naturale	1.145,70	2.025 ¹
Gasolio		181
Benzina		273
Totale	1.145,70	2.479 ²

Emissioni dirette Scope 2 (tCO ₂ e)	2024	2025
↓	↓	↓
Energia	0	0
Totale	0	0

Intensità energetica	2024	2025
↓	↓	↓
Ricavi delle vendite e delle prestazioni in €/000	77.062	78.361
Totale emissioni Scope 1 + Scope 2 (ton)	1.145,70	2.479
Intensità emissiva (tCO ₂ /valore della produzione €/000)	1,4%	3,2%

- 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 66 POD attivi nelle strutture in cui Auroradomus ha le utenze intestate a proprio nome.

- Il dato del gas naturale consumato:
- riguarda gli acquisti effettuati dal principale fornitore di Auroradomus (Energia Corrente Srl);
 - è relativo a 41 PDR attivi nelle strutture in cui Auroradomus ha le utenze intestate a proprio nome.

Infine, come anticipato nella precedente edizione del Bilancio di Sostenibilità, la Cooperativa ha avviato quest'anno la rendicontazione dei dati relativi ai consumi di carburante della propria flotta aziendale.

¹ Il dato include il valore del metano per flotta auto.
² L'incremento del dato complessivo delle emissioni Scope 1 nel 2025 rispetto all'anno precedente è attribuibile anche all'inclusione, a partire dall'anno in corso, dei consumi di carburante nella rendicontazione.

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.

Materialità di Impatto

Descrizione	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
Dematerializzazione attraverso la sostituzione della carta con il digitale negli uffici e nelle strutture.	Diretto	Positivo	Attuale	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

Gestione della tematica da parte della Cooperativa: azioni/presidi

- Utilizzo esclusivo di prodotti certificati ECO-LABEL per le operazioni di pulizia ambientale in tutte le strutture.
- Il principale fornitore dei servizi di pulizia (Cooperativa Colser) è in possesso di certificazione ECO-LABEL e ISO 14001.
- Progressiva sostituzione delle plastiche monouso: utilizzo di boccioni per l'erogazione dell'acqua presso le strutture, utilizzo di bicchieri in vetro, posate in acciaio e contenitori riutilizzabili.
- Adozione di carta riciclata e interfogliata, panni in microfibra a grammatura leggera e detergenti in forma diluita.
- Processo di dematerializzazione in atto: progressiva digitalizzazione delle attività amministrative con riduzione dell'uso della carta.
- Raccolta differenziata scrupolosa in tutte le strutture, con rispetto della normativa sui rifiuti speciali (ROT) e compilazione annuale del MUD.
- Sostituzione sistematica delle sostanze pericolose con alternative certificate, ove tecnicamente possibile.

Materialità finanziaria

Descrizione	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/Opportunità	Orizzonte temporale
Multe e sanzioni ambientali legate alla violazione delle normative sui rifiuti.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine
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 responsabile e consapevole nella gestione delle attività quotidiane, con l'obiettivo di contenere l'impatto ambientale e favorire l'adozione di pratiche sostenibili in tutti i contesti operativi, sia residenziali sia semiresidenziali. In quest'ottica, ha deciso di intervenire lungo l'intera catena del valore, dagli acquisti alla gestione dei rifiuti, trasformando esigenze operative in un impegno concreto e misurabile verso la circolarità. Di seguito sono illustrati i principali ambiti di intervento attraverso cui tale impegno si traduce in azioni operative strutturate.

Pulizia degli ambienti e prodotti a basso impatto

Le operazioni di pulizia nelle strutture di Auroradomus sono effettuate esclusivamente con prodotti certificati ECO-LABEL, a garanzia di un ridotto impatto ambientale e sociale. Il principale fornitore dei servizi di pulizia — la Cooperativa COLSER — è in possesso sia della certificazione ECO-LABEL sia della certificazione ambientale ISO14001, assicurando l'adozione di processi orientati alla sostenibilità lungo tutta la filiera. I materiali impiegati nelle operazioni di pulizia sono selezionati secondo criteri di sostenibilità: prodotti chimici a basso impatto ambientale, panni in microfibra a grammatura leggera, carta riciclata e interfogliata per minimizzare gli sprechi e detergenti in forma diluita per ridurre i consumi. Laddove l'impiego di sostanze pericolose risulti necessario per esigenze igienico-sanitarie, ogni prodotto è corredato dalla relativa scheda di sicurezza, conservata e aggiornata in conformità alla normativa vigente. La Cooperativa persegue la progressiva sostituzione di tali sostanze con alternative più sicure, ove tecnicamente possibile.

Acquisti responsabili e riduzione dell'utilizzo della plastica monouso

L'approvvigionamento di materie prime avviene secondo criteri di qualità e sicurezza: i prodotti alimentari sono forniti da partner qualificati nel rispetto delle normative vigenti, mentre i materiali sanitari sono selezionati verificando la presenza della certificazione CE, a tutela della conformità e della sicurezza d'uso. La riduzione della plastica monouso rappresenta un impegno concreto e in progressiva espansione. In diverse strutture sono già stati introdotti bicchieri in vetro, posate in acciaio e contenitori riutilizzabili. In alcune realtà, l'utilizzo di boccioni per l'erogazione dell'acqua ha contribuito a una significativa riduzione del consumo di bottiglie in plastica, mentre sono in corso valutazioni per l'introduzione di alternative in carta per i bicchieri monouso nelle strutture in cui tale transizione non è ancora avvenuta.



Digitalizzazione e gestione delle strutture

In un'ottica di efficientamento e sostenibilità, Auroradomus ha avviato un processo strutturato di dematerializzazione, che si traduce nella progressiva digitalizzazione delle attività amministrative e in una significativa riduzione dell'utilizzo della carta. La manutenzione ordinaria e straordinaria delle strutture è gestita internamente o affidata a fornitori qualificati, garantendo standard di intervento coerenti con i requisiti del sistema di gestione integrato. 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.

Gestione dei rifiuti

Auroradomus adotta un approccio rigoroso e pienamente conforme alla normativa in materia di gestione dei rifiuti. In tutte le strutture è attuata una scrupolosa raccolta differenziata, condotta nel rispetto delle disposizioni locali e nazionali applicabili. Particolare attenzione è riservata alla gestione dei rifiuti derivanti dai servizi sociosanitari, per i quali viene applicata puntualmente la normativa sui rifiuti speciali, inclusi i ROT (Rifiuti Ospedalieri e a rischio infettivo). Lo smaltimento è affidato esclusivamente a operatori autorizzati, con i quali sono sottoscritti specifici contratti di servizio che garantiscono la corretta raccolta, il trasporto e il trattamento finale. La Cooperativa adempie agli obblighi di legge attraverso la compilazione e la trasmissione annuale del MUD (Modello Unico di Dichiarazione Ambientale), strumento che assicura la massima trasparenza e tracciabilità lungo l'intero ciclo di vita del rifiuto.

Metriche

Rifiuti prodotti (ton)	Destinazione R/S	2024	2025
↓	↓	↓	↓
Rifiuti non pericolosi	R ⁵	69	49
Rifiuti pericolosi	S ⁶	86	9
Totale		155	58

R⁵: rifiuti destinati a recupero
S⁶: rifiuti destinati a smaltimento



“ Informazioni SOCIALI ”

AURORADOMUS

Informazioni

SOCIALI

Ciascun collaboratore, con le proprie competenze e il proprio impegno quotidiano, contribuisce a garantire agli utenti servizi di elevata qualità. La Cooperativa promuove un ambiente di lavoro inclusivo e socialmente responsabile, valorizzando le differenze individuali, sostenendo la crescita professionale e tutelando i diritti di tutti, nel pieno rispetto delle normative nazionali, comunitarie e dei diritti umani.

A presidio di questi valori, Auroradomus ha adottato un sistema integrato di certificazioni e strumenti riconosciuti a livello internazionale: la **certificazione SA8000** per la responsabilità sociale d'impresa, il sistema di gestione per la parità di genere **UNI/PdR 125:2022** e la **Policy per la Diversity & Inclusion**, elaborata in conformità 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. Nel corso del 2025 è proseguito il lavoro di integrazione progressiva tra la norma SA8000 e la certificazione UNI/PdR 125 in un unico sistema di gestione, valorizzando i numerosi punti di contatto tra i due standard — in particolare sul fronte della non discriminazione, del rispetto dei diritti dei lavoratori e della lotta alle molestie — con l'obiettivo di rafforzare entrambi i sistemi in modo sinergico.

- ➔ **Le politiche di Responsabilità Sociale SA 8000 e per la parità di genere sono disponibili e consultabili sul sito internet di Auroradomus, ai seguenti link:**
- ➔ **Politica SA 8000**
- ➔ **Politica UNI Pdr 125:2022**

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un asse prioritario della strategia sociale della Cooperativa. Auroradomus ha sviluppato una propria **Politica per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro**, parte integrante della pianificazione strategica, che definisce obiettivi chiari di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, monitoraggio dei rischi e miglioramento continuo. Nel corso del 2025 la mappatura dei rischi è stata aggiornata con l'inserimento specifico della valutazione del rischio molestie, cui hanno fatto seguito nuove procedure e nuove modalità di segnalazione. Il percorso di rafforzamento in questo ambito si concluderà con il conseguimento della certificazione ISO 45001, previsto per il 2026.

- ➔ **La politica per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro è disponibile e consultabile sul sito internet di Auroradomus, ai seguenti link: [Politica per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro](#)**



La Direzione di Auroradomus 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 inadempienze 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 2024 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 al 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 dei lavoratori.

Forza lavoro

PROPRIA

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

Gestione della tematica da parte della Cooperativa: azioni/presidi



- Applicazione integrale del CCNL delle Cooperative Sociali, con recepimento delle novità introdotte dall'ultimo rinnovo (adeguamenti retributivi, welfare integrativo).
- 92% di contratti a tempo indeterminato: politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro con trasformazione sistematica dei contratti a tempo determinato.
- Introduzione dell'assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori, attraverso il fondo CAM-PA-Cooperazione Salute.
- Programma di welfare cooperativo strutturato nelle aree Salute (screening preventivi, sportello psicologico, fisioterapia in azienda, fitness), Famiglia (corso di ballo, cinema, teatro, convenzioni varie) e Lavoro (corsi di lingua, formazione digitale, webinar).
- Avviato l'iter per l'ottenimento della certificazione ISO 45001.
- Certificazione ISO 45001 conseguita nel 2025; redazione annuale del Documento di Valutazione dei Rischi; piani formativi su salute e sicurezza per tutte le categorie di addetti.
- Piano per la Gestione delle fasi della maternità; integrazione della retribuzione al 100% durante l'astensione obbligatoria; supporto al rientro post-maternità.
- Procedura per la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione; Regolamento per il Contrasto alle Molestie sui Luoghi di Lavoro; canali di segnalazione multipli (OdV, Whistleblowing, RLS, SA8000).Procedura per la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e Regolamento per il Contrasto alle Molestie sui Luoghi di Lavoro.
- Canali di segnalazione multipli (OdV, Whistleblowing, RLS, SA8000).
- Piano formativo annuale che comprende formazione obbligatoria su sicurezza, aggiornamenti professionali e percorsi sulla parità di genere e Diversity & Inclusion.
- Survey integrata SA8000/PdR 125 somministrata in modalità informatica a tutto il personale.
- Opuscolo informativo sulla parità di genere pubblicato sul portale online e sul sito ufficiale; percorsi formativi su stereotipi e unconscious bias a tutti i livelli.

Materialità di Impatto

Descrizione	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/Negativo	Effettivo/Potenziale	Orizzonte temporale
↓	↓	↓	↓	↓
Offerta di un'occupazione stabile, offrendo il 93% 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	Positivo	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
La Cooperativa agevola le riunioni sindacali permettendo di utilizzare spazi e stanze delle strutture per il loro svolgimento.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
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

Materialità di Impatto

Descrizione	Posizione nella catena del lavoro	Positivo/ Negativo	Effettivo/ Potenziale	Orizzonte temporale
↓	↓	↓	↓	
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.	Diretto	Positivo	Attuale	Breve termine
Possibile insorgenza di malattie professionali.	Diretto	Negativo	Potenziale	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 corretti 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
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 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

Materialità finanziaria

Descrizione	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/ Opprtunità	Orizzonte temporale
↓	↓	↓	↓
Rischi connessi a denunce per la possibile insorgenza di malattie professionali.	Interno	Rischio	Lungo termine
Rischi connessi alla salute e alla sicurezza: impatto potenziale su costi e reputazione per il verificarsi di incidenti sul lavoro.	Interno	Rischio	Lungo termine
Rischi legati a cambiamenti nel contesto legislativo HSE.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine
Rischi derivanti da adempimenti normativi che possono causare il peggioramento delle performance lavorative.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine
Rischio di mancato rispetto delle norme relative alla sicurezza.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine
Rischio legato al peggioramento della mancanza di personale, che costringerebbe la cooperativa a non poter più effettuare determinate attività.	Interno	Rischio	Lungo termine
Introduzione di nuove normative che generano un maggior costo del lavoro.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine
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.

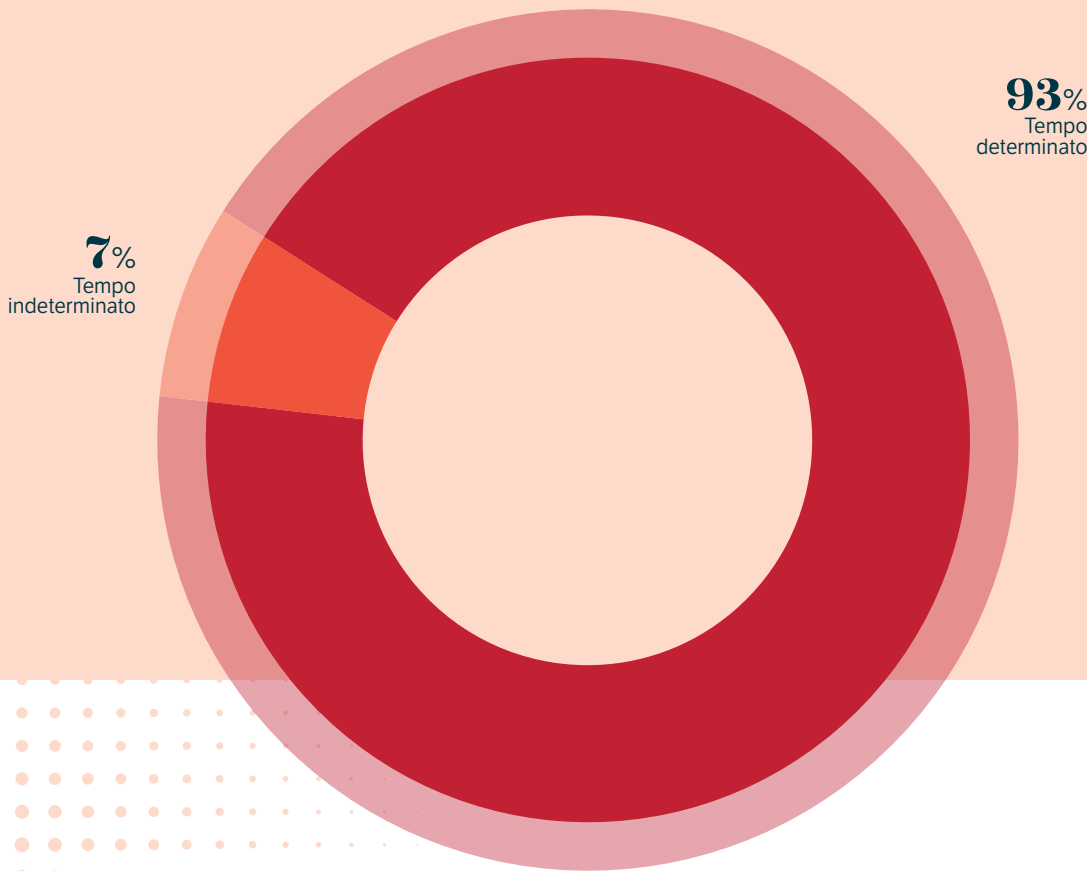
Composizione e caratteristiche del personale

La forza lavoro di Auroradomus è composta per circa il 98% da soci lavoratori, figura che nella cooperazione non si limita alla prestazione lavorativa ma implica un ruolo attivo nell'organizzazione. In coerenza con la natura mutualistica della Cooperativa, il socio lavoratore beneficia di condizioni di lavoro migliorative rispetto a quelle offerte dal mercato di riferimento.

La Cooperativa garantisce ai propri lavoratori un'occupazione stabile e strutturata: il 93% dei contratti è a tempo indeterminato. I contratti a tempo determinato vengono utilizzati esclusivamente nelle fasi iniziali del rapporto di lavoro e la grande maggioranza viene successivamente stabilizzata. Nel 2024 sono stati trasformati 114 contratti da tempo determinato a tempo indeterminato; nel 2025 il numero è salito a 140, evidenziando un trend positivo. Non sono presenti lavoratori interinali.

La distribuzione del personale riflette la composizione dell'offerta di servizi: la quota più significativa opera nell'area anziani, seguita dai settori disabilità, educativo e minori. Sul piano geografico, la presenza è concentrata in Emilia-Romagna, con una rilevante componente operativa in Toscana e in Friuli-Venezia Giulia.

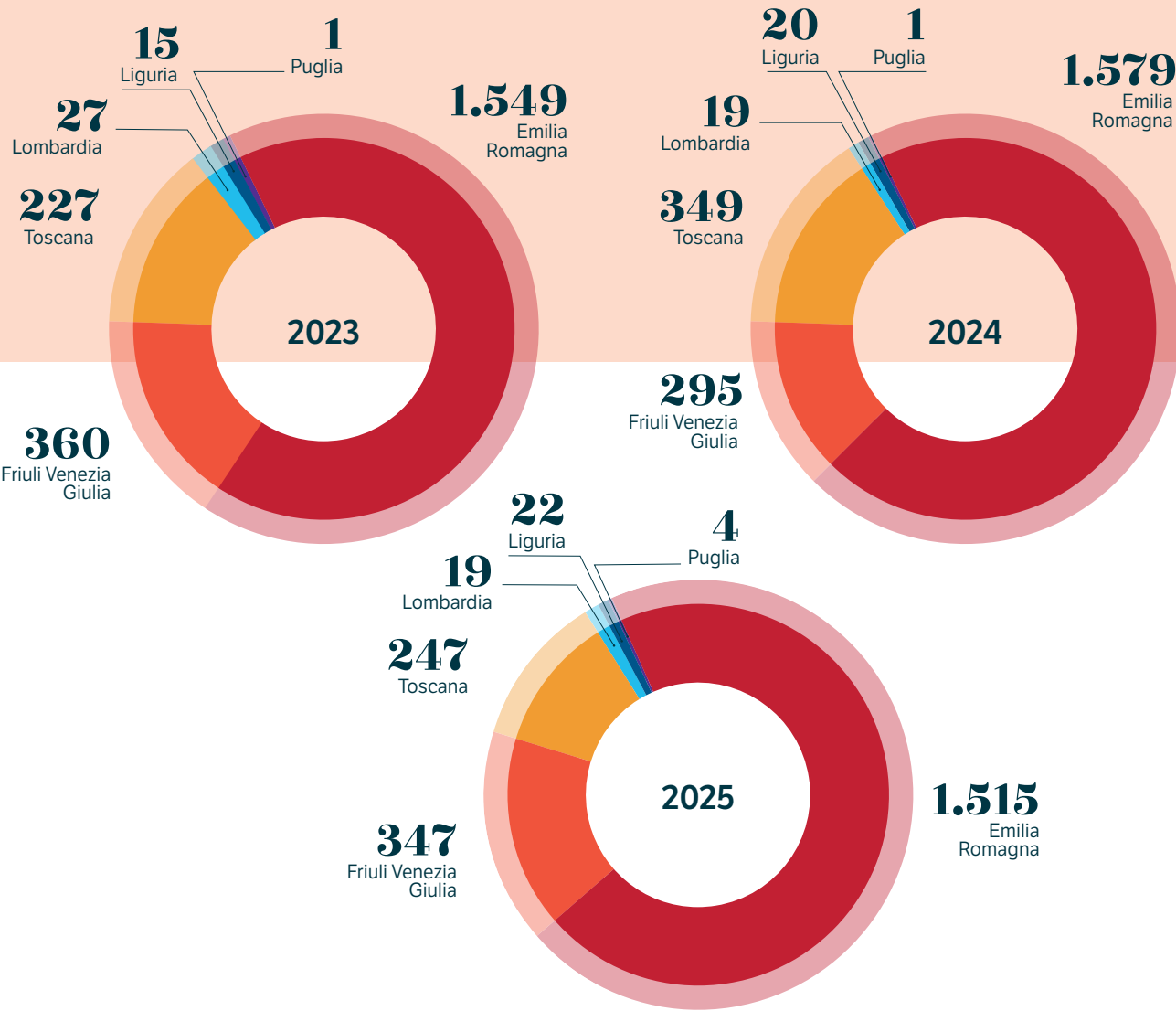
Composizione organico 2025



Numero di lavoratori suddiviso per tipologia di servizio

	2024	2025
Anziani	1.323	1.320
Anziani e Salute Mentale	66	69
Cantiere Ro/Cta	13	10
Disabilità	383	381
Educativo	168	131
Giovani	26	26
Inclusione Sociale	13	9
Minori	59	66
Salute Mentale Disabili	32	26
Sanitario	19	17
Servizi Vari	1	1
Servizi Struttura Aulla	5	5
Servizi Struttura Parma	82	86
Servizi Struttura Piacenza	4	4
Turismo Sociale	5	3

Numero lavoratori per regione



Composizione organico 2025



89%
Donne

11%
Uomini

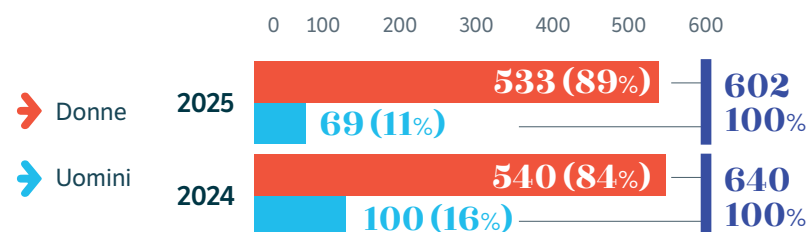
Pari opportunità, inclusione e non discriminazione

I processi di selezione e assunzione sono condotti nel pieno rispetto del principio di non discriminazione, escludendo qualsiasi valutazione basata su sesso, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, credo religioso, affiliazione politica o sindacale e condizione di disabilità, laddove compatibile con la mansione. La progressione di carriera privilegia le risorse interne e non prevede alcuna forma di discriminazione di genere nella nomina delle figure dirigenziali.

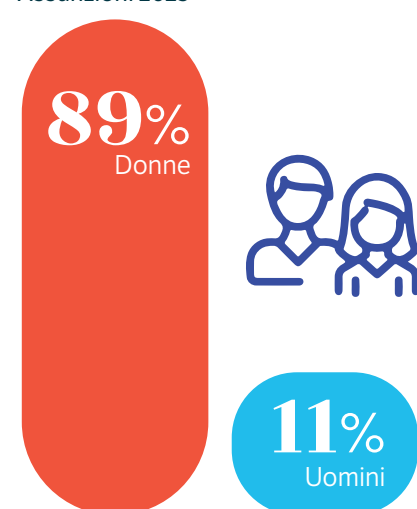
La partecipazione femminile rappresenta una caratteristica strutturale dell'organizzazione: l'89% della forza lavoro è composto da donne, che ricoprono la maggior parte delle posizioni apicali.

Nel 2025, l'89% delle nuove assunzioni ha riguardato lavoratrici.

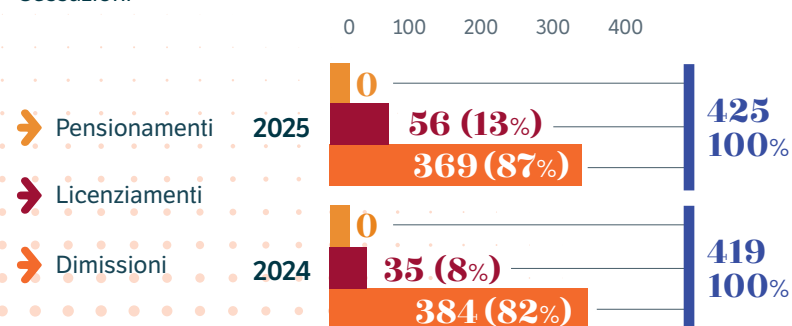
Assunzioni



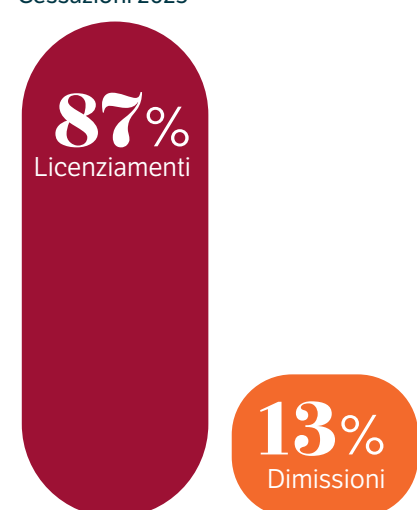
Assunzioni 2025



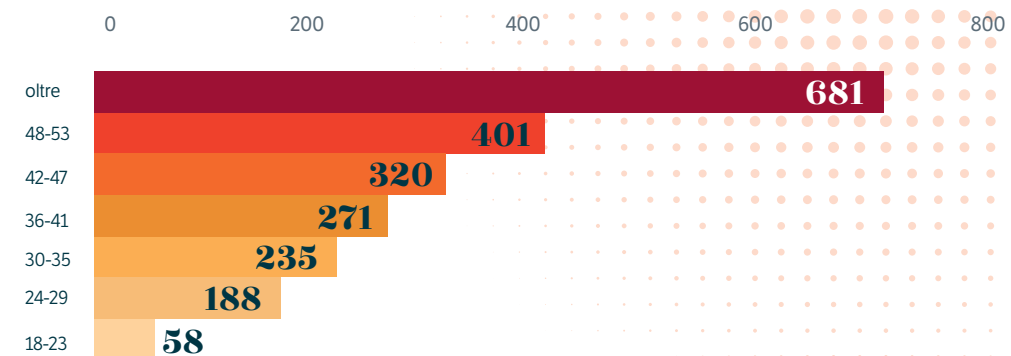
Cessazioni



Cessazioni 2025

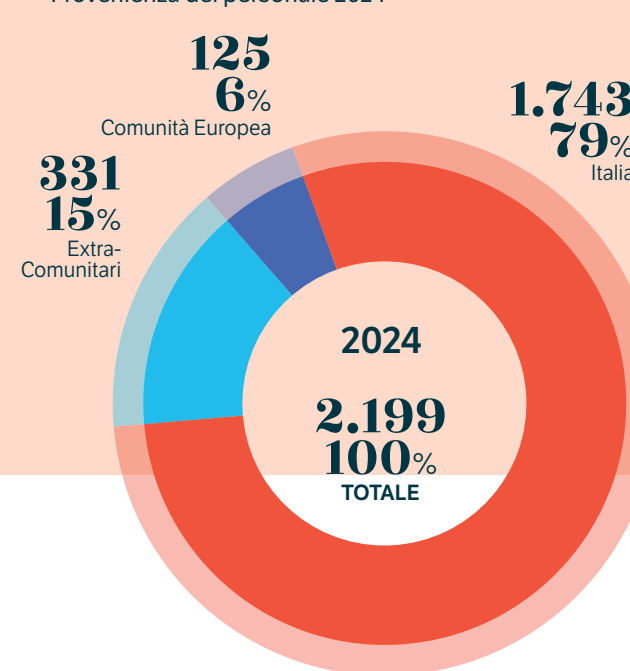


Fascia di età' dei lavoratori 2025

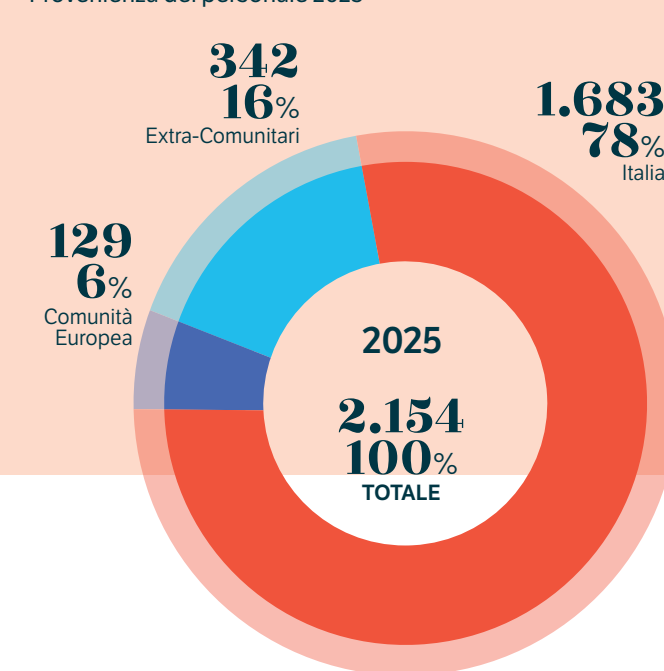


L'organico, pur composto prevalentemente da lavoratori di nazionalità italiana, include una componente multiculturale significativa — il 16% di provenienza extracomunitaria e il 6% di nazionalità europea non italiana — che la Cooperativa considera un fattore di arricchimento professionale e di stimolo all'innovazione. Auroradomus favorisce altresì l'integrazione dei lavoratori con disabilità, promuovendone la piena partecipazione nell'ambiente lavorativo.

Provenienza del personale 2024



Provenienza del personale 2025



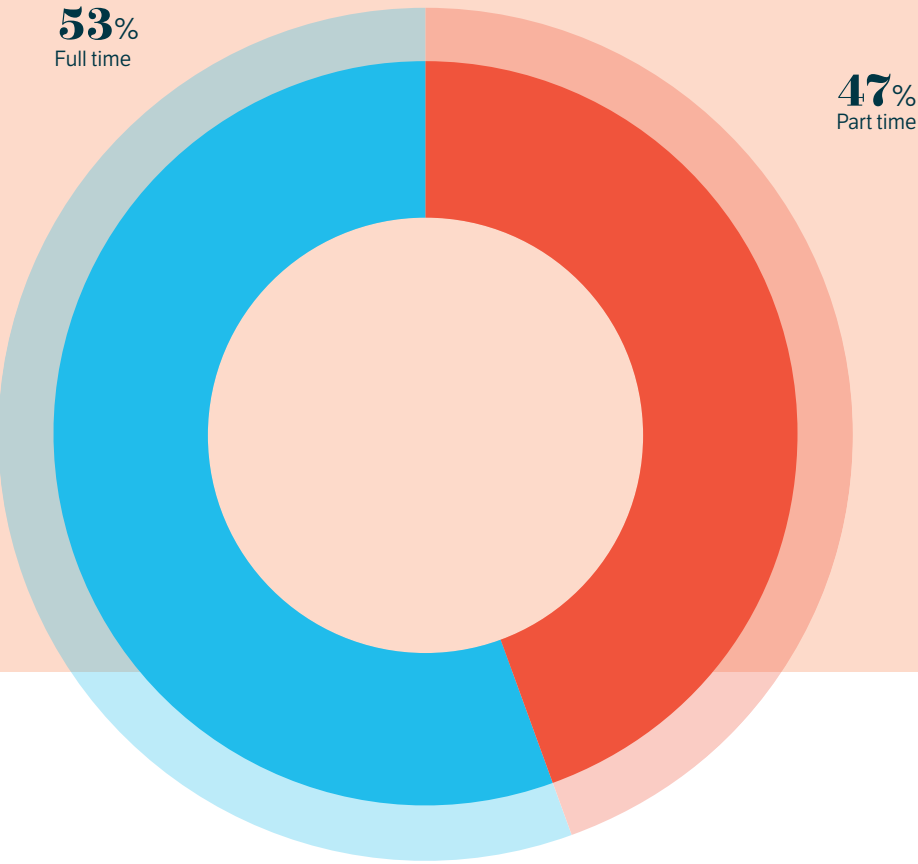
Nel periodo di rendicontazione non sono stati segnalati casi di discriminazione né violazioni dei diritti umani.

Flessibilità e conciliazione vita-lavoro

Ove compatibile con le esigenze di continuità assistenziale e con i parametri normativi del settore, Auroradomus asseconda le richieste dei lavoratori in materia di orario, favorendo in particolare l'adozione di contratti part-time quale strumento efficace di conciliazione tra vita professionale e personale, con particolare riferimento alle lavoratrici.

Al rientro dalla maternità, la Cooperativa valuta soluzioni individuali di supporto, tra cui la possibilità di ricorrere allo smart working, il trasferimento a servizi più prossimi al domicilio e la riduzione del monte ore. Sono inoltre previste misure di sostegno specifiche, quali riduzioni orarie durante il periodo di allattamento e un rafforzamento della previdenza integrativa per le lavoratrici madri.

Composizione organico 2025



Relazioni sindacali e contrattazione collettiva

La totalità dei dipendenti è coperta da contrattazione collettiva. Auroradomus applica integralmente le disposizioni del CCNL 2024 delle cooperative sociali, recependone puntualmente le modifiche normative e contrattuali. È inoltre vigente una contrattazione aziendale di secondo livello, rivolta alle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo, che disciplina l'erogazione di un premio territoriale di risultato.

Il tasso di sindacalizzazione si attesta intorno al 46%, con la presenza di undici sigle sindacali attive in cooperativa. Le iniziative sindacali non incontrano alcuna opposizione da parte della direzione, che garantisce piena libertà di adesione e assenza di discriminazioni nei confronti degli iscritti.



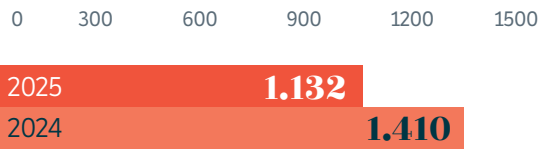
Formazione

Auroradomus considera lo sviluppo professionale del personale una leva strategica per la qualità dei servizi erogati e per la crescita dell'organizzazione. La valorizzazione delle risorse umane avviene attraverso percorsi di sviluppo sia orizzontali, con progressioni retributive, sia verticali, con avanzamenti di livello, basati su competenze e ruoli e condotti nel rispetto dei principi di non discriminazione e imparzialità.

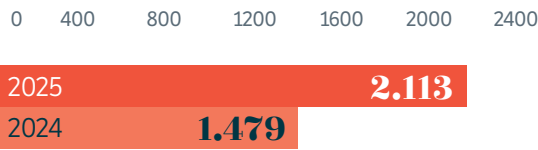
La programmazione formativa è strutturata su base annuale e differenziata per ruolo, competenze e responsabilità. Fin dal primo giorno di lavoro, i nuovi assunti avviano il proprio percorso formativo in affiancamento a personale esperto, con documentazione specifica delle attività svolte. Ogni variazione significativa di mansione o processo produttivo comporta un aggiornamento del piano formativo individuale.

Particolare rilievo è attribuito alla formazione in materia di salute e sicurezza, strutturata su due livelli: una formazione iniziale sui principi generali di prevenzione, seguita da approfondimenti specifici sui rischi connessi al ruolo e al settore di appartenenza. Percorsi dedicati sono previsti per preposti, dirigenti, addetti antincendio e addetti al primo soccorso, con aggiornamenti periodici obbligatori in conformità al D.Lgs. 81/08 e all'Accordo Stato-Regioni. Il Servizio di Prevenzione e Protezione elabora annualmente il piano formativo, approvato in sede di riunione periodica del servizio. La partecipazione ai corsi e il livello di apprendimento vengono monitorati attraverso registri di formazione e questionari, archiviati presso la sede centrale.

Partecipanti a corsi sulla sicurezza sul lavoro



Partecipanti a corsi NON sulla sicurezza sul lavoro



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.

Nella ricerca e selezione dei candidati per nuove assunzioni la Cooperativa non effettua discri

Welfare e conciliazione vita-lavoro

Auroradomus considera l'investimento nel benessere dei propri lavoratori una scelta strategica e un impegno concreto di responsabilità sociale, finalizzato a rafforzare il legame con i propri soci e dipendenti e a sostenerne la capacità di svolgere al meglio le proprie attività. Il programma di welfare cooperativo, strutturato in tre aree principali — Salute, Famiglia e Lavoro — si concretizza in un insieme articolato di convenzioni, agevolazioni e iniziative rivolte a tutti i soci e dipendenti, con l'obiettivo di sostenere il benessere fisico, psicologico, culturale e professionale delle persone nella loro interezza. Sul fronte della maternità, nel corso del 2024 si è registrato un incremento nel numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo, segnale incoraggiante di una ripresa della natalità e della fiducia nel contesto lavorativo. A partire da gennaio 2024, l'integrazione economica durante il periodo di astensione obbligatoria è stata portata dall'80% al 100% della retribuzione ordinaria, garantendo alle lavoratrici una maggiore serenità e sicurezza economica in una fase particolarmente delicata della vita personale e familiare.

Nel corso del 2025, il programma welfare si è ulteriormente arricchito in ciascuna delle tre aree di intervento.

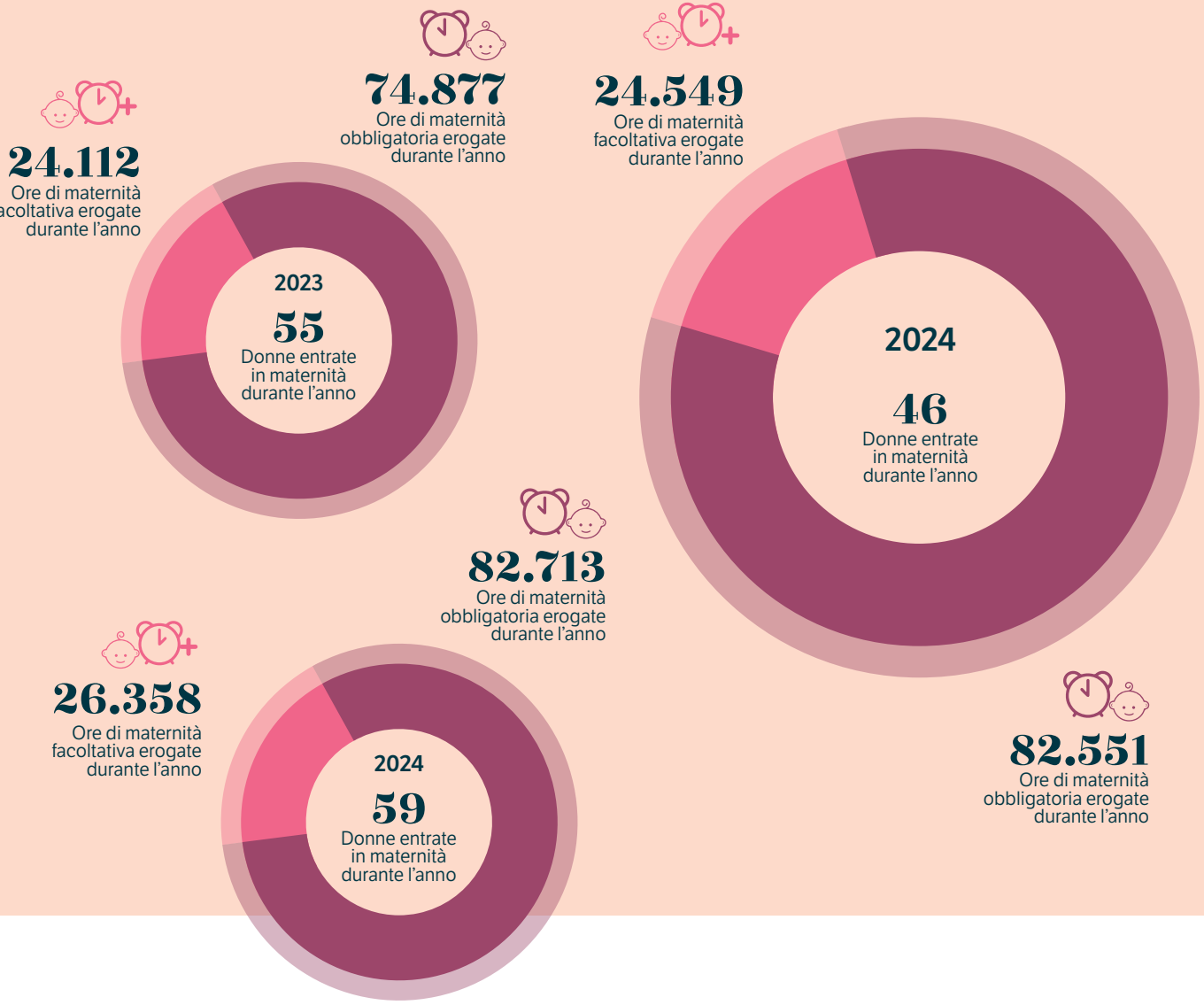
Area Salute

- Campagna **“Prendiamoci del Tempo” – Visite di prevenzione femminile e maschile**: a partire da luglio 2025, il Gruppo ha offerto gratuitamente a tutti i soci e dipendenti screening senologici con ecografia per le donne e, come novità assoluta, screening testicolari con ecografia per gli uomini, realizzati a bordo della clinica mobile della Fondazione ANT Italia Onlus.
- Campagna **“Prendiamoci del Tempo” – Prevenzione del Melanoma e della Tiroide**: in continuità con le precedenti edizioni, sono state organizzate visite dermatologiche gratuite per la prevenzione del melanoma e, in alcune città, ecografie specialistiche alla tiroide.
- **Screening per la prevenzione del Tumore del Cavo Orale**: per la prima volta, il Gruppo ha offerto screening gratuiti per la prevenzione del carcinoma del cavo orale, disponibili presso la sede centrale e gli ambulatori LILT distribuiti sul territorio nazionale.
- **Sportello Psicologico**: da settembre 2025 è stato riattivato il servizio di ascolto psicologico telematico, gratuito e riservato, offerto a tutti i dipendenti su tutto il territorio nazionale, fino a un massimo di tre incontri per persona, in collaborazione con Sipem SOS Emilia-Romagna.
- **Fisioterapista in azienda**: avviato a settembre 2025, il programma ha previsto dieci sessioni pratiche di fisioterapia posturale e ginnastica guidata, fruibili in presenza presso la sede di Parma o online.
- **Corso di Fitness – 2ª edizione**: da dicembre 2025, programma gratuito di allenamento fisico in collaborazione con Go! Athletic Studio, rivolto a tutte le fasce d'età e accessibile sia in presenza che da remoto.
- **Webinar sul Benessere Personale**: ciclo di quattro incontri online gratuiti condotti da esperti dell'Istituto di Psicologia del Benessere, dedicati all'acquisizione di competenze pratiche per migliorare l'equilibrio fisico, emotivo e mentale.
- **Webinar Resilienza Proattiva**: percorso online gratuito volto a fornire strumenti concreti per rafforzare la capacità di affrontare le sfide della vita, condotto dall'Istituto di Psicologia del Benessere.

Area Famiglia

- **Corso di Ballo – Authentic Jazz e Charleston**: corso gratuito rivolto a tutti i lavoratori del Gruppo, aperto a ogni età e livello di esperienza, pensato come momento di evasione e aggregazione collettiva.

Maternità: alcuni dati relativi al 2024



- **Corso di Cucina Online:** replicato dopo il successo dell'anno precedente, ha offerto un'esperienza culinaria condivisa tra colleghi, orientata al benessere a tavola.
- **Corso di Make-up:** proposta creativa dedicata alla cura di sé, con l'obiettivo di valorizzare l'autostima e favorire l'espressione personale.
- **Webinar Genitori Efficaci:** ciclo di quattro incontri online gratuiti dedicati ai genitori, guidati da esperti dell'Istituto di Psicologia del Benessere.
- **CorriDucale:** iniziativa di avviamento alla corsa promossa in collaborazione con Parma, io ci sto! e CUS Parma, con l'obiettivo di unire benessere aziendale e riqualificazione urbana.
- **Giocampus Estate 2025:** rinnovata la partnership con Giocampus, che ha garantito ai figli dei soci e dipendenti uno sconto di 20 euro a settimana per la frequenza del campo estivo presso il Parco Area delle Scienze di Parma.
- **Convenzione The Space Cinema:** acquisto di biglietti per tutte le sale del circuito a tariffe agevolate.
- **Convenzione Gardaland:** accesso al parco divertimenti a prezzi scontati.
- Festival Verdi 2025 – Teatro Regio di Parma: in occasione della 25ª edizione, il Gruppo ha offerto ai propri collaboratori la possibilità di acquistare biglietti con uno sconto del 50%.
- **Estate sotto le stelle – Teatro Due:** accesso agevolato agli spettacoli dell'Arena Shakespeare.
- Teatro Due – L'Avventuriero: partecipazione gratuita alla prima nazionale dello spettacolo dedicato ad Aphra Behn.
- **Convenzione Europa Teatri:** acquisto di biglietti a costo agevolato per la Stagione Teatrale 2025.
- **Convenzione Alaimo Parrucchieri:** nuova convenzione esclusiva per l'accesso ai servizi del salone a tariffe riservate.

Sono inoltre confermate le convenzioni strutturali nell'area famiglia, che includono: accesso a conti correnti bancari a condizioni agevolate, servizi finanziari per chi ha difficoltà ad accedere al credito bancario, convenzioni con istituti assicurativi e consulenza finanziaria, sconti per il turismo, sconti per l'acquisto di libri anche scolastici, convenzioni con catene della grande distribuzione e hotel, e seminari su tematiche extra-lavorative quali educazione finanziaria ed economia domestica.

Area Lavoro

- **Corso di Inglese Professionale:** percorso linguistico mirato, rivolto in particolare a chi opera in contesti di reception, portierato, uffici commerciali e comunicazione.
- **Webinar Comunicazione Efficace e Gestione dei Conflitti:** percorso online di sei incontri da due ore ciascuno, dedicato allo sviluppo di competenze relazionali e comunicative.
- **Webinar di Consapevolezza Finanziaria:** ciclo di tre incontri online in collaborazione con l'Associazione Ricrediti, dedicati all'educazione finanziaria e alla pianificazione economica personale.
- **Corso Wel#Digital – Nuova edizione 2025:** corso gratuito di formazione digitale di base, rivolto a tutti i soci e dipendenti, per accompagnarli nell'utilizzo consapevole degli strumenti digitali.
- **Corso di Scrittura Creativa:** corso online orientato all'approfondimento delle tecniche narrative e alla valorizzazione della creatività individuale come strumento di benessere e crescita personale.

Sono inoltre confermate nell'area lavoro le convenzioni strutturali: agevolazioni per abbonamenti ai mezzi pubblici, facilitazioni per l'accesso alle soste a pagamento, convenzioni nel settore automobilistico, convenzioni con compagnie telefoniche e corsi di formazione professionale.

Sul fronte della copertura sanitaria integrativa, con il rinnovo del CCNL delle cooperative sociali è stata introdotta per la prima volta l'**assistenza sanitaria integrativa** per i lavoratori. Tutte le cooperative del Gruppo contribuiscono mensilmente a un fondo sanitario dedicato esclusivamente alla copertura delle spese sanitarie dei lavoratori e delle loro famiglie. La scelta del fondo è stata preceduta da un'analisi approfondita condotta dalla Direzione del Gruppo, finalizzata a individuare le condizioni di copertura più vantaggiose. La gestione è affidata a Cooperazione Salute, in collaborazione con CAMPA, nell'ambito del sistema mutualistico nazionale di Confcooperative. L'**offerta sanitaria integrativa** è completata da campagne annuali di prevenzione oncologica — tumore al seno, alla tiroide, alla prostata e patologie cardiovascolari — nonché da workshop e seminari dedicati all'adozione di stili di vita sani e percorsi di benessere psico-fisico. Lo sportello di supporto psicologico, accessibile ai lavoratori e ai loro familiari tramite un numero telefonico attivo 24 ore su 24, completa il quadro dei servizi di tutela della salute mentale.

L'offerta di welfare è completata dal buono spesa natalizio, dalle attività di turismo cooperativo e da numerose convenzioni aziendali, tutte consultabili tramite il portale Corporate Benefits.

Per facilitare l'accesso e la fruizione dell'intera offerta, i lavoratori possono rivolgersi al **Wel#point**, punto informativo presente presso la sede di Parma e in forma itinerante presso le filiali e i punti operativi del Gruppo. Il Wel#point non è un semplice sportello informativo, ma uno spazio di ascolto e orientamento che raccoglie le esigenze dei lavoratori, definisce le priorità di intervento e fornisce chiarimenti sulle iniziative in essere. Durante il periodo natalizio, il Wel#point si sposta su tutto il territorio nazionale, offrendo un momento di incontro e condivisione con i lavoratori.

Coinvolgimento della propria forza lavoro

Auroradomus promuove un dialogo aperto e strutturato con i propri dipendenti e i loro rappresentanti, che vengono coinvolti e consultati anche al di là di quanto espressamente previsto dalla normativa vigente.

A tutela della trasparenza e dell'integrità organizzativa, la Cooperativa mette a disposizione di tutti gli stakeholder, inclusi i propri lavoratori, una pluralità di canali di segnalazione per la comunicazione di eventuali violazioni di legge o del Codice Etico:

- **Segnalazione all'Organismo di Vigilanza:** il management e i dipendenti possono segnalare situazioni di rischio di reato in forma scritta o tramite e-mail;
- **Piattaforma di Whistleblowing:** consente segnalazioni anche anonime relative a violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, attraverso portale informatico, numero verde (800.033.720, attivo dal lunedì al venerdì), posta ordinaria o appuntamento con un professionista incaricato;
- **Strumenti specifici per molestie e mobbing:** la procedura per la gestione degli eventi sentinella e il Regolamento per il contrasto alle molestie consentono segnalazioni attraverso i coordinatori, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i Rappresentanti SA8000 o direttamente a TÜV Italia.

Nel corso del 2024 è stata ricevuta e gestita una segnalazione attraverso i canali predisposti, nel pieno rispetto delle procedure previste e garantendo la riservatezza del segnalante. Nel 2025 è pervenuta una ulteriore segnalazione, indirizzata al Rappresentante SA8000, che è stata oggetto di istruttoria e risulta attualmente risolta.

Salute e sicurezza dei lavoratori

La Cooperativa si impegna a promuovere e consolidare tra i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sensibilizzandoli sui rischi e incentivando comportamenti responsabili. Per tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro, la Cooperativa adotta modelli di organizzazione, gestione e controllo conformi alla normativa vigente. Questi modelli, formalizzati in documenti ufficiali, definiscono i principi fondamentali che guidano le decisioni a ogni livello dell'organizzazione in materia di salute e sicurezza.

La Politica per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, sottoscritta dalla Presidente e periodicamente riesaminata dal Consiglio di Amministrazione, guida l'organizzazione nell'adozione di misure preventive efficaci. Essa stabilisce principi chiave quali: adattare il lavoro alle esigenze individuali, pianificare la prevenzione in modo integrato, ridurre i rischi alla fonte e promuovere la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Questi principi orientano le decisioni a tutti i livelli, dalla pianificazione strategica alle attività operative quotidiane.

A supporto della Politica, Auroradomus ha introdotto una procedura specifica per la gestione di infortuni e near miss. La procedura regola l'identificazione, la segnalazione, la registrazione e l'analisi degli eventi, consentendo interventi correttivi strutturati e il monitoraggio periodico dell'efficacia delle misure adottate. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) elabora report trimestrali per la Direzione, assicurando trasparenza e miglioramento continuo.

La gestione dei rischi si fonda su un approccio sistematico, che comprende:

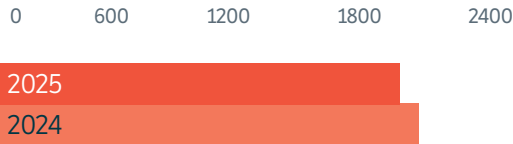
- **Valutazione dei rischi generali per mansione**, considerando i pericoli specifici di ciascun ruolo (OSS, educatori, addetti alle pulizie, infermieri, ecc.), base per approfondimenti mirati;
- **Valutazione dei rischi per le lavoratrici madri**, finalizzata a identificare rischi gestazionali e definire eventuali misure protettive o periodi di astensione;

- **Valutazione dei rischi per le strutture e i servizi gestiti direttamente**, integrando analisi delle caratteristiche ambientali, costruttive e delle attrezzature;
- **Valutazione dei rischi per attività svolte in strutture esterne**, condotta in collaborazione con gli enti appaltanti per garantire coerenza e sicurezza.

Tra i principali rischi identificati figurano l'uso di automezzi, la movimentazione manuale dei pazienti, l'esposizione ad agenti biologici, l'uso di dispositivi taglienti, posture incongrue e attrezzature specifiche. Per mitigare i rischi legati alla movimentazione dei pazienti, i fisioterapisti presenti nelle strutture valutano la mobilità dei pazienti e forniscono indicazioni operative al personale.

Auroradomus garantisce inoltre la sorveglianza sanitaria tramite il Medico Competente, che redige relazioni annuali sui dati anonimi collettivi e verifica l'efficacia delle misure preventive. La Cooperativa favorisce il dialogo sociale con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), organizzando riunioni periodiche per condividere procedure, analizzare eventi pericolosi e monitorare l'avanzamento delle azioni di prevenzione. Infine, Auroradomus integra la sicurezza nei processi aziendali, selezionando prodotti secondo criteri di sostenibilità e tutela ambientale e assicurando la formazione continua del personale. Questo approccio strutturato consente di mantenere elevati standard di salute e sicurezza, prevenire infortuni e malattie professionali e rafforzare una cultura della sicurezza condivisa e partecipativa. L'insieme di questi strumenti e processi si inserisce nel percorso strutturato avviato dalla Cooperativa verso il conseguimento della certificazione ISO45001, previsto per il 2026, che consentirà di formalizzare ulteriormente il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e di consolidare i risultati raggiunti in un quadro di riferimento riconosciuto a livello internazionale.

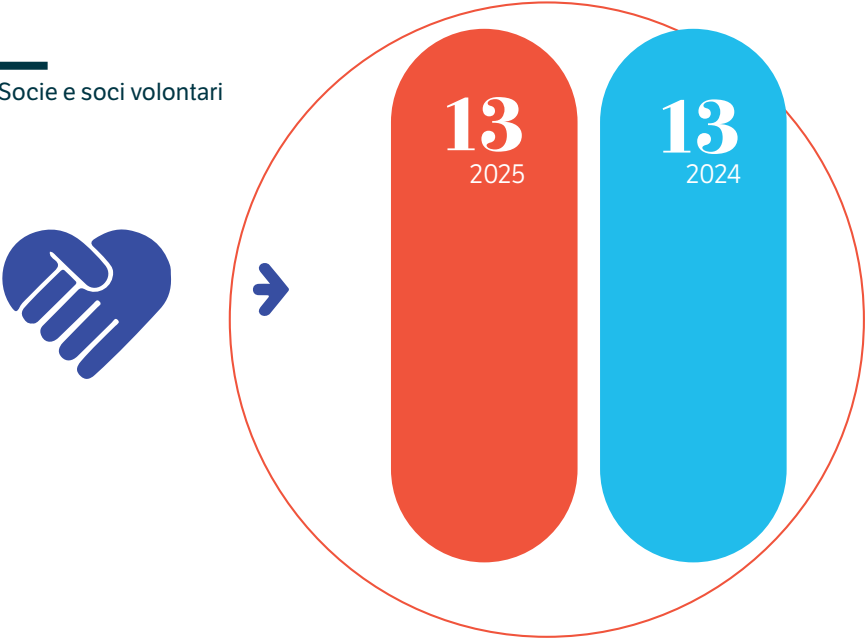
Soci/e lavoratori/trici



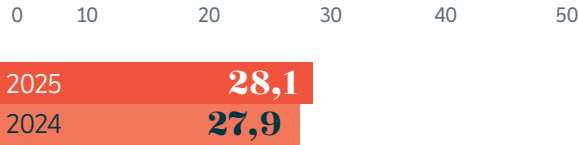
Lavoratori/trici dipendenti



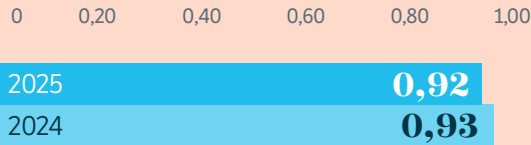
Socie e soci volontari



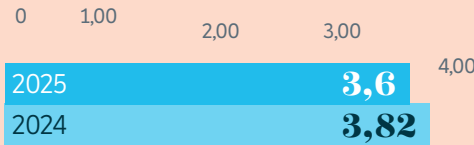
Indice di frequenza degli infortuni



Indice di gravità degli infortuni



Indice di incidenza degli infortuni



Dipendenti a tempo indeterminato
Dipendenti a tempo determinato

2024



2.019
180

2025



1.997
157

Totale

2.199

2.154

Lavoratrici donne

1.923

1.899

Lavoratori uomini

276

255

Totale

2.199

2.154

Dipendenti con contratti full-time

1.012

1.139

Dipendenti con contratti part-time

1.187

1.015

Totale

2.199

2.154

Dipendenti appartenenti a categorie protette

6

6

Assunzioni per genere - donne

540

533

Assunzioni per genere - -uomini

100

69

Totale

640

602

Turnover in entrata

29%

28%

Turnover in uscita

19%

20%

Formazione sulla sicurezza

1.132

10.930

Formazione non sulla sicurezza

2.113

21.317

Numero di infortuni sul lavoro registrabili

120

128

Numero di ore lavorate

3.044.427

3.071.382

Tasso di infortuni sul lavoro registrabili

39,41

41,67

Indice di frequenza degli infortuni

27,9

28,1

Indice di gravità degli infortuni

0,93

0,92

Indice di incidenza degli infortuni

3,82

3,60

Lavoratori nella CATENA DEL VALORE

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

Materialità di Impatto

Descrizione	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

Materialità finanziaria

Descrizione	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/ Opprtunità	Orizzonte temporale
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
Beneficio reputazionale grazie allo sviluppo di una catena del valore sostenibile.	Interno	Opportunità	Lungo termine

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

Gestione della tematica da parte della Cooperativa: azioni/presidi



- Invio del documento “Comunicazione SA8000 per i fornitori” a ogni nuovo fornitore, con richiesta di sottoscrizione di un impegno formale sui requisiti della norma.
- Valutazione periodica di tutti i fornitori iscritti all'albo secondo le procedure ISO 9001; controlli di secondo livello su alcuni fornitori tramite analisi di fonti pubbliche.
- Classificazione dei fornitori per livello di criticità (tipologia di lavoro, composizione del personale, tipo di contratti); audit di seconda parte sui fornitori critici, documentati in appositi registri.
- Gestione strutturata di eventuali non conformità.
- Selezione del fornitore del servizio di ristorazione anche sulla base delle misure adottate per prevenire lo spreco alimentare e garantire la sicurezza degli utenti.

Analisi di dettaglio: impatti

Auroradomus adotta un approccio proattivo e strutturato nella gestione della responsabilità sociale lungo tutta la propria catena di fornitura. Il riferimento normativo è la **certificazione SA8000**, che impone non solo il rispetto di standard etici all'interno dell'organizzazione, ma anche la promozione di condizioni di lavoro dignitose nei rapporti con i fornitori e le parti interessate.

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.

La selezione dei fornitori avviene secondo criteri oggettivi che integrano qualità, innovazione, costo e rispetto degli standard etici. I fornitori sono tenuti ad aderire alla politica SA8000 della Cooperativa e vengono sottoposti a valutazioni periodiche nell'ambito del sistema di gestione della qualità ISO 9001.

Nel corso del 2024 sono state rilevate 2 non conformità, gestite secondo le procedure previste dal sistema qualità; nel 2025 le non conformità rilevate presso i fornitori sono state tre. Nel medesimo anno è stato condotto un audit presso un fornitore, con esito positivo.

Comunità INTERESSATE

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

Gestione della tematica da parte della Cooperativa: azioni/presidi



- Organizzazione periodica di iniziative aperte alla cittadinanza: feste aziendali, mostre, eventi aggregativi e di sensibilizzazione.
- Sostegno economico e co-organizzazione di eventi sociali a beneficio della collettività in collaborazione con enti del territorio.
- Partnership strutturate con università e atenei per attività di ricerca, selezione del personale e partecipazione a job-days per neolaureati.
- Contributi a campagne di beneficenza, sponsorizzazioni e iniziative solidali a sostegno di eventi culturali, sociali e filantropici.
- Gestione del progetto “Case di Tiedoli”: modello innovativo di residenza assistita nei borghi dell'Appennino parmense, con ricadute positive sul ripopolamento dei piccoli centri montani.
- Monitoraggio attivo dell'impatto dell'attività delle strutture sulla comunità locale: nel 2025 non sono emerse segnalazioni di disturbo.



Materialità di Impatto

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

Materialità finanziaria

Descrizione	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/ Opprtunità	Orizzonte temporale
↓	↓	↓	↓
Danni reputazionali conseguenti al non esercitare un ruolo attivo nel contesto sociale di riferimento.	Catena del valore a monte	Rischio	Lungo termine
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.	Interno	Rischio	Lungo termine
Rafforzamento della reputazione grazie ad iniziative di volontariato a favore della comunità.	Interno	Opportunità	Lungo termine
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.	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 parte integrante della propria missione la creazione di valore economico e sociale per la collettività, come sancito nel Codice Etico.

La Cooperativa si impegna a garantire servizi socio-assistenziali di qualità, rivolti non solo agli utenti delle proprie strutture, ma anche ai loro familiari e alla comunità nel suo complesso. Il modello adottato pone al centro la persona, promuovendo un'assistenza attenta ai bisogni individuali in un'ottica di ascolto, prossimità e partecipazione. Le strutture gestite da Auroradomus rappresentano spazi aperti e integrati nel tessuto locale, che contribuiscono concretamente al benessere collettivo. La Cooperativa opera con un approccio inclusivo e partecipativo, orientato alla generazione di valore sociale condiviso nei territori in cui è presente, garantendo nel contempo una convivenza rispettosa con le comunità locali: nel 2025 non si è registrato alcun episodio di disturbo. Auroradomus promuove regolarmente occasioni di **coinvolgimento attivo con il territorio**, organizzando iniziative aperte alla cittadinanza — feste, mostre ed eventi aggregativi — e sostenendo economicamente gli enti con cui collabora attraverso la co-organizzazione di iniziative a beneficio della collettività. Tra queste, nel 2025, la Casa di Riposo “Italo Poli” di Fontanelle ha ospitato in occasione delle festività natalizie un pomeriggio musicale con il gruppo delle “Cugine del Po”, ex operatrici del settore sociosanitario, che hanno coinvolto ospiti, personale e famiglie con un repertorio di canti natalizi e canzoni tradizionali. Iniziative come questa testimoniano come le strutture di Auroradomus siano luoghi vivi, capaci di aprirsi alla comunità e di generare momenti di incontro e condivisione autentica. L'impegno sociale si estende alla sfera educativa e formativa: consolidate sono le collaborazioni con il mondo universitario per attività di ricerca e selezione del personale. In partnership con gli atenei, la Cooperativa partecipa a eventi come i “job-days”, favorendo l'incontro con giovani neolaureati in discipline affini alle proprie aree di attività. In questa direzione si inserisce anche il Recruiting Day per le Professioni Educative, organizzato nell'aprile 2025, che ha offerto colloqui conoscitivi e informazioni sulle posizioni aperte, confermando l'attenzione della Cooperativa alla valorizzazione e al rinnovamento del proprio capitale umano in dialogo con il territorio.

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, occorso nel 2023, 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. Il 2025 ha rappresentato per Auroradomus un anno di consolidamento dei legami con le comunità locali, segnato da ricorrenze significative e da scelte strategiche orientate alla sostenibilità. Il Decennale del Nucleo Auroradomus presso la Casa Residenza Anziani “Città di Fidenza” — struttura affidata alla Cooperativa nel 2015 — è stato l'occasione per riconoscere pubblicamente il lavoro quotidiano di operatrici, operatori e volontari, alla presenza della Presidente Marina Morelli e del Sindaco Davide Malvisi, rinnovando il patto di fiducia tra la struttura e la cittadinanza. Sul fronte della responsabilità ambientale, il Gruppo COLSER-Auroradomus ha aderito al Consorzio KilometroVerde Parma, progetto di riforestazione urbana che si inserisce



coerentemente negli impegni rendicontati nel presente Bilancio e nell'approccio responsabile che guida le attività della Cooperativa nei territori in cui opera. Numerose attività di beneficenza, sponsorizzazioni e iniziative solidali testimoniano l'impegno continuativo di Auroradomus a sostegno di eventi culturali, sociali e filantropici, come dettagliato nella relativa tabella e nella sezione News del sito ufficiale.

Tra le iniziative di maggiore rilievo del 2025 figura l'evento “Prendersi cura di chi cura”, primo appuntamento del percorso che ha accompagnato Auroradomus verso le celebrazioni del suo 40° anniversario. L'incontro, ospitato presso la sede del Gruppo, ha coinvolto soci e professionisti in presenza e da remoto, offrendo un momento di riflessione collettiva su identità, valori e benessere organizzativo. Con il contributo dello psicologo e psicoterapeuta Luca Mazzucchelli, l'evento ha ribadito un principio fondante della cultura cooperativa di Auroradomus: prendersi cura delle persone — dentro e fuori i servizi — è condizione essenziale per garantire qualità e responsabilità verso la comunità. La responsabilità sociale d'impresa rappresenta per Auroradomus un impegno concreto e continuativo: sostenere il territorio e le comunità in cui opera significa farsi portatrice di valori che vanno oltre il perimetro aziendale, contribuendo a costruire un contesto sociale più equo e coeso.

Destinati alla
comunità nel 2025

69.322€

Consumatori ed UTILIZZATORI FINALI

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

Gestione della tematica da parte della Cooperativa: azioni/presidi



- Rilevazione annuale della customer satisfaction tramite questionari somministrati a utenti e familiari.
- Conduzione di interviste dirette da parte dei coordinatori, riunioni periodiche con i familiari degli utenti e procedura strutturata per la gestione dei reclami.
- Valutazione funzionale della mobilità degli utenti da parte dei fisioterapisti presenti nelle strutture, con formazione degli operatori sui corretti metodi di movimentazione.
- Formazione del personale per il riconoscimento precoce di segnali di abuso o maltrattamento; procedure strutturate per la tutela degli utenti.
- Accesso protetto ai locali e agli armadi contenenti farmaci e dispositivi medici.
- Servizio di ristorazione attento alle esigenze alimentari specifiche degli utenti.
- Percorsi di co-progettazione con utenti e familiari e audit di verifica periodici per garantire un dialogo costante e la personalizzazione dei percorsi assistenziali.
- Iniziative di animazione e attività ricreative.

Materialità di Impatto

Descrizione	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

Materialità finanziaria

Descrizione



Mancato rispetto delle normative di riferimento in termini di legislazione socio-sanitaria ed educativo.

Opportunità di miglioramento delle attività e dei servizi derivanti da nuove introduzioni normative nel settore socio-sanitario ed educativo.

Posizione nella catena del lavoro



Catena del valore a monte

Interno

Rischio/ Opprtunità



Rischio

Opportunità

Orizzonte temporale



Lungo termine

Lungo termine

Come previsto dalla propria Politica per la Qualità, Auroradomus si impegna a soddisfare le esigenze di clienti e utenti attraverso la valutazione sistematica dei servizi erogati, la verifica dei requisiti contrattuali e cogenti e il mantenimento della sostenibilità economica. La Cooperativa promuove un modello di relazione con l'utenza basato sulla collaborazione attiva e la progettazione partecipata, con l'obiettivo di erogare servizi sempre più aderenti ai bisogni reali delle persone. In questo quadro, vengono sviluppati percorsi di co-progettazione e realizzati audit di verifica periodici, favorendo un dialogo continuativo con utenti e familiari. I coordinatori dei servizi svolgono un ruolo centrale nel garantire il coinvolgimento diretto degli utenti, in particolare nelle attività di inserimento sociale, rafforzando il senso di appartenenza e la personalizzazione dei percorsi assistenziali.

➔ La politica per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro è disponibile e consultabile sul sito internet di Auroradomus, al seguenti link: [Politica per la qualità](#)

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, disabili), 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.

Tale attività di rilevazione viene svolta con cadenza annuale, al fine di garantire un monitoraggio costante della qualità percepita e promuovere un miglioramento continuo dei servizi erogati. Auroradomus adotta un insieme strutturato di linee guida per la tutela della salute e della sicurezza degli utenti, con particolare attenzione alla prevenzione degli abusi e all'individuazione tempestiva di segnali di maltrattamento. Il personale è adeguatamente formato per riconoscere situazioni di rischio e intervenire in modo appropriato. In molte strutture sono presenti fisioterapisti che, prima dell'ingresso dell'utente, effettuano una valutazione funzionale della mobilità e forniscono al personale indicazioni operative sui corretti metodi di movimentazione.

Attenzione specifica è riservata alle esigenze alimentari degli utenti: il servizio di ristorazione garantisce la disponibilità di alimenti alternativi — tra cui prodotti senza glutine per persone celiache e soluzioni a ridotto contenuto di zuccheri per soggetti diabetici — in coerenza con una più ampia visione di cura personalizzata e inclusiva.

Nel corso del 2025, la Cooperativa ha sviluppato e consolidato diverse iniziative a favore degli utenti, che testimoniano l'impegno costante di Auroradomus nel promuovere la qualità della vita delle persone accolte, intesa non solo come risposta ai bisogni assistenziali, ma come cura attiva della dimensione relazionale, espressiva e identitaria:

- **Progetto “Mi ritorna in mente: l'arte del ricordo” – CRA San Camillo, Piacenza:** inaugurato con il sostegno della Fondazione di Piacenza e Vigevano, l'intervento ha consentito di attivare due nuovi posti letto dedicati a persone con Alzheimer e demenze e di creare spazi personalizzati volti a favorire la memoria, l'autonomia e il benessere degli ospiti.
- **Percorso corale – Centro Ricreativo di Vigolzone:** il percorso rivolto agli over 65, culminato in un concerto aperto all'Amministrazione comunale, valorizza la musica come strumento di aggregazione e benessere, affiancandola alle attività motorie già presenti nel Centro, gestito da Auroradomus in collaborazione con il Comune di Vigolzone.
- **Donazione di una carrozzina – CRA di Varsi:** un privato cittadino ha donato alla Casa Residenza Anziani “Suor Maria Armanda Zanetti” di Varsi una carrozzina destinata ai residenti, testimoniando il radicato legame tra la struttura e la comunità locale a beneficio degli utenti più fragili.

Queste iniziative testimoniano l'impegno costante di Auroradomus nel promuovere la qualità della vita degli utenti, intesa non solo come risposta ai bisogni assistenziali, ma come cura attiva della dimensione relazionale, espressiva e identitaria della persona.



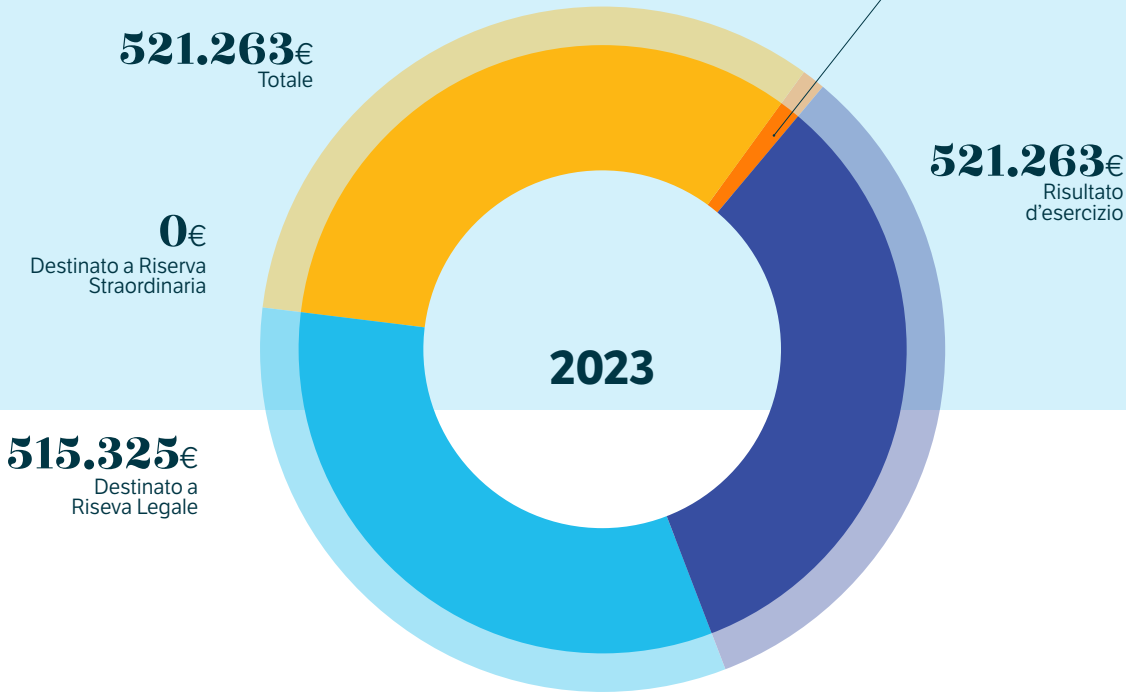
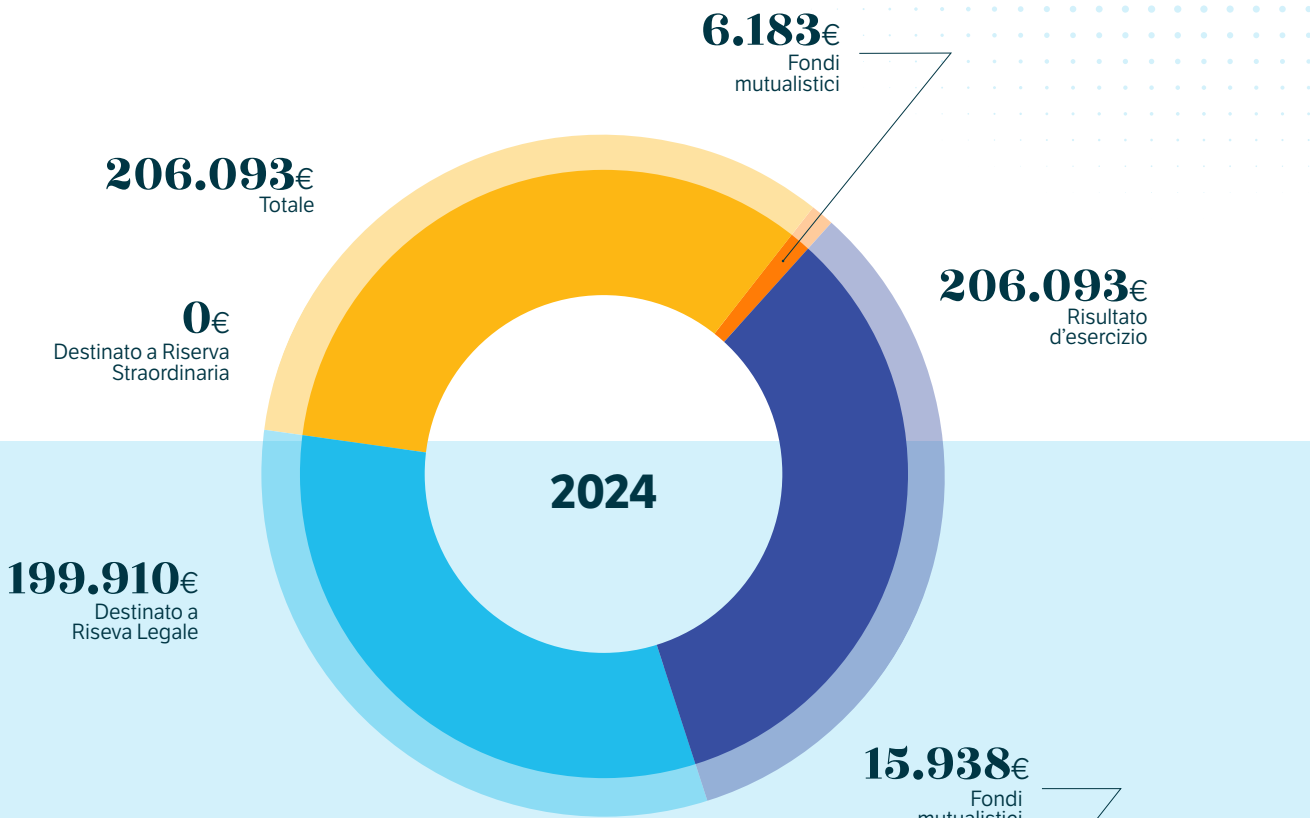
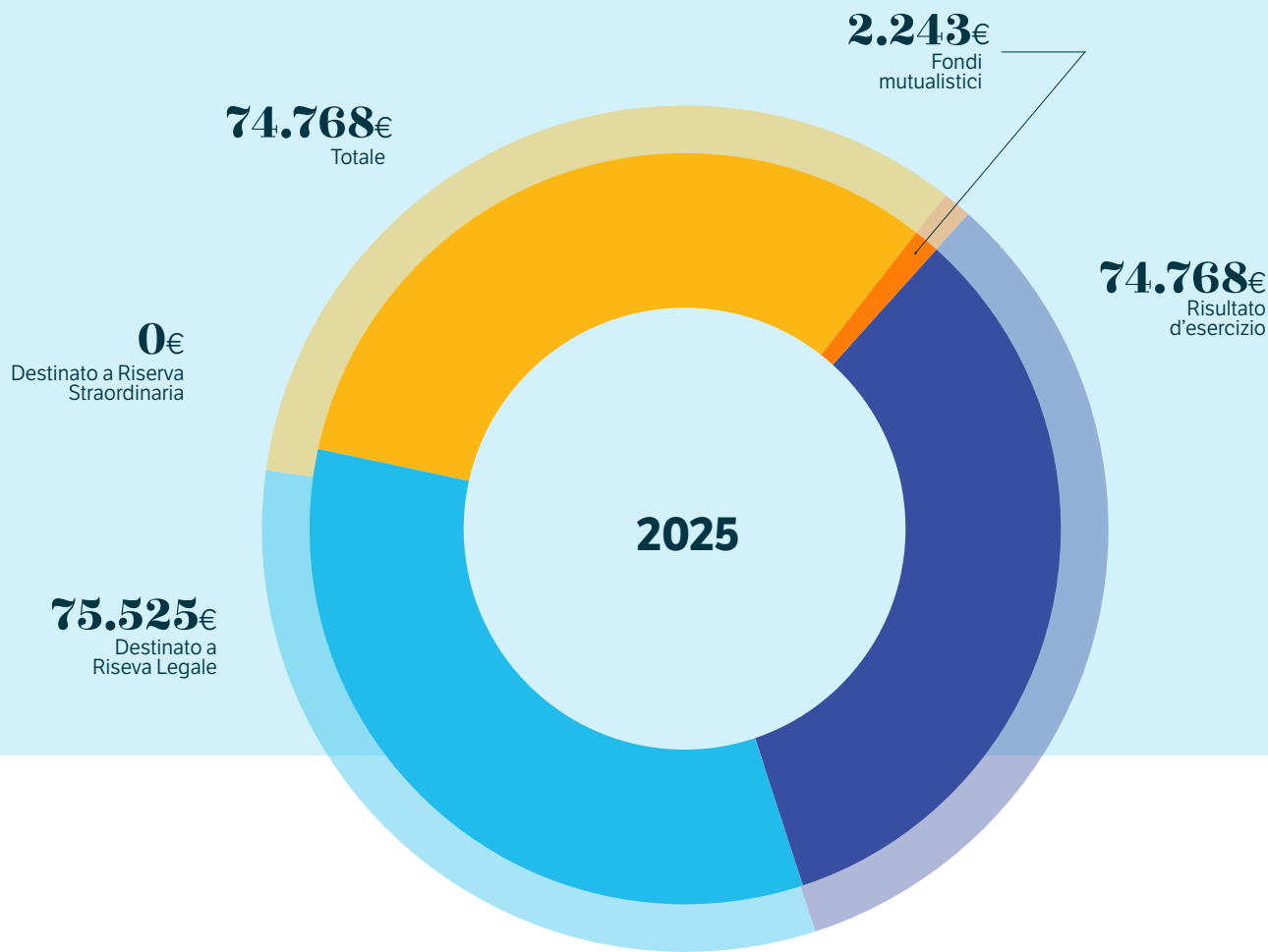


“ Informazioni su ASPETTI DI GOVERNANCE ”

AURORADOMUS

Informazioni su aspetti DI GOVERNANCE

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 ai 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 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 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.

Gestione della tematica da parte della Cooperativa: azioni/presidi



- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.lgs. 231/2001) e Codice Etico pubblicato sul sito ufficiale; Organismo di Vigilanza attivo con funzioni di monitoraggio, gestione segnalazioni e reporting periodico al CdA.
- Politica di Whistleblowing (D.lgs. 24/2023): canali multipli e riservati per segnalazioni anonime.
- Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022 con Comitato Guida dedicato.
- Policy Diversity & Inclusion.
- Social Performance Team per il presidio SA8000 con valutazioni periodiche dei rischi.
- Conformità GDPR (Reg. UE 2016/679).
- Percorso verso la certificazione ISO 27001.
- Adeguamento alla Direttiva NIS 2 per il rafforzamento della cybersecurity e della continuità operativa dei servizi digitali.
- Governance cooperativa.

Materialità di Impatto

Descrizione	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

Materialità finanziaria

Rischio / Opportunità	Posizione nella catena del lavoro	Rischio/ Opprtunità	Orizzonte temporale
↓	↓	↓	↓
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 mancato funzionamento o di violazioni esterne dei sistemi informatici che può comportare costi e danni reputazionali.	Interno	Rischio	Lungo termine
Costi legati all'implementazione di presidi per garantire l'etica e l'integrità della società.	Interno	Rischio	Lungo termine
Rischio di incorrere in multe e sanzioni.	Interno	Rischio	Lungo termine
Rischio di inefficacia del sistema di Whistleblowing, con conseguenti danni alla reputazione.	Interno	Rischio	Lungo termine
Episodi di corruzione e violazione della privacy.	Interno	Rischio	Lungo termine
Rischi derivanti da una maggiore complessità del quadro fiscale.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine
Un cambiamento nelle normative locali e nazionali può imporre adeguamenti complessi e costosi, aumentando i rischi di non conformità.	Lungo tutta la catena del valore	Rischio	Lungo termine
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
Mancanza di programmazione e assenza di ricerca di canali per poter gradualmente rinnovare le strutture in cui opera la cooperativa.	Interno	Rischio	Lungo termine
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.	Lungo tutta la catena del valore	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.

➔ Il Codice Etico è disponibile e consultabile sul sito internet di Auroradomus, al seguente link: **Codice Etico**

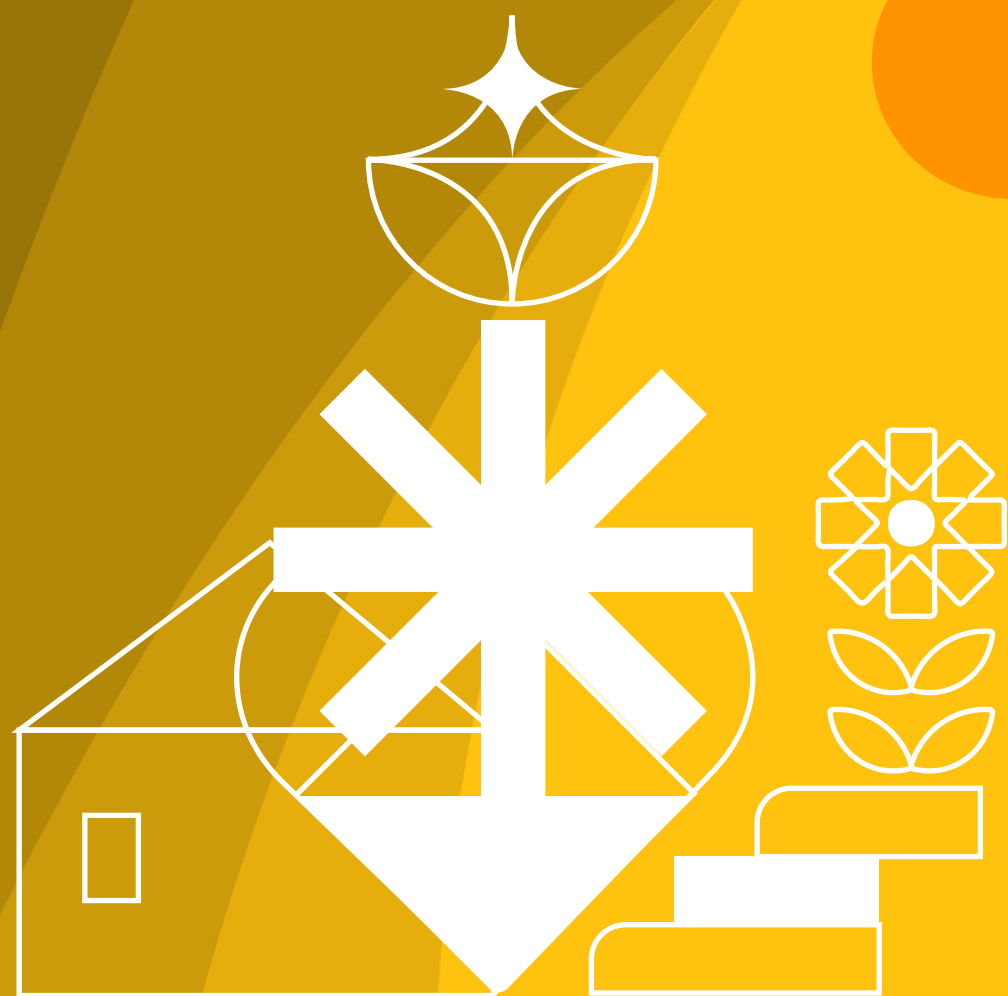
Auroradomus, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, si è dotata di una **Politica di Whistleblowing** dedicata alle segnalazioni di condotte illecite: ha istituito appositi canali riservati, utilizzabili per comunicare violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea, che si dovessero 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.

➔ La procedura Whistleblowing è disponibile e consultabile sul sito internet di Auroradomus, al seguente link: **Segnalazioni Whistleblowing**

➔ Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 e violazioni del II Modello 231 e Organismo di vigilanza è disponibile e consultabile sul sito internet di Auroradomus, al seguente link:

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.



86 **RISULTATI ECONOMICO FINANZIARI e distribuzione della ricchezza** 99

AURORADOMUS

Risultati economico finanziari e distribuzione DELLA RICCHEZZA GENERATA

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 2023-2024-2025 con una maggiore specificità per quanto riguarda la determinazione del valore aggiunto netto relativa al 2025.

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 2025 raffrontata con il dato del 2024, 2023 e del 2022.

Valore della produzione (mln di €)

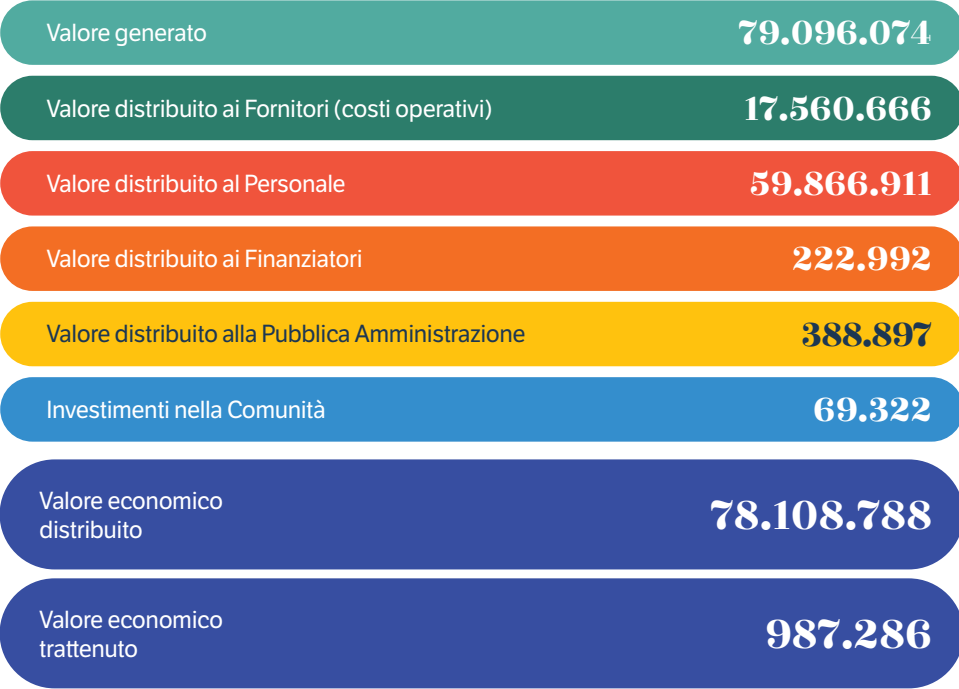


Al fine di determinare il valore aggiunto generato e distribuito dall'Impresa, si è proceduto alla riclassificazione del conto economico secondo il principio di rendicontazione GRI 201-1.

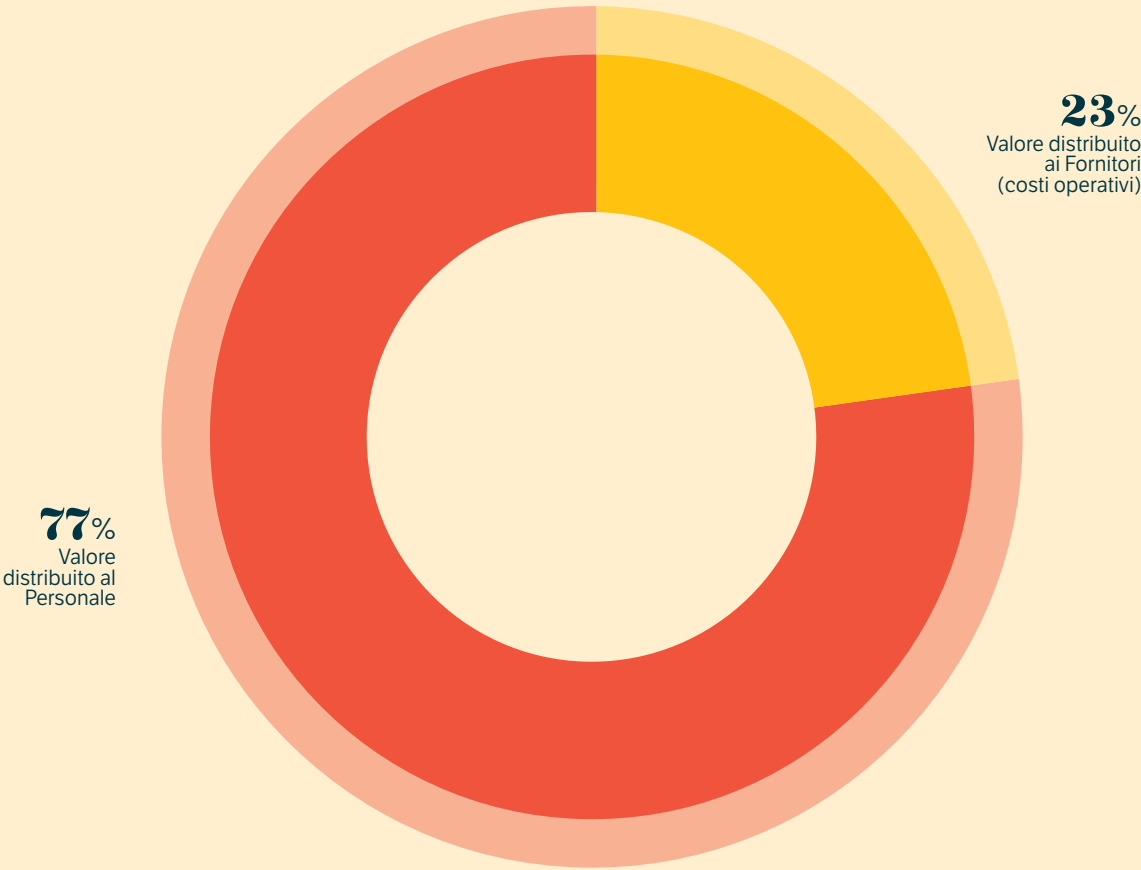
Lo schema riporta, contemporaneamente, la capacità di generare ricchezza e le modalità di distribuzione e condivisione del valore all'interno del sistema multistakeholder che gravita intorno alla cooperativa. Il prospetto individua e riclassifica il valore economico secondo le sue tre componenti principali, ovvero:

- valore economico generato;
- il valore economico distribuito nel tessuto socioeconomico con cui interagisce Auroradomus, ad esempio attraverso la creazione di posti di lavoro o l'acquisto di beni e servizi da fornitori locali;
- il valore economico trattenuto, calcolato come differenza tra le prime due componenti.

Valore economico 2025



Il valore economico generato nel 2025 è pari ad euro 79.096.074 ed è stato distribuito tra i seguenti stakeholder: fornitori, personale, finanziatori, Comunità e Pubblica Amministrazione.



Più dell'98% del valore economico generato viene distribuito agli stakeholder.



“ ALLEGATI ”

AURORADOMUS

Tema	Impatti				Significatività	Materiali
CAMBIAMENTI CLIMATICI - Adattamento ai cambiamenti climatici	ensibilizzazione 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		
CAMBIAMENTI CLIMATICI - Energia	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		
INQUINAMENTO - Sostanze preoccupanti	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 sociosanitaria, viene rigorosamente rispettata la normativa relativa allo smaltimento dei rifiuti speciali.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
ECONOMIA CIRCOALRE - Afflussi di risorse, compreso l'uso di risorse						
ECONOMIA CIRCOALRE - Rifiuti						

Tema			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				✓	
FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Orario di lavoro			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					
			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					
FORZA LAVORO PROPRIA - Condizioni di lavoro - Salari adeguati			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				✓	
			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				✓	

Tema	Impatti					Significatività	Materiali
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 - Formazione e sviluppo delle competenze	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 dl 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			✓

Tema	Impatti				Significatività	Materiali
COMUNITÀ INTERESSATE - <i>Diritti economici, sociali e culturali delle comunità - Impatti legati al territorio</i>	La Cooperativa partecipa o sostiene economicamente varie iniziative di coesione sociali, eventi pubblici culturali, sociali o di festa e sponsorizzazioni.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
	Collaborazioni con il mondo universitario per l'offerta di posti di lavoro per neolaureati.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
	Offerta di un servizio socio assistenziale a beneficio della Comunità, degli utenti delle strutture e dei loro familiari.	Positivo	Attuale	Diretto		✓
CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI - <i>Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali- Accesso a informazioni di qualità</i>	L'accessibilità ai servizi è totale (per ogni servizio, di qualsiasi tipologia, è presente una carta dei servizi).	Positivo	Attuale	Diretto		
	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- <i>Cultura d'impresa</i>	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		✓
	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- <i>Corruzione attiva e passiva- Prevenzione e individuazione compresa la formazione</i>	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		✓



RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di
Auroradomus Cooperativa Sociale
Via G. S. Sonnino, 33/A
43126, Parma (PR)

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*“limited assurance engagement”*) del Bilancio di Sostenibilità predisposto a titolo volontario di Auroradomus Cooperativa Sociale (di seguito anche la “Società”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli amministratori di Auroradomus Cooperativa Sociale sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai *“Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards”* definiti dal *GRI – Global Reporting Initiative (“GRI Standards”)*, come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

Gli amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi della Società in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’Identificazione degli *stakeholders* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi di materia etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Management Italia 1 (ISQM Italia 1)* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai *GRI Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *“International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information”* (di seguito anche *“ISAE 3000 Revised”*), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’*ISAE 3000 Revised (“reasonable assurance engagement”)* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a

conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione delle evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo effettuato le seguenti attività:

- comprensione del processo di valutazione della rilevanza delle informazioni incluse nel Bilancio di Sostenibilità attraverso l'analisi dell'approccio adottato dall'impresa in merito all'identificazione e alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti relativi alle questioni di sostenibilità e verifica della relativa informativa rendicontata nel Bilancio di Sostenibilità;
- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "Risultati economici e competitività" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio d'esercizio della Società;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità attraverso la realizzazione di interviste e discussioni con il personale della Direzione di Auroradomus Cooperativa Sociale e limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati di natura qualitativa e quantitativa alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

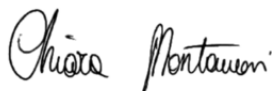
Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e svolto riscontri documentali, su base campionaria, in merito alla coerenza delle stesse con le evidenze disponibili;
- con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche e, ove necessario, limitate verifiche, su base campionaria, sulla aggregazione dei dati, sui criteri e sulle metodologie di calcolo utilizzati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità di Auroradomus Cooperativa Sociale relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai *GRI Standards*, come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Analisi S.p.A.



Chiara Montanari
Associate partner

Reggio Emilia, 8 ottobre 2026



AURORA DOMUS
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

www.gruppocolserauroradomus.com

