



# BILANCIO SOCIALE 2024

Edizione 2025

cooperativa sociale onlus  
**auroradomus**



# BILANCIO **SOCIALE** **2024**

*Edizione 2025*

## INTRODUZIONE

Premessa	06
Lettera del Consiglio di amministrazione	07
I principi di rendicontazione del bilancio sociale	08



## INFORMAZIONI GENERALI SULLA COOPERATIVA 10

Contesto di riferimento	12
Auroradomus: carta di identità	13
La Cooperativa Auroradomus - Storia e aree territoriali di operatività	14
Il Gruppo Cooperativo Colser-Auroradomus	14
<i>Valori e finalità perseguite</i>	15
<i>Vision</i>	15
<i>Mission</i>	15
Attività statutarie individuate e oggetto sociale	16
<i>Altre attività svolte in maniera secondaria strumentale</i>	16
<i>Collegamenti con altri Enti del terzo settore</i>	16
<i>Leggi, Costituzione e cooperazione</i>	17



## STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE LA GOVERNANCE 18

La Governance	20
<i>Consistenza e composizione della base sociale/associativa</i>	20
<i>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi</i>	20
<i>Consiglio di Amministrazione - Modalità di nomina e durata in carica</i>	20
<i>Numero di CDA per anno e partecipazione media</i>	20
Organigramma della Cooperativa	20
Tipologia di organi di controllo presenti in Cooperativa	22
Mappatura dei principali stakeholders: i portatori di interesse	23
<i>Le lavoratrici e lavoratori della Cooperativa</i>	23
<i>Modalità di partecipazione dei soci</i>	23
Altri importanti stakeholders	24
Presenza di sistemi di rilevazione di feedback	24



## PERSONE CHE OPERANO PER LA COOPERATIVA: LA RELAZIONE SOCIALE 26

Il nostro personale come capitale	28
<i>Tipologie, consistenza e composizione del personale</i>	30
<i>Suddivisione tra soci e dipendenti</i>	30
<i>Contratto di lavoro applicato alle nostre lavoratrici e i nostri lavoratori</i>	30
<i>Una Cooperativa al femminile</i>	31
<i>Fascia di età del personale</i>	32
<i>Anzianità lavorativa</i>	32
<i>Personale suddiviso per territorio di operatività</i>	32
<i>La maternità un diritto da difendere</i>	34
<i>La Cooperativa è multiculturale</i>	36
<i>Rapporto con le associazioni sindacali</i>	38
<i>Tipologia di contratti applicati</i>	38
<i>Diritti de personale</i>	38
<i>Totale ore lavorate</i>	38
<i>Assenza per malattia</i>	38
<i>Politiche di assunzione e turn-over</i>	40
<i>Procedimenti disciplinari</i>	40
<i>Attività di formazione e valorizzazione realizzate</i>	40
<i>Salute e sicurezza</i>	42
<i>Contratto di lavoro applicato alle lavoratrici e ai lavoratori</i>	42
<i>Socie e soci volontari - natura delle attività svolte</i>	42
<i>Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima del personale</i>	42



## OBIETTIVI E ATTIVITÀ 44

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	46
Livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, fattori risultati rilevanti per il raggiungimento	48
Elementi che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni	48
Politica per la qualità e la sicurezza	52
La qualità nel controllo dei comportamenti e delle competenze	53
Politica per la responsabilità sociale	53
Responsabilità sociale e valore condiviso	55
La parità di genere	56
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità: il sistema integrato Di certificazioni di auroradomus	58



## OUTPUT ATTIVITÀ: I SERVIZI SVOLTI DALLA COOPERATIVA 60

Servizi per anziani	62
Servizi sanitari	62
Servizi per la salute mentale	63
Servizi educativi	63
Servizi per minori	64
Settore disabilità ed inclusione sociale	64
Servizi per i giovani	65
Servizi per la ricettività turistica	65



## SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA 66

I nostri clienti - capacità di diversificare i committenti	68
Determinazione del valore aggiunto	70
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	71



## INFORMAZIONI AMBIENTALI 72

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte	74
---	----



## ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE 76

<i>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale</i>	78
<i>Aspetti di natura social, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione, ecc.</i>	78
<i>La Cooperativa ha adottato il modello della Legge 231/01?</i>	78
<i>La Cooperativa ha acquisito il rating di legalità?</i>	78
<i>La Cooperativa ha acquisito certificazioni di qualità dei processi?</i>	78
Monitoraggio svolto dall'organo di controllo sul bilancio sociale	78

## PREMESSA

È con grande soddisfazione che presentiamo il Bilancio Sociale 2024 della Cooperativa Sociale Auroradomus, uno strumento essenziale che testimonia il nostro impegno verso la trasparenza e la responsabilità sociale.

Il 2024 ha rappresentato un anno di significativa evoluzione per la nostra Cooperativa, caratterizzato dalla continua dedizione nel fornire servizi di qualità nei settori in cui storicamente Auroradomus svolge la sua attività, contribuendo a rispondere ai bisogni delle comunità dei territori in cui opera.

Il presente documento prende in considerazione anche i risultati economici, ma pone particolare attenzione all'impatto sociale generato, evidenziando come le nostre attività abbiano contribuito al benessere collettivo e allo sviluppo sostenibile del territorio ponendo comunque in primo piano la creazione di valore aggiunto attraverso lo sviluppo di una forza lavoro qualificata e di una occupazione "sana" e rispettosa dei principi della responsabilità sociale, della parità di genere e del rispetto delle diversità.

La Cooperativa ha proseguito nel suo percorso di innovazione sociale, consolidando i servizi esistenti e sviluppando nuove progettualità in risposta ai mutamenti sociali e demografici. L'attenzione verso gli anziani, i minori, le persone con disabilità e le famiglie in difficoltà è rimasta al centro della nostra missione, con un'offerta di servizi sempre più personalizzata e attenta alla dignità della persona.

Un ringraziamento particolare va a tutte le nostre lavoratrici e tutti i nostri lavoratori, coloro che hanno contribuito con professionalità e passione al raggiungimento dei risultati illustrati in questo bilancio, così come alle istituzioni, agli enti pubblici e privati e a tutti gli stakeholder che hanno creduto nel nostro progetto cooperativo.

Questo Bilancio Sociale rappresenta non solo un documento di rendicontazione, ma anche uno strumento di riflessione collettiva sul percorso compiuto e sulle sfide future, nella consapevolezza che il valore di una Cooperativa Sociale si misura soprattutto nella sua capacità di generare benessere condiviso e inclusione sociale.

Le persone interessate a fornire osservazioni o a chiedere informazioni sul Bilancio Sociale possono rivolgersi al Responsabile Sistema Gestione Integrato Fabiano Macchidani e/o alla Responsabile della Comunicazione della Cooperativa Auroradomus Martina Platè.

**fabiano.macchidani@auroradomus.it**  
**martina.plate@auroradomus.it**

## LETTERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Gentili Soci, Socie e Stakeholders,

Presentiamo il Bilancio Sociale relativo all'esercizio appena concluso, un documento che testimonia il nostro impegno verso una gestione della Cooperativa responsabile e orientata alla creazione di valore condiviso.

Come ogni anno anche nel 2024 la nostra organizzazione ha dovuto affrontare sfide significative, trasformandole in opportunità di crescita e innovazione. Siamo lieti di condividere con voi i risultati raggiunti con particolare riferimento ai numeri e alle caratteristiche della nostra forza lavoro e al valore aggiunto economico e non economico.

Ricordiamo come in questi anni, i piani annuali di sviluppo delle competenze hanno permesso di innalzare la qualificazione media del personale, mentre le politiche di welfare cooperativo hanno contribuito a migliorare il benessere e la motivazione. Inoltre, è proseguito un importante programma di informatizzazione delle attività, anche e soprattutto di tipo socio-sanitario ed educativo. A livello economico il 2024 si è contraddistinto per la piena applicazione del CCNL di categoria per le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori.

La conformità normativa rappresenta per noi un valore fondamentale. Nell'ultimo anno abbiamo rafforzato i nostri sistemi di controllo interno e aggiornato le procedure operative per garantire la piena aderenza alle evoluzioni legislative nei settori in cui operiamo. Particolare attenzione è stata dedicata alla piena applicazione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001. Da segnalare anche il percorso avviato relativamente al "Bilancio di sostenibilità" che verrà presentato durante l'assemblea di bilancio.

Il Bilancio d'Esercizio evidenzia una struttura patrimoniale solida e gli investimenti realizzati in innovazione tecnologica hanno già mostrato i primi ritorni positivi. La politica di gestione prudente delle risorse finanziarie ci ha consentito di mantenere un equilibrio ottimale tra sviluppo aziendale e solidità patrimoniale, permettendoci di guardare con fiducia alle sfide future.

Abbiamo sempre mantenuto il nostro impegno verso la comunità locale attraverso iniziative concrete di sostegno unitamente alla collaborazione con associazioni del terzo settore e il supporto a iniziative dei territori in cui operiamo che hanno consolidato il nostro ruolo di attore responsabile all'interno della comunità.

Con particolare orgoglio comunichiamo i progressi significativi compiuti nell'ambito della parità di genere attraverso l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere UNI/PdR 125:2022 che testimonia la serietà del nostro impegno in questo ambito.

In conclusione, i risultati raggiunti confermano la validità del nostro modello di azione, capace di coniugare solidità economica e responsabilità sociale. Guardiamo al futuro con la consapevolezza che il successo sostenibile della Cooperativa dipende dalla capacità di creare valore per tutti gli stakeholder nel rispetto delle normative e dei valori della società.

Il presente Bilancio Sociale rappresenta non solo un resoconto delle attività svolte, ma anche un impegno rinnovato verso obiettivi ancora più ambiziosi per il futuro.

**La Presidente**  
**Marina Morelli**



## I PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

La struttura del Bilancio Sociale risponde alle “linee guida per la redazione del bilancio sociale degli Enti del Terzo Settore” emanato con Decreto del 4 Luglio 2019 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. I dati presentati in questo documento si riferiscono all'anno 2024 (in comparazione con gli anni 2023 e 2022) ma allo stesso tempo, vengono espone riflessioni sugli scenari futuri che caratterizzano il contesto in cui la Cooperativa opera. I principi di rendicontazione sono i seguenti:

### RESPONSABILITÀ

Tutte le categorie di stakeholder ai quali la Cooperativa deve rendere conto degli effetti della sua attività sono identificati nella mappa degli stakeholder.

### PRUDENZA

Il presente Report descrive gli effetti sociali positivi e negativi in modo tale da non sopravvalutare il quadro della realtà della Cooperativa e della sua rappresentazione.

### IDENTIFICAZIONE

Il presente documento espone in maniera chiara valori, principi, regole e obiettivi generali della Cooperativa (missione), fornendo una completa informazione riguardo alla proprietà e al governo dell'azienda.

### COMPARABILITÀ

Il documento presenta dati e informazioni in un'ottica temporale comparativa dell'ultimo triennio.

### COMPRENSIBILITÀ, CHIAREZZA e INTELLIGIBILITÀ

Le informazioni inerenti alle performance economiche e sociali sono presentate nella maniera più chiara e comprensibile.

### PERIODICITÀ e RICORRENZA

Il periodo di riferimento del Bilancio Sociale è il 2024 (periodo amministrativo).

### TRASPARENZA

Il documento è redatto in modo tale che per tutti i destinatari sia possibile comprendere il procedimento logico di rilevazione, riclassificazione e formazione, nelle sue componenti procedurali e tecniche e riguardo agli elementi discrezionali adottati.

### INCLUSIONE

Nella definizione dei contenuti del Bilancio Sociale sono stati considerati tutti i feedback disponibili dei vari stakeholder del Gruppo.

### COERENZA

Nella descrizione delle politiche gestionali implementate si evidenzia la conformità delle stesse ai valori dichiarati.

### OMOGENEITÀ

Tutte le espressioni quantitative monetarie sono espresse in euro (unica moneta di conto).

### UTILITÀ

Il Bilancio Sociale presenta dati e informazioni utili a soddisfare le aspettative del pubblico in termini di attendibilità e completezza.

### SIGNIFICATIVITÀ e RILEVANZA

Nella descrizione delle performance della Cooperativa si è tenuto conto dell'impatto effettivo che gli accadimenti, economici e non, hanno prodotto nella realtà circostante.

### NEUTRALITÀ

Il bilancio sociale è imparziale e indipendente da interessi di parte o da particolari coalizioni.

### AUTONOMIA delle TERZE PARTI

È garantita la completa autonomia e indipendenza di giudizio delle terze parti coinvolte nel processo di redazione del presente documento.

### COMPETENZA DI PERIODO

Gli effetti sociali descritti sono rilevati nel momento in cui si sono manifestati (maturazione e realizzazione dell'impatto sociale) e non in quello della manifestazione finanziaria delle operazioni da cui hanno avuto origine.

### VERIFICABILITÀ DELL'INFORMAZIONE

Nelle sezioni metodologiche sono state esplicitate le fonti informative utilizzate per la redazione del Bilancio Sociale.

### ATTENDIBILITÀ e FEDELE RAPPRESENTAZIONE

Le informazioni contenute nel presente documento rappresentano in modo completo e veritiero la realtà gestionale della Cooperativa, con prevalenza degli aspetti sostanziali su quelli formali.



# INFORMAZIONI GENERALI SULLA COOPERATIVA

AURORADOMUS

BILANCIO SOCIALE 2024 EDIZIONE 2025



## CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il 2024 si è confermato un anno positivo per Auroradomus e per la cooperazione sociale nel suo complesso, nonostante uno scenario internazionale e nazionale caratterizzato da profonde incertezze e trasformazioni. La crisi post-pandemica, i conflitti in Ucraina e in Medio Oriente, l'instabilità economica globale, il rincaro delle materie prime e la crisi delle democrazie continuano a ridefinire gli equilibri geopolitici e sociali. A queste dinamiche si aggiungono cambiamenti strutturali:

- la rivoluzione dell'intelligenza artificiale che ridisegna il mondo del lavoro;
- i cambiamenti demografici, con l'invecchiamento della popolazione nei paesi sviluppati e i flussi migratori;
- i mutamenti climatici e la necessità di accelerare la transizione ecologica.

Viviamo un'epoca di complessità e precarietà sistemica, dove i rischi sociali ed economici si intrecciano, generando nuove sfide e anche nuove opportunità di innovazione e resilienza.

Assistiamo, pertanto, a una crescita drammatica delle problematiche sociali con intrecci sempre più complessi. Crescono povertà e disuguaglianze, insieme alle lacerazioni dei contesti e dei legami sociali, mentre è all'opera da tempo un sistematico impoverimento dell'economia pubblica, e più in generale un disinvestimento politico e culturale quanto economico nelle aree della salute, educazione, dell'abitare e della protezione sociale.

Cooperazione sociale e associazionismo, insieme alla società civile, devono reagire alla prospettiva incombente di essere ridotti a gestori poveri della povertà. Al tempo stesso è fondamentale salvaguardare il patrimonio di esperienze pratiche, competenze, conoscenze in materia di diritti e giustizia sociale, che si è accumulato in Italia, anche lungo il processo di ridefinizione del welfare, promosso anche dalla cooperazione sociale.

Risulterà cruciale l'attuazione del Piano d'Azione Europeo per l'economia sociale volto a sviluppare il potenziale di crescita di imprese sociali, cooperative, fondazioni e associazioni non profit e aumentare il contributo alle transizioni verde e digitale. Se questo si trasformerà in azioni concrete in tempi rapidi avremo la possibilità di avviare una nuova stagione di ripresa e sviluppo. L'economia sociale ha il potenziale di ridisegnare l'economia attraverso modelli economici generativi capaci di dar luogo a una trasformazione ecologica, economica e sociale più equa.

In questi ultimi anni il lavoro sociale nei servizi sanitari, socio-assistenziali ed educativi ha assunto sempre più una valenza specifica che si è concretizzata attraverso interventi integrati, reali e calati nella società civile. Si può dire, senza timore di smentita, che in diversi ambiti - soprattutto quello sociale, sanitario e dell'inclusione lavorativa - l'impegno delle cooperative sociali ha contribuito alla trasformazione dei progetti in servizi e con essi, alla qualificazione delle condizioni di lavoro delle operatrici e operatori sociali.

Purtroppo, però appare in crisi il modello basato sull'integrazione tra Pubblica Amministrazione e cooperazione sociale/privato sociale, nonostante alcuni interventi normativi abbiano introdotto nuovi strumenti di relazione, si è assistito negli ultimi anni a cambiamenti negli schemi di intervento territoriale (come, ad esempio, il ritorno alla gestione attraverso società pubbliche). Inoltre, il settore sanitario e socio-assistenziale in Italia sta attraversando una grave crisi a causa della carenza di figure professionali chiave, come infermieri, operatori socio-sanitari (OSS) ed educatori. Questa situazione sta mettendo a dura prova la capacità di garantire adeguati standard di cura e assistenza, soprattutto per le fasce più fragili della popolazione. Le cause di tale fenomeno sono molteplici: 1) invecchiamento della popolazione, calo della natalità e aumento della domanda di servizi sanitari e socio-assistenziali, non sempre accompagnato da una corrispondente programmazione della formazione e un adeguato incremento dell'offerta di professionisti; 2) condizioni di lavoro impegnative, con orari prolungati, stress e rischio di burnout, che scoraggiano l'ingresso di nuovi operatori, mentre ne favoriscono le dimissioni; 3) retribuzioni non competitive e scarse prospettive di carriera, che rendono il settore meno attraente rispetto ad altri ambiti lavorativi; 4) criticità e inadeguatezza dei processi di formazione e reclutamento, con un numero limitato di posti disponibili nelle scuole di medicina, infermieristica ed educazione; 5) politiche sanitarie e di welfare caratterizzate da tagli ai finanziamenti e vincoli di bilancio, che limitano la capacità di assumere e mantenere personale qualificato. La carenza di personale sanitario e socio-educativo sta avendo gravi ripercussioni sulla qualità, stabilità e, di conseguenza, accessibilità dei servizi, soprattutto

per le fasce più vulnerabili della popolazione, come anziani, persone con disabilità, minori e persone in condizioni di fragilità. Nel settore della cooperazione sociale si registrano centinaia di posti di lavoro vacanti per figure come infermieri, OSS ed educatori, con alcune realtà che hanno dovuto fronteggiare alte percentuali di dimissioni di personale. Questa situazione rischia di compromettere seriamente la tenuta complessiva dei servizi di welfare nel loro insieme. In un contesto socio-economico dove il lavoro sta avendo una profonda mutazione anche rispetto alle dimensioni fondanti, il lavoro di cura sembra essere particolarmente colpito, non solo per la dimensione economica, ma altresì dalla perdita di senso. Oltre alle dimissioni, si assiste ad un fenomeno più generale di disinteresse/disaffezione. Lavorare con le persone più fragili e in difficoltà sembra non essere più meritevole di riconoscimento. Il riconoscimento, il rilancio e nuovi elementi di valorizzazione del lavoro di cura richiedono un pensiero lungo e interventi di sistema, ma anche precise azioni politiche e di consapevolezza di una società che di queste professionalità avrà, invece, sempre più bisogno. L'impegno della cooperazione sociale e di Auroradomus in particolare può essere quindi indirizzato verso la promozione di una progettazione che possa incidere sulla costruzione di sinergie pubblico/privato sociale che provino a correggere le storture odierne (es. inadeguatezza delle retribuzioni e mancato riconoscimento da parte degli enti committenti dei maggiori costi, percorsi di formazione mirati, rispetto della sostenibilità economica) per rilanciare un progetto di welfare generativo che sia in grado di impiegare con appropriatezza le risorse disponibili, responsabilizzare gli operatori coinvolti nelle attività e le persone che ricevono aiuto, e aumentare l'efficienza e l'efficacia degli interventi delle politiche sociali a beneficio dell'intera collettività e in tutti i territori.



### AURORADOMUS: CARTA DI IDENTITÀ

<b>NOME</b>	AURORA DOMUS COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
<b>CODICE FISCALE E PARTITA IVA</b>	01520520345
<b>FORMA GIURIDICA</b>	COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
<b>INDIRIZZO SEDE LEGALE</b>	PARMA – VIA SONNINO 33A
<b>ALTRE SEDI</b>	FILIALE DI PIACENZA VIA SANT'AMBROGIO, 19 FILIALE LUNIGIANA/TOSCANA VIA VITTORIO VENETO 5 - AULLA (MS)



## LA COOPERATIVA AURORADOMUS

### Storia e aree territoriali di operatività

Auroradomus Cooperativa Sociale ONLUS nasce il 1° gennaio 2010 dalla fusione di due storiche realtà del movimento cooperativo parmense, Aurora e Domus Parma. Aurora e Domus Parma hanno unito le proprie esperienze con l'obiettivo di realizzare servizi ad elevata utilità sociale, mettendo al centro la persona nella sua integrità psicofisica.

Pur essendo una realtà relativamente recente nella sua forma attuale, Auroradomus vanta quasi quarant'anni di esperienza, conta oggi circa 2.199 soci e sviluppa un fatturato di circa 77 milioni di euro. La Cooperativa integra il know-how consolidato delle realtà fondatrici, offrendo affidabilità progettuale, sostenibilità gestionale e capacità di innovazione nei servizi offerti.

Auroradomus è una Cooperativa Sociale di tipo A con Sede Legale a Parma, in via Sonnino 33A (codice fiscale 01520520345), e dispone di due filiali operative: una a Piacenza e una ad Aulla, in Toscana. Come approfondito nella sezione dedicata alla Relazione Sociale, Auroradomus opera oggi in Emilia-Romagna, Lombardia, Toscana, Friuli-Venezia Giulia, Liguria e Puglia, confermandosi come un punto di riferimento solido e qualificato nel panorama della cooperazione sociale italiana.

→ 2.199  
soci

→ 77  
mln di euro

## IL GRUPPO COOPERATIVO COLSER-AURORADOMUS

Il Gruppo Cooperativo Colser-Auroradomus rappresenta oggi una realtà consolidata nel panorama nazionale, con una presenza diffusa su gran parte del territorio italiano.

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

In un quadro normativo che solo recentemente ha iniziato a disciplinare in modo organico i gruppi cooperativi, Colser-Auroradomus ha scelto di strutturarsi attraverso una direzione unitaria su base contrattuale (il Comitato). Questa impostazione ha superato il concetto tradizionale di alleanza politico-strategica tra cooperative, favorendo un coordinamento reale e condiviso nelle scelte strategiche, imprenditoriali e operative.

Il Gruppo opera attraverso: strategie comuni in ambito imprenditoriale e commerciale; politiche integrate di promozione e comunicazione; sinergie organizzative e operative; progetti di innovazione condivisa; gestione ottimizzata delle risorse economiche e umane.

La multidisciplinarietà che da sempre contraddistingue il Gruppo consente di proporre un'ampia gamma di servizi qualificati nell'ambito dei servizi integrati e del welfare, rispondendo in modo preciso e affidabile alle esigenze sia delle amministrazioni pubbliche sia dei privati cittadini.

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

### Valori e finalità perseguite

L'orientamento della Cooperativa è quello di cercare sempre di andare oltre la semplice erogazione del servizio, nella consapevolezza di svolgere un ruolo di forte utilità sociale. Quindi finalità di Auroradomus è anche:

- **promuovere la qualità sociale** come un sistema di relazioni che intreccia benessere individuale e benessere sociale, ovvero il benessere di tutti i soggetti coinvolti nel processo di vita di una comunità
- **ampliare la gamma dei servizi offerti** attraverso soluzioni compatibili con i problemi di risorse finanziarie degli Enti Locali
- **ampliare il numero dei soggetti** sociali attivi nell'ambito dei servizi che Auroradomus gestisce
- **La porta aperta.** La Cooperativa è una struttura aperta. Chiunque ne condivide i principi può chiedere di farne parte.
- **La mutualità.** Favorire la nascita di nuove cooperative e contribuire in generale allo sviluppo e al miglioramento del sistema cooperativo, e quindi in generale della società nella quale operano.
- **La solidarietà intergenerazionale.** La Cooperativa tende a conservarsi e a crescere nel tempo, alimentando un circuito virtuoso d'investimento e innovazione e il trasferimento delle competenze e dei patrimoni fra soci anziani e soci giovani.
- **La solidarietà intercooperativa.** Tra le cooperative si attuano forme di solidarietà sia nello sviluppo che nel consolidamento. Ciò consente di essere parte di un movimento che vuole affermare valori di efficienza e di solidarietà.
- **Promuovere a tutti i livelli organizzativi ed operativi la parità di genere,** l'assenza di discriminazioni ed il rispetto delle diversità.

### VISION

*(ovvero sogni, senso, capisaldi  
sui quale ci fondiamo)*

- **Tutelare e valorizzare** la persona come soggetto portatore di diritti;
- **Realizzare l'attività** della Cooperativa in modo condiviso e partecipato;
- **Riservare particolare attenzione** alle fasce più deboli della nostra società;
- **Lavorare attivamente** all'interno del sistema di welfare locale nel rispetto del diritto al lavoro per tutti e nella tutela della dignità personale, nel rispetto della parità di genere, nell'assenza di discriminazioni e nel rispetto delle diversità.

### MISSION

*(ovvero chi siamo, di che cosa ci occupiamo,  
cosa ci proponiamo di realizzare)*

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



## ATTIVITÀ STATUTARIE INDIVIDUATE E OGGETTO SOCIALE

(art. 5 DL 117/2017 e/o all'art.2 DL LEGISLATIVO 112/2017 O ART. 1 LEGGE 381/1991)

*Estratto dallo statuto di Auroradomus*

La società conformemente all'art.1 della legge 8 Novembre 1991, n. 381, non ha scopo di lucro e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini sviluppando fra essi lo spirito mutualistico e solidaristico attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi.

La società, inoltre, è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha anche per scopo quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per le socie lavoratrici e i soci lavoratori che vi prestano la propria attività lavorativa.

La società può svolgere la propria attività anche con terzi e potrà cooperare attivamente con altri enti cooperativi, imprese sociali e organismi del terzo settore. Essa potrà curare la realizzazione di forme collaborative con lo Stato con le Regioni o con altri enti territoriali, nonché con altro ente ausiliario o strumentale, anche di natura privata, con funzioni di sussidiarietà alla funzione pubblica.

A norma della Legge 3 Aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni e integrazioni, ed in base al regolamento interno conseguentemente adottato inerente i rapporti tra socio lavoratore e società, il socio lavoratore stabilisce successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, o in qualsiasi altra forma consentita dalla legislazione vigente, con cui contribuisce comunque al raggiungimento dello scopo sociale. Su deliberazione del Consiglio di amministrazione potrà aderire alle centrali cooperative, ad altri organismi economici e sindacali che si propongono iniziative mutualistiche, cooperativistiche, di lavoro o di servizio.

Considerato lo scopo sopra definito, nonché i requisiti e gli interessi dei soci, la società ha per oggetto:

svolgere attività assistenziale, socio-assistenziale, sociale, sanitaria, educativa, terapeutica, aggregativa, nei confronti di ogni area di bisogno sociale quali: minori, giovani, adulti, persone con disabilità, anziani, malati psichiatrici, immigrati, malati con disabilità acquisite, emarginati sociali, malati affetti da patologie fisiche e/o psichiche e/o neurologiche, malati in genere e bisognosi di cure in genere, da erogarsi presso: il domicilio, strutture residenziali, strutture semiresidenziali, strutture educative, centri specializzati, centri aggregativi, centri di accoglienza, strutture sanitarie (ospedali, case di cura, hospice, ambulatori, punti prelievi, ecc.), luoghi di villeggiatura, alberghi assistenziali, strutture ricreative o sportive, ecc.

### ➔ Altre attività svolte in maniera secondaria strumentale

Non sono svolte altre attività svolte in maniera secondaria strumentale.

### ➔ Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali)

Come descritto in precedenza Auroradomus fa parte del Gruppo Cooperativo Colser Auroradomus all'interno del quale sviluppa quotidianamente sinergie strategiche ed organizzative.

Auroradomus inoltre fa parte delle associazioni di categoria Confcooperative (Federsolidarietà) e Legacoop (Legacoopsociali).

### ➔ Leggi costituzione e cooperazione

L'articolo 45 della Costituzione ci impone alcune riflessioni che riguardano tutto il settore della Cooperazione e che Auroradomus vuole applicare nell'operatività quotidiana:

- **Il socio e il lavoratore** sono il nucleo originario di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferimento concreto dell'azione cooperativa;
- **Le imprese cooperative** svolgono il proprio ruolo economico a favore dei cooperatori, delle generazioni future, della comunità sociale. Esse offrono ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale di ognuno;
- **La principale risorsa della cooperazione** è rappresentata dagli individui che ne fanno parte. Ogni cooperativa deve valorizzarne il lavoro, stimolarne e riconoscerne la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni;
- **L'azione delle cooperative** deve manifestarsi innanzi tutto con il rispetto per le persone e mediante senso di responsabilità, con trasparenza, onestà e correttezza dei comportamenti;
- **La cooperazione** considera un bene il pluralismo. Nei rapporti che intrattiene con le altre forze economiche, politiche e sociali, essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità propositiva;
- **L'esistenza della cooperazione**, il suo segno distintivo, la sua regola sono fondate sul principio di solidarietà. Al fondo di ogni relazione o transazione tra soggetti economici esistono sempre i rapporti umani.
- **La cooperazione interpreta** il mercato come un luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute, di sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle Leggi, ma secondo i principi di giustizia ed utilità per i propri Soci e per la collettività;
- **La cooperazione considera** il diritto ed il rischio di fare impresa come manifestazione di libertà;
- **La cooperazione regola** i rapporti interni sulla base del principio di democrazia. Le imprese cooperative realizzano compiutamente le proprie finalità associandosi nel movimento cooperativo, che promuove le relazioni tra loro, che ne valorizza i patrimoni collettivi, garantendo le adeguate forme di controllo;
- **La mutualità cooperativa**, definita dai principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, non è solo un modo di produrre e distribuire la ricchezza più adeguato agli interessi dei partecipanti, ma una concezione dei rapporti umani. La cooperazione trova le proprie radici nel valore dell'imprenditoria associata, ricerca il proprio sviluppo nel mercato, considera il proprio fine il miglioramento delle condizioni materiali, morali e civili dell'uomo.





# STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE: **LA GOVERNANCE**

AURORADOMUS

BILANCIO SOCIALE 2024 EDIZIONE 2025





## LA GOVERNANCE

**Consistenza e composizione della base sociale/associativa**

La Cooperativa è composta (dato aggiornato 31/12/2024) da **2199** lavoratrici e lavoratori di cui **2165** soci e **34** dipendenti. Il tema dell'analisi della forza lavoro verrà analizzato in seguito in questo documento.

**Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi**

Dall'Assemblea dei Soci, che rappresenta il vertice dell'organizzazione della Cooperativa, si ramifica uno strutturato organigramma che ha per obiettivi principali quelli di favorire una completa interazione tra le varie aree e funzioni ed un conseguente corretto e completo passaggio delle informazioni. L'organigramma presenta anche una forte inclinazione verso gli interlocutori esterni alla sede siano essi clienti o istituzioni ed è decisamente improntato al controllo ed al miglioramento delle attività dei nostri servizi che rappresentano ovviamente il "cuore" della Cooperativa.

**Consiglio di amministrazione - modalità di nomina e durata in carica**

Il Consiglio di Amministrazione viene eletto dall'Assemblea dei Soci e resta in carica per tre anni. Il Consiglio elegge al suo interno Presidente e Vicepresidenti e sovrintende all'andamento della Cooperativa sia in termini strategici che economici, elaborando modelli organizzativi funzionali allo sviluppo della Cooperativa.

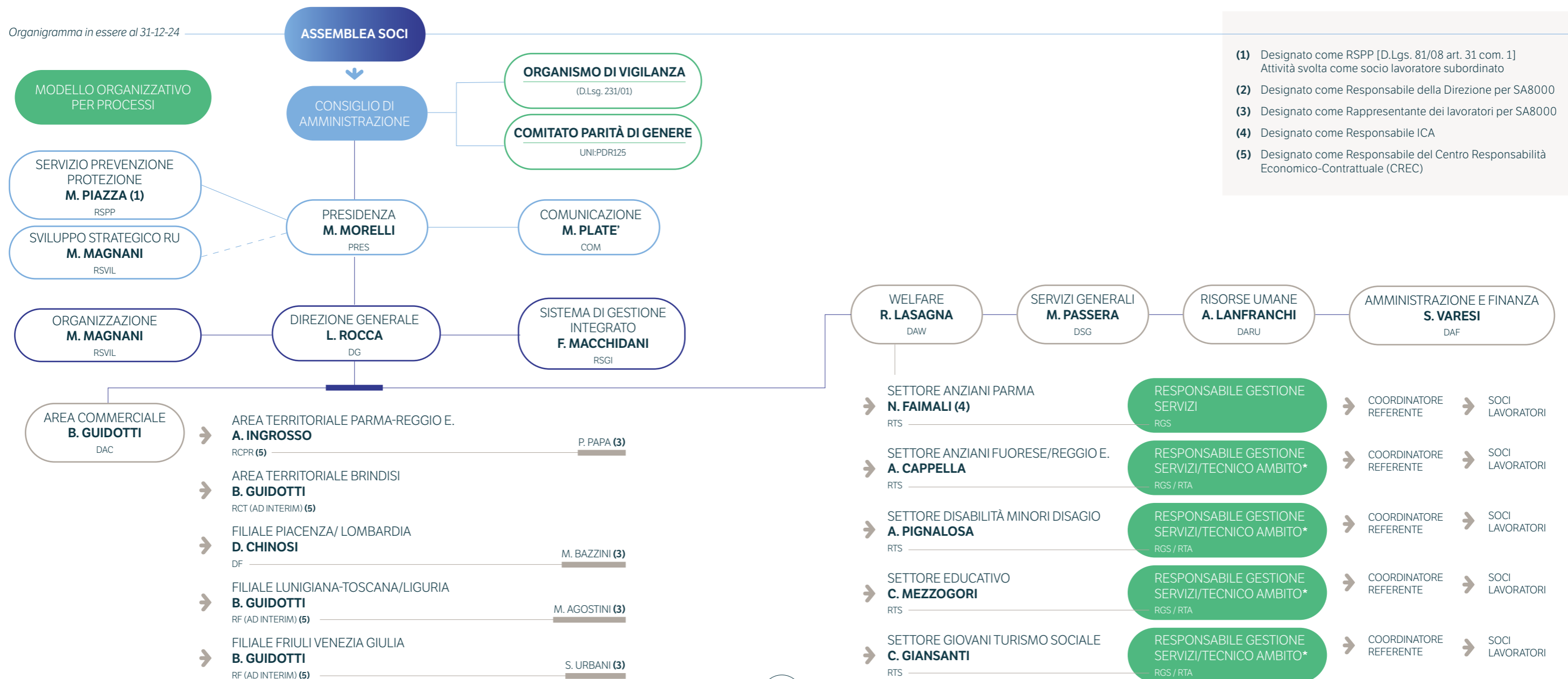
Il Consiglio di Amministrazione eletto nel 2024 ed è composto da 11 membri:

- |   |  |
|---|--|
| <b>Marina Morelli</b>   <i>Presidente</i>       | <b>Claudia Giansanti</b>   <i>Consigliera</i>  |
| <b>Daniela Chinosi</b>   <i>Vicepresidente</i>  | <b>Fabiano Macchidani</b>   <i>Consigliere</i> |
| <b>Barbara Guidotti</b>   <i>Vicepresidente</i> | <b>Clara Spagnoli</b>   <i>Consigliera</i>     |
| <b>Roberta Lasagna</b>   <i>Vicepresidente</i>  | <b>Salvatore Taranto</b>   <i>Consigliere</i>  |
| <b>Gemma Bontempelli</b>   <i>Consigliera</i>   | <b>Ernesto Vignali</b>   <i>Consigliere</i>    |
| <b>Nella Faimali</b>   <i>Consigliera</i>       |  |

**Numero di cda per anno e partecipazione media**

Nel corso del 2024 Auroradomus ha svolto **14** Consigli di Amministrazione con una partecipazione media di 9 Consigliere/i su 11.

Organigramma in essere al 31-12-24



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





## TIPOLOGIA DI ORGANI DI CONTROLLO PRESENTI IN COOPERATIVA

In Cooperativa operano regolarmente un Collegio Sindacale e un Organismo di Vigilanza istituito ai sensi della Legge 231. Auroradomus è inoltre sottoposta ad attività di revisione contabile.

### Il Collegio Sindacale è composto dai seguenti membri:

**Mario Valla** | Presidente del Collegio Sindacale

**Luca Romeo** | Membro del Collegio Sindacale

**Marco Vignali** | Membro del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è stato eletto dall'Assemblea dei Soci nel 2024 e resterà in carica per tre anni.

### L'Organismo di Vigilanza è composto dai seguenti membri:

**Afro Stecchezzini** | Presidente dell'Organismo di Vigilanza

**Giorgio Barral** | Membro dell'Organismo di Vigilanza

**Fabiano Macchidani** | Membro dell'Organismo di Vigilanza

L'organismo di Vigilanza è stato nominato da Consiglio di Amministrazione nel 2024 e resterà in carica per tre anni.

L'organismo di vigilanza ha elaborato un modello di gestione e controllo atto a contrastare l'eventuale commissione di reati da parte di rappresentanti della Cooperativa.

Per eventuali segnalazioni è possibile contattare l'Organismo di Vigilanza all'indirizzo

[odv@auroradomus.it](mailto:odv@auroradomus.it).



## MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDERS



### I portatori di interesse

La Cooperativa Auroradomus ha alla base del suo lavoro le relazioni; la frase "rapporto stretto fra persone cose o fatti", definisce come per Auroradomus siano importanti e fondamentali i rapporti e quindi le relazioni che si hanno con tutte le persone che fruiscono dei nostri progetti, con gli Enti, le Istituzioni e con chi, tramite l'erogazione di servizi, ci permette di essere presenti sul territorio. Auroradomus non potrebbe svilupparsi senza stringere rapporti di fiducia e scambio con le diverse realtà che operano nei territori nei quali svolge la propria attività. Il presupposto per sviluppare relazioni è il riconoscersi, è avere fiducia, riconoscere ed apprezzare le aspettative, i valori, le culture, le reciproche obbligazioni assunte, le risorse messe a disposizione. Gli interlocutori con i quali Auroradomus fonda le proprie relazioni sono sia di origine interna che esterna.

Gli interlocutori interni sono le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori con i quali da sempre viene mantenuto un costante rapporto di collaborazione e confronto per garantire sempre più professionalità e benessere all'interno dei nostri servizi. Gli interlocutori esterni sono soggetti che a vario titolo fanno affidamento sull'attività della Cooperativa: Enti pubblici e privati, altre cooperative, fornitori, finanziatori, scuole, università, sindacato e, in generale, società civile.

La presentazione del nostro Bilancio Sociale è finalizzata alla rendicontazione sociale intesa come modalità relazionale verso gli stakeholder per fornire in modo efficace tutti gli elementi per i quali essi possono riporre fiducia nella organizzazione della Cooperativa.

### Le lavoratrici e i lavoratori della cooperativa

Auroradomus prima ancora di rendere conto ai suoi interlocutori esterni, deve sottoporre i suoi risultati economici e sociali al giudizio dei propri lavoratori. Essi infatti sono il fulcro attorno al quale ruota tutta l'attività della cooperativa poiché esercitano due funzioni fondamentali e vitali per la nostra organizzazione: ne sono i legittimi proprietari e attraverso la messa a disposizione delle loro risorse (lavoro, tempo, denaro, ecc.) rendono possibile lo svolgersi delle attività ed il conseguimento dello scopo sociale comune. Portano quindi interessi di natura economica e sociale: concorrono al capitale sociale, eleggono gli organi che li rappresentano nella gestione, approvano l'operato degli amministratori.



### Modalità di partecipazione dei soci

L'occasione principale di partecipazione dei Soci alla vita della Cooperativa è rappresentata dall'assemblea di Bilancio o dalle Assemblee straordinarie che vengono regolarmente convocate. La partecipazione sociale si realizza anche all'interno delle riunioni di equipe di servizio e nelle riunioni plenarie dei referenti e dei coordinatori, funzionali a trasferire preziose informazioni dal vertice della società alla base sociale.

I dati di partecipazione media alle assemblee si attesta su una media di 450 persone (presenti + deleghe) pari a circa il 22% del numero dei soci. Si tratta di un numero che si colloca nella media di presenza alle assemblee delle cooperative di grandi dimensioni.



## ALTRI IMPORTANTI STAKEHOLDERS

### → Clienti/Utenti

Con i clienti persone giuridiche si è sempre intrapresa la più ampia collaborazione e interazione riguardo l'andamento dei servizi, la possibilità di migliorarli dal punto di vista tecnico e gestionale, nonché di intraprendere forme di progettazione condivisa volta alla creazione di nuove attività.

La Cooperativa, inoltre, ha sempre manifestato la propria disponibilità verso la realizzazione di forme di project financing ovvero progetti ad elevato impatto economico, come ad esempio ristrutturazione di immobili da destinare ad attività socio-assistenziali e/o sanitarie.

I Clienti persone fisiche sono gli utenti dei nostri servizi e verso di loro la Cooperativa deve riversare la più scrupolosa attenzione quotidiana.

I coordinatori dei singoli servizi coinvolgono gli utenti in diverse attività di inserimento sociale, rilevano il gradimento degli utenti e dei loro familiari rispetto ai servizi offerti e tramite lo scambio e l'incontro continuo cercano di stabilire il grado di congruità dei servizi di cui usufruiscono e l'eventuale necessità di apportare modifiche o integrazioni alle attività svolte.

Utili in questo senso sono anche i questionari di rilevazione della soddisfazione che vengono somministrati annualmente.



### → Il Movimento Cooperativo

Auroradomus aderisce ad entrambe le associazioni di categoria più rappresentative del mondo della cooperazione sociale: Confcooperative (Federsolidarietà) e Legacoop (Legacoop-sociali), 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.

Si ricorda inoltre la presenza di Auroradomus all'interno del Gruppo Colser-Auroradomus che rappresenta un esempio di possibilità di sinergia tecniche ed organizzative all'interno del movimento cooperativo.



### → Il sistema bancario

La Cooperativa durante la sua crescita dimensionale ha stabilito relazioni di reciproca fiducia con diversi istituti bancari, con i quali mantiene rapporti quotidiani sviluppati in gran parte dalla nostra area Amministrazione e Finanza.



### → L'università, le scuole, gli enti di formazione

La formazione continua è un elemento caratterizzante di Auroradomus e sono quindi continuamente attive collaborazioni con l'ambito degli enti di formazione insieme ai quali vengono congiuntamente pianificate ed attuate le attività formative necessarie allo svolgimento delle nostre attività. Anche con il mondo universitario sono attivi rapporti di collaborazioni legate in particolare ad attività di ricerca e selezione del personale.

Le università di forniscono elenchi delle persone laureate nelle discipline di nostro interesse e organizzando giornate rivolte alla selezione dei neo-laureati (ad esempio job-day) alle quali Auroradomus partecipa con regolarità. Con il mondo della scuola pre-universitaria, sono invece attive numerose collaborazioni legate ai servizi di sostegno scolastico che si svolgono quotidianamente in gran parte dei territori in cui operiamo.



### → Il sindacato

Nell'ambito del sindacato molte cooperative sociali come Auroradomus sono nate. Nel corso del tempo questo legame si è affievolito ed è cambiato, ma rimane da parte di Auroradomus la massima disponibilità nell'ascolto e nella collaborazioni con gli interlocutori sindacali di riferimento. Numerosi sono al nostro interno le socie e i soci che aderiscono alle diverse sigle sindacali.



### → I fornitori

Il rapporto con i fornitori e gli scambi di informazione tecnico organizzativa rispetto ai nostri servizi sono quotidiani e questo ha portato alla creazione di relazioni consolidate e tali da permettere uno sviluppo delle attività che svolgiamo.

I nostri fornitori hanno aderito alla nostra politica di responsabilità sociale SA8000, sono inseriti nell'albo fornitori della Cooperativa e vengono periodicamente valutati attraverso le procedure del sistema ISO:9001.



### → La comunità locale e il territorio

Le cooperative sociali per propria peculiare caratteristica devono essere inserite a pieno titolo nel contesto sociale in cui svolgono le proprie attività.

Auroradomus nei propri servizi cerca costantemente la partecipazione della comunità di riferimento attraverso iniziative "aperte" come feste, mostre o altre attività.

Inoltre in numerose occasioni sostiene anche economicamente gli enti con cui collabora nell'organizzazione di iniziative culturali o di coesione sociale.

## PRESENZA DI SISTEMI DI RILEVAZIONE DI FEEDBACK

Il sistema di gestione integrato qualità e responsabilità sociale realizza diverse modalità di rilevazione di feedback:

- Analisi interna tramite check list dell'efficienza tecnico-organizzativa dei servizi;
- Rilevazione della soddisfazione dei Clienti/Utenti
- Rilevazione della soddisfazione lavorativa.
- Ricezione e gestione di eventuali reclami.
- Verifiche da parte di Enti di Certificazioni e di organi istituzionalmente deputati.

I risultati di queste analisi svolte con cadenza annuale sono stati negli ultimi anni soddisfacenti non rilevando particolari criticità.

Tutti i risultati delle analisi vengono valutati e convalidati durante gli audit di certificazione di TUV Italia riguardanti le certificazioni ISO 9001:2015, SA8000, UNI:10881, UNI: 11010, UNI: 11034; UNI: PdR 125.



# PERSONE CHE OPERANO PER LA COOPERATIVA: LA RELAZIONE SOCIALE

AURORADOMUS

BILANCIO SOCIALE 2024 EDIZIONE 2025





## IL NOSTRO PERSONALE: UN CAPITALE DA VALORIZZARE

La competitività e il valore distintivo di Auroradomus risiedono principalmente nelle persone che ogni giorno operano con professionalità, competenza e dedizione, interpretando concretamente i valori e gli ideali della Cooperativa. Al di là delle strategie gestionali e organizzative, è proprio il capitale umano, con il suo senso etico, le sue competenze e la qualità delle relazioni costruite, a rappresentare la principale leva per la crescita sostenibile e il successo a lungo termine.

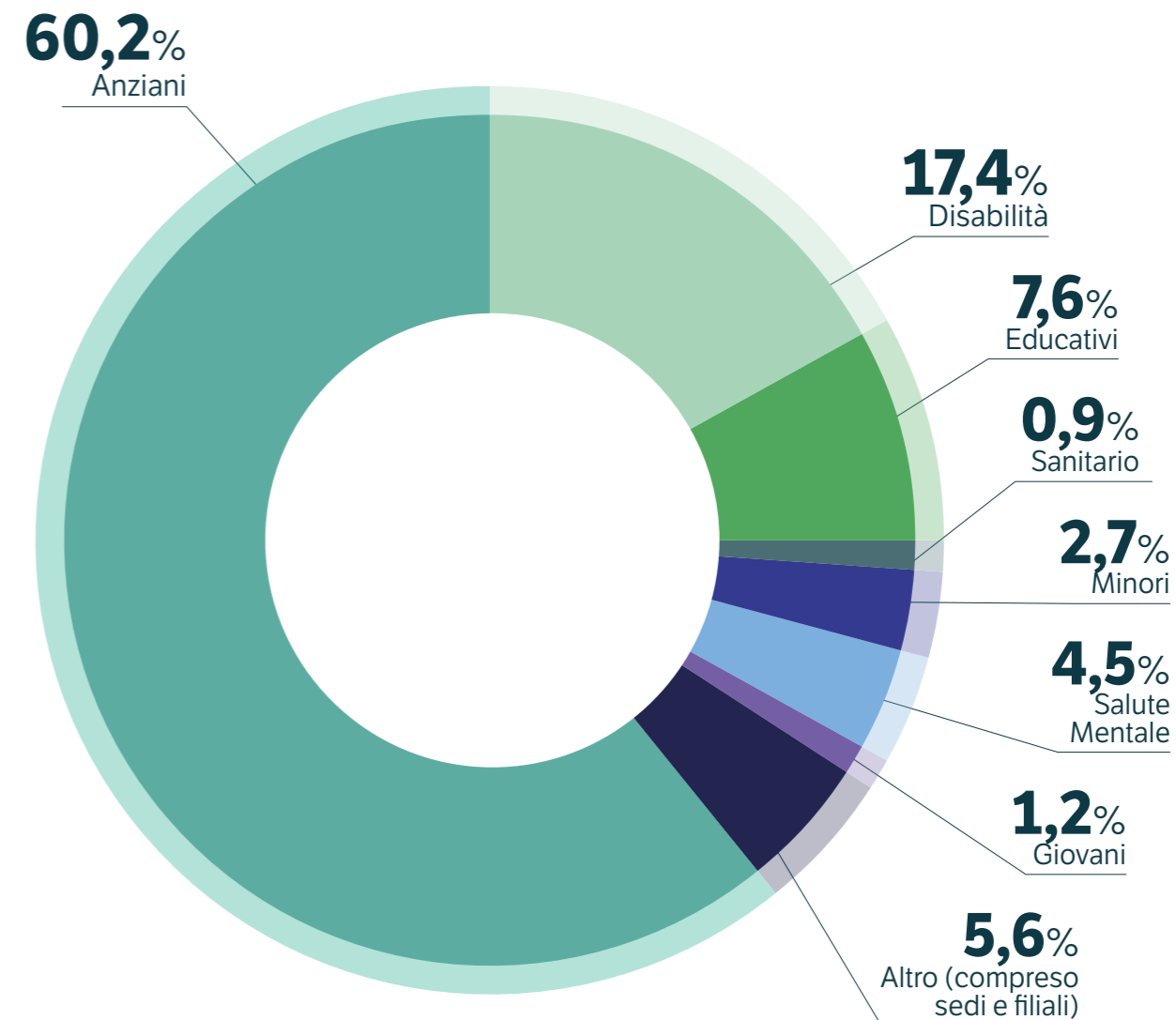
In questa relazione sociale esamineremo inizialmente i dati relativi al nostro personale, poi quelli dei nostri principali stakeholders per chiudere infine con i dati relativi al valore aggiunto prodotto da Auroradomus.

In tutte le sezioni verranno inseriti dati afferenti i diversi indicatori previsti dal sistema di gestione per la responsabilità sociale.

Prima di procedere con l'analisi puntuale della composizione della nostra forza lavoro, proponiamo una panoramica generale della distribuzione del personale nelle diverse tipologie di servizi offerti, sottolineando in particolare la forte prevalenza delle attività rivolte alla popolazione anziana, area centrale e strategica per la cooperativa fin dalla sua nascita.



Suddivisione del personale per tipologia di servizi al 31-12-24





### Tipologie consistenza e composizione del personale

Negli ultimi tre anni la cooperazione sociale dell'Emilia-Romagna ha saputo creare occupazione, nonostante l'impatto significativo della pandemia e il forte incremento dei costi energetici. Questo risultato conferma l'identità mutualistica e sociale delle cooperative, capaci di mettere al primo posto gli interessi di soci, socie e personale operante rispetto ai pur necessari risultati economici. Negli ultimi dieci anni, in particolare, la cooperazione sociale aderente a Confcooperative ha visto crescere l'occupazione del 51%.

Anche Auroradomus, coerentemente con questo quadro generale, ha mantenuto sostanzialmente stabile la propria forza lavoro nell'ultimo anno.

### Suddivisione tra soci e dipendenti

In Cooperativa, le **persone socie lavoratrici** sono allo stesso tempo sia membri della società, che sui lavoratori. Rispetto al comune lavoro alle dipendenze, le persone socie lavoratrici partecipano attivamente alla vita sociale, contribuendo alle decisioni strategiche come l'approvazio-

ne dei bilanci di esercizio e la nomina degli organi sociali.

Il Codice civile stabilisce che la Cooperativa può svolgere la sua attività anche con terzi, quindi anche con personale dipendente assunto con normale contratto. Queste persone, al contrario delle socie lavoratrici e dei soci lavoratori, sono semplicemente dei prestatori di lavoro.

All'interno di Auroradomus la quasi totalità del personale fa parte della Cooperativa come socie lavoratrici e soci lavoratori.

### Socie volontarie e soci volontari

La figura del socio volontario nelle cooperative sociali è espressamente prevista dalla Legge 381/1991, che all'articolo 2 stabilisce: Socie e soci volontari sono quindi membri effettivi della Cooperativa ma con caratteristiche specifiche:

- Prestano la loro opera gratuitamente.
- Non possono superare il 50% del numero complessivo del personale socio.
- Vengono iscritti in un'apposita sezione del libro soci.

Socie e soci volontari nelle cooperative sociali:

- Hanno diritto di voto nelle assemblee ("una testa, un voto").



- Possono essere eletti negli organi sociali.
- Devono essere assicurati contro infortuni e malattie connesse allo svolgimento dell'attività.
- Possono ricevere solo il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate.
- Non possono percepire alcun compenso per l'attività svolta.

La presenza di socie e soci volontari ha molteplici valenze:

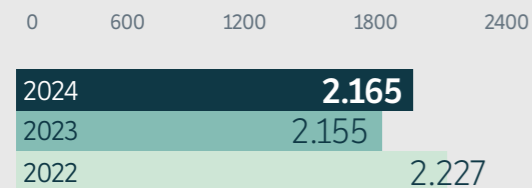
- **Rafforzamento della missione sociale:** contribuiscono a mantenere vivo lo spirito solidaristico della Cooperativa.
- **Arricchimento delle competenze:** spesso apportano professionalità diverse e complementari.
- **Collegamento con la comunità:** fungono da "ponte" tra la Cooperativa e il territorio.
- **Supporto economico indiretto:** il loro contributo gratuito permette di destinare maggiori risorse ai servizi.
- **Visione esterna:** possono offrire prospettive e valutazioni non condizionate dalle logiche operative quotidiane.

### Una cooperativa al femminile

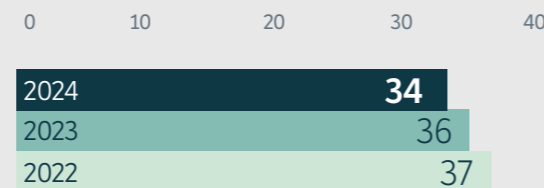
Nel 2024 il mercato del lavoro femminile in Italia registra segnali di miglioramento, ma il divario con gli uomini resta profondo e strutturale. A fronte di un tasso di occupazione maschile del 70%, quello femminile si ferma al 52,5%: quasi 18 punti di distanza, il più alto tra i Paesi dell'Unione Europea. Nel confronto europeo, l'Italia continua a inseguire: nel 2024 il tasso di occupazione femminile italiano è inferiore di oltre 12 punti rispetto alla media UE, con punte di 25 punti di distanza rispetto a Paesi come Olanda e Finlandia. La partecipazione delle donne al lavoro resta condizionata da ostacoli culturali, carichi familiari squilibrati e mancanza di politiche strutturate per la conciliazione. Il divario si aggrava ulteriormente se si considerano le posizioni dirigenziali, dove solo il 28,8% delle imprese è a conduzione femminile.

Nel mondo della cooperazione sociale le cose sono ben diverse e Auroradomus si distingue in questo scenario come un'esperienza virtuosa: l'87,4% del personale è composto da donne e la presenza femminile si estende anche ai ruoli di responsabilità sia nella struttura organizzativa che nel Consiglio di Amministrazione. La Presidente e le tre Vicepresidenti della Cooperativa sono donne, così come molte figure strategiche all'interno dell'organizzazione.

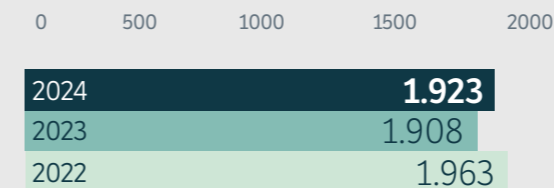
Socie lavoratrici e Soci lavoratori al 31-12-24



Personale dipendente al 31-12-24



Donne nella forza lavoro



Donne e uomini nella forza lavoro al 31-12-24





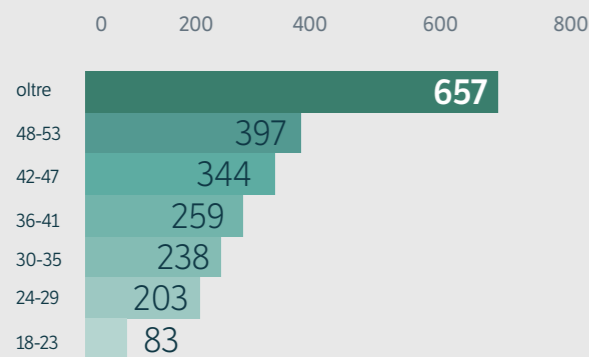
### Fascia di età dei lavoratori

Nel 2024, **1.236 lavoratrici e lavoratori di Auroradomus hanno più di 42 anni**. Maturità è spesso sinonimo di esperienza sia personale che lavorativa e di possesso di conoscenze che bisogna essere in grado di trasmettere alle nuove generazioni. La Cooperativa è molto attenta a questa tematica e attraverso percorsi di vario tipo che comprendono la formazione sul campo, l'affiancamento operativo, i percorsi di aggiornamento cerca di assicurare un ricambio generazionale continuo ed in grado di non far mai calare l'efficacia delle attività svolte.

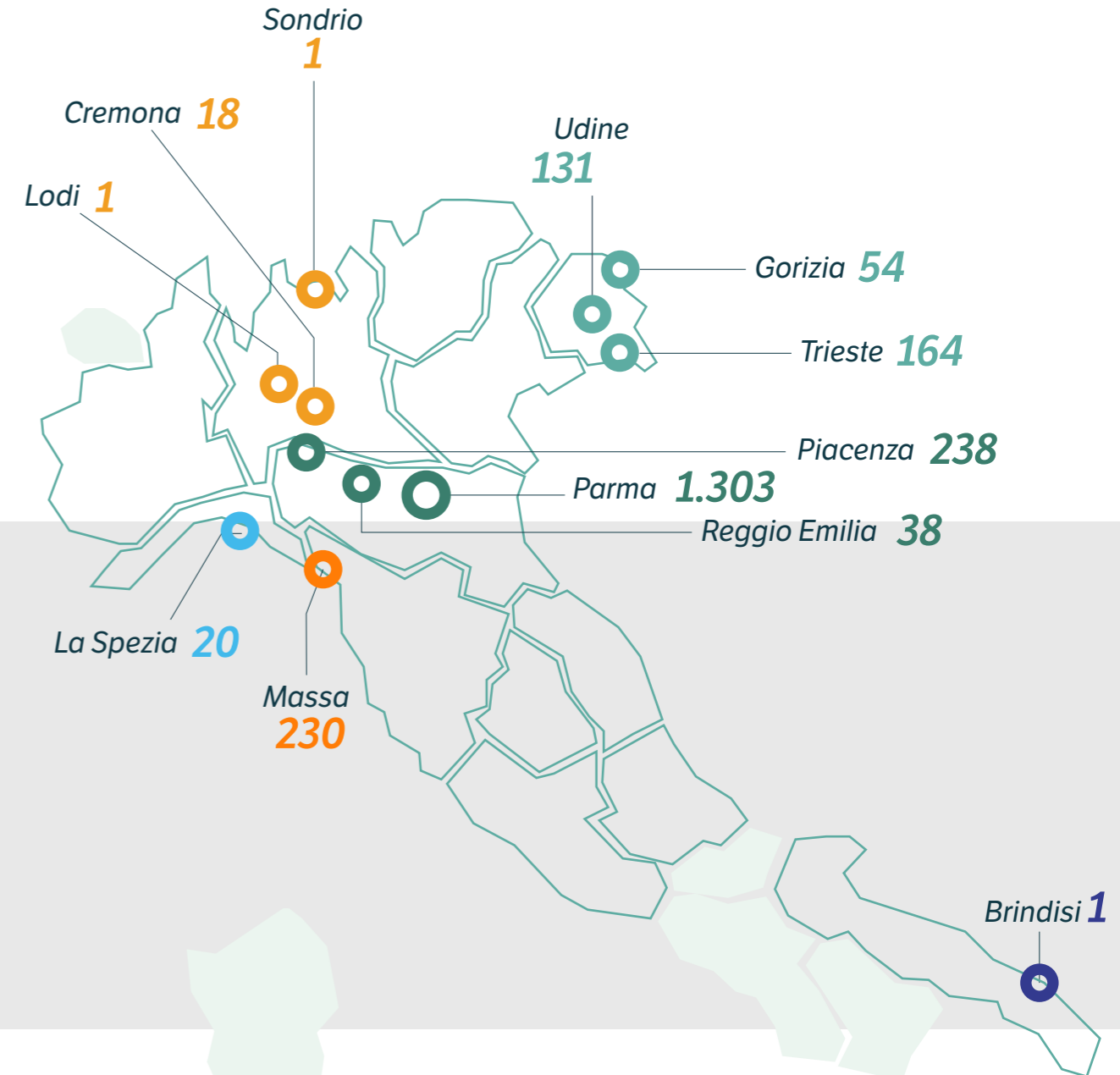
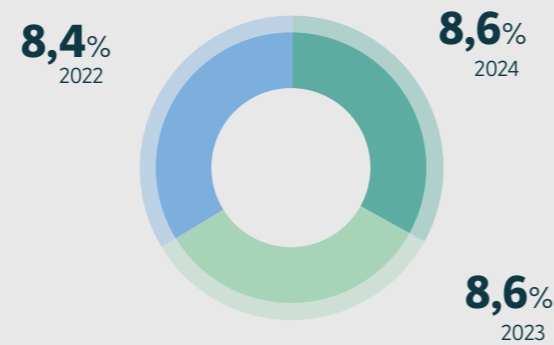
### Anzianità lavorativa

L'anzianità lavorativa media in Auroradomus si mantiene stabile negli ultimi tre anni, attestandosi intorno agli **8,6 anni**, un valore superiore alla media del settore. Questo dato conferma la capacità della cooperativa di garantire continuità, fidelizzazione e stabilità occupazionale.

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



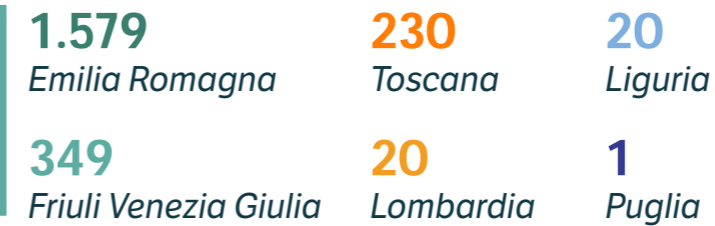
Anzianità media del personale in anni



### Lavoratori suddivisi per territorio di operatività

La suddivisione del personale conferma la presenza consolidata di Auroradomus a livello nazionale. Il radicamento più forte si registra in **Emilia-Romagna**, seguita da **Lombardia, Toscana e Friuli-Venezia Giulia**, regioni in cui la cooperativa opera da anni con attività strutturate e stabili.

#### OPERATIVITÀ DEL PERSONALE SUDDIVISA PER REGIONI



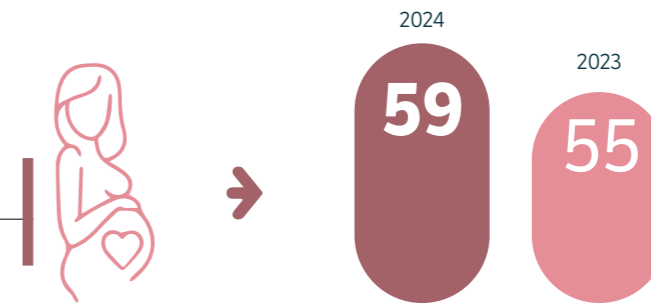


### La maternità un diritto da difendere

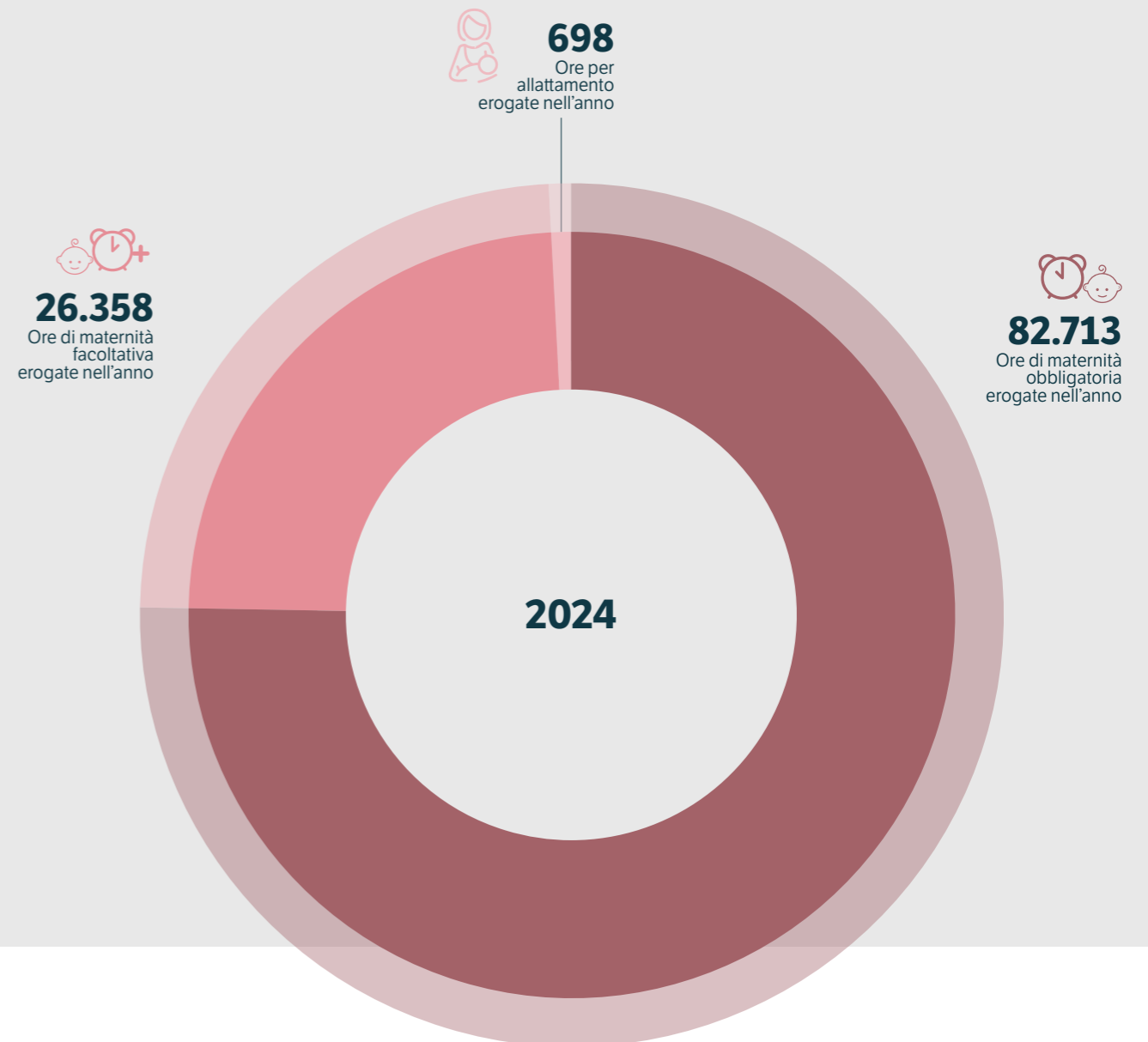
Nel 2024 aumentano tutti gli indicatori legati alla tutela della maternità all'interno di Auroradomus, a conferma dell'attenzione costante verso la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. L'unico dato in lieve calo riguarda le ore di permesso per allattamento.



### Donne entrate in maternità



### Maternità: alcuni dati relativi al 2024



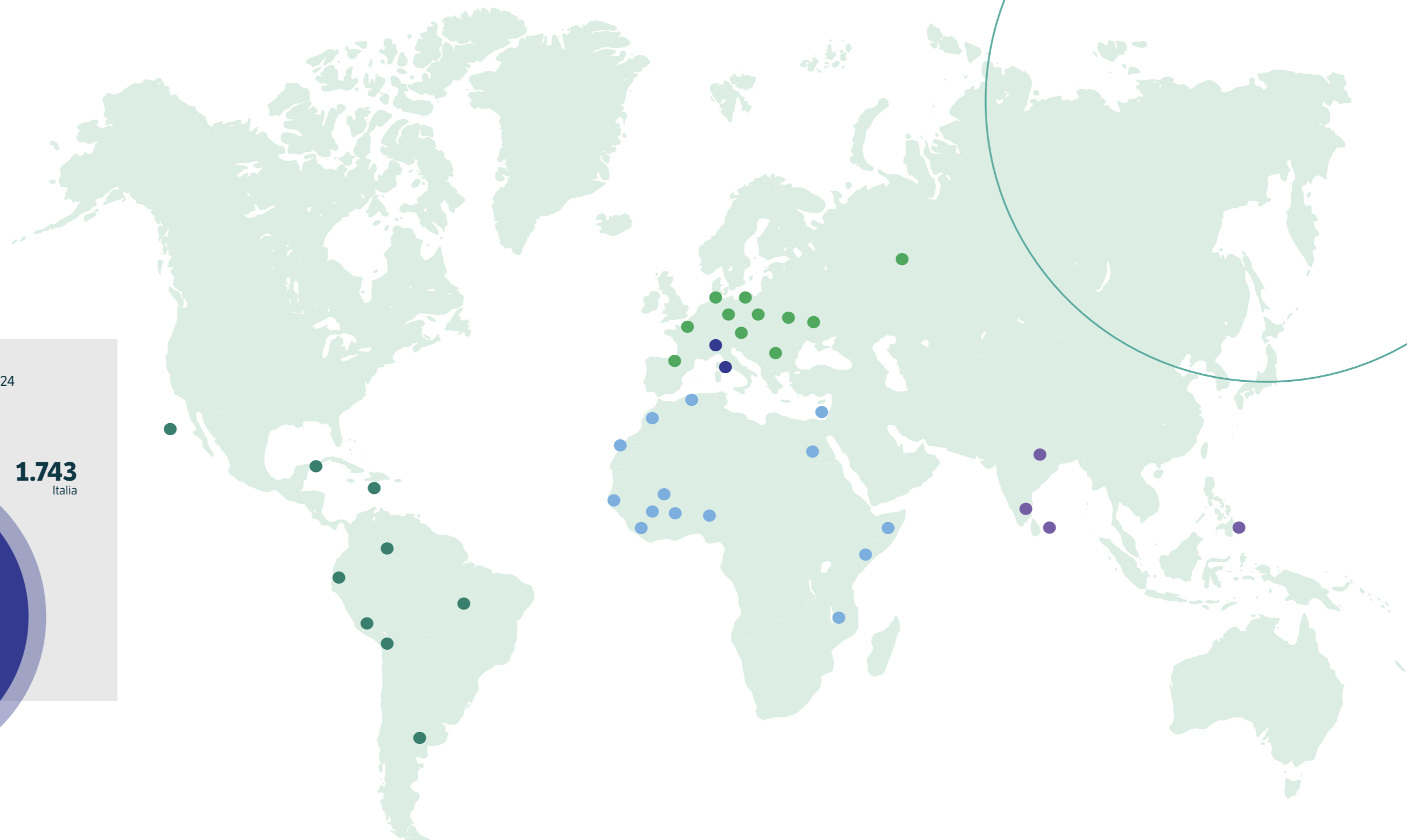


### La cooperativa è multiculturale

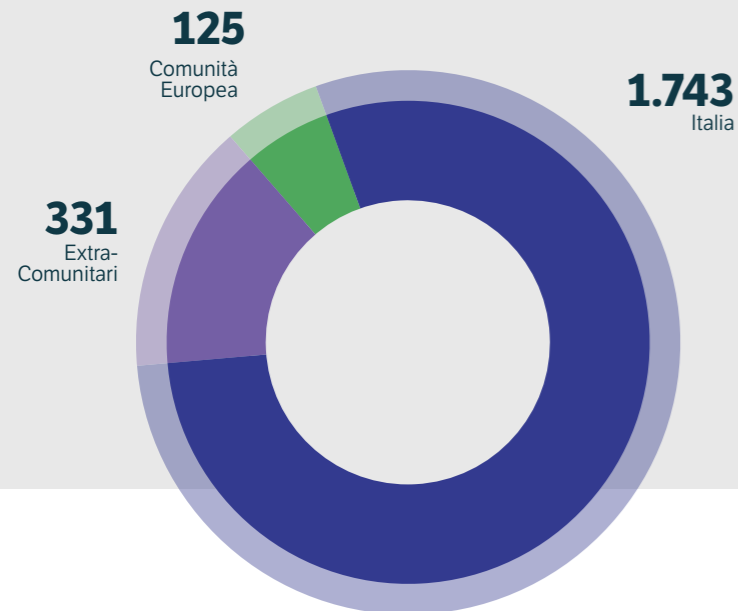
Auroradomus è composta prevalentemente da lavoratori di nazionalità italiana (1748 su 2191), ma la presenza di lavoratori non italiani è sempre stata vissuta come un valore aggiunto e non come una problematica. In Auroradomus nessuno è straniero e la Cooperativa lavora ogni giorno contro ogni forma di discriminazione e attraverso diverse iniziative realizzate dal nostro progetto di

welfare cooperativo promuove progetti di integrazione per i lavoratori che arrivano da altri paesi.

Crediamo che un ambiente di lavoro multiculturale sia stimolante e arricchente. Entrare in contatto con persone che possiedono conoscenze diverse dalle nostre, per cultura o esperienze di vita, aiuta a vedere il mondo da un punto di vista differente, molto spesso più positivo e produttivo.



Provenienza del personale della Cooperativa al 31-12-24





### Rapporto con le associazioni sindacali

Circa il **46%** del personale è iscritto a organizzazioni sindacali. La Cooperativa garantisce piena libertà sindacale, senza discriminazioni, e mantiene un dialogo aperto e collaborativo con le **otto sigle sindacali** presenti attualmente in Cooperativa.

### Tipologia di contratti applicati

Auroradomus adotta politiche del lavoro che favoriscono stabilità e conciliazione. Il 92% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato, garantendo solidità occupazionale e possibilità di pianificazione del proprio futuro. I contratti a tempo determinato sono utilizzati principalmente nella fase di inserimento e spesso trasformati in rapporti stabili.

Il part-time rappresenta una componente significativa dell'organizzazione del lavoro, scelta che risponde sia alle esigenze di flessibilità dei servizi sia alla volontà di favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa, in particolare per il personale femminile, che costituisce la maggioranza della forza lavoro.

Attraverso l'adozione diffusa del part-time, la Cooperativa sostiene modelli di impiego inclusivi e adattabili, promuovendo il benessere organizzativo e la qualità del lavoro. La nostra politica contrattuale si conferma così improntata alla stabilità, alla sostenibilità sociale e alla centralità della persona.

### Diritti del personale

Di seguito viene presentata una panoramica sull'utilizzo dei diversi diritti garantiti dal contratto collettivo di riferimento, con una quantificazione delle ore fruite nelle diverse tipologie previste.

### Totale ore lavorate

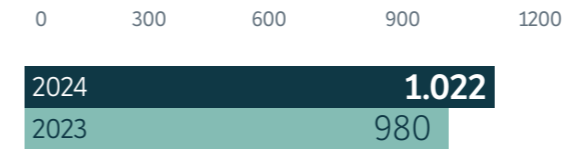
Negli ultimi due anni si registra una crescita delle ore lavorate rispetto al 2022, ancora influenzato dagli effetti della pandemia. Il dato del 2024 si attesta su livelli analoghi a quelli del periodo pre-Covid, confermando la piena ripresa delle attività.

### Assenze per malattia

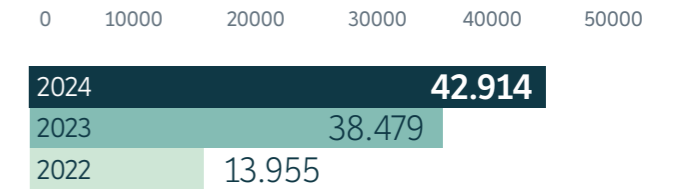
È evidente un netto calo delle ore di malattia del nostro personale a testimonianza di una situazione sanitaria che si è finalmente normalizzata.



### Personale iscritto al sindacato



### Ore per Legge 104



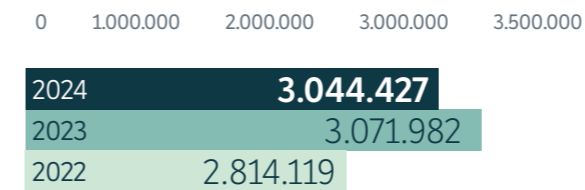
### Suddivisione part-time/full-time al 31-12-2024



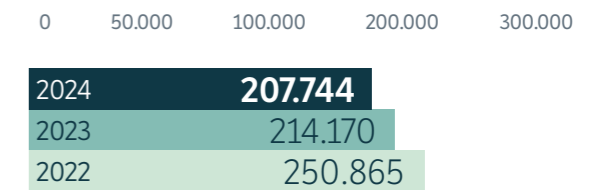
### Suddivisione tempo indeterminato/determinato al 31-12-2024



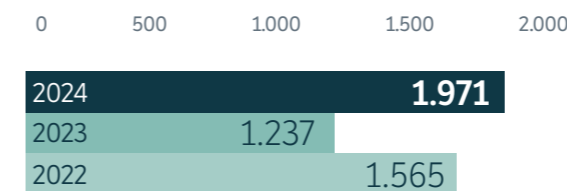
### Ore lavorate



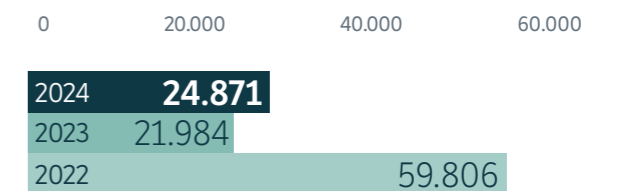
### Ore di assenza per malattia



### Ore di permesso studio



### Ore di aspettativa non retribuita





### Politiche di assunzione e turn-over

Nel 2024 si è registrato un lieve aumento delle assunzioni, confermando la dinamica positiva dell'occupazione. Il primo contratto proposto è spesso a tempo determinato, ma in linea con la politica aziendale, la maggior parte dei rapporti viene successivamente trasformata in contratti a tempo indeterminato, favorendo stabilità e continuità. Anche nel 2024, la maggior parte delle nuove assunzioni ha riguardato personale di genere femminile, in coerenza con la composizione prevalente della forza lavoro della Cooperativa.

### Procedimenti disciplinari

Auroradomus applica scrupolosamente i regolamenti previsti dai CCNL di riferimento, gestendo i procedimenti disciplinari nel pieno rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia organizzativa e non con finalità punitive. Ogni azione disciplinare è adottata in modo imparziale, senza discriminazioni né accanimento personale, e si fonda esclusivamente sulla rilevanza del comportamento contestato. Nel 2024 le principali cause di provvedimento sono state: violazioni del codice comportamentale; assenze ingiustificate; mancanze tecniche nello svolgimento delle attività. Le sanzioni applicate variano dal richiamo verbale al licenziamento, in relazione alla gravità dell'infrazione. In ogni caso, viene garantito il diritto di difesa, compresa la possibilità di presentare giustificazioni personali con eventuale assistenza sindacale o legale.

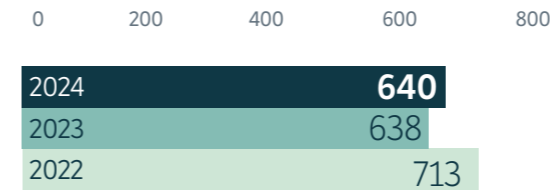


**Nel corso del 2024 sono state erogate 68 sanzioni disciplinari.**

### Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Auroradomus ha sempre posto la formazione al centro del proprio modello organizzativo, riconoscendola come uno strumento essenziale di crescita personale, professionale e sociale. Formare non significa solo realizzare progetti, ma valorizzare le persone, sviluppando competenze e creando condizioni per percorsi di crescita consapevoli e duraturi. La formazione professionale, articolata in azioni, modelli e metodologie diversificate, risponde ai bisogni specifici di una forza lavoro eterogenea. Un investimento costante che arricchisce il sapere individuale, rinnova l'entusiasmo e alimenta la capacità di affrontare le sfide quotidiane con creatività ed efficacia. Auroradomus si affida a professionisti esperti, selezionati per la loro esperienza sia didattica sia operativa, assicurando percorsi formativi mirati e aderenti alle esigenze delle diverse professionalità. In questo modo, la formazione si traduce in pratica concreta, migliorando la qualità dei servizi e promuovendo un ambiente di lavoro in continua evoluzione.

Numero di assunzioni



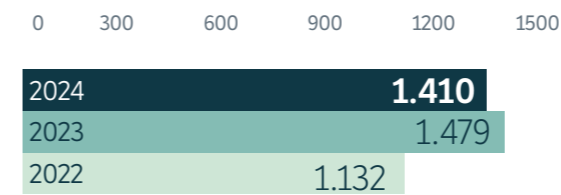
Assunzioni per tipologia di contratto nel 2024



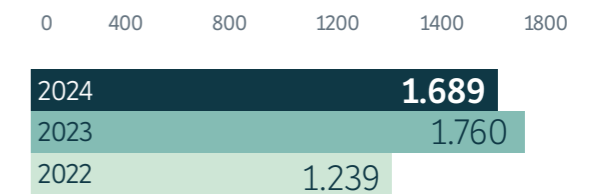
Tipologie di cessazioni del rapporto di lavoro nel 2024



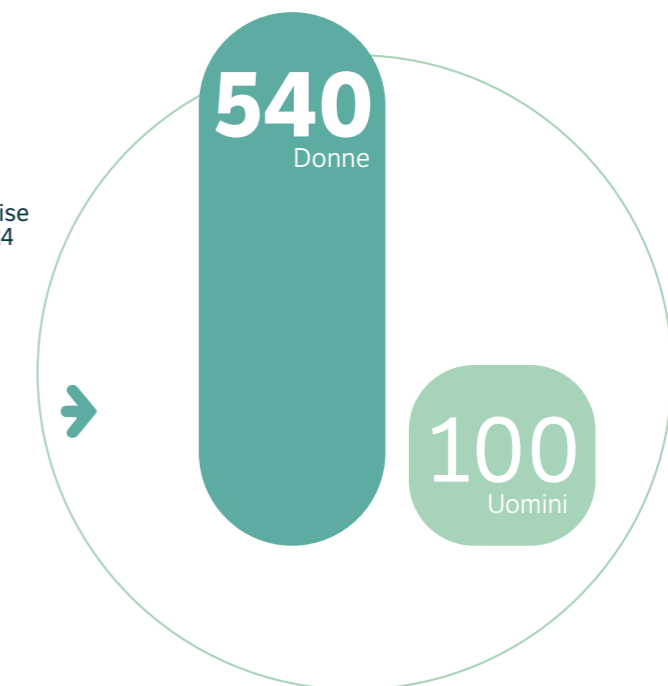
Partecipanti a corsi sulla sicurezza sul lavoro



Partecipanti a corsi NON sulla sicurezza sul lavoro



Assunzioni suddivise per genere nel 2024





### Salute e sicurezza

Nel 2024 Auroradomus ha rafforzato il proprio impegno nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, consolidando le misure introdotte negli anni precedenti e adeguandosi pienamente alle disposizioni della **Legge 81/08**.

Durante l'anno si è perfezionata l'organizzazione del servizio attraverso una revisione delle attività e degli incarichi, con l'obiettivo di ottimizzare i processi interni e migliorare l'efficacia degli interventi. Tra i principali obiettivi del 2024 figura l'avvio del percorso di certificazione **ISO 45001**, standard internazionale per la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il numero complessivo degli infortuni ha registrato un lieve aumento rispetto al 2023; tuttavia, gli **indici di frequenza e gravità** si mantengono in linea con i dati dell'ultimo triennio, a conferma di un sistema di prevenzione solido e costantemente monitorato.

La sicurezza del personale rimane una priorità strategica per Auroradomus, quale elemento fondamentale di qualità organizzativa e responsabilità sociale.

### Soci volontari - natura delle attività svolte

Come descritto in precedenza, sono presenti in Cooperativa **12 soci volontari** che svolgono le loro attività all'interno di strutture socio-sanitarie ed assistenziali gestite dalla Cooperativa. Le attività svolte sono essenzialmente di supporto ai processi assistenziali, educativi e di animazione svolti dal nostro personale come ad esempio aiuto nella somministrazione dei pasti e aiuto nelle attività aggregative.

I Soci volontari non percepiscono alcuna forma di retribuzione.

### Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima del personale

Dalle tabelle del CCNL di riferimento il rapporto di grandezza esistente tra la retribuzione lorda minima a tempo pieno e la retribuzione lorda massima a tempo pieno **è pari a 1,84**.

## STRUTTURA DEI COMPENSI E DELLE RETRIBUZIONI. IMPORTI DEI RIMBORSO AI VOLONTARI. EMOLUMENTI, COMPENSI O CORRISPETTIVI A QUALSIASI TITOLO ATTRIBUITI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO.

Le retribuzioni del personale si basano sull'integrale applicazione del CCNL di categoria in vigore dal 1 Gennaio 2024.

	Tipologia compenso	Totale annuo lordo
Membri cda	Indennità annuale per l'intero cda	<b>5.500 €</b>
Collegio Sindacale	Indennità annuale per l'intero collegio sindacale	<b>14.500 €</b>
Organismo di Vigilanza	Indennità annuale per l'intero Organismo di Vigilanza	<b>8.000 €</b>
Società di revisione legale e contabile	Indennità annuale	<b>20.000 €</b>
Dirigenti	Non previsti	<b>0,00 €</b>
Rimborsi a volontari	Non previsti	<b>0,00 €</b>

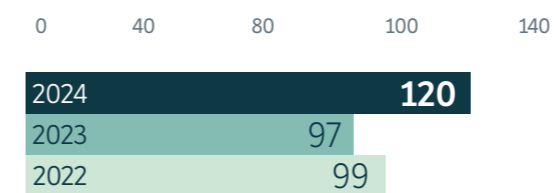


Da segnalare come nel corso del 2024 siano state svolte ben **1952 visite mediche di idoneità al lavoro**.

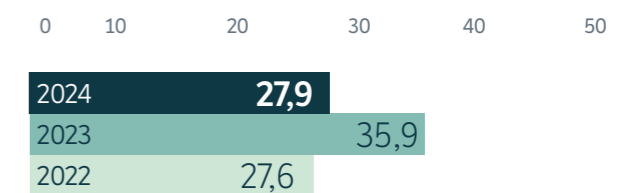
### Contratto di lavoro applicato al personale

Auroradomus applica integralmente il CCNL delle cooperative sociali sottoscritto a Gennaio 2024.

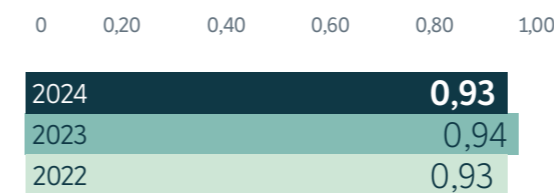
Numero di infortuni sul lavoro



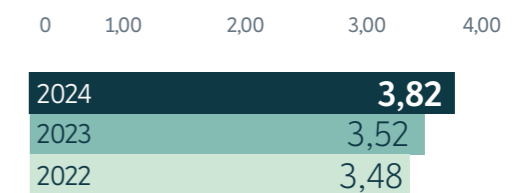
Indice di frequenza degli infortuni



Indice di gravità degli infortuni



Indice di incidenza degli infortuni





# OBIETTIVI E ATTIVITÀ

AURORADOMUS

BILANCIO SOCIALE 2024 EDIZIONE 2025



## DIMENSIONI DI VALORE E OBIETTIVI DI IMPATTO

### ➔ Sviluppo economico del territorio, capacità di generare valore aggiunto economico e aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

Auroradomus rappresenta da anni una occasione di impiego seria e qualificata per più di 2000 persone che hanno trovato nella Cooperativa una seria occasione di impiego e di sviluppo professionale con retribuzioni perfettamente allineate ai vigenti CCNL. Questa possibilità di impiego genera ovviamente valore aggiunto economico per tutti i territori in cui la Cooperativa opera.

### ➔ Governance democratica ed inclusiva, creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie negli organi decisionali

Il decentramento organizzativo attuato dalla Cooperativa negli ultimi anni per far fronte alle sue grandi dimensioni è in continuo sviluppo e testimonia la volontà di promuovere e attuare una governance inclusiva e democratica che valorizzi le donne e i giovani. Sono attive e verranno potenziate le modalità di governance condivisa in modo da includere anche alcuni stakeholder (come le associazioni di categoria o i clienti istituzionali).

A dimostrazione dell'assenza di discriminazioni si registra come il CdA sia composto in maggioranza da donne e come nell'organizzazione diverse posizioni di responsabilità siano occupate da personale straniero.

### ➔ Partecipazione e inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori, coinvolgimento, crescita professionale e aumento del livello di benessere personale

Le lavoratrici e i lavoratori vengono costantemente inclusi nelle attività decisionali a vari livelli; dalle riunioni di equipe multidisciplinare che si svolgono nei servizi occasioni per lo scambio di informazioni tecnico-operative, ma anche di confronto su politiche e direttive della direzione, alle riunioni plenarie o di settore con i referenti e coordinatori della Cooperativa per discutere e poi diffondere decisioni e politiche della società, alle assemblee straordinarie e ordinarie annuale che vedono sempre una partecipazione del personale che si colloca sopra la media del settore.

La crescita professionale del personale si attua sia attraverso progressioni di carriera che privilegia sempre persone già presenti all'interno della Cooperativa piuttosto che risorse reperite all'esterno che mediante attività di qualifica, riqualifica e formazione meglio dettagliate nella relazione sociale di questo documento.

### ➔ Resilienza occupazionale, capacità di generare occupazione, capacità di mantenere occupazione e aumentare il tasso di occupazione.

La Cooperativa storicamente genera occupazione e la mantiene considerando che l'anzianità media del personale è superiore agli 8 anni. La percentuale di inquadramento contrattuale a tempo indeterminato pari all'88% (come descritto nella parte "relazione sociale) dimostra la stabilità lavorativa che la Cooperativa è in grado di offrire. Gran parte dei contratti a tempo determinato che vengono stipulati (soprattutto in fase iniziale del rapporto di lavoro) vengono in breve tempo trasformati in contratti a tempo indeterminato.

### ➔ Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e aumento del livello di benessere personale degli utenti oppure aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita

Le attività della Cooperativa sono rivolte a creare maggior benessere per tutti i nostri utenti all'interno dei molteplici servizi alla persona che svolgiamo.

Le rilevazioni di soddisfazione che svolgiamo all'interno dei nostri servizi hanno dato nell'ultimo anno risultati ampiamente positivi, non rilevando particolari criticità. Per percepire il livello di benessere degli utenti oltre ai questionari di soddisfazione svolgiamo interviste dirette da parte dei coordinatori, riunioni con i familiari, possibilità per tutti gli utenti di effettuare reclami.

Anche il personale di Auroradomus, in conformità alla certificazione SA8000, partecipa ogni anno

alla compilazione dei questionari di soddisfazione lavorativa. I risultati vengono analizzati dai rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori SA8000 e, in caso di criticità, possono dare origine all'attuazione di azioni correttive mirate al miglioramento delle condizioni lavorative.

Per rafforzare il benessere individuale e collettivo, la cooperativa ha sviluppato un articolato progetto di welfare cooperativo, volto a migliorare la qualità della vita delle persone, intervenendo su salute, famiglia, lavoro e tempo libero.

Tutte le iniziative attive sono consultabili nella sezione dedicata sul sito: [www.auroradomus.it](http://www.auroradomus.it).

### ➔ Qualità e accessibilità ai servizi, accessibilità dell'offerta, qualità ed efficacia dei servizi e costruzione di un sistema di offerta integrato.

I nostri servizi sono provvisti di certificazione di qualità ISO:9001 che garantisce pianificazione delle attività, controllo dei processi tecnici, verifiche di sorveglianza, azioni costanti di miglioramento. La Cooperativa è certificata anche SA8000 per il rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e dispone anche di certificazioni specifiche di servizio per le strutture residenziali per anziani e per i servizi residenziali e semiresidenziali per persone con disabilità. Per il futuro la Cooperativa si è data l'obiettivo di acquisire ulteriori certificazioni (in particolare ambiente e sicurezza). L'accessibilità ai nostri servizi è totale, per ogni servizio, di qualsiasi tipologia, è presente una carta dei servizi. L'accesso alle strutture come utente è spesso mediato dai servizi sociali pubblici, ma esistono anche modalità di accesso diretto avendo come unico interlocutore la Cooperativa.

### ➔ Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, attivazione di processi di community building e aumento della partecipazione sociale:

Nei territori in cui opera Auroradomus stringe forti relazioni con le comunità di riferimento, possiamo dire che la Cooperativa attraverso le proprie attività "produce relazioni" sia attraverso i rapporti di cura con gli utenti dei servizi, che con le loro famiglie che con le istituzioni locali per le quali la corretta conduzione dei servizi alla persona rappresenta un elemento rilevante di benessere della comunità.

Auroradomus, inoltre, in molte occasioni e in tutti i territori in cui opera organizza, partecipa o sostiene economicamente iniziative di coesione sociali come eventi pubblici culturali, sociali o di festa.

### ➔ Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, creatività e innovazione e aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo.

Lo sviluppo imprenditoriale della Cooperativa si è sviluppato negli ultimi anni attraverso un complesso di riorganizzazione che ha consentito di definire al meglio i singoli ruoli, ottimizzando lo sviluppo dei processi, migliorando la comunicazione tra le funzioni organizzative e le comunicazioni biunivoche tra la sede e i servizi sparsi sui territori. L'obiettivo è quella di supervisionare costantemente l'organizzazione rendendola sempre idonea a supportare i processi della Cooperativa che sono in costante evoluzione.

Sia attualmente che nel triennio passato Auroradomus si è concentrata sull'innovazione delle proprie attività, introducendo un forte potenziamento dell'informatizzazione sia nell'ambito dei processi amministrativi che tecnici. Sono stati introdotti nuovi ed evoluti gestionali per le funzioni con competenze economico-patrimoniali che per la gestione delle risorse umane. Nell'ambito dei servizi si è provveduto ad introdurre nella quasi totalità dei servizi la cartella socio-sanitaria informatica e si è realizzato un portale dove reperire tutti gli strumenti del sistema di gestione integrato dalle procedure tecniche alle diverse modalità di rendicontazione. Inoltre, Auroradomus ha partecipato con altri importanti partner internazionali al progetto europeo "Activage", volto alla sperimentazione presso il domicilio degli utenti di sistemi di rilevazione basati sull' "Internet of Things". Obiettivo di Auroradomus è quello di potenziare ulteriormente l'informatizzazione delle attività.

### ➔ Conseguenze sulle politiche pubbliche, risparmio per la p.a. e aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

Per il settore pubblico l'affidamento di servizi alla persona a cooperative sociali come Auroradomus comporta in molti casi un risparmio sui costi di gestione. Le risorse pubbliche risparmiate possono quindi essere riallocate in altre attività.



➔ **Conseguenze sulle politiche pubbliche, rapporti con istituzioni pubbliche e aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:**

Il rapporto di sussidiarietà che anche sulla base della Legge 381 lega la cooperazione sociale con il settore pubblico è ben conosciuto e praticato in Auroradomus dove sono presenti diversi progetti costruiti e portati avanti in co-programmazione e co-progettazione con il settore pubblico. Segnaliamo che sovente le nostre proposte al settore pubblico restano inascoltate, ma Auroradomus porta comunque avanti la propria volontà di essere partner attivo della pubblica amministrazione. Obiettivo di Auroradomus è quello di aumentare i rapporti di partenariato in essere, soprattutto in questa fase post-covid dove sono in gioco anche le risorse del PNRR.

➔ **Sostenibilità ambientale, attività di conservazione e tutela dell'ambiente:**

Auroradomus promuove ed è impegnata per la sostenibilità ambientale così come descritto nella specifica parte del presente bilancio sociale (all'interno della relazione sociale) e presenta tra i propri obiettivi per il futuro l'acquisizione della certificazione ambientale ISO:14001.

➔ **Parità di genere, assenza di discriminazione e rispetto delle diversità**

Auroradomus ha recentemente ottenuto la certificazione Uni:PdR 125 per la parità di genere, formalizzando quindi dei principi che da sempre rispetta in tutte le fasi organizzative ed operative della propria attività.

## LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE INDIVIDUATI, FATTORI RISULTATI RILEVANTI PER IL RAGGIUNGIMENTO

Gli elementi facilitatori del raggiungimento degli obiettivi sono individuabili nel forte radicamento territoriale della Cooperativa e dell'ottima "reputazione" dei servizi che svolge, in una organizzazione dinamica e decentrata pronta ad adattarsi alle sopravvenienze quotidiane, alla solidità economica raggiunta negli anni. Determinante anche l'innovazione tecnologica introdotta nei processi sia a livello di sede centrale che di servizi alla persona. Il forte orientamento ai soci che è stato sempre presente e che è stato rafforzato dal "progetto di welfare cooperativo ha permesso una ulteriore coesione e coinvolgimento nelle attività della Cooperativa da parte di tutta la base sociale. Gli obiettivi della Cooperativa vengono almeno annualmente verificati all'interno dei riesami della direzione che vengono svolti in base alla normativa ISO:9001.

## ELEMENTI CHE POSSONO COMPROMETTERE IL RAGGIUNGIMENTO DEI FINI ISTITUZIONALI E PROCEDURE POSTE IN ESSERE PER PREVENIRE TALI SITUAZIONI

Auroradomus sulla base della normativa ISO:9001 ha realizzato e tiene aggiornata una valutazione dei rischi che possano compromettere la stabilità della Cooperativa e il raggiungimento dei suoi fini istituzionali.

Nell'analisi i rischi calcolati sulla base della formula  $\text{Rischio} = \text{gravità del danno} \times \text{probabilità che il danno di verificarsi}$ , sono risultati di entità bassa.

Riportiamo di seguito alcuni tra i principali rischi presenti nella valutazione:

### Rischio



Rischio legato a nuovi investimenti

Scarsa identificabilità dei ruoli e responsabilità della direzione

Difficoltà nel presidiare correttamente il mercato/clienti

Rischio insolvenza Clienti Importanti

Rischi legati all'esposizione finanziaria

Basso livello di innovazione dei servizi

Carenza di Personale Qualificato in particolare OSS e Infermieri

### Azioni di mitigazione



Al momento la Cooperativa gode di una buona situazione finanziaria e in ogni caso gli investimenti sono attentamente monitorati attraverso piani economico finanziari estremamente analitici.

È stata appena svolta una riorganizzazione interna. I risultati di questa riorganizzazione sono stati comunicati nel dettaglio a tutte le funzioni coinvolte. In ogni caso il coinvolgimento di tutta la base sociale nelle decisioni che riguardano la governance costituisce una peculiarità della Cooperativa.

L'area commerciale sorveglia costantemente il mercato di riferimento e valuta con attenzione tutte le possibili opportunità di sviluppo ed espansione.

Purtroppo, questo rischio rappresenta un problema che la Cooperativa sta cercando di risolvere con l'individuazione di una figura professionale dedicata al recupero dei crediti insoluti.

La situazione della Cooperativa in relazione a questo elemento è decisamente positiva.

La Cooperativa si contraddistingue per modalità di progettazione innovative ed efficaci. Il personale impiegato nella progettazione si contiene costantemente aggiornato sulle modalità di erogazione ed organizzazione dei servizi alla persona.

In relazione all'emergenza del personale socio-sanitario ed educativo (che si sta peraltro estendendo a tutte le tipologie di mansioni), va purtroppo rilevato come tale emergenza non accenni a risolversi.

In questi anni la Cooperativa ha messo in atto diverse strategie per attenuare l'emergenza (dalla ricerca di personale all'estero, alla messa disposizione di alloggi per chi non risiede in prossimità del luogo di lavoro, alla messa disposizione di automezzi, agli accordi con enti di formazione pubblici e privati). Nel 2024 la Cooperativa ha rinforzato la propria collaborazione con l'università di Parma, ha preso accordi con le più importanti realtà di ricerca del personale sia fisiche che on-line, ma tutto questo sembra non dare risultati sufficienti.

La realtà è che questo problema non può essere risolto dalla singola realtà sia essa pubblica, privata o di terzo settore. Siamo alle prese con una emergenza sociale vera e propria dove il lavoro socio-sanitario ed educativo non viene più valorizzato come merita sia in termini di riconoscibilità che sotto l'aspetto economico.





**Rischio**



Carenza di Personale Qualificato in particolare OSS e Infermieri

**Azioni di mitigazione**



In relazione all'emergenza del personale socio-sanitario ed educativo (che si sta peraltro estendendo a tutte le tipologie di mansioni), va purtroppo rilevato come tale emergenza non accenni a risolversi.

In questi anni la Cooperativa ha messo in atto diverse strategie per attenuare l'emergenza (dalla ricerca di personale all'estero, alla messa disposizione di alloggi per chi non risiede in prossimità del luogo di lavoro, alla messa disposizione di automezzi, agli accordi con enti di formazione pubblici e privati). Nel 2024 la Cooperativa ha rinforzato la propria collaborazione con l'università di Parma, ha preso accordi con le più importanti realtà di ricerca del personale sia fisiche che on-line, ma tutto questo sembra non dare risultati sufficienti. La realtà è che questo problema non può essere risolto dalla singola realtà sia essa pubblica, privata o di terzo settore. Siamo alle prese con una emergenza sociale vera e propria dove il lavoro socio-sanitario ed educativo non viene più valorizzato come merita sia in termini di riconoscibilità che sotto l'aspetto economico.

L'intero contesto sociale, istituzionale, politico ed economico dovrebbe rendersi conto di questo. Non bastano interventi "tamponi", serve un ripensamento della qualificazione e del riconoscimento del settore a tutti i livelli includendo anche l'aspetto economico e quello della congruità dei carichi di lavoro.

Per poter garantire la continuità delle proprie attività in alcuni servizi la Cooperativa ha dovuto chiedere deroghe agli enti appaltanti sui requisiti formativi: crediamo sia un segnale di allarme molto potente.

Anche se sottotraccia è presente nel nostro Paese una crisi economica strisciante, i bilanci di molti enti pubblici sono in rosso o vicini ad esserlo e quindi si fatica a far accettare semplicemente gli aumenti di costi del lavoro dovuti ai rinnovi contrattuali. Si tende a rimandare tutto a tempi migliori, ma non è possibile mettere a rischio un'intero settore come quello socio-sanitario ed educativo che rappresenta una garanzia per il futuro di ognuno di noi.

Rischi legati all'internalizzazione pubblica dei servizi

Il problema in oggetto rappresenta effettivamente un rischio per la Cooperativa che ha dovuto più volte affrontare problematiche di questo tipo anche nel recente passato. Sono attive azioni di sensibilizzazione verso le pubbliche amministrazioni e verso le associazioni sindacali per diminuire l'incidenza di questo fenomeno.

Rischi legati all'aumento dei costi dell'energia

Si tratta di una problematica internazionale legata al conflitto russo-ucraino. I prezzi alla stesura del presente bilancio sociale sono diminuiti rispetto ad alcuni mesi fa. Per mitigare la problematica Auroradomus ha attivato una approfondita selezione dei fornitori più conveniente con serrate trattative per ottenere le tariffe migliori.





## POLITICA PER LA QUALITÀ E LA SICUREZZA

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione di Auroradomus sottolineano l'importanza di sviluppare e mantenere nel tempo un ottimo livello di prestazioni erogate di favorire la tracciabilità e di fare in modo che tutti gli strumenti di comunicazione e registrazione delle attività siano condivisi e correttamente applicati. Si conferma come strumento base per ottenere i sopraccitati obiettivi la completa e attenta applicazione della norma ISO:9001/2015 e la conseguente applicazione di tutti i controlli interni necessari a garantire un costante miglioramento delle nostre attività. Nell'ottica di avere a disposizione un sistema integrato di gestione che contempra i diversi ambiti del nostro lavoro dovranno essere applicate con il medesimo impegno le norme SA8000, UNI:10881, UNI:11010 e UNI: 11034 per i quali Auroradomus ha ottenuto la certificazione.

I principi del Sistema Qualità della Cooperativa Auroradomus sono sommariamente descritti di seguito:

- definizione delle responsabilità e delle mansioni del personale per il miglior espletamento delle attività della Cooperativa;
- definizione di processi interni atti a raggiungere e a mantenere un Sistema di Qualità di livello avanzato nei confronti del Cliente;
- particolare attenzione alle risorse umane in quanto principali artefici dei risultati prefissati attraverso il coinvolgimento di tutto il personale come gruppo fondato su fiducia e rispetto reciproci.

Tali principi sono perseguiti attraverso:

- cura del Cliente e dell'Utente e rispetto delle sue esigenze, nella consapevolezza che la qualità del servizio non risiede soltanto nei suoi aspetti tecnici, ma anche nelle modalità di gestione, attraverso un corretto rapporto di fiducia con i soci e di supporto per tutte le necessità in merito e attraverso un sistema di rilevamento della soddisfazione del cliente stesso;
- cura dell'immagine della Cooperativa sul mercato, per trasmettere ai clienti la consapevolezza di servirsi di una grande professionalità acquisita col tempo e l'esperienza e di un valido supporto continuo sul quale possono porre il massimo affidamento;
- approccio di collaborazione coi propri fornitori, per poter concertare, assieme a loro, un servizio ancor più efficace ed efficiente che sia in grado di far fronte alle richieste sempre più esigenti che provengono dal mercato;
- definizione accurata del livello di servizio e dei metodi di monitoraggio da fornire, per garantire la massima chiarezza e completezza delle informazioni date al cliente;
- valorizzazione del personale della Cooperativa, per assicurare sia la disponibilità di operatori qualificati, sia per garantire la motivazione ed il coinvolgimento, nonché la sua formazione, ai fini di garantirne la massima professionalità e competenza;
- definizione di specifici obiettivi di qualità concreti e misurabili nel rispetto delle strategie aziendali e delle risorse disponibili per garantire il miglioramento continuo dei propri processi interni, dei servizi erogati e delle relative attività;
- verifiche e riesami periodici del sistema di gestione per la qualità e delle presente politica per la qualità al fine di garantirne l'efficacia e la corretta implementazione.

La responsabilità di rappresentare la direzione per garantire l'integrità e l'efficacia dei sistemi di gestione per la qualità è affidata dal CDA al Responsabile Qualità, che assicura l'applicazione del sistema stesso.

Il CDA e la Direzione Generale di Auroradomus si impegnano inoltre a diffondere la presente politica per la qualità.



## LA QUALITÀ NEL CONTROLLO DEI COMPORTAMENTI E DELLE COMPETENZE

Per assicurare l'efficace gestione delle risorse umane utilizziamo un sistema di indicatori che l'esperienza maturata ha evidenziato come esaurienti per un corretto monitoraggio del processo in esame e che ci permette di quantificare numericamente gli aspetti più significativi nel rapporto fra la Cooperativa e i nostri operatori e responsabili. In tal modo è possibile tradurre le informazioni raccolte in risposte concrete e azioni migliorative. Per ottenere un livello qualitativo soddisfacente la Presidente per mandato del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale assicura che la politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione in quanto elemento essenziale affinché vengano raggiunti gli obiettivi prefissati.

## POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione di Auroradomus sottolineano l'importanza di sviluppare e mantenere nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori nel pieno rispetto delle Leggi nazionali, comunitarie e dei diritti umani. Per conseguire questi obiettivi Auroradomus si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale, in conformità alla normativa SA:8000 ed a tutti i suoi standards, definendo ed attuando una politica per la Responsabilità Sociale che tenga conto delle esigenze dei Clienti, del proprio personale e di tutti gli stakeholders.

A tal riguardo la Direzione cerca di coinvolgere il personale per promuovere la qualificazione professionale e la gratificazione personale mediante l'attuazione dei requisiti di Responsabilità Sociale di seguito indicati:

### Lavoro infantile

Auroradomus non impiega lavoro infantile all'interno delle proprie attività, dove per la lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o a svolgere un'esistenza confacente la loro età.





<b>Lavoro forzato obbligato</b>	Auroradomus non esercita alcuna forma di coercizione o obbligo nei confronti delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori.
<b>Salute e sicurezza</b>	Auroradomus garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salutare con servizi adeguati e strumenti di controllo e prevenzione da situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Auroradomus presta particolare attenzione al lavoro delle donne in stato di gravidanza.
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	Auroradomus consente alle lavoratrici e ai lavoratori di formare e partecipare ad organizzazioni sindacali secondo la propria volontà e di poter contrattare collettivamente, liberamente e secondo la legge.
<b>Discriminazione</b>	Auroradomus non attua né sostiene alcuna forma di discriminazione in base a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica o ogni altra situazione che potrebbe comportare discriminazione.
<b>Procedure Disciplinari</b>	I rapporti con le lavoratrici e i lavoratori sono improntati al rispetto reciproco ed alla tutela della dignità. Non viene tollerato l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale ed ogni altra forma di trattamento severo ed inumano. Le procedure disciplinari che possono essere applicate sono quelle previste dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale.
<b>Orario di lavoro</b>	L'orario di lavoro rispetta il monte-ore previsto dal Contratto Collettivo Nazionale e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo a non superare, salvo esigenze circoscritte, le 12 ore settimanali. In particolare il lavoro viene programmato cercando di razionalizzare i processi produttivi, per non costringere il personale a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.
<b>Retribuzione</b>	Auroradomus rispetta il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad una retribuzione dignitosa e garantisce che i salari corrisposti siano almeno uguali agli standard previsti dal Contratto Collettivo Nazionale e che, comunque, siano sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale oltre che a fornire un qualche guadagno discrezionale.



**In applicazione dei principi sopraesposti, Auroradomus si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:**

- *Impostare, applicare, implementare un sistema di gestione che sia strumento di pianificazione, di controllo e di guida delle azioni intraprese in tema di Responsabilità Sociale;*
- *Migliorare la qualità della vita in Cooperativa coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto delle aspettative degli stakeholders e promuovendo l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;*
- *Attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali della Cooperativa che renda noti gli impegni che essa si assume nei loro confronti (Bilancio di Responsabilità Sociale);*
- *Effettuare una costante azione che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione;*
- *Rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del personale, le convenzioni ILO, i principi della Responsabilità Sociale;*
- *Selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;*
- *Garantire con sempre maggiore impegno la tutela dei diritti, la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.*

Auroradomus ha definito specifiche modalità per assicurare che la presente Politica sia compresa ed attuata a tutti i livelli dell'organizzazione: in particolare la presente politica verrà affissa nelle bacheche della sede e dei servizi e pubblicata sul sito internet.



## RESPONSABILITÀ SOCIALE E VALORE CONDIVISO

Auroradomus adotta un approccio orientato all'**innovazione sociale**, con l'obiettivo di sviluppare soluzioni nuove e sostenibili ai problemi emergenti della Comunità.

In un contesto caratterizzato da bisogni sociali sempre più complessi, la Cooperativa promuove una **proposta di valore** capace di generare benefici concreti per la società e per l'ambiente, evitando ogni conseguenza negativa. Per realizzare questo impegno, Auroradomus costruisce **partnership collaborative** con enti pubblici, stakeholders e soggetti del territorio, sviluppando insieme risposte innovative ai bisogni nuovi o ancora non pienamente soddisfatti. Al centro di ogni progetto resta sempre **la persona**, nella sua dignità, unicità e valore.

Auroradomus interpreta la responsabilità sociale come parte integrante del proprio modello organizzativo.

Attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'investimento in formazione e ricerca, la promozione della parità di genere e l'assenza di ogni forma di discriminazione, la Cooperativa genera **valore condiviso** e promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Tra le principali iniziative di **welfare cooperativo** attivate:

- **Giornate di prevenzione sanitaria**, con visite specialistiche gratuite in collaborazione con associazioni dedicate alla salute;
- **Assistenza sanitaria integrativa**, con rimborso totale o parziale di esami diagnostici, visite mediche e spese odontoiatriche, grazie al versamento mensile a carico della Cooperativa in un fondo assistenziale dedicato;
- **Convenzioni per attività culturali, ricreative e commerciali**, per favorire la qualità della vita anche nel tempo libero (teatri, cinema, viaggi, strutture turistiche, esercizi commerciali);
- **Corsi post-lavorativi** organizzati direttamente in azienda (inglese, cucina, make-up, yoga);
- **Sportelli di supporto psicologico** a disposizione del personale, per promuovere il benessere mentale.

L'impegno di Auroradomus nel migliorare la qualità della vita delle proprie lavoratrici e lavoratori si traduce in effetti positivi tangibili:

- Aumento della **produttività**;
- Riduzione delle **assenze per malattia**, grazie a un benessere sia fisico che mentale;
- **Diminuzione del turnover**, con una maggiore fidelizzazione del personale;
- Miglioramento delle **relazioni tra colleghi**;
- Rafforzamento della **reputazione aziendale**.

Auroradomus crede che investire nel benessere delle persone non sia solo una scelta etica, ma anche una strategia vincente per la crescita, la sostenibilità e il miglioramento continuo della Cooperativa.



## LA PARITÀ DI GENERE

### Il percorso verso la parità di genere

Auroradomus ha scelto di dotarsi di un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla norma **UNI/PdR 125:2022**, quale strumento concreto per promuovere una cultura organizzativa inclusiva e prevenire ogni forma di discriminazione.

La certificazione ottenuta si colloca in continuità con il percorso avviato con la certificazione **SA8000**, che sancisce l'impegno per l'uguaglianza, la dignità e i diritti delle persone, indipendentemente da genere, religione, orientamento politico o appartenenza sindacale.

L'adozione della UNI/PdR 125:2022 rappresenta un ulteriore tassello di una strategia strutturata per consolidare pratiche sempre più diffuse di **pari opportunità**, promuovendo l'uguaglianza di genere e rafforzando una cultura aziendale equa, inclusiva e orientata al miglioramento continuo.

### I principi ispiratori

In linea con la **Strategia europea per la parità di genere 2020-2025**, il Sistema di Gestione adottato da Auroradomus si fonda sui seguenti obiettivi:

- Aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro;
- Eliminazione dei divari retributivi e pensionistici tra uomini e donne;
- Promozione della parità di genere nei processi decisionali;
- Contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere;
- Prevenzione e lotta contro ogni forma di discriminazione.

### L'impegno della Direzione

#### Cultura e strategia

Circa l'85% della forza lavoro di Auroradomus è composto da donne, che trovano nella Cooperativa un ambiente di lavoro inclusivo, privo di discriminazioni e orientato alla valorizzazione delle competenze.

La prevalenza femminile riflette storicamente la composizione del settore dei servizi di cura, coerente con il quadro nazionale delle cooperative sociali di tipo A.

La presenza maggioritaria di donne anche in ruoli apicali - compresa la Presidenza e le Vicepresidenze del Consiglio di Amministrazione - è il naturale risultato di questa composizione e di un'organizzazione che riconosce e promuove il merito.

Auroradomus intende consolidare e rafforzare questo modello attraverso azioni concrete:

- Creazione di ambienti di lavoro inclusivi, valorizzando diversità culturali, etniche, di genere e di orientamento sessuale;
- Sviluppo di attività di welfare cooperativo per migliorare la qualità della vita lavorativa ed extra-lavorativa;
- Ascolto attivo di suggerimenti e segnalazioni in materia di parità di genere tramite il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- Promozione di comportamenti e linguaggi rispettosi delle differenze, all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- Sensibilizzazione e informazione continua sul tema delle pari opportunità e dell'empowerment femminile;
- Comunicazione istituzionale ed eventi ispirati a principi di responsabilità e rappresentazione positiva delle donne, evitando stereotipi;
- Equilibrio di genere nella scelta di relatori e formatrici/formatori per convegni, corsi ed eventi, valorizzando il personale interno, prevalentemente femminile;
- Monitoraggio periodico della percezione interna rispetto ai temi della parità di genere e dell'inclusione.

Auroradomus si impegna a tradurre i principi della parità di genere in azioni quotidiane, a beneficio dell'intera comunità lavorativa e della qualità dei servizi offerti.



La versione integrale della politica per la parità di genere è disponibile nella sezione dedicata del sito [www.auroradomus.it](http://www.auroradomus.it)

## POSSESSO DI CERTIFICAZIONI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE, DI QUALITÀ: IL SISTEMA INTEGRATO DI CERTIFICAZIONI DI AURORADOMUS

Ormai, da anni, Auroradomus opera attraverso sistemi integrati di gestione che comprendono al loro interno, oltre alle disposizioni legislative vigenti, anche diverse norme internazionali di certificazione e le disposizioni degli accreditamenti regionali.

Nel tempo alla norma ISO:9001 (Sistemi di gestione per la qualità) si sono aggiunte le norme SA8000 (Responsabilità Sociale di Impresa), UNI:11010 (Gestione di strutture residenziali e semiresidenziali per persone con disabilità), UNI:10881 (Gestione di servizi residenziali per anziani), UNI: 11034 (Gestione di servizi all'infanzia), UNI:PdR 125 (parità di genere). I sistemi di gestione relativi alle citate certificazioni sono progettati per ottimizzare i processi e razionalizzare la relativa documentazione al fine di valorizzare l'intera organizzazione attraverso una migliore visibilità degli obiettivi comuni. La visione integrata degli obiettivi è una condizione indispensabile per attuare un sistema di gestione integrato, conoscere e condividere degli obiettivi permette di sapere come organizzarsi per lavorare e per raggiungerli. Auroradomus ha scelto di assoggettarsi al rispetto di queste norme nella convinzione che lavorare in qualità non significhi semplicemente fare controlli, registrare dati su moduli senza processi di valutazione, scrivere procedure astratte.

Questa non è qualità, ma burocrazia volta a rispondere a requisiti imposti e non propri: tutto ciò costa e non rende. Lavorare in qualità significa piuttosto applicare dei principi di semplice buon senso a tutto il proprio operato e quindi a ogni aspetto dell'attività gestionale-produttiva, con l'obiettivo principale di lavorare sempre meglio, con sempre minori sprechi, verso un'ottimizzazione continua e con la massima soddisfazione del cliente e del personale interno.

Il sistema di gestione integrato tiene conto di:

- comportamenti, abitudini e competenze del personale
- livello tecnico delle prestazioni
- rapporti istituzionali
- efficienza ed efficacia
- interazione con l'utenza
- verifica delle attività.

Il sistema di gestione integrato prevede la presenza di un sistema di controlli che permette sia la sistematica verifica dei servizi che il loro miglioramento continuo. Tale sistema consente quindi di rispettare i requisiti delle norme per le quali siamo certificati attraverso le seguenti azioni:

- individuare a priori le esigenze attinenti il servizio, attraverso attività di verifica preventiva;
- registrare puntualmente e univocamente le attività svolte e le responsabilità associate;
- individuare tempestivamente le eventuali anomalie e i conseguenti provvedimenti correttivi;
- valutare il grado di soddisfazione degli Utenti, dell'Ente committente, dei familiari dell'Utente, del Personale impiegato, del Territorio;
- progettare le attività necessarie per garantire il miglioramento continuo del servizio e della conformità alle norme di certificazione.





# OUTPUT ATTIVITÀ: I SERVIZI SVOLTI DALLA COOPERATIVA

AURORADOMUS

BILANCIO SOCIALE 2024 EDIZIONE 2025





## SERVIZI PER ANZIANI



### Le case protette

Le case protette hanno come obiettivo il mantenimento delle autonomie dell'utente e la prevenzione della perdita delle capacità fisiche, mentali, affettive e relazionali. È assicurata l'assistenza di medico, infermiere e fisioterapista.

### La casa di riposo o casa albergo

Nella casa di riposo prevalgono i servizi alberghieri rispetto agli interventi sanitari, di cura e assistenza, ma è sempre assicurata la presenza di personale specializzato.

### L'assistenza domiciliare

Consente agli anziani di restare il più a lungo possibile nelle loro abitazioni a contatto con i familiari, le abitudini e le amicizie. Aurora Domus svolge questa attività anche in regime di accreditamento da parte di Enti Pubblici.

### I centri diurni

Il centro diurno è una struttura di tipo semiresidenziale che accoglie persone con un livello di autonomia ridotto per problemi fisici. Il servizio offre supervisione, tutela, sostegno, aiuto nello svolgimento delle attività di vita quotidiana.

### Le comunità alloggio

La comunità alloggio è un servizio residenziale di ridotte dimensioni per anziani non autosufficienti o in situazioni che richiedono una vita comunitaria e di solidarietà.

### Gli spazi collettivi

Si tratta di un servizio intermedio tra l'assistenza domiciliare e il centro diurno dove trovano accoglienza utenti in possesso di buone autonomie e non affetti da malattie degenerative del sistema nervoso centrale.

### Gli alloggi con servizi

Sono rivolti ad anziani soli o in coppia. Viene tutelata la sicurezza degli ospiti grazie alla supervisione ed all'utilizzo di nuove tecnologie. Aurora Domus ha maturato significative esperienze anche nella gestione di portinerie sociali.

### Le residenze sanitarie assistenziali

Sono strutture che ospitano temporaneamente persone non autosufficienti con necessità di cure mediche specialistiche e di una complessa assistenza sanitaria.

## SERVIZI SANITARI



### Centri Cure Palliative

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la cura palliativa come "cura attiva, totale, di malati la cui malattia di base non risponde più a trattamenti specifici." In questo campo è fondamentale il controllo del dolore e dei sintomi psicologici, sociali e spirituali. L'obiettivo è raggiungere la migliore qualità di vita possibile per i malati e le loro famiglie.

### Assistenza Domiciliare Integrata

Questo tipo di assistenza è rivolto alle situazioni più complesse da gestire al domicilio. L'assistenza medica è infatti coordinata con quella socio-assistenziale integrando prestazioni di medici di base, prestazioni infermieristiche, visite ed esami eseguibili a domicilio da specialisti e personale qualificato, attività di riabilitazione psico-fisica, assistenza psicologica.

## SERVIZI PER LA SALUTE MENTALE



Come da definizione del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna, i servizi per la salute mentale garantiscono il loro impegno per favorire il benessere psichico e mentale della persona. Questo significa occuparsi degli aspetti di prevenzione del disagio psichico, oltre che della cura, della riabilitazione e della tutela dei diritti di cittadinanza delle persone con disagio psichico e disturbo mentale in ogni fase ed età della vita.

Un tale approccio comporta una stretta integrazione tra i servizi dedicati alla salute mentale e gli altri servizi della rete assistenziale e preventiva, sia ospedalieri che territoriali e sociali.

Un ambito complesso e delicato come questo necessita di approcci assistenziali sperimentati, trasparenti e condivisi. I nostri servizi offrono agli utenti la massima garanzia di integrazione sociale, personalizzazione dell'assistenza e supporto al nucleo familiare. Le nostre attività per la salute mentale si svolgono presso:

- strutture residenziali;
- strutture semiresidenziali;
- alloggi protetti;
- domicilio degli utenti.

## SERVIZI EDUCATIVI



### Nidi d'infanzia

Il nido è un servizio educativo per bambini e bambine in età compresa tra tre mesi e tre anni che collabora con la famiglia alla crescita, all'educazione ed alla socializzazione dei bambini nel rispetto dell'identità individuale, culturale e religiosa.

### Scuole dell'infanzia

Accoglie bambini e bambine che abbiano compiuto tre anni d'età e concorre all'educazione e allo sviluppo affettivo, psicomotorio, cognitivo e sociale dei bambini promuovendone le potenzialità e le esigenze di relazione, autonomia, creatività, apprendimento.

### Spazi bambini

È il servizio più simile al nido, sia per i contenuti che per l'approccio educativo. Si differenzia tuttavia per i tempi più ridotti, l'assenza del servizio mensa e dei locali per il riposo. Accoglie bambini di età compresa tra i 12 e i 36 mesi che sono affidati ad un educatore per massimo 5 ore giornaliere.

### Centri bambini e genitori

Questi centri hanno finalità educative e di socializzazione e accolgono bambini coi genitori o adulti accompagnatori. Favoriscono la socializzazione e l'apprendimento dei piccoli e sono un'opportunità di incontro anche per gli adulti che possono così confrontare le rispettive esperienze.

### Servizi Educativi Domiciliari

È un servizio sperimentale che può accogliere al massimo 5 bambini di una fascia di età compresa tra gli 0 e i 3 anni e si svolge sia presso il domicilio dell'Educatrice che presso locali di Enti Pubblici o Privati. Aurora Domus, con lo svolgimento di questo servizio, si pone in primo piano anche nell'innovazione dei servizi per l'infanzia.

### Ludoteche

Sono luoghi che accolgono bambini di diverse età in cui si promuove l'utilizzo e la creazione di giochi attraverso laboratori e attività. Oltre all'utilizzo dei giocattoli in sede, i bambini possono accedere al prestito degli stessi, con le modalità che regolano il prestito di libri nelle biblioteche.

Il caso, in particolare, di minori stranieri e minori estremamente vivaci o che hanno subito esperienze di vita particolarmente provanti.



## SERVIZI PER MINORI



### Supporto scolastico

Si tratta di un intervento prettamente educativo, svolto da un educatore presso un'istituzione scolastica. Diviene necessario quando il minore ha le potenzialità per progredire negli studi con profitto al pari dei suoi coetanei, ma non vi sono le condizioni perché possa riuscire da solo. È il caso, in particolare, di minori stranieri e minori estremamente vivaci o che hanno subito esperienze di vita particolarmente provanti.

### Appoggi Domiciliari

Gli appoggi domiciliari sono interventi educativi mirati attivati dal servizio sociale. Questi interventi permettono di ottenere ottimi risultati nel rinforzo delle competenze che si sono valutate carenti nel minore. Trovano, inoltre, grande utilità nel consentire al minore di superare un momento traumatico.

### Diritto di visita

Si tratta di interventi nell'attuazione simili agli appoggi domiciliari, che pongono come elemento centrale e unificante il sostegno e il mantenimento, in ambito protetto, delle relazioni tra figli e genitori non affidatari.

### Comunità educative per minori

La Comunità viene intesa da Auroradomus come occasione per rielaborare eventuali traumi e per affrontare un cambiamento profondo nella rappresentazione di Sé e dell'Altro Significativo. Questo grazie ad un contesto in grado di accogliere, di proteggere e di offrire spazi relazionali prevedibili e governabili.

### Comunità madre bambino

È una struttura residenziale di tutela e sostegno della genitorialità che accoglie gestanti, anche minorenni, e nuclei monogenitoriali in situazione di difficoltà, fragilità o disagio.

### Centri pomeridiani

Sono servizi di accoglienza diurna per minori frequentanti la scuola elementare o inviati dal Servizio Sociale territoriale competente per i quali si valuti importante la conclusione del progetto educativo.

## SETTORE DISABILITÀ E INCLUSIONE SOCIALE



### Centro socio-riabilitativo diurno

Il Centro socio-riabilitativo diurno è una struttura socio-sanitaria a carattere diurno destinata a persone con disabilità. L'accoglienza di utenti di età inferiore alla fascia dell'obbligo scolastico è da considerarsi eccezionale e comunque non possono essere accolti soggetti di età inferiore ai 14 anni.

### Centro socio-riabilitativo residenziale

Il Centro socio-riabilitativo residenziale è una struttura socio-sanitaria a carattere residenziale destinata a persone con disabilità di età di norma non inferiore ai 14 anni.

### Supporto scolastico per minori con disabilità

Il servizio di supporto scolastico è nato per fornire appoggio assistenziale e relazionale a bambini e ragazzi in età scolare gravati da problematiche psicofisiche. Il servizio si svolge sia nel-

la scuola sia a domicilio secondo quanto stabilisce il servizio sociale competente. Durante lo svolgimento del servizio, il bambino viene seguito da un educatore che si occupa di curarne la maturazione relazionale e gli aspetti di socializzazione.

### Appoggi Domiciliari

Gli appoggi domiciliari sono interventi educativi estremamente mirati che il servizio sociale o sanitario attivano per il raggiungimento di scopi specifici che, normalmente, non rientrano nell'ambito assistenziale tipico dell'Assistenza Domiciliare. Il servizio è offerto principalmente a persone minorenni con disabilità.

### Servizio di Assistenza Domiciliare

Il Servizio di Assistenza Domiciliare si attua nell'ambito del Servizio Sociale di base. Costituisce l'espressione primaria e fondamentale dell'intervento sul territorio per la tutela della salute e del benessere della persona adulta con disabilità e delle famiglie con figli, in un'ottica di prevenzione secondaria e di valorizzazione delle competenze personali e familiari nonché delle autonomie.

### Inserimenti lavorativi

Si tratta d'interventi finalizzati alla promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato delle persone adulte con disabilità e/o svantaggiate.

## SERVIZI PER I GIOVANI



### Centri giovani

I centri giovani sono luoghi di aggregazione spontanea dove ai giovani vengono restituiti spazi di giusto protagonismo, di attenzione e visibilità, di cura e di espressione, di benessere e divertimento. Sono luoghi aperti a tutti, a libero e gratuito accesso, dove vengono offerte opportunità per esprimere, creare, sperimentare, sviluppare e acquisire competenze e abilità valorizzando i diversi linguaggi e le diverse forme espressive delle nuove generazioni.

### Informagiovani

L'informagiovani è un servizio informativo plurisettoriale che garantisce un'efficace comunicazione sulle opportunità offerte dal territorio e promuove servizi e iniziative, anche a livello europeo, fornendo supporti informativi di primo orientamento che consentano agli utenti di compiere le scelte più opportune e consapevoli rispetto al futuro.

### Servizi per la ricettività turistica e Ostelli della gioventù

Questi servizi si adattano alle crescenti esigenze turistiche diventando un'ottima alternativa ai più costosi alberghi, garantendo un servizio di qualità a prezzi competitivi. La filosofia che li caratterizza è fondata su semplicità, cortesia e tolleranza e precede la condivisione di un'esperienza di vita collettiva in un ambiente sereno e gioviale dove poter incontrare ospiti provenienti da altri paesi. Accoglienza ed ospitalità rivolte non solo ai giovani, tradizionali frequentatori degli Ostelli, ma anche alle famiglie, ai gruppi di amici, alle scolaresche e a qualunque viaggiatore di qualsiasi età, solitario o in compagnia, che desideri un luogo dove sostare trovando tranquillità e sicurezza.



# SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

AURORADOMUS

BILANCIO SOCIALE 2024 EDIZIONE 2025





## I NOSTRI CLIENTI: CAPACITÀ DI DIVERSIFICARE I COMMITTENTI

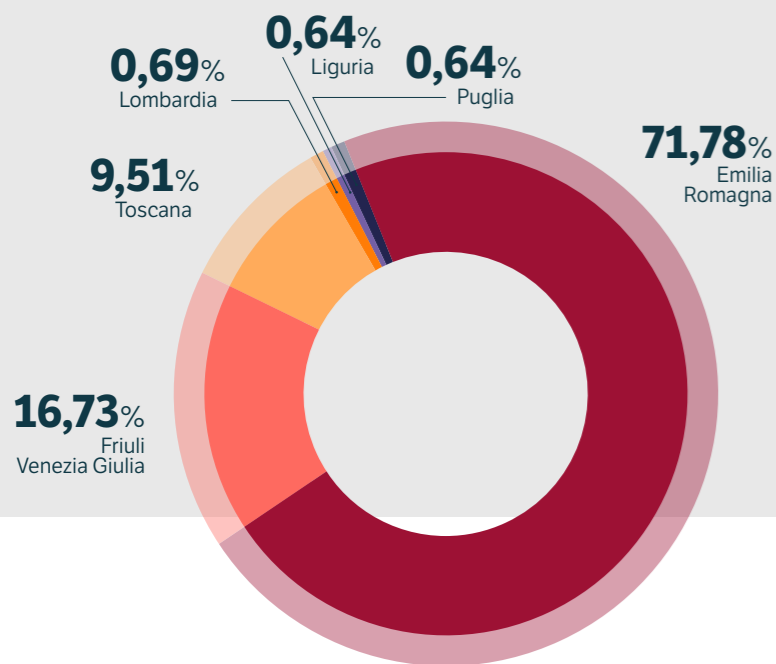
Nel 2024 Auroradomus conferma la propria capacità di rivolgersi sia al settore pubblico sia al settore privato, mantenendo una netta prevalenza di attività a favore della committenza pubblica. L'ampia gamma di servizi offerti è pensata per rispondere con efficacia e qualità alle richieste di un mercato in continua evoluzione.

Rispetto agli anni precedenti, si consolida ulteriormente la presenza nel settore privato, anche grazie al completamento e al consolidamento dei processi di accreditamento regionale in Emilia-Romagna, che prevedono la fatturazione diretta ai fruitori dei servizi sociali.

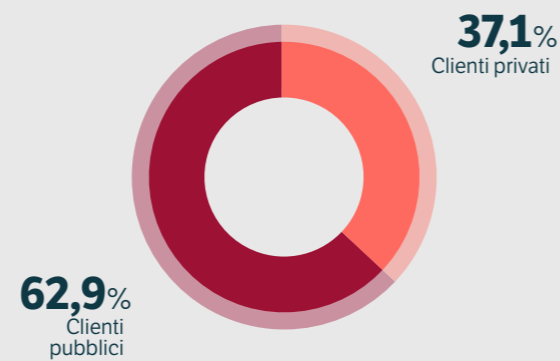
L'orientamento strategico di Auroradomus resta tuttavia fortemente focalizzato sul settore pubblico, sia per scelta aziendale, sia per la continua esternalizzazione di servizi alla persona da parte delle amministrazioni locali.

Il settore Anziani si conferma la principale fonte di ricavo, rappresentando oltre il 70% del fatturato complessivo. Parallelamente, sono in corso azioni di sviluppo e diversificazione anche negli altri ambiti di attività, a conferma della volontà di rafforzare la presenza della Cooperativa in tutti i settori di intervento.

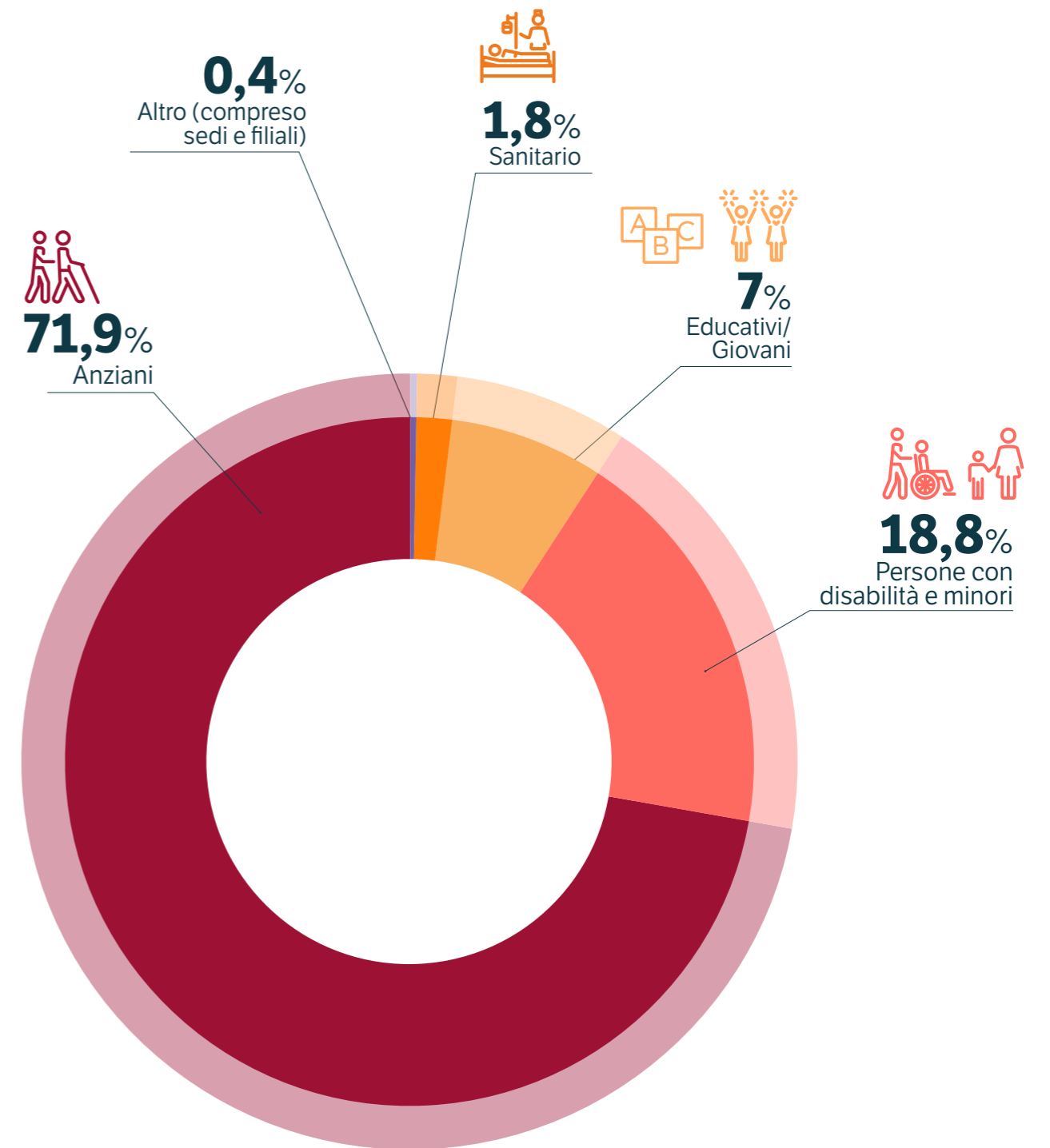
Suddivisione dei ricavi per Area Geografica nel 2024



Tipologia di clienti per fatturato nel 2024



Suddivisione dei ricavi per tipologia di servizio nel 2024





## DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

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

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

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

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

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

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

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

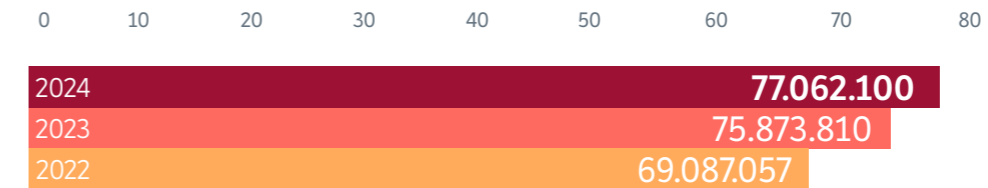
Dal rapporto tra il valore aggiunto netto ed il valore della produzione si ricava un importante indice di efficienza della Cooperativa. Tale indice è pari al 79% (rapporto valore aggiunto netto/valore produzione) e considera la capacità di trasformare il valore della produzione in ricchezza per i detentori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

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

## SEGNALAZIONI DA PARTE DEGLI AMMINISTRATORI DI EVENTUALI CRITICITA' EMERSE NELLA GESTIONE ED EVIDENZIAMENTO DELLE AZIONI MESSE IN CAMPO PER LA MITIGAZIONE DEGLI EFFETTI NEGATIVI

Non sono presenti segnalazioni da parte degli amministratori.

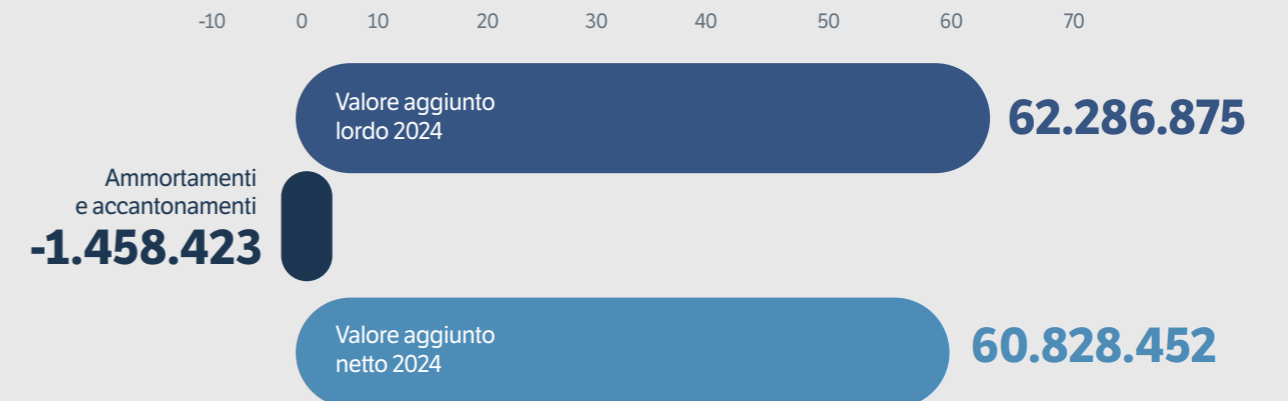
Valore della produzione (mln di €)



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



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





# INFORMAZIONI AMBIENTALI

AURORADOMUS

BILANCIO SOCIALE 2024 EDIZIONE 2025





## TIPOLOGIE DI IMPATTO AMBIENTALE CONNESSE ALLE ATTIVITÀ SVOLTE

Auroradomus opera prevalentemente in ambito socio-assistenziale, un settore caratterizzato da un impatto ambientale medio-basso.

Le principali attività connesse a potenziali impatti ambientali sono monitorate e gestite attraverso precise azioni di miglioramento continuo:

### Mobilità e trasporto utenti



La circolazione di automezzi per l'assistenza domiciliare e il trasporto degli utenti rappresenta uno dei principali fattori di impatto. Auroradomus ha avviato da anni un percorso di rinnovamento del parco veicoli, sostituendo i mezzi più inquinanti. Attualmente circa l'85% degli automezzi è in classe ambientale Euro 5 o superiore, con una presenza significativa di veicoli a metano. Il piano di sostituzione prevede l'introduzione progressiva di veicoli ibridi ed elettrici nei prossimi anni.

### Utilizzo di prodotti per la pulizia



Nei contesti residenziali e semiresidenziali, vengono utilizzati esclusivamente prodotti certificati ECO-LABEL, a garanzia di un ridotto impatto ambientale. Il principale fornitore di servizi di pulizia, Colser Cooperativa, è inoltre certificato ISO 14001 per la gestione ambientale.

### Gestione dei rifiuti



Auroradomus applica sistematicamente la raccolta differenziata in tutte le strutture gestite. In particolare, per i rifiuti sanitari derivanti dalle attività socio-sanitarie (ROT), viene rigorosamente rispettata la normativa vigente in materia di smaltimento.

### Controllo delle emissioni degli impianti di riscaldamento



Le emissioni degli impianti di riscaldamento delle strutture sono monitorate regolarmente attraverso programmi di manutenzione programmata e controllo dei fumi, in conformità alla normativa ambientale.



Auroradomus conferma così il proprio impegno verso la **sostenibilità ambientale**, adottando pratiche concrete di **riduzione dell'impatto** e di **responsabilità ecologica** nelle attività quotidiane.





# ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

AURORADOMUS

BILANCIO SOCIALE 2024 EDIZIONE 2025

*i*



➔ **INDICAZIONI SU CONTENZIOSI/CONTROVERSIE IN CORSO CHE SONO RILEVANTI AI FINI DELLA RENDICONTAZIONE SOCIALE**

*Non presenti*

➔ **ASPETTI DI NATURA SOCIALE, LA PARITÀ DI GENERE, IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI, LA LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE, ECC.**

*Descritti nelle varie sezioni del presente bilancio sociale*

➔ **LA COOPERATIVA HA ADOTTATO IL MODELLO DELLA LEGGE 231/01?**

*Si, come descritto in precedenza nel presente bilancio sociale*

➔ **LA COOPERATIVA HA ACQUISITO IL RATING DI LEGALITÀ?**

*Si*

➔ **LA COOPERATIVA HA ACQUISITO CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ DEI PROCESSI?**

*Si, come descritto in precedenza la Cooperativa è in possesso delle certificazioni: ISO 9001:2015, SA8000, UNI:10881, UNI: 11010; UNI:11034; UNI:PdR 125/2022.*

## MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE

**Nota per le COOPERATIVE SOCIALI (E PER LE COOPERATIVE IN GENERE):**

Occorre specificare che l'art. 6 - punto 8 - lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale



cooperativa sociale onlus  
**auroradomus**

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

*Sede legale:*

Via Giorgio Sidney Sonnino 33A - 43126 Parma

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

REA n. PR-160109 della CCIAA PR

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

Mutualità Prevalente: A107515

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

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

