



66 Bilancio SOCIALE 20 25

Edizione 2026

99



“ **Bilancio
SOCIALE**

20
25

Edizione 2026

”

INTRODUZIONE

Lettera del Consiglio di amministrazione	06
Premessa	08
I principi di rendicontazione del bilancio sociale	10

INFORMAZIONI GENERALI sulla cooperativa13

Contesto di riferimento	14
Auroradomus: carta di identità	15
La nostra storia. Dal 1985, insieme alle persone. Una per una	16
La Cooperativa Auroradomus - Storia e aree territoriali di operatività	20
Il Gruppo Cooperativo Colser-Auroradomus	20
Valori e finalità perseguite	21
Vision	21
Mission	21
Attività statutarie individuate e oggetto sociale	22
Altre attività svolte in maniera secondaria strumentale	22
Collegamenti con altri Enti del terzo settore	22
Leggi, Costituzione e cooperazione	23

Struttura, governo e amministrazione: LA GOVERNANCE25

La Governance	26
Consistenza e composizione della base sociale/associativa	26
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	26
Consiglio di Amministrazione - Modalità di nomina e durata in carica	26
Numero di CDA per anno e partecipazione media	27
Organigramma della Cooperativa	27
Tipologia di organi di controllo presenti in Cooperativa	28
Mappatura dei principali stakeholders: i portatori di interesse	29
Le lavoratrici e lavoratori della Cooperativa	29
Modalità di partecipazione dei soci	29
Altri importanti stakeholders	30
Presenza di sistemi di rilevazione di feedback	30

Persone che operano per la cooperativa: LA RELAZIONE SOCIALE33

Il nostro personale come capitale	34
Tipologie, consistenza e composizione del personale	36
Suddivisione tra soci e dipendenti	36
Soci volontari e soci lavoratori	36
Occupazione femminile e presenza delle donne in Auroradomus	37
Fascia di età dei lavoratori	38
Anzianità lavorativa	38
Lavoratori suddivisi per territorio di operatività	38
La maternità un diritto da difendere	40
La Cooperativa è multiculturale	42
Rapporto con le associazioni sindacali	44
Tipologia di contratti applicati	44
Diritti de personale	44
Totale ore lavorate	44
Assenza per malattia	44
Politiche di assunzione e turn-over	46
Procedimenti disciplinari	46

Attività di formazione e valorizzazione realizzate	46
Salute e sicurezza	48
Contratto di lavoro applicato alle lavoratrici e ai lavoratori	48
Socie e soci volontari - natura delle attività svolte	48
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima del personale	48

OBIETTIVI e attività51

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	52
Livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, fattori risultati rilevanti per il raggiungimento	56
Elementi che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni	56
Politica per la qualità e la sicurezza	60
La qualità nel controllo dei comportamenti e delle competenze	61
Politica per la responsabilità sociale	61
Responsabilità sociale e valore condiviso	63
La parità di genere, un impegno quotidiano	64
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità: il sistema integrato di certificazioni di auroradomus	66

Output attività: i SERVIZI SVOLTI dalla cooperativa69

Servizi per anziani	70
Servizi sanitari	70
Servizi per la salute mentale	71
Servizi educativi	71
Servizi per minori	72
Settore disabilità ed inclusione sociale	72
Servizi per i giovani	73

Situazione ECONOMICO FINANZIARIA75

I nostri clienti - capacità dii diversificare i committenti	76
Determinazione del valore aggiunto	78
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	79

Informazioni AMBIENTALI81

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte	82
---	----

Altre informazioni NON FINANZIARIE85

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale	86
Aspetti di natura social, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione, ecc.	86
La Cooperativa ha adottato il modello della Legge 231/01?	86
La Cooperativa ha acquisito il rating di legalità?	86
La Cooperativa ha acquisito certificazioni di qualità dei processi?	86

LETTERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Gentili Socie, Soci e Stakeholder,

con il Bilancio sociale Auroradomus condivide con le persone e con i territori il lavoro svolto e le scelte che hanno orientato il percorso della Cooperativa. Questo documento rappresenta l'occasione per restituire non solo i risultati dell'anno trascorso, ma anche il senso delle decisioni assunte e la direzione di sviluppo intrapresa.

Il 2025 si colloca in un contesto economico e sociale caratterizzato da cambiamenti profondi e da una crescente complessità che riguarda l'intero sistema dei servizi. La carenza di personale, che negli ultimi anni ha interessato il settore sociosanitario ed educativo, si è progressivamente estesa rendendo sempre più impegnativo garantire continuità e qualità degli interventi. Trovare, formare e trattenere persone rappresenta oggi una delle principali sfide, non solo per la nostra cooperativa ma per l'intero sistema di welfare. A questo si affianca un quadro economico segnato dall'aumento dei costi e da risorse pubbliche spesso non adeguate rispetto ai bisogni delle comunità.

In questo scenario Auroradomus ha continuato a operare con responsabilità e continuità, mantenendo al centro la qualità dei servizi e l'attenzione alle persone, nella consapevolezza che il lavoro della cooperazione sociale non si esaurisce nell'erogazione delle prestazioni, ma consiste nella capacità di leggere i bisogni, costruire risposte e contribuire alla tenuta delle comunità.

Il 2025 è stato un anno particolarmente significativo, che ha segnato il traguardo dei quarant'anni dalla nascita della cooperativa, fondata nel 1985 a Fidenza. Quattro decenni di crescita, trasformazioni e responsabilità condivise, durante i quali Auroradomus ha consolidato la propria presenza nei servizi educativi, sociosanitari e assistenziali, per la disabilità, per i giovani e per le comunità ampliando progressivamente la propria attività in diversi territori e regioni.

In un'organizzazione cresciuta nel tempo per dimensioni e complessità, rafforzare gli strumenti di governo è diventato sempre più necessario. Nel corso dell'anno è stato sviluppato un modello di analisi e valutazione più strutturato e dinamico, che consente di orientare con maggiore consapevolezza le scelte, valutare gli investimenti e monitorare con maggiore precisione l'andamento economico e finanziario. Dotarsi di strumenti solidi e adattivi rappresenta una condizione indispensabile per accompagnare lo sviluppo con equilibrio e sostenibilità. Parallelamente sono stati consolidati alcuni ambiti organizzativi strategici attraverso il rafforzamento di funzioni e direzioni. In particolare, l'integrazione della Direzione Acquisti all'interno della Direzione Amministrazione, Finanza, Controllo e Acquisti ha consentito di migliorare la programmazione degli approvvigionamenti e l'utilizzo delle risorse. Sono state inoltre riorganizzate le aree dedicate alla Sicurezza, alle Manutenzioni e alla Gestione degli automezzi, oggi riunite in un'unica Direzione, con l'obiettivo di garantire una gestione più coordinata ed efficiente. È stato infine avviato un piano di rafforzamento organizzativo con la definizione di una nuova area di Direzione Strategica, finalizzata a sostenere la programmazione e accompagnare le scelte di sviluppo nel medio e lungo periodo.

Un'attenzione particolare è stata dedicata alla sicurezza, attraverso interventi strutturali sui servizi. È stato rafforzato il presidio dei sistemi informativi e della protezione dei dati, con un lavoro significativo sui temi della privacy e della cybersecurity. Sono proseguiti gli investimenti per il rinnovo del parco automezzi, che contribuisce a migliorare le condizioni operative nei servizi territoriali e guarda alla sostenibilità ambientale. Nel corso dell'anno è infine ma non

per ultimo proseguito il percorso legato alle certificazioni che rafforzano l'attenzione verso una cultura organizzativa sempre più orientata alla qualità e alla verifica dei propri standard. È stata inoltre ottenuta la riconferma del Rating di Legalità con il punteggio massimo di tre stelle, riconoscimento che testimonia l'impegno della Cooperativa nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Dal punto di vista economico il 2025 è stato un anno impegnativo. L'incremento dei costi del personale e dei servizi essenziali, come ristorazione e lavanolo, ha richiesto un attento lavoro di monitoraggio e programmazione. Nonostante questo, Auroradomus ha mantenuto una buona tenuta economica, garantendo stabilità nei servizi e continuità del lavoro. La solidità patrimoniale e una gestione prudente delle risorse hanno consentito di mantenere un equilibrio tra sviluppo e sostenibilità, continuando a investire sulle persone, sostenendo gli aumenti previsti dall'ultima tranche del rinnovo contrattuale e riconoscendo per la prima volta la quattordicesima mensilità secondo gli accordi previsti. Accanto a queste scelte, Auroradomus ha voluto mantenere alcuni segni concreti di attenzione verso i soci e le socie della cooperativa, tra cui il riconoscimento dei buoni natalizi, come gesto di gratitudine per il lavoro quotidiano svolto nei servizi.

In un contesto nel quale il sistema degli appalti pubblici è sempre più caratterizzato da una forte attenzione al contenimento dei costi, Auroradomus continua a orientare le proprie scelte valutando con attenzione le condizioni economiche e organizzative dei servizi. La cooperativa opera nella convinzione che la qualità degli interventi e la tutela del lavoro debbano rimanere elementi centrali nella gestione dei servizi, ricercando condizioni che consentano di garantire nel tempo continuità, sostenibilità e qualità delle prestazioni offerte. Si tratta di un orientamento che nasce dalla responsabilità verso le persone che lavorano nella cooperativa, verso le comunità e i territori nei quali operiamo e dalla consapevolezza del valore sociale che i servizi alla persona rappresentano. È proprio a partire da questa responsabilità che, in un tempo segnato da mutamenti profondi e disorientanti, i valori della cooperazione continuano a rappresentare una bussola per orientare le scelte. Mutualità, solidarietà, partecipazione e responsabilità verso la comunità guidano concretamente il nostro modo di operare e trovano espressione nelle decisioni che quotidianamente siamo chiamati a compiere. Riaffermare con i fatti la cultura cooperativa significa oggi tenere insieme identità e responsabilità, garantendo coerenza tra i principi che ci guidano e le scelte che adottiamo.

Il lavoro svolto nel corso dell'anno si fonda su queste premesse e rafforza le basi per il futuro. Le sfide che ci attendono richiederanno capacità di innovazione, responsabilità economica e ambientale e un'attenzione costante ai bisogni delle persone e delle comunità. Nel quarantesimo anno di Auroradomus, questo percorso assume un significato ancora più profondo: è il risultato di un lavoro costruito nel tempo, fatto di relazioni, competenze e responsabilità condivise, e rappresenta al tempo stesso un punto di equilibrio da cui continuare a sviluppare il futuro della cooperativa.

A tutte le persone — socie, soci, lavoratrici, lavoratori, istituzioni e comunità — che contribuiscono ogni giorno a questo percorso va il ringraziamento della Cooperativa. Auroradomus continuerà a operare con responsabilità, per tradurre i bisogni delle comunità in risposte concrete, inclusive e sostenibili.

Buona lettura di questo Bilancio Sociale 2025 edizione 2026.

Direttore Generale
Lorenzo Rocca



La Presidente
Marina Morelli



PREMESSA

È con grande soddisfazione che presentiamo il Bilancio Sociale 2025 della Cooperativa Sociale Auroradomus, uno strumento essenziale che testimonia il nostro impegno verso la trasparenza e la responsabilità sociale.



NOTA METODOLOGICA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente Bilancio Sociale è redatto in conformità con le Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore, adottate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e costituisce lo strumento privilegiato attraverso cui la cooperativa rende conto in modo trasparente e strutturato della propria identità, della propria attività e del valore generato a beneficio della comunità. Il documento è organizzato in sezioni tematiche che, nel loro insieme, restituiscono una rappresentazione integrata della cooperativa: dalla sua composizione interna fino all'impatto economico e sociale prodotto sul territorio.

L'analisi della base sociale

Buona parte del documento è dedicata all'analisi della base sociale, intesa come l'insieme dei soci che compongono la cooperativa e ne determinano l'orientamento strategico e valoriale. Vengono esaminati la composizione della base sociale, con attenzione alla distinzione tra soci lavoratori, soci volontari, la distribuzione per genere, fascia d'età e anzianità di presenza in cooperativa e diversi altri elementi che consentono di capire meglio "chi siamo".

Le tipologie di servizi

La parte dedicata ai servizi descrive in modo analitico le attività svolte dalla cooperativa sul territorio, articolate per area di intervento e per tipologia di utenza. Questa sezione permette di comprendere l'ampiezza e la diversificazione dell'offerta della cooperativa, nonché la sua capacità di rispondere ai bisogni sociali articolati e in evoluzione, con particolare attenzione alle fasce di popolazione più vulnerabili.

La governance

La parte sulla governance illustra la struttura di direzione e controllo della cooperativa, descrivendo la composizione e il funzionamento degli organi sociali — Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, organo di controllo contabile. Una governance trasparente e partecipata è considerata dalla cooperativa non un requisito formale, ma una condizione essenziale per mantenere la coerenza tra mission dichiarata e azione concreta.

Il valore aggiunto

La sezione conclusiva è dedicata al calcolo e alla distribuzione del valore aggiunto, elaborato a partire dal conto economico dell'esercizio. Il prospetto consente di evidenziare come la ricchezza prodotta dall'attività cooperativa venga distribuita tra i diversi portatori di interesse: i lavoratori, attraverso il costo del lavoro; la cooperativa stessa, attraverso gli utili reinvestiti e le riserve indivisibili; la comunità, attraverso le imposte e i contributi versati e attraverso il valore dei servizi erogati. Questa analisi permette di andare oltre la semplice lettura del risultato d'esercizio e di apprezzare la dimensione redistributiva e sociale dell'impresa cooperativa, che per sua natura orienta la produzione di valore non alla massimizzazione del profitto individuale, ma al benessere collettivo.

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

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 2025 (in comparazione con gli anni 2024 e 2023) 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.

COMPREENSIBILITÀ, 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 2025 (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
2025
EDIZIONE
2026

Insieme alle persone, una per una.

CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il contesto in cui le cooperative sociali si trovano oggi a operare è segnato da una serie di criticità che si sono progressivamente sovrapposte e intrecciate, rendendo la gestione ordinaria sempre più complessa e la pianificazione strategica sempre più incerta.

La prima e forse più urgente tra queste difficoltà riguarda il mercato del lavoro. La carenza di personale qualificato, educatori, assistenti sociali, operatori socio-sanitari, psicologi, terapisti, è diventata una crisi strutturale che non accenna a risolversi. Le cause sono molteplici: una formazione universitaria e professionale che non riesce a produrre un numero sufficiente di figure specializzate rispetto alla domanda; condizioni retributive che, specie nelle fasce più giovani, non risultano competitive rispetto ad altri settori; un carico di lavoro emotivo e relazionale che genera alti tassi di burnout e abbandono precoce della professione. Ciò che è più allarmante è che questa carenza, un tempo circoscritta ai profili più specializzati, si sta progressivamente estendendo a tutti i profili professionali, rendendo difficile persino garantire i livelli minimi di personale previsti dagli standard di accreditamento e dagli appalti in essere.

A questa emergenza occupazionale si affianca una pressione economica crescente. I costi di gestione, in primo luogo il costo del lavoro, amplificato dai rinnovi contrattuali e dall'inflazione degli ultimi anni, sono aumentati in misura significativa, senza che i corrispettivi riconosciuti dalle stazioni appaltanti pubbliche abbiano seguito un andamento proporzionale. Le tariffe e i prezzi a base d'asta riflettono spesso valutazioni datate, che non tengono conto dell'effettiva incidenza dei costi reali, comprimendo i margini operativi delle cooperative fino a renderli, in alcuni casi, incompatibili con una gestione sana e sostenibile. Il rischio concreto è che le cooperative si trovino costrette a scegliere tra la rinuncia a commesse strategiche e l'accettazione di condizioni economiche insostenibili nel medio periodo.

Il mancato riconoscimento della capacità progettuale

Una delle fratture più significative che attraversa il rapporto tra cooperazione sociale e pubblica amministrazione riguarda il riconoscimento del ruolo progettuale che le cooperative sono in grado di esercitare. Troppo spesso l'affidamento di servizi avviene attraverso procedure che valorizzano esclusivamente il prezzo, relegando la qualità tecnica e la capacità innovativa a elementi secondari o marginali nella valutazione delle offerte. Questo approccio non solo svilisce il patrimonio di competenze e di esperienza accumulato dalle cooperative nel tempo, ma produce effetti distorsivi sull'intero mercato dei servizi sociali, favorendo soggetti che competono al ribasso a scapito di chi investe in qualità, formazione e sviluppo organizzativo.

Le cooperative sociali hanno dimostrato nel corso degli anni una capacità progettuale tutt'altro che marginale: hanno saputo leggere bisogni emergenti prima che diventassero emergenze, costruire risposte integrate laddove i servizi pubblici procedevano per compartimenti stagni, sperimentare modelli innovativi di presa in carico che sono poi diventati riferimento per le politiche sociali territoriali. Questa capacità merita di essere riconosciuta e valorizzata nelle procedure di affidamento, nei tavoli di co-progettazione, nei percorsi di accreditamento e in tutte le sedi in cui si definiscono le politiche di welfare locale.

Il rapporto con la pubblica amministrazione: tra delega e partnership

Il nodo del rapporto con la pubblica amministrazione è centrale per comprendere sia le difficoltà attuali sia le prospettive future della cooperazione sociale. Storicamente, questo rapporto si è sviluppato secondo un modello prevalentemente delegatorio: le amministrazioni pubbliche, a fronte della riduzione della propria capacità di erogazione diretta, hanno progressivamente trasferito alle cooperative la gestione operativa di ampie porzioni del sistema di welfare, mantenendo per sé la funzione di committenza e di controllo.

Questo modello ha prodotto risultati importanti in termini di flessibilità, capillarità e qualità dei servizi, ma ha anche generato una dipendenza strutturale che espone le cooperative a rischi significativi: la variabilità delle scelte politiche delle amministrazioni, la discontinuità nei finanziamenti, la tendenza a trattare i servizi sociali come voci di spesa da comprimere in periodi di restrizione finanziaria anziché come investimenti strategici per la coesione sociale.

La sfida del momento presente, e la direzione verso cui deve evolvere il rapporto tra cooperazione sociale e pubblica amministrazione, è quella del passaggio da una logica di delega a una logica di vera co-programmazione e co-progettazione, così come previsto dall'articolo 55 del Codice del Terzo Set-

tore. Questo passaggio implica un riconoscimento reciproco: le amministrazioni devono riconoscere nelle cooperative sociali non mere fornitrici di servizi, ma soggetti portatori di una competenza specifica e di un interesse generale; le cooperative, dal canto loro, devono rafforzare la propria capacità di interlocuzione istituzionale, di documentazione dei risultati e di partecipazione attiva alla definizione delle politiche sociali territoriali.

Le prospettive e il ruolo futuro della cooperazione sociale

Nonostante le difficoltà, le prospettive della cooperazione sociale restano significative, a condizione che il settore sappia affrontare con lucidità le proprie sfide interne e rivendicare con forza il proprio ruolo nel sistema di welfare.

Sul fronte demografico, l'invecchiamento della popolazione, l'aumento delle cronicità e la crescente complessità dei bisogni sociali e sanitari proiettano una domanda di servizi in costante espansione per i prossimi decenni. Le cooperative sociali sono tra i pochi soggetti che dispongono già oggi delle competenze, delle reti territoriali e della cultura organizzativa necessarie per rispondere a questa domanda in modo adeguato.

Sul fronte dell'innovazione, la cooperazione sociale è chiamata a investire nella trasformazione digitale dei processi, nello sviluppo di modelli di intervento basati sull'evidenza, nell'integrazione tra servizi sociali e sanitari e nella costruzione di ecosistemi di welfare comunitario che coinvolgano famiglie, reti informali di cura, associazioni e imprese del territorio.

Infine, sul fronte valoriale, la cooperazione sociale deve continuare a essere un presidio di cultura democratica e solidaristica in una società attraversata da spinte centrifughe e da una crescente sfiducia nelle istituzioni collettive. Il modello cooperativo, fondato sulla partecipazione, sulla responsabilità condivisa e sulla preminenza della persona sul capitale, non è solo un'alternativa economica, ma una proposta civile e politica che il momento attuale rende più necessaria che mai.



**AURORADOMUS:
CARTA DI IDENTITÀ**

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



La nostra storia. Dal 1985, insieme alle persone. Una per una.

Auroradomus nasce nel 1985.

Sono quarant'anni, in cui la cooperativa ha costruito valore sociale, lavoro e comunità. Una storia fatta di responsabilità, di scelte e di integrazioni. Una storia che cresce nel tempo senza perdere il proprio filo conduttore: mettere al centro le persone.

1980
1995

2000
2010

2011
2025

1985
Le radici

Aurora nasce a Fidenza nell'ottobre del 1985. Dieci giovani donne scelgono di costituire una cooperativa sociosanitaria con un obiettivo chiaro: rispondere ai bisogni delle persone più fragili e creare lavoro associato, in particolare femminile. L'assistenza domiciliare agli anziani è il primo ambito di intervento. Il lavoro è diretto, concreto, vicino alle famiglie. Fin dall'inizio Aurora è responsabilità condivisa, radicamento territoriale, attenzione alla persona nella sua interezza.

Gli anni della crescita e della responsabilità

Tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90 la cooperativa si consolida nella provincia di Parma. Si strutturano le collaborazioni con Comuni, Aziende Sanitarie e istituzioni pubbliche. Cresce la base sociale e si rafforza l'organizzazione interna. Nel 1993 Aurora compie una scelta strategica decisiva: diventare gestore autonomo e unico dei servizi, assumendo piena responsabilità imprenditoriale.

La CRA di Collecchio: una svolta

Con la gestione e il completamento della Casa degli Anziani di Collecchio, poi Residenza Sanitaria Assistenziale, Aurora affronta una sfida nuova e complessa. Diventa la prima cooperativa della Provincia a occuparsi dell'ul- timazione e della gestione di una Casa Protetta e di una RSA. È un pas- saggio di maturità organizzativa e imprenditoriale che segna il DNA della cooperativa: qualità dell'assistenza, sostenibilità gestionale, responsabilità verso le comunità.

L'intreccio con Domus

Negli stessi anni, nel territorio parmense, si sviluppa l'esperienza di Do- mus. Tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90 nasce il Centro Lu- biana, dedicato alla disabilità. Negli anni '90 Domus consolida la gestione della Scuola Marchi e sviluppa progetti riabilitativi nell'ambito della salute mentale. Nel 1996 apre la CRA Corsini di Pellegrino, ampliando l'intervento nell'area anziani. Aurora e Domus operano in ambiti complementari. Condi- vidono la stessa visione: centralità della persona, integrazione con i servizi pubblici, lavoro di rete.

1998
La fusione con Edu.Coop

Nel 1998 Aurora compie un primo importante passo di crescita per inte- grazione attraverso la fusione con la cooperativa Edu.Coop di Piacenza. L'operazione rafforza la base sociale e consolida la presenza nel territorio piacentino. La crescita per integrazione diventa una cifra identitaria della cooperativa.

1980
1995

2000
2010

2011
2025

Qualità e organizzazione

All'inizio degli anni Duemila Aurora rafforza ulteriormente la propria struttura organizzativa. Nel 2000 ottiene la certificazione di qualità ISO 9001/94, primo riconoscimento formale di un percorso orientato al miglioramento continuo dei servizi. Nel gennaio 2004 la certificazione viene aggiornata alla versione ISO 9001/2000, confermando l'impegno della cooperativa nella qualità organizzativa e gestionale.

Le Cure Palliative e l'Hospice di Fidenza

Nei primi anni Duemila Aurora amplia il proprio impegno nell'ambito sociosanitario, assumendo un ruolo significativo nello sviluppo delle cure palliative. Il Centro Cure Palliative di Fidenza è una struttura territoriale affidata in gestione diretta alla Cooperativa Sociale Auroradomus dall'AUSL di Parma. La realizzazione dell'intero complesso ospedaliero di Fidenza e, nello specifico, del Centro Cure Palliative, è stata resa possibile attraverso un articolato project-financing del quale è stata protagonista anche la Cooperativa Auroradomus. Si tratta di un passaggio di grande rilievo: Aurora è stata tra i primi soggetti in regione a gestire direttamente un Hospice, contribuendo in modo concreto allo sviluppo di un modello territoriale di presa in carico della fase più delicata della vita. L'Hospice segna un'evoluzione importante: dalla gestione di servizi residenziali e domiciliari alla presa in carico integrata della persona anche nei momenti di maggiore fragilità, in stretta collaborazione con il sistema sanitario pubblico.

2007-2010 Verso l'integrazione

Nel 2007 nasce il Gruppo Cooperativo COLSER – Aurora Domus. Nel 2009 viene approvato il percorso di fusione tra Aurora e Domus Parma. Dal 1° gennaio 2010 nasce Auroradomus. È l'integrazione di due esperienze complementari:

- la solidità sociosanitaria di Aurora;
- la competenza educativa e riabilitativa di Domus.

Auroradomus nasce multidisciplinare, strutturata, capace di operare lungo tutto l'arco della vita.

Verso nuovi territori: l'arrivo in Toscana

Nel corso degli anni la cooperativa amplia progressivamente la propria presenza anche oltre l'Emilia-Romagna, mantenendo sempre un forte radicamento nei territori in cui opera. In Toscana, a partire dal 1° marzo 2014, Auroradomus assume la gestione di alcune Residenze Sanitarie Assistenziali nel territorio della Lunigiana, nei comuni di Bagnone, Pontremoli e Fivizzano. L'esperienza nella Lunigiana rappresenta un passaggio importante di crescita territoriale e professionale. Attraverso la gestione di questi servizi la cooperativa consolida la propria presenza nella regione e costruisce relazioni significative con le istituzioni locali, le comunità e il sistema dei servizi sociosanitari del territorio. È proprio in questo contesto che prende forma il rapporto con la cooperativa C.A.D.A.L., realtà radicata nel territorio lunigianese con cui Auroradomus condivide valori, visione e modalità di lavoro.

Una cooperativa che evolve

Nel 2011 viene pubblicato il primo Annual Report di Gruppo. Nel 2013 viene inaugurata la sede del Gruppo in via Sonnino a Parma. Nel 2015 prende avvio il progetto di welfare cooperativo per tutte le socie e i soci del Gruppo. Nel 2017 Auroradomus ottiene le tre stelle del Rating di Legalità, riconoscimento confermato nel 2025.

2019 Una nuova integrazione

Il percorso di collaborazione avviato negli anni precedenti trova compimento nel 2019, con l'incorporazione della cooperativa C.A.D.A.L. di Aulla in Auroradomus. L'integrazione rafforza ulteriormente la presenza della cooperativa in Toscana e rappresenta un passaggio significativo di crescita organizzativa e territoriale. Ancora una volta Auroradomus cresce attraverso l'incontro tra esperienze cooperative diverse, valorizzando competenze e radicamento locale.

2020 La prova della pandemia

La pandemia mette in difficoltà l'intero sistema sociosanitario. Auroradomus garantisce continuità dei servizi e tutela del personale. Alla CRA di Collecchio nasce la Stanza degli Abbracci, simbolo concreto di prossimità in un tempo di distanza.

Innovazione e sostenibilità

Negli anni successivi si sviluppano nuove progettualità:

- Punto Hub Creativo di Parma
- Polo dell'Infanzia UniPR
- sperimentazione del PrinS – Pronto Intervento Sociale
- consolidamento delle cure palliative anche pediatriche

Nel 2024 viene ottenuta la certificazione sulla Parità di Genere. Nel 2025 viene presentato il primo Bilancio di Sostenibilità e riconfermate le tre stelle del rating di legalità.

LA COOPERATIVA AURORADOMUS

Storia e aree territoriali di operatività

Auroradomus Cooperativa Sociale nasce il 1° gennaio 2010 dall'unione di due realtà storiche della cooperazione sociale parmense: Aurora e Domus Parma.

La fusione ha integrato esperienze, competenze e percorsi maturati nel tempo, dando vita a una Cooperativa capace di progettare e gestire servizi ad alta utilità sociale, con una visione centrata sulla persona e sui bisogni delle comunità.

Pur nella sua forma attuale, Auroradomus porta con sé una storia che affonda le radici nel 1985, anno di nascita di Aurora. Nel 2025 la Cooperativa ha raggiunto i quarant'anni di attività, confermando un percorso di crescita fondato su radicamento territoriale, affidabilità gestionale e capacità di innovazione.

Oggi Auroradomus conta 2.154 lavoratrici e lavoratori e sviluppa un fatturato di oltre 78 milioni di euro. È una Cooperativa Sociale di tipo A, con sede legale a Parma, in via Sonnino 33A, e dispone di due filiali operative: una a Piacenza e una ad Aulla, in Toscana.

La Cooperativa opera in Emilia-Romagna, Lombardia, Toscana, Friuli-Venezia Giulia, Liguria e Puglia, confermandosi una realtà solida e qualificata nel panorama della cooperazione sociale italiana.

➔ **2.154**
lavoratrici e lavoratori

➔ **78**
mln di euro

IL GRUPPO COOPERATIVO COLSER-AURORADOMUS

Il Gruppo Cooperativo Colser-Auroradomus è oggi una realtà consolidata a livello nazionale, con una presenza diffusa in diversi territori italiani e una forte capacità di integrare competenze, servizi e modelli organizzativi.

La scelta di operare attraverso una direzione unitaria consente al Gruppo di condividere strategie imprenditoriali, politiche commerciali, comunicazione, progetti di innovazione e gestione delle risorse, superando una semplice logica di alleanza tra cooperative.

Questa impostazione favorisce sinergie operative e organizzative, valorizzando le specificità delle cooperative aderenti e rafforzando la capacità di rispondere in modo qualificato ai bisogni delle amministrazioni pubbliche, delle imprese, delle persone e delle comunità.

Alla base del percorso del Gruppo restano la valorizzazione del lavoro, la centralità delle persone socie e la tutela dell'identità mutualistica e sociale propria dell'impresa cooperativa.

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 condivida 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
2025

EDIZIONE
2026

Insieme alle persone, una per una.

LA GOVERNANCE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

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

Consiglio di amministrazione - modalità di nomina e durata in carica

La Cooperativa è composta (dato aggiornato 31/12/2025) da **2154** lavoratrici e lavoratori di cui **2119** socie e soci e **35** dipendenti. Il tema dell'analisi della forza lavoro verrà analizzato in seguito in questo documento.

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.

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.

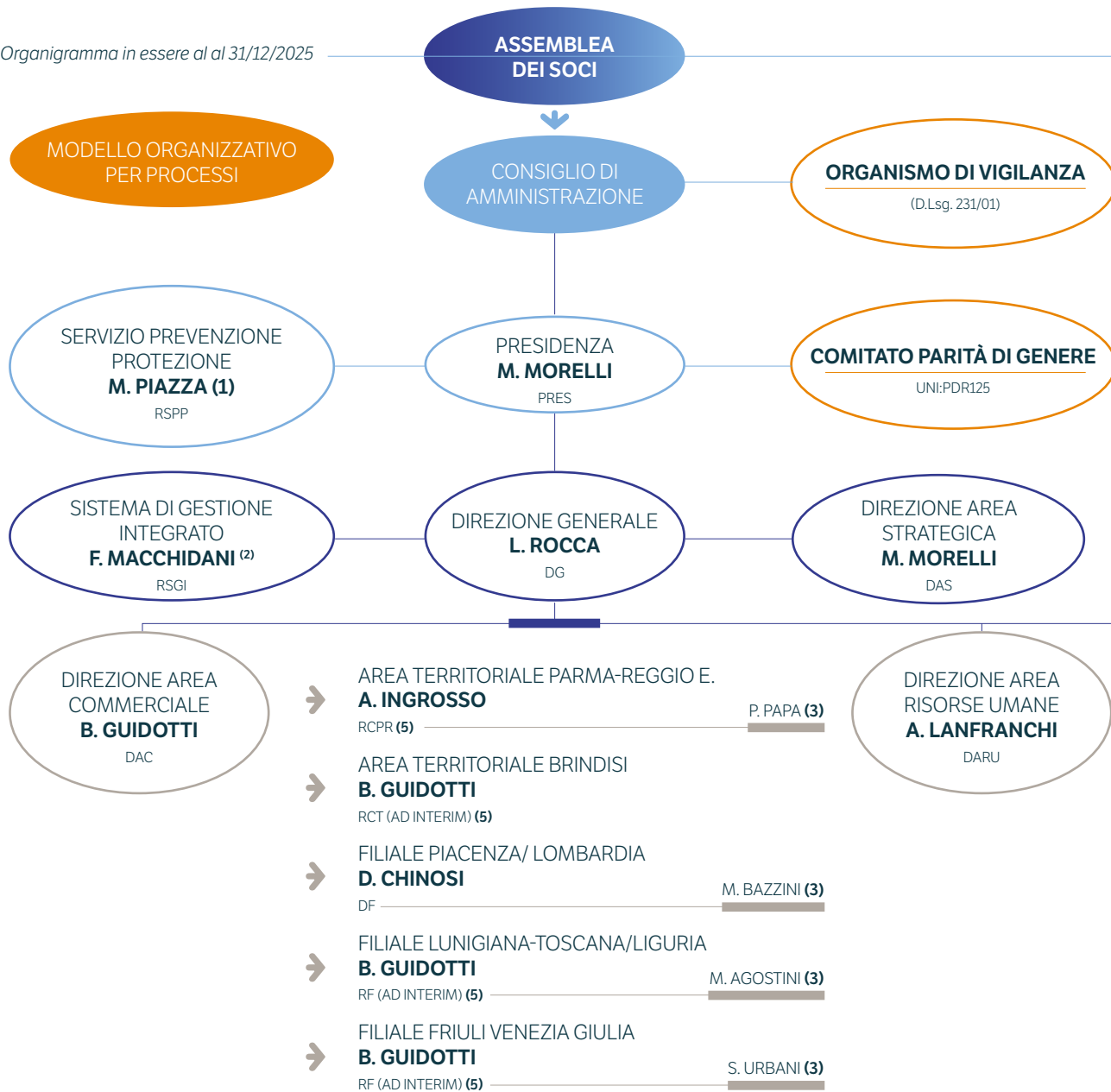
Il Consiglio di Amministrazione eletto nel 2024 ed è composto da 11 membri:

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

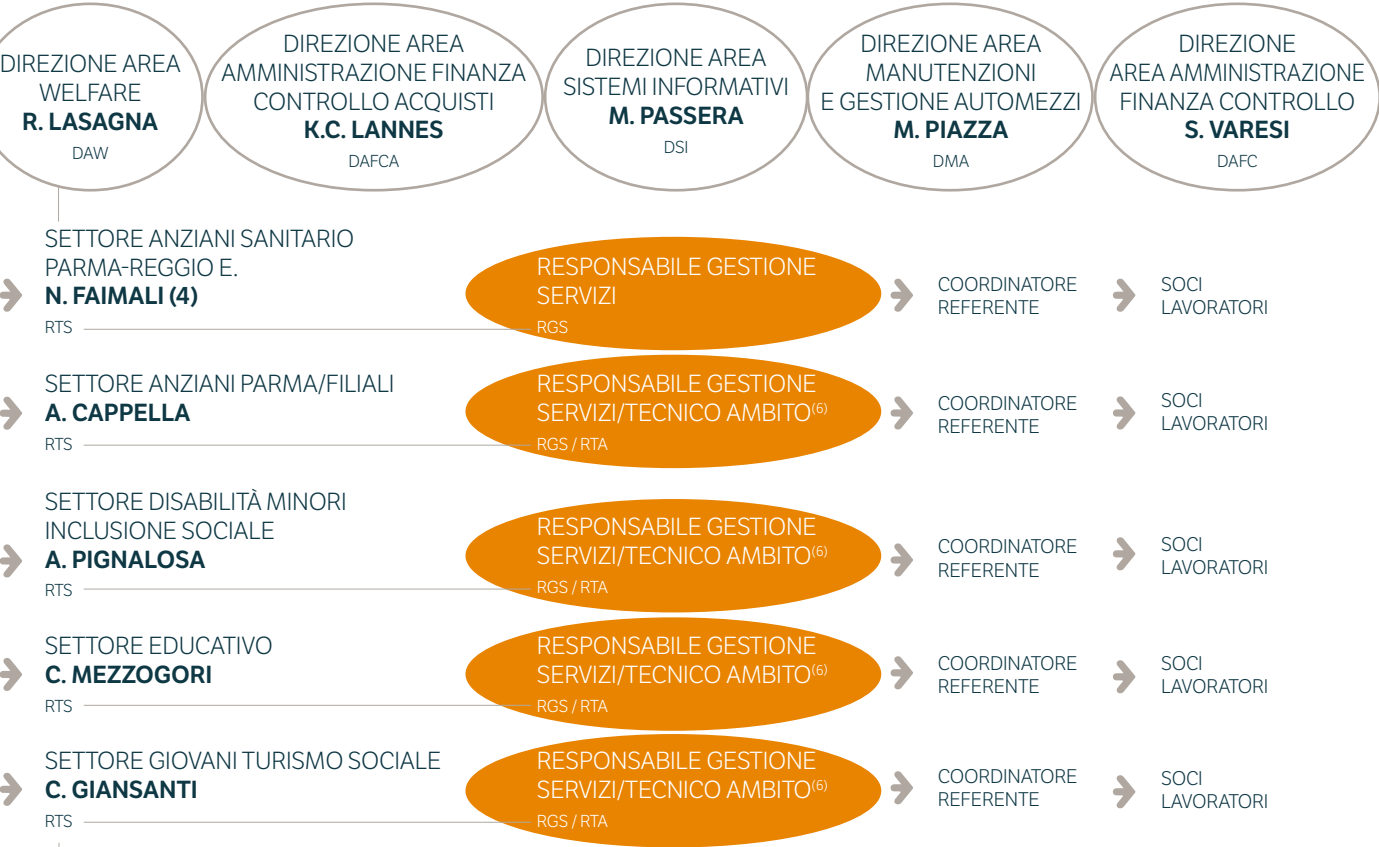
Numero di cda per anno e partecipazione media

Nel corso del 2025 Auroradomus ha svolto **10** Consigli di Amministrazione con una partecipazione media di 9 Consigliere/i su 11.

Organigramma in essere al 31/12/2025



- (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)
- (6)** Ruolo afferente al Modello Organizzativo della Filiale Piacenza-Lombardia



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.



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
2025

EDIZIONE
2026

Insieme alle persone, una per una.

Il nostro personale: UN CAPITALE DA VALORIZZARE

Il valore distintivo di Auroradomus nasce prima di tutto dalle persone che ogni giorno operano nei servizi e nella struttura organizzativa, con competenza, responsabilità e attenzione alla qualità delle relazioni.

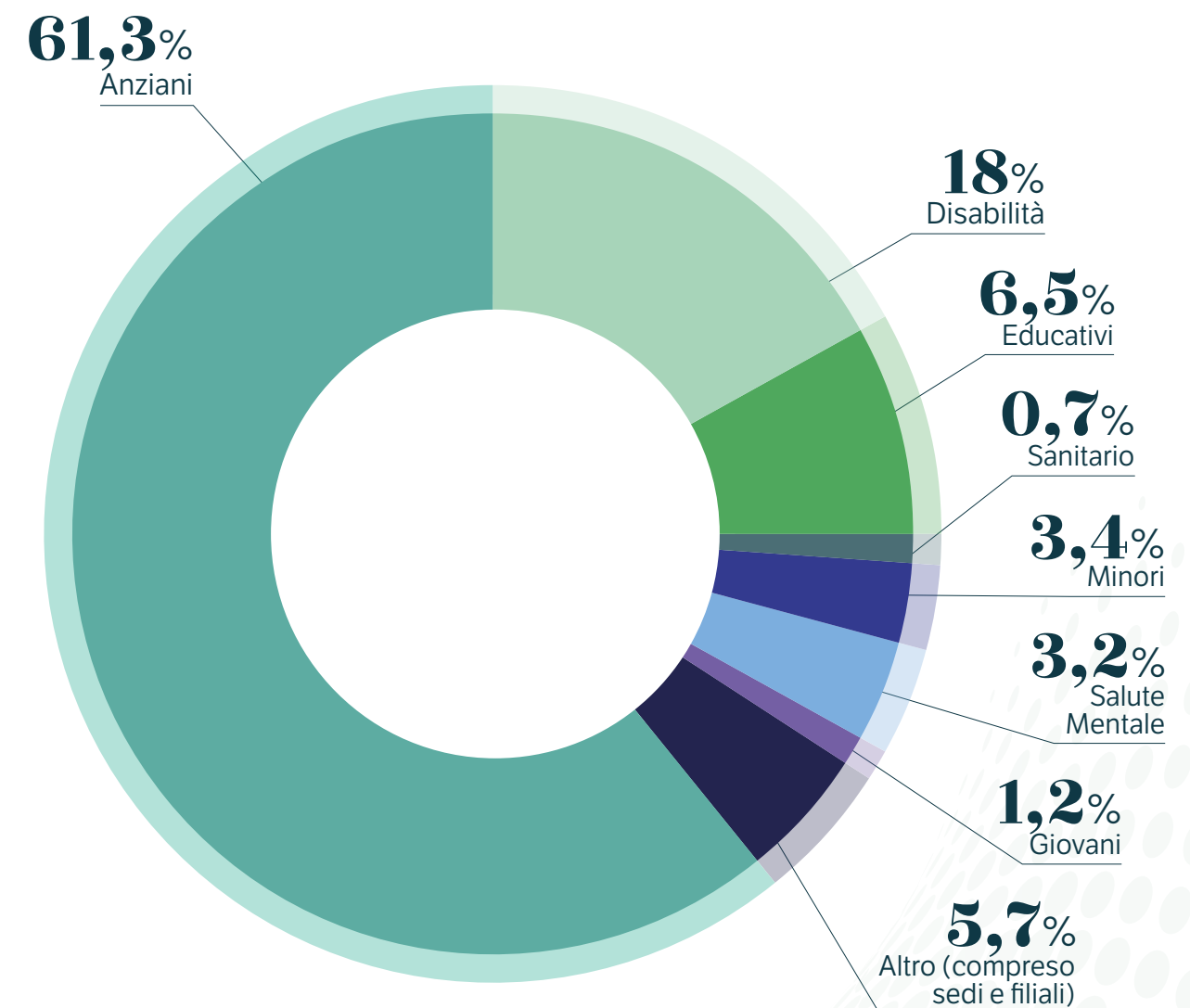
In un settore complesso e in continua trasformazione, il capitale umano rappresenta la principale risorsa della Cooperativa: è attraverso il lavoro quotidiano di lavoratrici e lavoratori che i valori cooperativi si traducono in presenza, cura e risposte concrete ai bisogni delle comunità.

La Relazione Sociale presenta i principali dati relativi al personale, agli stakeholder e al valore aggiunto prodotto, integrando gli indicatori previsti dal sistema di gestione per la responsabilità sociale.

L'analisi si apre con una panoramica sulla composizione della forza lavoro e sulla distribuzione del personale nei diversi ambiti di servizio, con particolare attenzione al settore Anziani, che continua a rappresentare l'area più rilevante e strategica per la Cooperativa.



Suddivisione del personale per tipologia di servizi al 31-12-25



Tipologie consistenza e composizione del personale

Nel 2025 Auroradomus conferma la propria capacità di garantire stabilità occupazionale in un contesto ancora complesso per il settore sociale, segnato dalla difficoltà di reperire personale qualificato, dall'aumento dei costi e dalla crescente complessità organizzativa dei servizi. La forza lavoro si mantiene sostanzialmente stabile, in continuità con l'andamento degli ultimi anni. Questo dato conferma la solidità della Cooperativa e la sua capacità di preservare occupazione, professionalità e continuità nei servizi. La composizione del personale riflette l'identità di Auroradomus: una realtà ad alta intensità di lavoro, fondata sulle competenze delle persone e sul valore delle relazioni che ogni giorno sostengono la qualità degli interventi nei territori.

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'approvazione 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.

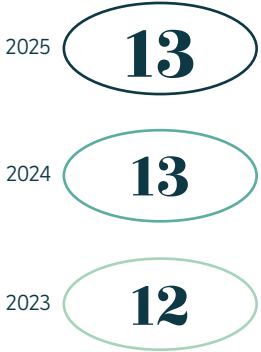
Socie volontarie e soci volontari

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.

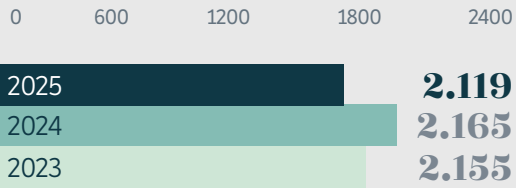
La presenza di socie e soci volontari ha molteplici valenze:

- **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.

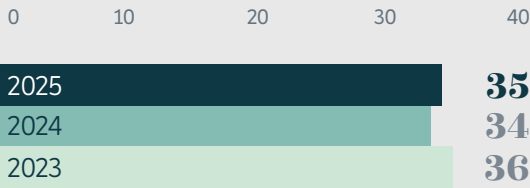
Occupazione femminile e presenza delle donne in Auroradomus

Nel 2025 il mercato del lavoro italiano registra alcuni segnali positivi, ma il divario di genere resta ancora molto rilevante. Secondo Istat, nella media dell'anno il tasso di occupazione femminile cresce più di quello maschile, contribuendo a una lieve riduzione del gap; la distanza tra uomini e donne resta tuttavia pari a 17,4 punti percentuali a sfavore delle donne. Il confronto europeo conferma questa criticità: nel 2025 l'Italia presenta il più ampio divario occupazionale di genere dell'Unione Europea, pari a 19,1 punti percentuali nella fascia 20-64 anni, a fronte di una media UE di 9,6 punti. In questo contesto, la cooperazione sociale continua a rappresentare un ambito a forte presenza femminile. Auroradomus conferma questa caratteristica: le donne costituiscono la grande maggioranza del personale, arrivando all'88,9% della forza lavoro, e sono presenti anche nei ruoli di responsabilità, nella struttura organizzativa e negli organismi di governance. La Presidente e le tre Vicepresidenti della Cooperativa sono donne, così come molte figure strategiche dell'organizzazione. Questo dato restituisce un'immagine coerente con l'identità di Auroradomus: una realtà in cui il lavoro femminile non rappresenta solo una componente numericamente significativa, ma un elemento centrale nella gestione dei servizi, nella qualità delle relazioni e nella costruzione quotidiana di valore sociale.

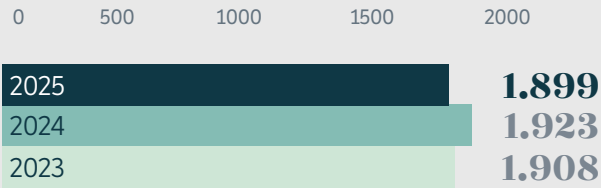
Socie lavoratrici e Soci lavoratori al 31-12-25



Personale dipendente al 31-12-25



Donne nella forza lavoro



Donne e uomini nella forza lavoro al 31-12-25



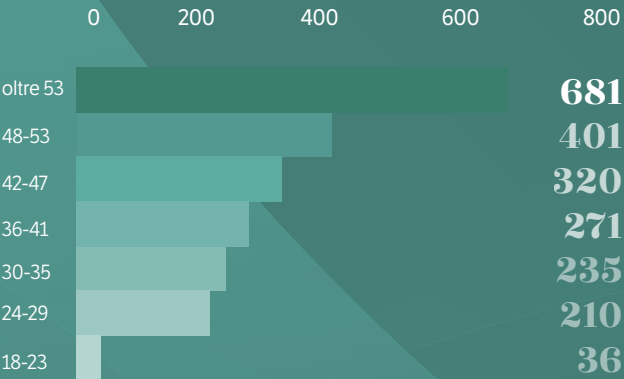
Fascia di età dei lavoratori

Nel 2025 **1.402 lavoratrici e lavoratori di Auroradomus hanno più di 42 anni**. La maturità professionale rappresenta un patrimonio di esperienza, competenze e conoscenze da valorizzare e trasmettere alle nuove generazioni. Auroradomus dedica attenzione a questo tema attraverso percorsi di formazione, affiancamento operativo e aggiornamento continuo, favorendo un ricambio generazionale graduale e consapevole, capace di garantire continuità e qualità nei servizi.

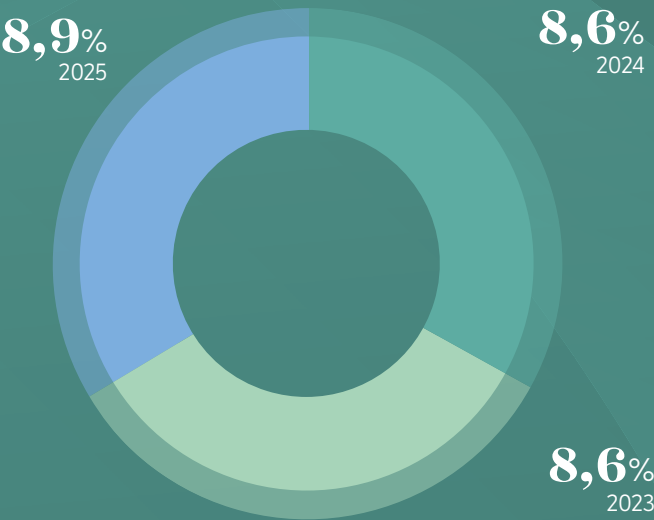
Lavoratori suddivisi per territorio di operatività

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.

FASCE DI ETÀ ANAGRAFICA DEL PERSONALE AL 31-12-24

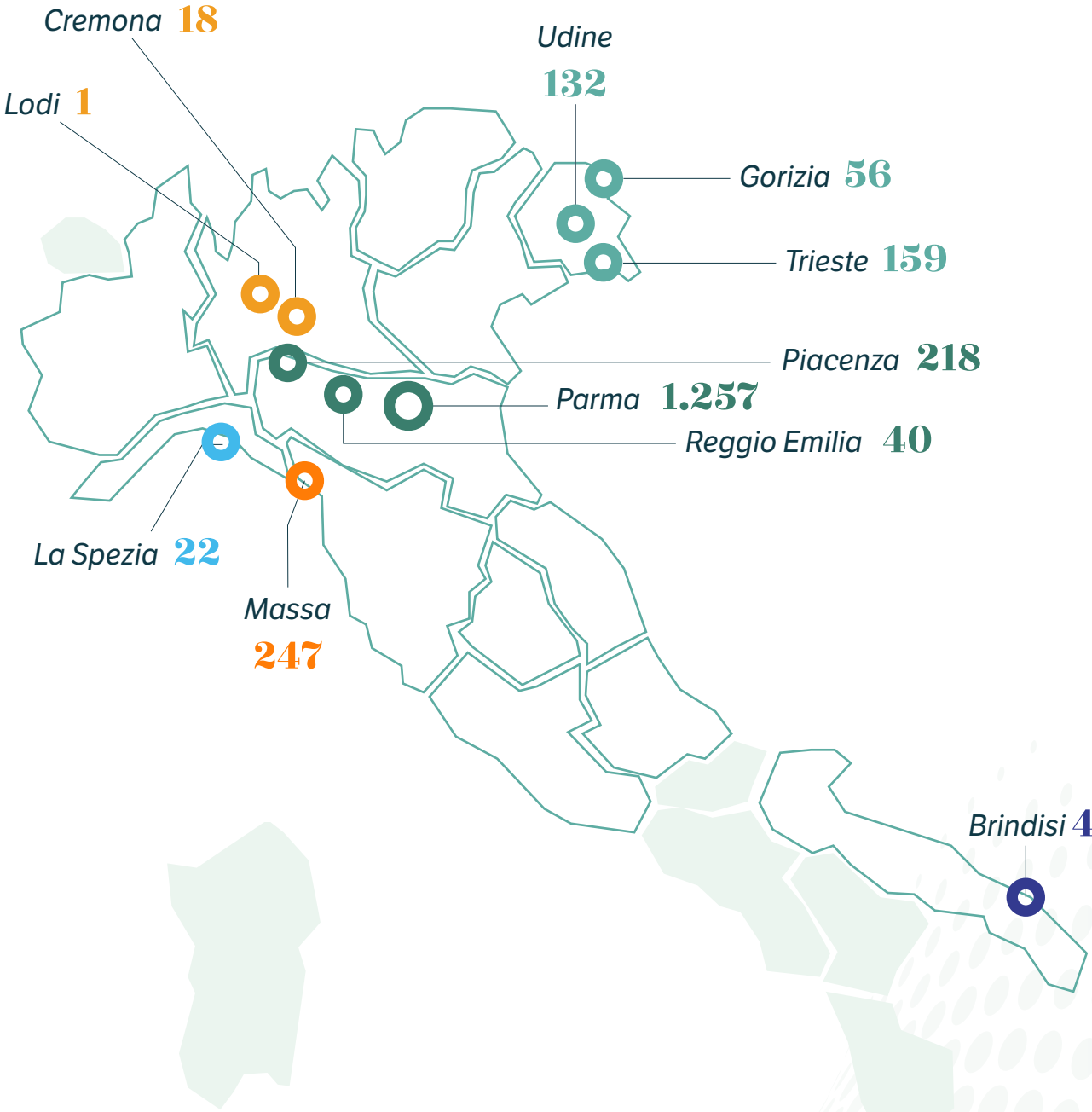


ANZIANITÀ MEDIA DEL PERSONALE IN ANNI



Anzianità lavorativa

L'anzianità lavorativa media in Auroradomus si attesta nel 2025 a **8,9 anni**, in lieve aumento rispetto agli anni precedenti. Il dato conferma la capacità della Cooperativa di favorire continuità, stabilità occupazionale e fidelizzazione nel tempo.

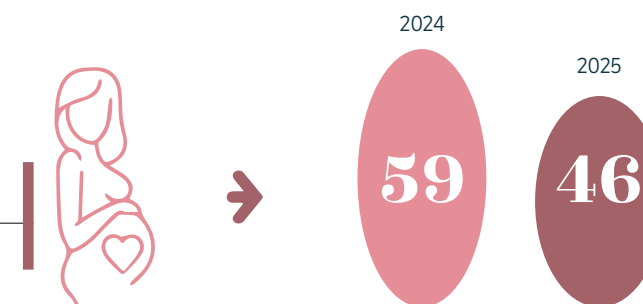


OPERATIVITÀ DEL PERSONALE SUDDIVISA PER REGIONI

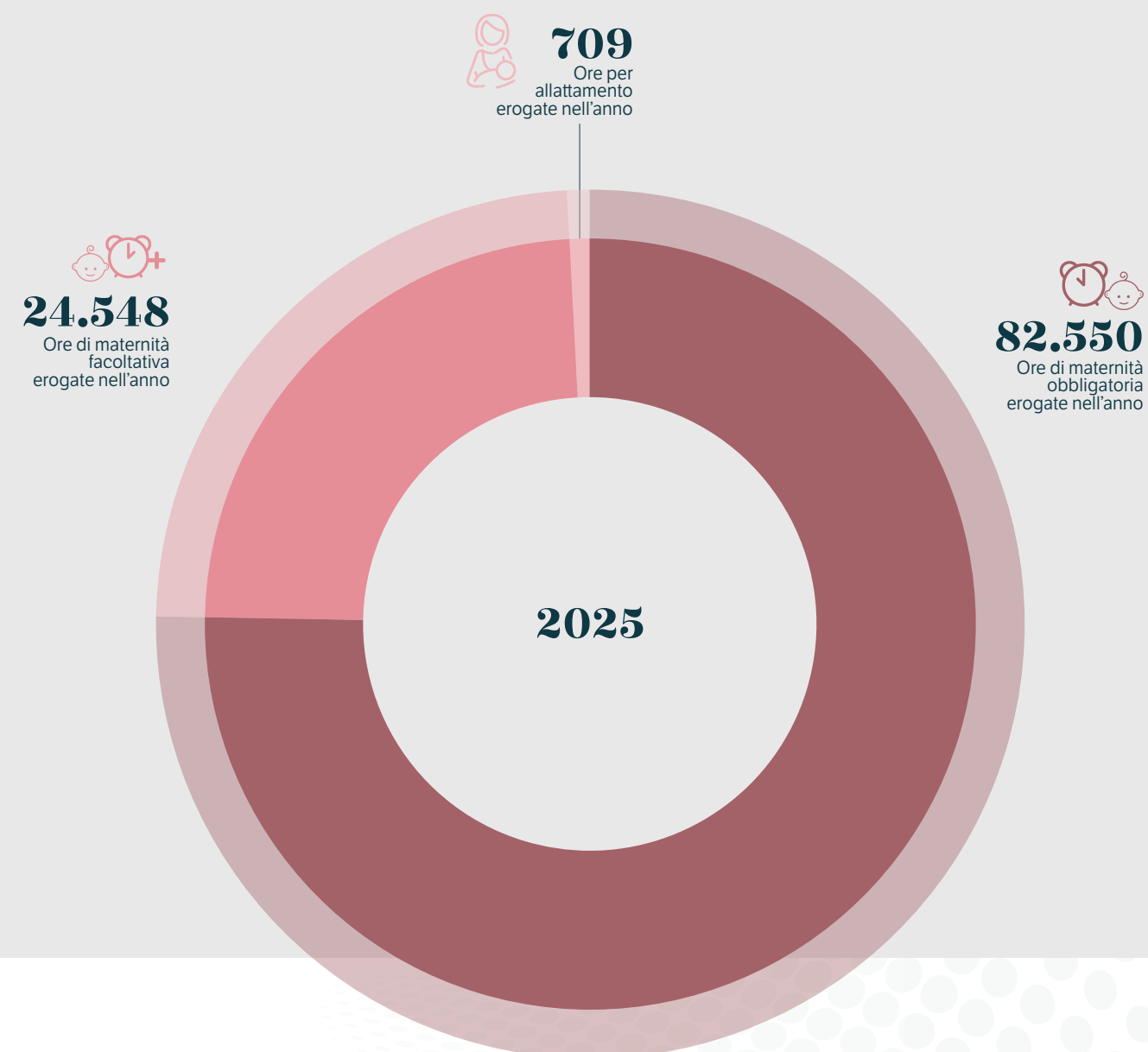




Donne entrate in maternità



Maternità: alcuni dati relativi al 2025

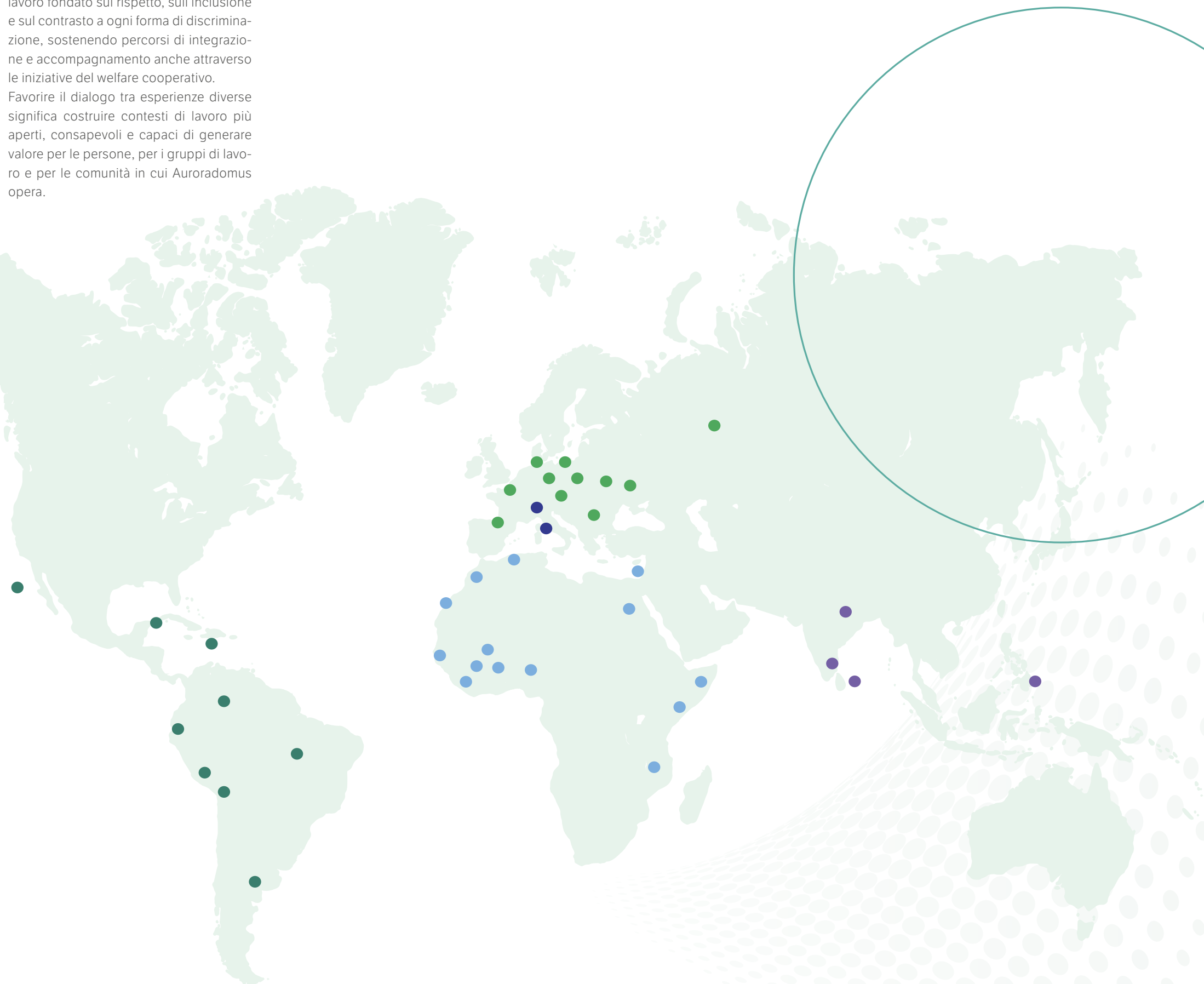
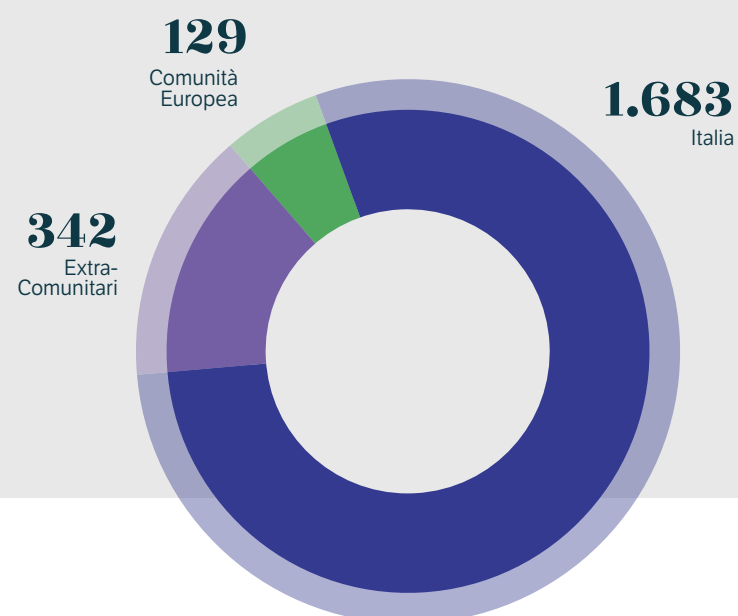


La cooperativa è multiculturale

Auroradomus è composta prevalentemente da lavoratori di nazionalità italiana (1683 su 2154), ma la presenza di lavoratori non italiani è sempre stata vissuta come un valore aggiunto e non come una problematica. Auroradomus riconosce nella multiculturalità un valore e una risorsa per l'organizzazione. La presenza di lavoratrici e lavoratori con provenienze, culture ed esperienze diverse contribuisce ad arricchire i servizi, le relazioni professionali e la capacità della Cooperativa di leggere bisogni sempre più complessi.

La Cooperativa promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'inclusione e sul contrasto a ogni forma di discriminazione, sostenendo percorsi di integrazione e accompagnamento anche attraverso le iniziative del welfare cooperativo. Favorire il dialogo tra esperienze diverse significa costruire contesti di lavoro più aperti, consapevoli e capaci di generare valore per le persone, per i gruppi di lavoro e per le comunità in cui Auroradomus opera.

Provenienza del personale della Cooperativa al 31-12-25



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 rilevante dell'organizzazione del lavoro in Auroradomus. Risponde alle esigenze di flessibilità dei servizi e, al tempo stesso, favorisce una migliore conciliazione tra vita privata e lavorativa. La Cooperativa utilizza questo strumento in una logica di equilibrio tra sostenibilità organizzativa e attenzione

alle persone, promuovendo modelli di lavoro capaci di rispondere sia alle esigenze dei servizi sia ai bisogni del personale. La nostra politica contrattuale si conferma orientata 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.

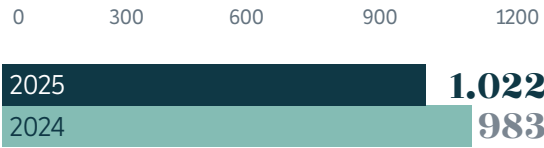
Totale ore lavorate

Nel 2025 il monte ore lavorato si mantiene sostanzialmente in linea con il triennio precedente, pur registrando una lieve flessione. Il dato resta comunque superiore ai 3 milioni di ore, confermando la continuità e la stabilità delle attività gestite.

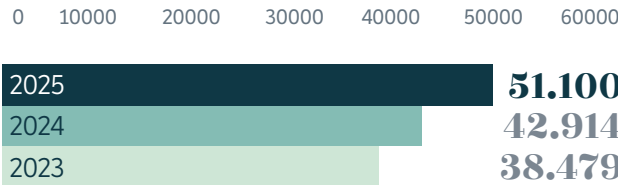
Assenze per malattia

Il dato evidenzia un elemento da monitorare con attenzione, anche in relazione alla complessità del lavoro di cura e assistenza e al carico fisico, organizzativo ed emotivo che caratterizza molti servizi alla persona.

Personale iscritto al sindacato



Ore per Legge 104



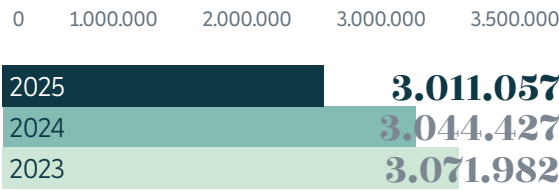
Suddivisione part-time/full-time al 31-12-2025



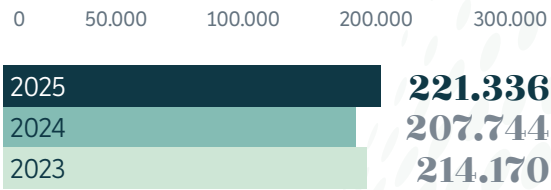
Suddivisione tempo indeterminato/determinato al 31-12-2025



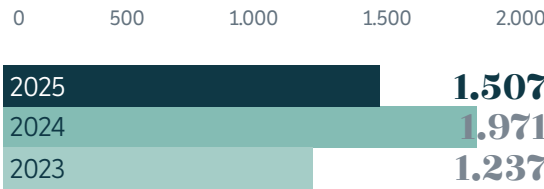
Ore lavorate



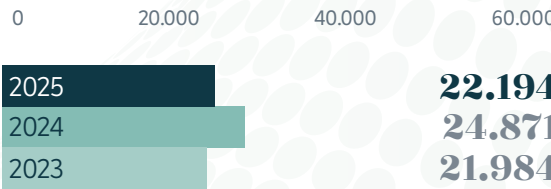
Ore di assenza per malattia



Ore di permesso studio



Ore di aspettativa non retribuita



Politiche di assunzione e turn-over

Nel 2025 il numero delle assunzioni si mantiene sostanzialmente costante e in linea con l'andamento del triennio. Il primo inserimento avviene spesso con contratto a tempo determinato, con successive trasformazioni a tempo indeterminato, in coerenza con la politica aziendale orientata alla stabilità e alla continuità occupazionale. Anche nel 2025, la maggior parte delle nuove assunzioni riguarda personale femminile, confermando la composizione prevalente della forza lavoro di Auroradomus.

Procedimenti disciplinari

Auroradomus applica i regolamenti previsti dai CCNL di riferimento e gestisce eventuali procedimenti disciplinari nel pieno rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Le azioni adottate seguono criteri di imparzialità, proporzionalità e non discriminazione, con l'obiettivo di tutelare la correttezza dei comportamenti, l'efficacia organizzativa e la qualità dei servizi. Ogni procedimento garantisce il diritto di difesa, compresa la possibilità di presentare giustificazioni personali e di avvalersi, se richiesto, di assistenza sindacale o legale.

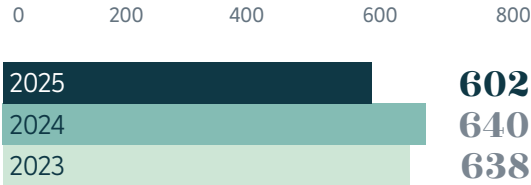


Nel corso del 2025 sono state erogate 97 sanzioni disciplinari.

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Auroradomus considera la formazione una leva fondamentale per la crescita delle persone e per la qualità dei servizi. Nel corso del 2025 sono proseguiti percorsi formativi mirati, costruiti per rispondere ai bisogni di una forza lavoro eterogenea e alle specificità dei diversi ambiti professionali. La Cooperativa si avvale di professionisti qualificati, capaci di unire competenza didattica ed esperienza operativa, per proporre contenuti concreti e coerenti con il lavoro quotidiano. Investire nella formazione significa valorizzare competenze, sostenere l'aggiornamento continuo e rafforzare la capacità dell'organizzazione di affrontare con efficacia i cambiamenti e le sfide dei servizi.

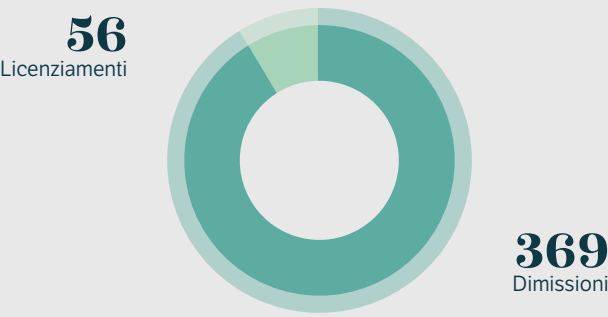
Numero di assunzioni



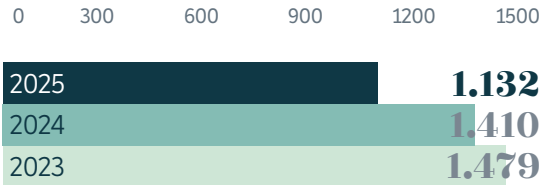
Assunzioni per tipologia di contratto nel 2025



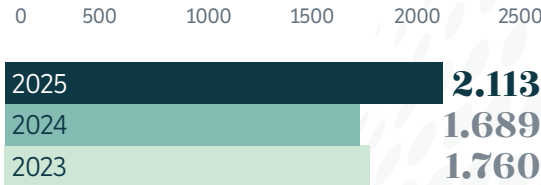
Tipologie di cessazioni del rapporto di lavoro nel 2025



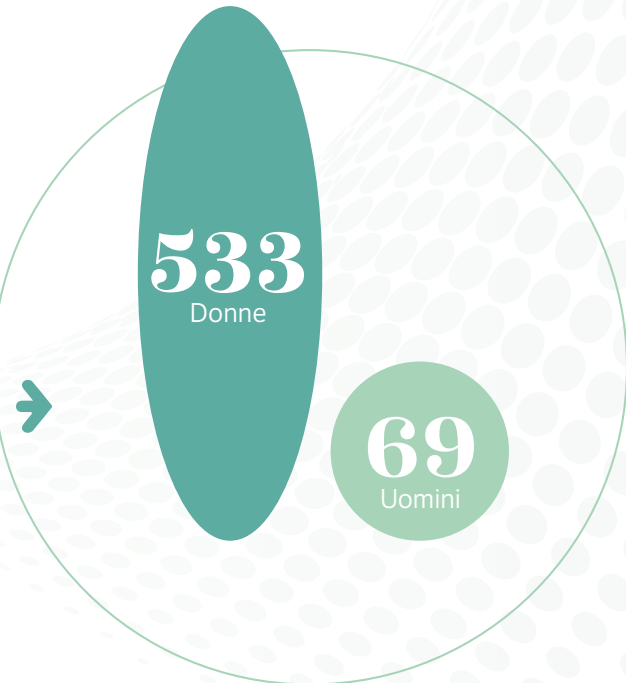
Partecipanti a corsi sulla sicurezza sul lavoro



Partecipanti a corsi NON sulla sicurezza sul lavoro



Assunzioni suddivise per genere nel 2025



Salute e sicurezza

Nel 2025 Auroradomus ha confermato il proprio impegno nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, proseguendo nel rafforzamento dei processi interni e nell'applicazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 81/08. È continuata la preparazione documentale finalizzata al percorso di certificazione ISO 45001, avviato nel 2024 e in fase di conseguimento nel 2026. Il numero complessivo degli infortuni risulta in linea rispetto al 2024; anche gli indici di frequenza e gravità si mantengono coerenti con l'andamento dell'ultimo triennio, a conferma di un sistema di prevenzione solido e costantemente monitorato. La sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori resta una priorità strategica e una condizione essenziale per garantire qualità, continuità e responsabilità nei servizi.

Contratto di lavoro applicato al personale

Auroradomus applica integralmente il CCNL delle cooperative sociali sottoscritto a Gennaio 2025.

Soci volontari - natura delle attività svolte

Come descritto in precedenza, sono presenti in Cooperativa **13 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.

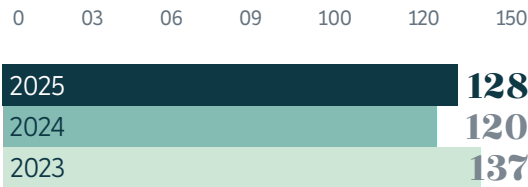
	Tipologia compenso	Totale annuo lordo
Membri cda	Indennità annuale per l'intero cda	5.500 €
Collegio Sindacale	Indennità annuale per l'intero collegio sindacale	14.500 €
Organismo di Vigilanza	Indennità annuale per l'intero Organismo di Vigilanza	8.000 €
Società di revisione legale e contabile	Indennità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



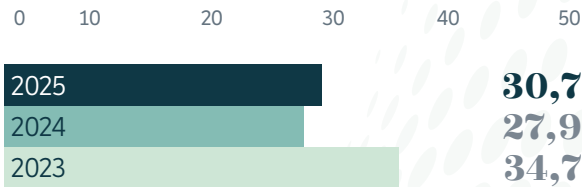
Da segnalare come nel corso del 2025 siano state svolte ben **1949 visite mediche di idoneità al lavoro**.



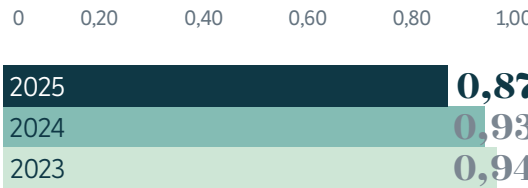
Numero di infortuni sul lavoro



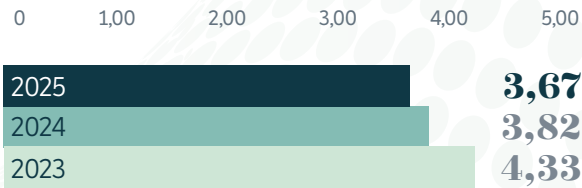
Indice di frequenza degli infortuni



Indice di gravità degli infortuni



Indice di incidenza degli infortuni





“ OBIETTIVI e attività ”

AURORADOMUS

BILANCIO
SOCIALE
2025

EDIZIONE
2026

Insieme alle persone, una per una.

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.

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

Auroradomus considera la qualità un elemento centrale del proprio modello organizzativo e gestionale. I servizi sono inseriti nel sistema di certificazione ISO 9001, che garantisce pianificazione delle attività, controllo dei processi, verifiche periodiche e azioni di miglioramento continuo.

La Cooperativa è inoltre certificata SA8000, a tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, e ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere, confermando il proprio impegno per ambienti di lavoro equi, inclusivi e non discriminatori.

A queste si affiancano certificazioni specifiche di servizio per le strutture residenziali per anziani e per i servizi residenziali e semiresidenziali rivolti a persone con disabilità. Nel 2025 è inoltre proseguito il percorso di preparazione documentale finalizzato alla certificazione ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro, attualmente in fase di conseguimento nel 2026.

L'accessibilità ai servizi è garantita anche attraverso la presenza delle Carte dei Servizi, disponibili per le diverse tipologie di attività. L'accesso avviene prevalentemente tramite i servizi sociali pubblici, ma sono previste, dove applicabili, anche modalità di accesso diretto alla 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 Coooperativa 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.**

Nel 2026 Auroradomus prosegue il percorso di rafforzamento organizzativo avviato negli anni precedenti, con l’obiettivo di rendere i processi sempre più chiari, integrati e capaci di sostenere l’evoluzione della Cooperativa.

Lo sviluppo imprenditoriale passa attraverso una struttura più definita, una migliore connessione tra sede e servizi e un coordinamento più efficace tra le diverse funzioni organizzative. Questo lavoro consente di accompagnare la crescita della Cooperativa, migliorare la qualità gestionale e rispondere con maggiore tempestività ai bisogni dei territori.

L’innovazione continua a rappresentare una leva strategica. Negli ultimi anni Auroradomus ha investito nel potenziamento degli strumenti digitali, sia nei processi amministrativi e gestionali sia nelle attività tecniche e operative. L’introduzione di gestionali evoluti, l’utilizzo della cartella socio-sanitaria informatizzata e la disponibilità di strumenti condivisi per procedure e rendicontazione hanno contribuito a rendere l’organizzazione più efficiente e accessibile.

Per Auroradomus innovare significa migliorare concretamente il modo di lavorare, semplificare i processi, sostenere i servizi e creare condizioni più efficaci per rispondere ai bisogni delle persone e delle comunità.

➔ **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:**

Auroradomus opera in un rapporto costante con le istituzioni pubbliche, all’interno di un modello di welfare fondato sulla collaborazione tra enti, territori e soggetti del Terzo Settore.

La Cooperativa partecipa a percorsi di co-programmazione e co-progettazione, contribuendo con la propria esperienza alla lettura dei bisogni, alla costruzione di risposte integrate e allo sviluppo di servizi capaci di generare valore per le comunità.

Anche nel 2025 Auroradomus ha proseguito l’attività nel rafforzare il proprio ruolo di partner attivo della pubblica amministrazione, promuovendo relazioni istituzionali sempre più strutturate e orientate alla continuità, alla qualità e alla sostenibilità degli interventi.

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

Auroradomus riconosce la sostenibilità ambientale come parte integrante della propria responsabilità sociale e organizzativa.

L’impegno della Cooperativa si traduce in una crescente attenzione alla gestione delle risorse, alla riduzione degli impatti e al miglioramento dei comportamenti ambientali nei servizi e nei processi interni.

In questa prospettiva, Auroradomus mantiene tra i propri obiettivi di sviluppo l’avvio di un percorso strutturato verso la certificazione ambientale ISO 14001.

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

Auroradomus ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere, consolidando un impegno già presente nella cultura organizzativa della Cooperativa.

La certificazione formalizza principi che guidano da tempo le scelte gestionali e operative di Auroradomus: pari opportunità, valorizzazione delle competenze, equità nei percorsi professionali e contrasto a ogni forma di discriminazione.

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

Gli obiettivi di Auroradomus sono sostenuti da alcuni elementi distintivi: il radicamento nei territori, la qualità riconosciuta dei servizi, la solidità maturata nel tempo e una struttura organizzativa capace di adattarsi con flessibilità ai cambiamenti e alle esigenze quotidiane.

Nel 2025 hanno continuato a rappresentare leve importanti anche l'innovazione dei processi, il rafforzamento degli strumenti gestionali e l'attenzione alla base sociale, promossa attraverso il welfare cooperativo e le azioni orientate al coinvolgimento delle persone socie.

Il monitoraggio degli obiettivi avviene periodicamente attraverso i riesami della Direzione, secondo quanto previsto dal sistema di gestione per la qualità ISO 9001, a garanzia di un percorso di miglioramento continuo.

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 $Rischio = gravità\ del\ danno \times probabilità\ che\ il\ danno\ di\ verificchi$, 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.

Nel 2025 è proseguito il percorso di riorganizzazione interna, con l'obiettivo di rendere più chiari, efficaci e integrati i processi decisionali e operativi. Le evoluzioni organizzative sono state condivise con le funzioni coinvolte, in una logica di trasparenza e accompagnamento al cambiamento. Il coinvolgimento della base sociale nelle decisioni che riguardano la governance resta un elemento distintivo della Cooperativa e conferma il valore della partecipazione come parte integrante dell'identità mutualistica di Auroradomus.

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.

La carenza di personale socio-sanitario ed educativo si conferma anche nel 2025 una criticità strutturale, ormai estesa a diverse tipologie di mansioni e profili professionali.

Auroradomus ha continuato a mettere in campo azioni mirate per attenuarne gli effetti: ricerca di personale anche fuori dal territorio, supporto logistico per chi lavora lontano dalla propria residenza, disponibilità di alloggi e automezzi, accordi con enti di formazione e collaborazione con l'Università di Parma e con realtà specializzate nella selezione del personale.

Nonostante l'impegno, il problema supera la capacità di intervento della singola organizzazione. La difficoltà di reperire figure qualificate evidenzia una questione più ampia, che riguarda il riconoscimento sociale ed economico del lavoro di cura, educativo e socio-sanitario.

Per Auroradomus, continuare a investire sulle persone significa anche contribuire a tenere alta l'attenzione su un tema centrale per la tenuta futura dei servizi e dei sistemi territoriali di welfare.

Rischio



Carenza di Personale Qualificato in particolare OSS e Infermieri

Azioni di mitigazione



Anche nel 2025 la carenza di personale socio-sanitario ed educativo si conferma una criticità strutturale, ormai estesa a diverse tipologie di mansioni e profili professionali. Non si tratta più di una difficoltà temporanea, ma di un fenomeno che incide concretamente sulla continuità e sull'organizzazione dei servizi.

Auroradomus ha proseguito nelle azioni avviate negli anni precedenti per attenuarne gli effetti: ricerca di personale anche fuori dal territorio, supporti logistici per chi lavora lontano dalla propria residenza, disponibilità di alloggi e automezzi, accordi con enti di formazione pubblici e privati, collaborazione con l'Università di Parma e con realtà specializzate nella selezione del personale.

Nonostante l'impegno, il problema supera la capacità di risposta della singola organizzazione. La difficoltà di reperire figure qualificate evidenzia una questione più ampia, che riguarda il riconoscimento sociale, professionale ed economico del lavoro di cura, educativo e socio-sanitario. In alcuni casi, per garantire la continuità dei servizi, si è reso necessario confrontarsi con gli enti appaltanti anche in merito ai requisiti formativi richiesti: un segnale significativo della pressione che il sistema sta attraversando.

Per affrontare questa emergenza non bastano interventi contingenti. È necessario un ripensamento complessivo del settore, che coinvolga istituzioni, enti pubblici, soggetti gestori e sistema formativo, valorizzando le professioni di cura, rendendo più sostenibili i carichi di lavoro e riconoscendo in modo adeguato il ruolo essenziale di questi servizi per la tenuta del welfare territoriale.

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 favorirne 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 sopracitati 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 contempli i diversi ambiti del nostro lavoro dovranno essere applicate con il medesimo impegno le norme SA8000, UNI:10881, UNI:11010, UNI/PdR125:2022 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 esaustivi 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.

Lavoro forzato obbligato	Auroradomus non esercita alcuna forma di coercizione o obbligo nei confronti delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori.
Salute e sicurezza	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.
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	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.
Discriminazione	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.
Procedure Disciplinari	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.
Orario di lavoro	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.
Retribuzione	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, UN IMPEGNO QUOTIDIANO.

Auroradomus ha adottato un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, confermando il proprio impegno nel promuovere pari opportunità, inclusione e contrasto a ogni forma di discriminazione.

La certificazione si inserisce in un percorso già consolidato di responsabilità sociale, in continuità con la SA8000 e con i principi di tutela della dignità, dei diritti e dell'equità nei luoghi di lavoro. Per Auroradomus, la parità di genere non rappresenta solo un requisito certificativo, ma uno strumento concreto per rafforzare una cultura organizzativa più equa, consapevole 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

Oltre l'88% 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

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
2025

EDIZIONE
2026

Insieme alle persone, una per una.

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 CON DISABILITÀ ED INCLUSIONE SOCIALE



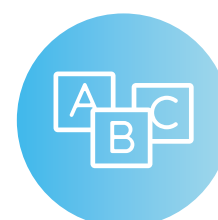
Come da definizione del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna, i servizi per la salute mentale garantiscono il loro impegno per favorire il benessere psichico e men tale della persona. Questo significa occuparsi degli aspetti di prevenzione del disagio psichico, oltre che della cura, della 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.

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.

SETTORE DISABILITÀ E INCLUSIONE SOCIALE





“ Situazione ECONOMICO FINANZIARIA ”

AURORADOMUS

BILANCIO
SOCIALE
2025

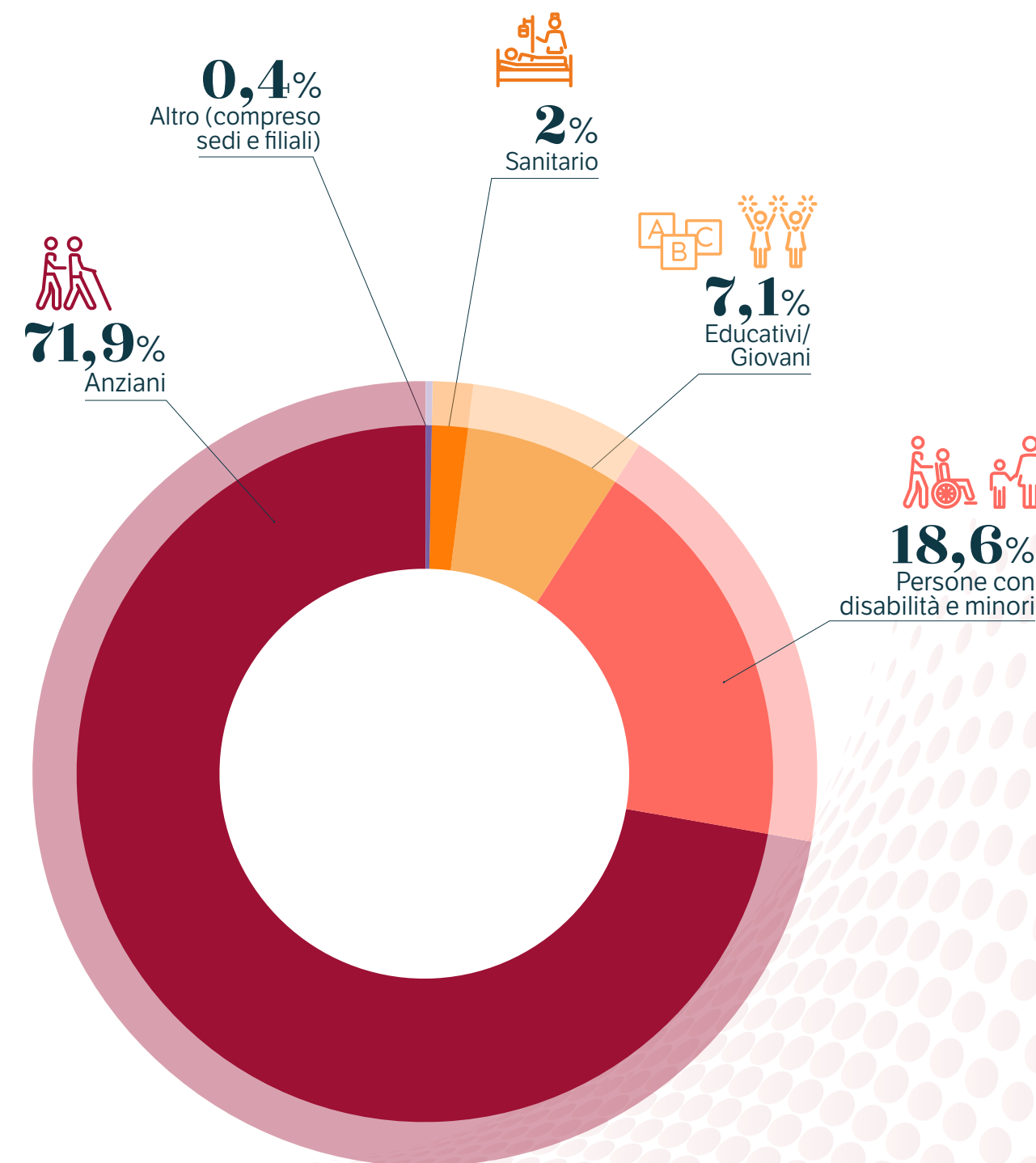
EDIZIONE
2026

Insieme alle persone, una per una.

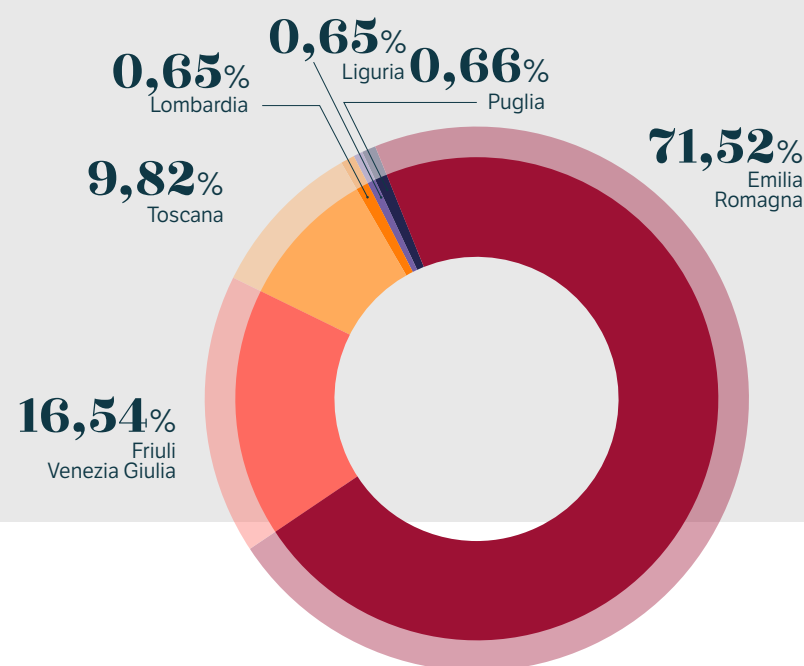
Inostri clienti: CAPACITÀ DI DIVERSIFICARE I COMMITTENTI

Nel 2025 Auroradomus mantiene un profilo di attività fortemente legato alla committenza pubblica, confermando al tempo stesso la capacità di dialogare anche con il settore privato. La composizione dei clienti riflette la natura della Cooperativa e il suo posizionamento nei sistemi territoriali di welfare: Auroradomus opera prevalentemente al fianco di enti pubblici e amministrazioni locali, contribuendo alla gestione di servizi alla persona essenziali per le comunità. Accanto a questa dimensione, continua a consolidarsi la presenza nel mercato privato, anche per effetto dei percorsi di accreditamento regionale in Emilia-Romagna, che prevedono rapporti diretti con i fruitori di alcuni servizi sociali e sociosanitari. Il settore Anziani si conferma l'ambito di attività più rilevante, con un'incidenza superiore al 70% del fatturato complessivo. Parallelamente, la Cooperativa prosegue nel rafforzamento degli altri settori di intervento, in una logica di equilibrio, diversificazione e risposta integrata ai bisogni delle persone e dei territori.

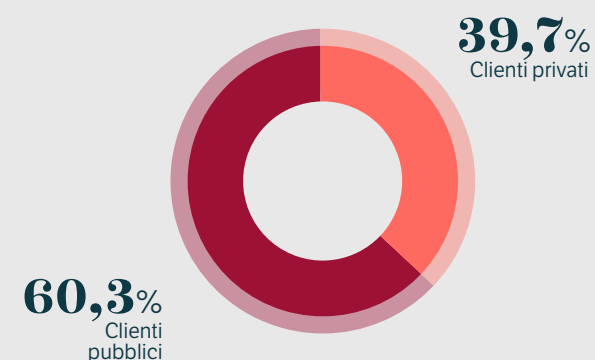
Suddivisione dei ricavi per tipologia di servizio nel 2025



Suddivisione dei ricavi per Area Geografica nel 2025



Tipologia di clienti per fatturato nel 2025



DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto rappresenta la ricchezza generata da Auroradomus attraverso la propria attività. È un indicatore importante perché consente di leggere non solo il risultato economico della Cooperativa, ma anche la sua capacità di trasformare le risorse impiegate in valore redistribuito a favore dei principali stakeholder.

Il valore aggiunto netto esprime, in particolare, la ricchezza effettivamente prodotta e disponibile per essere distribuita tra lavoratrici e lavoratori, Stato, istituti di credito e Cooperativa stessa.

L'analisi parte dal valore della produzione 2025, confrontato con i dati degli anni precedenti. Da questo importo vengono sottratti i costi sostenuti per materiali e servizi, ottenendo così il valore aggiunto lordo. Successivamente, al netto di ammortamenti e accantonamenti, si determina il valore aggiunto netto.

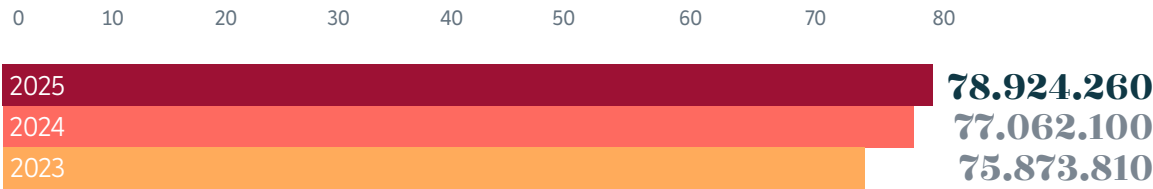
Anche nel 2025 si conferma un'elevata capacità di trasformare il valore della produzione in ricchezza distribuita. Il rapporto tra valore aggiunto netto e valore della produzione rappresenta infatti un indicatore significativo dell'efficienza della Cooperativa e della sua capacità di generare valore per i diversi portatori di interesse.

La quota prevalente del valore aggiunto netto continua a essere destinata al lavoro, attraverso retribuzioni e percorsi di formazione. Questo dato conferma la centralità delle persone nell'attività di Auroradomus e il ruolo del lavoro come principale destinatario della ricchezza prodotta.

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.

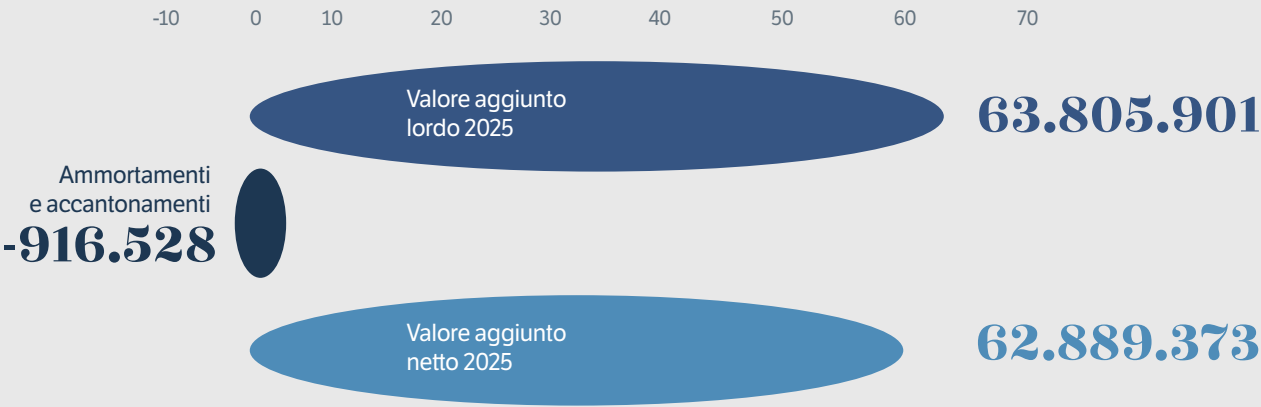
Valore della produzione (mln di €)



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



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





“ Informazioni AMBIENTALI ”

AURORADOMUS

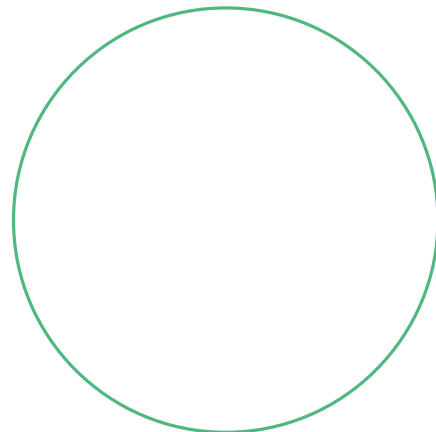
BILANCIO
SOCIALE
2025

EDIZIONE
2026

Insieme alle persone, una per una.

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
2025

EDIZIONE
2026

Insieme alle persone, una per una.

➔ **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?**

Sì, come descritto in precedenza nel presente bilancio sociale

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

Sì

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

*Sì, 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

AURORA DOMUS
Cooperativa Sociale
ONLUS

Sede legale:

Via Giorgio Sidney Sonnino 33A - 43126 Parma

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

REA n. PR-160109 della CCIAA PR

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

Mutualità Prevalente: A107515

www.auroradomus.it

www.gruppocolserauroradomus.com

