

Bilancio **Sociale** 2018

Edizione 2019

cooperativa sociale onlus
auroradomus
Servizi che crescono con te.

gruppo cooperativo
servizi e sociale

COLSER
SERVIZI
aurora
domus

Bilancio **Sociale 2018**
Edizione 2019

Indice

**Lettera del Consiglio
di Amministrazione**

**Metodo di costruzione
del Bilancio Sociale**

L'identità

- _16 Chi siamo
- _19 Vision e Mission
- _21 La Governance
- _23 I Servizi svolti dalla Cooperativa
- _26 Politica per la Qualità e la Sicurezza
- _32 Leggi, Costituzione e Cooperazione
- _35 I nostri stakeholders



La Relazione Sociale



Il Valore Aggiunto



Conclusioni ed ulteriori analisi

Il presente documento costituisce il Bilancio Sociale 2018 elaborato dalla Cooperativa Sociale Auroradomus ed è stato redatto facendo riferimento alle “Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale delle Organizzazioni non profit” emanate dall’Agenzia per le ONLUS nel mese di febbraio 2010. Il bilancio rispetta i principi di chiarezza, completezza, rilevanza, trasparenza, veridicità, coerenza, periodicità. In questa edizione il coinvolgimento degli interlocutori sociali (stakeholders) è stato limitato alla fase di divulgazione dei dati, in quanto nelle altre fasi è stato prevalente l’impegno nel mettere a punto la metodologia di lavoro e adeguare gli strumenti di controllo e rendicontazione. La partecipazione attiva degli stakeholders a tutte le fasi del bilancio sociale è uno degli obiettivi di miglioramento per i successivi cicli di rendicontazione, coerentemente con la logica incrementale e di evoluzione che caratterizza il bilancio sociale.

Il bilancio sociale viene pubblicato in forma cartacea in un numero ridotto di copie, per gli stakeholders più rilevanti, e reso integralmente disponibile in formato digitale tramite il sito web della Cooperativa Auroradomus (www.auroradomus.it). Il Bilancio sociale contiene anche alcuni dei dati richieste dai prospetti analitici proposti dalla Regione Emilia Romagna.

Le persone interessate a fornire osservazioni o a chiedere informazioni sul bilancio sociale possono rivolgersi al Responsabile Qualità e Comunicazione della Cooperativa Auroradomus, Fabiano Macchidani. (fabiano.macchidani@auroradomus.it).

CONFRONTI E RELAZIONI COME VALORE AGGIUNTO DELLA COOPERATIVA

Care socie e soci e lavoratrici e lavoratori della cooperativa Auroradomus, sono orgogliosa di poter presentare questo ulteriore Bilancio Sociale, quale occasione per testimoniare e raccontare l’oggi della nostra organizzazione e in qualche modo tutti gli anni di impegno e di passione che ci hanno portato fino a qui.

Questo Bilancio Sociale parla di noi, dei nostri servizi, del valore che abbiamo dato e continuiamo a dare al nostro operare, per proseguire nel miglioramento della qualità nel lavoro e nei servizi che offriamo. Vogliamo far conoscere come e cosa facciamo e offrire una visione di insieme sia ai soci, alle socie e alle persone che in cooperativa prestano il proprio lavoro, che ai giovani, agli adulti, alle famiglie, alle committenze e alle comunità a cui sono rivolti i nostri servizi. Con la redazione di questo documento seguiamo nel mantenimento

di un sistema di rendicontazione sociale e di comunicazione attraverso cui vogliamo valorizzare anche le nostre peculiari prassi operative e modalità di governo, che spesso non hanno possibilità di manifestarsi all’esterno in maniera compiuta.

Credo che alla luce dei profondi cambiamenti in atto nell’ambito dei servizi alla persona e del Terzo Settore in generale, sia necessario ripensarsi costantemente per avviarci verso un nuovo corso della nostra storia cui proiettarci e riprogettarci. E questo Bilancio Sociale è un ulteriore passo in questa direzione.

Ringrazio tutti coloro che hanno contribuito alla sua redazione e tutti i lavoratori e lavoratrici che quotidianamente svolgono il proprio lavoro, grazie ai quali oggi possiamo raccontare la complessa realtà della cooperativa e dare valore, riconoscimento e anche consapevolezza, di quanto viene realizzato attraverso l’impegno di tutti noi.

Marina Morelli

Il Presidente

METODO DI COSTRUZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

I principi di rendicontazione applicati nella redazione dell'Annual Report 2018, edizione 2019, fanno riferimento alle sopra indicate Linee Guida del GBS 2016 e sono specificati come di seguito:

I principi di rendicontazione

Il Bilancio Sociale, secondo i principi e lo schema di rendicontazione proposti dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS, 2016), e presenta alcuni degli indicatori di performance economica, sociale e ambientale proposti nelle Linee Guida GRI-G4 dalla Global Repor-

ting Initiative (GRI). I dati presentati in questo volume si riferiscono all'anno 2018 (in comparazione con gli anni 2016 e il 2017) ma allo stesso tempo, vengono esposte riflessioni sugli scenari futuri che caratterizzano il contesto in cui il Gruppo opera.

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

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

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 dell'Annual Report 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.

Neutralità L'Annual Report 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.

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

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

Comprensibilità, chiarezza e intelligibilità Le informazioni inerenti le performance economiche, sociali e ambientali sono presentate nella maniera più chiara e comprensibile.

Periodicità e ricorrenza Il periodo di riferimento dell'Annual Report è il 2017 (periodo amministrativo). Omogeneità Tutte le espressioni quantitative monetarie sono espresse in euro (unica moneta di conto).

Utilità L'Annual Report presenta dati e informazioni utili a soddisfare le aspettative del pubblico in termini di attendibilità e completezza.

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

Verificabilità dell'informazione Nelle sezioni metodologiche sono state esplicitate le fonti informative utilizzate per la redazione dell'Annual Report.

Affidabilità e fedele rappresentazione Le informazioni contenute nel presente documento rappresentano in modo completo e veritiero la realtà gestionale del Gruppo, con prevalenza degli aspetti sostanziali su quelli formali.



L'IDENTITÀ

AURORADOMUS



IL GRUPPO COOPERATIVO COLSER-AURORADOMUS

*La nostra forza lavoro mette in campo **oltre 6000 persone**, tra soci e dipendenti, e un fatturato di **circa 150 milioni di euro** con un ambito di operatività esteso a gran parte delle regioni italiane.*

Dal 2007, anno della nascita, il Gruppo ha sempre mantenuto un forte legame con il territorio che ha visto crescere le cooperative che lo compongono. Superando obsolete divisioni ancora presenti nel movimento cooperativo, abbiamo valorizzato le singole risorse e peculiarità per realizzare offerte multiservizi e ottimizzazione organizzativa.

Pur nel difficile contesto di un ordinamento giuridico che solo recentemente e con modalità ancora incomplete ha disciplinato le azioni dei gruppi cooperativi, l'idea, forte e radicata al nostro interno, è stata quella di creare una direzione unitaria di gruppo su base contrattuale (il Comitato) in modo da oltrepassare la semplice alleanza politico-strategica tra cooperative, arrivando a un coordinamento unitario per l'assunzione delle decisioni riguardanti le attività dell'intero gruppo e delle singole società che lo compongono.

Questo in termini di linee strategiche imprenditoriali e commerciali, di strategie di promozione e comunicazione, di sinergie organizzative, di linee progettuali innovative, di ottimizzazione dei costi, di stesura di comuni procedure operative, di politiche di gestione del personale e di azioni da attuare in campo economico e finanziario.

La multidisciplinarietà che contraddistingue, da sempre, il Gruppo COLSER-Auroradomus consente di introdurre nell'ambito dei servizi integrati e del sistema welfare un'ampia gamma di proposte qualificate, aumentando le possibilità di scelta da parte delle amministrazioni pubbliche e dei privati cittadini e rendendoci un partner sicuro e affidabile in grado di fornire risposte precise ed esaurienti nei diversi ambiti di attività.

Le comuni radici culturali e l'unica visione imprenditoriale delle realtà componenti il Gruppo, orientano l'attività verso la valorizzazione dei singoli soci e del loro lavoro.

Le grandi dimensioni del Gruppo Cooperativo e le strategie di sviluppo che lo stesso si propone non snaturano, infatti, lo spirito mutualistico e sociale peculiare dell'impresa cooperativa.

Obiettivo primario del Gruppo è rappresentato dal rafforzamento delle singole mission, attraverso la maggiore solidità organizzativa e le migliori possibilità di crescita professionale dei soci e la gestione delle attività mediante il consolidato modello della ricerca della partecipazione sociale.

6.312
PERSONE



155
MILIONI DI EURO



Auroradomus

Auroradomus Cooperativa Sociale ONLUS nasce il 1° gennaio 2010 dalla fusione di due storiche realtà del movimento Cooperativo Parmense, Aurora e Domus Parma, con lo scopo di realizzare servizi a elevata utilità sociale, volti a mettere al centro la persona nella sua integrità psicofisica.

Pur essendo una realtà recente, Auroradomus conta attualmente circa 2.400 soci e realizza un fatturato di quasi 69 milioni di euro. Mediante la condivisione del know how sviluppato negli anni dalle due singole realtà, Auroradomus è in grado di offrire ai suoi interlocutori affidabilità progettuale di elevato profilo affiancata da sostenibilità dei costi di gestione.

Finalità della Cooperativa

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.

Vision

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

Mission

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

- **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.
- **Dare risposta ai bisogni** di anziani, ammalati, minori, giovani e disabili 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.



LA GOVERNANCE

Dall'Assemblea dei Soci, che rappresenta il vertice dell'organizzazione della co- operativa, 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

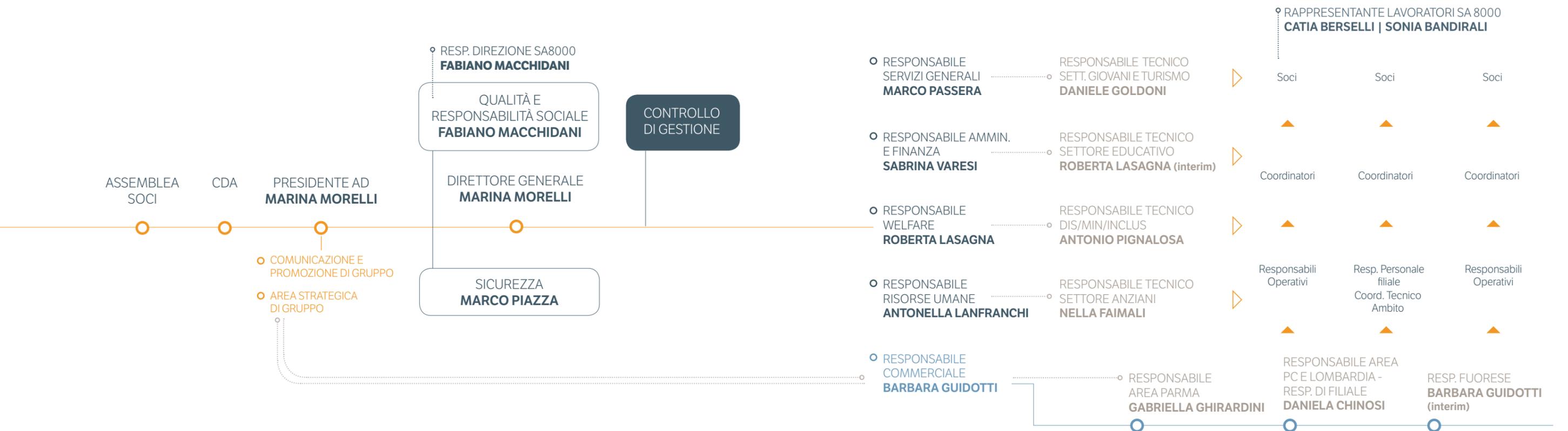
verso gli interlocutori esterni alla sede siano essi clienti o istituzioni ed è decisamente improntato al controllo ed al miglioramento delle attività dei nostri servizi che rappresentano ovviamente il "cuore" della cooperativa. La cooperativa Auroradomus può contare sulla struttura organizzativa della cooperativa Auroradomus a cui sono affidate numerose attività.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, viene eletto dall'Assemblea dei Soci e resta in carica per tre anni. Il Consiglio elegge al suo interno il Presidente ed i 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 2017 è composto da 11 membri:

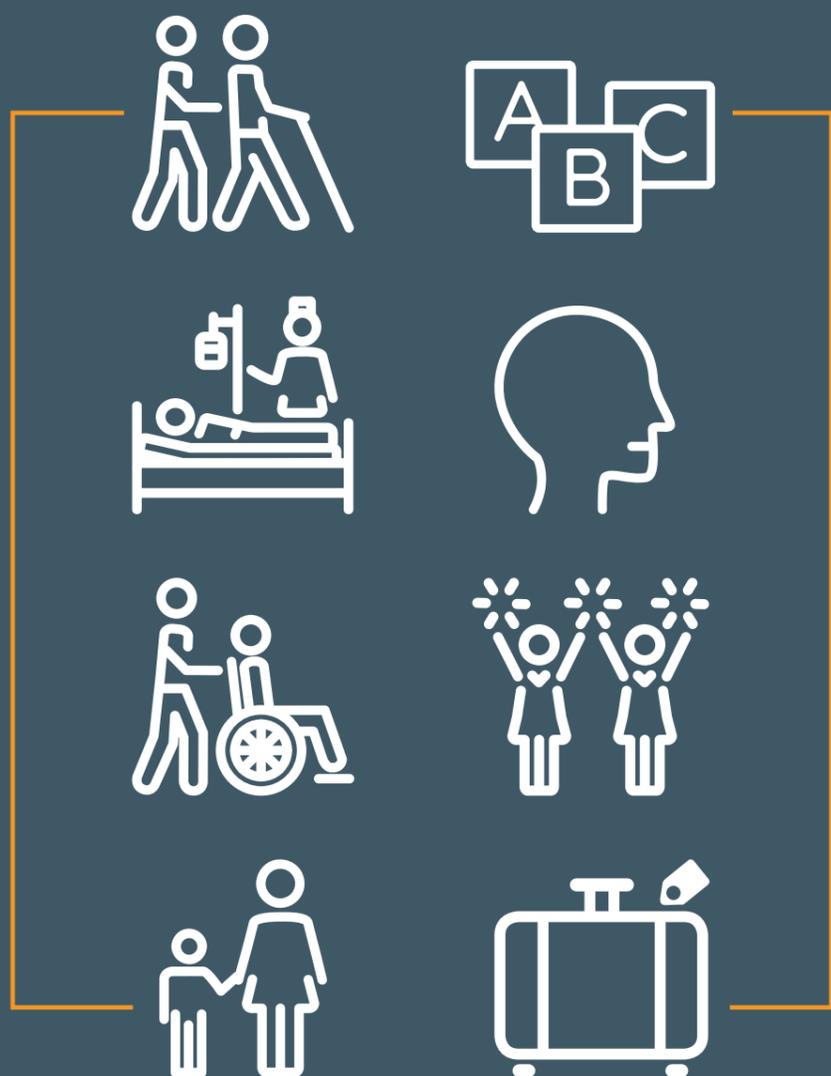
- MARINA MORELLI** | *Presidente*
- DANIELA CHINOSI** | *Vicepresidente*
- BARBARA GUIDOTTI** | *Vicepresidente*
- ROBERTA LASAGNA** | *Vicepresidente*
- GEMMA BONTEMPELLI** | *Consigliere*
- GIUSEPPE CHIODAROLI** | *Consigliere*
- MARIAGRAZIA FRIGOLI** | *Consigliere*
- NELLA FAIMALI** | *Consigliere*
- FABIANO MACCHIDANI** | *Consigliere*
- CLARA SPAGNOLI** | *Consigliere*
- ERNESTO VIGNALI** | *Consigliere*





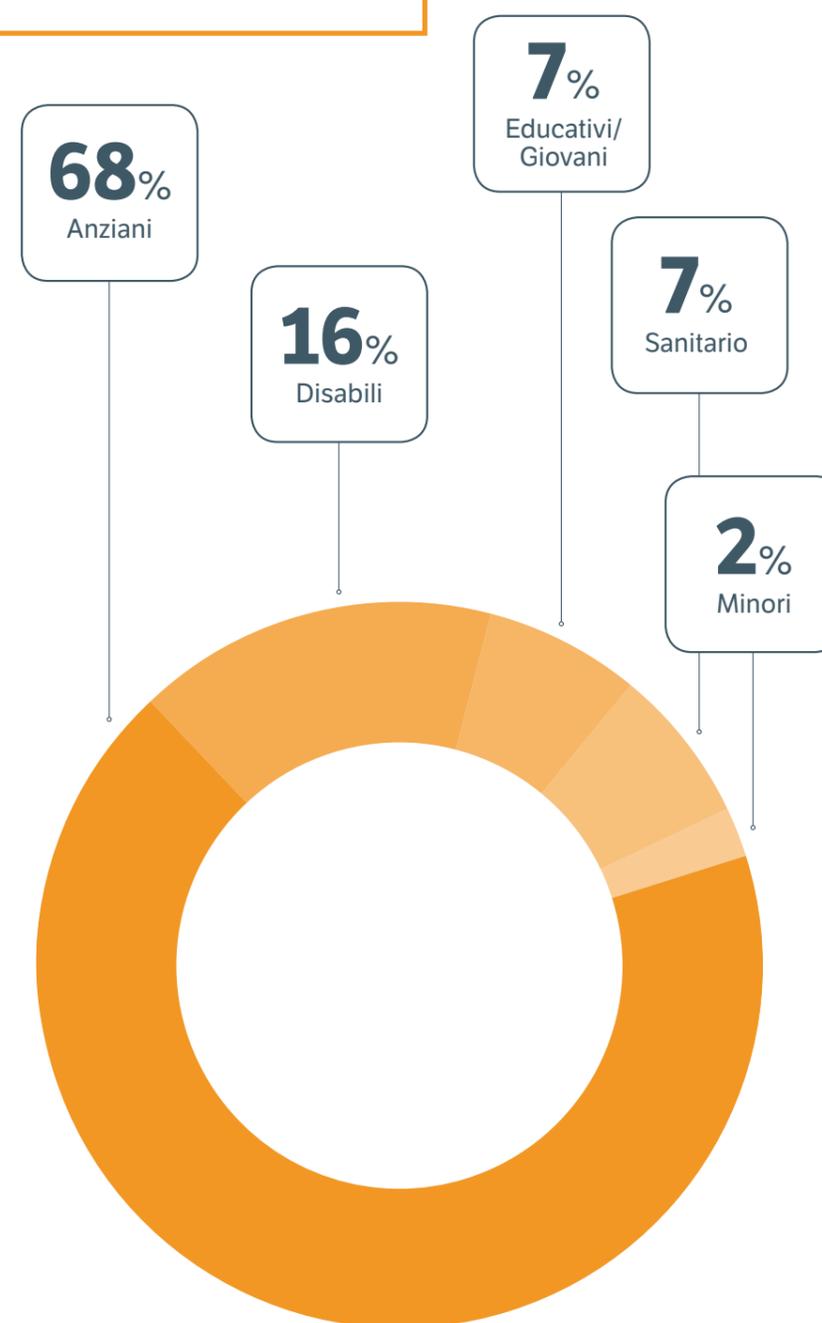
I SERVIZI SVOLTI DALLA COOPERATIVA

servizi alle persone



Distribuzione del personale

Prima dell'elenco dei servizi che svolgiamo analizziamo la distribuzione del personale nelle varie attività che mostra una netta preponderanza di impiego nei servizi per anziani.





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.



Sanitario

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.

Salute mentale

Come da definizione del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna, i servizi per la salute mentale garantiscono il loro impegno per favorire il benessere psichico e 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.



Educativo

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.



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 Aurora Domus 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.



Disabili

Centro socio-riabilitativo diurno

Il Centro socio-riabilitativo diurno è una struttura socio-sanitaria a carattere diurno destinata a cittadini portatori di handicap. 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 cittadini portatori di handicap di età di norma non inferiore ai 14 anni.

Supporto scolastico per minori disabili

Il servizio di supporto scolastico è nato per fornire appoggio assistenziale e relazionale a bambini e ragazzi in età scolare gravati da problematiche psico-fisiche. Il servizio si svolge sia nella scuola sia a domicilio secondo quanto stabilisce il servizio sociale competente. 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 disabili minorenni.

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 disabile 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 disabili e/o svantaggiate.



Giovani

Centri giovani

I centri giovani sono luoghi di aggregazione spontanea dove ai giovani vengono re-stituiti 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 plurisetoriale che garantisce un'efficace comunicazione sulle opportunità offerte dal territorio e promuove servizi e iniziative, anche a livello europeo, fornendo supporti informativi di primo orientamento che consentano agli utenti di compiere le scelte più opportune e consapevoli rispetto al futuro.

Servizi per la ricettività turistica e Ostelli della gioventù

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



POLITICA PER LA QUALITÀ E LA SICUREZZA

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 disabili), UNI:10881 (Gestione di servizi residenziali per anziani). I sistemi di gestione relativi ai citati requisiti 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.

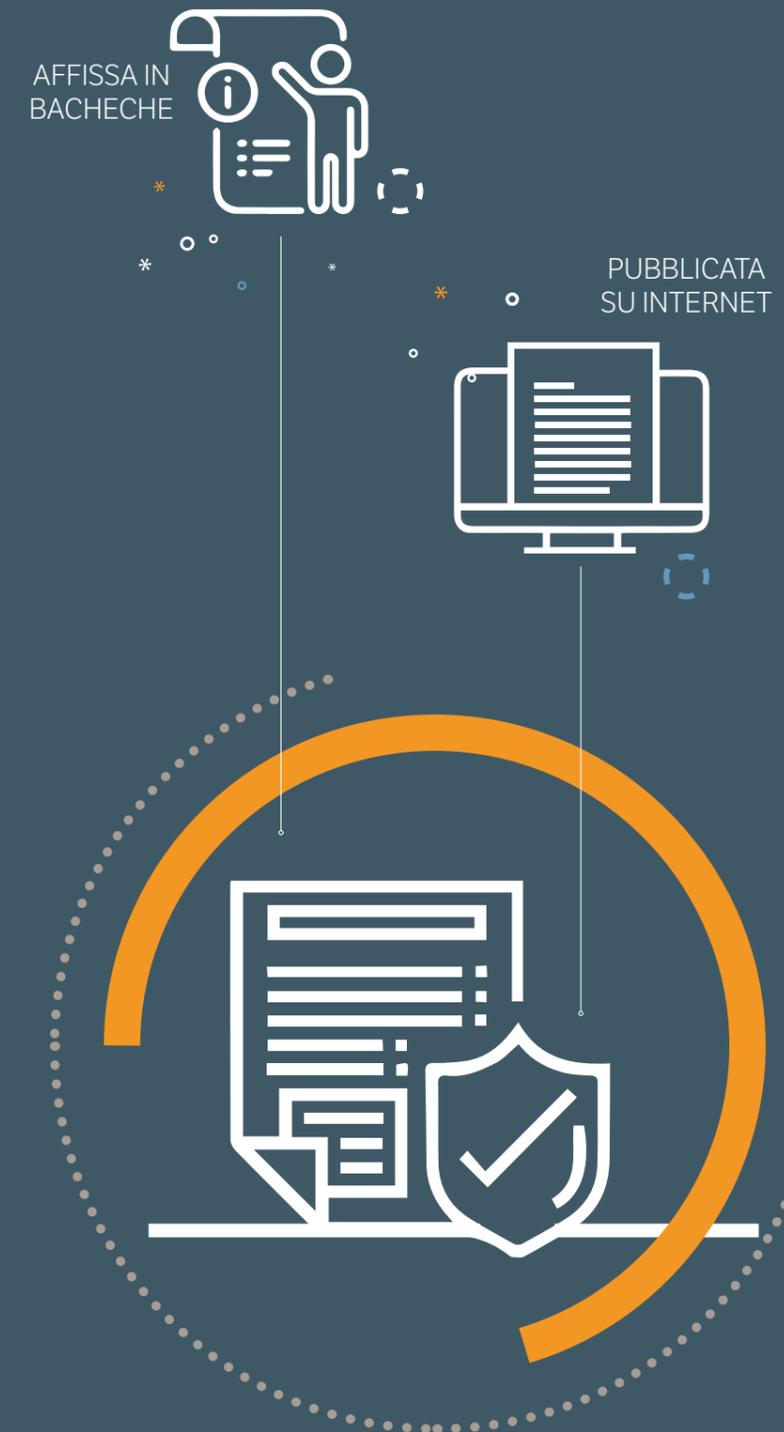
Auroradomus ha definito specifiche modalità per assicurare che la presente Politica sia compresa ed attuata a tutti i livelli dell'organizzazione: in particolare la presente politica verrà affissa nelle bacheche della sede e dei servizi e pubblicata sul sito internet.

Il controllo della qualità del servizio erogato è disciplinato dal nostro Sistema Qualità a sua volta conforme ai dettami della norma UNI EN ISO 9001:2008. Il sistema di gestione adottato 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 servizio offerto da Auroradomus 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:

- **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 famigliari dell'Utente, del Personale impiegato, del Territorio;
- **progettare** le attività necessarie per garantire il miglioramento continuo del servizio.





La Certificazione per la Responsabilità Sociale

Nel 2014 alla certificazione ISO si è aggiunta la certificazione SA8000 per la responsabilità sociale d'impresa: tale certificazione è rivolta al rispetto da parte della cooperativa dei principi basilari di legalità e rispetto dei diritti dei lavoratori e dei diversi interlocutori della cooperativa includendo anche clienti, utenti e lavoratori.

Obiettivi per la responsabilità sociale di Auroradomus

- **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 tutti i lavoratori, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione.
- **Rispettare le norme nazionali e sovranazionali** in materia di tutela dei lavoratori, 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 dei lavoratori.

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 il 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.

Organismo di vigilanza

All'interno di Auroradomus opera regolarmente l'organismo di vigilanza ai sensi della Legge 231. L'organismo di vigilanza ha elaborato un modello di controllo atto a contrastare l'eventuale commissione di reati da parte di qualunque rappresentante della cooperativa.

La gestione della sicurezza sul lavoro

Auroradomus conosce la complessità dei regolamenti e delle leggi cui devono adeguarsi le aziende, non solo per evitare le sanzioni, ma soprattutto per salvaguardare la salute dei propri lavoratori e la sicurezza delle proprie strutture.

Fin dalla nostra nascita riserviamo grande attenzione a questo tema.

Abbiamo sviluppato in questo campo una notevole esperienza, cui attingiamo per dare ai nostri servizi ed ai nostri lavoratori risposte efficaci e sicure.

Attraverso il Servizio Prevenzione e Protezione dai rischi ci occupiamo di tutti i servizi di carattere tecnico, sanitario, informativo e formativo connessi alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Risulta particolarmente intensa l'attività di collaborazione con i nostri clienti relativamente al coordinamento per la sicurezza che si concretizza in numerosi sopralluoghi nei servizi.

Molto intensa anche l'attività di formazione e quella rivolta alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori.





LEGGI, COSTITUZIONE E COOPERAZIONE

L'articolo 45 della Costituzione ci impone alcune riflessioni che riguardano tutto il settore della Cooperazione di cui Auroradomus è interprete:

- **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.



I NOSTRI STAKEHOLDERS

Portatori di interesse

La Cooperativa Auroradomus ha alla base del suo lavoro le relazioni; la parola stessa che significa “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 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.

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.

ALTRI IMPORTANTI STAKEHOLDERS

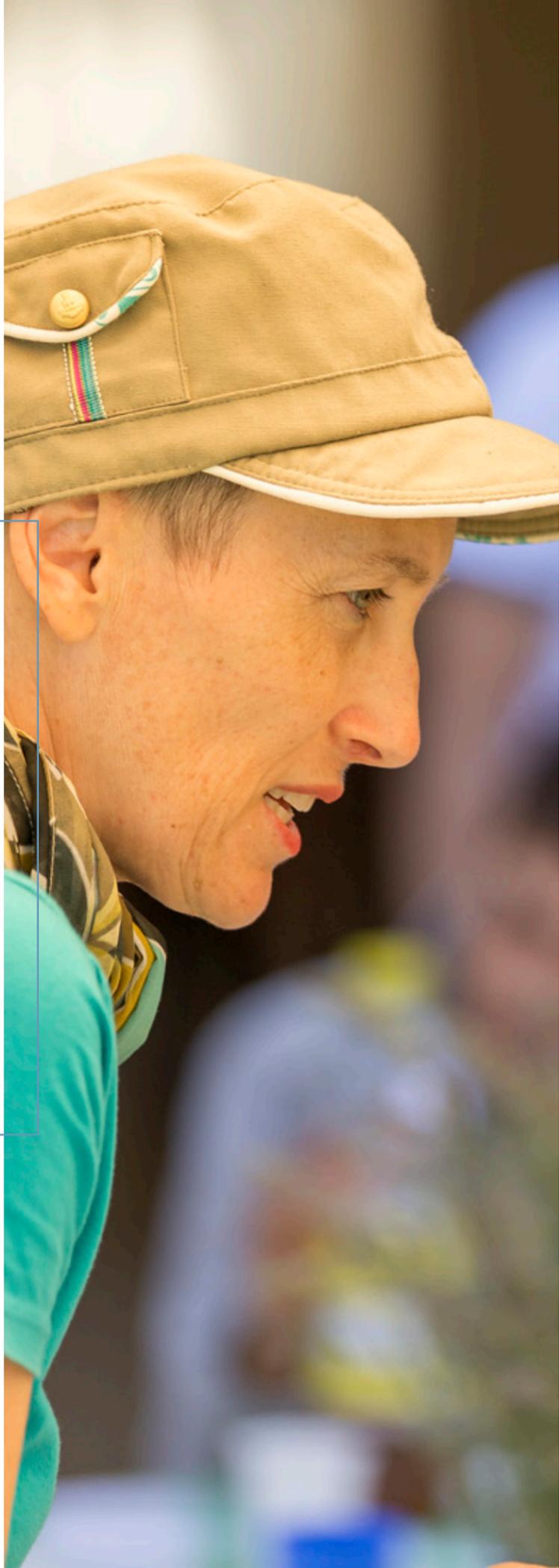
- I Clienti/Utenti
- Le altre Cooperative
- Le Banche/I Finanziatori
- L'Università, le Scuole Secondarie Superiori, gli Enti di Formazione
- Il Sindacato
- I Fornitori
- Il movimento Cooperativo
- La Comunità Locale ed il Territorio





LA RELAZIONE SOCIALE

AURORADOMUS



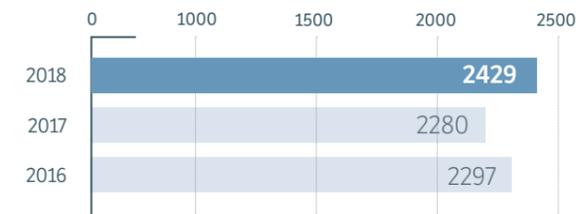
Raramente le risorse umane sono considerate una fonte di creazione di valore, poiché il costo riguardante la forza lavoro rappresenta per le cooperative la maggior componente delle spese operative. I tagli nel personale rientrano inoltre in molte delle strategie volte alla ristrutturazione ed al contenimento dei costi. Ma la vera competitività sta nel possedere risorse professionali, preparate ed in grado di condividere i valori di una azienda. Sappiamo inoltre come, al di là di ogni strategia organizzativa e gestionale, l'immagine di sé che i nostri lavoratori sono in grado di offrire in termini di etica e di preparazione è il miglior viatico per conseguire ulteriore sviluppo.

In questa relazione sociale esamineremo inizialmente i dati relativi ai nostri lavoratori, poi quelli dei nostri principali stakeholders per chiudere infine con i dati relativi al valore aggiunto prodotto da Auroradomus. In tutte le sezioni verranno inseriti dati afferenti i diversi indicatori previsti dal sistema di gestione per la responsabilità sociale.

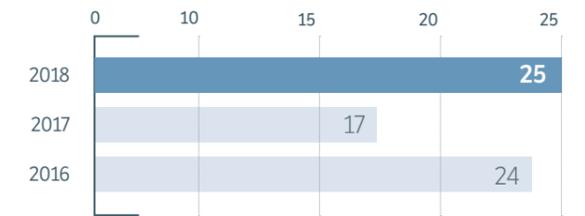
Le nostre risorse umane come capitale

Dal 2008 la crisi economica ha prodotto una diminuzione dell'occupazione e del potere d'acquisto delle famiglie e una generale stagnazione dei consumi in termini reali. Alcune analisi hanno già evidenziato che la reazione delle cooperative alla crisi è stata diversa rispetto a quella delle altre imprese. Questi risultati trovano conferma anche nei dati di Auroradomus: possiamo notare come nel corso degli anni la nostra forza lavoro tenda a consolidarsi e ad aumentare. Questo dimostra come la cooperativa attraverso scelte gestionali e strategiche ha saputo individuare possibilità di sviluppo e consolidamento anche in tempi difficili, garantendo (ed incrementando) quello che è uno dei propri principi cardine: la continuità e lo sviluppo di possibilità occupazionali per i propri lavoratori.

SOCI LAVORATORI AL 31-12-2018



LAVORATORI DIPENDENTI



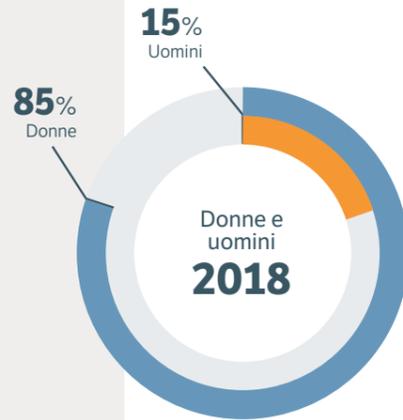
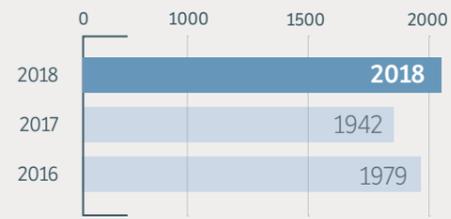
Suddivisione tra soci e dipendenti

Auroradomus ha lo scopo mutualistico tra i propri valori fondanti. Per questo la cooperativa punta sul rapporto associativo come tipologia fondante dei contratti con i propri lavoratori. Il rapporto associativo garantisce una gestione del rapporto di lavoro basata su presupposti di partecipazione e coinvolgimento nelle scelte della società e offre la possibilità di scegliere i propri rappresentanti negli organi sociali. Tali presupposti vengono inoltre integrati dal dovere della cooperativa di curare la valorizzazione della professionalità dei propri soci, garantendo la continuità di prestazioni lavorative con retribuzione equa e conforme alla contrattazione collettiva. È questo il concetto di mutualità che caratterizza l'essere soci di cooperativa e che è, invece, meno peculiare del rapporto di lavoro dipendente.





DONNE NELLA FORZA LAVORO



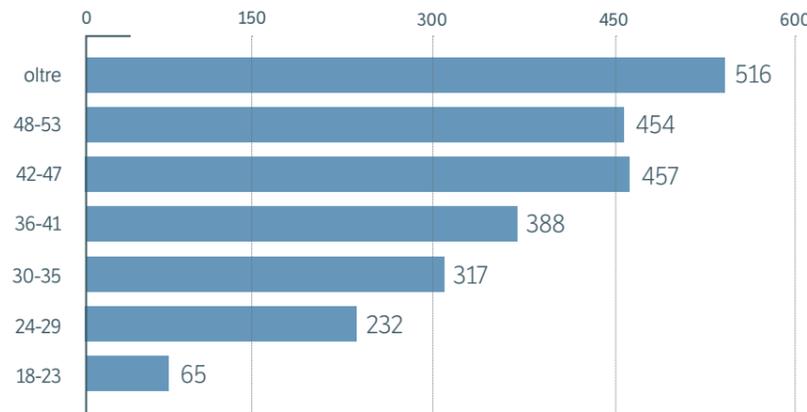
Una cooperativa al femminile

Netta predominanza di donne non solo nella base sociale, ma anche negli organi amministrativo-gestionali. Con questa frase si riassume esaurientemente il contenuto dei grafici sotto riportate e si evidenzia come da tempo il Gruppo Cooperativo faccia della valorizzazione del lavoro femminile uno dei propri tratti caratterizzanti. La situazione della suddivisione per genere della nostra realtà, si allinea pienamente con quanto afferma **Anna Manca (Commissione dirigenti cooperative di Confcooperative)**. *“La piena affermazione di un modello di sviluppo equo e sostenibile non può prescindere da un ruolo più attivo e consapevole delle donne su cui il mondo cooperativo ha dimostrato di potersi misurare con buoni risultati. Raggiungere l’uguaglianza di genere e favorire l’empowerment di ragazze e donne, come previsto da Agenda 2030, non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un modello di sviluppo di cui tutti potranno beneficiare”.*

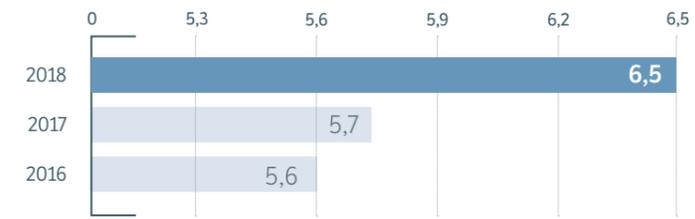
Fascia di età dei lavoratori

L’età anagrafica media dei nostri lavoratori è cresciuta nel corso degli anni: questa tendenza si è particolarmente accentuata nell’ultimo periodo con un’ultima rilevazione che evidenzia come ben il 49% dei nostri lavoratori abbia più di 48 anni. È difficile analizzare il fatto fornendogli un’interpretazione sia positiva che negativa: da una parte certamente aumenta l’esperienza fornita dalla vita e dal lavoro, dall’altra può venire a mancare la forza e l’energia proprie di età più giovani. Sicuramente questo dato deve far riflettere la nostra organizzazione sull’opportunità di ricercare strategie di prevenzione dei livelli di stress/burn-out lavorativo. Queste fenomenologie si presentano infatti con più frequenza nelle fasce di età più avanzate.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER FASCE D’ETÀ



ANZIANITÀ MEDIA DEL PERSONALE IN ANNI

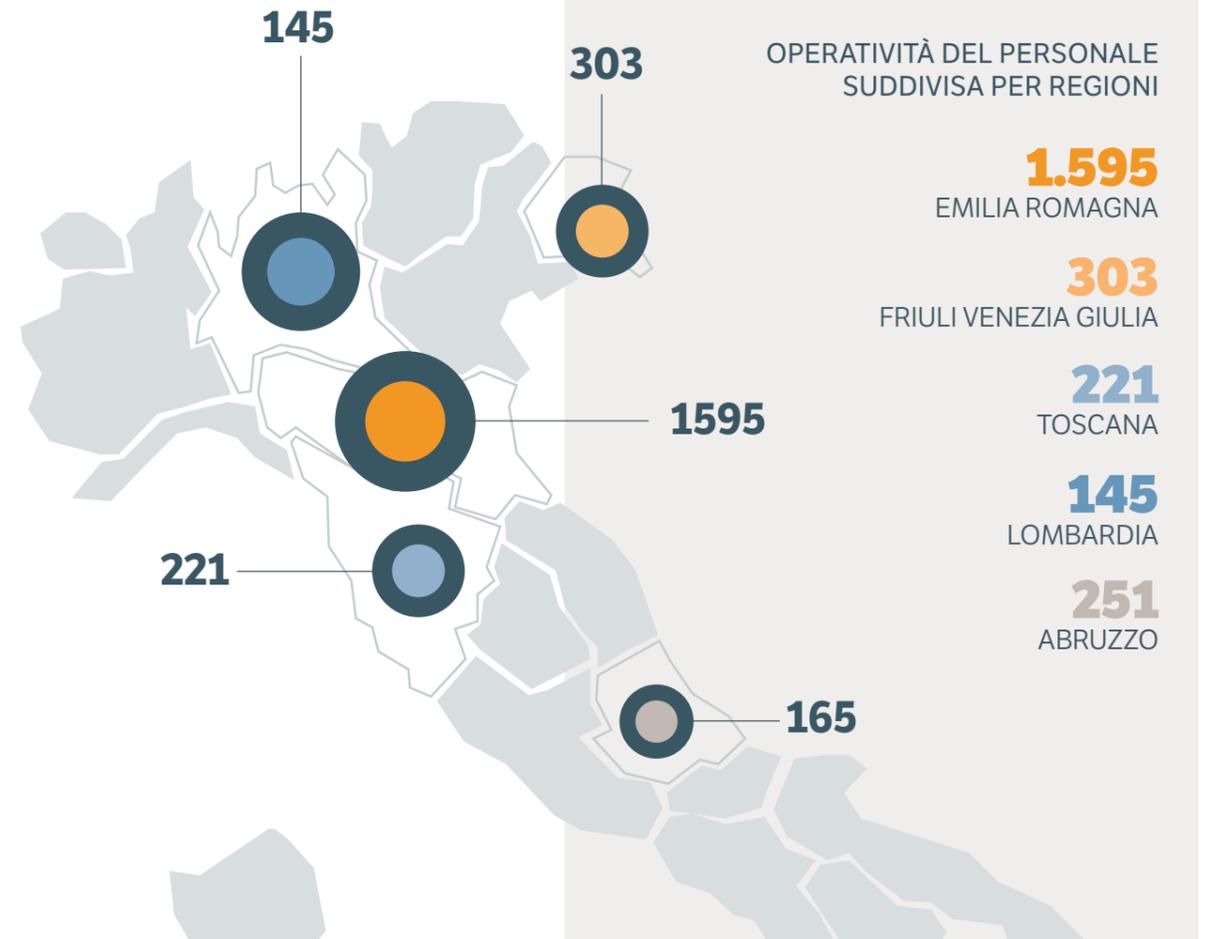


Anzianità lavorativa

Di pari passo all’aumento dei nostri lavoratori all’interno delle fasce di età anagrafica più avanzate, si registra anche un costante aumento dell’anzianità lavorativa media. Questo dato è sicuramente positivo per Auroradomus, infatti maggiori tempi di permanenza lavorativa nella nostra realtà significano una diminuzione del turn-over e di tutte le problematiche da esso comportate. Inoltre significa che i nostri lavoratori trovano in Auroradomus una possibilità lavorativa che fornisce garanzie di sicurezza e stabilità, nella quale è possibile investire una parte significativa della propria vita.

Lavoratori suddivisi per territorio di operatività

La rilevanza nazionale di Auroradomus si evidenzia dal grafico sotto riportato nel quale si nota una forte presenza nella regione in cui la cooperativa è nata (l’Emilia Romagna), ma anche un forte consolidamento in altre regioni italiane del Nord e Centro Italia. La cooperativa si pone l’obiettivo di incrementare i numeri della forza lavoro anche nelle regioni in cui siamo attualmente meno presenti e in quelle in cui non svolgiamo attualmente alcuna attività





La maternità, un diritto da difendere

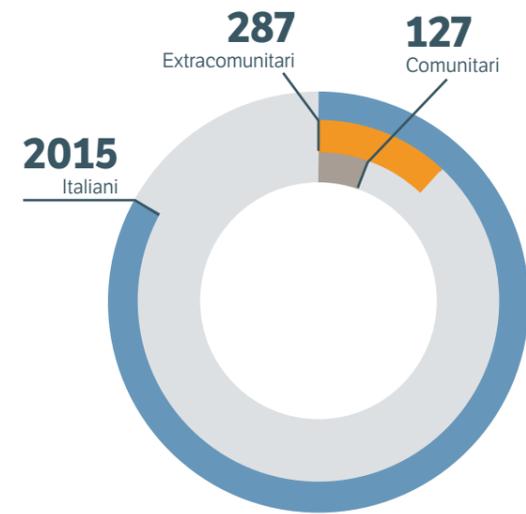
L'art.37 della costituzione sancisce il principio dell'uguaglianza di diritti tra uomini e donne sul lavoro e la direttiva secondo la quale le condizioni di lavoro debbono consentire alle donne lavoratrici l'adempimento delle essenziali funzioni familiari ad esse attribuite, garantendo un'adeguata protezione della madre e del bambino, permettendo contemporaneamente di esercitare liberamente i diritti di lavoratrice. Auroradomus che è costituita in gran parte da donne lavoratrici, conosce bene questo principio costituzionale e applica pienamente tutte le norme che via via si sono succedute a tutela della maternità.

Si presentano ogni anno come significativi i numeri che rappresentano la gestione della maternità all'interno del Gruppo: dal numero di lavoratrici entrate in maternità, fino alle ore impiegate dalle lavoratrici in maternità obbligatoria, facoltativa e allattamento.





PROVENIENZA DEL PERSONALE



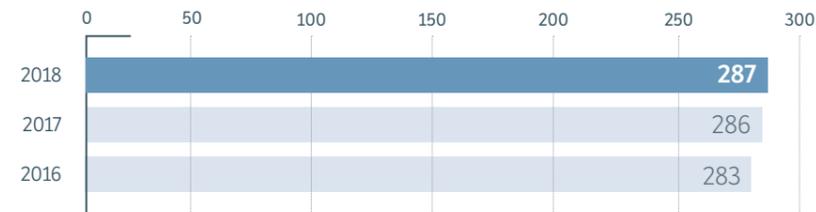
La cooperativa è multiculturale

In modo direttamente proporzionale ai flussi migratori che hanno interessato il nostro Paese, sono aumentati nel tempo i lavoratori stranieri attivi nelle nostre realtà. La forza lavoro è ancora fortemente caratterizzata dalla presenza di personale italiano, pienamente integrata con lavoratori provenienti sia da Paesi comunitari che extracomunitari.

L'integrazione delle risorse, a prescindere dalla loro provenienza e genere rappresenta una delle caratteristiche vincenti di una realtà moderna che non applica in nessun modo al suo interno politiche discriminatorie: al contrario, abbiamo rilevato come nelle nostre attività l'integrazione delle diverse etnie abbia rappresentato un vero valore aggiunto.

In stretta relazione ai numeri dell'intera forza lavoro anche la gran parte del personale straniero in forza è di genere femminile.

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

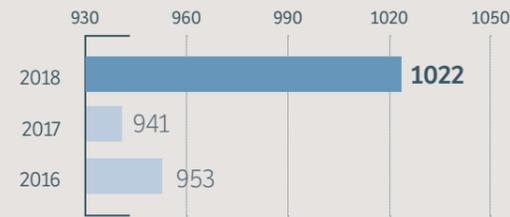




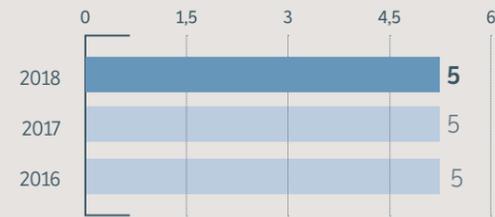
Rapporto con le associazioni sindacali

Le indagini statistiche nazionali mostrano come negli ultimi anni le principali organizzazioni sindacali abbiano perso negli ultimi anni più di 450.000 iscritti. La realtà di Auroradomus non mostra evidenti variazioni del numero di iscritti: è vero che nell'ultimo anno si è registrato un incremento, ma i dati che prendono in considerazione gli ultimi esercizi mostrano numeri tutto sommato privi di scossoni e allineati appena sotto la soglia del 50% di iscritti dell'intera forza lavoro. Si tratta di un dato sicuramente sopra la media nazionale a dimostrazione del legame che da sempre unisce il mondo della cooperazione con quello sindacale.

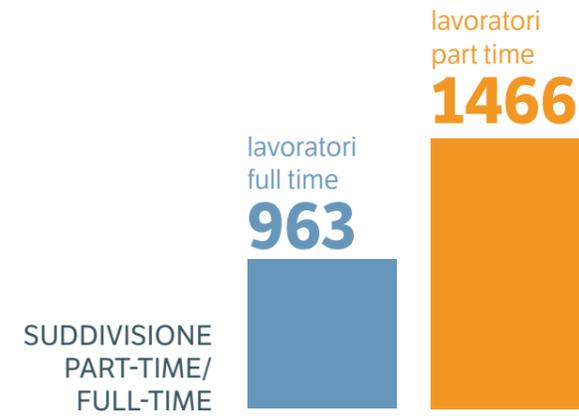
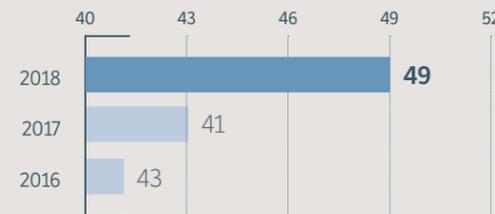
LAVORATORI ISCRITTI AL SINDACATO



NUMERO DI SIGLE SINDACALI RAPPRESENTATE



GRAVITÀ INFORTUNI



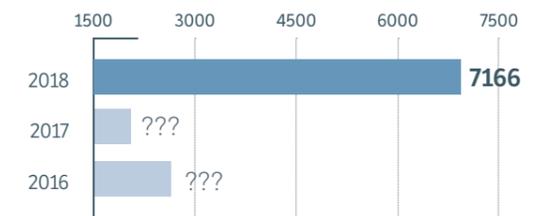
Inquadramenti contrattuali

Molte delle attività che vengono svolte all'interno della Cooperativa non richiedono un monte ore "a tempo pieno", ma si adattano con maggiore facilità ad impegni lavorativi "part-time". Se da una parte, quindi, la maggior parte dei nostri lavoratori hanno impieghi part-time in virtù di necessità operative, dall'altra la disponibilità di alcune ore libere nell'arco della giornata consente ai nostri lavoratori (in gran parte donne) di poter conciliare con più facilità la vita professionale con quella familiare. I lavoratori con orario a tempo parziale hanno gli stessi diritti di quelli assunti a tempo pieno, anche se "in proporzione" all'attività lavorativa prestata; di recente, poi, i lavoratori part time hanno ottenuto importanti riconoscimenti, come la spettanza dei permessi Legge 104 per intero per chi presta servizio per oltre la metà delle giornate lavorative settimanali. Inoltre, per chi presta lavoro supplementare (ossia per delle ore aggiuntive rispetto a quelle stabilite nel contratto di lavoro part time, ma non superiori all'orario ordinario) il Jobs act ha riconosciuto, nella generalità dei casi, il diritto alla maggiorazione.

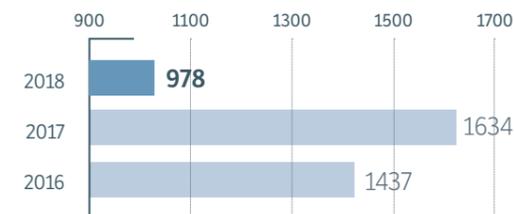


La stabilità del rapporto contrattuale con i lavoratori caratterizza la realtà di Auroradomus. I contratti a tempo indeterminato superano l'80%. Questo all'interno di un contesto generale in cui il mercato del lavoro presenta la tendenza opposta: prediligere contratti che non consentono al lavoratore di ottenere prospettive occupazionali a lungo termine. La stabilità del rapporto lavorativo dovrebbe caratterizzare, come avviene nel nostro caso, le imprese cooperative in quanto lo "status" di socio-lavoratore si accompagna con difficoltà a prospettive di lavoro "a termine".

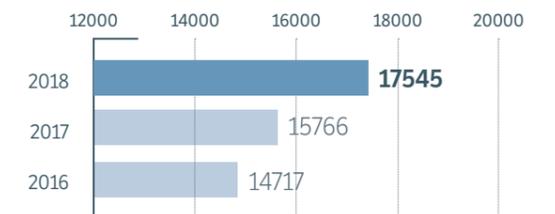
ORE DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA



ORE DI PERMESSO STUDIO



ORE PER LEGGE 104





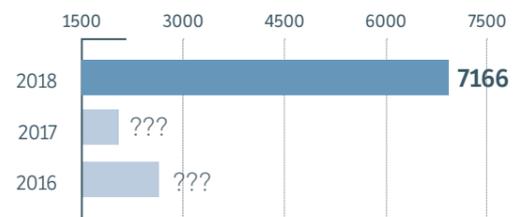
Assenze per malattia

Il confronto del dato 2018 su quello 2019 non mostra scostamenti di rilievo riguardo all'incidenza delle malattie.

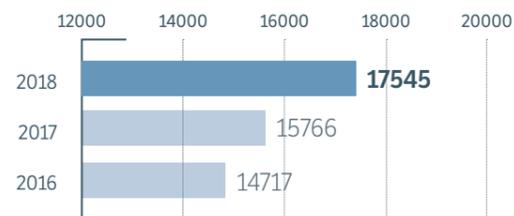
Totale ore lavorate

Sempre interessante e indicativo il gran numero di ore che Auroradomus retribuisce annualmente ai propri lavoratori. Anche questo dato testimonia la costante crescita della nostra organizzazione.

ORE DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA



ORE PER LEGGE 104



Politiche di assunzione e turn-over

Il numero complessivo delle assunzioni effettuate dalla cooperativa negli ultimi anni si è sempre attestato su cifre estremamente significative.

674 assunzioni sono un numero che, di questi tempi, deve essere citato con soddisfazione. Certamente ci sono state anche tante dimissioni e il turn-over rimane significativo, ma questo dato ci fornisce l'immagine di una realtà dinamica che rappresenta, nei vari territori, una seria ed apprezzata possibilità di impiego per tanti lavoratori.

Donne protagoniste nel corso del 2018 anche in relazione alla suddivisione per genere delle assunzioni. È quadruplo il dato delle donne assunte rispetto a quello degli uomini.

L'82% del nostro personale in forza possiede un con-

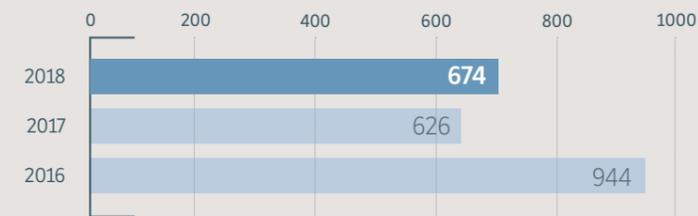
tratto a tempo indeterminato, mentre la gran parte delle assunzioni avviene tramite un contratto a tempo determinato.

Si tratta di un dato che solo apparentemente risulta contraddittorio, ma che è motivato dal fatto che un'alta percentuale delle assunzioni effettuate a tempo determinato vengono convertite, alla loro scadenza, in contratti a tempo indeterminato.

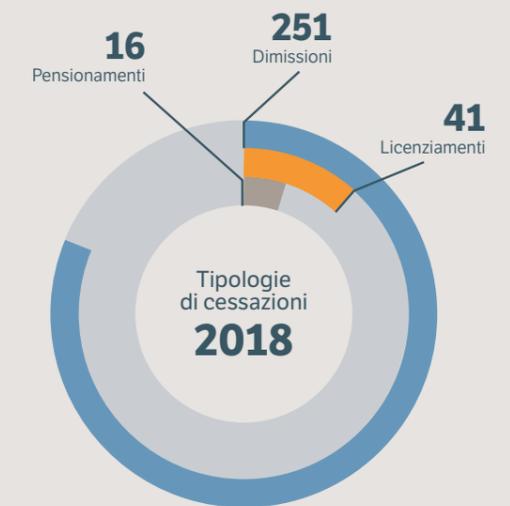
Tante assunzioni, ma anche numerose cessazioni del rapporto di lavoro che si determinano attraverso la dimissione volontaria dei lavoratori, ma anche attraverso altri eventi di comune riscontro nei diversi percorsi lavorativi.

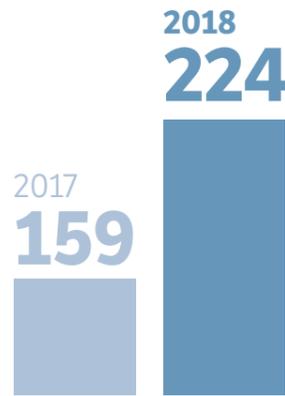
Tutto questo determina il turn-over del personale, a volte una risorsa per l'organizzazione, altre volte un problema. In ogni caso un fenomeno che va correttamente gestito all'interno della Cooperativa.

NUMERO DI ASSUNZIONI



ASSUNZIONI SUDDIVISE PER GENERE





Procedimenti disciplinari

Non mostriamo i dati delle contestazioni disciplinari per evidenziare una inflessibile rigidità nei confronti dei nostri lavoratori, ma per mostrare l'attenzione con la quale seguiamo il corretto svolgimento delle nostre attività, la cui riuscita è spesso strettamente legata ai comportamenti in servizio dei lavoratori.

I procedimenti disciplinari che attuiamo sono sempre svolti nella piena osservanza dei contenuti del CCNL di riferimento e, più in generale, della disciplina giuslavoristica.

È sempre previsto l'ascolto delle giustificazioni dei lavoratori che possono avvalersi anche del supporto delle organizzazioni sindacali.

Soltanto in casi di estrema gravità previsti dai regolamenti interni i procedimenti disciplinari hanno finalità esclusivamente punitive (il licenziamento), mentre in tutti gli altri casi sono volti a un pieno recupero del rapporto con il lavoratore.

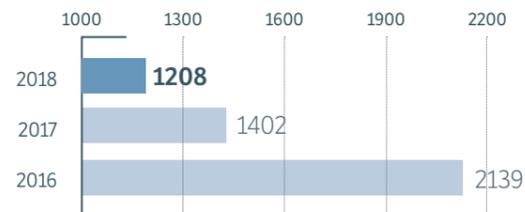


Formazione e valorizzazione del personale

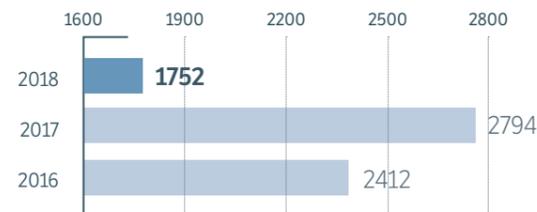
Formazione come strumento per conseguire l'obiettivo della mutualità nei confronti dei nostri lavoratori. Con questo stimolo Auroradomus continua ogni anno ad investire nella formazione del proprio personale, sia attraverso percorsi previsti anche dal contesto normativo relativi alla sicurezza sul lavoro, sia in percorsi di miglioramento tecnico e professionale.

La formazione del personale, consente alla Cooperativa di rimanere competitiva in un contesto storico in cui l'evoluzione è decisamente rapida e la concorrenza, soprattutto in alcuni ambiti, molto alta. Una maggiore flessibilità professionale dei lavoratori si può ottenere attraverso lo sviluppo e il potenziamento delle nostre risorse e la capacità di adeguarsi a cambiamenti tecnologici, culturali, sociali è un fattore caratteristico e determinante. Ecco perché la formazione è necessaria ed indispensabile, anche al fine di motivare i nostri lavoratori a crescere, ad acquisire maggiori competenze e a svolgere nel miglior modo possibile le mansioni assegnate.

PARTECIPANTI A CORSI SULLA SICUREZZA SUL LAVORO



PARTECIPANTI A CORSI CON TEMI DIVERSI DALLA SICUREZZA SUL LAVORO



Salute e sicurezza

Pur restando in linea con il dato dell'anno precedente, la rilevazione del 2018 ha mostrato un aumento sia del numero di infortuni che dei principali indici correlati.

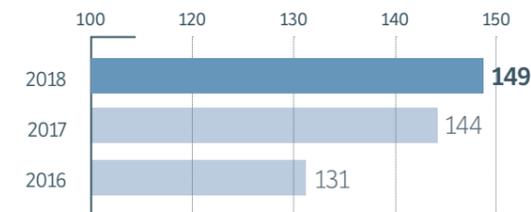
Il servizio di prevenzione e protezione interno alla cooperativa attua anche in assenza di dati come quelli sopraccitati una costante attività di controllo delle modalità operative susseguenti a specifiche valutazioni dei rischi.

Il dato emerso nel 2018 andrà sicuramente a rinforzare tali attività, in quanto l'obiettivo della Cooperativa è quello di garantire ai propri lavoratori un'operatività sicura e controllata.

Obiettivo per il prossimo anno risulta quindi quello di ottenere una sensibile diminuzione del numero degli infortuni.

Un intenso programma di controlli all'interno delle nostre attività, permette costante controllo dei livelli qualitativi e di sicurezza offerti.

NUMERO DI INFORTUNI



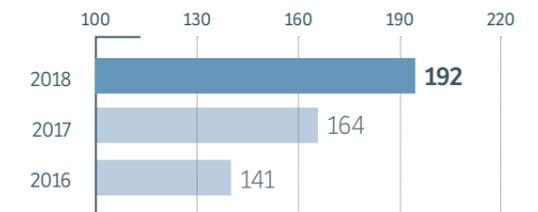
I controlli integrano tutti i requisiti legislativi applicabili oltre alle norme di certificazione per le quali le cooperative del Gruppo sono in possesso di certificazione da parte di Ente terzo indipendente.

Le principali tematiche che vengono affrontate durante gli audit interni riguardano, in particolare, la gestione dei processi di qualità, la responsabilità sociale, la sicurezza, la tutela dell'ambiente.

La sorveglianza sanitaria rappresenta uno dei capisaldi della gestione della sicurezza sul lavoro all'interno della Cooperativa. La grande consistenza numerica della nostra forza lavoro comporta lo svolgimento, ogni anno, di circa 2.000 visite mediche.

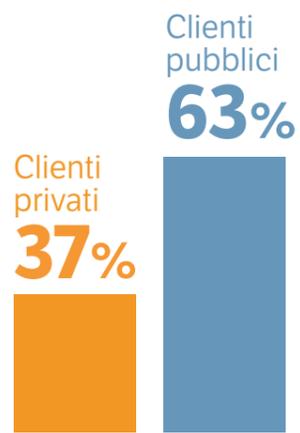
Si tratta di numeri davvero significativi dietro ai quali si cela un costante lavoro di programmazione delle visite, controllo degli esiti e valutazione di impieghi alternativi del lavoratore in caso di idoneità parziali o con limitazioni.

SOPRALLUOGHI INTEGRATI QUALITÀ-SICUREZZA





TIPOLOGIA DI CLIENTI



I nostri clienti

Auroradomus si rivolge sia al settore pubblico che a quello privato con una preponderanza della committenza pubblica alla quale viene offerta un'ampia gamma di servizi integrati con l'obiettivo di fornire risposte precise ed esaurienti alle diverse richieste di un mercato particolarmente esigente.

Il 2018 si caratterizza per un sostanziale consolidamento dei dati dell'anno 2017, tuttavia è significativo rilevare il costante incremento settore privato in conseguenza del completamento del processo di accreditamento regionale in Emilia Romagna avvenuto nel comparto sociale che prevede la fatturazione diretta ai fruitori del servizio.

Si conferma, tuttavia l'orientamento delle attività di Auroradomus verso la committenza pubblica, sia per strategie aziendali che negli ultimi anni hanno portato a prediligere importanti appalti pubblici, sia le esternalizzazioni da parte del settore pubblico di alcuni servizi alla persona.





IL VALORE AGGIUNTO

AURORADOMUS



Dal punto di vista della sua utilità sociale la cooperativa deve produrre beni o servizi che abbiano un valore più alto delle componenti esterne utilizzate. In altri termini il suo fine sociale è quello di produrre valore aggiunto. Esso rappresenta l'aumento di ricchezza creato dall'impresa attraverso la sua attività. I

Il valore complessivo che la cooperativa aggiunge alle risorse esterne impiegate mediante la sua attività è indice della sua efficienza.

Risulta interessante capire come tale ricchezza venga distribuita tra i diversi portatori di interesse.

L'analisi inizia dallo schema riguardante il fatturato di Auroradomus nel 2018 raffrontato con il dato del 2018. La determinazione del valore aggiunto lordo, elemento basilare del bilancio sociale, parte dalla somma dei ricavi del 2018.

La somma dei ricavi costituisce il valore della produzione al quale, per determinare il valore aggiunto, vengono tolti i costi dei materiali e dei servizi.

Risulta evidente come sia elevato il tasso di valore della produzione che si trasforma in valore aggiunto lordo, ovvero in "ricchezza" da distribuire.

La definizione finale della ricchezza che viene distribuita agli stakeholders avviene attraverso la determinazione del valore aggiunto netto che depura il valore aggiunto lordo dagli ammortamenti, accantonamenti. Dal confronto tra il valore della produzione ed il valore aggiunto netto si ricava un importante indice di efficienza della Cooperativa. Tale indice è pari al 83% (rapporto valore produzione/valore aggiunto netto) e considera la capacità di trasformare il valore della produzione in ricchezza per i detentori di interesse.

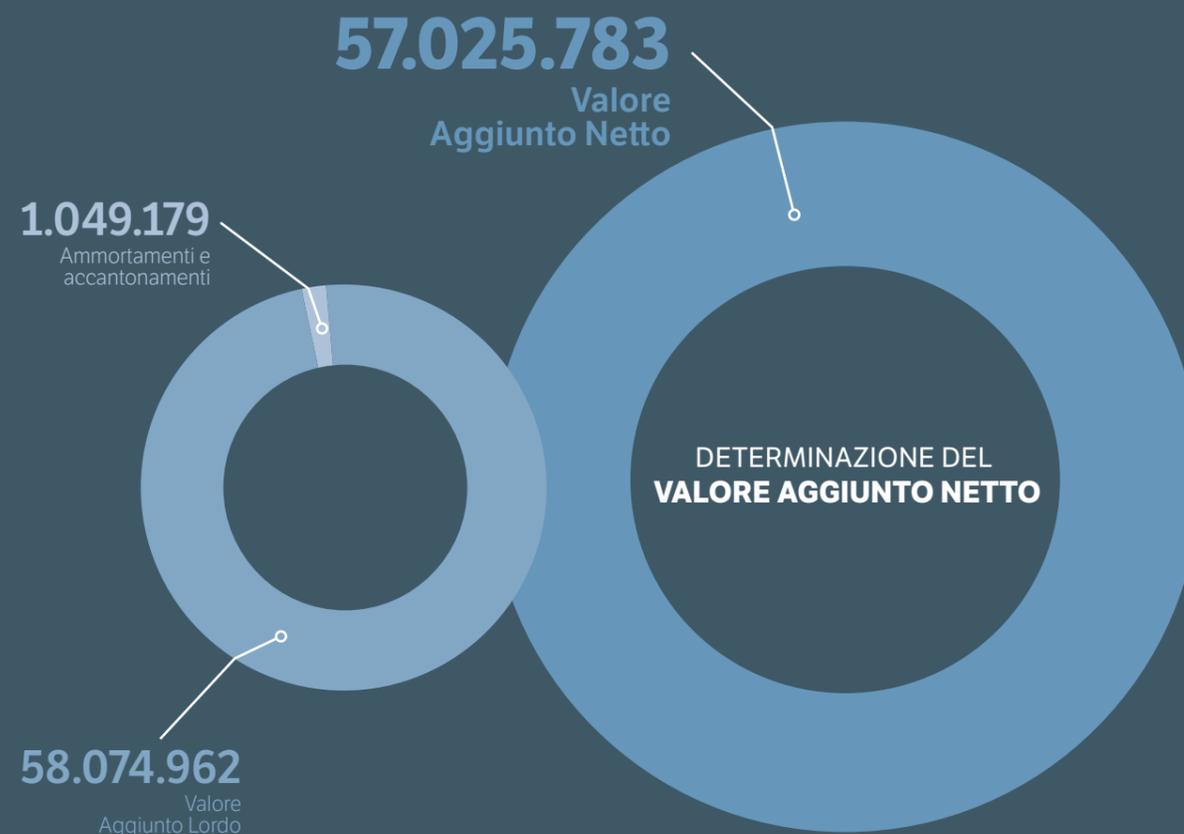
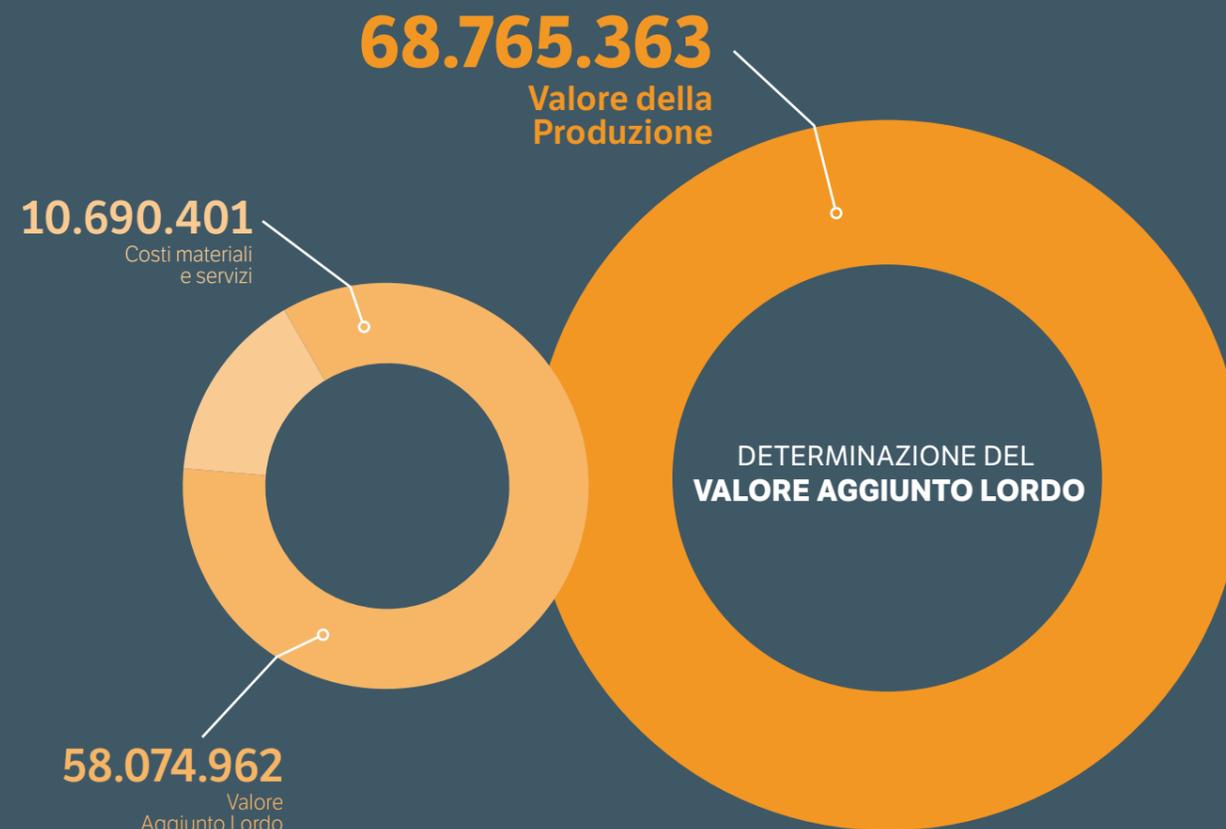
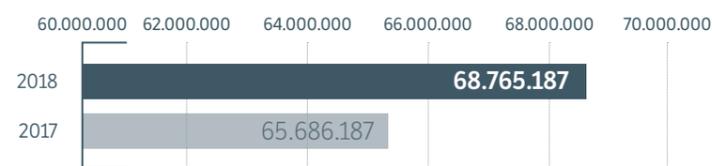
L'ultimo, fondamentale, punto dell'analisi dei dati economici della Cooperativa per l'anno 2018, riguarda la distribuzione del valore aggiunto netto tra i detentori di interesse.

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

Le imposte e le tasse assorbono circa il 3,5% della ricchezza disponibile.

La Cooperativa trattiene infine una percentuale minima della ricchezza distribuibile (0,3%).

FATTURATO







CONCLUSIONI ED ULTERIORI ANALISI

Sono numerose le Cooperative ed i Consorzi Sociali nella provincia di Parma, molti di esse con storia ultraventennale: il loro impegno nei servizi alla persona, presente fin dall'inizio della loro attività solo con il passare tempo gli ha fatto assumere la denominazione di Cooperative Sociali.

Sono due gli elementi che sostengono questa affermazione: il primo è di natura legislativa dato che, quando agli inizi degli anni '80 si costituiscono a Parma e provincia le prime cooperative operanti nell'area socio-sanitaria, l'identità delle cooperative stesse non era definita da una normativa. Nel 1991 la Legge 381 definirà tale identità introducendo una piccola rivoluzione concettuale individuando "nell'interesse generale della comunità", la missione caratteristica delle cooperative sociali, superando in questo modo l'antico concetto della sola mutualità interna.

L'altro elemento sta nell'affermarsi, anche per le allora nascenti cooperative, del modello riconosciuto ed apprezzato a livello internazionale e relativo alla produzione lavoro.

Il legame con gli Enti pubblici e lo sviluppo delle relazioni con gli altri interlocutori sono stati caratterizzati da tre fasi.

La nascita, avvenuta negli anni '80, in cui una sorta di concertazione nei fatti vedeva l'Ente Pubblico e la Cooperazione attorno al tavolo dell'erogazione dei servizi alla persona.

L'adolescenza poneva, negli anni '90, con il progressivo affermarsi dell'aziendalizzazione delle USL e l'esploro-

dere del fenomeno degli appalti, la necessità, da parte delle cooperative, di ragionare in senso più progettuale anche se limitatamente alla gestione dei servizi.

Nella terza fase, quella attuale della maturità, la comunità individua nella cooperazione sociale un soggetto maturo per una reale partnership nella definizione, progettazione e gestione delle politiche sociali e dei servizi, con L'Ente Pubblico e gli altri soggetti del terzo settore.

Ecco quindi che, dopo aver consolidato capacità organizzativo manageriali, ora si evidenzia la necessità del superamento di tale modello verso una ancora più forte capacità progettuale nel sociale ed un più significativo rapporto con il territorio.

Il tutto traducibile in una accurata lettura dei bisogni e nella predisposizione di adeguate risposte anche attraverso un deciso impegno nella ricerca di finanziamenti. Purtroppo questo modo di interpretare i servizi mal si concilia con la situazione del nostro sistema di welfare, oggi in una fase di estrema difficoltà e con risorse che vanno sempre più assottigliandosi, ma esso appare l'unico proponibile per far sì che i valori di solidarietà e partecipazione, già fondamento del mondo della cooperazione, si affermino anche al di fuori di esso e diventino elementi guida anche per gli sviluppi futuri.

Sono molteplici gli stimoli al cambiamento provenienti sia dalla prassi quotidiana, sia dalle norme che affollano il nostro settore: la Legge sulle ONLUS, la Legge sul Socio Lavoratore, la Legge sull'Impresa Sociale, la Leg-

ge 328/2000 che assegna al terzo settore in generale ed alle Cooperative Sociali in particolare un ruolo ben definito, specifico e speciale, nella definizione, progettazione e gestione delle politiche sociali e dei servizi alla persona.

A queste norme si aggiunge la recente introduzione delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (Legge Regione Emilia Romagna 2/2003) che modifica in modo sostanziale il nostro settore sempre riservando spazi e competenze alle Cooperative Sociali.

Enti Pubblici, Volontariato ed Associazionismo sono gli altri soggetti speciali chiamati a costruire partnership significative per la concertazione e l'attuazione di interventi nel sociale mirati e costruiti su una chiara definizione delle risorse umane e finanziarie disponibili e di quelle da valorizzare e promuovere.

Una Cooperazione Sociale con caratteristiche di innovazione deve essere vista come un obiettivo da perseguire da parte di tutti i soggetti interessati tra cui l'Ente Pubblico che è chiamato a sostenere e ad incentivare i processi di cambiamento dell'Impresa Sociale Cooperativa al di là di tutte le sterili polemiche politiche che abbiamo sentito e vissuto in questi anni.

La Cooperazione, quella buona e priva di interessi personali che rappresenta la gran parte delle imprese cooperative, è fatta per essere presente nei diversi contesti sociali a fianco dei cittadini e degli Enti Pubblici attraverso le proprie risorse progettuali ed economiche in nome di quel principio di sussidiarietà che da sempre contraddistingue le nostre organizzazioni.



cooperativa sociale onlus
auroradomus
Servizi che crescono con te.

Auroradomus Cooperativa Sociale ONLUS

Sede legale:

Via Giorgio Sidney Sonnino 33A - 43126 Parma

Num. Iscr. Reg. Imprese CR, CF/PI 01568450199

REA n. CR 183397 della CCIAA CR

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

Mutualità Prevalente: A226346

www.auroradomus.it

www.gruppocolserauroradomus.com

