



# BILANCIO SOCIALE 2022

CAUTO - Cantiere  
Autolimitazione  
Cooperativa sociale a  
responsabilità limitata

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (Global Reporting Initiative).

Dal punto di vista normativo i riferimenti sono:

– Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale.

– Delibera della giunta regionale della Lombardia n°5536/2007.

– Nuova disciplina dell'impresa sociale (d.lgs. 112/2017) si stabilisce anche per le 5 cooperative sociali e loro consorzi l'obbligo di redazione di bilancio sociale, a partire dal bilancio sociale 2020 in approvazione nel 2021.

– Decreto 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore". Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (GU n.186 del 9-8-2019).

Il presente bilancio sociale è stato presentato e condiviso nell'assemblea dei soci del 24/05/2023.

# SOMMARIO

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER. . . . . 7

## 1. NOTA METODOLOGICA E MODALITÀ DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE . . . . . 9

## 2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE . . . . . 11

- Aree territoriali di operatività . . . . . 12
- Valori e finalità perseguite . . . . . 12
- Attività statutarie individuate e oggetto sociale . . . . . 12
- Fare, apprendere e condividere . . . . . 13
- Contesto di riferimento . . . . . 15
- Storia dell'organizzazione . . . . . 15

## 3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE . . . . . 17

- Consistenza e composizione della base sociale/associativa. . . . . 17
- Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi. . . . . 17
- Modalità di nomina e durata carica . . . . . 18
- N. di CdA/anno + partecipazione media . . . . . 19
- Tipologia organo di controllo . . . . . 19
- Mappatura dei principali stakeholder. . . . . 21
- Commento ai dati . . . . . 22

## 4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE . . . . . 25

- Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario) . . . . . 25
- Composizione del personale . . . . . 26

- Contratto di lavoro applicato ai lavoratori . . . . . 29
- Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica . . . . . 30
- Attività di formazione e valorizzazione realizzate . . . . . 30

## 5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ . . . . . 33

- Dimensioni di valore e obiettivi di impatto . . . . . 33
- Tipologia beneficiari e Output delle attività . . . . . 43
- Altre tipologie specifiche di beneficiari . . . . . 43
- Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse . . . . . 43
- Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità . . . . . 44

## 6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA . . . . . 45

- Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati . . . . . 45
- Capacità di diversificare i committenti . . . . . 47

## 7. INFORMAZIONI AMBIENTALI . . . . . 49

- Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte . . . . . 49
- Politiche e modalità di gestione degli impatti . . . . . 49
- Indicatori di impatto ambientale . . . . . 50

## 8. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI . . . . . 51

- Tipologia di attività . . . . . 51
- Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione . . . . . 51
- Caratteristiche degli interventi realizzati . . . . . 52
- Coinvolgimento della comunità . . . . . 52

## 9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE . . . . . 53

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

CAUTO è un'**impresa**, cooperativa sociale di inserimento lavorativo, che agisce con l'obiettivo di dare lavoro a persone fragili, segnalate dai servizi sociali dei Comuni nei quali operiamo, che la legge 381/91 identifica con specifiche categorie di svantaggio. Un'impresa che nasce con questo scopo ormai più di 27 anni fa e che ancora oggi, ogni giorno, lo persegue con determinazione e passione.

La Rete, di cui CAUTO è parte, oggi conta oltre 520 lavoratrici e lavoratori di cui più dell'80% con contratto a tempo indeterminato, con una percentuale di inserimento lavorativo che sfiora il 40%.

Lo strumento che ci consente di fare inclusione sociale è il **lavoro**, che generiamo tramite l'erogazione di servizi: gestione rifiuti, prevenzione nella produzione degli stessi, educazione ambientale, formazione, consulenza per la riduzione dell'impatto, negozi dell'usato, progettazione e installazione di pannelli fotovoltaici e molto altro. Servizi diversi – quelli di Rete CAUTO – che fanno bene all'**ambiente** che ci circonda, lo tutelano. Per questo siamo una **Rete**: ciascuno dei nodi ha una propria specificità tecnica, ma tutti sono accomunati da un unico senso di fondo.

I servizi sono quindi lo strumento, attraverso cui raggiungere l'obiettivo che – appunto – è l'assunzione e la costruzione di percorsi lavorativi per persone fragili. Condizione di base è la sostenibilità economica: Rete CAUTO deve stare in piedi, **i conti devono tornare**.

Tre dimensioni quindi – ambientale, sociale ed economica – che devono intrecciarsi in modo sinergico, in una ricerca continua di equilibrio, che rappresenta una grande sfida quotidiana, in grado di produrre vera **innovazione** a beneficio delle Comunità nella quali operiamo.

Una Rete che opera, oggi più che mai, con la precisa consapevolezza che non è possibile generare alcun impatto da soli: ancor di più quando il tema centrale è la **sostenibilità integrata** che, per definizione, è una **questione sistemica e trasversale**, le soluzioni vanno pensate tenendo insieme sguardi e tecnicismi differenti. Si può costruire una bella esperienza, apprezzata da molti, che diventa simbolica; ma l'impatto strutturale è molto altro. E **Rete CAUTO vuole contribuire a generare un impatto strutturale, cambiamento strutturale**.

Alla base di tutto, quindi, c'è ancora una volta il **cooperare**: tra forme d'impresa differenti, tra competenze differenti, tra attori territoriali differenti. E non per questioni di buonismo, ma semplicemente perché **è la strategia migliore per ottenere risultati migliori**.

**Alessandro Zani**  
Presidente

**Michele Pasinetti**  
Direttore Generale

# 1. NOTA METODOLOGICA E MODALITÀ DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (Global Reporting Initiative).

Dal punto di vista normativo i riferimenti sono:

- Decreto attuativo del Ministero della Solidarietà Sociale del 24/01/08 contenente le
- Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale;
- Delibera della giunta regionale della Lombardia n°5536/2007.
- Nuova disciplina dell'impresa sociale (d.lgs. 112/2017) si stabilisce anche per le 5 cooperative sociali e loro consorzi l'obbligo di redazione di bilancio sociale, a partire dal bilancio sociale 2020 in approvazione nel 2021.
- Decreto 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore". Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (GU n.186 del 9-8-2019).

Il presente bilancio sociale è stato presentato e condiviso nell'assemblea dei soci del 24/05/2023.

## 2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

### ▼ Informazioni generali

<b>Nome dell'ente</b>	CAUTO Cantiere Autolimitazione Cooperativa Sociale a responsabilità limitata
<b>Codice fiscale</b>	03329360170
<b>Partita IVA</b>	03329360170
<b>Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore</b>	Cooperativa Sociale di tipo B
<b>Indirizzo sede legale</b>	Via Buffalora, 3/E - 25135 - BRESCIA (BS)
<b>N° Iscrizione Albo Delle Cooperative</b>	A110369
<b>Telefono</b>	0303690311
<b>Fax</b>	0303690399
<b>Sito Web</b>	<a href="http://www.cauto.it">www.cauto.it</a>
<b>Email</b>	<a href="mailto:ufficiolegale@cauto.it">ufficiolegale@cauto.it</a>
<b>Pec</b>	<a href="mailto:cauto@pec.cauto.it">cauto@pec.cauto.it</a>
<b>Codici Ateco</b>	38.11.00

## Aree territoriali di operatività

La cooperativa sociale CAUTO opera a Brescia e nella provincia. La territorialità connota da sempre le attività e i servizi svolti per il raggiungimento della mission della cooperativa sociale.

## Valori e finalità perseguite

### Scopo - oggetto Art. 3 dello Statuto

“La cooperativa non ha scopo di lucro e il suo fine è il perseguimento generale dell'interesse della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce.

Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame col territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni Pubbliche.

La Cooperativa si ispira inoltre ai principi di rispetto della natura, inteso come valorizzazione degli ambienti vitali per l'uomo nel tempo e nello spazio, inserimento nella mondialità, propensione ai poveri, intesa come individuazione e messa al centro delle persone che più sopportano difficoltà e disagi; nonviolenza, intesa come rifiuto di ogni forma di violenza e disponibilità di coinvolgimento in prima persona”.

## Attività statutarie individuate e oggetto sociale

### Art. 4 Statuto

- La cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali mediante l'esercizio di attività imprenditoriali, nelle quali realizzare l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate, in misura non inferiore al 30% dei lavoratori impiegati nelle attività produttive, che compatibilmente con il loro stato soggettivo devono essere socie della cooperativa ai sensi dell'art.4 della Legge 381/91, con particolare attenzione a persone che si trovino in condizioni di disagio mentale, in stato di bisogno, handicap, o emarginazione.
- Art. 5 Codice Terzo Settore (DL n.117/2017)
- La Cooperativa svolge diverse attività di interesse generale, nell'ambito della prevenzione e gestione dei rifiuti. Diverse attività sono attuate per generare inserimento lavorativo, e dal 2017 sono attivati percorsi di tirocinio per l'accoglienza e l'integrazione sociale dei migranti.

## Fare, apprendere e condividere

### Attività e tipologia di servizi

Legame e conoscenza del territorio, creatività e innovazione, solidarietà e rispetto per l'ambiente, si esprimono nella formula imprenditoriale della cooperativa sociale d'inserimento lavorativo. La sostenibilità integrata ispira ogni giorno tutto quello che facciamo. Offriamo da più di venticinque anni servizi per l'ambiente, realizzando progetti che coniugano azione ecologica e azione sociale. Creatività, innovazione e inclusione si condensano nella formula imprenditoriale della cooperativa sociale d'inserimento lavorativo.

Le principali direttrici su cui si snodano tutti i percorsi possibili verso la Sostenibilità Integrata sono:

#### Ambiente

Da venticinque anni coniughiamo attenzione verso l'ambiente, conoscenza tecnica, Know How altamente qualificato ed esperienza.

#### Comunità

Intesa come esito dell'agire sociale, che comprende lavoro, manualità e inclusione. Lo studio di nuovi modelli in grado di progettare reti ed azioni di sistema per rispondere ai bisogni emergenti muove il più recente e innovativo interesse verso le nostre comunità. Per fare tutto questo dialoghiamo e co-progettiamo con una pluralità di soggetti tra cui la pubblica amministrazione, le aziende, gli enti del terzo settore, i cittadini, il mondo della scuola.

#### Consulenza Strategica

Intesa come capacità di sviluppare progetti e generare modelli replicabili grazie ad un bagaglio di conoscenze altamente specializzate attorno ai temi che ogni giorno viviamo ed agiamo. Tra questi l'impatto ambientale, l'economia circolare, l'inclusione sociale, la governance partecipata. Questa conoscenza oggi prende la forma di percorsi di formazione e consulenza strategica che proponiamo ed erogiamo a soggetti esterni in base ai loro specifici obiettivi e bisogni.

## Collegamenti con altri enti del Terzo settore

### ▼ Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno
Confcooperative	1996
Rete ONU	2014
Rete 14 Luglio	2016
Rete RIUSE	2017
Solid'R - Federation Resoureces	2019
Idee in Rete	2021

### ▼ Consorzi

Nome
Solco
CGM Finance
Cantieraperto
Rilegno Consorzio
Idee in Rete
Koinon

### ▼ Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

Denominazione	Quota
Solco	1500,00
CGM Finance	13016,00
Banca etica	1525,00
Cooperfidi	17236,58

Assocoop	250,00
Cantieraperto	16500,00
Cantiere del Sole	10100,00
BCC del Garda	6708,00
Rilegno Consorzio	5,16
Brescia Est	200,00
Power Energia	2775,00
Omnis Italia Srl	500,00
CNT&T	15000,00
Idee in Rete	2500,00
Koinon	2500,00

## Contesto di riferimento

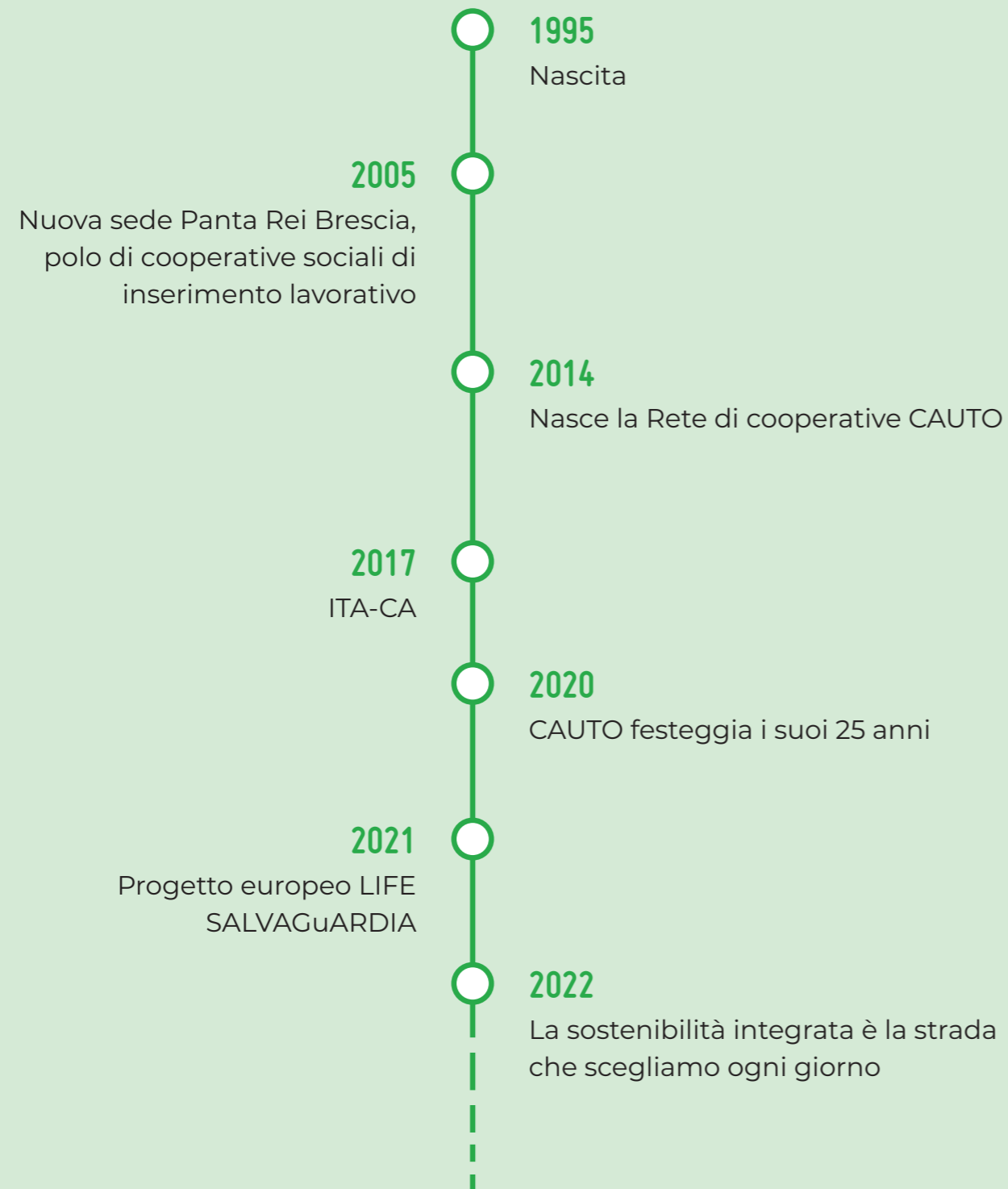
Fare Rete è la nostra chiave di volta per generare azioni di sistema e di prossimità tra attori diversi, solo apparentemente distanti. Per questo oltre al territorio di riferimento per lo svolgimento delle attività principali, il contesto è per noi definito dalle molteplici relazioni che coltiviamo in ottica di scambio e reciprocità, in riferimento agli ambiti di interesse valoriali oltre che settoriali.

## Storia dell'organizzazione

CAUTO Cantiere Autolimitazione nasce sotto il cappello giuridico della cooperativa sociale di inserimento lavorativo nel 1995 a Brescia, per promuovere la dignità della persona umana in condizioni di disagio estremo e povertà, attraverso attività lavorative ambientali inclusive.



## 3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE



### Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
113	Soci cooperatori lavoratori
23	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
1	Soci cooperatori persone giuridiche
12	Soci sovventori e finanziatori

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

#### ▼ Dati amministratori – CDA

Nome e cognome	Età	Data nomina	Nr mandati	Presenza in C.d.A. di società controllate o parte del gruppo/rete di interesse	Carica e informazioni utili
Alessandro Zani	47	24/05/2022	3	No	Presidente
Luigi Moraschi	52	24/05/2022	3	No	Vicepresidente
Barbara Barozzi	37	24/05/2022	3	Si	Consigliere
Nicola Ghirardi	48	24/05/2022	3	Si	Consigliere
Cristian Greci	47	24/05/2022	2	Si	Consigliere
Massimo Rizzardi	39	24/05/2022	1	Si	Consigliere
Paolo Mostarda	58	24/05/2022	1	Si	Consigliere

## ▼ Descrizione tipologie componenti CdA

Numero	Membri CdA
7	totale componenti (persone)
6	di cui maschi
1	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
7	di cui persone normodotate
6	di cui soci cooperatori lavoratori
1	di cui soci cooperatori volontari

## Modalità di nomina e durata carica

*“L'art.36 dello Statuto di CAUTO definisce che la cooperativa sociale è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da un numero di consiglieri variabile da tre a undici, eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero.*

*La maggioranza dei membri del consiglio è scelta tra i soci cooperatori e/o tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche. Ai soci sovventori e finanziatori non può essere attribuito il diritto di eleggere più di un terzo dei componenti del consiglio di amministrazione. Gli amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi consecutivi e scadono alla data dell'assemblea per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Possono rimanere in carica per un numero di mandati consecutivi eventualmente non superiori a quello previsto da legge. Il Consiglio elegge il presidente e il vice presidente.”*

A seguito di un percorso soci avviato nel 2017 sono state messe a punto le linee guida per le elezioni del Consiglio di Amministrazione e i soci hanno potuto sperimentare una modalità partecipata e diretta di definizione di mandato per il nuovo CdA.

Il CdA uscente deve perciò presentare il proprio programma di mandato tenendo conto di candidature espresse dalla base sociale e di azioni e proposte generate dal lavoro dei soci. Attraverso questo nuovo percorso il nuovo consiglio di amministrazione che viene eletto si assume la responsabilità di amministrare secondo un mandato approvato dalla base sociale ma anche generato dalla stessa base sociale.

Sono state sperimentate modalità di partecipazione e interazione digitale per la condivisione di contenuti tra soci, e favorite le modalità di incontro diretto presso la sede della cooperativa.

## N. di CdA/anno + partecipazione media

n. 17 convocazioni CdA con partecipazione al 100%

## ▼ Persone giuridiche

Nominativo	Tipologia
Alessandro Zani	Privato
Luigi Moraschi	Privato

## Tipologia organo di controllo

### Collegio sindacale - Sindaci effettivi

- Dott. Valenti Marco
- Dott.ssa Giuliana Chiarini
- Dott.ssa Maffetti Mariarosa

### Sindaci supplenti

- Dott. Marco Malpeli
- Dott.ssa Chiara Tabarini

**Organismo di vigilanza 231**

- Dott. Valenti Marco
- Dott. Monchieri Gianangelo
- Dott.ssa Renna Cristina

**▼ Partecipazione dei soci**

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2020	Assemblea soci	12/02/2020	andamento economico; prestito soci; aggiornamento progettualità e tavolo soci	63	25
2020	Assemblea soci	23/07/2020	Bilancio economico e sociale	40	20
2021	Assemblea soci	16/02/2021	Andamento economico	65	7
2021	Assemblea soci	10/06/2021	Approvazione bilancio economico e sociali	68	10
2021	Assemblea soci	22/12/2021	Fusione Memua in CAUTO	58	6
2022	Assemblea soci	13/01/2022	Approvazione proposta di rinvio dei lavori assembleari in caso di interruzione del collegamento. Inizio percorso rinnovo CdA. Lettura verbale di revisione annuale Confcooperative.	41	6
2022	Assemblea soci	03/03/2022	Approvazione proposta di rinvio dei lavori assembleari in caso di interruzione del collegamento. Cenni andamento economico 2021. Esame ed approvazione del progetto "Riqualificazione strutturale ed energetica nostre sedi" e del correlato Fondo di Potenziamento Aziendale.	50	6

2022	Assemblea soci	24/05/2022	Approvazione proposta di rinvio dei lavori assembleari in caso di interruzione del collegamento. Presentazione e Approvazione del Bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2021; deliberazioni inerenti e conseguenti. Presentazione e Approvazione Bilancio sociale 2021; deliberazioni inerenti e conseguenti. Elezione del Consiglio di Amministrazione e compenso amministratori. Nomina del Collegio Sindacale e determinazione relativo compenso triennale.	52	10
------	----------------	------------	--	----	----

**Percorso elezione CdA**

A maggio 2022 si è svolta l'elezione del nuovo consiglio di amministrazione, attraverso un percorso partecipato la base sociale è stata chiamata ad esprimersi sul programma per il triennio. Durante il percorso alcuni soci si sono costituiti in gruppi e hanno presentato alla base sociale e al Cda un documento contenete riflessioni, idee e stimoli da integrare nel successivo piano di mandato triennale.

I gruppi, si sono auto costituiti ed incontrati liberamente anche utilizzando gli spazi messi a disposizione della cooperativa per favorire lo scambio e l'incontro fra i soci.

Uno dei punti emerso e inserito nel piano triennale di mandato è il tema della partecipazione attraverso gruppo di lavoro fra soci.

Date le dimensioni della nostra cooperativa e della base sociale, l'assemblea diviene/è il momento di sintesi istituzionale dell'attività della cooperativa, pertanto risulta a volte complesso trovare spazi di discussione su alcuni temi ed allo stesso tempo difficoltosa la partecipazione attiva del singolo socio. Per questo si vuole favorire il lavoro dei soci in piccoli gruppi che trattino sia temi paralleli a quelli trattati in assemblea sia temi da portare in un secondo tempo in assemblea.

**Mappatura dei principali stakeholder****▼ Tipologia di stakeholder**

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Progetti partecipativi	3 - Co-progettazione
Soci	Progetti partecipativi	3 - Co-progettazione
Finanziatori	Diverse sono le esperienze di progettazione co-finanziate da enti erogatori.	3 - Co-progettazione

Clienti/Utenti	Ambiente- Comunità e Consulenza Strategica sono gli ambiti di intervento relativi ai molteplici servizi erogati su misura per enti, aziende, privati cittadini, Scuole, altre cooperative.	3 - Co-progettazione
Fornitori	Le procedure per la selezione dei fornitori prevedono una interazione e negoziazione continua che va oltre il criterio dell'economicità, e considera la comunanza di valori etici con particolare riferimento all'attenzione rivolta alle persone e all'ambiente da parte dei fornitori, quando è possibile, lungo tutta la filiera dei prodotti e servizi.	2 - Consultazione
Pubblica Amministrazione	Diverse sono le esperienze di co-costruzione e co-progettazione con la Pubblica Amministrazione, tanto nei servizi considerati tradizionali, come la gestione del verde pubblico, quanto nei servizi più innovativi di attivazione di progettazione partecipata per la gestione del territorio e del Bene Comune.	3 - Co-progettazione
Collettività	Le numerose esperienze progettuali e i differenti servizi erogati sul territorio sono generativi di una fitta, intensa e quotidiana rete relazionale col territorio e la collettività.	3 - Co-progettazione

Percentuale di Partnership pubblico: 0,00%

## Commento ai dati

Nel 2022 è proseguito il percorso soci che ha visto la compagine impegnata nel percorso di ingresso nuovi soci con un percorso di formazione dedicato a tutti i lavoratori non soci interessati a divenire soci lavoratori. Per i soci della cooperativa sociale la partecipazione è una scelta consapevole che comporta delle responsabilità, dei diritti e doveri. Per questo, i soci delle cooperative sociali hanno pensato di orientare ogni lavoratore e ogni lavoratrice con un percorso che preveda una prima parte dedicata a tutti i neoassunti.

Dopo aver seguito questo percorso coloro interessati a diventare socie e soci della cooperativa sociale possono intraprendere una seconda parte di corso che termina con la formulazione di una domanda di ammissione alla compagine sociale della cooperativa, da presentare al Consiglio di Amministrazione. Con restituzione dell'ammissione da parte del CDA e versamento della quota di partecipazione sociale il lavoratore diventa Socio Lavoratore a tutti gli effetti.

Nel 2022 si sono svolte 5 edizioni del percorso che prevede una formazione tecnico-legale sul significato della partecipazione alla base sociale della cooperativa. È stato scelto che questo corso venga erogato in orario di lavoro a tutti i dipendenti passati a tempo indeterminato nell'annualità precedente. Si tratta di un investimento anche economico che la cooperativa ha scelto di intraprendere con due obiettivi principali:

- 1) Dare a tutti i lavoratori le stesse opportunità ed informazioni in merito alla possibilità di partecipazione alla base sociale;
- 2) Ampliare la base sociale attraverso l'acquisizione di soci consapevoli.

Nella prima parte del percorso sono stati coinvolti in tutto 53 lavoratori di cui 17 hanno deciso di proseguire il percorso con un momento di confronto con colleghi già soci. La partecipazione a questa seconda parte è volontaria e fuori orario di lavoro.

Si è scelto che oltre ai soci fosse presente anche una figura esterna alla cooperativa che ha la funzione di accompagnare l'incontro stimolando i partecipanti alla riflessione sul tema della partecipazione e della cooperazione in senso anche più ampio.

**L'esito del percorso ha visto l'ingresso nel 2022 di 7 nuovi soci nella base sociale.**

## 4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

### Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

#### ▼ Occupazioni/Cessazioni

N.	Occupazioni
470	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
369	di cui maschi
101	di cui femmine
100	di cui under 35
179	di cui over 50

N.	Cessazioni
124	Totale cessazioni anno di riferimento
106	di cui maschi
18	di cui femmine
44	di cui under 35
36	di cui over 50

#### ▼ Assunzioni/Stabilizzazioni

N.	Assunzioni
150	Nuove assunzioni anno di riferimento*
119	di cui maschi
31	di cui femmine
60	di cui under 35

43	di cui over 50
*da disoccupato/tirocinante a occupato	
N. Stabilizzazioni	
46	Stabilizzazioni anno di riferimento*
32	di cui maschi
14	di cui femmine
20	di cui under 35
11	di cui over 50
*da determinato a indeterminato	

## Composizione del personale

### ▼ Inquadramento e tipologia contrattuale

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	377	93
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	134	17
Operai fissi	243	76
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

### ▼ Anzianità aziendale

	In forza al 2022	In forza al 2021
Totale	470	443
< 6 anni	286	256
6-10 anni	74	78

11-20 anni	85	88
> 20 anni	25	21

### ▼ Profili

N. dipendenti	Profili
470	Totale dipendenti
1	Direttore Generale
26	Responsabile Settore/Ufficio di Staff
30	Coordinatori
31	Capisquadra
288	Operatori
88	Impiegati
6	Membri Comitato Direttivo

### ▼ Di cui dipendenti svantaggiati

154	Totale dipendenti
131	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)
23	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

### ▼ Tirocini e stage

26	Totale tirocini e stage
26	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

## ▼ Livello di istruzione del personale occupato

N. Lavoratori	
2	Dottorato di ricerca
57	Laurea Magistrale
2	Master di I livello
35	Laurea Triennale
161	Diploma di scuola superiore
156	Licenza media
57	Altro

## ▼ Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
154	Totale persone con svantaggio	154	0
51	Persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	51	0
35	Persone con disabilità psichica L 381/91	35	0
20	Persone con dipendenze L 381/91	20	0
0	Persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
8	Persone detenute e in misure alternative L 381/91	8	0
17	Pazienti psichiatrici L 381/91	17	0
23	Persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	23	0

15 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa.

103 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato.

## ▼ Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
23	Totale volontari
23	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

## Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

## ▼ Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
377	Totale dipendenti indeterminato	259	118
300	di cui maschi	229	71
77	di cui femmine	30	47

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
93	Totale dipendenti determinato	53	40
69	di cui maschi	42	27
24	di cui femmine	11	13

N.	Stagionali / occasionali
0	Totale lav. stagionali/ occasionali
0	di cui maschi
0	di cui femmine

N.	Autonomi
6	Totale lav. autonomi
2	di cui maschi
4	di cui femmine

## Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Altro	27000,00
Organi di controllo	Altro	21000,00
Dirigenti	Non definito	0,00
Associati	Non definito	0,00

**CCNL applicato ai lavoratori:** CCNL delle Cooperative Sociali.

Rapporto tra retribuzione annua lorda max e min dei lavoratori dipendenti dell'ente: **5938,42 / 1254,62 €.**

## Attività di formazione e valorizzazione realizzate

### ▼ Formazione professionale

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
148	Cuore Blu - Ambiente	59	2,50	No	5771,00
762	Cuore Rosso - Persone	148	5,20	No	31782,50
2358	Cuore Giallo - Qualità	300	7,90	No	96822,70
1534	Sostenibilità Integrata	689	2,20	No	52106,00
65	Cuore Giallo - Privacy	65	1,00	Sì	2528,00

NOTA: in merito alla definizione di Formazione Obbligatoria/Non Obbligatoria si è deciso di considerare come obbligatoria la formazione che per legge interessa tutta la cooperativa, come ad esempio gli adempimenti richiesti per la Privacy.

Si ritiene invece non obbligatoria la formazione, anche se abilitante, che non investe l'organizzazione come tale ma le singole attività e mansioni specifiche (come ad esempio il patentino per l'uso dei prodotti fitosanitari, rinnovo CQC, Formazione sui centri di Raccolta o Mobilità sostenibile e banco di comunità).

### ▼ Formazione salute e sicurezza

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
404	formazione generale	101	4,00	Sì	0,00
116	formazione specifica basso rischio	29	4,00	Sì	0,00
1636	formazione specifica alto rischio	137	12,00	Sì	0,00
306	aggiornamento specifica	51	6,00	Sì	0,00
120	aggiornamento dirigenti	20	6,00	Sì	0,00
12	aggiornamento preposti	2	6,00	Sì	0,00
144	formazione primo soccorso	9	16,00	No	0,00
222	aggiornamento primo soccorso	37	6,00	No	0,00
128	formazione antincendio	16	8,00	No	0,00
225	aggiornamento antincendio	45	5,00	No	0,00
498	formazione attrezzature abilitanti	62	8,00	No	0,00
630	formazione attrezzature/varie	628	1,00	No	0,00



## 5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

### Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

**Sviluppo economico del territorio, Capacità di generare valore aggiunto economico, Attivazione di risorse economiche "comunitarie"**

**Life SalvaGuARDiA**, la campagna di empowerment ambientale, finanziata dal programma europeo LIFE ha proseguito la sua azione anche nell'anno 2022, con **azioni di sensibilizzazione e riduzione dell'impatto ambientale a vantaggio del territorio del Garda**, sensibilizzando tutti gli stakeholder e i target individuati.

### Coinvolgimento e attivazione degli stakeholder

Il cuore del progetto è la creazione di un modello di coinvolgimento diretto degli stakeholder alle fasi di progettazione e realizzazione delle azioni. Il progetto vuole dare vita ad azioni concrete e sostenibili, a cui tutti gli attori territoriali possano aderire con azioni concrete di riduzione dell'impatto generato.

In avvio di progetto è stata costituita la Committee SALVAGuARDiA con il compito di guidare e coordinare le tante anime ed azioni del progetto attraverso un processo di co-progettazione partecipata. Hanno aderito e partecipano attivamente alla Committee **13 fra enti ed organizzazioni pubbliche e private** rappresentative del territorio e dei diversi target: Provincia di Brescia, Confcooperative Brescia, Garda Uno, Garda Sociale, Acque Bresciane, A.B.A. – Federalberghi Brescia, Legambiente Lombardia, Consorzio Lago di Garda Lombardia, Associazione L.A.C.U.S.-Festival della Sostenibilità sul Garda, Comunità del Garda, Gal GardaValsabbia 2020, Rete Scolastica Morene del Garda.

Nei primi 15 mesi di progetto varie sono le iniziative che si sono susseguite. Tra queste un posto di primo piano lo ha avuto la scuola. Nell'anno scolastico 2022/23 sono stati avviati **10 diversi percorsi didattici, coinvolgendo 62 classi** del territorio gardesano.

Sono invece 20 le aziende e le organizzazioni che hanno deciso di aderire al progetto compilando un assessment con l'obiettivo di misurare il loro attuale grado di sostenibilità e al contempo aumentare la loro consapevolezza.

### Governance democratica ed inclusiva

Anche il 2022 è stato contrassegnato dal **coinvolgimento diretto di lavoratrici e lavoratori nei processi di ridefinizione di diversi settori** della cooperativa. La modalità partecipata nel ridisegno organizzativo viene quindi intesa come **corresponsabilità diffusa** nei processi decisionali.

Tale evoluzione di cultura organizzativa interna ha consentito di introdurre prassi e concetti nuovi quali: co-responsabilità agita, meccanismi bi-direzionali di comunicazione e azione, organizzazione trasversale, squadre di lavoro composite, etc. Prassi e concetti da rodare, affinare e alimentare costantemente ma che, certamente, sono oggi obiettivo di consapevolezza dell'intera organizzazione. Fare governance partecipata, oggi, all'interno di Rete CAUTO non è solo una strategia organizzativa, ma sempre più uno strumento d'impresa e di sviluppo delle diverse aree e servizi della cooperativa;

un'occasione per posizionare le competenze acquisite non solo come strumenti interni, ma anche esterni, in chiave di innovazione d'impresa, in particolar modo nell'area dei servizi formativo-consulenziali di nuova generazione.

In questa direzione il 2022 ha visto la **realizzazione materiale del toolkit PARTECIPO™**, un insieme di strumenti pensati per le organizzazioni che vogliono investire sulla partecipazione e il coinvolgimento dei propri dipendenti, collaboratori, soci, volontari e, più in generale, dei propri stakeholder nella vita e nell'evoluzione dell'organizzazione stessa. Il Toolkit PARTECIPO™, diviene strumento di lavoro e di pratica che si inserisce in percorsi formativi sul tema della partecipazione e di consulenza organizzativa sviluppata attraverso il metodo partecipato.

## Partecipazione e inclusione dei lavoratori

### Open Day Natale 2022

La voglia di tornare a stare insieme, nonostante l'incertezza del momento, quest'anno ha motivato il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Direttivo di Rete CAUTO a ripensare nuove modalità per trascorrere tempo extralavorativo di qualità tra colleghi. La scelta è ricaduta sui festeggiamenti del periodo Natalizio attraverso l'organizzazione di una giornata aperta che potesse coinvolgere e far partecipare soci e lavoratori.

Sono stati attivati soci e lavoratori volontari, per un totale di quasi 70 persone coinvolte nella realizzazione dell'evento.

Sabato 3 dicembre i soci, i lavoratori e i volontari hanno potuto invitare i familiari e le persone care a un pomeriggio di apertura straordinaria degli spazi quotidiani di lavoro e scoprire, attraverso la narrazione competente e appassionata dei colleghi le tante attività della rete di cooperative a cui appartengono. Un modo per avvicinare i propri cari agli spazi lavorativi in cui si trascorre una buona parte della giornata ma anche un'opportunità per i lavoratori per conoscere i tanti settori e riassaporare il senso più grande del proprio lavoro. **La giornata ha visto la partecipazione di circa 650 tra soci, lavoratori e loro familiari.**

Una comunità interna che ha potuto ritrovarsi e riconoscersi attraverso i racconti che hanno animato le tappe della visita, scelte e valorizzate grazie all'impegno condiviso di soci e volontari che hanno scelto di donare il loro tempo per contribuire alla buona riuscita di questo pomeriggio di festa tra colleghi.

### Corso di formazione "Un cuore non basta"

Nel 2022 si è conclusa la prima fase di erogazione del corso di formazione "Un cuore non basta" rivolto a tutte le lavoratrici e i lavoratori assunti a tempo indeterminato. Il corso ha l'obiettivo di generare appartenenza, **promuovere una cultura diffusa sulla sostenibilità integrata** promossa dall'Agenda 2030 calandola nel contesto e nella visione strategica della cooperativa, che individua nei principi – ambientali, sociali, economici – di sostenibilità integrata, l'asse portante del suo operato.

Nel 2022 si sono svolte **16 edizioni** del corso di 3 ore ciascuna per un totale di **349 persone formate**.

## Resilienza occupazionale, Capacità di generare e mantenere l'occupazione

### Progetto Richiedenti Asilo

Il progetto nato nel 2017 prevede la collaborazione con le realtà del territorio che si occupano dei progetti di accoglienza ed inclusione di migranti richiedenti asilo, dando loro la possibilità di individuare alcuni dei loro beneficiari affinché si possano spendere all'interno del nostro contesto lavorativo tramite un tirocinio di 12 mesi. **Dall'inizio del progetto sono stati attivati 53 Tirocini extracurricolari, che hanno portato a 14 assunzioni.** Di questi 14 assunti, alcuni hanno partecipato a percorsi di crescita professionale, con l'acquisizione della pat. C o verso l'assunzione del ruolo di caposquadra internamente alla cooperativa.

Nel corso del 2022, i tirocini attivati sono stati 12, di cui 6 proseguono nel 2023; **le assunzioni a seguito dei 6 tirocini conclusi nel 2022 sono state 2.** In quest'ultimo anno sono da segnalare due azioni significative:

- la costruzione di un tavolo tecnico con i professionisti degli enti inviati per rileggere le azioni e gli esiti del progetto stesso (incremento del contributo mensile dei tirocinanti da 500€ a 750€ sul tempo pieno; rilettura dei dati rispetto agli esiti: acquisizione di competenze spendibili anche all'esterno della cooperativa, funzionale all'assunzione anche in altri contesti economici);
- la produzione di un video "Abou Sul Monopattino", per poter raccontare anche all'esterno il senso del progetto, per renderlo replicabile anche in altre realtà.

### Inserimento di persone svantaggiate o molto svantaggiate secondo le categorie della Comunità Europea

La partecipazione alla gara del Verde del comune di Brescia, con l'applicazione del cosiddetto Bando Tipo, ha permesso di sperimentare nella pratica la funzionalità di tale strumento come risposta ai bisogni occupazionali di persone svantaggiate ai sensi della 381 ma anche di persone svantaggiate o molto svantaggiate secondo le categorie stilate dalla comunità europea e recepite dalla legislazione italiana. Sempre più le amministrazioni pubbliche vivono la fatica di sostenere nella ricerca lavoro le persone che non hanno svantaggio riconosciuto ma in condizioni di forte disagio senza le competenze minime per poter trovare autonomamente un lavoro. Per la gara del verde Brescia, infatti, la cooperativa ha dato, come clausola migliorativa all'interno della propria offerta tecnica, la disponibilità per l'assunzione di due persone part time, in carico al servizio di mediazione lavorativa del comune (il servizio GO, Giusta Occupazione).

### Laboratori occupazionali

Nel corso del 2022 si sono sviluppati **due laboratori occupazionali**, uno in collaborazione con il servizio di mediazione lavorativa del comune di Brescia, posto presso il magazzino di Spigo, in cui le lavorazioni hanno riguardato il ripristino, sotto varie forme (pulizia, riordino, riparazione), di beni provenienti da sgomberi o donazioni; il secondo, autonomo, negli spazi dell'impianto in cui le attività principali hanno riguardato azioni di materia prima seconda, frutto di separazione dei materiali costituenti di materiale vario destinato allo smaltimento.

I laboratori occupazionali sono luoghi in cui le persone, segnalate dai servizi, si occupano di lavorazioni semplici, in gruppo, accompagnati da un tutor sempre presente che coordina la squadra, attraverso l'attivazione di tirocini extracurricolari o di tirocini di inclusione sociale, in cui la dimensione del gruppo è parte fondante dell'esperienza stessa.

Questi due laboratori hanno visto la partecipazione di **12 persone** in totale, 6 nel laboratorio di Spigo e 6 nel laboratorio di impianto. A seguito dell'esperienza, 2 persone sono state assunte e sono ancora presenti in cooperativa. Altre 4 persone continuano il proprio tirocinio internamente alla cooperativa, ciascuno con una propria progettualità di crescita.

Nel 2022 si sono conteggiati **n. 9 passaggi di ruoli interni**, elemento che unito ad altri fattori come ad esempio le **retribuzioni con superminimo, che ne 2022 sono n. 244**, testimoniano la volontà della cooperativa di investire nelle proprie risorse umane per scongiurare la mobilità lavorativa ed il turn over, fattori fortemente caratterizzanti il panorama lavorativo degli ultimi anni.

## Benessere dei lavoratori svantaggiati e miglioramento della qualità della vita

### Benessere dei lavoratori

Nel corso dell'anno si è svolta un'analisi del benessere dei lavoratori nell'ambito di una ricerca più ampia tra le cooperative del territorio e le aziende del gruppo A2A, che ha analizzato una serie di parametri, tra cui il benessere dei lavoratori. L'analisi si è svolta grazie alla somministrazione di questionari anonimi rivolti a personale svantaggiato, predisposto da psicologi del lavoro, al fine di rilevare la condizione con cui vivono l'esperienza lavorativa le persone con svantaggio. Al questionario hanno partecipato 62 lavoratori con svantaggio.

Ambito "soddisfazione economica": **la maggior parte dei lavoratori ritiene di essere soddisfatto da un punto di vista economico** (molto: 5%; abbastanza 53%); si tratta nella maggior parte dei casi di lavoratori che hanno già avuto altre esperienze lavorative al di fuori della cooperativa.

Ambito "sensazioni percepite": emerge un quadro di buon ottimismo rispetto al futuro e al senso di utilità generale. Anche nello specifico ambito lavorativo, la percezione è di un buon soddisfacimento personale. Emerge inoltre che **il lavoro impatta positivamente sullo stato di benessere**, sebbene circa un quarto delle persone sostenga che anche a casa pensi alle problematiche lavorative ed un campione simile sia preoccupato per ciò che lo aspetta nel futuro.

Ambito "fattore fatica": rispetto al lavoro, il fattore fatica viene percepito raramente e/o qualche volta per problemi di rapporto con i colleghi e referenti operativi: **la percezione rispetto ai colleghi è positiva, vissuti come competenti, collaborativi, in grado di ascoltare e coinvolgere**. Questo si esplicita in un elevato senso di affiliazione alla cooperativa: il livello dei lavoratori che vorrebbero continuare a lavorare in cooperativa anche nel futuro si attesta sull'84%. Il senso di fiducia verso il personale educativo che gestisce i percorsi di inclusione lavorativa è ampio: gli educatori sono vissuti come figure significative a cui rivolgersi in caso di criticità.

### Miglioramento/mantenimento qualità della vita

Nel 2022 la cooperativa ha deciso di dedicare una attenzione particolare alle proprie iniziative di **Welfare** creando un dispositivo che nell'organigramma si colloca in contatto diretto con il Direttore Generale e il CDA, con la partecipazione di 2 consiglieri.

È stata individuata una **figura di riferimento dedicata** alla realizzazione delle attività proposte e implementate dal nuovo dispositivo.

L'esigenza di attivare un gruppo di lavoro dedicato al welfare è emersa in una ricerca realizzata dall'UNICAT del Sacro Cuore da cui è risultato evidente che CAUTO dispone già di una vasta offerta di servizi di welfare che però non sono sufficientemente sistematizzati.

Un primo lavoro è stato quello di raccogliere i dati di partecipazione alle attività di **welfare**.

Sempre con la collaborazione dell'UNICAT, nel secondo trimestre del 2022 si è costruito un sondaggio da somministrare a tutti i colleghi con l'obiettivo di rilevare il livello di soddisfazione rispetto alle azioni di welfare in essere e dare spazio all'espressione di nuovi bisogni verso cui orientare le future scelte. La partecipazione è stata molto elevata, hanno risposto 347 colleghi. I dati hanno evidenziato una buona rappresentazione del welfare sia come **elemento di supporto pratico/economico** sia come **fattore relazionale e identitario**. Sono emersi chiaramente i servizi più utilizzati e la necessità di agire sulla comunicazione e l'accompagnamento per migliorare la conoscenza di tutte le azioni poco utilizzate e la loro fruibilità. In particolare le aree di maggior interesse sono state: la dispensa, le attività di sostegno al reddito e la cura della persona sia fisica sia relazionale.

Si è poi lavorato per migliorare la partecipazione alle attività in essere favorendone la conoscenza con la presenza del referente Welfare nelle riunioni dei settori operativi, nel corso di formazione per le persone neoassunte, affiancando i colleghi all'utilizzo della Mutua integrativa.

È stato istituito uno **sportello Welfare** dove convogliare la presenza e le attività del referente per le attività di Welfare e tutti i consulenti già presenti a sostegno dei bisogni dei colleghi.

### Qualità e accessibilità ai servizi

La **ISO 9001** è la norma per i sistemi di gestione per la qualità, dove per qualità si intende la corretta gestione di tutti i processi dell'Organizzazione. Più che agli aspetti di conformità documentale, procedurale ed organizzativa, nel 2022 abbiamo posto al centro delle attività di osservazione, i processi della Cooperativa rispetto alla capacità di soddisfacimento dei requisiti del cliente.

In questo senso riteniamo fondamentale focalizzare l'attenzione sulle buone pratiche della Cooperativa, e pertanto il miglior funzionamento dei processi, è il centro costante degli sforzi per massimizzare la nostra efficacia.

Per noi lavorare in qualità vuol dire anzitutto patrimonializzare, cioè condividere le buone prassi, e a questo fine la formazione e la comunicazione sono parte integrante e prioritaria di un efficace Sistema di gestione.

Per formazione si intende conoscenza organizzativa, sviluppo delle proprie competenze professionali e conoscenza della norma, pertanto nutriamo un processo di formazione continuo, aggiornato in tempo reale all'evoluzione del contesto, delle normative, e delle esigenze ambientali. Dall'altro lato la Comunicazione, sia interna che esterna, riveste un ruolo sostanziale e proattivo anche nel ricevere i segnali del contesto per riconoscere con tempismo le sue tendenze. Il presidio del territorio e il mantenimento di relazioni intense e importanti con le parti interessate sono parte della nostra realtà per mantenere un successo duraturo per la comunità della Cooperativa e anche per le comunità del territorio tutto.

Per questo il nostro Sistema di Gestione è un sistema dinamico che si evolve nel tempo, attraverso l'attenzione costante al miglioramento continuo.

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

### Settore Officina Sociale

Officina Sociale è il settore che più opera con i territori per accoglierne i bisogni in tema di welfare comunitario e coesione sociale, attraverso la ricerca di modelli e processi di rete che possano trovare soluzioni concrete per far fronte alla povertà, all'isolamento e alla frammentazione degli interventi sociali.

I Processi di community building attivi nel 2022 hanno riguardato i territori del Garda, quelli dove è presente un Banco di Comunità® (Verona, Rovato, Lograto), Brescia, Treviglio e Mantova.

Interpretiamo l'attivazione e la crescita di una comunità attraverso la conoscenza del territorio specifico con una mappatura mirata, con la progettazione partecipata coinvolgendo gli stakeholder, favorendo il dialogo e l'alleanza tra pubblico, privato e non profit, allestendo dispositivi di incontro vicini alle persone e ai bisogni rilevati che nel tempo si trasformano in importanti riferimenti culturali sui temi del non spreco, recupero e riuso, ma anche di welfare di comunità in quanto avvengono scambi di aiuto tra le persone e gli enti stessi.

### Trasparenza nei confronti della comunità

Occasione continua di trasparenza nei confronti della comunità sono anche i molti interventi realizzati da CAUTO, attraverso la partecipazione del Direttore Generale Michele Pasinetti, all'interno di corsi di laurea di diverso livello e master universitari.

Il 2022 in particolare ci ha visto coinvolti nei seguenti corsi:

Master Alta Scuola per l'Ambiente:

- Gestione e comunicazione della sostenibilità;
- Governance dell'ambiente per l'ecologia integrale

Scienze della Formazione - Laurea magistrale in progettazione pedagogica e formazione delle Risorse Umane – Università Cattolica del Sacro Cuore.

Economia sociale e imprese cooperative - Laurea magistrale in Scienze dell'economia -- Università degli Studi di Brescia:

- Insegnamento Economia e gestione delle aziende cooperative e delle imprese sociali;
- Insegnamento Sostenibilità ambientale e sociale.

Organizzazione aziendale - Laurea triennale in Economia e gestione aziendale - Università degli Studi di Brescia.

### Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale

Il Banco di Comunità® è un modello di servizio ideato da CAUTO e improntato alla sharing economy attivo dal 2014, le cui attività quotidiane si basano sullo scambio di beni e risorse, in cui al posto del denaro si usano i FIL (unità di misura fatta di Felicità Interna Lorda). I FIL accumulati possono essere

usati per scambiare beni materiali, tempo e competenze messi a disposizione da altri partecipanti. Il Banco di Comunità® è un'esperienza sociale che ha per scopo la generazione di benessere a beneficio dell'intera comunità di un territorio.

Nel 2022 la somma delle attività dei diversi Banchi di Comunità ha dato luogo a:

- n. 145 nuovi volontari attivi;
- n. 1287 tesserati che scambiano tempo, beni, competenze. Solo nel 2022 ad es incremento del + 45% a Lograto/ + 33% a Rovato rispetto al 2021;
- n. 32.000 scambi di diversa natura;
- n. 4500 ore scambiate;
- n. 36 enti che scambiano tra loro.

### Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale

Numero attività esterne: 66

Eventi di varia natura nell'ambito del progetto Banco di Comunità, nelle diverse aree territoriali per un totale di 1100 persone coinvolte.

In particolare:

12 feste associazionismo

54 eventi formativi interni ai volontari ed esterni rivolti ad amministratori e cittadinanza quali:

- n. 39 formazioni tecniche ai volontari: sicurezza, haccp, dinamiche di gestione gruppi, comunicazione sociale, utilizzo del gestionale BdC, accoglienza del beneficiario;
- n. 6 formazioni specifiche per beneficiari (es: sul risparmio energetico, non spreco a casa).

### Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, creatività e innovazione

L'attività dell'Ufficio Innovazione e progetti nel 2022 ha trattato la promozione di azioni volte a ridurre l'eccessiva pressione antropica sul territorio e sostenere i principali attori (enti pubblici, aziende, cittadini) ad avvicinarsi agli obiettivi del Green Deal europeo (EGD), aiutando a mitigare i cambiamenti climatici in corso, per evitare impatti irreversibili.

Tra gli obiettivi del Green Deal abbiamo approfondito in particolare la proficua azione dell'economia circolare, studiando modelli efficaci ed efficienti di raccolta e gestione di alcuni particolari materiali.

Tali studi hanno reso possibile nel 2022 la presentazione di progetti, in risposta a bandi nazionali e regionali, finalizzati a finanziare azioni concrete di miglioramento delle attività di raccolta e gestione materiali ad oggi in atto.

Le analisi svolte potranno dare origine in futuro a settori di sviluppo imprenditoriale, da realizzare in collaborazione con gli stakeholder territoriali con cui Cauto opera nel quotidiano.

Questo permetterà di trasformare consapevolezza e conoscenza acquisite in una spinta all'azione concreta di riduzione degli impatti ambientali antropogenici, contribuendo a raggiungere in particolar modo tre diversi obiettivi dell'Agenda 2030:

- 2.1.1 Aumentare l'ambizione climatica del Green Deal europeo;
- 2.1.3 Industria per un'economia pulita e circolare;
- 2.1.8 Ambienti a inquinamento zero e privi di sostanze tossiche.

### Conseguenze sulle politiche pubbliche, Risparmio per la P.A.

L'analisi degli effetti economici della cooperazione sociale di tipo B sui budget pubblici è condotta tramite il metodo di valutazione **"VALORIS" a cura del Centro Studi Socialis**, che si basa sull'analisi costi-benefici. In questo caso i costi e benefici sono quelli derivanti dalla presenza di una cooperativa sociale di tipo B che inserisce soggetti svantaggiati al lavoro.

Si stima che il Risparmio medio per la Pubblica Amministrazione è di € 2.302,59 per persona, per un **valore complessivo del risparmio stimato per CAUTO di 354.598 €** considerando le **131 persone svantaggiate** e le **23 con disagio generico**.

### Rapporti con istituzioni pubbliche e Aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:

A seguito della riorganizzazione dell'ufficio delle Risorse umane, il dispositivo interno dedicato all'inclusione lavorativa ha contattato i principali servizi sociali pubblici, servizi di mediazione lavorativa ed alcuni servizi specialistici, al fine di poter ricostruire degli strumenti per una collaborazione nell'attivazione e gestione dei progetti di inclusione lavorativa di personale svantaggiato.

In totale, **nel 2022 ci sono giunte 110 segnalazioni**, da cui si sono potuti avviare nel corso dell'anno **39 progetti di inclusione lavorativa**. Le segnalazioni (56 su 110, da cui sono state assunte 20 persone), provenivano principalmente dai servizi di mediazione lavorativa di Brescia e di Brescia Est (Servizio Giusta Occupazione), del Garda (Garda Sociale) e della Val Trompia (Sil di Solco) e, in maniera più residuale, della Val Sabbia (Social Work).

Un'attività importante è stata svolta anche con i principali servizi di cura (39 segnalazioni esitate in 12 assunzioni), delle dipendenze, ed in particolare il Sert di Brescia, il NOA di Salò, lo SMI - Gli Acrobati di Concesio e lo SMI - Il Mago Di Oz di Rezzato; un lavoro significativo è stato fatto anche con i servizi di salute mentale di Brescia e della Val Trompia. Significative sono state anche le collaborazioni con altre cooperative sociali di tipo B (Cerro Torre, Fraternalità Verde, Tenda Verde), per garantire la continuità lavorativa per personale alle loro dipendenze a cui, per motivi diversi, non era più possibile garantire il proseguimento del loro contratto di lavoro. In tutto, si parla di 6 persone assunte.

A questi numeri, frutto della **collaborazione con enti e servizi pubblici o del privato sociale**, si possono aggiungere tutte le relazioni di collaborazione strette con le cooperative e le associazioni che si occupano di migranti per il progetto con i richiedenti asilo.

Un esempio di collaborazione sinergica in risposta ai bisogni espressi dal territorio è la stesura del **progetto Green Academy**, di cui CAUTO è capofila. Tale progetto, approvato a fine 2022 nasce dal coinvolgimento della cooperativa da parte dell'Ufficio di Piano nella stesura del Piano di Zona 2022 - 2025 (il piano triennale di politiche sociali di un territorio). Sulla base delle priorità di intervento individuate in tema di povertà lavorativa abbiamo steso un progetto, in sinergia con Garda Sociale e due cooperative sociali gardesane, per rispondere alle necessità di formazione, crescita ed integrazione lavorativa di NEET, donne con carichi di famiglia, disoccupati over 50.

## Sostenibilità ambientale, Attività di conservazione e tutela dell'ambiente

### Progetto R!GENERA

Si è ultimato a luglio 22 il progetto partecipato che ha coinvolto 15 lavoratori e lavoratrici per la riduzione dell'impatto ambientale delle sedi CAUTO che rende prassi concreta la sostenibilità, diminuendo gli sprechi di acqua, energia e materia. Con il progetto, dopo un'analisi iniziale e la stesura di un business plan, CAUTO ha scelto di focalizzarsi su interventi specifici in linea con tre degli obiettivi dell'Agenda 2030.

- Goal 6 - Acqua pulita e servizi igienico sanitari
- Goal 7 - Energia pulita ed accessibile
- Goal 12 - Consumo consapevole

Altrettanti sono stati gli ambiti di azione sui quali si è intervenuto: **acqua, energia e materia**, con interventi di concreto efficientamento per evitare sprechi di risorse, migliorare la qualità della nostra raccolta differenziata e abbassare i consumi di acqua ed energia.

#### ▼ ACQUA

- Interventi volti alla razionalizzazione dei propri consumi di acqua con: Installazione filtri rompigitto, Installazione di rubinetti con sensore o pedale, Installazione doppio pulsante nello sciacquone dei WC.

#### ▼ ENERGIA

- Installazione negli uffici di luci a LED in sostituzione delle precedenti lampade neon.
- Pulsanti di accensione con temporizzatore per dare un limite temporale alla durata dell'accensione della luce. Applicazione di una schermatura solare riflettente per diminuire la luce e il calore in ingresso sui vetri degli edifici e ridurre, nei mesi caldi, l'uso di energia elettrica per il raffrescamento.

#### ▼ MATERIA

- Sistemazione e razionalizzazione delle nostre isole ecologiche interne per efficientare la qualità della nostra raccolta differenziata. Posizionamento di posaceneri re-cig® (sistema certificato di purificazione e trasformazione dei mozziconi in materiale plastico riutilizzabile).
- Elaborazione di una policy interna di "acquisti sostenibili". Posizionamento di asciugatori elettrici nei bagni per ridurre la quantità di carta uso mani.

## Sostenibilità ambientale e Promozione di comportamenti responsabili

Sempre nel 2022 si sono sperimentate le prime iniziative in collaborazione con realtà esterne di **diffusione di buone prassi aziendali di riduzione del proprio impatto ambientale**, sia all'interno del progetto **Life SALVAGuARDiA**, sia costruendo progettualità cucite sui bisogni dei nostri partner aziendali.

Sono 20 le aziende e le organizzazioni gardesane che hanno deciso di aderire al progetto europeo Life SALVAGuARDiA compilando un assessment con l'obiettivo di misurare il loro attuale grado di sostenibilità e al contempo aumentare la loro consapevolezza e conoscenza riguardo alle tematiche del Green Deal Europeo.

Per tutta la durata del progetto le varie azioni previste, pianificate ed implementate sono raccontate attraverso una campagna di comunicazione integrata in una logica di diffusione di una cultura ambientale e promozione di buone prassi "circolari".

Cuore del progetto di comunicazione è la piattaforma on.line Life SALVAGuARDIA, quella [www.salvanguardia.net](http://www.salvanguardia.net), dove si possono trovare approfondimenti di varia natura.

**27 fra realtà aziendali e enti del terzo settore attivati in azioni di sensibilizzazione e riduzione dell'impatto ambientale con 10 gruppi d'aula di lavoratori coinvolti in percorsi di formazione sui temi della Sostenibilità Integrata.** I percorsi svolti hanno favorito una maggiore consapevolezza interna rispetto ai temi individuati e aperto la strada ad azioni di miglioramento degli impatti ambientali delle stesse imprese.

**595 le classi/gruppi coinvolti, per un totale di più di 13.500 persone**, nelle iniziative e nei progetti del **settore di educazione ambientale**, con un totale di 1860 ore dirette.

## Sviluppo tecnologico e Competenze ICT

Le attività inerenti allo sviluppo tecnologico durante l'anno 2022 si sono concentrate sull'ambito "persona", identificato dal filone del Cuore Rosso, con l'obiettivo di rendere più accessibili le informazioni e semplici le procedure.

Le azioni intraprese si sono sviluppate in diversi ambiti di utilizzo e si possono identificare nei seguenti punti:

Formazione di colleghi all'utilizzo degli strumenti di produttività individuale, come per esempio Excel, rendendo indipendenti gli stessi nell'analisi dei dati.

Creazione della pagina personale dedicata ai lavoratori my.Cauto, accessibile dal sito aziendale [cauto.it](http://cauto.it), dove sono raccolti i documenti relativi al rapporto di lavoro (contratti, buste paga, cu, autodichiarazioni, ecc.), le documentazioni generali relative a regolamenti e procedure e notizie sempre aggiornate di comunicazione interna ed esterna.

Semplificazione di alcune procedure di utilizzo quotidiano come per esempio la gestione del conto vendita per i nostri negozi.

Avviata la sostituzione dei telefoni cellulari adottando modelli più aggiornati di smartphone per permettere di poter accedere, in futuro, a nuove procedure più semplici e al passo con i tempi.

## Tipologia beneficiari e Output delle attività

N. totale	Categoria utenza	Divenuti lav. dipendenti nell'anno di rif	Avviato tirocinio nell'anno di rif
26	Tirocini	8	52
Durata media tirocini (mesi) 6 e 15,00% buon esito			

## Altre tipologie specifiche di beneficiari

I **tirocini gestiti** nel 2022 sono stati **in totale 52**, di cui 26 attivi al 31/12/2022. Si tratta di tirocini extracurricolari (n° 31) o tirocini di inclusione sociale (n° 21) con scopi diversi.

I tirocini extracurricolari sono propedeutici all'acquisizione di pre-competenze lavorative funzionali ad un eventuale inserimento delle persone in un contesto lavorativo (costanza nella presenza, puntualità, rispetto nei confronti di responsabili e colleghi, comportamento adeguato, utilizzo corretto di attrezzature e dpi, correttezza nelle comunicazioni). La cooperativa si è dotata, nel corso del tempo, di postazioni diverse per poter accogliere persone i cui servizi di cura richiedono la possibilità di osservarle in contesti lavorativi ma con richieste produttive meno impegnative e alte, al fine di capire se la persona stessa sia pronta o meno per ipotizzare dei percorsi di inserimento lavorativo. Spesso, questo tipo di tirocinio viene attivato per quelle persone che difficilmente riuscirebbero a reggere le richieste di un contratto di lavoro, ma per le quali i servizi inviati intravedono delle possibilità maggiori con richieste più gradualità; l'assunzione è quindi un esito auspicabile, pur non essendo scontato.

Nel 2022, sui 31 tirocini extracurricolari, le assunzioni sono state 6 pari al 19% del totale; mentre 11 tirocinio proseguono nel 2023 (35% del totale).

I tirocini di inclusione sociale, invece, hanno lo scopo di far vivere ai beneficiari esperienze diverse, di socializzazione in un ambiente positivo e sono parte di un progetto personalizzato più ampio, in carico ai servizi di cura che spesso supportano interi nuclei familiari, con interventi anche economici. In questo caso la dimensione di produttività non è considerata, ma si valuta la presenza e la possibilità di vivere esperienze pratiche e relazionali positive per le persone che spesso hanno fragilità molto importanti che ne condizionano fortemente la possibilità di fare esperienze edificanti. Tali postazioni sono localizzate principalmente in cernita alimenti e nei vari laboratori occupazionali, contesti protetti e utili a questo tipo di sperimentazioni. La durata varia molto in base al progetto personalizzato condiviso con la persona, ci sono meno vincoli e possono esitare anche in assunzioni dirette al termine dell'esperienza. Sui 21 TIS attivati nel corso del 2022, le assunzioni sono state 2.

## Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse

Con particolare riferimento ai **progetti di tirocinio per persone straniere richiedenti asilo e rifugiati**, occorre specificare che costituiscono una importante **occasione per generare una cultura inclusiva e di accoglienza interna alla cooperativa sociale**. Il progetto ha avuto delle ricadute positive qualitative nei confronti di quei migranti che hanno svolto l'anno di tirocinio presso CAUTO: queste

persone, infatti, si sono quotidianamente confrontate con un ambiente di lavoro esigente in termini di rispetto delle regole, acquisizione di competenze, capacità di relazione con i colleghi; ciò ha significato sperimentarsi costantemente con la lingua italiana, acquisendo competenze comunicative importanti. Lo stesso riconoscimento economico, costituisce un primo passo verso l'autonomia e l'emancipazione dai progetti di accoglienza e, quindi verso l'integrazione nel contesto italiano.

## Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità

La gestione della nostra organizzazione in un'ottica di sistema di gestione integrato per noi significa generare servizi di qualità tutelando i nostri lavoratori, offrendo un ambiente sicuro e salubre, al contempo avendo cura dell'Ambiente in cui viviamo.

Qualità, ambiente, responsabilità sociale di impresa, salute e sicurezza. Il nostro sistema integrato di gestione guida un processo di miglioramento continuo per i nostri servizi ed allo stesso tempo garantisce ai nostri clienti e ai nostri partner standard di efficacia ed efficienza, considerando in tutti i processi interni i vari aspetti simultaneamente.

**Dal 2002 CAUTO ha implementato un Sistema di Gestione della Qualità dell'Organizzazione (ISO 9001).** Dal 2007 si è scelto di implementare un Sistema Gestionale di Responsabilità Etica (SA8000). Dal 2008 si è sviluppato un Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001). Dal 2010 viene praticato in modo organico e sistematico un percorso orientato alla salvaguardia della Salute e Sicurezza dei lavoratori (OHSAS 18001). A partire dal 2016 la Cooperativa ha effettuato il passaggio alle nuove edizioni, rispettivamente delle norme SA8000:2014, ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. Nel giugno 2019 è stato effettuato anche il passaggio dalla OHSAS 18001:2007 alla ISO 45001:2018.

Per quanto riguarda l'anno **2022**, la Cooperativa ha effettuato le **visite di rinnovo dei propri certificati ISO 9001, ISO 45001 e SA8000.**

Lo Standard ISO 45001 è la norma di riferimento per la gestione della Sicurezza e Salute dei Lavoratori e permette una focalizzazione ed un impegno maggiori nei confronti di questi due fondamentali aspetti del lavoro. Gli obiettivi e gli standard che vogliamo garantire a tutti i lavoratori vanno infatti al di là di quelli che sono i meri obblighi legislativi.

La norma SA8000 è lo standard di riferimento mondiale per la Responsabilità Sociale d'Impresa. A questo proposito è importante sottolineare come CAUTO faccia parte di quell'esiguo numero di imprese nel mondo (poco più di circa 5.000) che hanno scelto questo percorso. Questa certificazione comporta un'azione volontaria, al di là di quanto prescritto dalle disposizioni di legge, per conseguire obiettivi sociali nel corso della normale attività. Gli elementi fondamentali a cui guarda questo standard si basano sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulle convenzioni dell'ILO, sulle norme internazionali che tutelano i diritti umani, e sulle leggi nazionali del lavoro.

Lo Standard ISO 14001 è destinato a chi desidera gestire le proprie responsabilità ambientali in modo sistematico, contribuendo in questo modo al pilastro ambientale della sostenibilità.

La costante attenzione verso questi standard all'interno dei sistemi di gestione costituisce un impegno continuo della Cooperativa CAUTO nei confronti delle Persone, dell'Organizzazione del Lavoro e della Sicurezza e Salute di tutti, nonché della soddisfazione delle parti interessate.

## 6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

### Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

#### ▼ Ricavi e provenienti

	2022	2021	2020
Contributi pubblici	562.049,00 €	303.889,00 €	242.505,00 €
Contributi privati	161.646,00 €	236.025,00 €	259.122,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	5.191.857,00 €	4.550.526,00 €	1.818.772,00 €
Ricavi da altri	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie,...)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	617.898,00 €	577.820,00 €	629.607,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	11.644.483,00 €	10.820.368,00 €	10.541.699,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	6.110.161,00 €	5.820.309,00 €	5.364.584,00 €

#### ▼ Patrimonio

	2022	2021	2020
Capitale sociale	1.471.506,00 €	1.340.756,00 €	1.554.759,00 €
Totale riserve	4.032.892,00 €	3.688.012,00 €	3.570.628,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	164.512,00 €	125.948,00 €	45.926,00 €
Totale Patrimonio netto	5.668.910,00 €	5.154.716,00 €	5.171.313,00 €

## ▼ Conto economico

	2022	2021	2020
Risultato Netto di Esercizio	164.512,00 €	125.948,00 €	45.926,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	98.271,00 €	71.031,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	429.833,00 €	358.560,00 €	274.687,00 €

## ▼ Composizione Capitale Sociale

Capitale sociale	2022	2021	2020
capitale versato da soci operatori lavoratori	1.210.237,00 €	1.239.131,00 €	1.364.420,00 €
capitale versato da soci operatori volontari	102.270,00 €	101.365,00 €	101.671,00 €
capitale versato da soci operatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	258,00 €	258,00 €	258,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	158.741,00 €	0,00 €	88.407,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2022
cooperative sociali	0,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

## ▼ Valore della produzione

	2022	2021	2020
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	24.388.530,00 €	22.485.919,00 €	18.919.656,00 €

## ▼ Costo del lavoro

	2022	2021	2020
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	11.678.228,00 €	11.034.378,00 €	9.762.836,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	31.320,00 €	31.320,00 €	31.320,00 €
Peso su totale valore di produzione	48,01 %	49,21 %	51,76 %

## Capacità di diversificare i committenti

## ▼ Fonti delle entrate 2022

2022	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	3.506,00 €	454.178,00 €	457.684,00 €
Prestazioni di servizio	5.188.351,00 €	17.918.364,00 €	23.106.715,00 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	100.436,00 €	100.436,00 €
Contributi e offerte	562.049,00 €	161.646,00 €	723.695,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

## ▼ Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2022

	2022	
Incidenza fonti pubbliche	5.753.906,00 €	23,59 %
Incidenza fonti private	18.634.624,00 €	76,41 %



## 7. INFORMAZIONI AMBIENTALI

### Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte

Attraverso il progetto R!GENERA, CAUTO, ha scelto di intervenire su acqua, energia e materia con interventi di concreto efficientamento per evitare sprechi di risorse, migliorare la qualità della nostra raccolta differenziata e abbassare i consumi di acqua ed energia.

Avendo implementato le azioni nel corso del 2022, i primi dati utili e completi saranno esposti nel bilancio sociale relativo alle attività del 2023.

### Politiche e modalità di gestione degli impatti

**Utilizzo energia da fonti rinnovabili:** Sono presenti presso le sedi CAUTO 3 impianti fotovoltaici. Nel corso del 2022 hanno prodotto 294.945 kWh coincidente ad un risparmio di CO2 di 147.472 kg.

**Utilizzo tecnologie per il risparmio energetico:** Chiller sede e piastra per il riscaldamento e raffrescamento (con utilizzo energia elettrica anziché metano); Impianto di Cogenerazione Officina da gas metano; Impianti Fotovoltaici (Sede, Piastra, Impianto); Messa in servizio di 45 lampade a LED; Temporizzazione di luci corridoio; Pellicole per la schermatura delle finestrate; Veneziane; Riduttore di flusso per i rubinetti; Doppio pedale per regolare il flusso d'acqua; Fotocellule per rubinetti; Doppio pulsante per scarico WC.

**Raccolta beni in disuso:** Grazie al lavoro sinergico e congiunto della cooperativa sociale CAUTO e dell'Associazione di Volontariato MAREMOSSO siamo in grado di ridistribuire ogni anno oltre 2.500 TON. di cibo; allo stesso tempo sempre più arrivano nella nostra Dispensa anche beni di altra natura tra cui mobili, oggetti, attrezzature medico-sanitarie.

**Rigenerazione beni in disuso:** I negozi dell'usato SPIGO e Spigolandia legati all'intera filiera del recupero di beni provenienti da progettualità come le Isole del Riuso o dalla raccolta degli abiti usati sull'intera provincia di Brescia, in collaborazione con Caritas Diocesana di Brescia, o dalla valorizzazione di beni provenienti da attività di sgomberi della cooperativa sociale, è stato possibile rimettere in circolo 16.000 beni altrimenti scartati e 6000 libri.

### Educazione alla tutela ambientale

Da più di vent'anni proponiamo campagne di sensibilizzazione per diffondere una cultura di responsabilità verso l'ambiente. La nostra equipe multidisciplinare di esperti dialoga con target diversi e pro-muove una nuova cultura ambientale dove ogni azione è frutto di scelte responsabili e consapevoli per i territori e le Comunità.

Tema formativo	Ore totali	N. partecipanti	Personale/comunità locale
Acqua - Interventi didattici	34	374	Comunità locale
Ambiente - Interventi didattici	1025	6811	Comunità locale
Cibo - Interventi didattici	22	132	Comunità locale
Rifiuti e risorse - Interventi didattici	731	5788	Comunità locale
Sostenibilità integrata - Formazione adulti	30	156	Comunità locale

## Indicatori di impatto ambientale

### ▼ Indice dei consumi:

	Consumi anno di riferimento	Unità di misura
Energia elettrica: consumi energetici (valore)	734155	kWh
Gas/metano: emissione CO2 annua	27212 per 48981,94 kg CO2	m3
Carburante	807972,29	L
Acqua: consumo d'acqua annuo	5899681	L
Rifiuti speciali prodotti	62353	kg
Carta	1296	kg
Plastica: Kg Plastica/imballaggi utilizzati	1202	kg

CAUTO ha adottato una propria Politica per la Qualità e l'Ambiente mirata al miglioramento continuo delle proprie prestazioni, sia nell'ottica di fornire servizi eticamente corretti nel rispetto delle regole sociali e dei diritti della persona che soddisfino i requisiti dei clienti ed i requisiti cogenti applicabili, mirando ad accrescere la soddisfazione dei clienti, sia in termini di prestazioni ambientali, mantenendo una costante attenzione alla salvaguardia ed al rispetto dell'ambiente.

## 8. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI

### Tipologia di attività

- Interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione consapevole delle risorse naturali e tutela della biodiversità
- Attivazione di servizi finalizzati a rispondere alle esigenze della comunità e al miglioramento delle condizioni di vita
- Interventi volti a stimolare lo sviluppo di attività attente allo sviluppo di energie rinnovabili, al riuso e al riciclo e più in generale attività connesse alla Green Economy
- Integrazione sociale di soggetti emarginati o a rischio esclusione sociale (es. minori, disabili, migranti...)

### Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione

Tutti i servizi offerti e svolti dalla cooperativa sono finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente, alle esigenze della comunità e all'inclusione sociale. Rispondiamo ai bisogni del territorio, con l'obiettivo di fare impresa offrendo servizi di qualità in ambito ambientale. tali servizi sono strumento per l'inserimento al lavoro di persone fragili.

La sostenibilità integrata è infatti la strada che delinea la nostra azione.

- **SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE:** Progettiamo soluzioni sostenibili di gestione rifiuti ed efficientamento energetico per migliorare la qualità del territorio che viviamo, sia attraverso i nostri servizi operativi che di consulenza strategica e di educazione e formazione ambientale. Decliniamo la sostenibilità anche nell'ambiente virtuale con la nostra software house ITA-CA.
- **SOSTENIBILITÀ SOCIALE:** Ogni servizio, ogni progetto, ogni azione imprenditoriale che facciamo è strumento per creare posti di lavoro per persone svantaggiate e per rispondere ai bisogni sociali della comunità in cui operiamo. Ogni giorno impariamo che lo svantaggio non è altro rispetto ad ognuno di noi.

- **SOSTENIBILITÀ ECONOMICA:** Abbiamo elevati standard qualitativi e raggiungiamo alti livelli di performance, ma a differenza di un'impresa tradizionale ci troviamo a gestire diverse variabili organizzative (dovute alla nostra struttura e al nostro essere cooperativa di inserimento lavoro). Da qui l'importanza di una cultura organizzativa e di una governance partecipata che sono alla base della nostra struttura organizzativa.

## Caratteristiche degli interventi realizzati

### Riferimento geografico

Territorio di azione delle nostre attività Brescia e provincia

### Coinvolgimento della comunità

Comunità per noi è un concetto plurale che integra due diverse dimensioni. Da un lato la comunità territoriale, dentro cui il nostro "essere" e il nostro "fare" impresa sociale ed erogare servizi si inseriscono; dall'altro la nostra comunità interna formata da soci, da lavoratori, da collaboratori e da volontari, con i quali la nostra organizzazione cooperativa fa esperienza diretta di modelli organizzativi e di governance partecipata.

Il nostro agire è sociale, nel senso più ampio del termine: è frutto di lavoro, di manualità e di inclusione, ma è anche espressione di studio di nuovi modelli in grado di progettare reti ed azioni di sistema per rispondere ai bisogni emergenti dentro le nostre comunità. Per fare tutto questo dialoghiamo e co-progettiamo con una pluralità di soggetti tra cui la pubblica amministrazione, le aziende, gli enti del terzo settore, i cittadini, il mondo della scuola.

## 9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

CAUTO ha adottato, su approvazione del Consiglio di Amministrazione, il **Codice Etico (D.Lgs 231/2001)**.

Questo documento, pubblicato sulla pagina web di CAUTO, rappresenta la **carta dei diritti e dei doveri morali e comportamentali della Cooperativa**, nel pieno rispetto dei principi di responsabilità etico - sociale ed ambientale e degli interessi di tutte le parti coinvolte.

La sua finalità è quella di fornire delle linee guida per una condotta aziendale ispirata ai valori etici, che vada oltre la soglia della semplice osservanza della Legge, promuovendo standard comportamentali esemplari, utili a prevenire i rischi di commissione di illeciti ma anche di comportamenti che possano minare la reputazione della Cooperativa. Le certificazioni sono un momento di verifica periodica di un sistema gestionale che vive di per sé, in quest'ottica gli intenti, definiti all'interno delle politiche principali (anch'esse "integrate" qualità - ambiente, sicurezza e responsabilità sociale) si traducono in obiettivi costantemente sotto controllo nel corso dell'anno, anche grazie a momenti di modifica periodica a cui la cooperativa sceglie, con impegno, di sottoporsi.

CAUTO ha ottenuto il **rating di legalità dall'anno 2017**, previa richiesta all'Autorità garante della concorrenza e del mercato (l'AGCM). Si tratta di una certificazione che, al di là dei vantaggi più operativi nell'ambito della concessione di finanziamenti pubblici o delle agevolazioni per accedere al credito bancario, **attesta e riconosce il rispetto di standard elevati di legalità e il comportamento etico nella gestione dell'impresa**.



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



©2022 CAUTO  
CAUTO - Coop. Sociale Onlus  
via Buffalora 3/E · 25135 Brescia