

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025

Fare sistema, condividendo
responsabilità, competenze
e visione



CAUTO[®]
Cooperativa Sociale Onlus



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025

Fare sistema, condividendo
responsabilità, competenze
e visione



Consulenza tecnica ESG
FEDABO spa

Design e grafica
1STUDIO srl

Indice

PREFAZIONE	
I. LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
II. VISION & MISSION	8
III. I DATI CHIAVE DEL REPORT	10
01 INTRODUZIONE	
1.1 COSA FACCIAMO	14
1.2 COME LAVORIAMO	15
1.3 LA NOSTRA STORIA	16
1.4 LE NOSTRE SEDI	18
1.5 RETE CAUTO	21
02 GOVERNANCE	
2.1 GOVERNANCE ED ETICA	28
2.2 INNOVAZIONE SOSTENIBILE E DIGITALIZZAZIONE	40
2.3 PARTNERSHIP, TERRITORIO E COMUNITÀ	45
2.4 IMPEGNO NELLE RAPPRESENTAZIONI POLITICHE E ASSOCIAZIONI	48
2.5 CRESCITA ECONOMICA E COMPETITIVITÀ	49

03 AMBIENTE	
3.1 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	54
3.2 CAMBIAMENTI CLIMATICI	62
3.3 RISORSE IDRICHE	70
04 SOCIALE	
4.1 INCLUSIONE LAVORATIVA	76
4.2 SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO	88
4.3 SALUTE E SICUREZZA	98
05 APPENDICE METODOLOGICA	
5.1 NOTA METODOLOGICA	104
5.2 GRI CONTENT INDEX	106
5.3 APPENDICE B	112
5.4 DATI BILANCIO SOCIALE	135

I LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Come far dialogare visione e concretezza, ambizione e misura, sogno e responsabilità? Come far crescere la nostra organizzazione contribuendo, al contempo, a promuovere il sistema a cui apparteniamo?

Nel corso del 2025 Rete CAUTO ha compiuto trent'anni. Un tempo sufficientemente lungo per riconoscere una storia, ma non abbastanza per sentirsi arrivati: un'organizzazione, infatti, evolve davvero quando non smette mai di interrogarsi su cosa osservare, con quale sguardo, di cosa prendersi cura e attraverso quali scelte.

Negli ultimi anni abbiamo lavorato – e continueremo a farlo – su due grandi sfide, due nodi del nostro tempo: le nuove fragilità e il rifiuto tessile. Per noi non sono semplicemente temi di lavoro: sono luoghi in cui sperimentiamo una tensione che definisce il nostro modo di operare.

Di fronte alle fragilità, infatti, non basta inserire persone al lavoro. Così come di fronte al rifiuto tessile non è sufficiente costruire una filiera del riuso e del riciclo. In entrambi questi ambiti è necessaria una responsabilità condivisa tra imprese, istituzioni e comunità: serve un lavoro comune fondato su alleanze solide, standard condivisi, competenze trasferibili.

È qui che si riconosce l'approccio di sistema che definisce il nostro modo di stare nel mondo. Non nasce dall'idea di essere centrali, ma dalla consapevolezza opposta: voler incidere e sapere di non bastare. Così, ci muoviamo continuamente tra due poli.

Da una parte c'è il lavoro quotidiano: organizzare processi e attività, produrre risultati, costruire occupazione reale. Dall'altra la volontà di contribuire a cambiare qualcosa che va oltre noi.

Quando prevale la prima, produciamo valore ma incidiamo poco.

Quando prevale la seconda, raccontiamo il cambiamento senza realizzarlo: è un rischio diffuso da cui vogliamo stare lontani.

La nostra scelta è diversa: stare nel sistema, non chiamarci fuori, portando un contributo reale e verificabile. I nostri 30 anni di storia ci hanno insegnato che un'impresa non è definita solo dalla dimensione dei risultati, ma dalla capacità di abitare questa tensione e muoversi continuamente tra le sue polarità.

“

Di fronte alle sfide del nostro tempo, scegliamo di **fare sistema**, condividendo **responsabilità, competenze e visione** con chi insieme a noi **costruisce futuro**.

”

Non è un equilibrio fermo, ma un movimento stimolante e generativo, che richiede lucidità: la capacità di vedere insieme il quadro generale e il dettaglio concreto, sapendo che ogni prospettiva illumina qualcosa ma nessuna è sufficiente. Perché l'approccio di sistema implica anche rinunciare a una parte di protagonismo per generare un impatto maggiore, moltiplicando ciò che si è costruito. Perché questo accada, bisogna prima fare, comprendere, rileggere e poi condividere: solo così il risultato diventa patrimonio comune e produce cambiamento reale.

Ed è proprio la voglia di cambiamento reale che ci spinge, ogni giorno, a cercare persone, imprese, associazioni, istituzioni ed enti pubblici che abbiano voglia – davvero – di fare sistema insieme a noi; per costruire un pezzo di futuro sostenibile con visione concreta, passione e competenza.

Barbara Barozzi
La Presidente

Michele Pasinetti
Il Direttore

II VISION E MISSION

CAUTO è un'impresa cooperativa sociale nata nel 1995 a Brescia. Da trent'anni CAUTO opera per creare valore sociale ed economico attraverso attività e servizi che pongono al centro **le persone, l'ambiente** e il **territorio**, contribuendo allo sviluppo sostenibile delle comunità in cui è presente.

La nostra identità, sancita dallo statuto, si fonda sul valore del **lavoro come strumento di cambiamento**. Ogni attività è pensata per trasformare le fragilità in opportunità, integrando e valorizzando in modo trasversale la variabile dell'**inclusione sociale**. I progetti che ideiamo e i servizi che realizziamo rappresentano, da sempre, il principale strumento attraverso cui diamo concretezza alla nostra mission di inserimento lavorativo.

Se la mission orienta il nostro agire quotidiano, la vision definisce l'orizzonte verso cui tendiamo. **Fare, apprendere, condividere** non è solo un principio ispiratore, ma un metodo di lavoro che guida il nostro impegno nel tempo e alimenta la capacità di evolvere, rinnovandoci, insieme ai territori.

Promuoviamo una **sostenibilità integrata** che intreccia dimensione ambientale, sociale ed economica, adottando uno **sguardo sistemico** capace di generare soluzioni durature e valore condiviso per imprese, enti pubblici e comunità. In questo equilibrio tra operatività, apprendimento e responsabilità collettiva si riconosce il contributo distintivo di CAUTO.



AMBIENTE

95,5 %

**RIFIUTI IN INGRESSO AVVIATI
A RECUPERO DI MATERIA***Con un ricorso allo
smaltimento finale
inferiore all 1%.*

18.000

**STUDENTI E
STUDENTESSE***Giovani raggiunti da percorsi
di educazione ambientale*

460 MWh

**ENERGIA
ELETTRICA***Prodotta dagli impianti
fotovoltaici di CAUTO*

SOCIALE

500

**LAVORATORI E
LAVORATRICI***Totale di personale
occupato in CAUTO*

167

**PERSONE CON
FRAGILITÀ CERTIFICATA***Il 33% della forza lavoro è
inserito all'interno di percorsi di
inserimento lavorativo (L.381/91)*

82 %

**CONTRATTI A TEMPO
INDETERMINATO***Lavoratori e lavoratrici
stabilmente assunti.*

GOVERNANCE

26,2 Mln

**VALORE ECONOMICO
GENERATO***Il 97,9% è stato distribuito
agli stakeholder*

70 %

**FORNITORI
LOCALI***il 70% della spesa è
indirizzata a enti e società
della provincia di BS*

5

**NUMERO CERTIFICAZIONI
DI CAUTO***CAUTO è certificata ISO 9001, ISO 14001,
ISO 45001 (SGS), SA 8000 e UNI/PdR
125:2022 Parità di Genere (DNV).*

01

INTRODUZIONE

1.1 COSA FACCIAMO	14
1.2 COME LAVORIAMO	15
1.3 LA NOSTRA STORIA	16
1.4 LE NOSTRE SEDI	18
1.5 RETE CAUTO	21

1.1 COSA FACCIAMO

CAUTO **progetta e realizza servizi** in settori strategici come la **gestione rifiuti** e la **valorizzazione del recupero e del riciclo di beni e risorse**, coniugando impatto sociale e ambientale. Alla dimensione operativa affianchiamo percorsi di **consulenza e formazione**, condividendo ciò che abbiamo appreso, per supportare target differenti nella transizione verso modelli sostenibili, efficaci e inclusivi. Ogni nostra azione parte da un solido **know-how tecnico**, altamente specializzato, maturato in 30 anni di esperienza.

Aree di intervento

GESTIONE DEI RIFIUTI

CONSULENZA

FORMAZIONE

PULIZIA AMBIENTI E
STRADE

AREE VERDI

RECUPERO ECCEDENZE
ALIMENTARI

RIUSO E VENDITA
USATO

EDUCAZIONE
AMBIENTALE

VOLONTARIATO
D'IMPRESA

1.2 COME LAVORIAMO

Operiamo con uno sguardo sistemico, capace di generare **soluzioni sostenibili e durature** nel tempo. I nostri servizi rispondono ai bisogni dei territori in cui operiamo e danno vita alla costruzione di alleanze con i **principali stakeholder**.

Da trent'anni la nostra identità si radica nell'**esperienza**. Il nostro approccio parte dal **fare**: agiamo sul campo, trasformando bisogni complessi in risposte concrete. Da qui prende forma un processo di **apprendimento continuo**, che ci permette di leggere i contesti in profondità e **modellizzare** quanto sperimentato, per poi accompagnare altri soggetti in percorsi personalizzati di cambiamento. È così che **costruiamo ponti** tra mondi diversi e promuoviamo reti capaci di generare valore condiviso, rendendo la cooperazione sociale un attore chiave nei processi di **innovazione dei territori**.



1.3 LA NOSTRA STORIA

La storia di CAUTO è il risultato di un **percorso costruito nel tempo**, fatto di sperimentazione, crescita e consolidamento. Un cammino che intreccia **lavoro, inclusione sociale e attenzione all'ambiente**, evolvendosi in risposta ai bisogni dei territori e delle comunità di riferimento.

1995

Nasce CAUTO, cooperativa sociale di inserimento lavorativo, con l'obiettivo di promuovere inclusione sociale attraverso opportunità occupazionali in ambito ambientale, valorizzando il lavoro come strumento di cambiamento.

CAUTO aderisce al progetto PANTA REI, polo industriale sociale del Comune di Brescia, che diventa sede di riferimento per le cooperative sociali e luogo di sviluppo di attività produttive, progettuali e di rete.

2005

2014

Nasce Rete CAUTO, una struttura di governance partecipata che rafforza il modello organizzativo e amplia l'offerta di servizi.

CAUTO celebra i 25 anni di attività, confermando il proprio ruolo come soggetto cooperativo capace di coniugare sostenibilità ambientale, inclusione sociale e solidità economica.

2020

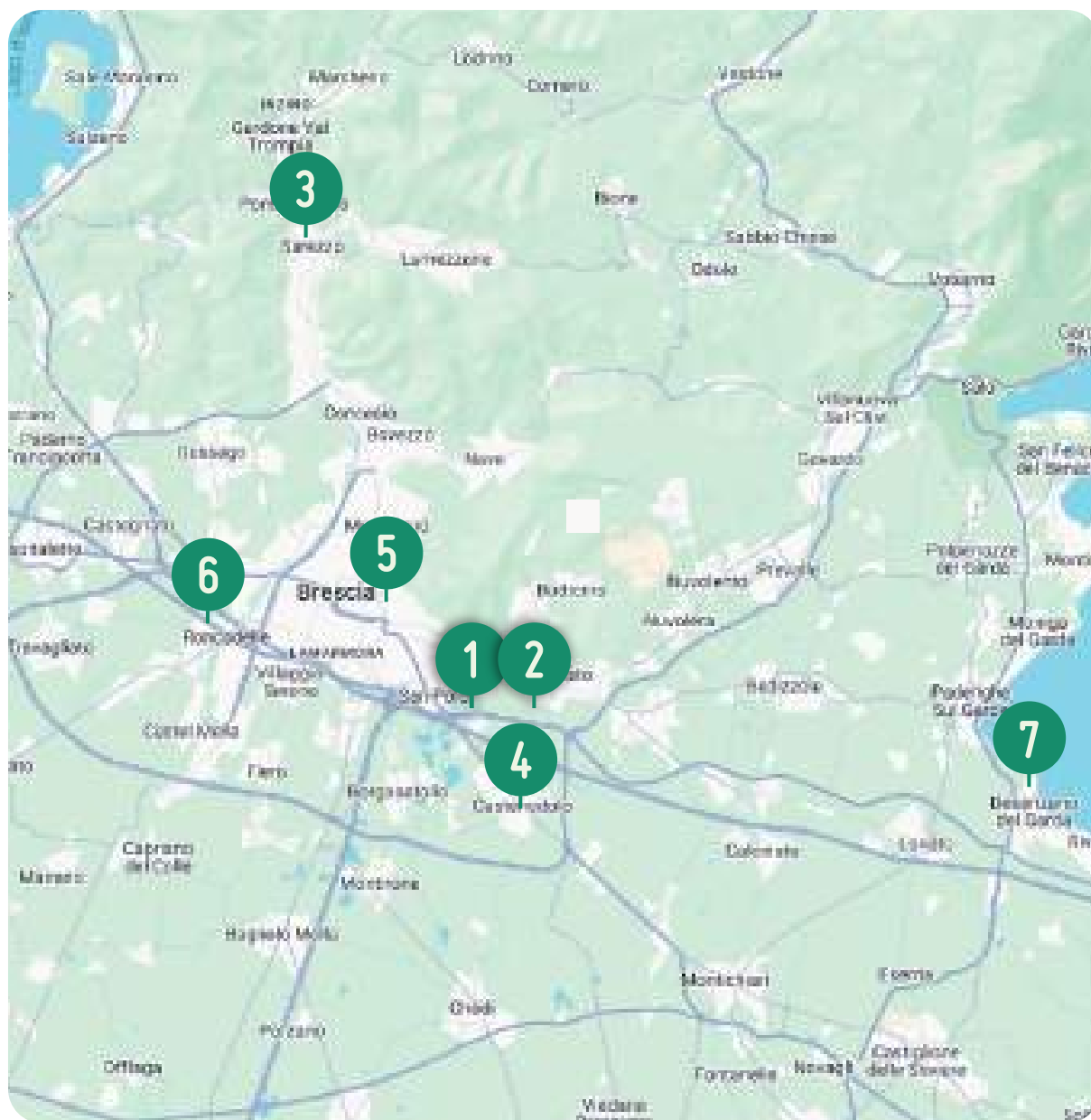
2025

CAUTO compie 30 anni di "fare, apprendere, condividere". In un'ottica di miglioramento continuo e trasparenza, la Cooperativa avvia un percorso strutturato di rendicontazione della sostenibilità, che porterà alla pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità nel 2026.

1.4 LE NOSTRE SEDI

La presenza territoriale di CAUTO rappresenta una componente essenziale della sua identità cooperativa e del suo modello operativo. La vastità e la varietà dei progetti promossi si concretizzano infatti in una rete articolata di sedi e attività che, nella loro dislocazione, evidenziano il forte radicamento a Brescia e provincia.

La collocazione sul territorio di Brescia e provincia delle sedi CAUTO



1 SEDE CENTRALE E IMPIANTO DI TRATTAMENTO RIFIUTI

Via Buffalora 3E - Via Buffalora 2, 25135 Brescia BS

La **sede centrale** e legale della Cooperativa si trova in via Buffalora, a **Brescia**, e comprende diversi edifici con funzioni amministrative, direzionali, operative e di stoccaggio dei materiali. L'area su cui sorge la sede centrale di CAUTO è stata riqualificata nel 2005 attraverso un progetto avviato in sinergia con il Comune di Brescia, dando vita a un polo multifunzionale a uso lavorativo e didattico-informativo.

L'**impianto di trattamento rifiuti di CAUTO** con sede sempre in via Buffalora, rappresenta il cuore delle attività legate al recupero e al riciclo dei materiali. L'impianto si snoda su una superficie di circa **15.000 mq** ed è autorizzato alla gestione ogni anno di **60.000 tonnellate** di rifiuti in ingresso.

Nel 2016 CAUTO si è dotata di un'**officina meccanica di proprietà** in un'ottica di efficientamento di costi. Dedicata alla manutenzione del proprio parco mezzi, l'officina è collocata all'interno del perimetro della sede principale.

2 PIASTRA

Via Buffalora 13, 25135 Brescia BS

La cosiddetta "**Piastra**" si trova poco distante dalla sede centrale, insediamento multifunzionale realizzato sopra un ex discarica esaurita e dal quale partono i servizi logistici che CAUTO eroga attraverso un **parco mezzi** di oltre **200** unità.

3 IGIENE URBANA NORD

Via Marsala 19, 25068 Sarezzo BS

Una sede operativa decentrata, base logistica per lo svolgimento di servizi in ambito ecologico e di igiene urbana, è situata in **Val Trompia**, a Sarezzo, rafforzando il presidio territoriale in una valle storicamente legata alle attività di CAUTO.

4 IMPIANTO CASTENEDOLO

Via Martorello 20, 25014 Castenedolo BS

La storica collaborazione con il gruppo Italmark ha portato alla gestione a partire dal 2019 di un impianto a Castenedolo: un sito dedicato allo stoccaggio, corretta gestione e valorizzazione attraverso il riciclo degli imballaggi provenienti dai punti vendita della grande distribuzione organizzata di proprietà del gruppo.

5 SPIGOLANDIA

Via Mantova 36, 25123 Brescia BS

La vocazione al recupero di beni e risorse ha dato vita, nel 1999, a Spigolandia, il primo negozio dell'usato di CAUTO. Presso la sede di via Mantova, in **posizione centrale a Brescia**, è possibile acquistare a prezzi accessibili abiti, mobili e oggetti provenienti dalle filiere di economia circolare.

6 SPIGO

Via Luigi Einaudi 5, 25030 3 Roncadelle BS

Nel 2021, presso il **centro commerciale ELNÒS Shopping di Roncadelle**, attraverso una progettazione condivisa ispirata ai valori del recupero e del riutilizzo, ha aperto SPIGO, un negozio second hand dedicato in particolare a un pubblico giovane, sempre più attento alle tematiche ambientali.

7 POLO SVILUPPO SOSTENIBILE E IMPIANTO TESSILE

Via Oglio, Desenzano del Garda BS

Nel 2025 infine CAUTO ha acquistato nel territorio di Desenzano del Garda un **capannone di 8.948 m²**, futura sede delle attività legate al recupero e riciclo di materiale tessile oltre che di un Polo per lo Sviluppo Sostenibile.

Nel loro insieme, le sedi di CAUTO costituiscono un'infrastruttura diffusa che consente di integrare operatività, **presidio territoriale e prossimità alle comunità**, rendendo concreti i principi di sostenibilità ambientale e sociale che guidano l'azione della Cooperativa.



1.5 RETE CAUTO

Nel 2014 CAUTO si fa promotrice della nascita di Rete CAUTO, una struttura organizzativa basata su un modello di **governance partecipata** che ad oggi comprende, oltre CAUTO, l'impresa cooperativa sociale Cantiere del Sole e il consorzio CantierAperto; a questo sistema si affianca, in stretta relazione operativa e valoriale, anche l'associazione di volontariato MAREMOSSO.

La nuova struttura di rete ha dato vita a un **modello organizzativo** innovativo, capace di ampliare e diversificare l'offerta di servizi, rafforzando al contempo l'efficacia gestionale, la sostenibilità ambientale e i processi di inclusione sociale.

Rete CAUTO rappresenta un sistema in grado di governare in modo integrato le diverse dimensioni di un'impresa, assumendo **l'inclusione sociale come variabile strategica** e trasversale ai processi decisionali e operativi.

Le realtà che compongono Rete CAUTO condividono valori, obiettivi e linee di gestione integrata, operando spesso in sinergia e sviluppando progettualità comuni. Il presente Bilancio di Sostenibilità si focalizza esclusivamente su CAUTO.





Cantiere del Sole

2003

Impresa Cooperativa Sociale. Progetta e realizza soluzioni energetiche innovative focalizzate sul fotovoltaico, garantendo risparmio energetico e tutela ambientale.

Nata nel 2003, Cantiere del Sole è un'impresa cooperativa sociale che opera nell'ambito della **transizione energetica** e dell'efficientamento degli edifici, con l'obiettivo di coniugare sviluppo economico, sostenibilità ambientale e inclusione lavorativa. Parte integrante di Rete CAUTO, la Cooperativa affianca imprese, enti pubblici e cittadini nella realizzazione di soluzioni energetiche orientate alla produzione da **fonti rinnovabili** e alla riduzione dei consumi.

L'attività di Cantiere del Sole si concentra in particolare sulla progettazione, installazione e manutenzione di **impianti fotovoltaici**, affiancata da servizi di consulenza per l'efficientamento energetico e da interventi tecnici integrati. L'approccio adottato unisce competenze impiantistiche e attenzione al contesto, promuovendo un modello di transizione energetica accessibile, cooperativo e radicato nei territori.

Un ambito di intervento strategico è rappresentato dallo sviluppo delle **Comunità Energetiche Rinnovabili (CER)**. Nel corso del 2025, Cantiere del Sole ha partecipato attivamente alla promozione di questo modello, contribuendo con il proprio ruolo di partner tecnico e installatore alla nascita di esperienze pilota nel territorio bresciano, tra cui CERCA.

Nel 2025 Cantiere del Sole ha realizzato complessivamente **58 impianti fotovoltaici installati**, per una **potenza complessiva di 850 kWp e 240 kWh** di batteria di accumulo, contribuendo in modo concreto alla riduzione delle emissioni e alla diffusione di energia pulita. L'area di operatività si concentra prevalentemente nella provincia di Brescia, con interventi estesi all'intero territorio regionale.

Oltre alle attività in ambito energetico, Cantiere del Sole svolge servizi di pulizia rivolti a pubbliche amministrazioni e aziende private, progettati per coniugare qualità operativa e inclusione lavorativa. Nel corso del 2025 il settore pulizie ha registrato un incremento delle commesse, contribuendo al consolidamento delle attività e alla continuità dei servizi. L'organico è composto da 34 operatori, di cui 13 con svantaggio certificato, tutti assunti con contratto a tempo indeterminato. Questo dato evidenzia il ruolo del servizio pulizie come spazio stabile di inserimento lavorativo e crescita professionale per persone in situazione di fragilità.

Nel 2025 Cantiere del Sole, nella totalità dei suoi servizi ha occupato 56 lavoratrici e lavoratori, di cui 18 con svantaggio certificato ai sensi della Legge 381/91. L'organizzazione investe in percorsi di accompagnamento, formazione e crescita professionale, promuovendo un contesto di lavoro inclusivo, stabile e orientato alla valorizzazione delle competenze.

L'azione di Cantiere del Sole genera benefici anche per la collettività. L'inserimento lavorativo di persone svantaggiate ha prodotto nel 2025 un **risparmio** stimato per la Pubblica Amministrazione pari a 43.488 euro, confermando il ruolo della cooperazione sociale come soggetto capace di coniugare efficacia economica e impatto sociale positivo.

Attraverso la propria attività, Cantiere del Sole contribuisce a rendere la **transizione energetica** un processo concreto e condiviso, capace di produrre benefici ambientali, opportunità occupazionali e valore per le comunità, in coerenza con i principi di sostenibilità integrata che guidano l'azione di Rete CAUTO.



CantierAperto

2004

Consorzio di cooperative sociali di tipo B. Favorisce lo scambio e la collaborazione tra le realtà cooperative lombarde partecipanti fornendo supporto tecnico e conoscenze.

Costituito nel 2004, CantierAperto è un consorzio di cooperative sociali nato per sostenere lo sviluppo, il coordinamento e la crescita delle imprese cooperative socie, con particolare attenzione ai temi dell'inclusione lavorativa, della sostenibilità ambientale e dell'innovazione dei servizi.

Parte integrante di Rete CAUTO, CantierAperto opera come struttura di secondo livello, offrendo alle cooperative consorziate **supporto tecnico, amministrativo, gestionale e strategico**. Il consorzio promuove modelli di collaborazione e integrazione tra soggetti diversi, favorendo la messa in rete di competenze, esperienze e risorse, e rafforzando la capacità delle cooperative di operare in contesti complessi e competitivi.

Un ambito centrale di intervento è rappresentato dal ruolo di **general contractor** per le cooperative socie, in particolare nella gestione di commesse pubbliche nei settori ambientali ed ecologici. Nel 2025 CantierAperto ha gestito prevalentemente servizi affidati da enti pubblici, coordinando l'operatività delle consorziate e garantendo qualità, continuità e affidabilità nella realizzazione delle attività.

Nel 2025 il consorzio ha registrato un valore della produzione pari a oltre 9.919.565 milioni di euro nel 2025 di euro, con una prevalenza significativa di ricavi derivanti da enti pubblici, a conferma del ruolo di CantierAperto come interlocutore affidabile per la Pubblica Amministrazione. La base sociale è composta da **otto cooperative sociali**, con sede in Lombardia, attive prevalentemente nei settori dell'ecologia, dell'inserimento lavorativo e dei servizi alla comunità.

Pur contando su una struttura organizzativa snella, il consorzio genera un impatto rilevante attraverso la propria funzione di coordinamento, supporto e sviluppo delle cooperative associate. CantierAperto contribuisce così a rafforzare la capacità del sistema cooperativo di produrre valore economico, sociale e ambientale, favorendo processi di innovazione e sostenibilità nei territori in cui opera.



CERCA

2025

Società cooperativa impresa sociale: una Comunità Energetica Rinnovabile e Solidale (CERS) dove imprese, enti, famiglie e cittadini condividono energia pulita e generano valore ambientale, sociale ed economico per il territorio.

Costituita nel giugno 2025, CERCA è la comunità energetica promossa da CAUTO e da un gruppo di soci fondatori accomunati dalla volontà di costruire un **modello energetico partecipato**, capace di generare benefici condivisi per il territorio. Nata a Brescia, CERCA opera secondo i principi della cooperazione, della mutualità e della sostenibilità integrata, promuovendo la produzione e la condivisione di **energia rinnovabile** come strumento di innovazione ambientale e coesione sociale.

La comunità energetica si propone di favorire la diffusione delle **fonti rinnovabili**, sostenere l'**autonomia energetica locale** e redistribuire sul territorio il valore generato dalla transizione energetica. Attraverso il coinvolgimento di cittadini, imprese, enti pubblici e organizzazioni del Terzo Settore, CERCA contribuisce a costruire un modello di sviluppo in cui i benefici economici, ambientali e sociali rimangono all'interno delle comunità di riferimento.

Elemento distintivo della missione di CERCA è la volontà di trasformare il valore generato dall'energia condivisa in **benefici concreti per la comunità**. Questo è possibile, ad esempio, attraverso il sostegno a iniziative di contrasto allo spreco e alla povertà alimentare promosse da **MAREMOSSO**, associazione di volontariato che opera in stretta sinergia con CAUTO.

Nel suo primo anno di attività, CERCA ha completato il percorso di costituzione della cooperativa, definito la propria struttura di governance e avviato le attività di sviluppo della comunità energetica, ponendo le basi per la realizzazione dei primi progetti di condivisione dell'energia e per la crescita della rete territoriale dei soci.

Alla fine del 2025, la rete di CERCA risultava composta da **36 soci**, a testimonianza della capacità della cooperativa di aggregare soggetti diversi attorno a un obiettivo comune di sostenibilità energetica e sviluppo territoriale. In particolare, la compagine sociale comprende: **17 persone fisiche, 14 aziende, 4 cooperative, 1 ente pubblico**. A questi si aggiungono 2 partner tecnici coinvolti nello sviluppo operativo e tecnologico della comunità energetica.

Complessivamente, i progetti in fase di sviluppo prevedono l'**installazione di circa 850 kWp** di potenza fotovoltaica, rappresentando un primo importante passo verso la creazione di un sistema energetico locale condiviso e sostenibile.

Informazioni Generali

- Costituzione della cooperativa: 18 giugno 2025
- Avvio attività: 28 agosto 2025
- 9 soci fondatori
- 3 organizzazioni fondatrici di Rete CAUTO coinvolte: CAUTO, Cantiere del Sole e Consorzio CantierAperto



Maremosso

2001

Associazione di Volontariato. Recupero delle eccedenze alimentari e promozione di buone pratiche di economia circolare sono alla base dell'operato di oltre 100 volontari e volontarie.

Nata nel 2001 in seno a CAUTO, MAREMOSSO è un'**associazione di volontariato** impegnata nel recupero delle eccedenze alimentari e nella promozione di buone pratiche di economia circolare, con l'obiettivo di trasformare la cultura dello spreco in una nuova economia del bene comune.

L'azione di MAREMOSSO si fonda su tre attenzioni fondamentali: la qualità delle azioni messe in campo, la centralità delle persone e la tutela dell'ambiente. Attraverso iniziative concrete e partecipate, l'associazione contribuisce a garantire un accesso più equo alle risorse alimentari e materiali, a ridurre gli sprechi trasformando le eccedenze in risorse preziose e a rafforzare la coesione sociale delle comunità coinvolte. Il cuore operativo dell'associazione è Dispensa Sociale, un servizio che rende tangibili i principi di economia circolare ed ecologia integrale. Riconosciuta da Regione Lombardia come hub di secondo livello, Dispensa Sociale è un luogo aperto a centinaia di organizzazioni del Terzo Settore della provincia di Brescia e rappresenta un modello virtuoso di circolarità, progettazione partecipata e facilitazione dei sistemi territoriali per l'abbattimento degli sprechi, non solo alimentari.

Nella gestione di **Dispensa Sociale**, MAREMOSSO opera in stretta sinergia con CAUTO, avvalendosi del suo supporto logistico, legale e del know-how tecnico maturato dalla Cooperativa nella gestione dei flussi di materiali, dei processi organizzativi e delle relazioni con i territori. Questa collaborazione consente di garantire solidità operativa, continuità dei servizi e un'elevata qualità dei processi di recupero e redistribuzione.

Dispensa Sociale è al tempo stesso:

- una piattaforma logistica avanzata, dotata di spazi, attrezzature e mezzi per il recupero, la selezione, lo stoccaggio e la redistribuzione di beni in eccedenza;
- un'opportunità concreta di inclusione sociale;
- un nucleo multidisciplinare dedicato all'empowerment delle comunità locali;
- un luogo di formazione, educazione e sensibilizzazione sui temi della sostenibilità integrata.

Nel corso dell'anno sono state distribuite **1.208 tonnellate di beni**, equivalenti a oltre 2,4 milioni di pasti, grazie a 8.362 ritiri effettuati presso una rete di 92 donatori, tra grande distribuzione organizzata, aziende, produttori e altri enti del Terzo Settore. Il valore economico complessivo dei beni redistribuiti ha superato i 6,9 milioni di euro. Fondamentale è il contributo delle persone: nel 2025 sono stati coinvolti 121 volontari, di cui 40 inseriti in percorsi di volontariato protetto, a testimonianza del ruolo di MAREMOSSO come spazio di partecipazione, cura e inclusione.

02

GOVERNANCE

2.1 GOVERNANCE ED ETICA	28
2.2 INNOVAZIONE SOSTENIBILE E DIGITALIZZAZIONE	40
2.3 PARTNERSHIP, TERRITORIO E COMUNITÀ	44
2.4 IMPEGNO NELLE RAPPRESENTAZIONI POLITICHE E ASSOCIAZIONI	48
2.5 CRESCITA ECONOMICA E COMPETITIVITÀ	49

2.1 GOVERNANCE ED ETICA



I valori e i principi che guidano l'agire di CAUTO rappresentano il fondamento della propria missione sociale. Il modello di governance partecipata di CAUTO promuove chiarezza, trasparenza e corresponsabilità in ogni ambito della propria attività e rafforza la capacità di risposta dell'organizzazione ai cambiamenti.

Valori e principi

I valori e i principi che guidano l'azione di CAUTO trovano il loro fondamento nello **Statuto**, che ne definisce finalità mutualistiche, missione sociale e ambiti di attività¹. Lo Statuto rappresenta il riferimento formale attraverso cui la Cooperativa esplicita il proprio impegno verso l'interesse generale della **comunità**, l'**inclusione lavorativa** e la **sostenibilità dei territori**.

CAUTO opera secondo i principi della mutualità senza fini di lucro, perseguendo l'interesse generale della comunità attraverso l'integrazione sociale e lavorativa di persone in situazione di svantaggio. L'azione cooperativa è orientata alla promozione umana e all'inclusione, assumendo il lavoro come strumento di dignità, autonomia e partecipazione attiva alla vita sociale. CAUTO si ispira ai valori della solidarietà, della centralità della persona, della responsabilità condivisa e della valorizzazione degli ambienti di vita, promuovendo relazioni fondate su rispetto, collaborazione e corresponsabilità. Lo sviluppo economico è inteso come leva per generare impatto sociale positivo, integrando dimensione ambientale, sociale ed economica in una prospettiva di sostenibilità. La cooperazione rappresenta non solo una forma giuridica, ma un metodo di lavoro: costruire reti tra enti pubblici, imprese e Terzo Settore per produrre valore durevole per il territorio.

In coerenza con le proprie finalità mutualistiche, CAUTO esercita attività di gestione integrata dei servizi ambientali, promuovendo la prevenzione dei rifiuti, il riuso e il recupero dei materiali e contribuendo alla tutela dell'ambiente e alla sostenibilità dei territori. La Cooperativa progetta e gestisce servizi di raccolta, trattamento e valorizzazione dei rifiuti, manutenzione del verde e degli spazi pubblici, attività di facility management e servizi tecnici e logistici, con un'attenzione costante alla creazione di opportunità di inserimento lavorativo².

¹ Valori e finalità perseguite (rif. Art. 3 – Scopo mutualistico, Statuto CAUTO 2024)

² Attività statutarie individuate e oggetto sociale (rif. Artt. 4 e 5 – Oggetto sociale, Statuto CAUTO 2024)

L'oggetto sociale comprende inoltre attività di formazione, educazione ambientale e consulenza, lo sviluppo di progetti innovativi anche in ambito energetico e tecnologico – incluse le comunità energetiche rinnovabili – e tutte le iniziative funzionali al perseguimento delle finalità sociali. Attraverso tali attività, CAUTO si configura come impresa sociale che coniuga produzione di servizi, innovazione e inclusione, operando in una logica di sostenibilità integrata e di generazione di valore per soci e comunità.

Le certificazioni e gli strumenti di compliance

L'impegno etico di CAUTO affonda le proprie radici nello Statuto e si traduce in un sistema strutturato di regole, controlli e strumenti di presidio organizzativo che orientano l'agire quotidiano. Mutualità senza fini di lucro, centralità della persona, inclusione lavorativa e sostenibilità integrata non sono principi dichiarativi, ma criteri operativi incorporati nei processi decisionali e nei sistemi di gestione.

A supporto di tale impianto valoriale, CAUTO ha adottato – su approvazione del Consiglio di Amministrazione – il **Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, pubblicato sul sito istituzionale. Il Codice rappresenta la carta dei diritti e dei doveri morali e comportamentali della Cooperativa e costituisce uno strumento di prevenzione dei rischi di illecito e di tutela della reputazione aziendale, promuovendo standard di comportamento che vanno oltre il mero rispetto formale della normativa.

Il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo secondo D.Lgs. 231/2001 (**MOG231**) supporta Cauto nella gestione e monitoraggio di tutti gli aspetti connessi a possibili illeciti o episodi di corruzione; nel contesto del MOG231, la piattaforma **whistleblowing** garantisce agli stakeholder interni ed esterni la possibilità di segnalare eventuali violazioni. In caso di segnalazione, il Modello prevede un sistema strutturato di procedimento disciplinare interno. Inoltre, come da prescrizione normativa, i lavoratori e le lavoratrici sono formati sull'esistenza e la funzionalità del MOG231, così da essere consapevoli dei rischi e degli strumenti a disposizione per la segnalazione di eventuali illeciti. Nel triennio considerato (2023-2025) si sono registrati 0 casi verificati di corruzione, comportamento anticoncorrenziale o atteggiamento illegittimo di altro tipo.

Dal 2017 CAUTO è inoltre in possesso del **Rating di Legalità**, rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Questo riconoscimento attesta l'adozione di elevati standard di legalità e trasparenza nella gestione dell'impresa e rappresenta un elemento qualificante nei rapporti con istituzioni, sistema bancario e stakeholder.

Sul piano organizzativo, la Cooperativa adotta un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** che unisce qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale e parità di genere. Tale approccio consente di presidiare in modo sistemico la compliance normativa, ridurre i rischi operativi e rafforzare il miglioramento continuo.

Le principali certificazioni includono:

-  **ISO 9001** (dal 2002), per la qualità dei processi
-  **SA8000** (dal 2007), per la responsabilità sociale e la tutela dei diritti umani
-  **ISO 14001** (dal 2008), per la gestione ambientale
-  **ISO 45001** (aggiornata nel 2019), per la salute e sicurezza sul lavoro
-  **UNI/PdR 125:2022** (dal 2024), per la parità di genere

Le certificazioni e gli strumenti di compliance non sono intesi come adempimenti formali, ma come dispositivi di governo dell'organizzazione. Attraverso audit periodici, monitoraggio degli indicatori e coinvolgimento delle funzioni interne, CAUTO consolida una cultura della responsabilità e della prevenzione, rafforzando la coerenza tra valori dichiarati, modello organizzativo e pratiche operative.



Governance

La struttura di governo comprende un **Consiglio di Amministrazione** (CdA), che definisce gli indirizzi politici e ha funzioni di supervisione, e un **Comitato Direttivo** (CD), responsabile della gestione strategica.

Il CdA supervisiona direttamente:

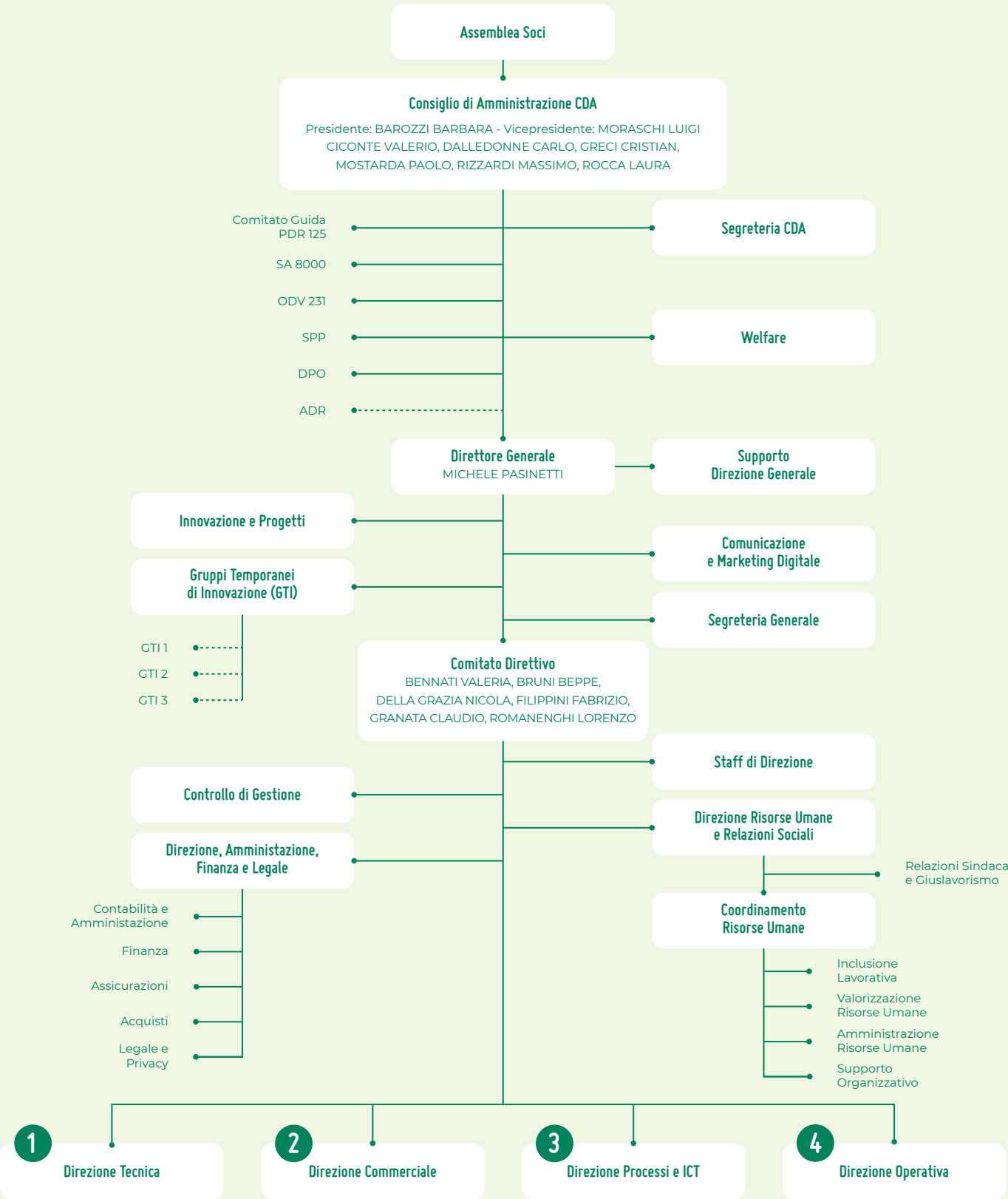
-  **UNI PDR 125** (comitato guida per la parità di genere)
-  Certificazione **SA8000**
-  Organismo di **vigilanza**
-  Servizio di **Prevenzione e Protezione**
-  **Data Protection** Officer
-  Compliance **ADR**

Non sono quindi previste deleghe sugli impatti, che vengono gestiti e monitorati direttamente dal CdA, con il supporto del Comitato Direttivo. Nel contesto del presente Bilancio di Sostenibilità, il CdA ha rivestito un ruolo di direzione e supervisione, decidendo di adottare una linea politica di impegno verso i temi di sostenibilità. Negli anni futuri, oltre a proseguire questo percorso, gli Amministratori si impegneranno a monitorare l'evoluzione dei temi di sostenibilità che saranno identificati come rilevanti per la cooperativa e ad analizzare gli impatti dell'attività di CAUTO. Non sono tuttavia previste valutazioni delle performance basate su obiettivi di sostenibilità.

Il Comitato Direttivo è presieduto dal **Direttore Generale**, il cui incarico è deliberato o confermato dal Consiglio di Amministrazione successivamente al rinnovo cariche, in coerenza con la procura in essere. Il Direttore Generale ha poi il compito di nominare o confermare (anche in coerenza con le sub procure in essere) i membri del Comitato Direttivo, che nel 2025 erano 6, una donna e 5 uomini. In termini di distribuzione per età nel 2025, 3 componenti avevano tra i 30 e i 50 anni (50%), mentre i restanti 3 avevano più di 50 anni (50%).

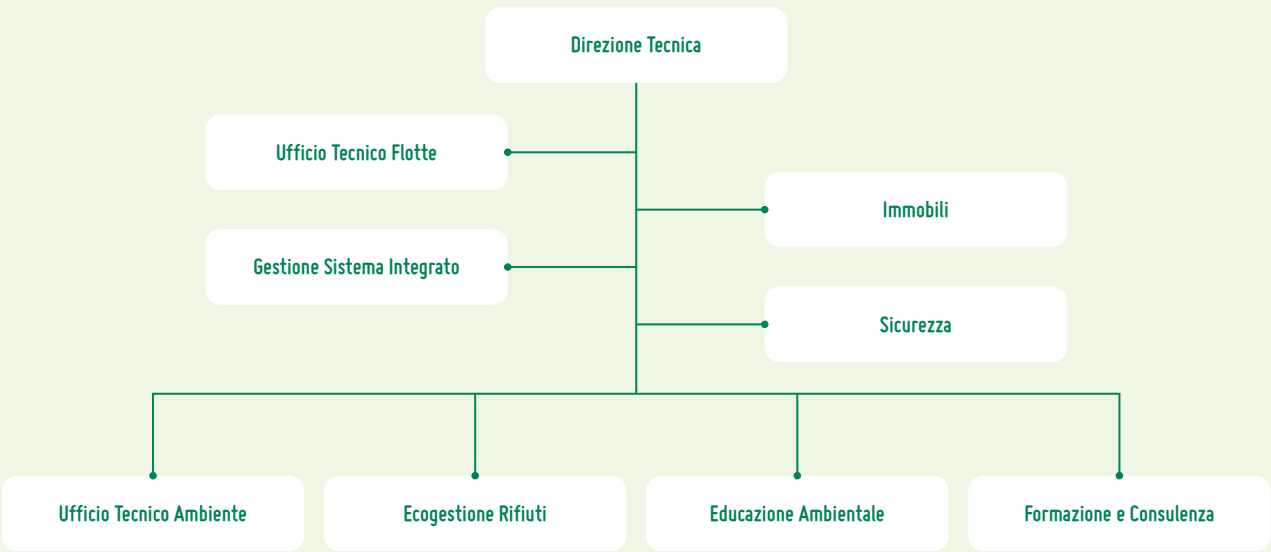
Organigramma Rete CAUTO

Aggiornato a Dicembre 2025



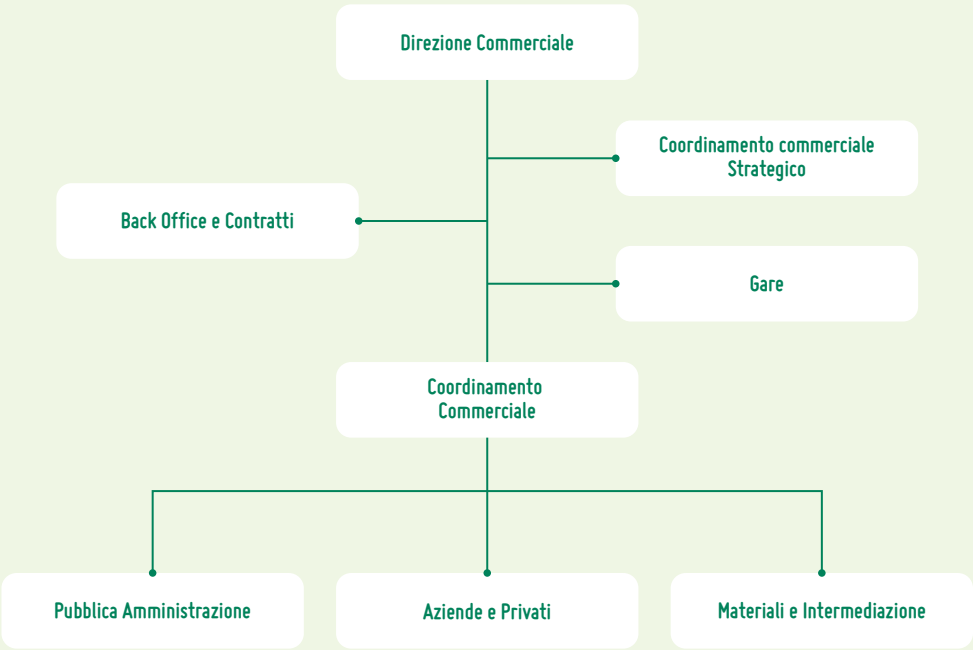
Servizi operativi

1. Area Tecnica



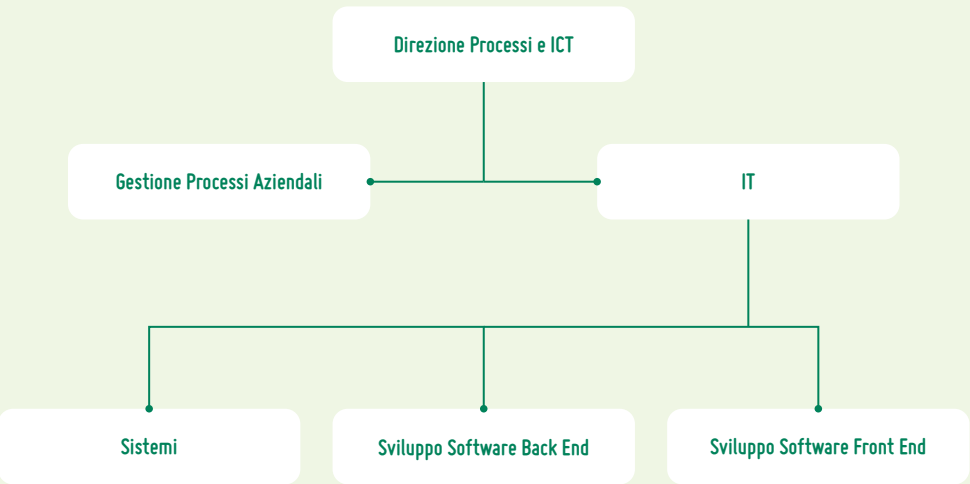
Servizi operativi

2. Area Commerciale



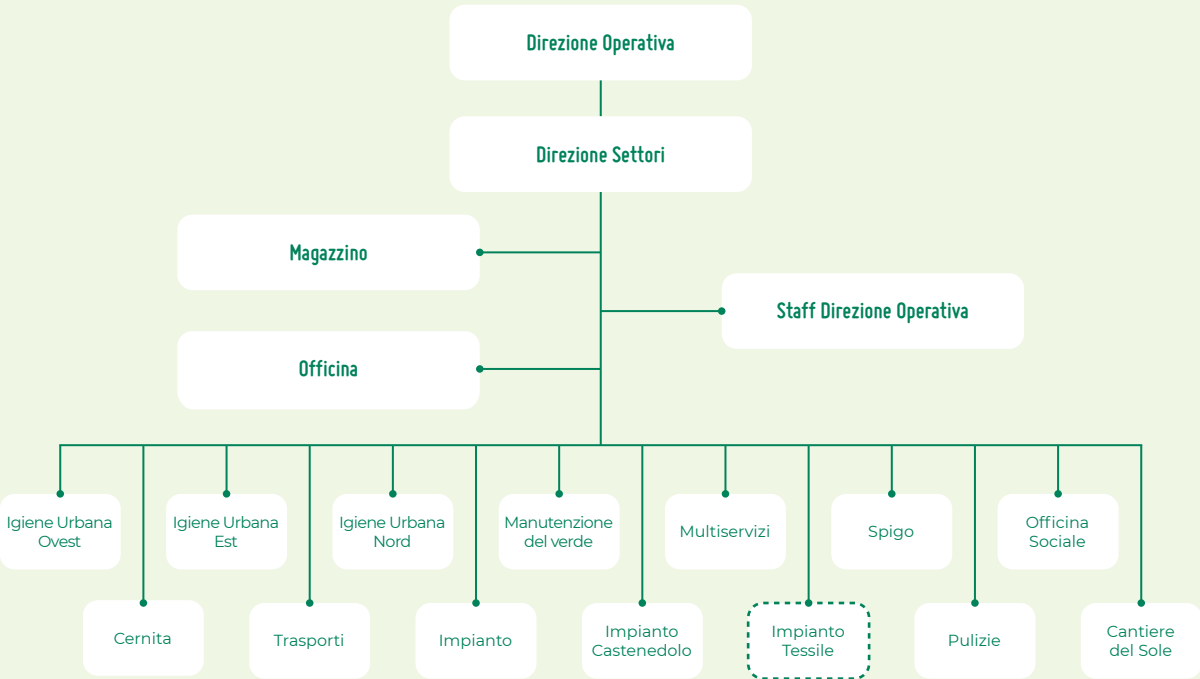
Servizi operativi

3. Area Processi e ICT



Servizi operativi

4. Area Operativa



Il **Consiglio di Amministrazione** è stato rinnovato nel 2025 ed è attualmente composto da 8 membri: una Presidente, un Vicepresidente, cinque consiglieri e una consigliera. Il più alto organo di governo conta quindi 2 donne, per una quota percentuale pari al 25%. In termini di distribuzione per età, invece, nel 2025, 5 componenti avevano tra i 30 e i 50 anni (62,5%) mentre i restanti 3 avevano più di 50 anni. Nessuno dei membri del CdA è appartenente a una minoranza o si trova in situazione di svantaggio o fragilità.

Il CdA viene **eletto dall'Assemblea ordinaria dei soci**, che ne determina di volta in volta anche il numero esatto (tra tre e undici persone). I mandati scadono alla data dell'assemblea per l'approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio in carica e non possono durare più di tre esercizi consecutivi. La maggioranza del Consiglio viene eletta tra i soci cooperatori e/o tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche. Nel corso del 2025, si sono tenute in tutto 18 convocazioni del CdA, con partecipazione pari al 100%.

La base sociale di CAUTO è composta da un totale di 151 soci. Le tipologie di soci sono rappresentate nella tabella seguente.

Numero	Tipologia Soci
116	Soci cooperatori lavoratori
22	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
1	Soci cooperatori persone giuridiche
12	Soci sovventori e finanziatori

La composizione della base sociale è articolata e, ogni anno, CAUTO organizza incontri formativi per permettere a lavoratori e lavoratrici di divenire soci della Cooperativa. La prima parte del percorso avviene in orario lavorativo, per favorirne la partecipazione, mentre la seconda parte su base volontaria è a disposizione di chi dimostra maggior interesse verso la scelta. Nel 2025, 10 persone sono state coinvolte, 8 fra lavoratori e lavoratrici sono poi diventati soci nel corso dell'anno.

La partecipazione dei soci all'assemblea ordinaria tenuta nel 2025 è stata pari a 72%, con deleghe pari al 22%.

Il modello di governance partecipata di CAUTO

Per CAUTO la **governance partecipata** rappresenta un elemento strutturale del proprio modello organizzativo e una leva strategica per garantire coerenza, sostenibilità e capacità di evoluzione nel tempo. Non si tratta di un insieme di pratiche accessorie, ma del modo attraverso cui l'organizzazione prende forma e traduce il proprio assetto organizzativo in processi decisionali e operativi.

In questa prospettiva, la governance non è intesa esclusivamente come architettura formale di ruoli e responsabilità, ma come un sistema di gestione fondato su **chiarezza organizzativa, partecipazione diffusa** e condivisione degli obiettivi.

CAUTO promuove la partecipazione come condizione per rafforzare la consapevolezza organizzativa, valorizzare le competenze presenti e favorire il contributo delle persone ai processi di miglioramento. La partecipazione si esprime nella gestione quotidiana del lavoro, nel contributo alla definizione e all'evoluzione dei processi, nello sviluppo di nuovi servizi e nella capacità di affrontare i cambiamenti organizzativi. Un elemento centrale del modello è la **corresponsabilità**, intesa come orientamento condiviso verso gli obiettivi comuni e i risultati dell'organizzazione.

La governance partecipata è sostenuta anche da un investimento costante sulla **cultura organizzativa**, attraverso strumenti che favoriscono la **trasparenza** dei processi decisionali, la condivisione delle informazioni e l'accessibilità della documentazione interna.

Questo modello contribuisce a rafforzare la capacità dell'organizzazione di adattarsi ai cambiamenti, migliorare i processi e consolidare relazioni di fiducia tra le persone che vi operano. La partecipazione diventa così un fattore che sostiene l'efficacia organizzativa, l'innovazione e la generazione di valore per la comunità e per gli stakeholder.

Analisi di materialità: i temi materiali

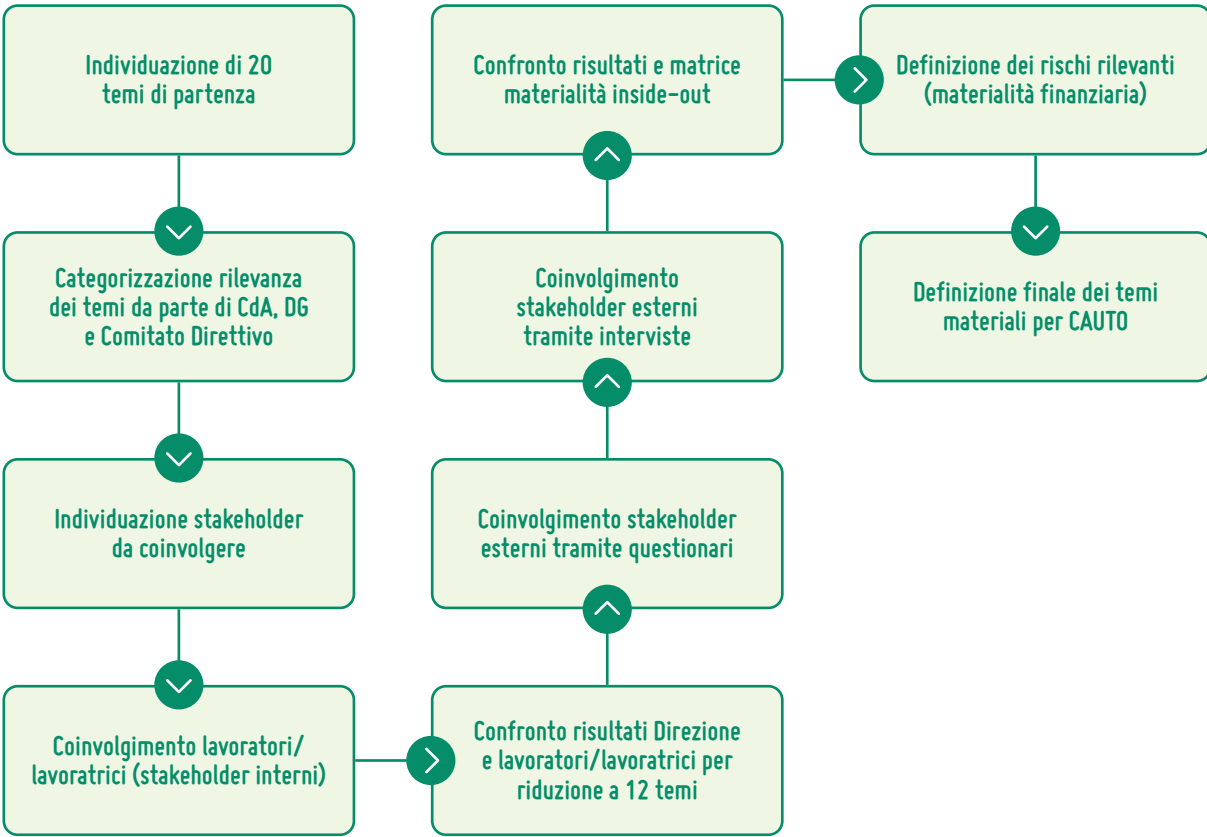
In preparazione alla realizzazione del suo primo bilancio di sostenibilità, CAUTO ha svolto per la prima volta un'analisi di materialità, con l'obiettivo di individuare le tematiche di sostenibilità più strategiche per la Cooperativa.

Il processo ha previsto un percorso strutturato di analisi e confronto volto a individuare le tematiche di sostenibilità più rilevanti. Il coinvolgimento dei diversi stakeholder ha permesso di integrare competenze, punti di vista e aspettative differenti, nel rispetto delle peculiarità della cooperazione sociale.

Nell'ottica di approccio partecipato che contraddistingue CAUTO, si è scelto di affidare lo studio e l'attuazione del percorso di analisi ad un gruppo di lavoro sulla sostenibilità,

composto da 4 membri rappresentanti delle attività operativa, tecnica e politica. L'obiettivo futuro sarà certamente quello di affinare ulteriormente questo processo, in una prospettiva di miglioramento continuo.

Processo di analisi di materialità



Innanzitutto, partendo da un elenco di 20 temi ambientali, sociali e di governance, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e il Comitato Direttivo (per un totale di 12 partecipanti alla discussione) hanno categorizzato per rilevanza i vari temi, assegnando anche un punteggio da 1 a 5. Questo processo è stato realizzato nel corso di un incontro ad hoc, strutturato in tre passaggi: valutazione individuale, confronto a gruppi, discussione e definizione collettiva del risultato finale. La decisione di avviare questo percorso è stata infatti fortemente voluta dai vertici aziendali, che hanno dimostrato interesse e partecipazione anche attraverso il tempo dedicato alla definizione dei temi materiali e, in chiusura dell'analisi, alla valutazione dei rischi finanziari associati.

Una volta definita la rilevanza alta, media o bassa dei singoli temi, la seconda fase ha previsto il coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici (per un totale di 29 partecipanti).

I partecipanti a questi focus group sono stati selezionati in rappresentanza delle principali categorie operanti nella Cooperativa, sia in termini di ruolo (dal responsabile all'operatore) sia a livello di area di attività (dall'impianto dei rifiuti agli uffici). In questo modo, si è

ricercato un campione rappresentativo delle diverse esigenze interne. Per garantire anche una conoscenza approfondita della realtà di CAUTO, una buona parte delle persone selezionate erano anche socie della Cooperativa.

Lavoratori e lavoratrici sono stati coinvolti attraverso un incontro dedicato che ha comportato un momento di formazione sul tema (concetti chiave della sostenibilità e analisi di materialità) e, successivamente, la richiesta di prioritizzare le 20 tematiche per rilevanza e di proporre azioni che CAUTO dovrebbe implementare con riferimento alla sostenibilità.

Questo passaggio, confrontato con i risultati emersi dal lavoro di Comitato Direttivo, Direttore Generale e Consiglio di Amministrazione, ha permesso di ridurre il numero di tematiche e di semplificarne il significato, portando alla selezione di **12 temi prioritari** da presentare agli stakeholder esterni. Questi sono stati ingaggiati con due diverse modalità:

- interviste dirette a 19 stakeholder strategici (tra enti pubblici, municipalizzate, aziende, associazioni, istituti bancari, cooperative, università, fondazioni, associazioni di categoria), approfondendo i vari temi con domande mirate; è stato chiesto, inoltre, a tutti i soggetti di identificare tre temi chiave;
- questionari incentrati sui 12 temi selezionati, assegnando una valutazione (da molto a poco importante) e selezionando i tre più rilevanti e i tre meno rilevanti: su 87 stakeholder esterni coinvolti, le risposte raccolte sono state 36 (41% del campione).

Le interviste one-to-one, così come i suggerimenti sulle azioni forniti dalle persone coinvolte, hanno permesso di raccogliere spunti interessanti su cui ragionare e lavorare in futuro, anche oltre le finalità dell'analisi di materialità. Il processo di analisi, inoltre, ha coinvolto in modo ampio e inclusivo i principali gruppi di interesse di CAUTO, allineando e confrontando le priorità interne con quelle esterne.



Dall'aggregazione e integrazione dei vari risultati raccolti nelle singole fasi sono stati definiti i temi materiali di CAUTO secondo la prospettiva inside-out (materialità d'impatto). Successivamente, partendo dalla lista di temi in ordine di priorità, sono stati identificati i principali rischi correlati all'attività aziendale (cosiddetta materialità finanziaria). L'integrazione di questi rischi con i temi definiti dalla matrice ha permesso di identificare nove tematiche materiali.

Temi materiali in ordine di rilevanza



Perseguendo i propri obiettivi di sostenibilità e principi fondanti, CAUTO contribuisce al raggiungimento di alcuni dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile promossi dall'Organizzazione delle Nazioni Unite. A chiusura dell'intero processo, il gruppo di lavoro per la sostenibilità ha organizzato riunioni interne per mostrare e commentare il risultato dell'analisi con le persone che hanno collaborato alla sua realizzazione, così da garantire un percorso chiaro e completo e una piena consapevolezza del lavoro svolto.

2.2 INNOVAZIONE SOSTENIBILE E DIGITALIZZAZIONE



La digitalizzazione e la valutazione dei rischi connessi alla cybersecurity sono temi materiali per CAUTO, motivo per cui si è deciso di investire in strumenti idonei a tal fine. Inoltre, l'innovazione sostenibile non è solamente legata agli strumenti ma anche ai processi, la cooperativa ha infatti investito su nuovi dispositivi organizzativi, come i Gruppi Temporanei d'Innovazione.

Sistemi informatici e cybersecurity

Nello svolgimento delle proprie attività, CAUTO si impegna per garantire costantemente **sicurezza informatica e tutela della privacy**.

La Cooperativa dispone infatti di un sistema ben strutturato per la prevenzione di attacchi informatici, non soltanto per garantire i servizi fondamentali (gestionale e posta elettronica) erogati dal data center e senza i quali il personale non potrebbe svolgere numerose attività, ma anche per assicurare il funzionamento delle app proprietarie sviluppate dalla software house interna.

Grazie ad un antivirus adattivo sviluppato da SOPHOS (top player del settore), CAUTO è in grado di contrastare l'insidiosità tipica dei ransomware³; inoltre, il firewall ridondato e il filtro antispam particolarmente evoluti, uniti all'accesso diversificato alle informazioni disponibili in azienda, garantiscono livelli di sicurezza molto elevati. A queste strategie di prevenzione e contrasto si affiancano anche strumenti finalizzati a minimizzare i disservizi legati a eventuali malfunzionamenti e offrire continuità operativa a tutte le aree di attività. A livello di software, il leader di settore VEEAM fornisce sia un avanzato sistema di backup con ridondanza crittografata digitale e fisica, sia un monitoraggio data center che segnala eventuali malfunzionamenti e saturazioni anomale. Per interventi tempestivi sugli hardware è invece attivo un contratto di assistenza 7/7, mentre la ridondanza della connettività Internet con tre linee (di cui due in fibra ad alta velocità) assicura continuità nell'accesso alla rete.

³ Ransomware è un tipo di malware utilizzato da cybercriminali per bloccare l'accesso ai dati di un computer o di una rete, chiedendo un riscatto in denaro (spesso in criptovalute) per il loro rilascio. Esistono due principali categorie: ransomware locker, che blocca l'interfaccia del sistema, e crypto-ransomware, che cripta i dati, rendendoli inaccessibili. Il ransomware si diffonde tramite e-mail di phishing, vulnerabilità software, accessi da remoto non protetti o siti web compromessi.

Infine, un aspetto fondamentale nella prevenzione dei rischi informatici è certamente rappresentato dalla formazione del personale, in particolare di impiegati e impiegate che utilizzano il PC per la propria attività quotidiana. L'ufficio IT promuove costantemente attività di informazione e sensibilizzazione sui rischi legati a phishing e truffe informatiche. Le segnalazioni di casi sospetti ricevute negli ultimi anni evidenziano un buon livello di consapevolezza del personale, che riconosce le comunicazioni malevole e si confronta con il team IT per verificarne l'autenticità ed evitare potenziali minacce. Il 100% delle persone che lavorano in Cooperativa ha ricevuto una formazione sui rischi informatici. Nel 2026 è inoltre previsto un percorso formativo dedicato agli organi direttivi, con l'obiettivo di rafforzarne ulteriormente competenze e consapevolezza in materia di cybersicurezza.

Tutte queste strategie stanno permettendo alla Cooperativa di investire uno sforzo contenuto nella compliance alla normativa NIS2 cui sono soggetti⁴, vista la situazione già adeguata e corrispondente ai requisiti richiesti che caratterizza i sistemi informatici di CAUTO. Il disaster recovery plan in fase di formalizzazione rappresenterà un ulteriore strumento per l'analisi dei rischi di cybersecurity e la valutazione di ulteriori strategie.

Il tema privacy risulta altrettanto presidiato, coordinato da un DPO (Data Protection Officer) interno all'ufficio legale dell'azienda, nominato per obbligo di legge, verso l'esterno, i rischi risultano abbastanza contenuti, in quanto la Cooperativa non raccoglie dati per finalità di marketing o profilazione; gli uffici maggiormente esposti sono quindi quelli che gestiscono i dati personali dei dipendenti (risorse umane e sicurezza).

Tutti i responsabili del trattamento dei dati sono formati non soltanto previa nomina, ma seguono periodicamente corsi di aggiornamento dedicati e, al momento della nuova nomina, ripetono il percorso completo per garantire piena consapevolezza e responsabilizzare lavoratori e lavoratrici. Il canale di segnalazione interna gestito dal DPO permette di risolvere prontamente eventuali errori o svisse in termini di gestione della privacy; le segnalazioni pervenute negli ultimi anni dimostrano la forte consapevolezza e sensibilità della forza lavoro su questo tema.

Poichè i temi di privacy e cybersecurity sono molto complessi e in continua evoluzione, CAUTO si impegna costantemente ad aggiornare l'analisi dei rischi e a valutare aree di miglioramento. A dimostrazione di questo impegno, nel triennio 2023-2025 CAUTO non ha ricevuto alcun reclamo per violazioni della privacy né da terze parti né da autorità pubbliche. Inoltre, ha registrato 0 episodi di fuga, perdita o furto di dati.

Nel contesto dello sviluppo tecnologico, CAUTO sta inoltre implementando sistemi e software per migliorare la gestione della Cooperativa, garantendo così un migliore monitoraggio delle performance e dell'efficacia delle azioni implementate anche a livello di impatto ambientale e sociale.

⁴ La direttiva NIS 2 (Network and Information Security 2), entrata in vigore nell'UE il 17 gennaio 2023 e recepita in Italia con il Decreto Legislativo 138/2024, è il nuovo quadro normativo europeo per la sicurezza informatica. Sostituisce la precedente NIS 1 del 2016, ampliando l'ambito di applicazione e rafforzando gli obblighi di cybersecurity per proteggere le infrastrutture critiche.

Focus 1

ITA-CA

Nel 2025 CAUTO ha rafforzato il proprio impegno nello sviluppo tecnologico partecipando attivamente al percorso che ha portato alla nascita di ITA-CA, una rete cooperativa dedicata alla progettazione di soluzioni digitali sostenibili per il Terzo Settore.

Il progetto nasce dall'incontro tra competenze informatiche e conoscenza dei servizi sociali, con l'obiettivo di superare la logica cliente-fornitore e adottare modelli di co-progettazione tra organizzazioni. CAUTO ha contribuito alla definizione di strumenti pensati sui bisogni reali delle cooperative: miglioramento della gestione dei dati, semplificazione dei processi organizzativi e accessibilità delle tecnologie anche per realtà con risorse limitate. In questa prospettiva il digitale diventa infra-

struttura di lavoro e inclusione, capace di ridurre sprechi, sostenere la governance e valorizzare competenze anche in persone in situazione di fragilità. ITA-CA rappresenta così un passaggio dall'uso della tecnologia alla costruzione di un ecosistema condiviso, in cui l'innovazione informatica è orientata al valore sociale e alla sostenibilità economica delle organizzazioni.

Focus 2

GTI Polo Sviluppo Sostenibile

Tra i Gruppi Temporanei di Innovazione avviati nel 2024, quello dedicato al Polo dello Sviluppo Sostenibile rappresenta uno dei percorsi più strategici per CAUTO. Il Polo dello Sviluppo Sostenibile, in fase di sviluppo nell'area del Garda, rappresenterà un hub dedicato all'innovazione ambientale e sociale.

Il Polo integrerà attività di gestione e valorizzazione dei materiali, sviluppo di filiere circolari e opportunità di inclusione lavorativa, configurandosi come uno spazio di collaborazione tra imprese, enti pubblici e Terzo Settore. Il progetto è stato sviluppato attraverso un Gruppo Temporaneo di Innovazione (GTI) attivato nel

2024, che ha definito la visione generale e le principali funzioni del Polo. Nel 2025 il lavoro del GTI è entrato nella fase di progettazione operativa: sono stati individuati i servizi cardine e delineati gli spazi funzionali necessari alla loro realizzazione, costruendo un quadro progettuale condiviso utile allo sviluppo dell'iniziativa.

Nel 2026 il percorso proseguirà con l'attivazione di bandi, progettualità e collaborazioni territoriali, con l'obiettivo di consolidare il Polo come spazio di innovazione sostenibile per il territorio del Garda e come piattaforma per lo sviluppo di nuove filiere circolari.

Gruppi temporanei di innovazione

I Gruppi Temporanei di Innovazione (GTI) sono un dispositivo organizzativo, nato all'interno di CAUTO, per sviluppare processi collettivi di innovazione di impresa. I GTI affrontano tematiche, necessità, opportunità strategicamente rilevanti, attraverso l'attivazione di spazi codificati di co-progettazione, partecipazione attiva e pensiero divergente dove l'intelligenza collettiva può incontrarsi, fondersi e disegnare nuovi scenari.

L'obiettivo è creare condizioni favorevoli affinché la spinta innovativa e la ricchezza di competenze professionali presenti in Cooperativa possano esprimersi, generare valore e co-responsabilità.

Dalla nascita dello strumento nel 2024 si sono avviati n.6 percorsi GTI che hanno permesso di delineare l'architettura dello strumento e gli elementi che lo governano.

Ogni Gruppo Temporaneo di Innovazione è costituito da variabili che ne rappresentano il perimetro di lavoro (tematica, problema rilevato, obiettivo generale, obiettivi specifici, output, team, budget, tempistica), opera in un periodo di tempo definito, è coerente con la visione strategica e coinvolge competenze provenienti da diversi settori.

Comunità Energetica Rinnovabile CERCA

CERCA nasce nel 2025 come infrastruttura energetica a servizio della comunità, con l'obiettivo di coniugare transizione energetica e impatto sociale. Promossa da CAUTO insieme a Cantiere del Sole, cooperativa sociale di Rete CAUTO specializzata nella progettazione e installazione di impianti fotovoltaici, la comunità energetica consente di produrre e condividere energia rinnovabile generando benefici ambientali, economici e sociali per il territorio.

Elemento distintivo del progetto è la destinazione del valore prodotto: i benefici economici derivanti dall'energia condivisa sostengono le attività dell'associazione Maremosso, impegnata nel recupero e nella redistribuzione delle eccedenze alimentari a favore delle persone in situazione di fragilità. L'energia rinnovabile diventa così uno strumento concreto per rafforzare azioni di solidarietà e contrasto allo spreco alimentare.

La comunità è aperta alla partecipazione di imprese, enti pubblici, organizzazioni del Terzo Settore e cittadini e consente di aderire anche senza possedere un impianto fotovoltaico. Attraverso il meccanismo dell'energia condivisa, i produttori mettono in rete l'energia non utilizzata e i consumatori la utilizzano virtualmente, generando un beneficio economico che viene reinvestito in iniziative sociali.

CERCA rappresenta così un modello di innovazione sostenibile in cui la produzione di energia rinnovabile diventa leva di sviluppo locale e di welfare di comunità, dimostrando come la transizione energetica possa contribuire non solo alla riduzione delle emissioni, ma anche al rafforzamento della coesione sociale.



2.3 PARTNERSHIP, TERRITORIO, COMUNITÀ



Questo tema materiale per CAUTO significa attenzione alle comunità con cui lavora, promozione di relazioni costruttive con le altre organizzazioni e promozione e rafforzamento dello sviluppo sistemico dell'intero territorio in cui opera.

Fare sistema, sviluppo economico del territorio

Per CAUTO **fare sistema** significa riconoscere che l'impatto sociale ed economico non può essere generato da un singolo soggetto, ma nasce dall'incontro tra competenze, responsabilità e interessi differenti. Questo approccio nasce dalla consapevolezza che le sfide sociali e ambientali richiedono **risposte collettive**, radicate nel contesto locale e orientate alla creazione di **valore condiviso**.

Fare sistema significa quindi **generare valore** non solo attraverso i risultati diretti delle nostre attività, ma contribuendo a modificare i meccanismi che producono esclusione, inefficienza o frammentazione sul territorio.

In questa prospettiva, il fare sistema assume anche una dimensione di **advocacy e rappresentanza**. Per CAUTO ciò significa partecipare in modo trasparente e competente ai luoghi di confronto istituzionale e associativo, portando evidenze, modelli sperimentati e proposte operative maturate nell'esperienza quotidiana. Si tratta quindi di concorrere alla definizione di **politiche e strumenti** che rendano strutturali le soluzioni sperimentate, ampliandone l'impatto. Il nostro approccio mantiene una tensione costante tra **operatività e visione**: da un lato la realizzazione di servizi, dall'altro la volontà di incidere sul quadro più ampio.

Fare sistema per CAUTO significa abitare questa tensione, rinunciando a una parte di protagonismo per moltiplicare l'impatto attraverso reti solide e corresponsabili. Nel 2025 questo orientamento si è tradotto in azioni concrete di sviluppo territoriale.

Focus 3

Bando ZERONEET

I principio del fare sistema ha guidato nel 2025 anche la partecipazione di CAUTO al bando “ZeroNeet – Reti di opportunità” di Regione Lombardia; all'interno del territorio provinciale CAUTO ha assunto il ruolo di capofila del progetto FLOW – Green Academy. Il progetto sarà operativo da marzo 2026 per 30 mesi e vedrà CAUTO impegnata a coordinare un partenariato che coinvolgerà cooperative, enti pubblici, scuole, imprese e realtà del Terzo Settore operanti su una vasta porzione di territorio provinciale.

Il progetto si inserisce in continuità con il lavoro già avviato negli anni precedenti sul tema dei giovani, in particolare con l'esperienza di Green

Academy sul territorio del Garda, ma ne amplia la prospettiva strategica e territoriale: da intervento progettuale a favore del Garda bresciano a costruzione di un'infrastruttura territoriale stabile. L'azione non si limiterà all'accompagnamento dei giovani, ma costruirà un'offerta integrata, evitando sovrapposizioni tra servizi e garantendo una copertura territoriale omogenea.

Attraverso questo approccio esperienze singole possono diventare un modello condiviso e replicabile, capace di affrontare strutturalmente il fenomeno dei giovani esclusi da formazione e lavoro, rafforzando una risposta coordinata dell'intero territorio.

Focus 4

Polo del Riuso

Anche la partecipazione alla progettazione del Polo del Riuso del Comune di Brescia rappresenta un esempio concreto di come CAUTO interpreti il fare sistema su un tema proprio dell'economia circolare. Il progetto, inserito tra le azioni del Piano di Azione per la Circular Economy (PAC) del Comune di Brescia, prevede la realizzazione di uno spazio dedicato al riuso dei beni prima che diventino rifiuti, con l'obiettivo di coniugare sostenibilità ambientale e inclusione sociale. Il progetto nasce dalla volontà di superare singole iniziative virtuose ma frammentate, per

costruire un modello territoriale coordinato replicabile su scala territoriale.

In questo quadro che vede la regia di Concooperative Brescia in partnership con l'amministrazione comunale, CAUTO ha partecipato attivamente alla definizione delle linee guida che accompagneranno nei prossimi anni lo sviluppo del progetto. Il Polo si inserisce in una più ampia strategia cittadina di prevenzione dei rifiuti e mira a valorizzare i beni attraverso percorsi di recupero, scambio e rigenerazione, favorendo al contempo opportunità di inserimento lavorativo.

Focus 5

Relazioni con il Garda

Infine, in ottica futura e in preparazione all'apertura a Desenzano del Garda del nuovo Polo dello Sviluppo Sostenibile, che prevede al suo interno anche la realizzazione di un innovativo impianto per la preparazione al riciclo di materiale tessile, CAUTO ha investito in modo significativo nel lavoro di relazione con il territorio. La collaborazione attiva con il Comune di Desenzano e la multiutility Garda Uno è per CAUTO condizione indispensabile per costruire un intervento realmente di sistema. Più che un semplice accordo operativo, il percorso ha riguardato la condivisione degli

obiettivi per generare opportunità occupazionali e valore sociale.

Il futuro Polo dello Sviluppo Sostenibile non nasce quindi come infrastruttura isolata, ma come esito di una rete territoriale costruita progressivamente. In questa prospettiva, il Polo si configura come un nodo stabile di collaborazione tra enti, imprese e comunità locale, rafforzando un ecosistema di economia circolare fondato sulla cooperazione tra attori diversi e sulla corresponsabilità nel raggiungimento di obiettivi comuni.



Rendering ingresso futuro Polo dello Sviluppo Sostenibile

2.4 IMPEGNO NELLE RAPPRESENTANZE POLITICHE E ASSOCIAZIONI



Per CAUTO, la creazione di valore sociale non si esaurisce nel perimetro della produzione dei servizi e nell'inclusione lavorativa, ma si estende alla generazione di pensiero politico e sociale sul territorio. La partecipazione attiva nelle rappresentanze politiche e nelle associazioni di categoria è considerata non come un onere burocratico, ma come una scelta strategica di investimento sociale. Ciò è definito dall'azione di investire in un "capitale di rete intangibile", ovvero la scelta di dedicare una quota significativa del tempo lavorativo di esponenti e dirigenti di CAUTO per attività di **rappresentanza esterna**. Questa attenzione si traduce in una presenza attiva nelle **rappresentanze politiche e nelle associazioni di categoria** che pone al centro lo sviluppo della cooperazione sociale e la dignità del lavoro, agendo da facilitatori del dialogo tra i bisogni sociali del territorio, le organizzazioni e i decisori pubblici.

La **presenza nei tavoli tecnici e associativi** mira a proporre soluzioni innovative e prospettiche che favoriscano la co-progettazione e la sostenibilità di lungo periodo del Terzo Settore. Infine, **collaborando con le associazioni di categoria**, si contribuisce a definire standard di qualità e nuovi paradigmi economici che valorizzino l'economia sociale come motore dello sviluppo locale.

Nel corso del 2025, CAUTO ha investito circa **2.500 ore di personale con ruoli dirigenziali** in attività di rappresentanza esterna in Confcooperative Brescia, Federsolidarietà e nel Consorzio SOLCO.

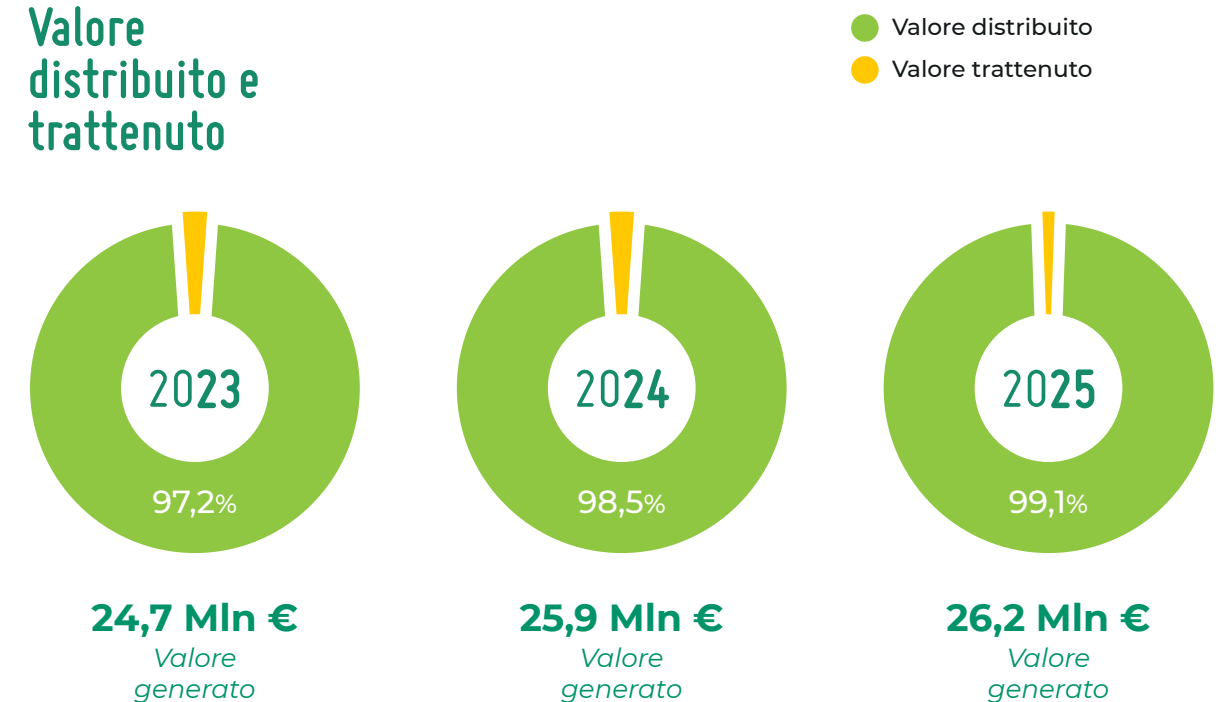
Tale scelta riflette la convinzione che la trasformazione del sistema passi necessariamente per una presenza autorevole nei luoghi della decisione. Questo "distacco strategico" permette alla Cooperativa di agire come un **agente di cambiamento**, portando l'esperienza del lavoro quotidiano sul campo direttamente al centro del dibattito politico-associativo.

2.5 CRESCITA ECONOMICA E COMPETITIVITÀ

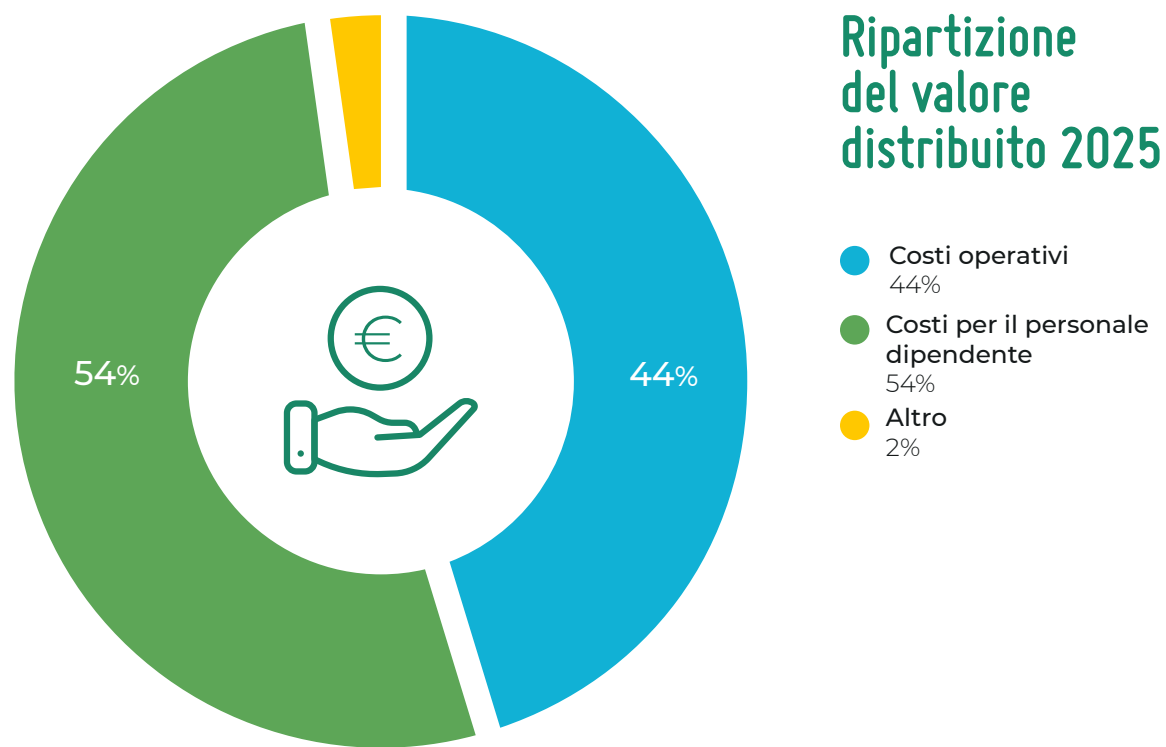
CAUTO è una realtà **economicamente stabile**, che opera nei settori pubblico e privato diversificando ampiamente gli enti e le organizzazioni con cui si interfaccia e a cui offre servizi. Nel contesto della rendicontazione di sostenibilità, lo standard GRI 201-1 prescrive di riclassificare le voci inserite nel conto economico in valore generato (fatturato netto, ricavi da vendite di immobili e proventi finanziari) e valore distribuito agli stakeholder (suddiviso nelle voci: costi operativi, salari e benefit del personale, remunerazione fornitori di capitale, investimenti nella comunità, tasse e pagamenti ai governi). Il valore trattenuto si calcola come delta tra le voci di valore generato e distribuito.

Il valore generato dalla Cooperativa ha registrato una **crescita nel triennio**, raggiungendo nel 2025 un valore superiore dell'1,1% rispetto al 2024 e del 6,3% rispetto al 2023. Anche il valore distribuito segue un trend di crescita, principalmente riconducibile all'**incremento dei costi relativi al personale**. Di conseguenza, il valore trattenuto ha registrato una diminuzione nel periodo 2023-2025, attestandosi nel 2025 allo 0,9% del valore generato.

Valore distribuito e trattenuto



La maggior parte del valore generato è quindi redistribuito; la principale voce è rappresentata dai **salari e benefit del personale** (oltre il **53%** del totale nel 2025). L'altra voce di costo prevalente è l'insieme dei costi operativi connessi al funzionamento delle attività e all'acquisto di beni e servizi, mentre le altre spese compongono complessivamente una percentuale di poco superiore al 2%.

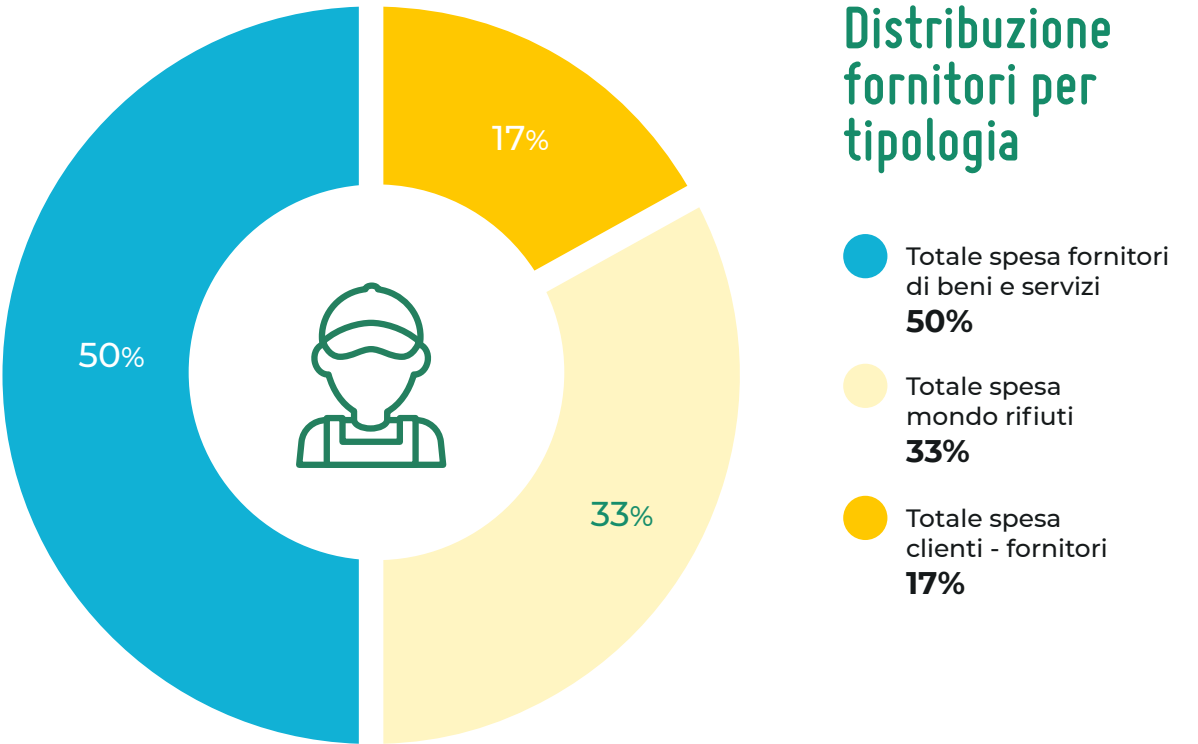


Per assicurare una redistribuzione del valore economico sul territorio e una riduzione dell'impatto ambientale associato ai trasporti, CAUTO si impegna a ricercare fornitori e partner commerciali il più possibile **vicini alla sede** aziendale.

La particolarità delle attività svolte da CAUTO restituisce una suddivisione specifica dei soggetti inseriti nella filiera. Infatti, circa il 50% della spesa per fornitori nel 2025 era indirizzata a impianti di trattamento rifiuti (mondo rifiuti) oppure a clienti cui viene riconosciuto un importo economico per il ritiro di alcuni rifiuti (clienti-fornitori).

Complessivamente, circa il 70% della spesa rivolta a queste tre categorie di fornitori è indirizzata a società ed enti locali, ovvero con sede in provincia di Brescia⁵. La distribuzione riferita alla singola categoria risulta però ampiamente differenziata. Per quanto riguarda i clienti-fornitori, oltre il **95% è considerato locale**, a dimostrazione della radicata presenza di CAUTO nel suo territorio di riferimento.

⁵ Per ragioni di fattibilità, nell'estrazione dei dati sono stati considerati esclusivamente i fornitori per cui viene speso un importo superiore ai 5.000 euro.



La spesa relativa ai **fornitori locali di beni e servizi**, invece, è superiore al 60%, con valori più elevati in termini di approvvigionamento beni (76%) e intorno al 50% per i servizi. La categoria di fornitori con la porzione di enti locali più contenuta (comunque intorno al 45%) è invece quella degli impianti di trattamento, che rappresentano anche il gruppo su cui CAUTO dispone di minor libertà di selezione, poichè alcuni tipi di rifiuti vengono trattati soltanto in specifici siti.

Un'altra peculiarità di CAUTO è rappresentata dalla tipologia di prestazione acquistata: in diversi casi, la Cooperativa instaura con un partner uno scambio sia di beni sia di servizi. Mediamente, circa tre quarti della spesa totale per fornitori è investita per l'acquisto di servizi; la porzione restante riguarda invece i beni.⁶ Nel contesto della certificazione SA 8000, CAUTO effettua audit e valutazioni su alcuni fornitori critici; inoltre, richiede ad alcuni fornitori strategici di sottoscrivere un codice di condotta che definisce linee guida specifiche da adottare nei rapporti con la Cooperativa, in termini sia di trasparenza sia di rispetto di principi etici. Questa sottoscrizione, per la natura dei rapporti in essere, è ovviamente applicabile solamente alla porzione di fornitori di beni e servizi. Nel 2025, 22 fornitori su 144 avevano sottoscritto il codice, per una spesa pari al 6% del totale.

Come obiettivo di lungo termine per un continuo miglioramento delle proprie performance, CAUTO valuterà di promuovere una mappatura più completa e precisa dei fornitori anche secondo caratteristiche di sostenibilità, allo scopo di verificare l'allineamento dei partner commerciali ai valori che guidano l'attività quotidiana della Cooperativa.

⁶ Per effettuare questa distinzione, i fornitori sono stati classificati in base alla prevalenza: quando l'acquisto era prevalentemente di servizi, sono stati categorizzati come fornitori di servizi (anche se parte della spesa è legata ad acquisto di beni).

03

AMBIENTE

3.1 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE 54

3.2 CAMBIAMENTI CLIMATICI 62

3.3 RISORSE IDRICHE 70

3.1 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE



L'analisi di materialità condotta ha individuato come prioritaria, fra le tematiche ambientali, l'Economia Circolare, intesa come gestione di materiali e rifiuti. Oltre a questo tema, di importanza cruciale per CAUTO in quanto interconnesso alla sua principale attività operativa, nel capitolo Ambiente verranno trattati anche altri temi ambientali rilevanti per la Cooperativa, in particolare Energia ed Emissioni, correlate alla tematica del cambiamento climatico, e Prelievi e Scarichi idrici.

Gestione delle risorse

Per CAUTO, il tema della gestione delle risorse e dei materiali, come inteso dagli standard di rendicontazione, non risulta applicabile a causa della natura dell'attività svolta, che non prevede un processo produttivo con afflussi e deflussi di risorse; per questo, la mappatura dei dati e delle informazioni richieste dal GRI 301-1 non è quindi attuabile o significativa per il contesto della Cooperativa.

Tuttavia, **la gestione delle risorse** e **l'economia circolare** rappresentano comunque, per CAUTO, temi fondamentali sui quali si impernano i principali servizi offerti. Gestire le risorse significa intervenire lungo tutto il ciclo di vita dei materiali, trasformando una logica lineare in un sistema circolare. All'interno dell'ecosistema di servizi erogati da CAUTO, la gestione dei rifiuti rappresenta uno dei pilastri operativi più significativi, nonché un ambito strategico strettamente connesso alla natura dei servizi ambientali e al modello organizzativo della Cooperativa.

Per CAUTO, il tema dei rifiuti non assume rilevanza in quanto semplice produttore, ma come elemento centrale del proprio modello di impresa, in cui la gestione dei materiali è parte integrante di un approccio orientato a **prevenire la produzione di rifiuto** e, quando questo si genera, a trasformarlo in una risorsa.

Questo approccio trova una concreta applicazione nel sistema di servizi sviluppato dalla Cooperativa e si rivolge ad aziende ed enti pubblici attraverso **soluzioni personalizzate**. Le attività operative, articolate lungo tutto il ciclo dei materiali, consentono di presidiare in modo strutturato le fasi di raccolta, trasporto, selezione e avvio a recupero, garantendo efficienza, tracciabilità e conformità normativa.

Economia Circolare

Nel contesto della transizione verso modelli di economia circolare, la gestione dei rifiuti rappresenta una leva strategica non solo per il **recupero** di materia, ma anche per la **prevenzione** della loro generazione. In tale ambito, CAUTO ha sviluppato un modello operativo integrato che combina sostenibilità ambientale, inclusione sociale e solidità economica, configurando l'economia circolare come tematica materiale.

L'organizzazione opera lungo l'intero ciclo di gestione dei rifiuti con l'obiettivo prioritario di ridurre i quantitativi destinati a smaltimento finale e massimizzare il valore dei materiali.

Questo risultato è reso possibile da un'**infrastruttura impiantistica** che consente di intercettare, selezionare e valorizzare diverse frazioni merceologiche, contribuendo alla riduzione dell'uso di materie prime vergini e alla prevenzione degli impatti ambientali associati.

Il fulcro operativo del sistema è rappresentato dall'**impianto di stoccaggio e trattamento** situato a Brescia, attivo dal 2014. La struttura, estesa su oltre **15.000 m²**, è autorizzata al trattamento di **60.000 tonnellate/anno** e impiega circa **40 addetti**, di cui una quota significativa inserita in percorsi di inclusione lavorativa.

All'interno dell'impianto, i rifiuti vengono sottoposti a processi di selezione e preparazione che ne consentono l'avvio a filiere dedicate di riciclo, tra cui carta, plastica, legno, metalli, RAEE e frazioni miste.

Nel periodo di rendicontazione, CAUTO ha svolto attività di stoccaggio, trattamento e selezione su un volume significativo di rifiuti, avviando a operazioni di recupero di materia il 95,5% dei flussi in ingresso e limitando il ricorso allo smaltimento finale a una quota inferiore all'1% del totale trattato. Le attività di recupero si inseriscono in filiere strutturate a livello nazionale, contribuendo alla produzione di materie prime seconde. In particolare, i flussi di carta e cartone vengono selezionati e trasformati in **End of Waste**; analogamente, i rifiuti in legno e plastica vengono avviati a consorzi e impianti specializzati, garantendo elevati standard di qualità e tracciabilità.

Complessivamente, CAUTO ha contribuito al reinserimento nei cicli produttivi di **più di 40.000 tonnellate di materiali**, riducendo il consumo di risorse naturali e sostenendo lo sviluppo di filiere industriali circolari.

Accanto alle attività di recupero e riciclo, l'organizzazione promuove **azioni di prevenzione** nella produzione dei rifiuti, operando in collaborazione con imprese e pubbliche amministrazioni. Attraverso servizi personalizzati di gestione, **consulenza ambientale** e ottimizzazione dei processi, CAUTO supporta i clienti nella riduzione dei quantitativi di rifiuti prodotti e nel miglioramento della loro qualità.

Nel contesto attuale, la gestione dei rifiuti rappresenta una funzione sempre più strategica per le imprese, in relazione agli obblighi normativi, alla tracciabilità dei materiali e al raggiungimento degli obiettivi ESG. In questo ambito, CAUTO opera come **partner tecnico**, offrendo servizi integrati che comprendono raccolta, trasporto, recupero e supporto documentale. Grazie a questo approccio, le aziende clienti possono migliorare le proprie performance ambientali e ridurre la complessità operativa legata agli adempimenti normativi. L'esternalizzazione della gestione consente inoltre di trasformare un obbligo regolatorio in un'opportunità di efficientamento e generazione di valore.

Un ruolo complementare è svolto dalle **attività educative e formative** promosse da CAUTO, orientate a diffondere comportamenti responsabili e una maggiore consapevolezza ambientale. In particolare, nel 2025 il settore di Educazione Ambientale ha incontrato **834 classi e oltre 18.000 studenti**, evidenziando l'ampiezza e la capillarità dell'azione educativa e culturale rivolta alle giovani generazioni. Attraverso percorsi dedicati a scuole, cittadini e comunità locali, l'organizzazione promuove la cultura del riuso, della corretta raccolta differenziata e della riduzione degli sprechi.

Parallelamente, mediante programmi formativi dedicati alle imprese, supporta aziende ed enti nell'adozione di **pratiche organizzative più sostenibili** e coerenti con i principi dell'economia circolare.

La prevenzione si concretizza anche attraverso iniziative che prolungano la vita utile dei beni e favoriscono il riutilizzo. In questo ambito rientrano i **negozi dell'usato** SPIGO e Spigolandia, dedicati in particolare alla valorizzazione di abiti, oggetti e materiali ancora idonei all'uso, nonché le **Isole del Riuso** attivate presso **13** centri di raccolta comunali, che nel 2025 hanno permesso di intercettare **33.884 kg** di beni conferiti e destinarli a nuovi utilizzi anziché allo smaltimento.

In coerenza con i principi dell'economia circolare e con gli standard GRI, CAUTO persegue un percorso di miglioramento continuo orientato a:

- incrementare i quantitativi avviati a recupero di materia;
- ridurre ulteriormente la quota di rifiuti destinati a smaltimento;
- rafforzare le attività di prevenzione presso clienti e territori;
- sviluppare filiere industriali sempre più efficienti e tracciabili.

Focus 6

Gestione dei rifiuti tessili e sviluppo della filiera circolare

Il settore della gestione dei rifiuti tessili è interessato da un'evoluzione normativa significativa a livello europeo, con l'introduzione dell'obbligo di raccolta differenziata e dei regimi di Responsabilità Estesa del Produttore (EPR). In tale contesto, la gestione dei flussi tessili assume una rilevanza crescente in termini di impatti ambientali e sociali, configurandosi come tematica materiale ai sensi dei GRI Standards.

All'interno di questo scenario, Rete CAUTO adotta un approccio integrato alla gestione dei rifiuti tessili, volto a massimizzare il recupero di materia e a ridurre il ricorso allo smaltimento finale.

Nel corso del periodo di rendicontazione, l'organizzazione ha gestito complessivamente 2.779 tonnellate di rifiuti tessili, di cui 3% avviate al riutilizzo all'interno dell'impianto di CAUTO e 97,0% destinate a operazioni di riciclo e riuso presso altri impianti.

La raccolta tessile rappresenta il primo anello della filiera e consente l'intercettazione di flussi che possono essere valorizzati attraverso percorsi differenziati.

Rete CAUTO opera principalmente su rifiuti tessili post-consumo, garantendo la tracciabilità dei flussi e la loro corretta destinazione. In questo ambito, l'organizzazione ha progressivamente rafforzato la propria capacità di raccolta, attivando due nuovi servizi finalizzati all'intercettazione dell'abbigliamento dismesso proveniente dagli enti del Terzo Settore e della frazione tessile non riconducibile all'abbigliamento presso i centri di raccolta, in collaborazione con i Comuni e le società municipalizzate.

Accanto agli impatti ambientali, le attività generano ricadute positive anche sul piano sociale ed economico. In particolare, Rete CAUTO ha garantito 17 posti di lavoro, di cui 9 appar-

tenenti a categorie svantaggiate contribuendo allo sviluppo inclusivo del territorio. Storica è inoltre la collaborazione con Caritas Diocesana di Brescia nella gestione della raccolta degli abiti usati, partnership che rappresenta un esempio consolidato di integrazione tra obiettivi ambientali, inclusione sociale e presidio territoriale della filiera tessile.

I cambiamenti in atto hanno reso sempre più centrale, per l'approccio gestionale della filiera del tessile, la garanzia della qualità del materiale destinato al riciclo. La separazione per tipologia di fibra e colore, la riduzione delle impurità e la tracciabilità costituiscono fattori determinanti per l'efficienza dei processi industriali. In quest'ottica, nell'ambito delle attività di innovazione, Rete CAUTO ha avviato la sperimentazione di tecnologie di selezione automatizzata attraverso il progetto TEC-TES, finanziato da Regione Lombardia. L'introduzione di sistemi basati su riconoscimento ottico e analisi delle fibre consente di aumentare il livello di standardizzazione dei materiali in uscita, con l'obiettivo di raggiungere una quota di 43,5% di lotti omogenei e certificabili, destinati alle filiere industriali quando l'impianto sarà a pieno regime.

Parallelamente, l'organizzazione sta investendo nello sviluppo infrastrutturale con la realizzazione di un impianto dedicato alla preparazione per il riciclo tessile a Desenzano del Garda. L'impianto, progettato come hub per il Nord Italia, avrà una capacità autorizzata di oltre 10.000 tonnellate/anno, contribuendo ad aumentare la capacità complessiva di trattamento e a migliorare la stabilità dei flussi destinati all'industria del riciclo.

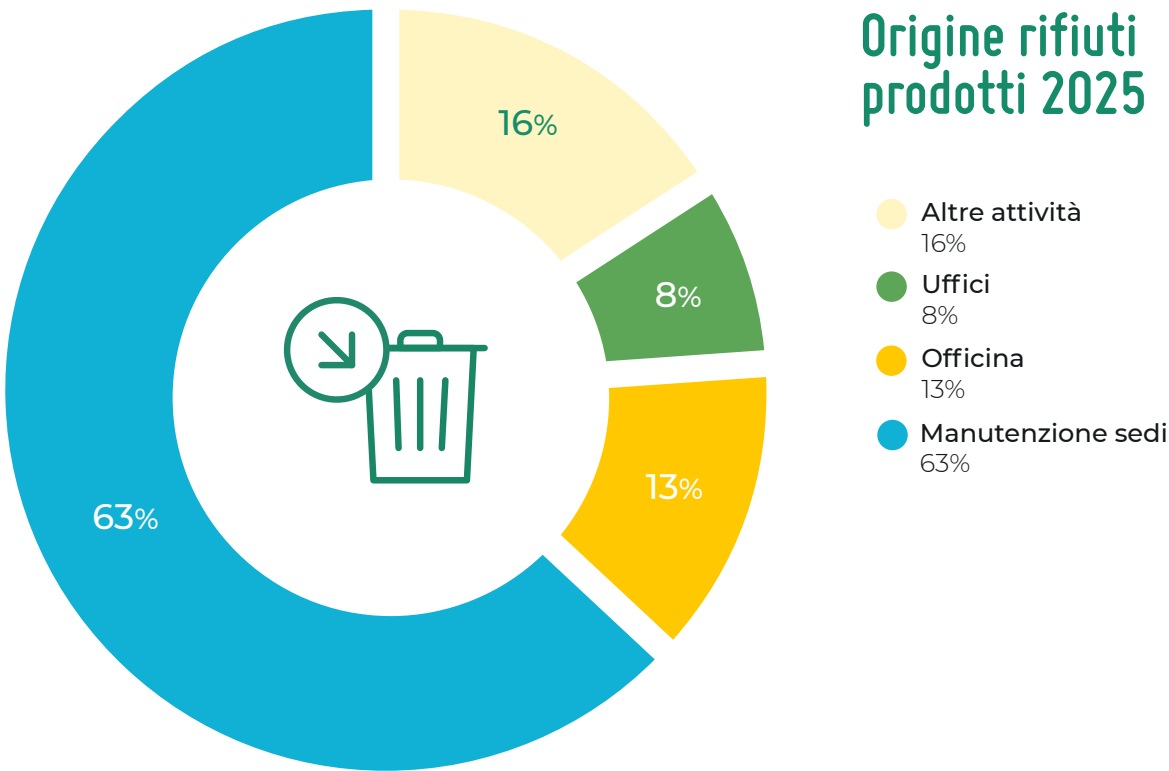
Il ruolo di Rete CAUTO si configura come intermedio e abilitante all'interno della filiera, in quanto orientato a connettere la fase di raccolta con quella di trasformazione industriale.

Rifiuti prodotti

CAUTO rendiconta un volume rilevante di rifiuti in uscita dai propri siti, in larga parte riconducibile alle attività dell'impianto di gestione rifiuti. In questo contesto, una quota significativa è costituita dagli scarti generati durante le operazioni di selezione e trattamento dei materiali in ingresso, che, una volta pretrattati, vengono avviati a successivi impianti come rifiuto.

Ai fini di una corretta rappresentazione dei rifiuti effettivamente prodotti dall'organizzazione, tali flussi vengono distinti da quelli originati direttamente dalle attività aziendali. In particolare, i rifiuti prodotti da CAUTO si articolano in tre principali categorie: quelli derivanti dalla **manutenzione dei siti**, quelli connessi **ai servizi e alle attività di lavorazione dei beni** finalizzate alla prevenzione e all'ottimizzazione del riuso, e quelli **generati dalle attività d'ufficio**. Questa distinzione consente di separare in modo più accurato i rifiuti propri dell'organizzazione da quelli derivanti dalla gestione di rifiuti conferiti da terzi.

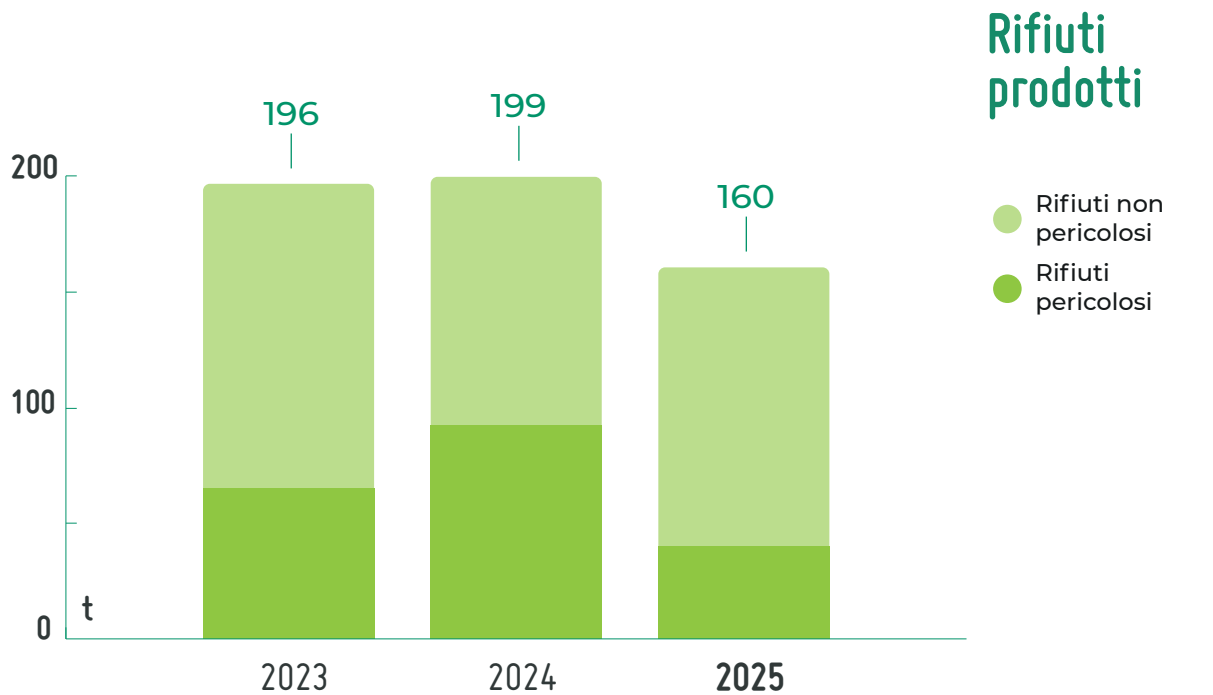
Nello specifico, nel 2025 il **16%** del totale categorizzato come rifiuto (oltre **26 tonnellate**) derivava direttamente dai **materiali in ingresso**, prevalentemente materiale ingombrante (selezionato come non recuperabile da quanto donato o raccolto tramite Isole del Riuso) o tessile (abiti derivanti da donazioni che vengono declassati per trattamenti interni ma poi reimmessi sul mercato tramite i negozi della Cooperativa).



I rifiuti generati dalle attività di **lavorazione dei materiali** in ingresso e dalle operazioni di gestione dei siti (es. pulizia dei piazzali) rappresentano la categoria più consistente (**63%**, pari a oltre **100 tonnellate**). Tra questi, le soluzioni acquose di scarto di natura pericolosa (derivanti principalmente dalla pressatura della plastica) e non pericolosa (generate dalla manutenzione delle reti acque o dalla pulizia straordinaria delle vasche di prima pioggia) sono sicuramente i rifiuti più significativi, rappresentando da soli il **47% del totale** rifiuti nel 2025⁷.

Il restante **21%** dei rifiuti totali **deriva dagli uffici** (12 tonnellate di raccolta differenziata interamente di natura non pericolosa) o dall'officina (poco più di 20 tonnellate, generate dall'attività di manutenzione e gestione del parco mezzi). La forte rilevanza dei rifiuti connessi alle attività di manutenzione, e a quanto processato dall'impianto di trattamento, spiega la variabilità che caratterizza la produzione rifiuti di CAUTO, che ha registrato un calo del 20% nel 2025 rispetto ai valori più costanti del biennio precedente. Infatti, sia il peso dei materiali in ingresso declassati a rifiuto sia il peso dello scarto generato dalle varie attività (trattamento rifiuti e manutenzioni in modo particolare) possono subire variazioni anche molto significative di anno in anno, e costituiscono un ambito sul quale CAUTO dispone di limitati margini di intervento migliorativo.

Le principali variazioni registrate nel 2025, infatti, riguardano proprio i due codici CER più impattanti in termini di peso: lo scarto derivante dalla pressatura della plastica è calato del 65% rispetto al 2024 (da 88,5 a 30,9 tonnellate), mentre le soluzioni acquose dovute alle manutenzioni e pulizie straordinarie sono aumentate del 130% nello stesso periodo (da 19,2 a 44,1 tonnellate). In entrambi i casi, CAUTO dispone di un margine di controllo e intervento estremamente limitato su tali rifiuti, poiché il primo dipende in larga misura dalla piovosità annuale, mentre il secondo è determinato dalle esigenze operative di manutenzione.



⁷ I codici di riferimento sono: CER 16.10.01 per le soluzioni di natura pericolosa e il CER 16.10.02 per quelle di natura non pericolosa.

Non potendo agire sulla produzione di rifiuti in quanto tale, CAUTO si impegna a promuovere la creazione di una cultura di circolarità e attenzione all'ambiente attraverso attività di sensibilizzazione e responsabilizzazione del personale.

Nell'ambito di **R!GENERA**, il progetto avviato per tradurre in azioni concrete il concetto di sostenibilità ambientale nelle proprie sedi, è stato realizzato un significativo percorso di ottimizzazione della gestione dei rifiuti interni.

Questo processo ha consentito a CAUTO di rendersi **indipendente dal servizio di raccolta urbana**, grazie al recupero e al riciclo delle diverse frazioni di rifiuto, gestite direttamente nel proprio impianto o conferite ad altri operatori specializzati nel recupero.

Sempre all'interno del progetto R!GENERA, è stata promossa un'importante iniziativa di recupero dei mozziconi di sigaretta tramite posaceneri RE-Cig®, che permettono il recupero del materiale tramite un sistema certificato di purificazione e trasformazione in materie prime riutilizzabili. Nel 2025, i **37,34 kg di mozziconi recuperati** (contenenti sostanze nocive quali nicotina e metalli pesanti) hanno permesso la creazione di 14,56 kg di Re-Ca, materia prima seconda, pronta per essere riutilizzata nel design circolare.⁸

⁸ Dati tratti da report annuale fornito da RE-Cig®.

Focus 7

R!GENERA- Passi sostenibili

Avvitato a fine 2021 e pienamente operativo da luglio 2022, il progetto R!GENERA si inserisce nel quadro delle iniziative finalizzate a integrare una visione di sostenibilità nei processi e nella cultura organizzativa di CAUTO, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi di acqua, energia e materia.

L'obiettivo principale del progetto è promuovere consapevolezza e responsabilità diffusa all'interno dell'organizzazione rispetto al valore strategico della sostenibilità integrata e della lotta agli sprechi, favorendo la costruzione di una cultura condivisa e partecipata. Per questo motivo, l'informazione del personale rappresenta il cuore del progetto, accompagnando ogni intervento implementato con attività di comunicazione dedicate.

I materiali informativi diffusi internamente hanno lo scopo di rafforzare la comprensione del valore delle risorse idriche, energetiche e materiche, dei rischi connessi al cambiamento climatico e dell'importanza di adottare un approccio orientato alla sostenibilità e alla circolarità. I pannelli informativi contribuiscono inoltre a consolidare e diffondere le buone pratiche condivise.

La promozione di una cultura organizzativa più sensibile e attenta è accompagnata da interventi concreti volti a ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali; sebbene tali azioni incidano su quantitativi già contenuti e presentino quindi un impatto necessariamente limitato, esse testimoniano l'impegno costante di CAUTO nel miglioramento continuo e nel consolidamento di un approccio coerente con i propri valori di sostenibilità ambientale e sociale.

Gli interventi di seguito elencati rappresentano le principali azioni realizzate nell'ambito del progetto R!GENERA. Si tratta di una selezione delle iniziative più significative in termini di impatto su consumi e comportamenti, che non esaurisce tuttavia l'ampiezza delle attività sviluppate: il progetto ha infatti generato ulteriori azioni e miglioramenti diffusi, non qui puntualmente riportati, che contribuiscono nel loro insieme al rafforzamento di un approccio sempre più orientato alla sostenibilità.



Materia

1. Riprogettazione ed efficientamento della raccolta differenziata degli uffici e delle aree comuni; inoltre, avviata la raccolta separata di mozziconi di sigaretta tramite posaceneri RE-Cig®;
2. Policy interna per indirizzare gli acquisti, prediligendo alternative con impatto ambientale inferiore sia in merito a materiali di consumo degli uffici (carta e cancelleria) sia per quanto riguarda altri beni (es. arredamento recuperato e ricondizionato, alternative meno impattanti a prodotti monouso e a detergenti per le pulizie);
3. Posizionamento di asciugatori elettrici nei bagni per ridurre la quantità di carta uso mani.



Energia

1. Installazione luci a LED in sostituzione delle precedenti lampade neon;
2. Pulsanti di accensione con temporizzatore (spegnimento automatico entro definiti limiti di tempo);
3. Applicazione di una schermatura solare riflettente per ridurre il calore in ingresso sui vetri degli edifici e quindi l'uso di sistemi di raffrescamento nei mesi più caldi.

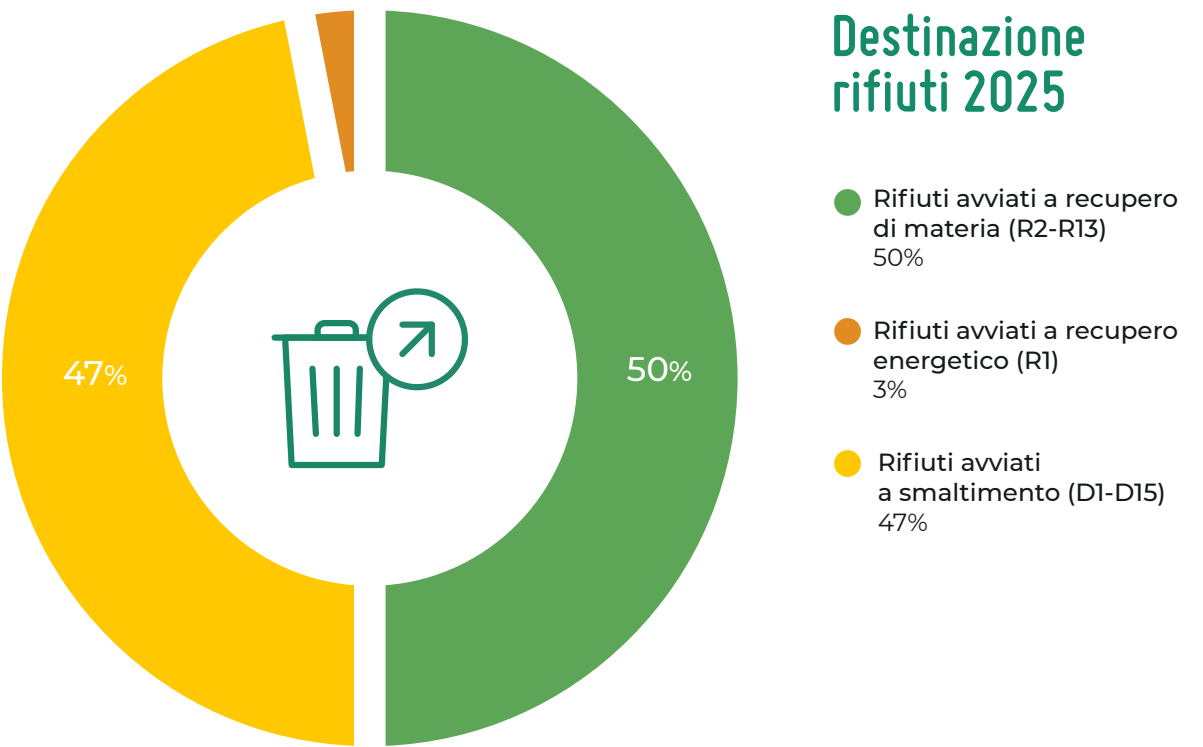


Acqua

1. Installazione filtri rompigitto;
2. Installazione di rubinetti con sensore o pedale;
3. Installazione doppio pulsante nello sciacquone dei WC.

Per quanto concerne la destinazione dei rifiuti, una buona parte del totale (**47%** nel 2025) è **inviata a smaltimento**, poiché la natura del rifiuto, in particolare quello relativo alle soluzioni acquose di scarto, rende difficile ogni altro tipo di operazione.

Tra i rifiuti **inviati a recupero**, invece, la porzione più consistente è destinata a **recupero di materia** e soltanto una parte residuale a recupero di energia o ad altre operazioni.



3.2 CAMBIAMENTI CLIMATICI

In linea con quanto previsto dalla direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità e dai relativi standard di rendicontazione⁹, la tematica del cambiamento climatico deve occupare, in termini di rilevanza, una posizione prioritaria per qualsiasi azienda; coerentemente con tali raccomandazioni, pur considerando l'**economia circolare** come il tema ambientale più importante per la propria attività, CAUTO ha mappato le informazioni relative al consumo di energia e alle emissioni di CO2 in linea con le prescrizioni di rendicontazione, avviando già nel 2025, con riferimento al 2024, una prima analisi delle emissioni derivanti dalla propria attività attraverso uno studio di Carbon Footprint di Organizzazione.

Energia

Nello svolgimento delle proprie attività, CAUTO consuma annualmente oltre **8.000 MWh di energia**, tra elettricità, energia termica e combustibili per la flotta aziendale, con un andamento abbastanza costante nel triennio considerato. Nel 2025, nello specifico, il totale dei consumi energetici ammontava a 8.166 MWh.

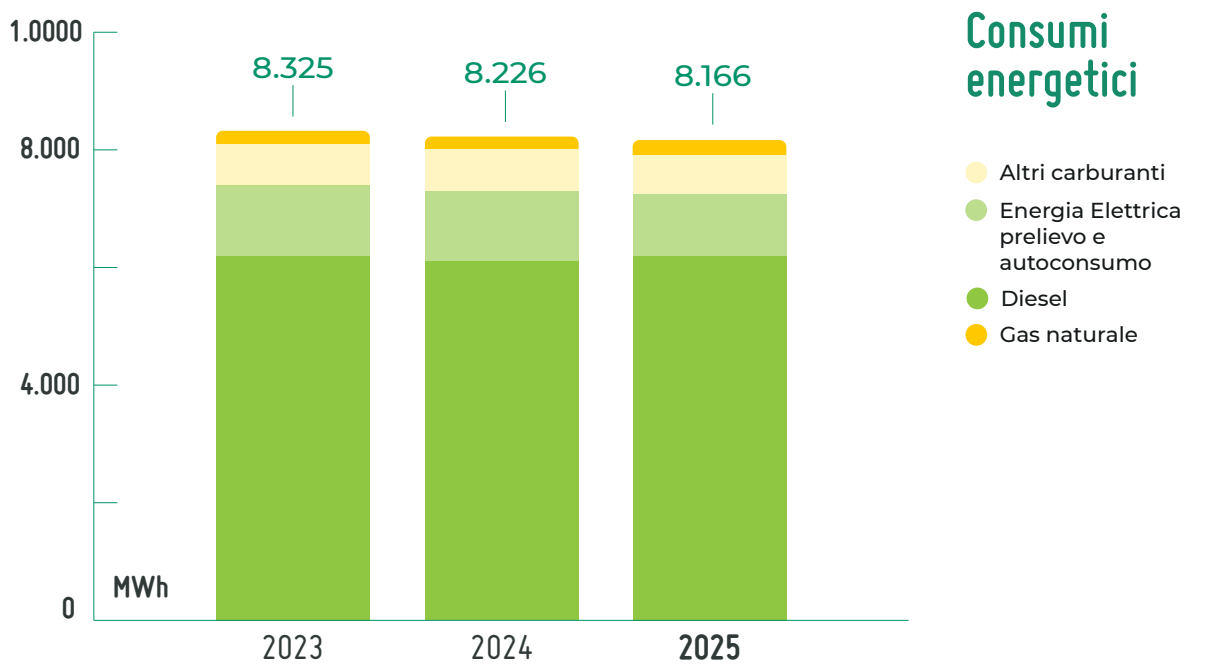
Il **diesel** rappresenta il principale vettore energetico, pari al 78% del fabbisogno totale nel 2025. La maggior parte del gasolio (circa l'85%) viene utilizzata come combustibile per i mezzi aziendali, mentre una quota più contenuta è destinata alle attrezzature operative presenti in impianto. Si tratta in particolare di macchinari impiegati per la movimentazione di elevati volumi di rifiuti che, per le prestazioni richieste in termini di potenza e capacità operativa, non dispongono attualmente di alternative elettriche altrettanto efficaci ai motori endotermici. La **movimentazione di autovetture e automezzi**, soprattutto quelli impegnati nelle attività di recupero dei rifiuti, è sicuramente l'aspetto che incide maggiormente sui consumi: gli **altri carburanti** utilizzati (benzina, GPL e metano) costituiscono un ulteriore 6% del totale. Il consumo di alcuni combustibili ha subito variazioni nel triennio considerato; ad esempio, nel 2024 e 2025, il consumo di GPL è calato di circa 8.000 litri rispetto al 2023.

⁹ Direttiva UE 2022/2464/EU "Corporate Sustainability Reporting Directive" e relativi "European Sustainability Reporting Standard"

Questa rilevante quota dei consumi energetici legata ai combustibili presenta margini di riduzione limitati. I tragitti dei mezzi della Cooperativa sono infatti fortemente **condizionati dalla tipologia di servizio** svolto, in particolare dalla raccolta porta a porta, che richiede una copertura capillare del territorio senza possibilità di escludere tratte o strade. Analogamente, anche i servizi erogati presso le aziende offrono ridotte opportunità di ottimizzazione dei percorsi. In questo contesto, le alternative di alimentazione attualmente disponibili sul mercato non risultano ancora pienamente efficaci o facilmente implementabili per questo tipo di operatività.

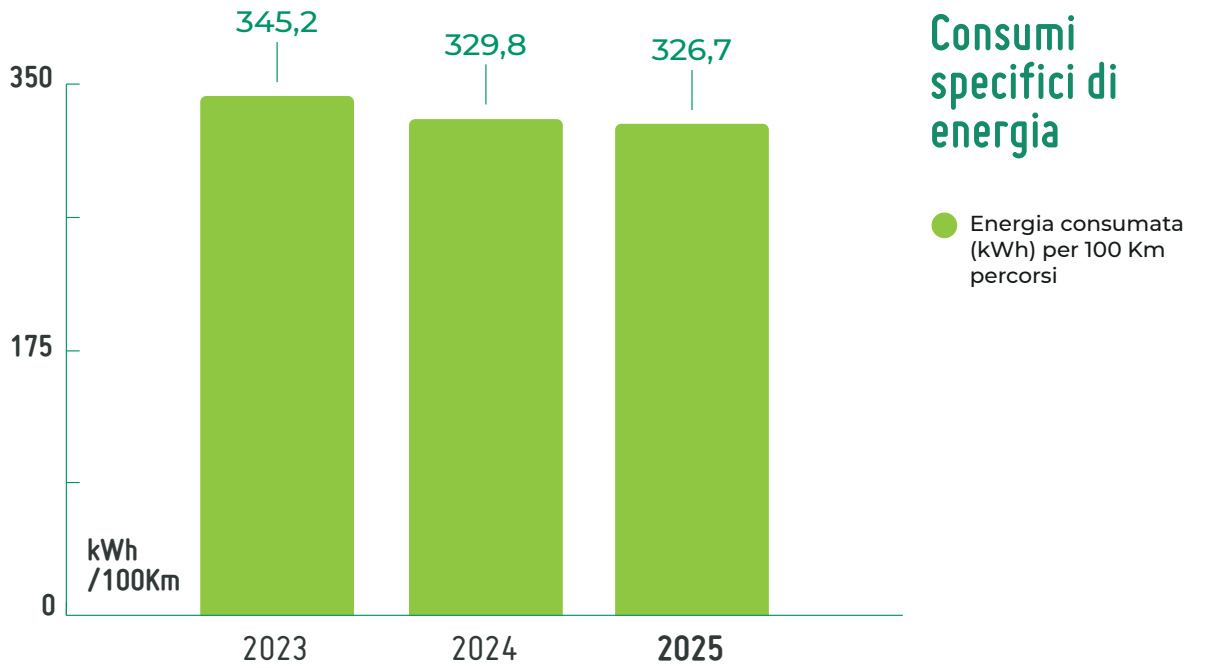
Negli ultimi anni, CAUTO ha avviato un progressivo **rinnovamento del parco mezzi** con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale. In particolare, l'elettificazione ha riguardato soprattutto i veicoli leggeri, come automobili e piccoli mezzi operativi (ad esempio porter), mentre per i mezzi impiegati nei servizi di raccolta e trasporto – quali scarrabili, vasche e compattatori – la strategia principale è stata il ringiovanimento della flotta attraverso l'acquisto di veicoli di ultima generazione a minori emissioni (Euro 6).

Il gas naturale utilizzato per il riscaldamento e l'energia elettrica (per il 26% autoprodotta e per la parte restante prelevata da rete) rappresentano, rispettivamente, il 4% e il 12% dei consumi¹⁰.



¹⁰ Si specifica che i dati dell'energia elettrica relativi al 2023 e 2024 sono parzialmente stimati. Il dato 2025, invece, è rilevato in modo esatto dai vari contatori. Si specifica inoltre che dal conteggio consumi è stato escluso il teleriscaldamento utilizzato dal negozio Spigolandia, del cui locale CAUTO è locataria: non essendo momentaneamente reperibili i dati esatti per costruire il trend triennale, vista la ridotta significatività del dato sul totale (nel 2024, 52 MWh), si è reputato di non conteggiare questi consumi.

In riferimento ai consumi specifici, è stato individuato un indicatore che rapporta il consumo complessivo di energia ai chilometri percorsi dagli automezzi, al fine di standardizzare il dato rispetto al livello di attività. Sulla base di questo parametro, nel 2025 sono stati consumati 326,7 kWh ogni 100 Km, evidenziando un lieve calo nel corso del triennio.

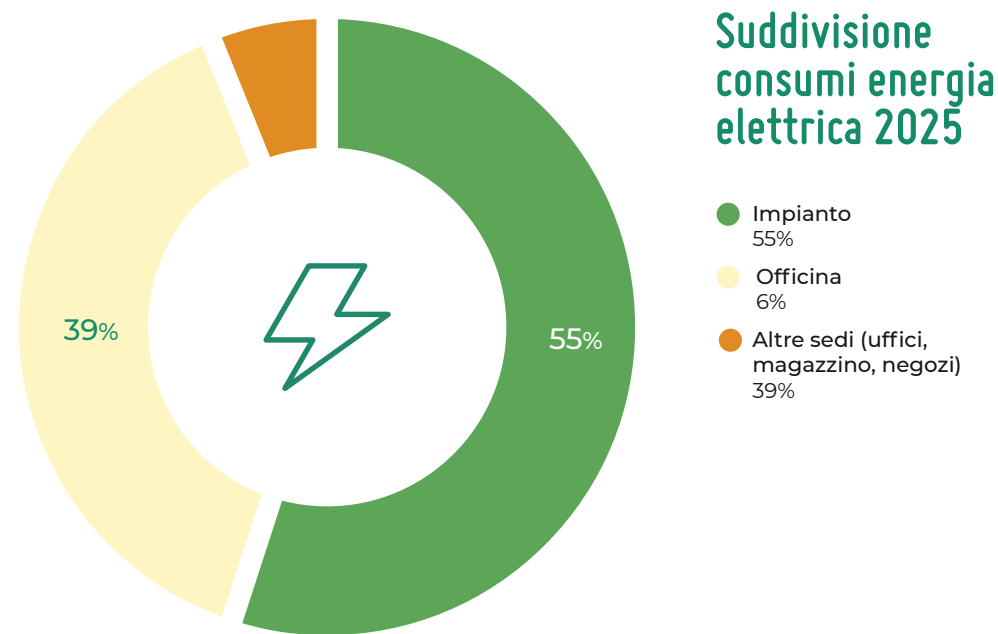


Sebbene gas naturale ed energia elettrica rappresentino soltanto il 16% del consumo energetico totale, costituiscono anche gli aspetti su cui CAUTO può maggiormente incidere attraverso interventi di efficientamento e impianti di **autoproduzione di energia rinnovabile**. Il gas naturale è utilizzato per la climatizzazione del capannone dell'officina (45% dei consumi di gas complessivi) e di alcuni uffici dislocati su più siti della Cooperativa.

Il consumo di energia elettrica, invece, deriva prevalentemente dall'impianto di trattamento rifiuti, dalla climatizzazione di uffici tramite pompe di calore e dalla centrale termica. Parte di questi maggiori centri di consumo sono serviti da **impianti fotovoltaici** che permettono di **autoprodurre e autoconsumare** una porzione del fabbisogno complessivo, riducendo così il prelievo da rete e garantendo una quota di consumo da fonti rinnovabili.

L'impianto di trattamento rifiuti (che include alcuni uffici con cui condivide lo stesso contatore), autoconsuma oltre il 40% (ovvero 221 MWh nel 2025) della propria richiesta di energia elettrica, grazie a un fotovoltaico di potenza pari a 331 kWp. Inoltre, la palazzina sempre locata presso la sede centrale ha due impianti più piccoli per una potenza complessiva di 70 kWp, con un autoconsumo 2025 di quasi 38 MWh. Nel 2025, gli **impianti fotovoltaici** di CAUTO hanno quindi prodotto, in tutto, **460 MWh** di energia elettrica, di cui il **56% è stato autoconsumato** per soddisfare parte del fabbisogno energetico.

Nel 2025, l'energia rinnovabile utilizzata da CAUTO (interamente proveniente dall'autoconsumo da impianti fotovoltaici) ammontava quindi a 258 MWh, pari al 3% dei consumi energetici complessivi (ovvero riferiti a tutti i vettori energetici).



In ottica di monitoraggio e riduzione dei propri consumi, CAUTO ha avviato un processo di affinamento delle misurazioni, così da poter individuare eventuali aree di miglioramento; nel medio periodo, CAUTO si è posta l'obiettivo di approfondire l'analisi dei consumi energetici (con particolare riferimento ad impianti stazionari quali le presse), per identificare gli interventi di efficientamento più strategici.

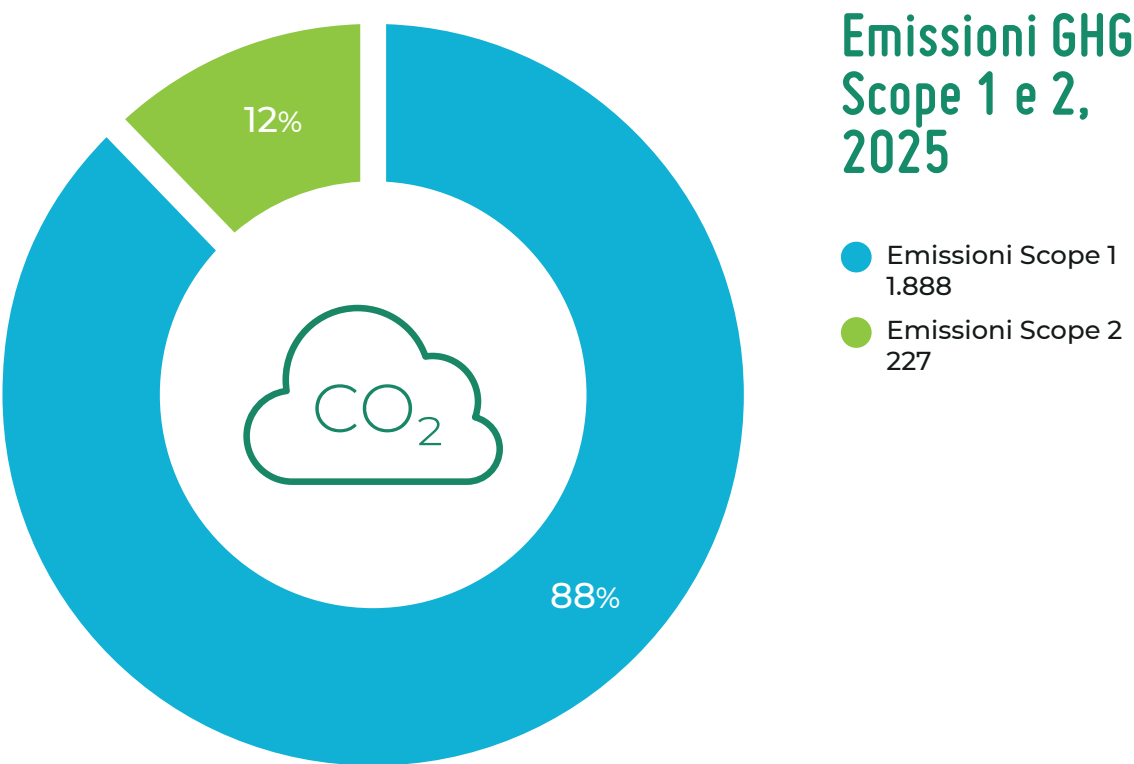
Inoltre, il recente acquisto di una **nuova pressa ad alta efficienza energetica** a sostituzione di una delle due precedentemente installate ha consentito di ottimizzare i consumi nei processi, mentre il potenziamento della **climatizzazione invernale tramite pompe di calore** ha garantito una riduzione nell'utilizzo della caldaia a gas naturale. Queste tecnologie contribuiscono a migliorare la performance energetica complessiva della Cooperativa, generando benefici sia ambientali sia economici.

In ottica di favorire la diffusione dell'utilizzo di energia rinnovabile, a giugno 2025 CAUTO ha costituito una **Comunità Energetica Rinnovabile e Solidale (CERS)**, concretizzando due temi già presenti in CAUTO e rilevanti nella sua attività quotidiana: l'energia rinnovabile e i progetti sociali per il territorio. È nata così la comunità energetica **CERCA**, cui possono aderire imprese, enti e cittadini per condividere energia pulita e generare impatto sociale: l'incentivo derivante dall'energia condivisa, infatti, non sarà redistribuito tra i soci ma destinato interamente a sostenere i progetti di natura sociale e ambientale realizzati dall'associazione di volontariato MAREMOSSO, trasformando simbolicamente l'energia in cibo recuperato e distribuito.

Emissioni di Anidride Carbonica

Correlato al consumo energetico, il tema della generazione di emissioni di gas a effetto serra (GHG) risulta rilevante per CAUTO. Con questa consapevolezza, la Cooperativa ha avviato un **calcolo di Carbon Footprint Scope 1 e 2** relativa all'anno 2024, per poi rinnovarne il monitoraggio 2025 nel contesto del presente Bilancio di Sostenibilità.

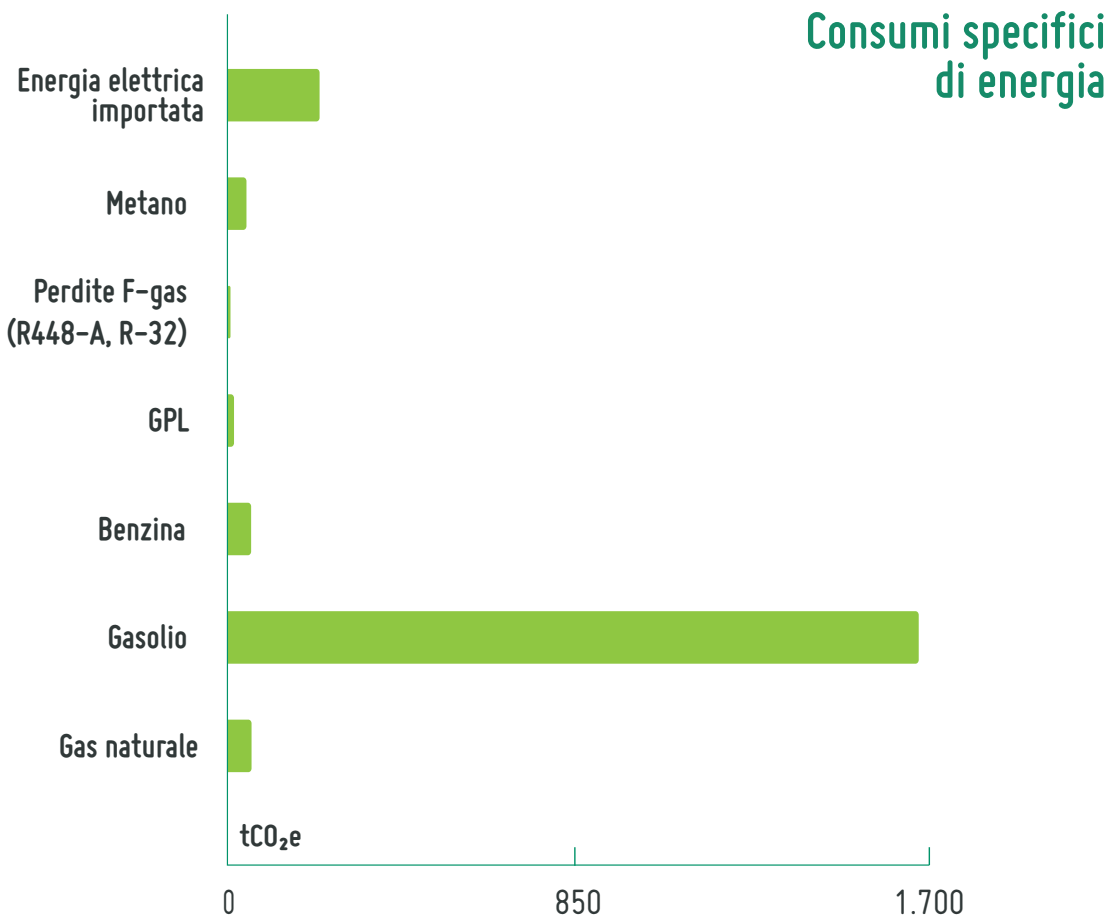
In questo modo, CAUTO monitora le emissioni GHG correlate al proprio consumo energetico. Infatti, le **emissioni dirette** (scope 1) includono i consumi di gas naturale e di carburanti quali diesel, benzina, metano, GPL, e le eventuali perdite di F-gas. Le **emissioni indirette** per energia importata (scope 2), invece, sono derivanti dai consumi di energia elettrica¹¹. Nel caso di CAUTO, la porzione più significativa è costituita dalle emissioni scope 1.



La fonte emissiva nettamente più impattante è il consumo di diesel, in coerenza con la proporzione tra vettori energetici. Nel 2025, l'80% delle emissioni totali di GHG scope 1 e 2 era generato proprio dall'utilizzo di gasolio.

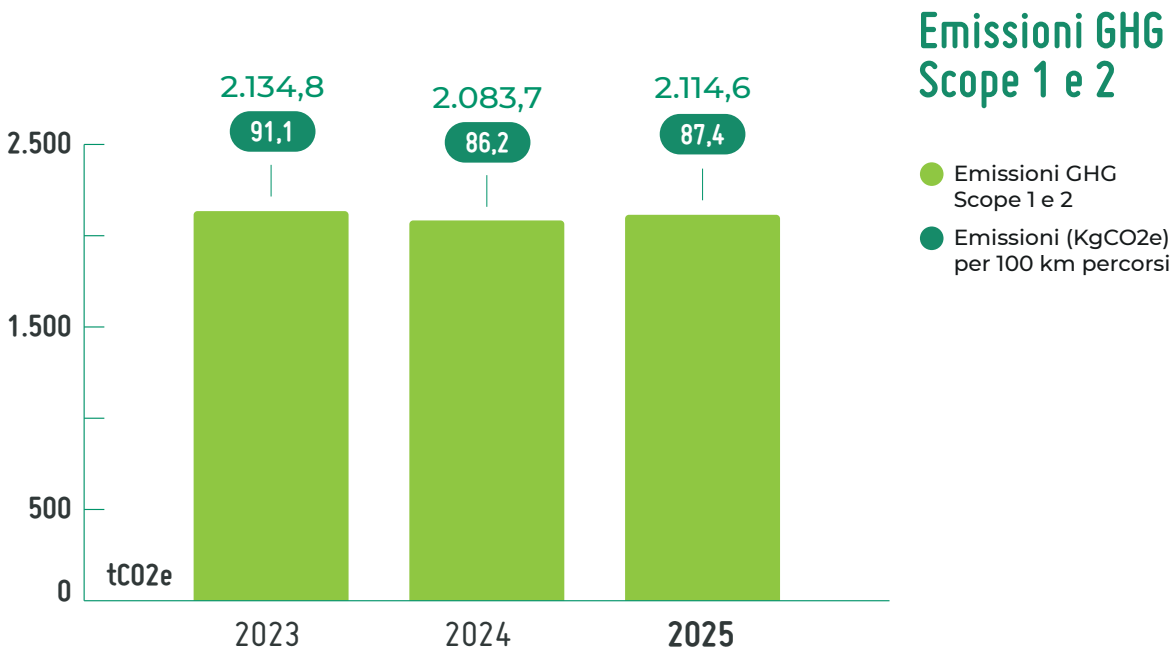
¹¹ Si specifica che, come per i consumi energetici, sono state escluse le emissioni GHG derivate dal teleriscaldamento utilizzato per il negozio Spigolandia. Non essendo momentaneamente reperibili i dati esatti per costruire il trend triennale, vista la ridotta significatività del dato sul totale (nel 2024, 1 tCO₂e), si è reputato di non conteggiare queste emissioni, che sarebbero ricondotte allo scope 2 come energia termica importata.

La seconda fonte emissiva più rilevante è sicuramente il prelievo di energia elettrica da rete (11% del totale); le altre tipologie di emissioni dirette costituiscono una porzione nettamente più contenuta, cumulativamente pari al restante 9%. Per quanto riguarda gli F-gas¹², nel 2025 sono state registrate perdite contenute di R448-A (5 kg) e di R-32 (1 kg), che sono state prontamente riparate.



Rispetto agli anni precedenti, le **emissioni** GHG, così come la loro ripartizione tra scope 1 e 2, sono rimaste **piuttosto costanti**, con minime variazioni correlate alle fluttuazioni nell'uso dei vettori energetici. L'indicatore specifico risulta altrettanto stabile, con un leggero calo dell'1% nel 2025 rispetto al 2024 (assestandosi a un valore comunque inferiore rispetto al 2023). Nel triennio considerato, per ogni 100 km percorsi, sono stati emessi, per gli ambiti scope 1 e 2, tra gli 86,2 e i 91,1 kg di CO₂ equivalente.

¹² Si tratta di gas fluorurati impiegati negli impianti di refrigerazione e condizionamento, incluse le pompe di calore, civili e industriali, che vengono periodicamente mappati conformemente agli obblighi di legge e le cui eventuali perdite, anche se in quantità apparentemente poco significative, sono particolarmente impattanti dal punto di vista emissivo.



CAUTO è consapevole del proprio impatto emissivo e sta gradualmente implementando strumenti e strategie per migliorare il monitoraggio e la mitigazione delle emissioni GHG generate dalle attività operative.

In particolare, per ridurre l'impatto emissivo connesso alla propria flotta aziendale, CAUTO ha promosso e continuerà ad avviare sperimentazioni per sostituire i mezzi destinati ai contratti di igiene urbana (raccolta e spazzamento) con **alternative elettriche**. In alcuni casi, i test hanno evidenziato esiti negativi, mostrando come i mezzi elettrici non risultassero idonei a specifiche attività a causa di limiti legati all'autonomia, alla capacità delle batterie o alla velocità operativa. In altri casi, invece, gli esiti positivi hanno consentito di confermarne il noleggio per periodi prolungati.

Accanto alla parziale elettrificazione, CAUTO intende implementare un monitoraggio più preciso delle modalità e dei tempi di utilizzo dei vari mezzi, così da poter procedere con la dismissione dei veicoli inutilizzati e ottimizzare le risorse a disposizione della Cooperativa. Infine, nei prossimi anni, verranno valutate altre alternative come l'utilizzo di biodiesel per il parco mezzi.

3.3 | RISORSE IDRICHE

Le risorse idriche rappresentano per CAUTO un tema secondario, rilevante prevalentemente per la presenza di scarichi idrici e il rischio di contaminazione associato. Infatti, il prelievo idrico è piuttosto contenuto, vista la ridotta presenza di attività e processi che richiedano elevati consumi di acqua.

Prelievo di acqua e scarichi idrici

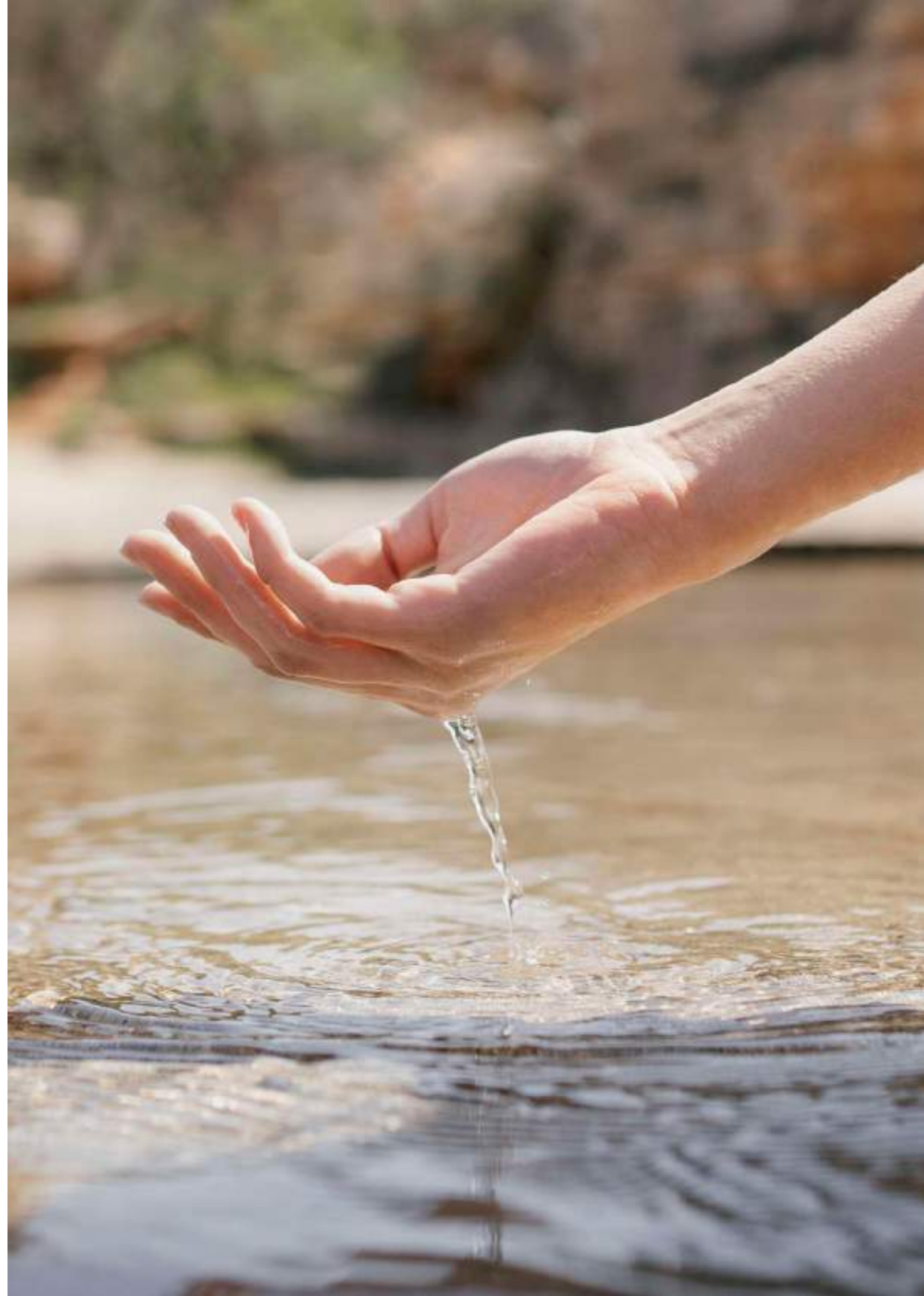
Nel 2025 CAUTO ha prelevato un totale di **6.661 m³ di acqua** (interamente da acquedotto), utilizzata per usi civili e per alcune lavorazioni, in particolare per la manutenzione e il lavaggio della flotta mezzi. L'incremento di lavorazioni idrovore nel contesto di queste attività ha contribuito al valore significativamente più alto rispetto al biennio precedente (poco meno di 5.000 m³ stimati sia per il 2023 sia per il 2024).

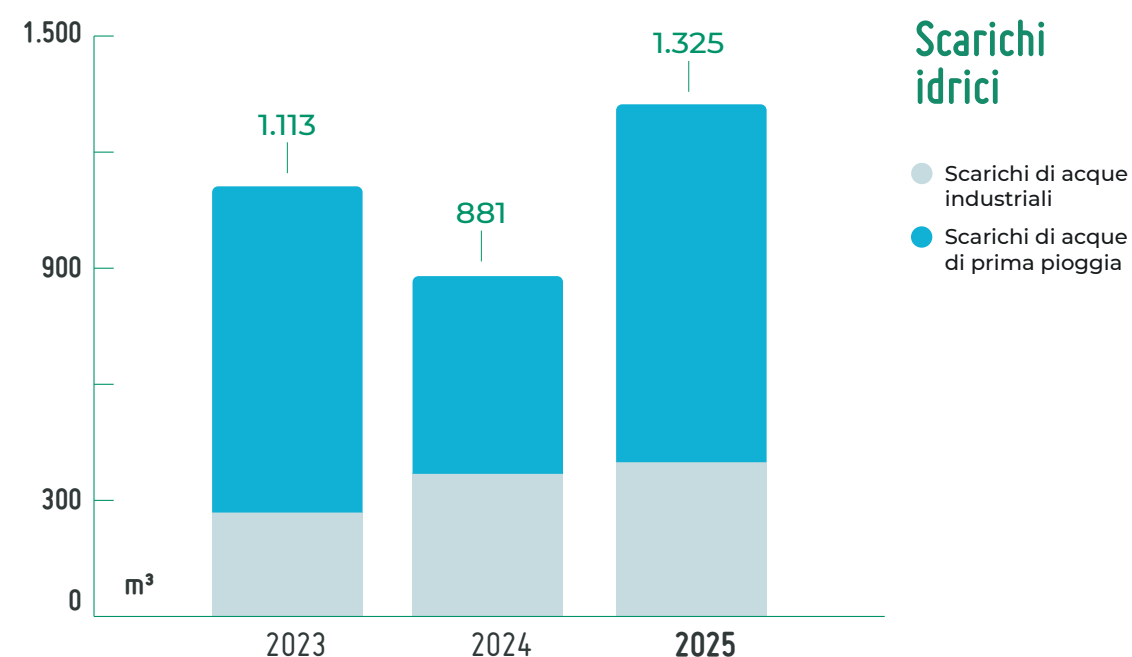
Accanto a un effettivo aumento dei prelievi totali, il valore più elevato del 2025 deriva anche da una maggiore precisione nella rilevazione del dato (per gli anni precedenti era stimato, in quanto non risultava reperibile il quantitativo esatto) e da una perdita importante (quasi 1.000 m³) rilevata presso il PDR (punto di riconsegna) dell'impianto nella sede principale di Brescia. La perdita è stata identificata e verrà riparata nei primi mesi del 2026.

Per quanto riguarda gli scarichi idrici, alcuni siti di CAUTO sono soggetti al monitoraggio dei livelli di inquinanti in conformità alle autorizzazioni ambientali vigenti e sono pertanto tenuti a controllare le acque reflue, adottando le necessarie misure di prevenzione dell'inquinamento.

Nello specifico, l'officina è soggetta ad Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) per scarichi idrici, mentre gli impianti di trattamento rifiuti di Brescia e di Castenedolo sono autorizzati secondo l'articolo 208 D.Lgs. 152/2006, che include la regolamentazione di scarichi idrici, stoccaggio e trattamento rifiuti in ingresso e, per il solo sito di Brescia, emissioni in atmosfera.

A livello complessivo, nel 2025 gli scarichi idrici di CAUTO corrispondevano a 1.325 m³ di acqua, di cui il **63% derivante da acque di prima pioggia**. Sull'intero triennio, i reflui industriali hanno rappresentato una porzione minore di scarico rispetto alle acque meteoriche, seppur in crescita. Nel 2024 i metri cubi di scarichi industriali sono aumentati del 66% rispetto al 2023, mentre nel 2025 si è verificata un'ulteriore crescita del 12%.





In termini di inquinamento, CAUTO monitora e previene i propri impatti nel contesto delle prescrizioni normative. Nel triennio considerato (2023-2025) tutti i **valori di inquinanti** negli scarichi industriali e acque di prima pioggia sono rimasti **sottosoglia**.

Nel caso dell'officina, l'AUA regola la gestione degli scarichi di acque di prima pioggia che entrano in contatto con il piazzale; il rischio di contaminazione risulta contenuto poiché le attività dell'officina si svolgono prevalentemente negli spazi interni. Nonostante ciò, secondo autorizzazione, CAUTO monitora periodicamente i parametri prescritti e adotta misure di prevenzione per limitare ed evitare il rilascio di possibili sostanze inquinanti¹³.

Il sito di Castenedolo presenta un punto di scarico acque di prima pioggia con trattamento tramite dissabbiatore e disoleatore, per ridurre eventuali inquinanti generati dal trattamento dei rifiuti. Nella sede legale di Brescia sono invece soggetti a controllo e prevenzione sia gli scarichi idrici sia le emissioni in atmosfera. Gli scarichi idrici sono suddivisi tra acque di prima pioggia (che potrebbero essere contaminate dalle fasi di recupero, messa in riserva e deposito preliminare di rifiuti) e acque reflue industriali, derivanti dal lavaggio dei mezzi della flotta della Cooperativa.

¹³ I parametri monitorati, come prescritto dall'AUA, sono: pH, Solidi Sospesi totali, BOD5, COD, Piombo, Zinco, Tensioattivi totali, Idrocarburi totali, Solventi organici aromatici totali, Saggio di Tossicità acuta.

Per prevenire la contaminazione di questi scarichi, le acque meteoriche soggette ad autorizzazione¹⁴ vengono trattate mediante disoleatore con filtro a coalescenza; le acque reflue industriali derivanti dal lavaggio mezzi, invece subiscono un trattamento più complesso, tramite dissabbiatore, disoleatore e filtrazione. Grazie ai **sistemi di filtraggio**, alle procedure di gestione implementate e al periodico monitoraggio dei parametri indicati¹⁵, CAUTO si assicura di ridurre al minimo il rischio di contaminazione degli scarichi. In particolare, il sistema di filtraggio delle acque reflue industriali consente di abbattere i livelli di torbidità, COD e tensioattivi grazie a un filtro a materiale inerte (sabbia quarzifera) che trattiene i materiali grossolani e un successivo filtro a carbone attivo con elevate proprietà di assorbimento.

In merito alle emissioni in atmosfera, invece, i processi di trattamento rifiuti di CAUTO possono rilasciare inquinanti prevalentemente nelle fasi di riduzione volumetrica e cernita del materiale. Gli inquinanti monitorati (materiale particolato, COV e CIV) vengono convogliati in un unico camino con impianto di abbattimento, così da garantire un impatto ambientale ridotto.

CAUTO registra anche emissioni diffuse correlate al carico e scarico rifiuti e ad alcune attività specifiche (stoccaggio di legno, rifiuti da demolizione e da spazzamento strade e cernita a terra di rifiuti di carta e plastica). L'abbattimento di queste emissioni avviene tramite impianto di nebulizzazione ad acqua, che garantisce che i limiti di emissione di materiale particolato diffuso siano sempre rispettati¹⁶.

Per monitorare e mitigare gli impatti ambientali generati dalle attività svolte, CAUTO dispone anche di un **sistema di gestione ambientale secondo ISO 14001**, che copre tutti i siti in cui si svolgono attività con possibili impatti significativi: i siti di stoccaggio e trattamento rifiuti, le sedi, i centri di raccolta gestiti dalla Cooperativa e l'Officina.

¹⁴ Le acque pluviali, le acque di seconda pioggia e le acque meteoriche di dilavamento non soggette a R.R. 4/2006 (ad eccezione di quelle di pertinenza della superficie di lavaggio) non sono soggette a trattamenti e vengono smaltite in pozzi perdenti.

¹⁵ I parametri monitorati negli scarichi S1 e S2 sono: COD, BOD5, Solidi Sospesi Totali, pH, Azoto ammoniacale, Azoto nitroso, Azoto nitrico, Tensioattivi totali, Ferro, Idrocarburi totali, Nichel, Rame, Piombo e Zinco, parametri significativi delle caratteristiche qualitative dello scarico. Per lo scarico S3, viene monitorato, oltre a questi aspetti, anche il livello di Fosforo.

¹⁶ Per impossibilità di effettuazione di rilievi analitici, vista la presenza dell'impianto di nebulizzazione, all'interno dell'autorizzazione si assume che i limiti di emissione di materiale particolato diffuso siano rispettati. Non viene quindi prescritto monitoraggio tramite analisi periodiche.

04

SOCIALE

4.1 INCLUSIONE LAVORATIVA 76

4.2 SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO 88

4.3 SALUTE E SICUREZZA 98

4.1 INCLUSIONE LAVORATIVA



La missione di CAUTO si orienta alla creazione di valore sociale condiviso, attraverso la valorizzazione delle persone che operano nella Cooperativa e il contributo allo sviluppo sostenibile, inclusivo della comunità di riferimento. L'inclusione lavorativa è un tema fondamentale, sia in termini di integrazione di risorse in situazioni di fragilità sia in ottica di creazione di un ambiente rispettoso delle diversità e promotore di pari opportunità. Un altro elemento fondamentale della strategia sociale di CAUTO è lo sviluppo del capitale umano, attraverso percorsi di formazione e crescita delle competenze, supporto concreto in tutte le fasi della carriera lavorativa e iniziative innovative per il benessere del personale. Infine, un ultimo tema rilevante per la Cooperativa, come per qualsiasi ente e attività, è la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, che viene gestita da oltre 20 anni attraverso un sistema di gestione formalizzato e certificato.

Da fragilità a opportunità

L'inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio rappresenta un pilastro della missione e dell'attività di CAUTO, che riconosce nel lavoro uno strumento di inclusione e cambiamento, capace di valorizzare le fragilità e generare valore per la comunità.

Il processo di inserimento lavorativo è finalizzato a promuovere l'emancipazione delle persone in condizioni di fragilità attraverso il lavoro, supportando il superamento delle difficoltà individuali e favorendo percorsi di cambiamento. In questo quadro si inserisce il ruolo delle cooperative sociali, nate per offrire opportunità occupazionali a persone che incontrano maggiori ostacoli nel mercato del lavoro e nell'accesso alle risorse del territorio.

CAUTO adotta un **modello di gestione dell'inserimento lavorativo** che, da un lato, valorizza la specifica professionalità dedicata alla progettazione e gestione dei percorsi di inclusione e, dall'altro, riconosce l'inserimento lavorativo come una responsabilità condivisa, su cui si fondano l'organizzazione e la gestione delle attività. L'inclusione diventa quindi un compito collettivo, che coinvolge l'intera forza lavoro per costruire un ambiente di accoglienza, sostegno e valorizzazione per tutti e tutte, secondo modalità e responsabilità diverse.

Il riconoscimento di professionalità dedicate si concretizza in un'equipe educativa con competenze tecniche specifiche in ambito socio-psico-pedagogico e competenze trasversali essenziali per una professione che unisce il mondo del lavoro e quello della

cura (capacità di leggere i contesti, motivare, sostenere, ma anche prendere decisioni difficili). Questi professionisti, i Responsabili dell'Inserimento Lavorativo (RIL), si occupano di coordinare il processo di integrazione lavorativa collaborando con servizi sociali e socio-sanitari e anche con vari settori produttivi e uffici di staff per avviare, monitorare e verificare un corretto inserimento lavorativo.

Tutti i lavoratori e le lavoratrici di CAUTO contribuiscono alla realizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo, sia attraverso le proprie responsabilità operative sia come parte di una cultura organizzativa orientata al rispetto, all'inclusione e alla responsabilità individuale. In questo contesto, si formano Tutor per affiancare colleghi e colleghe in condizioni di fragilità nelle diverse fasi del percorso, collaborando con i RIL per favorire il buon esito dei progetti di inclusione lavorativa.

Coniugando le esigenze della persona in condizione di fragilità (riconoscimento, autonomia, riscatto), dell'organizzazione (sostenibilità e qualità del lavoro) e del territorio (risposta alle emergenze sociali), il modello di CAUTO nasce e si rafforza nella relazione costante con i servizi sociali dei Comuni, i servizi specialistici di cura e i servizi di mediazione lavorativa, creando una rete di fiducia reciproca, co-progettazione e scambio di competenze. In questo modo, ogni percorso è personalizzato e intreccia cura, professionalità, accompagnamento educativo e obiettivi chiari e raggiungibili.

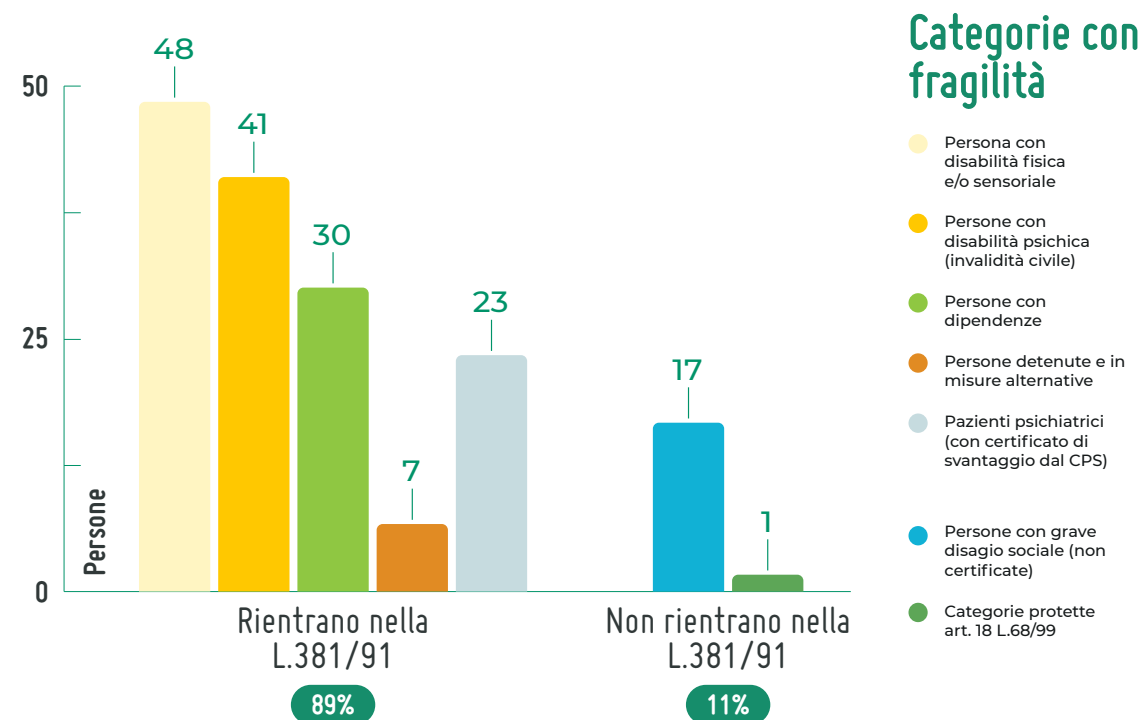
L'efficacia di questo modello permette a CAUTO di superare stabilmente l'obbligo di legge (30% di proporzione tra lavoratori svantaggiati e altri lavoratori) previsto dalla normativa italiana **L. 381/91**. Al 31 dicembre 2025, questa percentuale si attestava infatti al **42,8%**, con 36 nuove assunzioni di persone svantaggiate e invalide segnalate dai servizi di cura che hanno portato a raggiungere un totale di 150 persone svantaggiate + 17 nuove fragilità tra il personale¹⁷.

Quindi, su un totale di 500 lavoratori/lavoratrici assunti al 31 dicembre 2025, 167 (ovvero il 33% della forza lavoro totale) erano persone con fragilità¹⁸. Di questi, la porzione più significativa era costituita da persone con disabilità (fisica-sensoriale o psichica): 89 persone, pari al 18% della forza lavoro totale.

Come per ogni altro progetto, l'approccio all'inserimento lavorativo consolidato da CAUTO è impostato secondo una visione sistemica, ponendosi l'obiettivo di **sviluppare un modello replicabile e trasferibile per favorire inserimento lavorativo di persone con fragilità**. Proprio per massimizzare l'applicabilità del proprio modello, nel 2025 è stato avviato un processo di rilettura, patrimonializzazione e condivisione dell'approccio consolidato sia all'interno dell'organizzazione sia nella relazione con imprese, enti pubblici e comunità.

¹⁷ Questi dati percentuali sono ottenuti utilizzando la metodologia di calcolo prevista dalla normativa L. 381/91; si calcola quindi come totale lavoratori svantaggiati / (totale lavoratori - numero lavoratori svantaggiati). Non coincide con la percentuale descritta successivamente (richiesta standard di sostenibilità) che è data invece da totale lavoratori svantaggiati / totale forza lavoro.

¹⁸ Le categorie di persone assunte da CAUTO nel triennio 2023-2025 rientrano tra quelle previste dalle normative nazionali L. 381/91 (persone con disabilità fisica, psichica e/o sensoriale, alcool o tossico dipendenti, pazienti psichiatrici, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, condannati detenuti e in misure alternative). A queste si aggiunge la categoria di altre persone con disagio sociale o molto svantaggiate ai sensi del Regolamento comunitario 651/2014 ma non recepite all'interno della L.381/91 e che non concorrono, quindi alla percentuale minima del 30%.



Il processo è stato strutturato in tre fasi, coinvolgendo progressivamente diversi livelli organizzativi e professionali. La prima fase, avviata già ad agosto 2024, ha permesso di **elaborare internamente il modello**, focalizzandosi su tre aspetti: allineamento dei numerosi progetti attivi sul tema dell'inclusione lavorativa; rilettura critica dell'esperienza maturata negli anni; formulazione di un modello comune e del posizionamento della Cooperativa nel sistema territoriale. Gli incontri organizzati per riflettere su questi temi hanno coinvolto la Direzione Generale, l'area Risorse Umane, l'ufficio Comunicazione e l'ufficio Innovazione. Le due principali esigenze emerse dal confronto sono state il riconoscimento dell'inserimento lavorativo come strategia d'impresa trasversale a tutte le funzioni e il superamento di una narrazione assistenziale del tema per affermare invece un approccio professionale.

Le riflessioni emerse sono state poi condivise con un gruppo più ampio di responsabili e referenti tramite un incontro di presentazione interna e un secondo momento di lavoro finalizzato a individuare modalità concrete di applicazione del modello appreso al proprio ruolo. Questa seconda fase ha permesso di **costruire un linguaggio comune** e un'interpretazione organizzativa dell'inclusione non solo come accoglienza ma come un processo complesso di progettazione, accompagnamento, valutazione e corresponsabilità diffusa nell'esercizio quotidiano del proprio ruolo.

Infine, un ulteriore gruppo di lavoro formato da area Commerciale e area Formazione Aziende è stato incaricato di tradurre il modello in una **proposta di servizi di formazione e consulenza** per aziende, Terzo Settore e Pubbliche Amministrazioni; in questo modo, CAUTO si propone di accompagnare le imprese nell'analisi dei bisogni, nella progettazione dei percorsi, nella formazione dei tutor e nella valutazione dei risultati.

Focus 8 Nuove Fragilità

L'inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio è spesso percepito come un tema riferito a una platea circoscritta di persone "altre". Tuttavia, ampliando lo sguardo, emerge come eventi quali la perdita del lavoro, incidenti, situazioni di dipendenza o fragilità legate alla salute mentale possano riguardare chiunque: la condizione di fragilità può infatti interessare, in diversi momenti della vita, ciascuna persona.

Negli ultimi anni, le trasformazioni sociali hanno reso visibili nuove fragilità emergenti non formalmente riconosciute: giovani esclusi dal mercato del lavoro e dai percorsi formativi, isolati e disillusi (i cosiddetti NEET) o giovani migranti che cercano opportunità per costruire il proprio futuro e quello delle proprie famiglie lontano dal Paese d'origine. Grazie all'esperienza maturata e alla continua sperimentazione, CAUTO è in grado di intercettare anche le fragilità emergenti e di attivare risposte concrete, in rete con enti pubblici e imprese.

In questa direzione si inserisce anche la sottoscrizione del Protocollo d'Intesa promosso da Confcooperative con le principali associazioni di categoria del territorio, volto a promuovere l'inclusione lavorativa delle persone fragili attraverso una maggiore collaborazione tra il mondo delle imprese e quello del Terzo Settore. Il 2025 rappresenta l'avvio operativo di questa alleanza territoriale, con l'obiettivo di trasformare la collaborazione in opportunità concrete di lavoro inclusivo.

CAUTO ha inoltre continuato a fornire, nel contesto del Bando Imprese Inclusive, consulenza e formazione sul tema della Diversità e Inclusione di persone fragili all'interno dei contesti lavorativi, raggiungendo 5 aziende profit, una cooperativa sociale e una municipalizzata.

Tra le risposte più significative ai bisogni emergenti del territorio si collocano i progetti LABORA, rivolti a richiedenti asilo, beneficiari di protezione e rifugiati, e Green Academy, dedicato ai giovani NEET.

Il progetto Green Academy, conclusosi nel 2025, ha prodotto risultati e apprendimenti significativi, contribuendo a definire un vero e proprio "metodo CAUTO" di accompagnamento. Il modello si fonda su un'attivazione rapida, principalmente attraverso tirocini adeguatamente remunerati, pensati per intercettare e motivare ragazzi e ragazze, offrendo loro un'esperienza protetta ma concreta, in cui sperimentare gradualmente responsabilità, continuità e gestione delle piccole frustrazioni legate al lavoro quotidiano.

I numeri sono significativi:

- 129 giovani NEET intercettati;
- 25 tirocini in CAUTO e 19 in altre cooperative del territorio;
- 40 collocamenti lavorativi;
- 4 rientri nel percorso scolastico.

L'esperienza di Green Academy ha guidato la partecipazione di CAUTO al bando "ZeroNeet – Reti di opportunità" di Regione Lombardia; all'interno del territorio provinciale CAUTO ha assunto il ruolo di capofila del progetto FLOW – Green Academy.

Prosegue il progetto LABORA – Laboratori Occupazionali per richiedenti asilo e beneficiari di protezione, avviato nel 2017, attraverso un modello di inclusione fondato sul lavoro di rete con gli enti di accoglienza, sulla valorizzazione del progetto di vita della persona migrante, sulla formazione di tutor/mentor e su una comunicazione capace di coinvolgere l'intera organizzazione. Dall'avvio del progetto sono stati attivati 73 tirocini extracurricolari, con 22 assunzioni in CAUTO (30%) e numerosi inserimenti presso aziende del territorio; nel 2025 sono stati attivati 10 tirocini, di cui 7 ancora in corso e uno già esitato in assunzione.

Parità di genere e tutela delle diversità

L'impegno a costruire una realtà inclusiva non si limita all'integrazione di persone in situazioni di fragilità, ma si concretizza anche nell'impegno a garantire equo trattamento per tutte le persone presenti nell'organizzazione. Nel 2024, CAUTO ha ottenuto la **certificazione per la parità di genere UNI PdR125**. Affiancandosi alla certificazione di Responsabilità Sociale SA 8000, che CAUTO mantiene dal 2007, questa attestazione ha fornito ulteriori strumenti per la gestione delle tematiche di inclusione e pari opportunità.

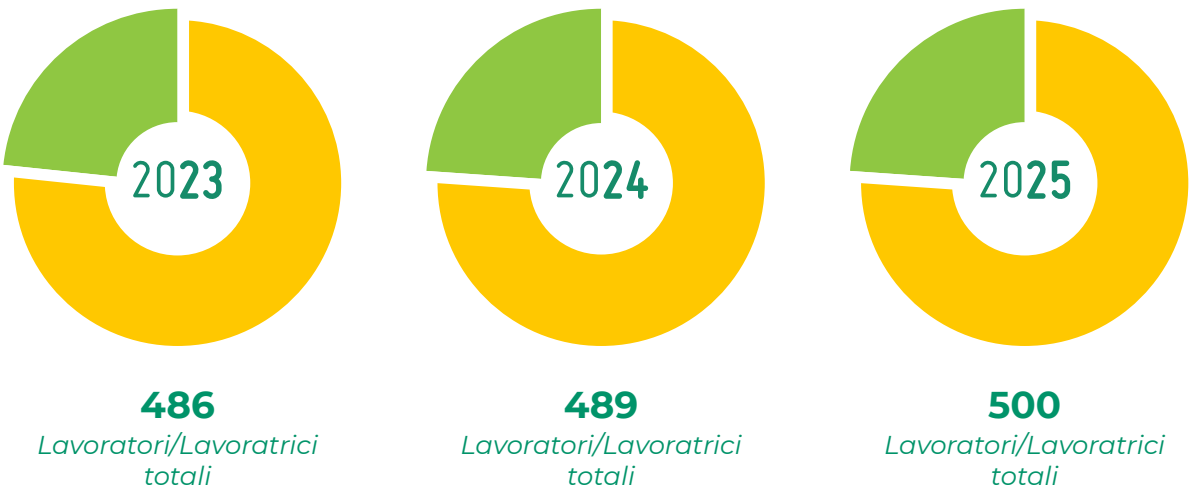
Questi sistemi sono infatti strutturati con l'obiettivo di riconoscere il valore economico e sociale della parità di genere e della tutela delle diversità, nella convinzione che rappresentino motori di innovazione e sviluppo. L'equo trattamento viene promosso in tutte le fasi della vita lavorativa, per valorizzare ogni contributo e cogliere le opportunità strategiche di crescita e ampliamento delle prospettive che le diversità offrono.

La diffusione di una cultura che riconosce stereotipi e pregiudizi al fine di gestire al meglio le diversità presenti e ispirata ai principi della parità di genere, rappresenta un aspetto essenziale per garantire equo trattamento, sul lavoro e in tutti i contesti sociali. La formazione, verso l'interno e verso l'esterno, costituisce quindi uno strumento cruciale.

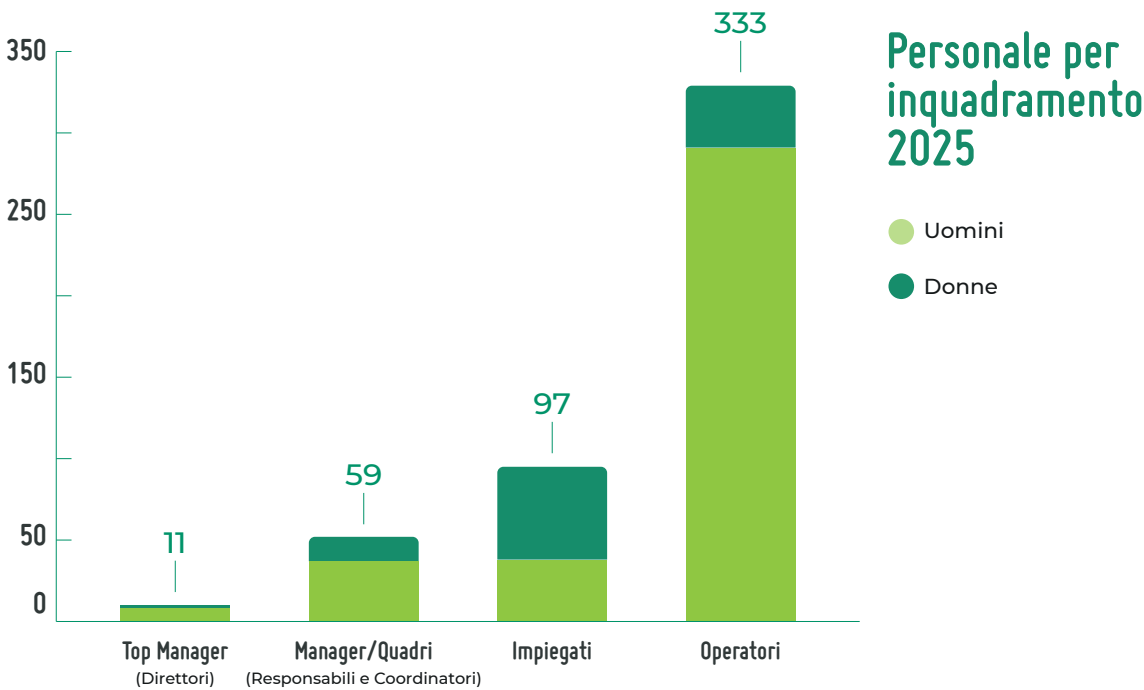
Nel 2025, la quasi totalità del personale è stato coinvolto in un corso realizzato con la cooperativa sociale Butterfly per approfondire i temi della parità di genere (come prescritto dalle disposizioni dell'UNI/PdR 125). Inoltre, il settore Formazione e Consulenza di CAUTO ha strutturato un'offerta formativa verso l'esterno imperniata sui temi centrali per la transizione sostenibile nei contesti organizzativi, includendo, tra i vari temi ambientali, sociali e di governance, percorsi specifici su temi di Diversità, Equità e Inclusione (DEI).

Il monitoraggio dei dati, per analizzare i progressi e valutare ulteriori miglioramenti, permette a CAUTO di verificare che le azioni intraprese generino risultati concreti per tutte le dipendenti donne (116 nel 2025, pari al 23% della forza lavoro totale).

Personale per genere



Nel 2025, le lavoratrici donne in CAUTO si concentrano soprattutto nella categoria impiegatizia, di cui rappresentano il 58%. Anche la presenza a livello manageriale è piuttosto significativa: circa un terzo delle figure è di genere femminile. Decisamente più contenuta, invece, la quantità di risorse tra operative e dirigenti.



La promozione del talento femminile rappresenta un obiettivo di lungo termine per CAUTO, che si impegna ad accrescere la presenza di donne nella forza lavoro e a tutti i livelli, incluse le posizioni apicali. Nel 2025 le donne costituivano il 35% del top management (inteso come primi due livelli dell'organigramma sotto al Consiglio di Amministrazione, che include i dirigenti ma anche alcuni manager/quadri).

Questa distribuzione della forza lavoro contribuisce alla restituzione di un gender pay gap assoluto a favore della componente femminile: infatti, il rapporto tra retribuzione media oraria lorda restituisce un valore del 108%, con una variazione tra retribuzione media maschile e femminile di +8%.

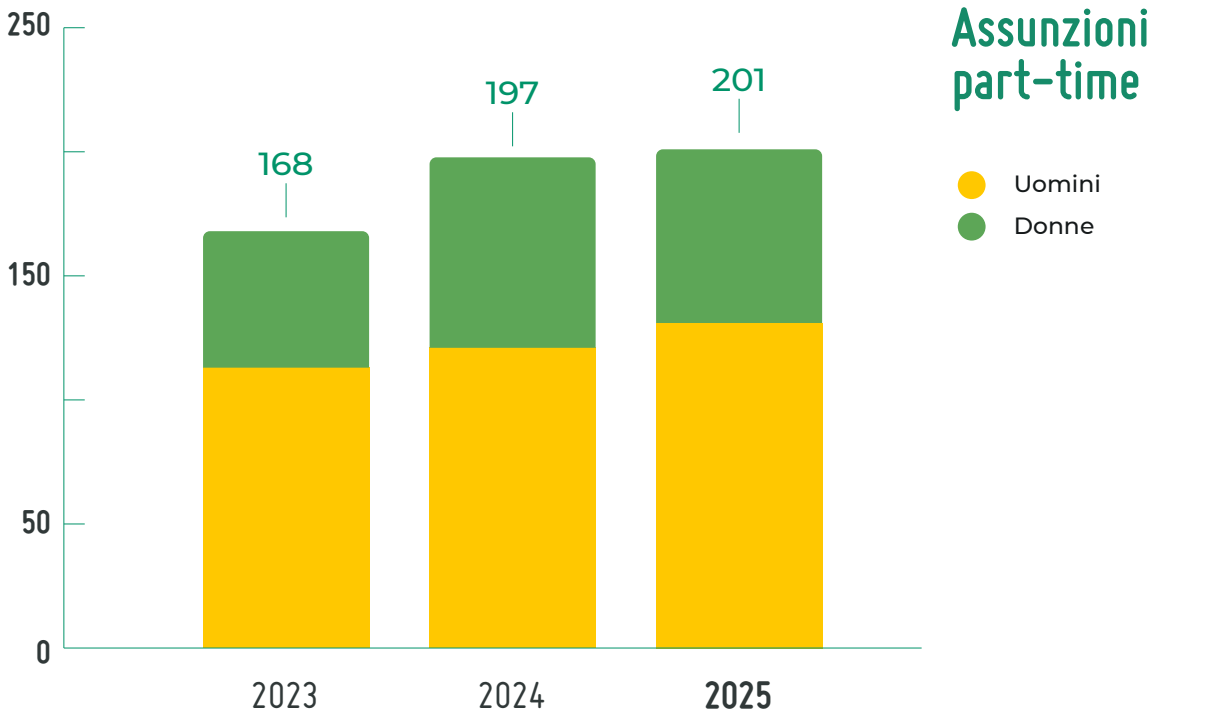
L'indicatore non tiene volutamente¹⁹ conto delle differenze legate a ruoli, responsabilità e anzianità aziendale; per questo la maggiore presenza di donne tra il personale impiegatizio e tra le figure con funzioni di coordinamento e responsabilità, che tendono a percepire una retribuzione media più elevata rispetto al personale operativo, incide sul risultato. Il valore rilevato conferma comunque l'efficacia delle politiche promosse da CAUTO in materia di equità retributiva.

Per promuovere la parità di genere sul luogo di lavoro è essenziale anche definire politiche mirate a conciliare l'equilibrio tra vita privata e professionale e a tutelare la genitorialità e gli incarichi di cura, che spesso ricadono sulle donne. In quest'ottica, CAUTO adotta diverse prassi per supportare il rientro a seguito di congedi parentali o di assistenza e per favorire flessibilità oraria; sebbene particolarmente favorevoli per alcune categorie di persone, queste soluzioni permettono una migliore gestione del tempo e serenità lavorativa all'intera forza lavoro.

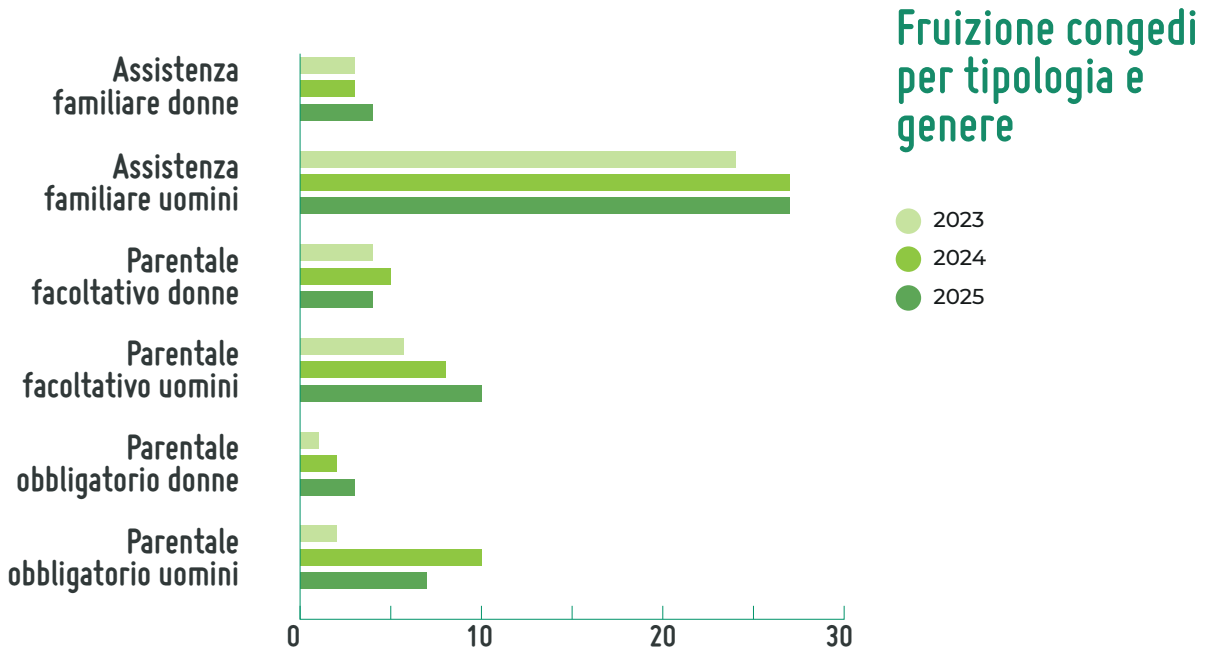
In particolare, per garantire flessibilità lavorativa, la Cooperativa garantisce l'opportunità di accedere al part-time. Dal 2023 al 2025 il personale part-time è costantemente aumentato (+8% complessivo). Le donne usufruiscono del part-time in misura maggiore rispetto agli uomini: mediamente 6 donne su 10 rispetto a 3 uomini ogni 10²⁰.

19 Il gender pay gap non corretto (o non rettificato) misura la differenza media tra i salari lordi (orari o annuali) di uomini e donne nell'insieme della forza lavoro, senza distinguere per ruolo, esperienza, istruzione o ore lavorate. Si usa perché riflette l'impatto reale e complessivo della disuguaglianza di genere sul mercato del lavoro, includendo fattori strutturali come la segregazione occupazionale, le scelte formative influenzate da stereotipi e carichi familiari asimmetrici, offrendo così un quadro ampio per politiche sistemiche di equità.

20 Sul totale dei dipendenti uomini, nel 2025 il 35% era part-time (32% nel biennio precedente). Sul totale delle dipendenti donne, nel 2025 il 59% lavorava part-time (in calo rispetto al 70% del 2023 e 2024).



A livello di congedo parentale, invece, il supporto offerto da CAUTO per promuoverne la fruizione e il successivo rientro al lavoro ha contribuito al risultato raggiunto: nel triennio 2023-2025, tutte le persone che hanno richiesto un congedo parentale obbligatorio (10 in tutto) e/o facoltativo (37 complessivi) sono rientrate al lavoro al termine del periodo di assenza. Inoltre, sono stati concessi un totale di 88 congedi nel triennio per attività di assistenza familiare, con un numero di richieste e fruizioni molto più elevato tra i dipendenti uomini.



Nel contesto dei sistemi di gestione certificati, CAUTO raccoglie e monitora eventuali segnalazioni attraverso un canale dedicato; le richieste vengono poi approfondite dal comitato SA8000 o Parità di Genere in base alla competenza. Nel periodo 2023-2025 sono state raccolte complessivamente 3 segnalazioni per episodi di discriminazione, una per anno. Ciascuna richiesta viene presa in carico e gestita secondo specifiche procedure e in conformità alle indicazioni del CCNL di riferimento. Nel 2025, ad esempio, la segnalazione ha dato seguito a una sanzione disciplinare alla persona responsabile di comportamento scorretto. Inoltre, per un certo periodo di tempo dopo la chiusura del procedimento, i responsabili incaricati si accertano, presso chi ha segnalato l'episodio, che non si verifichino ulteriori casi o ritorsioni.

La natura dell'attività di CAUTO, che prevede in alcuni casi contatto diretto con il pubblico, espone lavoratori e lavoratrici a possibili discriminazioni anche dall'esterno (ad esempio dalla cittadinanza), come capitato in riferimento alla segnalazione ricevuta nel 2024. In questi casi, non potendo intervenire direttamente sulla persona responsabile, le figure preposte si confrontano con la persona vittima di discriminazione per offrire, se necessario, eventuale supporto psicologico o misure di protezione.

Quindi, oltre a adottare e promuovere strategie preventive e sensibilizzazione per minimizzare i casi di discriminazione, CAUTO dispone anche di un sistema molto strutturato ed efficace per la gestione di eventuali episodi e garantisce misure di supporto che vanno oltre la mera gestione della criticità.

Stabilità lavorativa

CAUTO offre stabilità contrattuale a un elevato numero di persone: l'**82% del personale**, senza distinzioni di genere, **è assunto a tempo indeterminato**. La porzione restante è prevalentemente a tempo determinato e, solo in minima parte (3%), con contratti a chiamata, per mansioni legate all'attività nelle scuole svolte dal settore di Educazione Ambientale.

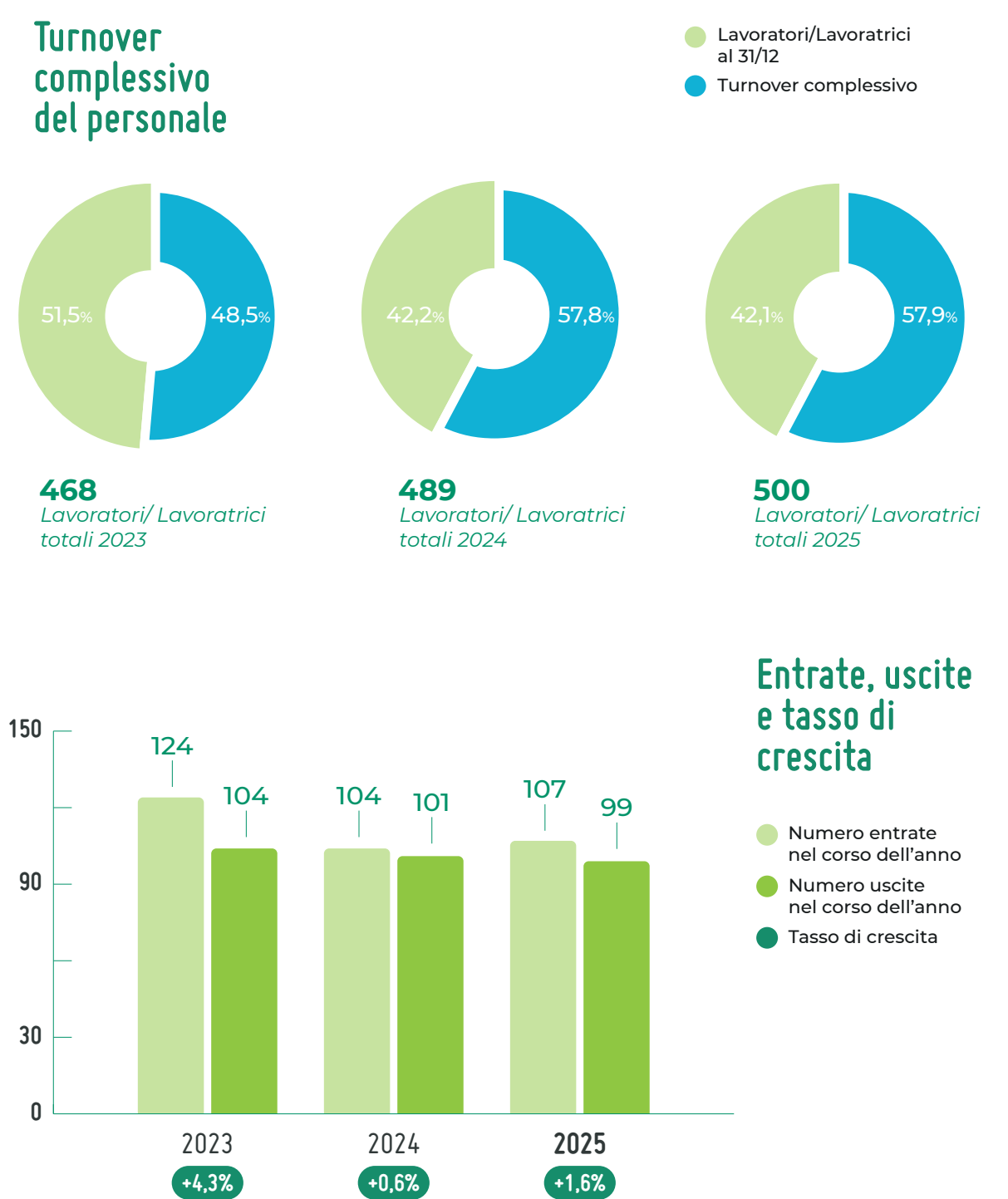
Sebbene proporzionalmente più contenuti rispetto al tempo indeterminato, i contratti a tempo determinato sono comunque rilevanti in termini quantitativi: 71 persone a fine 2025 (a cui se ne aggiungono 13 a chiamata). A questo si lega l'elevato ricambio registrato: ogni anno, si registrano all'incirca 100 uscite e 100 nuove entrate.

In termini di turnover complessivo, CAUTO registra quindi un tasso superiore al 40%, stabile negli ultimi due anni e leggermente in calo rispetto al 2023²¹. Nonostante la differenza numerica tra entrate e uscite negli anni considerati sia sempre risultata contenuta, il numero complessivo di nuovi ingressi è sempre rimasto superiore, garantendo un tasso di crescita ridotto ma costantemente positivo²².

21 Il tasso di turnover complessivo viene calcolato come somma di entrate e uscite nell'anno rapportato al n° totale di dipendenti al 31/12 dell'anno precedente (reso in forma percentuale).

22 Il tasso di crescita è calcolato come la differenza tra entrate e uscite in un anno rapportata al n° totale di dipendenti al 31/12 dell'anno precedente (reso in forma percentuale).

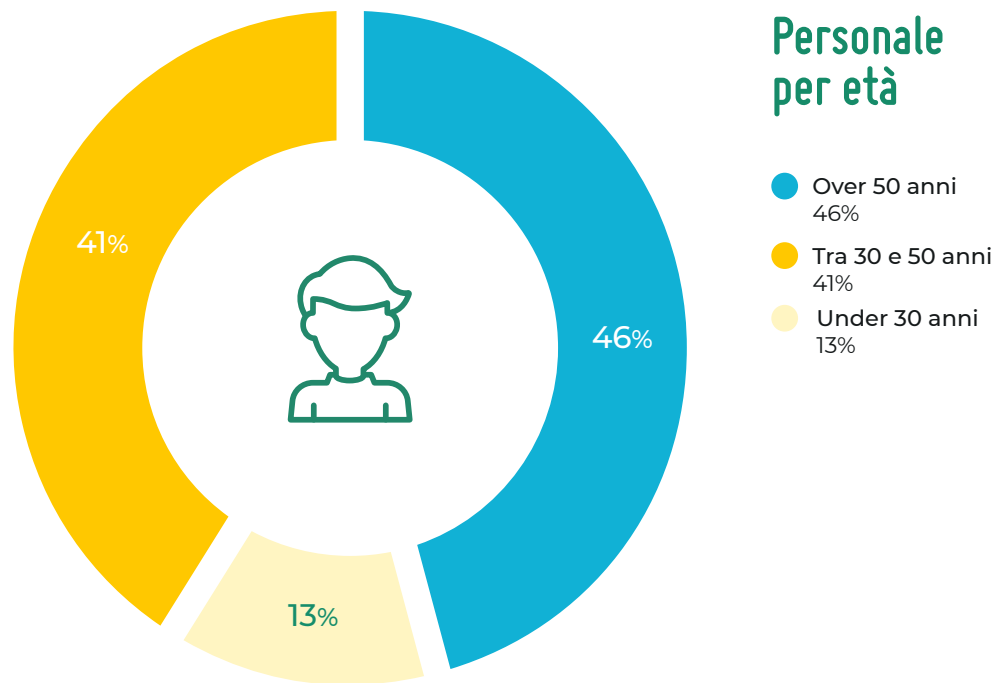
Per stabilizzare la situazione occupazionale di lavoratori e lavoratrici assunti a tempo determinato, negli ultimi tre anni CAUTO ha trasformato i contratti di oltre 170 lavoratori in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, garantendo così a molte persone una maggiore sicurezza lavorativa.



Nel triennio considerato i **tassi di turnover** in ingresso e in uscita si sono sempre mantenuti **costanti**; ad eccezione dei valori leggermente più elevati del 2023, nel 2024 e 2025 si sono assestati tra il 20% e il 22%²³. All'incirca la metà delle uscite registrate è dovuta a dimissioni volontarie, mentre un ulteriore 20% è rappresentato da scadenze contratti; le restanti casistiche, quali ad esempio pensionamento e licenziamenti, risultano più limitate nel periodo 2023-2025. Il turnover volontario di CAUTO si attesta nel 2025 al 10,8%, leggermente superiore rispetto all'10,3% del 2024 e inferiore all'11,5% del 2023, evidenziando l'efficacia delle politiche di retention e valorizzazione delle persone.

I tassi di turnover, sia a livello complessivo sia in specifico riferimento a ingressi e uscite, si mantengono inferiori al benchmark delle imprese di servizi, per cui gli ultimi dati disponibili restituiscono un turnover totale del 57,2%, nettamente superiore rispetto agli ultimi dati registrati da CAUTO²⁴.

Va menzionato che le caratteristiche peculiari di una quota consistente della forza lavoro di CAUTO comporta inevitabilmente un maggiore ricambio delle risorse, che prescinde dalle azioni specifiche della Cooperativa ma deriva invece da fattori esogeni, legati alla specificità delle caratteristiche del personale (lavoratori e lavoratrici in condizioni di fragilità o svantaggio).



²³ Il turnover in entrata è il rapporto tra il totale delle entrate nell'anno e il numero di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente. Il turnover in uscita, invece, prevede al numeratore il totale delle uscite nell'anno. Per il turnover volontario, si considerano esclusivamente le uscite dovute a dimissioni.

²⁴ Il benchmark di riferimento è tratto dall'Indagine di Confindustria sul Lavoro 2025, che fa riferimento a dati 2024-primi mesi 2025. Per il macrosettore servizi, il benchmark corrisponde a: 57,2% di turnover complessivo, 30,7% di turnover in ingresso, 26,5% di turnover in uscita.

Delle entrate e uscite totali nell'anno, circa un terzo è ascrivibile alla categoria under 30, che nel 2025 rappresentava il 13% della forza lavoro complessiva. La classe d'età più numerosa in CAUTO è infatti quella over 50, strettamente seguita dalle persone tra i 30 e 50 anni di età.

Negli ultimi anni il totale del personale **sotto i 30 anni è notevolmente cresciuto**, da 41 lavoratori a fine 2022 a 63 a fine 2025 (+54%). Il ricambio è piuttosto significativo: solo nel corso dell'ultimo anno di rendicontazione sono entrati 33 nuovi lavoratori e lavoratrici e ne sono usciti 31, per un tasso di turnover complessivo del 92,7%. Le uscite registrate nel triennio sono quasi esclusivamente dovute a dimissioni o scadenze del contratto; rari i casi di licenziamento. Il tasso di crescita riferito alla sola categoria under 30 si è comunque mantenuto positivo nel 2024 e 2025.



4.2 SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO



La valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, con particolare riferimento alla partecipazione attiva e alla crescita professionale, costituiscono temi fondamentali per CAUTO: da sempre, la Cooperativa dimostra un forte impegno per la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, soddisfacente e arricchente.

Formazione e sviluppo delle competenze

La forza lavoro di CAUTO è distribuita su sette aree di attività, ciascuna delle quali è poi ulteriormente strutturata in termini di organizzazione e gerarchie, seguendo un modello comune poi adattato alle specificità delle varie mansioni. La maggiore concentrazione di personale nell'area operativa si riflette anche a livello formativo: circa l'80% delle ore di formazione annue sono erogate a lavoratori di quest'area.

La vastità di funzioni, pur rappresentando una ricchezza e un punto di forza per la Cooperativa, comporta una sfida per le fasi di sviluppo e crescita professionale, prevedendo esigenze molto differenti in base al lavoro da svolgere. Per questo motivo, CAUTO ha implementato negli anni numerosi strumenti per garantire pieno supporto alla forza lavoro nello svolgimento delle proprie attività, **promuovendo formazione e crescita professionale e personale a tutti i livelli.**



Un primo elemento rilevante è rappresentato dalla presenza di un **programma di onboarding personalizzato**, finalizzato a garantire un inserimento graduale e una piena integrazione nel contesto lavorativo. Il percorso integra dimensioni relazionali e motivazionali con una formazione tecnico-specialistica coerente con il ruolo e le funzioni assegnate. La formazione, calibrata sulle specifiche esigenze del ruolo, è affiancata da un sistema di supporto interno: la figura del mentore, in coordinamento con l'ufficio Risorse Umane, accompagna i nuovi ingressi, rappresenta un punto di riferimento e monitora l'esperienza di onboarding, contribuendo al miglioramento continuo del processo anche attraverso la raccolta di feedback. Nel corso del 2025 sono state formate in questo ruolo 18 persone.

Una formazione iniziale riveste un ruolo rilevante non soltanto al momento dell'assunzione, ma anche in occasione di cambiamenti di mansione, in particolare quando questi comportano l'assunzione di posizioni di responsabilità. Per questo, CAUTO prevede **percorsi di crescita professionali**, articolati in due fasi: una prima parte standard, a seconda dei ruoli, finalizzata alla condivisione di obiettivi, strumenti e procedure, e una seconda parte personalizzata, costruita sulle caratteristiche individuali della persona e sulle esigenze specifiche del ruolo. In questo modo, si garantisce uniformità nei processi di crescita, valorizzando al contempo la peculiarità di ogni lavoratore e lavoratrice. In un'ottica di sviluppo continuo, CAUTO gestisce inoltre le competenze future e i talenti attraverso **piani di carriera strutturati e formalizzati**. I percorsi previsti comprendono diverse direttrici di sviluppo: crescita verticale, crescita orizzontale, riassegnazione del personale, evoluzione del ruolo, consolidamento del ruolo e riattivazione professionale.

Secondo la medesima logica, CAUTO ha avviato anche **percorsi di supporto** per facilitare i cambiamenti organizzativi e trasformare possibili criticità o contesti di stress e conflitti in opportunità di miglioramento. In occasione di situazioni particolarmente complesse, vengono quindi avviati interventi specifici per accompagnare il personale verso la costruzione di un ambiente lavorativo più collaborativo e produttivo.

La valorizzazione rappresenta un obiettivo continuativo per CAUTO, su cui si sono focalizzate anche le principali leve formative e informative promosse nel 2025. Oltre ai percorsi formativi consolidati, sono stati infatti implementati interventi mirati a potenziare il **supporto organizzativo**, l'**allineamento agli obiettivi** e la **chiarezza interna**.

Per creare un linguaggio comune e una visione integrata, sono stati attivati percorsi formativi trasversali sulla parità di genere e sulla sostenibilità integrata, per rafforzare la consapevolezza e responsabilità individuale verso questi temi. Inoltre, nei percorsi di onboarding per figure di middle e top management e per ruoli di staff strategici è stato inserito un modulo dedicato al posizionamento della Cooperativa, per favorire una lettura sistemica delle attività e orientare comportamenti e scelte operative.

Al fine di migliorare una distribuzione dei carichi di lavoro e introdurre nuovi modelli di funzionamento, settori operativi e uffici di staff sono stati accompagnati in un percorso di chiarimento dei ruoli, responsabilità e attività.

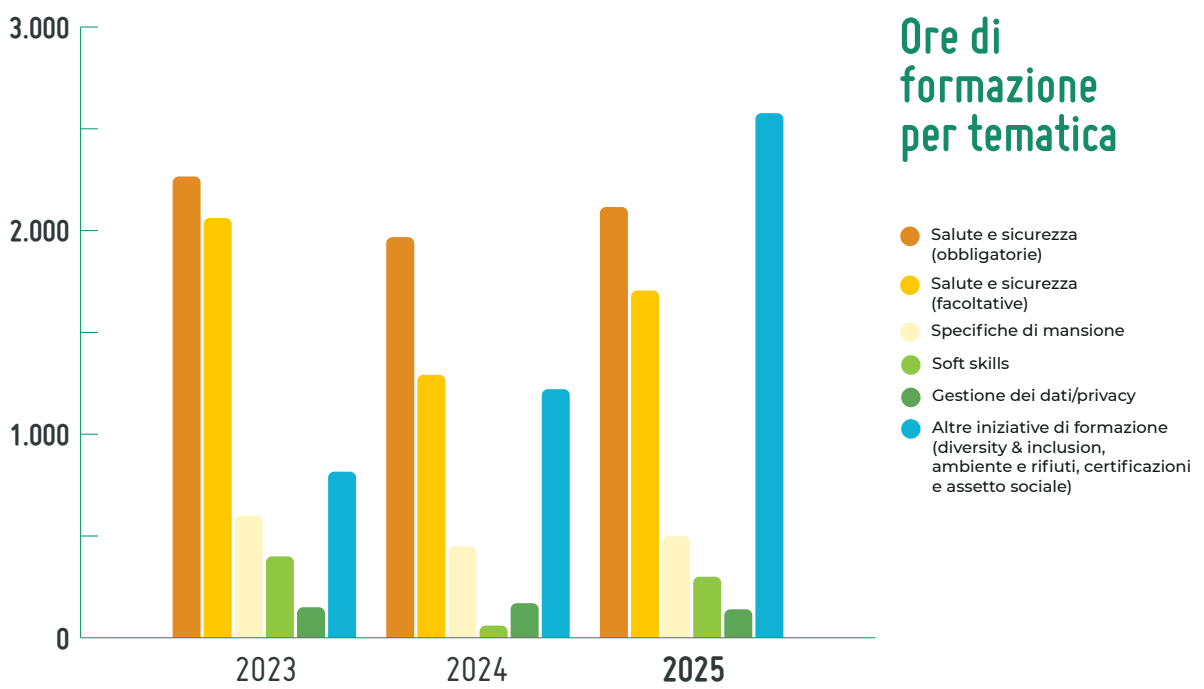
A questo proposito, è stato anche implementato un flusso periodico di aggiornamento rivolto a tutto il personale su progressioni interne, nuovi ingressi e stabilizzazioni contrattuali, con l'obiettivo di favorire trasparenza e riconoscimento dei contributi individuali in una fase di crescita e trasformazione della Cooperativa.

Questo percorso, che proseguirà anche nei prossimi anni, ha previsto anche incontri periodici con le figure di responsabilità, per permettere spazi di confronto e riflessione sul funzionamento organizzativo e sulle criticità emergenti.

Nel 2025, CAUTO ha erogato un totale di **7.279 ore di formazione**. Oltre il 50% ha riguardato temi di salute e sicurezza – corsi obbligatori per il rispetto delle normative vigenti – affiancati da formazione aggiuntiva per assicurare una gestione ancora più consapevole della sicurezza sull'ambiente di lavoro.

Accanto ai corsi tecnici e specifici di mansione, anche i percorsi destinati a sviluppare soft skills e competenze di gestione dati e privacy sono stati proposti in modo costante nel triennio, a dimostrazione dell'impegno di CAUTO nell'offrire sia crescita professionale sia arricchimento personale.

Nettamente in aumento le ore dedicate ad altre iniziative di formazione, che hanno incluso sia temi di carattere più tecnico (approfondimenti su temi ambientali e di gestione rifiuti, certificazioni e assetto sociale) sia un importante sforzo formativo riguardante l'inclusione lavorativa per cui sono state dedicate 1.796 ore.

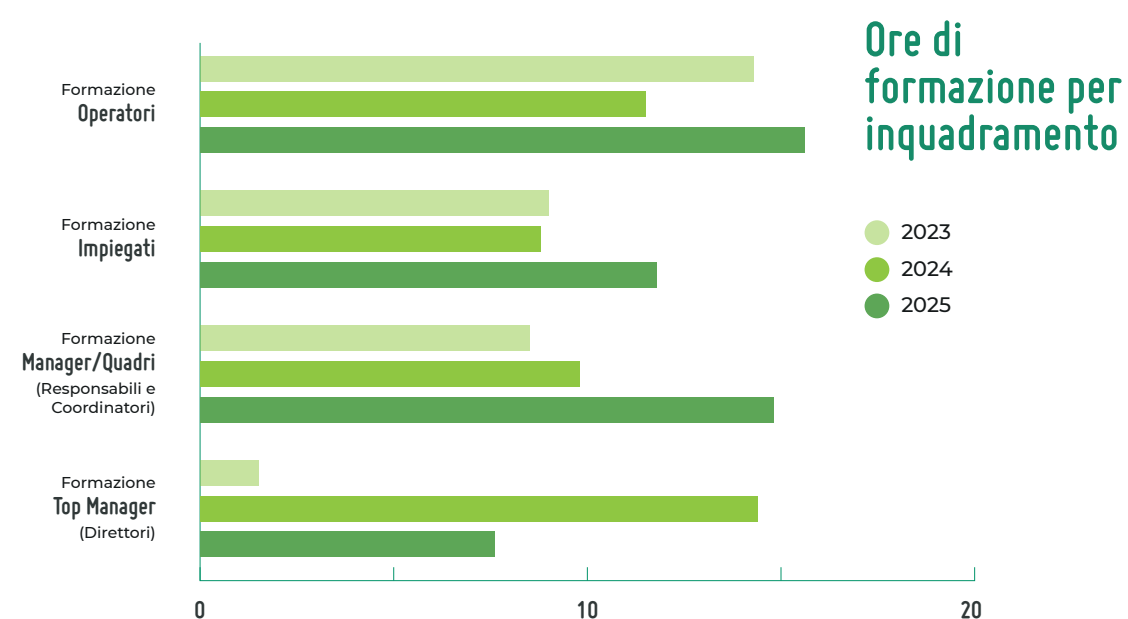
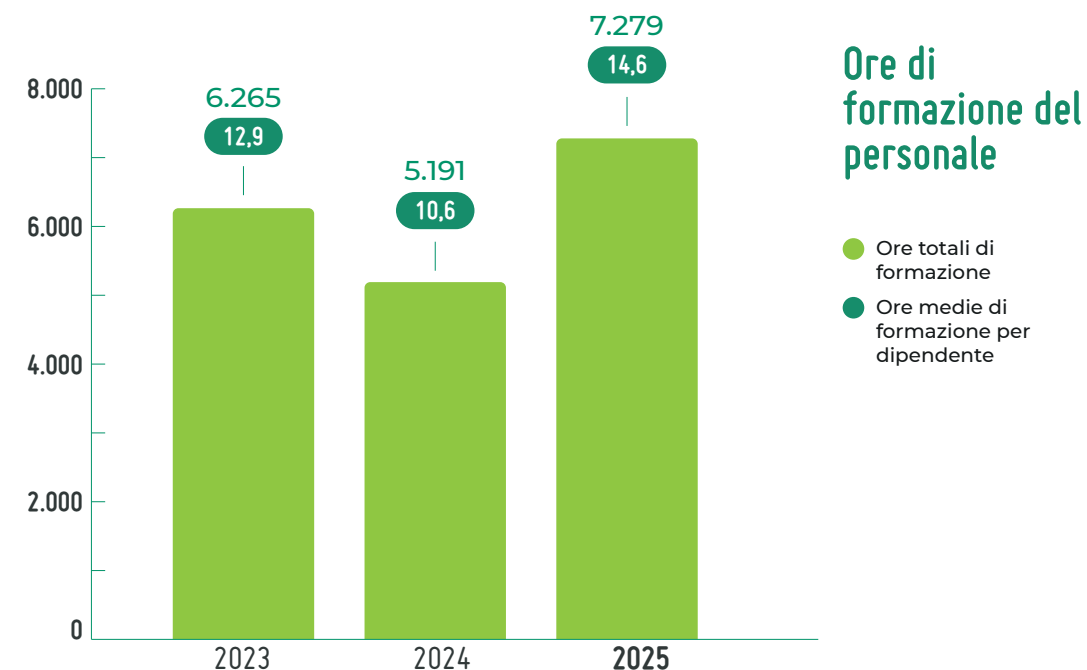


Le ore di formazione totali appaiono in crescita nel triennio: il 2025 ha registrato un +40% rispetto al 2024 (anno in leggero calo) e un +16% in rapporto al 2023. L'aumento delle ore di formazione complessive attesta l'impegno di CAUTO a migliorare e ampliare continuamente la propria offerta formativa.

Le ore medie a dipendente erano 14,6 nel 2025, con un valore leggermente più alto per gli uomini (15 ore/lavoratore) e più contenuto per le donne (13,2 ore/lavoratrice)²⁵. Questo minimo scostamento è verosimilmente correlato alla variazione per inquadramento: la categoria che mediamente registra più ore di formazione a dipendente è quella degli operai, composta prevalentemente da uomini²⁶.

25 Le ore di formazione a dipendente vengono calcolate come rapporto tra il totale delle ore registrate nell'anno e il numero di dipendenti al 31/12. Per definire le ore a dipendente suddivise per genere, vengono raccolte separatamente le ore totali erogate a donne e a uomini: il totale delle ore di formazione seguite da lavoratrici viene rapportato al numero di donne nel personale al 31/12 e il totale delle ore di formazione seguite da lavoratori viene rapportato al numero di uomini nel personale al 31/12.

26 Il calcolo delle ore a dipendente, suddivise per inquadramento, viene effettuato in modo comparabile alla suddivisione per genere, rapportando il totale delle ore svolte dalla specifica categoria (es. operai) al totale delle risorse inquadrate in quella categoria al 31/12 dell'anno considerato. Le medesime condizioni si applicano anche al calcolo delle ore medie suddivise per funzione.



Accanto alla formazione erogata internamente al personale, CAUTO supporta la crescita anche tramite l'assegnazione di **ore per il diritto allo studio**: nel 2025 sono state riconosciute 296,35 ore di permesso studio per arricchire il proprio percorso professionale.

Inoltre, CAUTO valorizza le competenze di lavoratori e lavoratrici anche attraverso un sistema di valutazione delle performance. In ottica di miglioramento continuo, questo processo è stato recentemente revisionato; nel 2024 e 2025 è stata avviata una fase di sperimentazione del nuovo modello, per testarne l'efficacia, la coerenza con gli obiettivi strategici e l'impatto sui processi interni.

Negli ultimi due anni il sistema è stato applicato in modo parziale, riducendo il perimetro delle valutazioni effettuate; le persone valutate risultano quindi molte meno rispetto al 2023. Dal 70% di personale sottoposto a valutazione (sul totale della forza lavoro) si è passati al 20% del 2024 e successivamente al 4% del 2025 (19 uomini e 3 donne). Nel frattempo, è in corso anche la revisione delle job description e l'avvio del progetto di analisi delle posizioni, con l'obiettivo di definire in modo più strutturato e coerente le competenze soft e hard associate alle diverse posizioni presenti in Cooperativa. Questo lavoro di revisione porterà nei prossimi anni a un sistema di valutazione aggiornato e più efficace.



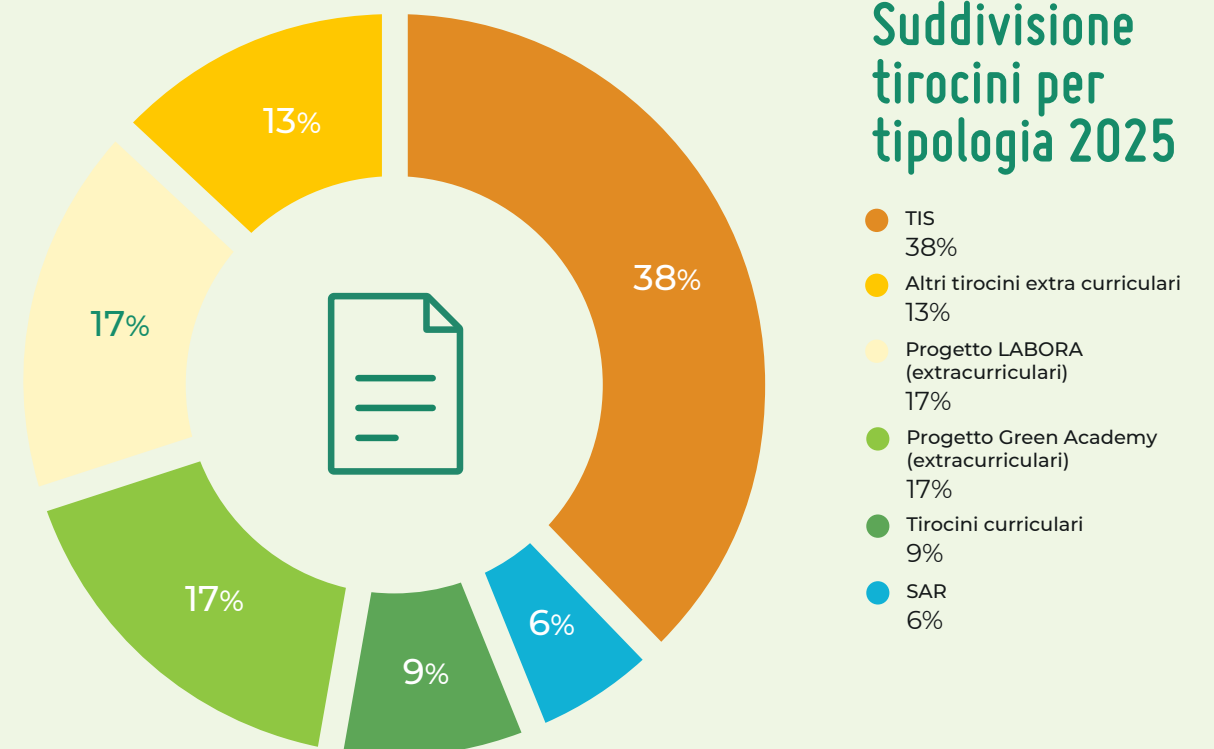
Tirocini attivati

Tra le azioni di sviluppo del capitale umano promosse da CAUTO rientra anche l'attivazione di percorsi di inserimento professionale tramite tirocini, strumenti che assumono finalità differenti in base ai destinatari coinvolti. Tra questi vi sono i tirocini curricolari, attraverso cui studenti e studentesse universitari svolgono un'esperienza pratica coerente con il proprio percorso formativo, e, in misura minore, i percorsi di alternanza scuola-lavoro/PCTO rivolti alle scuole superiori provenienti da istituti di formazione professionale nei settori dell'installazione e manutenzione di impianti elettrici e dell'autoriparazione. CAUTO accoglie inoltre tirocini extracurricolari, destinati a persone seguite dai servizi di mediazione lavorativa o di cura, temporaneamente distanti dal mercato del lavoro e bisognose di un periodo di addestramento prima del reinserimento occupazionale con contratto subordinato.

Rientra tra gli strumenti utilizzati anche il Tirocinio di Inclusione Sociale (TIS), originariamente rivolto a beneficiari del Reddito di Inclusione (REI) e oggi impiegato per accompagnare persone particolarmente lontane da opportunità lavorative, valorizzando soprattutto la dimensione della socialità, dell'impegno e del rispetto delle regole in un contesto simil-lavorativo. Infine, CAUTO ospita percorsi di SAR – Socializzazione in Ambiente Reale, strumento specifico del Dipartimento di Salute Mentale di ASST, caratterizzato da un impegno graduale di poche ore settimanali distribuite su più giornate, con l'obiettivo di favorire la socializzazione e la normalizzazione dei disturbi psichiatrici attraverso la partecipazione a un contesto lavorativo reale.

Nel 2025 sono state ospitate, in tutti i percorsi precedentemente descritti, 62 persone in percorsi di tirocinio e 4 come SAR. Tra i tirocini, 31 sono stati i tirocini extracurricolari, 25 i TIS e solamente 6 tirocini curricolari. Nel corso dell'anno non c'è stata alcuna attivazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro/PCTO, ma solamente un'attività di promozione propedeutica all'interno delle scuole. Lo strumento dei tirocini, nel corso degli ultimi anni, ha assunto dimensioni importanti per CAUTO, perché sempre più spesso i servizi hanno bisogno di poter osservare e conoscere le competenze lavorative di base delle persone che hanno in carico, in modo da poter proporre loro percorsi lavorativi più aderenti alle reali possibilità e che abbiano, quindi, maggiori possibilità di successo; dal momento che, oggi, la vera sfida non è tanto trovare lavoro ma mantenerlo dopo una prima fase di conoscenza reciproca, tra la persona e le aziende.

Dal punto di vista degli esiti, è interessante osservare come, nell'ultimo triennio, una percentuale compresa tra il 20% e il 30% delle persone coinvolte in un tirocinio presso CAUTO sia stata successivamente assunta dalla Cooperativa. Nel 2025 tale percentuale si assesta al 20%, con 9 persone assunte sui 31 tirocini extracurricolari attivati e 2 sui 25 tirocini di inclusione sociale, il cui scopo non è lavorativo. Un indicatore di interesse per valutare l'efficacia dei percorsi di tirocinio potrebbe riguardare il monitoraggio degli esiti occupazionali successivi all'esperienza in CAUTO, con riferimento alla capacità di inserimento nel mercato del lavoro anche al di fuori della Cooperativa.



Welfare e iniziative per il benessere del personale

Accanto alla formazione e crescita delle competenze, un altro elemento essenziale per la creazione di un ambiente lavorativo soddisfacente e arricchente per il personale è rappresentato dalle iniziative connesse al welfare e al benessere.

Il 100% dei lavoratori e delle lavoratrici di CAUTO è coperto da CCNL delle Cooperativa Sociali e da contrattazione integrativa di secondo livello. Secondo queste linee guida, il 100% della forza lavoro ha accesso ai sistemi di welfare proposti dall'organizzazione (nel 2025, un totale di 52.824 € erogati per assistenza sanitaria, circa il doppio rispetto al biennio precedente in conseguenza a rinnovo contrattuale).

L'obiettivo di CAUTO non è solamente offrire opportunità alla forza lavoro ma, in particolare, garantire supporto per poter usufruire di quanto messo a disposizione. Per questo, la Cooperativa dispone di uno **Sportello Welfare** che, oltre a favorire la diffusione capillare delle iniziative attive, garantisce una presenza fisica a sportello in tutte le sedi operative per un totale di 26 ore settimanali, allo scopo di accompagnare individualmente colleghi e colleghe nell'adesione alle varie iniziative proposte.

Un tema particolarmente rilevante da questo punto di vista è l'utilizzo dei sistemi di Sanità Integrativa, che nel 2025, a seguito del rinnovo CCNL, è stata ampliata in termini di prestazioni e coperture: il referente welfare e l'ufficio Risorse Umane si occupano di fornire informazioni capillari sull'utilizzo del piano sanitario e, ove necessario, di supportare i lavoratori nelle prime richieste di rimborsi, prenotazioni e in tutte le situazioni di necessità.

Nel 2025, in particolare, è stata proposta un'attività informativa diffusa, dedicando un'ora nelle riunioni di settore per la presentazione delle opportunità offerte dal piano sanitario e delle modalità di utilizzo.

Anche grazie a questo servizio, nel 2025 circa l'**81% del personale avente diritto ha utilizzato la Sanità Integrativa**, con un aumento del numero di beneficiari (386 rispetto ai 318 del 2024). In tutto, sono state richieste 586 prestazioni per un totale di 55.270 € di spesa (mentre l'anno precedente le pratiche avevano riguardato 496 richieste per un valore di 39.608 €). In crescita anche i rimborsi erogati: 38.922 € rispetto ai 27.670 € del 2024.

Sempre nell'ambito della promozione della salute, la partecipazione al progetto territoriale "Nutrizione e Salute per il benessere" ha permesso a 18 lavoratrici e lavoratori di usufruire gratuitamente di un check-up nutrizionale personalizzato, di un piano alimentare dedicato e di una visita finale di verifica.

Inoltre, molte attività proposte permettono al personale di accedere a servizi utili nella vita quotidiana a prezzo convenzionato e/o con significativi risparmi di tempo per la prossimità al luogo di lavoro. Nel 2025, le iniziative già proposte sono state ulteriormente sostenute, raggiungendo risultati importanti su tutti i fronti.

Officina meccanica

Oltre 300 interventi su auto di lavoratori, lavoratrici e volontari

Stireria

44 utilizzatori, per un totale di 2.150 kg di capi stirati

Ritiro pacchi per ordini online

1.886 pacchi ritirati e consegnati, con una media di 7 al giorno (+15% rispetto al 2024)

Convenzione con Brescia trasporti

27 persone hanno usufruito di sconti su abbonamenti ai trasporti

Altre convenzioni

6 convenzioni con sconti attivi presso i negozi second hand di Rete CAUTO e altri esercizi commerciali e di servizi

Dispensa Sociale

88.000 kg di generi alimentari recuperati consegnati a 320 lavoratori e lavoratrici che ne usufruiscono

Infine, nell'ottobre 2025 sono stati organizzati due incontri formativi dal titolo "Come orientarsi nel mercato dell'energia", realizzati con il supporto di un tutor per l'energia domestica della RETE ASSIST. L'iniziativa, rivolta al contrasto della fragilità energetica di genere, ha coinvolto 10 lavoratrici in due sessioni formative di quattro ore ciascuna.

Per potenziare una struttura già consolidata, nel 2025 sono state introdotte **nuove modalità di comunicazione interna** (bacheche digitali e sistema di notifiche dell'app RU) per raggiungere le persone in modo più capillare e comprensibile, diffondendo informazioni organizzative, welfare ed eventi in modo continuo e strutturato. Integrato dalle nuove procedure di aggiornamento organizzativo continuativo, questo sistema ha trasformato la comunicazione da flusso informativo a leva di coinvolgimento.

Anche il **trentesimo anniversario di CAUTO** è stato un'occasione di coinvolgimento e partecipazione della comunità interna. La festa al Castello di Brescia è stata ricca di momenti condivisi: il pranzo in terrazza, le visite guidate ai musei del Castello e le attività per famiglie, il concerto gospel & soul del One Soul Project Choir, aperto anche alla cittadinanza come momento di incontro tra comunità interna e territorio.

Infine, nel corso del 2025, è stato avviato un percorso di **riqualificazione e miglioramento di alcuni spazi** della sede principale, per rendere gli ambienti più accoglienti, funzionali e confortevoli

e rafforzare l'attenzione e cura verso chi vive questi spazi. Questo progetto, che proseguirà nel prossimo biennio, si basa sulla volontà di rendere gli ambienti visivamente coerenti al racconto organizzativo e potenziare il benessere delle persone e il loro senso di appartenenza. Per questo motivo, in ogni intervento si cerca di tradurre i tre temi identitari della Cooperativa – Qualità, Ambiente, Persone – in scelte stilistiche quali colori caldi e arredi di recupero.

Banca ore solidali

Un'iniziativa fondamentale promossa da CAUTO nel contesto del benessere e della collaborazione sul luogo di lavoro è la previsione delle Ore Solidali²⁷. Tramite questa iniziativa, ogni dipendente può volontariamente donare parte delle proprie ore accantonate (ex-festività, ROL o banca ore flessibilità) a colleghi e colleghe che le abbiano terminate e che necessitino di ulteriori permessi per circostanze personali particolari (ad esempio, seguire familiari per cure di patologie gravi).

L'Organo Bilaterale incaricato della gestione delle richieste assicura massima riservatezza per donatori e beneficiari e tutela la volontarietà della donazione, sottraendo le ore disponibili soltanto al momento dell'utilizzo da parte dei richiedenti, utilizzando tabelle di conversione e procedure concordate all'unanimità.

Dall'ultimo rinnovo degli accordi sindacali nel 2024, CAUTO ha ulteriormente potenziato questa iniziativa, ampliando le fattispecie di utilizzo ed estendendo così il bacino di beneficiarie e beneficiari (inclusendo persone in situazioni di difficoltà anche al di fuori delle condizioni previste dalla normativa nazionale). In questo modo, CAUTO ha reso lo strumento ancora più efficace per la propria comunità interna, confermando l'impegno nel coniugare sostenibilità sociale e benessere organizzativo e nel rispondere ai bisogni reali delle persone, diventando un luogo di lavoro sempre più attrattivo, stabile e orientato alla cura della comunità interna.

Nel 2025, **50 persone hanno messo a disposizione un totale di 502,31 ore** (livello C1); di queste, ne sono state utilizzate in tutto 171,4 (che corrispondono a 192 per il livello B1).

²⁷ Nell'ordinamento italiano questo strumento è previsto dal D. Lgs. 151/2015, il quale, al suo articolo 24, prevede espressamente che "i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e la flessibilità da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro".

4.3 SALUTE E SICUREZZA



Il tema della salute e sicurezza sul lavoro è da sempre ben presidiato da CAUTO: il 100% del personale è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro secondo ISO 45001 attivo dal 2019 (in precedenza, dal 2010, OHSAS 18001).

L'azione di CAUTO su questo tema si concretizza essenzialmente nell'adozione e promozione di politiche e procedure dedicate, nell'erogazione di formazione estesa anche oltre gli obblighi di legge e parzialmente fornita prima dell'assunzione (così da assicurare fin dal primo giorno di lavoro un allineamento dei neoassunti alle prassi di sicurezza) e nel monitoraggio degli infortuni avvenuti e dei near miss.

Nel 2025 sono stati registrati complessivamente 48 infortuni, di cui uno con prognosi superiore a 180 giorni, e nessuna malattia professionale accertata. Il dato include anche 18 infortuni a giorni 0, eventi che fino al 2023 venivano classificati come incidenti o near miss. L'adozione di questa diversa metodologia di attribuzione ha consentito un maggiore allineamento alla norma UNI ISO 45001:2018 e, soprattutto, ha introdotto un approccio più approfondito nell'analisi degli eventi, permettendo di indagare con maggiore attenzione le cause alla base degli infortuni.

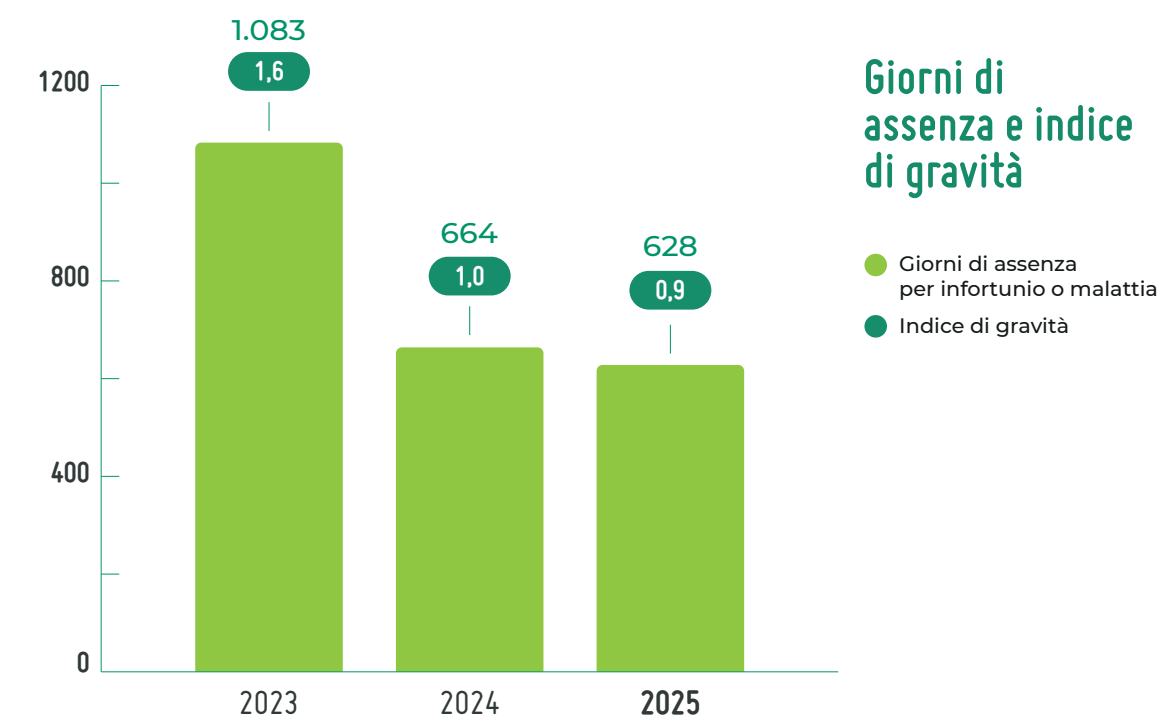
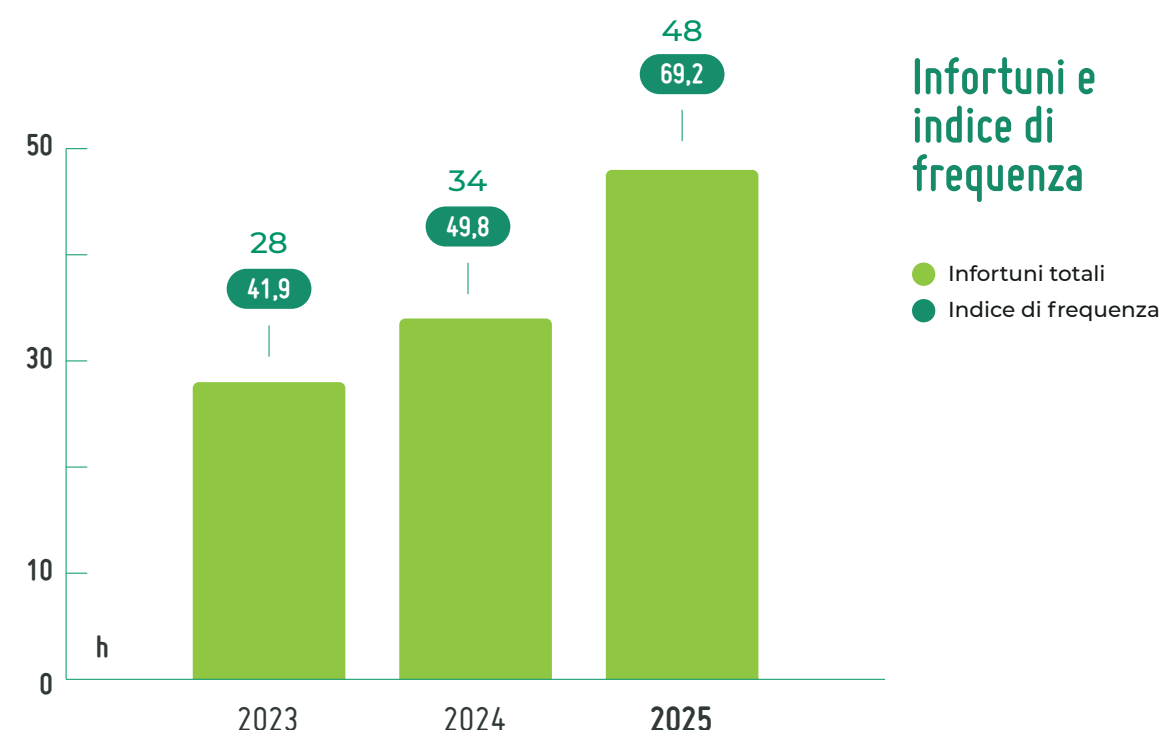
L'inclusione e l'analisi degli infortuni a giorni 0 rappresentano un elemento rilevante nella gestione del rischio, in quanto si tratta di eventi che spesso non hanno generato conseguenze gravi per circostanze fortuite, ma che possono evidenziare criticità utili a prevenire il verificarsi di infortuni più gravi in futuro. A questi, si aggiungono 5 infortuni in itinere (tragitto casa-lavoro) che non sono però conteggiati in termini di rendicontazione di sostenibilità²⁸.

Il numero di infortuni e il correlato indice di frequenza sono significativamente più elevati rispetto al biennio precedente; si sottolinea però che l'indice di gravità (correlato al totale dei giorni di assenza dal lavoro a seguito di infortuni) è calato del 7% nel triennio²⁹.

Questo dato attesta che, sebbene il totale degli incidenti registrati appaia significativo, la maggior parte di essi è rappresentata da infortuni con conseguenze limitate sulla salute.

²⁸ Secondo le indicazioni dello standard 403-9. Per trasparenza, il numero di infortuni in itinere per anno sarà comunque riportato nelle tabelle in appendice.

²⁹ L'indice di frequenza è calcolato come: totale degli infortuni/ore lavorate*1.000.000. L'indice di gravità, invece, è calcolato come: totale dei giorni di assenza per infortunio*1.000/ore lavorate. La metodologia di calcolo segue le richieste degli standard di rendicontazione GRI.



Come già accennato per quanto riguarda il turnover, la particolare condizione personale (situazioni di fragilità psichica, disabilità fisica e situazioni in condizioni di svantaggio) di una consistente quota del personale di CAUTO comporta un tasso di incidenza di infortuni fisiologicamente più elevato.

La salute e sicurezza sul lavoro rappresentano elementi centrali nell'attività di CAUTO, che persegue un miglioramento continuo attraverso un sistema di gestione strutturato, composto da politiche, procedure e strumenti di monitoraggio finalizzati a garantire elevati standard di sicurezza e una risposta tempestiva ai rischi individuati.

In quest'ottica, tra il 2024 e il 2025 la Cooperativa ha partecipato al **progetto SOHS – Sustainable Occupational Health and Safety**, promosso dalle Università degli Studi di Brescia, Torino e Roma Tre, dedicato all'analisi dei rischi per la salute e sicurezza negli impianti di gestione dei rifiuti, settore in forte crescita ma ancora poco studiato.

Il progetto prevede la valutazione dei rischi chimici, biologici, biomeccanici e psicosociali, la costruzione di scenari realistici di pericolo e lo sviluppo di un digital twin dell'impianto e di un serious game per la formazione tramite logiche di gamification.

Nello specifico, l'attività ha coinvolto il personale dell'impianto di trattamento rifiuti nell'identificazione delle situazioni operative più critiche sotto il profilo del carico biomeccanico e posturale, considerando la variabilità antropometrica individuale e la soggettività dei comportamenti nell'esecuzione delle attività.

Il progetto ha contribuito ad accrescere consapevolezza rispetto alla propria responsabilità nella gestione della sicurezza, stimolando un ruolo attivo nell'identificazione dei rischi. A seguito delle analisi iniziali, la Cooperativa ha adottato specifici interventi migliorativi sull'ambiente di lavoro. I benefici attesi riguardano non solo la riduzione degli infortuni, ma anche la prevenzione di potenziali malattie professionali.

05

APPENDICE METODOLOGICA

5.1 NOTA METODOLOGICA 104

5.2 GRI CONTENT INDEX 105

5.3 APPENDICE B 112

5.4 DATI BILANCIO SOCIALE 133

5.1

NOTA METODOLOGICA

Attraverso il suo primo Bilancio di Sostenibilità, CAUTO Cantiere Autolimitazione intende comunicare agli stakeholder le proprie performance di sostenibilità ambientale, sociale e di governance nel corso degli ultimi anni, con particolare riferimento all'anno finanziario 2025.

Il documento è stato redatto in conformità agli standard “Global Reporting Initiative” (GRI Standards), aggiornati al 2023, secondo l'opzione “with reference to”. All'interno del Capitolo Governance, inoltre, sono stati presentati i principali contributi di CAUTO agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU, altra linea guida di sostenibilità d'importanza internazionale.

I contenuti approfondiscono le tematiche individuate come materiali secondo l'analisi di materialità realizzata da CAUTO nel corso dell'anno 2024, coinvolgendo i principali stakeholder tramite momenti di confronto e interviste dirette.

I principi adottati nella stesura sono quelli di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità. Il documento è stato realizzato con il supporto della società di consulenza Fedabo S.p.A. SB di Darfo Boario Terme (BS).

I singoli temi sono presentati con riferimento al periodo di rendicontazione che va dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025. All'interno del documento è possibile trovare informazioni relative ai precedenti due anni (2023-2024). Il Bilancio di Sostenibilità si riferisce esclusivamente alla realtà di CAUTO e non alla Rete CAUTO (che include al suo interno altre tre Cooperative); nello specifico, i siti inclusi nel perimetro sono:

- **Brescia, Via Buffalora 3, 3/D, 3/E, 3/T, 3/U:** sede legale della Cooperativa, presso cui si accentrano l'attività principale di raccolta e trasporto di rifiuti, gli uffici amministrativi e vari magazzini e depositi
- **Brescia, Via Buffalora 13:** un secondo ufficio amministrativo
- **Sarezzo (BS), via Marsala 19:** ufficio amministrativo con deposito mezzi
- **Brescia, via Buffalora 2:** officina di autoriparazioni
- **Castenedolo (BS), via Martorello 20:** sito dedicato allo stoccaggio e trattamento di rifiuti
- **Brescia, via Mantova 36, 36/A:** Spigolandia, attività commerciale di vendita al dettaglio di oggetti antichi e usati di qualsiasi natura (indumenti, mobili, libri, oggetti artistici e suppellettili, giocattoli, bigiotteria e accessori).
- **Roncadelle (BS), via Luigi Einaudi 5:** Spigo, negozio di vendita al dettaglio di oggetti antichi e usati all'interno del centro commerciale ELNÒS Shopping.

5.2

GRI CONTENT INDEX

Di seguito, viene presentata la correlazione delle informazioni contenute nel documento con gli standard di riferimento internazionale per la rendicontazione della sostenibilità, i GRI (Global Reporting Initiative). Non sono stati rilasciati standard GRI settoriali pertinenti con l'attività di Cauto.

Dichiarazione d'uso	CAUTO ha presentato una rendicontazione “with reference to” relativamente agli Standard GRI per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali 2021

GRI 2: Informativa generale 2021	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
2-1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-4 Revisione delle informazioni	Eventuali variazioni sono indicate nel testo
2-5 Assurance esterna	Il documento è stato redatto da un'agenzia di consulenza, ma non è stato verificato da terzi
2-7 Lavoratori/Lavoratrici	Capitolo Sociale
2-8 Lavoratori non dipendenti	CAUTO impiega un numero non significativo di lavoratori e lavoratrici autonomi (<10). In appendice si riporta il numero totale per genere, non sono però forniti ulteriori dettagli in quanto non rilevante

Rendicontazione	Riferimento nel documento
2-9 Struttura e composizione della governance	Capitolo Governance - Governance ed etica (Governance)
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Capitolo Governance - Governance ed etica (Governance)
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Capitolo Governance - Governance ed etica (Governance)
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Comitato Direttivo e CdA, quindi, dettano e implementano decisioni e strategie responsabili, assicurando il coordinamento operativo delle varie aree e l'impegno comune verso azioni sostenibili
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Non sono previste deleghe sugli impatti, che vengono gestiti e monitorati direttamente dal CdA (con il supporto del Comitato Direttivo)
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nel contesto del presente Bilancio di Sostenibilità, il CdA ha rivestito un ruolo di direzione e supervisione, decidendo di adottare una linea politica e strategica di impegno verso i temi di sostenibilità. Negli anni futuri, oltre a proseguire questo percorso, gli Amministratori si impegneranno a monitorare gli impatti e i temi di sostenibilità identificati come rilevanti per la Cooperativa
2-15 Conflitti d'interesse	Capitolo Governance - Governance ed etica (Governance)
2-16 Comunicazione delle criticità	Capitolo Governance - Governance ed etica (Governance)
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Non sono previste valutazioni delle performance basate su obiettivi di sostenibilità
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Appendice B – Dati Sociale
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Eventuali azioni in atto o previste per rimediare a possibili impatti negativi sono trattate nei capitoli centrali del documento (Governance, Sociale, Ambiente), in corrispondenza degli impatti identificati

2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Capitolo Governance - Governance ed etica
2-28 Appartenenza ad associazioni	Capitolo Governance - Partnership, territorio e comunità; Impegno nelle rappresentanze politiche e associazioni
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Capitolo Governance - Governance ed etica (Analisi di materialità: i temi materiali)
GRI 3: Temi materiali 2021	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Capitolo Governance - Governance ed etica (Analisi di materialità: i temi materiali)
3-2 Elenco di temi materiali	Capitolo Governance - Governance ed etica (Analisi di materialità: i temi materiali)
3-3 Gestione dei temi materiali	Le modalità di gestione dei temi materiali sono descritte nei capitoli pertinenti, nella sezione dedicata a quell'argomento specifico
GRI 201: Performance economica 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Capitolo Governance - Crescita economica e competitività
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Capitolo Governance - Crescita economica e competitività

GRI 205: Anticorruzione 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Non si è reso necessario valutare alcuna operazione. Capitolo Governance - Governance ed etica
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Capitolo Governance - Governance ed etica
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Non è stato confermato alcun incidente. Capitolo Governance - Governance ed etica

GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Non è stata registrata alcuna azione legale. Capitolo Governance - Governance ed etica

GRI 302: Energia 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Capitolo Ambiente - Cambiamenti climatici (Energia)
302-3 Intensità energetica	Capitolo Ambiente - Cambiamenti climatici (Energia)

GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
303-3 Prelievo idrico	Capitolo Ambiente - Risorse idriche (Prelievo di acque e scarichi idrici)
303-4 Scarico idrico	Capitolo Ambiente - Risorse idriche (Prelievo di acque e scarichi idrici)
303-5 Consumo idrico	Appendice B - Dati secondo richieste standard GRI (Ambiente)

GRI 305: Emissioni 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Capitolo Ambiente - Cambiamenti climatici (Emissioni di anidride carbonica)
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Capitolo Ambiente Cambiamenti climatici (Emissioni di anidride carbonica)
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Capitolo Ambiente - Cambiamenti climatici (Emissioni di anidride carbonica)

GRI 306: Rifiuti 2020	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
306-3 Rifiuti generati	Capitolo Ambiente - Uso delle risorse ed economia circolare (Rifiuti prodotti)
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Capitolo Ambiente - Uso delle risorse ed economia circolare (Rifiuti prodotti)
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Capitolo Ambiente - Uso delle risorse ed economia circolare (Rifiuti prodotti)

GRI 401: Occupazione 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
401-1 Assunzioni di nuovo personale e avvicendamento	Capitolo Sociale - Inclusione lavorativa (Stabilità lavorativa)
401-2 Benefici per il personale a tempo pieno che non sono disponibili per il personale a tempo determinato o part-time	Capitolo Sociale - Sviluppo del capitale umano (Welfare e iniziative per il benessere del personale)
401-3 Congedo parentale	

GRI 403: Salute e sicurezza sul Lavoro 2018	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo Sociale - Salute e sicurezza dei lavoratori
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo Sociale - Sviluppo del capitale umano (Formazione e sviluppo delle competenze)
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Capitolo Sociale - Salute e sicurezza
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo Sociale - Salute e sicurezza
403-9 Infortuni sul lavoro	Capitolo Sociale - Salute e sicurezza
403-10 Malattia professionale	Capitolo Sociale - Salute e sicurezza

GRI 404: Formazione e istruzione 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno	Capitolo Sociale - Sviluppo del capitale umano (Formazione e sviluppo delle competenze)
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze e di assistenza nella transizione	Capitolo Sociale - Sviluppo del capitale umano (Formazione e sviluppo delle competenze)
404-3 Percentuale di lavoratori e lavoratrici che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Capitolo Sociale - Sviluppo del capitale umano (Formazione e sviluppo delle competenze)

GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i lavoratori/lavoratrici	Capitolo Sociale – Inclusione lavorativa (La diversità come motore di innovazione) + Capitolo Governance
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Capitolo Sociale – Inclusione lavorativa (Parità di genere e tutela delle diversità)

GRI 406: Non-discriminazione 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Capitolo Sociale – Inclusione lavorativa (Parità di genere e tutela delle diversità)

GRI 413: Comunità locali 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Capitolo Governance - Partnership, territorio e comunità; Nei contenuti del Bilancio di Sostenibilità, sono inoltre approfonditi i vari progetti di CAUTO per il sociale
413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Capitolo Governance - Partnership, territorio e comunità; Nei contenuti del Bilancio di Sostenibilità, sono inoltre approfonditi i vari progetti di CAUTO per il sociale

GRI 418: Privacy dei clienti 2016	
Rendicontazione	Riferimento nel documento
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Capitolo Governance - Innovazione sostenibile e digitalizzazione (Sistemi informatici e cybersecurity)

5.3

APPENDICE B

In questa sezione saranno riportati i dati relativi a CAUTO – alcuni sono stati trattati e approfonditi all'interno dei vari capitoli, altri vengono comunicati soltanto qui per evitare ridondanza.

Dati secondo richieste standard GRI

Ambiente

Consumi energetici				
GRI 302-1	UdM	2023	2024	2025
Energia elettrica	MWh	1.007,0	1.029,5	983,0
Di cui prelevata da rete	MWh	772,6	772,7	724,8
Di cui autoprodotta	MWh	234,4	256,8	258,2
Gas Naturale	Sm3	27.984,6	28.911,7	29.403,9
Gas Naturale	MWh	276,6	285,8	290,6
Gasolio	l	642.903,5	628.414,8	634.523,0
Gasolio	MWh	6.449,8	6.304,4	6.365,7
Benzina	l	20.087,7	23.836,5	24.801,0

Consumi energetici				
GRI 302-1	UdM	2023	2024	2025
Benzina	MWh	180,5	214,2	222,8
GPL	l	18.844,3	10.836,3	10.329,5
GPL	MWh	135,2	77,8	74,1
Metano	Sm3	27.923,8	31.802,4	23.226,4
Metano	MWh	276,0	314,3	229,6
Totale consumi	MWh	8.090,9	7.969,4	7.907,9
Di cui consumi di energia rinnovabile	MWh	234,4	256,8	258,2
Consumi di energia rinnovabile / totale consumi	%	3%	3%	3%

Emissioni				
GRI 305-1,2	UdM	2023	2024	2025
Gas Naturale	tCO ₂ e	56,1	58,2	59,3
Gasolio	tCO ₂ e	1.722,4	1.683,6	1.700,0
Benzina	tCO ₂ e	47,2	56,0	58,3
GPL	tCO ₂ e	29,5	16,9	16,2
Metano	tCO ₂ e	56,0	64,0	46,8
Perdite di F-gas (R410-A, R448-A, R-32)	tCO ₂ e	7,9	0,0	7,5

Totale emissioni scope 1	tCO ₂ e	1.919,2	1.878,8	1.888,0
Energia elettrica prelevata da rete (location-based)	tCO ₂ e	215,6	204,9	226,6
Totale emissioni scope 2 (location-based)	tCO ₂ e	215,6	204,9	226,6
Totale emissioni scope 1 + scope 2 (location-based)	tCO₂e	2.134,8	2.083,7	2.114,6

Prelievo di acqua e scarichi idrici				
GRI 303-3,5	UdM	2023	2024	2025
Prelievo totale di acqua	m3	4.928	4.785	6.661
Di cui prelevata da acquedotto	m3	4.928	4.785	6.661
Di cui prelevata da pozzo	m3	0	0	0
Scarichi idrici	m3	1.113	881	1.325
Reflui industriali	m3	261	434	487
Acque meteoriche	m3	852	447	838
Consumo idrico (quantitativo d'acqua prelevata e poi incorporata nei prodotti, generata come rifiuto, evaporata, consumata da persone o bestiame, quindi non più rilasciata)	m3	0,0	0,0	0,0

Rifiuti				
GRI 306-3,4,5,6	UdM	2023	2024	2025
Rifiuti prodotti	ton	196,3	199,5	159,7
Di cui pericolosi	ton	69,8	96,2	40,8
Di cui non pericolosi	ton	126,5	103,3	118,8
Rifiuti avviati a recupero	ton	90,9	91,0	85,1
Di cui recupero di materia (R2-12)	ton	87,2	86,6	79,5
Di cui recupero di energia (R1)	ton	3,3	4,0	4,2
Di cui altre operazioni di recupero (R13)	ton	0,5	0,4	1,4
Rifiuti avviati a smaltimento (D1-D15)	ton	105,0	108,0	75,0

Sociale – Composizione della forza lavoro e turnover

Personale				
GRI 401-1	UdM	2023	2024	2025
Numero di lavoratori/lavoratrici	N°	486	489	500
Numero di entrate	N°	124	104	107
Numero di uscite	N°	104	101	99
Tasso di turnover complessivo	%	48,5%	42,2%	42,1%
Numero di entrate under 30	N°	25	31	33

Numero di uscite under 30	N°	31	15	31
Tasso di turnover under 30	%	136,6%	83,6%	92,8%

Contratti

GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Uomini a tempo indeterminato	N°	310	324	319
Donne a tempo indeterminato	N°	87	102	97
Uomini a tempo determinato	N°	64	49	59
Donne a tempo determinato	N°	9	14	12
Uomini a chiamata/a ore	N°	6	0	6
Donne a chiamata/a ore	N°	10	0	7
Uomini full time	N°	266	250	252
Donne full time	N°	34	42	47
Uomini part time	N°	114	123	132
Donne part time	N°	72	74	69

Classificazione del personale

Per fascia d'età

GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
< 30 anni	N°	55	69	63
Tra 30 e 50 anni	N°	229	199	206
> 50 anni	N°	202	221	231

Per genere

GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Uomini	N°	380	373	384
Donne	N°	106	116	116

Per inquadramento

GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Top manager (Direttori)	N°	7	9	11
Manager/quadri (Responsabili e Coordinatori)	N°	60	61	59
Impiegati	N°	89	93	97
Operatori	N°	330	326	333

Per funzione

GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Area Amministrazione, Finanza e Legale	N°	11	11	9
Area Commerciale	N°	13	14	18
Area Direzione Generale	N°	15	21	19
Area Operativa	N°	378	372	380
Area Processi e ICT	N°	15	14	16
Area Risorse Umane e Relazioni Sindacali	N°	16	16	17
Area Tecnica	N°	38	41	41

Ripartizione top management				
GRI 405-1	UdM	2023	2024	2025
Uomini	N°	25	22	26
Donne	N°	10	13	14

Sociale – Formazione e valutazione delle performance

Formazione				
GRI 404-1	UdM	2023	2024	2025
Totale ore di formazione	Ore	6.265	5.191	7.279
Ore per dipendente	Ore/dipen.	12,9	10,6	14,6

Per genere				
GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Uomini	Ore	5.004	4.011	5.745
Donne	Ore	1.261	1.180	1.534

Per tematica				
GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Specifiche di mansione	Ore	536	439	508
Salute e sicurezza (obbligatorie)	Ore	2.266	1.968	2.116
Salute e sicurezza (facoltative)	Ore	2.062	1.292	1.706
Soft Skills	Ore	426	62	232
Gestione dei dati/privacy	Ore	159	209	140
Altro	Ore	816	1.221	2.577
Di cui diversity & inclusion	Ore	N.d.	N.d.	1.796
Di cui ambiente e rifiuti	Ore	N.d.	N.d.	569
Di cui certificazioni e assetto sociale	Ore	N.d.	N.d.	212

Per inquadramento				
GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Top Manager (Direttori)	Ore	72	130	84
Manager/Quadri (Responsabili e Coordinatori)	Ore	533	598	873
Impiegati	Ore	863	893	1.140
Operatori	Ore	4.797	3.571	5.183

Per funzione				
GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Area Amministrazione, Finanza e legale	Ore	108	62	66
Area commerciale	Ore	137	207	162
Area direzione generale	Ore	120	258	149
Area operativa	Ore	5.349	3.964	5.826
Area processi e ICT	Ore	174	79	156
Area risorse umane e relazioni sindacali	Ore	127	187	409
Area tecnica	Ore	250	434	513

Valutazione delle performance				
Per genere				
GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Uomini	Ore	244	70	19
Donne	Ore	94	28	3

Per inquadramento				
GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
Top Manager (Direttori)	Ore	-	-	-
Manager/Quadri (Responsabili e Coordinatori)	Ore	10	4	2

Impiegati	Ore	66	21	10
Operatori	Ore	262	73	10
Totale persone valutate	Ore	338	98	22
% valutati su totale personale	%	70%	20%	4%

Sociale – Diversità nella forza lavoro — dettagli

Dettaglio di genere per inquadramento				
Inquadramento				
GRI 401-1 GRI 2-7 GRI 404-1,3	UdM	2023	2024	2025
Top Manager (Direttori) Uomini	N°	6	8	10
Top Manager (Direttrici) Donne	N°	1	1	1
Manager/Quadri (Responsabili e Coordinatori) Uomini	N°	42	41	40
Manager/Quadri (Responsabili e Coordinatrici) Donne	N°	18	20	19
Impiegati	N°	42	41	41
Impiegate	N°	47	52	56
Operatori	N°	290	283	293
Operatrici	N°	40	43	40
Formazione				
GRI 401-1 GRI 2-7 GRI 404-1,3	UdM	2023	2024	2025
Top Manager (Direttori) Uomini	Ore	72	130	80
Top Manager (Direttrici) Donne	Ore	-	-	1.4
Manager/Quadri (Responsabili e Coordinatori) Uomini	Ore	450	432	578
Manager/Quadri (Responsabili e Coordinatrici) Donne	Ore	83	165	294
Impiegati	Ore	360	414	485
Impiegate	Ore	503	479	655

Operatori	Ore	4.122	3.035	4.602
Operatrici	Ore	675	536	580
Valutazione delle performance				
GRI 401-1 GRI 2-7 GRI 404-1,3	UdM	2023	2024	2025
Top Manager (Direttori) Uomini	N°	-	-	-
Top Manager (Direttrici) Donne	N°	-	-	-
Manager/Quadri (Responsabili e Coordinatori) Uomini	N°	5	2	2
Manager/Quadri (Responsabili e Coordinatrici) Donne	N°	5	2	-
Impiegati	N°	33	10	7
Impiegate	N°	33	11	3
Operatori	N°	206	58	10
Operatrici	N°	56	15	-

Dettaglio di genere per funzione				
Donne – classificazione				
GRI 401-1 GRI 2-7 GRI 404-1	UdM	2023	2024	2025
Area Amministrazione, Finanza e Legale	N°	9	9	8
Area Commerciale	N°	6	6	9
Area Direzione Generale	N°	6	10	10
Area Operativa	N°	50	52	49
Area Processi e ICT	N°	3	2	3
Area Risorse Umane e Relazioni Sindacali	N°	11	12	12
Area Tecnica	N°	21	25	25

Donne – formazione				
GRI 401-1 GRI 2-7 GRI 404-1	UdM	2023	2024	2025
Area Amministrazione, Finanza e legale	Ore	86	38	62
Area Commerciale	Ore	89	93	85
Area Direzione Generale	Ore	41	62	58
Area Operativa	Ore	821	599	723
Area Processi e ICT	Ore	8	14	19
Area Risorse Umane e Relazioni Sindacali	Ore	111	107	294
Area Tecnica	Ore	106	268	294
Uomini – classificazione				
GRI 401-1 GRI 2-7 GRI 404-1,3	UdM	2023	2024	2025
Area Amministrazione, Finanza e Legale	N°	2	2	1
Area Commerciale	N°	7	8	-9
Area Direzione Generale	N°	9	11	9
Area Operativa	N°	328	320	331
Area Processi e ICT	N°	12	12	13
Area Risorse Umane e Relazioni Sindacali	N°	5	4	5
Area Tecnica	N°	17	16	16
Uomini – formazione				
GRI 401-1 GRI 2-7 GRI 404-1,3	UdM	2023	2024	2025
Area Amministrazione, Finanza e Legale	Ore	23	25	4
Area Commerciale	Ore	48	115	77
Area Direzione Generale	Ore	79	196	91
Area Operativa	Ore	4.527	3.365	5.103
Area Processi e ICT	Ore	166	66	137

Area Risorse Umane e Relazioni Sindacali	Ore	17	79	115
Area Tecnica	Ore	144	166	218

Diversità nella forza lavoro				
GRI 405-1	UdM	2023	2024	2025
Percentuale di donne nella forza lavoro	%	21,8%	23,7%	23,2%
Percentuale di donne nel top management	%	28,6%	37,1%	35,0%
Percentuale di lavoratori/ lavoratrici appartenenti a un gruppo vulnerabile (situazioni di fragilità)	%	31,7%	31,7%	33,4%

Fragilità – dettaglio				
GRI 405-1	UdM	2023	2024	2025
Persone con disabilità fisica e/o sensoriale L.381/91	N°	53	49	48
Persone con disabilità psichica L.381/91	N°	37	37	41
Persone con dipendenze L.381/91	N°	20	24	30
Pazienti psichiatrici l.981/91	N°	14	17	23
Persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L.381/91	N°	0	1	0
Persone detenute e in misure alternative L.381/91	N°	6	7	7
Categorie protette art.18 L. 68/99	N°	0	1	1
Altre persone con disagio sociale (non certificate) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014		14	19	17

Sociale – Salute e sicurezza

Infortuni				
GRI 403-9	UdM	2023	2024	2025
Lavoratori coperti da sistema di gestione sulla salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001)	%	100%	100%	100%
Ore lavorate	Ore	668.980	682.608	693.483
Numero di infortuni sul lavoro	N°	28	34	48
Numero di infortuni in itinere*	N°	1	6	9
Malattie professionali registrate	N°	0	1	0
Giorni di assenza per infortunio o malattia	Giorni	1083	664	628
Indice di frequenza	-	41,85	49,81	69,22
Indice di gravità	-	1,6	1,0	0,9

Sociale – Welfare e coperture contrattuali, congedi

Copertura CCNL e contrattazione integrativa				
GRI 401-2	UdM	2023	2024	2025
Lavoratori coperti da CCNL	N°	486	489	500
Lavoratori coperti da CCNL	%	100%	100%	100%
Lavoratori coperti da contrattazione integrativa	N°	486	489	500
Lavoratori coperti da contrattazione integrativa di infortuni in itinere*	%	100%	100%	100%

Welfare				
GRI 401-2	UdM	2023	2024	2025
Lavoratori con accesso al welfare	N°	486	489	500
Lavoratori con accesso al welfare (%)	%	100%	100%	100%
Spesa in welfare (assistenza sanitaria)	€	23.385 €	25.141 €	52.824 €

Congedi parentali e di assistenza				
Congedo obbligatorio				
GRI 401-3	UdM	2023	2024	2025
Uomini aventi diritto	N°	2	10	7
Uomini che ne hanno fruito	N°	2	10	7
Uomini che sono rientrati al lavoro nell'anno	N°	2	9	8
Uomini ancora in congedo al 31/12	N°	0	1	0
Tasso di rientro al lavoro – uomini*	%	100%	100%	100%
Donne aventi diritto	N°	1	2	3
Donne che ne hanno fruito	N°	1	2	3
Donne che sono rientrare al lavoro nell'anno	N°	1	0	3
Donne ancora in congedo al 31/12	N°	0	1	1
Tasso di rientro al lavoro – donne*	%	100%	50%	100%

Congedo facoltativo				
GRI 401-3	UdM	2023	2024	2025
Uomini aventi diritto	N°	6	8	10
Uomini che ne hanno fruito	N°	6	8	10
Uomini che sono rientrati al lavoro nell'anno	N°	6	8	10
Uomini ancora in congedo al 31/12	N°	0	0	0

Tasso di rientro al lavoro – uomini*	%	100%	100%	100%
Donne aventi diritto	N°	4	5	4
Donne che ne hanno fruito	N°	4	5	4
Donne che sono rientrare al lavoro nell'anno	N°	3	6	4
Donne ancora in congedo al 31/12	N°	1	0	0
Tasso di rientro al lavoro – donne*	%	100%	100%	100%

Congedo per assistenza familiare

GRI 401-3	UdM	2023	2024	2025
Uomini aventi diritto	N°	24	27	27
Uomini che ne hanno fruito	N°	24	27	27
Donne aventi diritto	N°	3	3	4
Donne che ne hanno fruito	N°	3	3	4

*Il tasso di rientro al lavoro include i lavoratori e lavoratrici in congedo a cavallo dell'anno di rendicontazione, poiché si presume o si è già verificato il rientro al lavoro nell'anno successivo.

Social – Divari retributivi e segnalazioni di discriminazione

Gender pay gap

GRI 405-2	UdM	2023	2024	2025
Divario retributivo di genere (variazione tra la retribuzione media donne e la retribuzione media uomini)	%	17%	13%	8%
Divario retributivo di genere (retribuzione media donne/ retribuzione media uomini)	%	117%	113%	108%

Divario retributivo CEO/media e CEO/mediana				
	UdM	2023	2024	2025
Rapporto tra la retribuzione totale annua per l'individuo più pagato e la retribuzione totale annua mediana del personale	%	393%	371%	373%
Rapporto tra la retribuzione totale annua per l'individuo più pagato e la retribuzione totale annua media del personale	%	359%	342%	341%

Episodi di discriminazione e violazione dei diritti umani

GRI 406-1	UdM	2023	2024	2025
Segnalazioni relative a violazioni dei diritti umani	N°	0	0	0
Segnalazioni relative a episodi di discriminazione (incluse molestie)	N°	1	1	1
Multe e sanzioni relative a casi di discriminazione o a violazioni dei diritti umani	N°	0	0	0
Provvedimenti disciplinari interni in risposta a segnalazioni per casi di discriminazione	N°	0	0	1

Sociale – Tirocini

Tirocini nel corso dell'anno – esclusi TIS e SAR

	UdM	2023	2024	2025
Numero di tirocini curriculari	N°	5	6	6
Numero di tirocini extra-curriculari	N°	29	36	31
Progetti ASC/PCTO	N°	1	0	0
Totale tirocini	N°	35	32	37
Numero di tirocinanti assunti	N°	7	10	8

Dettaglio tirocini 2025			
Tipologia tirocinio	Attivi nel 2025	Attivi al 31/12	Assunti
Curricolari	6	0	0
Extra-curricolari	31	11	9
Di cui LABORA	11	8	3
Di cui Green Academy	11	1	2
Progetti ASC/PCTO	0	0	0
TIS	25	11	2
SAR	4	3	0

Governance

Composizione del consiglio d'amministrazione				
GRI 2-9 GRI 405-1	UdM	2023	2024	2025
Totale membri CdA	N°	6	6	6
Di cui donne	N°	1	1	2
% donne	%	14%	14%	25%

Per età				
Under 30	N°	0	0	0
Tra i 30 e i 50 anni	N°	5	5	5
Over 50	N°	2	2	3

Performance economiche				
GRI 201-1	UdM	2023	2024	2025
Valore generato	€	24.749.008,88	25.957.243,58	26.244.734,89
di cui valore distribuito	€	24.061.712,36	25.577.955,16	26.014.972,53
di cui valore trattenuto	€	687.296,52	379.288,42	229.762,36

Spesa verso i fornitori				
GRI 204-1	UdM	2023	2024	2025
Totale fornitori	N°	213	212	207
Totale spesa vs. fornitori	€	10.262.988	11.036.544	10.314.345
% spesa vs. fornitori locali (provincia di Brescia)	%	71%	69%	70%
% fornitori (spesa) che hanno sottoscritto il codice etico	%	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) che hanno sottoscritto il codice di condotta	%	3%	1%	3%
% fornitori (numero) che hanno sottoscritto il codice etico	%	0%	0%	0%
% fornitori (numero) che hanno sottoscritto il codice di condotta	%	8%	7%	11%

Spesa verso i fornitori - impatti ambientali				
GRI 308-1	UdM	2023	2024	2025
% fornitori (spesa) con i quali sono state implementate clausole relative a requisiti ambientali	%	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) sottoposti ad assessment di sostenibilità (ambientale)	%	0%	0%	0%

% fornitori (spesa) sottoposti ad audit on site di sostenibilità	%	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) che hanno implementato azioni correttive per gli impatti ambientali	%	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con i quali sono state implementate clausole relative a requisiti ambientali	%	0%	0%	0%
% fornitori (numero) sottoposti ad assessment di sostenibilità (ambientale)	%	0%	0%	0%
% fornitori (numero) sottoposti ad audit on site di sostenibilità	%	0%	0%	0%
% fornitori (numero) che hanno implementato azioni correttive per gli impatti ambientali	%	0%	0%	0%

Spesa verso i fornitori - impatti sociali				
GRI 414-1	UdM	2023	2024	2025
% fornitori (spesa) con i quali sono state implementate clausole relative a impatti sociali	%	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) sottoposti ad assessment di sostenibilità (sociali)	%	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) sottoposti ad audit on site di sostenibilità	%	0%	0%	0%
% fornitori (spesa) che hanno implementato azioni correttive per gli impatti sociali	%	0%	0%	0%
% fornitori (numero) con i quali sono state implementate clausole relative a impatti sociali	%	0%	0%	0%
% fornitori (numero) sottoposti ad assessment di sostenibilità (sociali)*	%	3%	2%	0%

% fornitori (numero) sottoposti ad audit on site di sostenibilità	%	1%	1%	0%
% fornitori (numero) che hanno implementato azioni correttive per gli impatti sociali	%	0%	0%	0%

*fornitori critici SA8000

Spesa verso i fornitori - dettaglio				
GRI 204-1	UdM	2023	2024	2025
Spesa per fornitori di beni e servizi	€	5.458.332 €	5.792.296 €	5.113.869 €
% spesa vs. fornitori locali di beni e servizi (provincia di Brescia)	%	70%	62%	62%
Spesa per clienti-fornitori	€	3.231.883 €	3.299.016 €	3.394.904 €
% spesa vs. clienti-fornitori locali (provincia di Brescia)	%	85%	96%	96%
Spesa per fornitori mondo rifiuti	€	1.572.773 €	1.945.233 €	1.805.572 €
% spesa vs. fornitori locali mondo rifiuti (provincia di Brescia)	%	47%	49%	45%

Whistleblowing				
GRI 2-16	UdM	2023	2024	2025
Segnalazioni ricevute	N°	0	0	1
Segnalazioni gestite	N°	0	0	1
Tempistica media di risoluzione delle segnalazioni	N° giorni	0	0	30

Corruzione				
GRI 205-3	UdM	2023	2024	2025
Casi accertati	N°	0	0	0
Condanne	N°	0	0	0

Privacy e data security				
GRI 418-1	UdM	2023	2024	2025
Reclami ricevuti per violazioni della privacy dei clienti ricevuti da terze parti	N°	0	0	0
Reclami ricevuti per violazioni della privacy dei clienti ricevuti da governi e pubbliche autorità	N°	0	0	0
Reclami ricevuti per violazioni della privacy di altri soggetti (non clienti) ricevuti da terze parti	N°	0	0	0
Reclami ricevuti per violazioni della privacy di altri soggetti (non clienti) ricevuti da governi e pubbliche autorità	N°	0	0	0
Numero di episodi identificati di fuga di dati	N°	0	0	0
Numero di episodi identificati di perdita di dati	N°	0	0	0
Numero di episodi identificati di furto di dati	N°	0	0	0

5.4

DATI BILANCIO SOCIALE

Di seguito si riportano i dati del bilancio sociale non inclusi nei capitoli precedenti e inseriti, per completezza, a integrazione della presente rendicontazione di sostenibilità. La scelta di raccogliere in un unico documento sia le informazioni richieste dalle linee guida del bilancio sociale sia gli elementi della rendicontazione di sostenibilità nasce dalla volontà di offrire una visione più integrata, trasparente e completa del valore generato dalla Cooperativa nei confronti delle persone, della comunità e dell'ambiente.

Informazioni generali sull'ente

Informazioni generali

CAUTO - CANTIERE AUTOLIMITAZIONE SOC. COOP. SOCIALE A R.L.
Sede in BRESCIA - VIA BUFFALORA, 3/E
Capitale Sociale Euro 1.071.941,40
Iscritta alla C.C.I.A.A. di BRESCIA
Codice Fiscale e N. iscrizione Registro Imprese 03329360170
Partita IVA: 03329360170 - N. Rea: 360166

N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A110369
Telefono	0303690311
Fax	0303690399
Sito web	www.cauto.it
Email	ufficiolegale@cauto.it
Pec	cauto@pec.cauto.it
Codice Ateco	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.

Valori e finalità perseguite (rif. Art. 3 — Scopo mutualistico, Statuto CAUTO 2024)

CAUTO opera secondo i principi della mutualità senza fini di lucro, perseguendo l'interesse generale della comunità attraverso l'integrazione sociale e lavorativa di persone in situazione di svantaggio. L'azione cooperativa è orientata alla promozione umana e all'inclusione, assumendo il lavoro come strumento di dignità, autonomia e partecipazione attiva alla vita sociale.

La Cooperativa si ispira ai valori della solidarietà, della centralità della persona, della responsabilità condivisa e della valorizzazione degli ambienti di vita, promuovendo relazioni fondate su rispetto, collaborazione e corresponsabilità. Lo sviluppo economico è inteso come leva per generare impatto sociale positivo, integrando dimensione ambientale, sociale ed economica in una prospettiva di sostenibilità. La cooperazione rappresenta non solo una forma giuridica, ma un metodo di lavoro: costruire reti tra enti pubblici, imprese e Terzo Settore per produrre valore durevole per il territorio.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (rif. Artt. 4 e 5 – Oggetto sociale, Statuto CAUTO 2024)

In coerenza con le proprie finalità mutualistiche, CAUTO esercita attività di gestione integrata dei servizi ambientali, promuovendo la prevenzione dei rifiuti, il riuso e il recupero dei materiali e contribuendo alla tutela dell'ambiente e alla sostenibilità dei territori. La Cooperativa progetta e gestisce servizi di raccolta, trattamento e valorizzazione dei rifiuti, manutenzione del verde e degli spazi pubblici, attività di facility management e servizi tecnici e logistici, con un'attenzione costante alla creazione di opportunità di inserimento lavorativo.

L'oggetto sociale comprende inoltre attività di formazione, educazione ambientale e consulenza, lo sviluppo di progetti innovativi anche in ambito energetico e tecnologico – incluse le comunità energetiche rinnovabili – e tutte le iniziative funzionali al perseguimento delle finalità sociali. Attraverso tali attività, CAUTO si configura come impresa sociale che coniuga produzione di servizi, innovazione e inclusione, operando in una logica di sostenibilità integrata e di generazione di valore per soci e comunità.

Collegamenti con altri enti del Terzo Settore

Reti associative	
Denominazione	Anno
Rete RIUSE	2017
Rete 14 Luglio	2016
Confcooperative	1996
Idee in Rete	2021
Solid'R - Federation Resources	2019
RETESSILE	2025

Consorzi	
Nome	
Idee in Rete Consorzio Nazionale	
Solco Consorzio di Cooperative Sociali S.C.S.	
Consorzio Koinon	
CGM Finance	
Consorzio CantierAperto Impresa Sociale	

Altre partecipazioni e quote	
Denominazione	Quota
Koinon	2.500,00
Idee in Rete	2.500,00
CantierAperto	16.500,00
CNT&t	4.000,00

Altre partecipazioni e quote	
Denominazione	Quota
CGM finance	13.000,00
Solco	16.850,00
Omnis Italia	550,00
Power Energia	5.300,00
Brescia Est	200,00
BCC del Garda	6.708,00
Cantiere del Sole	10.121,44
Assocoop	250,00
Banca Etica	1.525,00
Cooperfidi Italia Soc. Coop	17.236,58
CERCA	258,20

Struttura, Governo, Amministrazione

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

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



Nome e Cognome amministratore	Tipologia socio	Prerogativa svantaggiata	Rappresentante di persona giuridica – società	Tipologia persona giuridica	Sesso	Età	Data nomina	Numero mandati	Presenza di C.d.A. di società controllato facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Carica e altre informazioni
Barbara Barozzi	cooperatori lavoratori	No	Sì	Privato	Femmina	40	29/05/2025	4	No	Presidente
Luigi Moraschi	cooperatori lavoratori	No	Sì	Privato	Maschio	55	29/05/2025	4	No	Vice presidente
Valerio Ciconte	cooperatori lavoratori	No	No	-	Maschio	39	29/05/2025	1	Sì	Consigliere
Carlo Dalledonne	cooperatori lavoratori	No	No	-	Maschio	42	29/05/2025	1	Sì	Consigliere
Paolo Mostarda	cooperatori lavoratori	No	No	-	Maschio	61	29/05/2025	2	No	Consigliere
Massimo Rizzardi	cooperatori lavoratori	No	No	-	Maschio	42	29/05/2025	2	No	Consigliere
Laura Rocca	cooperatori lavoratori	No	No	-	Femmina	40	29/05/2025	1	40	Consigliera
Cristian Greci	cooperatori lavoratori	No	No	-	Maschio	50	29/05/2025	3	40	Consigliere

Modalità di nomina e durata carica (rif. Artt. 31 e 32 – Statuto CAUTO 2024)

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero variabile di membri, da tre a undici, eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza degli amministratori è scelta tra i soci cooperatori oppure tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche. Ai soci sovventori non può essere attribuito il diritto di eleggere più di un terzo dei componenti del Consiglio.

Gli amministratori durano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Essi sono rieleggibili nei limiti previsti dallo Statuto e dalla normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione, una volta insediato, elegge al proprio interno il Presidente.

A partire dal percorso soci avviato nel 2017, CAUTO ha inoltre adottato linee guida per le elezioni del Consiglio di Amministrazione che rafforzano la partecipazione della base sociale: il CdA uscente presenta il proprio programma tenendo conto delle candidature e delle proposte espresse dai soci, favorendo un mandato condiviso e una responsabilità amministrativa generata e approvata dalla comunità cooperativa. Sono state inoltre sperimentate modalità di partecipazione e confronto, anche attraverso strumenti digitali, per ampliare il coinvolgimento dei soci nel processo elettivo.



N. di CdA all'anno

n. 18 convocazioni CdA con partecipazione al 100%

Tipologia organo di controllo

Collegio Sindacale composto da:
Dott. Marco Valenti - Presidente
Dott.ssa Giuliana Chiarini
Dott.ssa Mariarosa Maffetti

Società di Revisione:
REVIDEA

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni)

Assemblee soci

2023:

Data	16/03/2023
Punti OdG	1. Cenni andamento economico anno 2022. 2. Aggiornamento progettualità in corso. 3. Lettura verbale di revisione annuale Confcooperative.
%	Partecipazione: 50,33% Deleghe: 8,05%
Data	24/05/2023
Punti OdG	1. Presentazione e Approvazione del Bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2022; deliberazioni inerenti e conseguenti. 2. Presentazione e Approvazione Bilancio sociale 2022; deliberazioni inerenti e conseguenti.
%	Partecipazione: 48,32% Deleghe: 18,12%
Data	18/12/2023
Punti OdG	1. Nomina Società di Revisione per superamento limite ai sensi dell'art. 15 L.59/92. 2. Aggiornamento attività Cooperativa 2023.
%	Partecipazione: 46,30% Deleghe: 10,73%

2024:

Data	22/05/2024
Punti OdG	Parte Straordinaria 1. Abrogazione dello statuto vigente e adozione nuovo statuto: delibere inerenti e conseguenti. Parte Ordinaria: 1. Proposta modifiche Regolamento Ristorni 2. Presentazione e Approvazione del progetto di Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023: deliberazioni inerenti e conseguenti 3. Destinazione del risultato di esercizio comprensivo dei ristorni: delibere inerenti e conseguenti; 4. Presentazione e Approvazione Bilancio sociale 2023; deliberazioni inerenti e conseguenti.
%	Partecipazione: 54,30% Deleghe: 13,20%
Data	17/12/2024
Punti OdG	1. Cenni andamento economico anno 2024. 2. Avvio percorso per il rinnovo cariche di Consiglio di Amministrazione 2025/2027. 3. Lettura verbale di revisione annuale Confcooperative.
%	Partecipazione: 56,30% Deleghe: 13,90%

2025:

Data	29/05/2025
Punti OdG	1. Presentazione e Approvazione del progetto di Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024: deliberazioni inerenti e conseguenti. 2. Destinazione del risultato di esercizio: delibere inerenti e conseguenti. 3. Presentazione e Approvazione Bilancio sociale 2024: deliberazioni inerenti e conseguenti. 4. Elezione del Consiglio di Amministrazione e compenso amministratori. 5. Nomina del Collegio Sindacale e determinazione relativo compenso triennale. 6. Approvazione e trattamento nuovi limiti Prestiti Sociali.
%	Partecipazione: 46,30% Deleghe: 10,73%

Nessun intervento da segnalare, tutti gli intervenuti dichiarano di essere pienamente informati sull'ordine del giorno, anche grazie alla messa a disposizione nell'area riservata ai soci della documentazione oggetto di deliberazione.

Nel corso del 2025 si sono realizzati 4 incontri dedicati ai soci in plenaria con questi oggetti di discussione:

- 3 incontri dedicati al percorso elezioni CdA, due di affondo su tematiche specifiche oggetto di lavoro della Cooperativa e uno di presentazione del piano di futuro e della squadra proposta.
- 1 incontro dedicato al prestito soci: presentazione dello strumento dedicata soprattutto ai soci nuovi.

Corso soci

Anche nel 2025 si sono svolti gli incontri relativi al percorso soci con i lavoratori e le lavoratrici. Il primo incontro in orario di lavoro, mentre il secondo su base volontaria per chi ha dimostrato maggior interesse nella scelta di diventare socio o socia.

Nel 2025 sono state coinvolte 38 persone nella prima fase, di queste, 10 persone hanno partecipato anche alla seconda parte del percorso.

8 fra lavoratori e lavoratrici sono poi diventati soci nel corso dell'anno.

Persone che operano nell'ente

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

Cessazioni	
Numero	Tipologia
99	Totale cessazioni anno di riferimento
80	di cui uomini
19	di cui donne
37	di cui under 35
36	di cui over 50

Assunzioni	
Numero	Tipologia
107	Nuove assunzioni anno di riferimento*
90	di cui uomini
17	di cui donne
40	di cui under 35
31	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

Stabilizzazioni	
Numero	Tipologia
50	Stabilizzazioni anno di riferimento*
36	di cui uomini
14	di cui donne
0	di cui under 35
0	di cui over 50

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale per anzianità aziendale	
Età	In forza al 2025
Totale	500
> 20 anni	26
11-20 anni	98
6-10 anni	83
< 6 anni	293

Numero persone	Profili
500	Totale lavoratori/lavoratrici
1	Direttore Generale
10	Direttori e Direttrici
29	Responsabili
30	Coordinatori e Coordinatrici
42	Capisquadra
291	Operatori e Operatrici
97	Impiegati e Impiegate

N. tirocini, stage e servizio civile	
Numero	Tipologia
34	Totale tirocini e stage
34	Di cui tirocini e stage
0	Di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato	
Numero	Livello di istruzione
4	Dottorato di ricerca
0	Master di II livello
62	Laurea Magistrale
4	Master di I livello
41	Laurea Triennale
129	Diploma di scuola superiore
181	Licenza media
79	Altro

Tipologia lavoratori/lavoratrici con svantaggio certificato e non			
Numero	Tipologia svantaggio	Di cui lavora-tori	Di cui tirocinio / stage
167	Totale persone con svantaggio	167	0
48	Persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	48	0
41	Persone con disabilità psichica L 381/91	41	0
30	Persone con dipendenze L 381/91	30	0
0	Persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
7	Persone detenute e in misure alternative L 381/91	7	0
17	Persone con disagio sociale (non certificate) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	17	0
23	Pazienti psichiatrici	23	0
1	Categorie protette art.18 L 68/99	1	0

Numero	Tipologia
19	lavoratori con svantaggio soci della cooperativa
115	lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato.

Volontari e volontarie	
Numero	Tipologia
23	Totale volontari
23	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

Natura delle attività svolte dai volontari e dalle volontarie
La maggior parte dei volontari e delle volontarie sono impegnati nelle azioni di recupero e selezione del cibo scartato per la Dispensa Sociale. Altri sono dedicati al settore Officina Sociale, al tema welfare e al negozio dell'usato Spigolandia.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica		
	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri CdA	Altro	35.532,69
Organi di controllo	Altro	41.800,00
Dirigenti	Non definito	0,00
Associati	Non definito	0,00

CCNL applicato a lavoratori e lavoratrici: CCNL COOPERATIVE SOCIALI

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ente:

80168,67/18357,97€

Situazione economico-finanziaria

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

Ricavi e provenienti			
	2025	2024	2023
Contributi privati	129.577 €	238.080 €	279.689€
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	3.082.721 €	3.563.590 €	5.566.326 €

Ricavi e provenienti			
	2025	2024	2023
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	571.114 €	702.225 €	748.726 €
Ricavi da Privati-Imprese	12.917.670 €	12.910.98 €	10.938.495 €
Ricavi da Privati-Non Profit	149.790 €	109.450 €	62.467 €
Contributi pubblici	325.354 €	387.050 €	657.554 €
Ricavi da altri	463.096 €	172.434 €	150.813 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	8.871.676 €	8.101.636 €	6.539.327 €
Totale	26.361.208 €	26.076.001 €	24.880.930 €

Patrimonio			
	2025	2024	2023
Capitale sociale	1.230.683 €	1.415.619 €	1.409.642 €
Totale riserve	4.445.630 €	4.323.428 €	4.092.007 €
Utile/perdita dell'esercizio	149.236 €	131.329 €	311.176 €
Totale Patrimonio netto	5.825.549 €	5.870.376 €	5.812.825 €

Conto economico			
	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	149.236 €	131.329 €	311.176 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	631.725 €	639.614 €	764.629 €

Composizione capitale sociale			
Capitale sociale	2025	2024	2023
Capitale versato da soci persone giuridiche	258 €	258 €	258 €
Capitale versato da soci operatori lavoratori	1.046.079 €	1.159.563 €	1.153.586 €
Capitale versato da soci operatori volontari	25.605 €	97.057 €	97.057 €
Capitale versato da soci operatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Capitale versato da soci sovventori/ finanziatori	158.741 €	158.741 €	158.741 €

Composizione soci sovventori e finanziatori		2025
Cooperative sociali		0,00 €
Associazioni di volontariato		0,00 €

Valore della produzione			
	2025	2024	2023
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	26.361.208 €	26.076.001 €	24.880.930 €

Costo del lavoro			
	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	13.273.474 €	12.856.050 €	12.320.516 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	40.320 €	31.320 €	31.448 €

Costo del lavoro			
	2025	2024	2023
Peso su totale valore di produzione	52,51 %	49,42 %	49,64 %

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2025			
2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	412 €	504.754 €	505.166 €
Prestazioni di servizio	8.405.264 €	16.528.886 €	24.934.149 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	3.866 €	3.866 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	463.096 €	463.096 €
Contributi e offerte	325.354 €	129.577 €	454.932 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione		
	2025	
Incidenza fonti pubbliche	8.730.618 €	33,12 %
Incidenza fonti private	1.763.017 €	66,88 %



CAUTO

Cantiere Autolimitazione
Soc. Coop. Sociale A R.L.



Via Buffalora 3/E, 25135 Brescia
Capitale Sociale € 1.071.941,40
Iscritta alla C.C.I.A.A. di BRESCIA

C.F. e N. iscrizione Reg. Imp. 03329360170
P. IVA: 03329360170 - N. Rea: 360166

cauto.it

