

# Bilancio Sociale

# Indice

*Presentazione del Presidente*

*Processo di redazione del bilancio sociale*

1

## Identità

---

Valori e missione	10
Le tappe dello sviluppo	12
La presenza attuale nel mercato della ristorazione	15
La proprietà e gli organismi di governo	19
Gli indicatori della sostenibilità	26

2

## Persone e responsabilità sociale

---

Le parti interessate	32
Caratteristiche dell'occupazione	33
Formazione e stage	44
Politica per la Responsabilità sociale	52

3

## Requisiti SA8000

---

Lavoro infantile	56
Lavoro obbligato	59
Salute e sicurezza	62
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	67
Discriminazione	70
Pratiche disciplinari	77
Orario di lavoro	78
Retribuzione	81
Sistema di gestione	85



# 4

## Utili e investimenti

---

Redditività, competitività ed efficienza	92
Partecipazione patrimoniale e finanziaria	92
Gli investimenti	95
Partecipazione sociale	96
Utile D'esercizio e Valore Aggiunto	97
Situazione patrimoniale	99
Il Gruppo Camst	100

# 5

## Qualità, Servizi e Ambiente

---

Il mercato della ristorazione in Italia	106
Servizi offerti ai clienti	112
La sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione	116
Attività di educazione alimentare	125
Il sistema di Assicurazione Qualità e sicurezza alimentare	127
Il sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	131
I Fornitori e gli acquisti bio	144

# 6

## Solidarietà e cooperazione

---

Crescita e sviluppo della Cooperazione	152
Ruolo Sociale: le iniziative	154

# 7

## Appendice

---

Un Natale per gli alberi	166
Impronta Etica 2020	166
Glossario	172

# Bilancio Sociale 2011

## Presentazione

Dopo un inizio con qualche segnale di ripresa, dal secondo semestre del 2011 sono arrivate nuove delusioni per la nostra economia. In condizioni tornate cupe, Camst si è adoperata più che in passato per risolvere molte situazioni che avrebbero potuto farla inciampare, tanto che il buon bilancio di oggi sembra nato a margine e non dentro i fermenti del sistema Italia.

Proprio per questo impegno siamo riusciti a fare qualcosa di più e di meglio, visto il 34° utile consecutivo, di oltre sette milioni, col quale la Direzione ed il Consiglio di amministrazione si presentano oggi in Assemblea.

Come detto, le condizioni dell'economia, ma anche i vari provvedimenti della seconda metà del 2011, non potevano darci sostegno, nemmeno indirettamente. In particolare, l'idea del rapido aggravamento in corso, si è avuta con l'ultimo decreto di dicembre, definito non a caso "salva Italia", che ha cercato di bloccare l'emergenza, proprio mentre attorno tutto volgeva di nuovo al brutto. Due declassamenti ravvicinati del debito pubblico, con conseguente brusco rialzo del cosiddetto "spread" sui titoli di stato tedeschi, hanno poi certificato lo stato di emergenza esplicito nella chiusura in piena recessione di un anno terribile.

Basterebbe questo, per capire la "qualità" del nostro percorso nel 2011, ma è bene ricordare le altre ricadute su quelle parti dell'economia dove il nostro mercato affonda le radici e dalle quali dipendono direttamente le nostre attività.

In prima fila, senza dubbio, ci sono le pesanti condizioni del mondo del lavoro e delle imprese. Poco roseo il quadro

nella distribuzione, tornata ai livelli d'inizio anni '80, per effetto del pessimo andamento dei consumi. A questo proposito, più che a un fenomeno puramente psicologico, sembra onesto parlare di un effetto causato da una somma di fattori concatenati, quali l'insicurezza lavorativa di milioni di persone, il raddoppio dell'inflazione media, l'ulteriore indebolimento del potere d'acquisto, il peso della fiscalità, che hanno indotto i consumatori non solo a tagliare il superfluo, ma talvolta anche l'essenziale. Cattive le notizie sul versante pubblico, dove l'inasprimento del cosiddetto Patto di stabilità ed i tagli ai trasferimenti statali, hanno congelato a tutti i livelli la capacità di intervento della Pubblica Amministrazione, compresi gli Enti locali più virtuosi, obbligati al pari degli altri a rivedere, fra l'altro, spese sociali primarie come quelle per la scuola, per la sanità, e per l'assistenza.

Insomma, nel 2011, la spirale negativa, a lungo occultata o almeno minimizzata, ha svelato le sue reali dimensioni, sia nei problemi diretti, sia nei danni derivati. A novembre, la bocciatura dei mercati ed il giudizio negativo delle stesse parti sociali, ha convinto Berlusconi a chiudere la sua esperienza. Così, è toccata a Mario Monti la difficile scommessa di un esecutivo certamente più sobrio ed autorevole, ma costretto a presentarsi, appunto, con misure forse inevitabili, sicuramente impopolari, come il decreto "salva Italia" o come la riforma del mercato del lavoro. Sugli altri provvedimenti per la crescita, il giudizio rimane sospeso, in attesa di risultati, che ancora non si sono visti.

Nel presentare il buon esito complessivo dell'esercizio

dobbiamo quindi considerare le vicende di un anno duro che non ha fatto sconti e la lunga serie di conseguenze, con cui probabilmente dovremo ancora fare i conti. Ciò detto, il bilancio 2011 fotografa una Camst che se ha dovuto pagare un qualche inevitabile prezzo sul piano della crescita e della redditività, ha saputo però reagire, contando su un modello imprenditoriale, ancora patrimonialmente e moralmente solido. I numeri di oggi ci danno ragione su quanto è stato fatto, per mantenere l'equilibrio del bilancio e proseguire sulla via della diversificazione e della crescita possibile. Sono numeri accettabili sotto il profilo dei ricavi, arrivati a quasi 409 milioni, con oltre 36 milioni in più sull'anno precedente. Il risultato è frutto certamente dell'incorporazione delle controllate Orma e Gsi, entrate in Camst per una scelta di razionalizzazione interna al Gruppo, ma anche dei qualificanti obiettivi commerciali realizzati, che sono riusciti a contrastare la stasi complessiva del nostro mercato. Anche sui costi si può parlare di sufficiente tenuta: è di particolare significato il dato delle Spese generali, normalmente di più difficile governo durante le fasi di bassa crescita, che sono state ridotte di circa 2,4 milioni. Sul versante sociale il clima è rimasto buono anche grazie al lavoro di quei consiglieri di amministrazione che si sono impegnati nel programma di incontri informativi presso i locali, aggiungendo significato alla normale partecipazione dei momenti istituzionali. Ma il merito è anche di altre azioni, che hanno puntato su varie attività sociali gestite territorialmente e dal centro, sull'informazione tramite Il Refuso e sugli altri moderni strumenti di comunicazione

come internet e la rete aziendale, ormai di uso comune in quasi tutta la Camst.

Care socie e cari soci, ho cercato di descrivere nella maniera più realistica un anno ormai alle spalle, preferendo la chiarezza ai toni sfumati, ma poco veritieri. So di rivolgermi a persone che conoscono bene la difficile quotidianità, come singoli e come membri di una comunità sociale chiamata a fare grandi sacrifici. La realtà è quella di fronte a noi, almeno però la Cooperativa capogruppo e le sue società da quattro anni fanno il possibile per reggere e confezionare risultati senza dubbio superiori alla media. Sono risultati, compreso quello odierno, che nel grigiore generale rappresentano per noi un riferimento di sicurezza e speranza.

Ancora una volta ci siamo riusciti, ottenendo non piccole soddisfazioni, una per tutte, il riconoscimento accordatoci dalla Chiesa, che ha voluto Camst come gestore in esclusiva dei servizi di ristorazione al recente Family-day di Milano, alla presenza di Papa Benedetto XVI. Ringrazio i soci lavoratori che hanno contribuito alla riuscita dell'evento, ma questo può significare per tutti un'ulteriore carica di fiducia. Infine, grazie a voi tutti e alla Direzione di Camst, da parte del Consiglio di amministrazione.

Il Presidente

*Paola Genca*

# Processo di redazione del bilancio sociale

Il Bilancio Sociale è uno strumento che vuol mettere in evidenza l'impatto sociale che un'organizzazione produce sulla collettività di riferimento e in particolare su quei gruppi che sono interessati più da vicino al buon andamento aziendale. Per questo motivo nella presentazione dei contenuti, sia numerici che descrittivi, sia nelle scelte grafiche, si è sempre cercato di privilegiare chiarezza espositiva e facilità di comprensione al fine di renderli fruibili dal maggior numero di soggetti.

Per Camst le parti interessate sono : i soci lavoratori, e più in generale tutte le persone che vi lavorano, i soci sovventori, i clienti/utenti, i fornitori, la Pubblica amministrazione, gli organismi di rappresentanza del movimento cooperativo e la comunità nelle sue forme associative e verso queste il Bilancio Sociale vuole rendere conto degli obiettivi e delle azioni compiute in coerenza con la missione, integrando nella redazione del documento alcune linee guida proposte dal GBS (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale, 1998) riguardanti la presentazione dell'identità aziendale e del valore aggiunto.

Inoltre, nelle tabelle di sintesi numerica dei risultati aziendali, alla fine del capitolo sull'identità, si è optato per una presentazione dei dati in linea con le linee guida GRI (Global Reporting Initiative) per la costruzione di un reporting di sostenibilità che suddivide gli indicatori nelle tre dimensioni: economica, ambientale e sociale.

Le informazioni contenute in questo documento sono tutte riferite a Camst società cooperativa e riguardano l'anno di gestione chiuso al 31 dicembre scorso, mentre per le Società del Gruppo Camst, di cui si elencano le caratteristiche di quelle principali nel capitolo sull'identità, si fa cenno ai due dati principali dei ricavi e dei dipendenti fissi nel capitolo che tratta dei risultati economici. I dati riferiti all'anno del bilancio sono esposti a confronto con le

due annate precedenti e nella maggior parte dei casi sono evidenziati gli scostamenti annuali. La tabella che illustra la composizione della Direzione aziendale segue un criterio diverso e viene aggiornata alla data di presentazione del bilancio d'esercizio. Nella stesura di questa edizione del bilancio sociale non sono state apportate sostanziali variazioni nella rendicontazione rispetto all'anno precedente.

Il processo di redazione del Bilancio Sociale viene gestito dalla Presidenza che si avvale del supporto tecnico delle Funzioni aziendali competenti per i diversi dati riportati nel bilancio, il coordinamento e la redazione sono dell'ufficio Attività istituzionali.

Le scelte grafiche, dalla copertina al layout di pagina, sono a cura della Direzione immagine e relazioni esterne. I sottotitoli che compaiono nei separatori all'inizio dei capitoli e i testi che li accompagnano sono, di anno in anno, dedicati ad un argomento importante o che ha caratterizzato l'anno. In questa edizione sottotitoli e testo sono stati tratti dal nuovo Manifesto di Impronta Etica che contiene gli obiettivi dell'associazione in relazione alla strategia per Europa 2020.

Il Bilancio Sociale viene presentato annualmente all'Assemblea generale di bilancio dei Soci e distribuito per l'occasione nella versione a stampa. Per la comunicazione interna viene privilegiato il formato file.pdf che viene aggiornato nella pagina dedicata della intranet aziendale. Per tutte le occasioni di comunicazione esterna che lo richiedano, il documento è disponibile sia in versione a stampa che su CD. Lo stesso può essere stampato dal pubblico esterno scaricando il file BilancioSociale.pdf dal sito [www.camst.it](http://www.camst.it)

Il Consiglio di Amministrazione





# 1. Identità

Lavoriamo  
per un futuro  
sostenibile

“Quello che vogliamo è una crescita intelligente, cioè uno sviluppo economico basato sulla conoscenza e il sapere, sull’innovazione e sulla sostenibilità. Un’economia allo stesso tempo più efficiente sotto

il profilo delle risorse, più verde e più competitiva, ma anche più inclusiva; volta a promuovere un più elevato tasso di occupazione in grado di favorire maggiore coesione sociale e territoriale.”  
(Manifesto per “Impronta Etica 2020”).



# Valori e missione

Da poche settimane Bologna era stata liberata, gli alleati presidiavano la città, la vita riprendeva con ritmi diversi rispetto al recente passato di guerra.

Nel clima un po' caotico, ricco di fermenti e di entusiasmi, nasce la Camst, una cooperativa di ristorazione collettiva e tradizionale.

## Lo scopo: associarsi in cooperativa per procurarsi un lavoro alle migliori condizioni possibili

La costituzione avvenne il 16 Giugno 1945 in via Roma (attuale via Marconi) 67/2 a Bologna ad opera dei lavoratori albergo e mensa.

Lo scopo: associarsi in cooperativa per procurarsi un lavoro alle migliori condizioni possibili.

I primi servizi venivano effettuati nell'unico binario in funzione alla stazione dei treni in un vagone abbandonato e utilizzando al posto dei bicchieri bottigliette tagliate e smerigliate.

Il 1° Maggio 1947, dopo soli due anni dalla costituzione, veniva inaugurato il locale alla stazione di Bologna, mentre erano già operanti la mensa del popolo in via Ugo Bassi, il buffet al Teatro Comunale, il bar stadio, il padiglione della Montagnola, il bar all'ippodromo.

“E' il risultato dello sforzo compiuto dai soci, per il raggiungimento dei compiti sociali per i quali la cooperativa è stata costituita” - dirà Gustavo Trombetti, primo presidente della Camst.

E' lo stesso spirito con cui generazioni di soci hanno operato negli anni successivi.

Oggi Camst, cooperativa di produzione e lavoro, è una delle principali imprese della ristorazione in Italia ed è rimasta una delle poche a capitale completamente italiano. Una difficile scommessa imprenditoriale e di gestione dell'economia che ha coniugato obiettivi di mercato con obiettivi di partecipazione e solidarietà.

## PRINCIPI COOPERATIVI

I principi cooperativi di fondo sono sempre stati:

- volontarietà e porta aperta: chiunque abbia i requisiti e lo richieda può diventare socio dell'impresa;
- una testa, un voto: tutti i soci sono uguali, ognuno vota in quanto socio e non per il capitale versato;
- mutualità e solidarietà: ognuno porta il proprio contributo e beneficia dei vantaggi di tutti; in caso di scioglimento il patrimonio della cooperativa, in quanto indivisibile, viene destinato alla cooperazione.

Nel 1994 questi principi trovano una efficace sintesi nella definizione della missione aziendale, in seguito aggiornata nel 1999 con l'inserimento

di un esplicito riferimento alla salvaguardia dell'ambiente. Nel 2006 i quattro articoli della missione aziendale entrano nella formulazione della Politica per la Responsabilità sociale che sta alla base del Sistema di gestione che ha conseguito la certificazione SA8000 a fine 2007.

Al contenuto dei quattro articoli della "missione aziendale" viene data ampia diffusione: oltre che sul bilancio sociale gli articoli vengono pubblicati nella "Guida per i soci". Entrambi i documenti sono pubblicati sul portale Camst.net mentre all'esterno è possibile consultare il bilancio sociale sul sito [www.Camst.it](http://www.Camst.it).

## LA MISSIONE

**Occupazione e qualificazione professionale. (Art 1)**  
Difendere e sviluppare l'occupazione dei soci. Migliorare la loro qualificazione professionale e la loro condizione sociale e lavorativa. Garantire il rispetto della loro salute, della loro integrità morale, delle loro aspirazioni culturali, civili e di partecipazione all'impresa cooperativa.

**Qualità, soddisfazione dei clienti, rispetto della società e dell'ambiente. (Art 3)**

Soddisfare i bisogni dei clienti, garantendo la qualità dei prodotti, un servizio confortevole, la salvaguardia dell'ambiente. Rendere massima competitività ed efficienza, innovando l'impresa. Perseguire e mantenere la leadership della ristorazione in Italia.

**Redditività, destinazione degli utili ed investimenti. (Art 2)**  
Realizzare proventi dalla gestione ed attuare una destinazione degli utili che assicuri il massimo sviluppo degli investimenti e che riconosca l'apporto individuale di ognuno.

**Solidarietà e sviluppo della cooperazione. (Art 4)**

Collaborare con le altre cooperative con spirito di solidarietà. Far valere in tali collaborazioni il rigore imprenditoriale. Perseguire così il rafforzamento della cooperazione sul mercato e lo sviluppo del suo ruolo sociale, nel rispetto delle tradizioni e dei patrimoni culturali locali.

# Le tappe più significative dello sviluppo

Il 16 giugno 1945, 16 lavoratori del settore alberghiero e ristorazione comparivano davanti al Notaio Dott Marani in Bologna per costituirsi in Cooperativa Comunale Albergo e Mensa e dar vita alla Clam, prima denominazione sociale assunta da Camst.

L'obiettivo era quello di unire le forze tra i lavoratori d'albergo e mensa - camerieri, cuochi, baristi - in una fase storica caratterizzata da un'elevata disoccupazione.

I primi servizi vennero organizzati grazie allo spirito di impresa e alla capacità di arrangiarsi dei fondatori, tra i quali è doveroso ricordare il nome di Gustavo Trombetti

I primi servizi vennero organizzati grazie allo spirito di impresa e alla capacità di arrangiarsi dei fondatori, tra i quali è doveroso ricordare il nome di Gustavo Trombetti, per quasi 25 anni alla guida del sodalizio, prima come presidente poi come direttore generale: si usavano bicchieri ottenuti da fondi di bottiglia, si organizzavano servizi volanti per rinfreschi e feste approvvigionandosi presso altre cooperative di produzione o esercenti locali, si distribuivano bibite allo stadio caricando su un triciclo bidoni di benzina opportunamente riadattati e così via.

La lunga storia di Camst può essere divisa in tre diverse epoche, quella del buffet della stazione (1948-1966), quella

del dopo buffet (1967-1976) e infine quella della sviluppo (dal 1977 ai giorni nostri).

Il periodo che va dal 1948 al 1966 fu caratterizzato da un lato da una strategia di rafforzamento delle basi finanziarie della cooperativa, dall'altro da una prima diversificazione e differenziazione produttiva, che però non eliminò la centralità della gestione del buffet della stazione nella composizione dei ricavi e del margine aziendale.

Dopo il buffet della Stazione centrale, il nuovo core business si delineò nei primi anni settanta, quando Camst si rivolse alla ristorazione per grandi comunità, aziende, scuole, ospedali, mediante l'introduzione delle Cucine Centralizzate.

All'inizio degli anni ottanta, superata una crisi finanziaria maturata nel corso dei primi anni settanta per la mole di investimenti e l'avviamento richiesti dalle cucine centralizzate, si apriva la possibilità di una nuova fase di espansione, che in effetti venne avviata e trasformò un'impresa di 58 miliardi di lire di fatturato (1985) in un Gruppo con un giro d'affari che sfiora i 1.000 milioni di euro. La crescita seguì due strategie: la differenziazione del prodotto e la ricerca di una dimensione nazionale.

Oggi Camst è una delle principali imprese della ristorazione in Italia ed è rimasta una delle poche a capitale interamente italiano.

(Fonti: *Vera Zamagni (a cura di), Camst: ristorazione e socialità, Il Mulino, Bologna 2002; G. Bertagnoni, Uomini donne valori alle radici di Camst, Il Mulino, Bologna, 2005; per una ricostruzione storica attraverso il racconto dei soci vedi anche: Giuliana Ricci Garro, Storia e cronistoria della Camst, Marsilio Editori, 1985*).

**1945** Il 16 giugno, 16 lavoratori del settore alberghiero e ristorazione comparivano davanti al Notaio Dott Marani in Bologna per costituirsi in Cooperativa Comunale Albergo e Mensa e dar vita alla Clam, prima denominazione sociale assunta da Camst.

Apre la prima Mensa del popolo in Via Ugo Bassi.

**1947** In pochi mesi vengono aperte le gestioni del buffet della stazione di Bologna e del Teatro Comunale, il bar dello Stadio e dell'Ippodromo.

Il successo più importante di quel periodo fu la conquista dell'appalto per la gestione del buffet della stazione di Bologna, che per diciotto anni rappresentò il core business della cooperativa.

**1949** Alla fine degli anni '40 la cooperativa era riuscita ad avviare molteplici attività: tre esercizi fissi (Mensa del popolo, bar-ristorante Ippodromo, bar del Teatro Comunale), numerosi servizi volanti presso lo stadio comunale, il Palazzo dello Sport e l'organizzazione di banchetti. Già alla fine del 1946 risultavano iscritti alla cooperativa 387 soci.

**1952** Viene aperto nel giardino della Montagnola il "Settimo Cielo", dancing di fama nazionale che ospita le più famose orchestre del tempo.

**1959** Viene inaugurato a Bologna il Nuovo Continental, che rimane per la città un punto di riferimento per le sue diverse tipologie di servizio: ristorante alla carta, tavola calda, bar e sala banchetti. Il suo successo è immediato, soprattutto per il mondo notturno.

**1960** Nasce l'attuale Ristorante Bass'Otto a Bologna. E' il primo self-service in Italia: si chiama "self service Ugo Bassi".

**1965** Si apre una nuova sfida nel quartiere fieristico di Bologna con due ristoranti "itineranti". E' l'inizio di un'attività che vede oggi Camst leader nella ristorazione fieristica.

**1967** Il mancato rinnovo dell'appalto per la gestione del buffet della stazione FS creò grandi timori per il futuro del sodalizio e obbligò il gruppo dirigente ad individuare poli di crescita alternativi.

**1970** Viene aperta la prima cucina centralizzata in Italia a Villanova di Castenaso per realizzare i pasti per le aziende, le scuole e le comunità in generale. Tutte le attrezzature vengono affittate dalla Germania. Dopo questa cucina ne vengono aperte altre a Zola Predosa (BO), Imola, Ravenna.

**1973** Viene assunto il primo incarico per la realizzazione di pasti per la refezione scolastica del Comune di Sasso Marconi (BO).

**1978** Camst inizia la propria espansione territoriale verso il Veneto con la gestione della mensa dell'Italsider di Porto Marghera.

Viene avviata in Piemonte la prima attività con la gestione della refezione scolastica e poi con le mense SIP.

**1987** Camst dà vita alla società Ristoservice S.p.a. che con il marchio Day entra nel segmento dei buoni sostitutivi di mensa.

Nello stesso anno approda in Toscana, incorporando per fusione una cooperativa locale, la Scat, che aveva un giro di affari di circa 7,5 milioni di euro (allora ca. 15 miliardi di lire).

**1988** Insieme ad alcuni operatori locali, fonda a Rimini Summertrade, società dedicata alla ristorazione fieristica nel quartiere riminese. In questo segmento Camst è considerata da tempo leader e per questo viene chiamata a partecipare ad importanti iniziative in Italia e nel mondo.

**1989** Incorpora per fusione la Faraboli, cooperativa di Parma che opera nella ristorazione collettiva e commerciale e nello stesso anno con operatori locali Camst costituisce una società, Gerist, per la gestione della ristorazione fieristica a Firenze.

Sbarca in Francia realizzando una joint venture con la società Acacias, leader nel settore dei buoni pasto.

**1991/93** Si espande in Liguria incorporando la cooperativa Coam di Savona, in Friuli con l'incorporazione della cooperativa Cogeturist, nelle Marche con l'incorporazione della cooperativa Cogemar, nel Lazio con l'apertura di un ristorante in centro a Roma con il marchio "Magnosfera" e in Lombardia con l'acquisizione della società Gierre; incorporazioni, acquisizioni e aperture che

hanno rappresentato il trampolino di lancio per lo sviluppo anche in queste regioni.

**1998** Costituisce la prima società a capitale misto pubblico privato, la Lugo Catering (con alcuni Enti Pubblici della provincia di Ravenna); negli anni successivi costituisce la Serimi (comune di Mira), la Seribo (comune di Bologna) e Matilde Ristorazione (diversi comuni della provincia di Bologna).

**2000** Il nuovo millennio inizia con l'apertura della prima Nutelleria a Bologna e i primi consistenti tentativi di proiettare le attività oltre i confini nazionali.

**2002/03** Costituisce la società Camst 2000 doo per gestire la ristorazione nell'area portuale di Capodistria rilevando una piccola gestione esistente e porre così le basi per l'esplorazione del mercato croato.  
L'anno seguente sbarca in Germania acquistando la quota di controllo della Società Lohmeier&Deimel GMBH, con sede a Bonn, operante nel settore della ristorazione aziendale. La società L&D sviluppa, nel 2003, 16 milioni di fatturato e occupa 350 addetti.

**2004** Acquista la società GSI, una azienda di medie dimensioni con sede a Como, consolidando una importante presenza in Lombardia. Raggiunge una posizione di leadership nelle regioni del Triveneto attraverso importanti acquisizioni di Società di ristorazione: Spega, Vegra e Descò. Spega e Vegra verranno incorporate e daranno corpo alla Divisione Veneto, mentre Descò continua ad operare come società controllata.

**2005** Attraverso la società GSI apre tre punti di ristorazione alla fiera di Milano.

**2007** Sviluppa la produzione di pasti confezionati e conservati in atmosfera modificata per il mercato della

grande distribuzione, incorporando la produzione già sperimentata e avviata dalla sua controllata Orma.

**2008** La società Lohmeier&Deimel apre in Germania la sua prima cucina centralizzata, settore in cui Camst ha acquisito una posizione di leadership nel mercato italiano.

**2009** Camst rafforza la presenza in Lombardia con l'acquisizione della Società Prealpi Ristorazione, una media realtà con circa 150 dipendenti che ha sede a Brescia, che viene immediatamente incorporata in Camst.

**2010** Da luglio 2010 è operativo presso l'Interporto di Bologna, un nuovo Centro Distributivo (CeDi) per rifornire i locali di materie prime. La nuova struttura occupa 23mila mq per la cui realizzazione sono stati investiti 25 milioni di euro.

La merce movimentata all'interno del CeDi è pari a circa 100 milioni euro di fatturato in un anno, con 300 fornitori accreditati e circa 4000 referenze (di cui 350 prodotti biologici), per un totale di 60 milioni di chili spediti in un anno.

Inoltre la progettazione della struttura ha tenuto conto della riduzione dell'impatto ambientale. Il CeDi infatti è dotato di un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica che copre circa il 70% del fabbisogno energetico. Si rafforza la presenza Camst nel mercato dei pasti preparati in atmosfera modificata per la grande distribuzione, con l'acquisizione della società King che svolgeva una produzione analoga alla nostra per il circuito dei supermercati Conad.

**2011** Con l'inizio del 2011 vengono fuse in Camst due società del Gruppo, la bolognese Orma srl che era stata acquistata fin dal 1999 e il ramo ristorazione della società di Como GSI che fu acquistata nel 2004. Di quest'ultima rimane attivo il ramo che opera nel settore delle pulizie con il marchio GSI Servizi Integrati.

# Il Gruppo Camst

## Presenza nel mercato della ristorazione

Camst è uno dei principali gruppi italiani nel settore della ristorazione sia collettiva che commerciale: un indiscusso punto di riferimento professionale per risolvere ogni esigenza inerente la ristorazione fuori casa, capace di proporre continuamente, attraverso la laboriosità e le idee dei suoi uomini, innovazione e nuove tecniche per la ristorazione.

**Un Gruppo che in Italia  
ha fatto la storia della  
ristorazione e che ha saputo  
sperimentare soluzioni  
sempre nuove, come le cucine  
centralizzate ed il self service**

Un'impresa da oltre 60 anni in costante crescita, che punta su tre fattori fondamentali: tradizione, innovazione ed esperienza. Un Gruppo che in Italia ha fatto la storia della ristorazione e che ha saputo sperimentare soluzioni sempre nuove, come le cucine centralizzate ed il self service.

L'esperienza acquisita dal Gruppo Camst consente di spaziare in un ampio raggio di possibilità, sia per quanto attiene i modelli organizzativi, che le proposte gastronomiche, distinguendosi nel mercato della

ristorazione per l'ampia flessibilità nel proporre soluzioni innovative e diversificate.

Attraverso una precisa strategia di diversificazione il Gruppo Camst è oggi presente a 360 gradi in tutti i segmenti della ristorazione: aziendale e scolastica, sanitaria, nell'organizzazione di ricevimenti (Party), nell'emissione di buoni pasto (con la controllata Day Ristoservice) e commerciale. In quest'ultimo segmento di interesse, che costituisce circa il 30% della propria attività, Camst ha sviluppato specifici modelli di servizio proponendosi con forme estremamente innovative, affiancate alle forme classiche del ristorante e dello snack bar. La fetta più rilevante del mercato è costituita dal segmento della ristorazione collettiva, nell'erogazione di un servizio rivolto a comunità di vario tipo (aziende, scuole, ospedali, case di cura, case di riposo, enti pubblici, caserme, colonie, comunità), servendosi sia di strutture dell'azienda Cliente (i ristoranti aziendali) che trasportando in loco i pasti preparati in un centro di cottura.

Camst ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla famiglia delle norme UNI EN ISO 9001, quella del proprio Sistema di Gestione Ambientale e del Sistema di Gestione per la Sicurezza in conformità rispettivamente alla norma UNI EN ISO 14001 e alla norma OHSAS 18001. Recentemente ha ottenuto la certificazione SA 8000. Tali certificazioni dimostrano l'impegno di Camst nei confronti del Cliente e nel contribuire alla protezione dell'ambiente e alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

# I marchi del Gruppo



Gestisce le partecipazioni strategiche e le risorse finanziarie del Gruppo.



Ha sede ed opera a Firenze ove gestisce i servizi di ristorazione di Fiera, Palaffari e Palazzo dei Congressi. In Toscana organizza ricevimenti ad ogni livello.



E' una società mista a partecipazione pubblica (alcuni comuni della provincia di Ravenna) e privata (Camst) per la realizzazione di una cucina centralizzata in grado di produrre pasti per ospedali, scuole e comunità.



Creatata da Camst nel 1987, Day Ristoservice, gestisce i servizi sostitutivi di mensa con emissione dei Buoni Pasto DAY. Le sedi Ristoservice sono dislocate strategicamente per servire tutto il territorio nazionale: Bologna, Bari, Firenze, Milano, Padova, Palermo, Roma, Torino. Day Ristoservice è certificata ISO 9001 VISION 2000.



Nata nel 2002, è oggi una società fra Camst e la cooperativa di ristorazione GEMOS di Faenza, entrata nella compagine sociale nel corso del 2008, per la realizzazione di locali di ristorazione all'interno di strutture commerciali collocate in zone artigianali e industriali. La Cucina Centralizzata per la gestione della ristorazione degli ospedali di Imola e Castel S.Pietro Terme è stata realizzata nel 2006.

## Summertrade

Costituita nel 1988 da Camst in team con professionisti riminesi, gestisce la ristorazione nel Quartiere Fieristico di Rimini e altri servizi di banqueting.



E' una società mista a partecipazione pubblica (Comune di Mira in provincia di Venezia) e privata (Camst) per la realizzazione di una cucina centralizzata. Dal Febbraio 2003 SE.RI.MI gestisce anche le farmacie comunali, trasformando la sua ragione sociale in Servizi Riuniti Mira, imboccando la strada di azienda polifunzionale (Public Company).



Dal 1° settembre 2003 gestisce il servizio di ristorazione scolastica per tutto il territorio comunale di Bologna. La società, partecipata dal Comune di Bologna, Camst S.c.r.l e Concerta s.p.a, serve ogni giorno 16.000 bambini.



E' una società con sede a Bonn, in Germania, attiva nel settore della ristorazione aziendale. Con un fatturato di 25 milioni di Euro, 700 dipendenti, tale impresa serve ogni giorno 24.000 pasti ad importanti e qualificati clienti del settore pubblico (ministeri, ambasciate) e privato (grandi imprese, istituti di credito).



E' una società a capitale pubblico e privato tra Camst e i Comuni di San Giovanni in Persiceto, Sant'Agata Bolognese, Crevalcore e Sala Bolognese in provincia di Bologna, e Nonantola in provincia di Modena. La nuova società prevede la gestione della ristorazione per 3.500 pasti al giorno.



E' entrata nel mercato del "vending" (distributori automatici di bevande e snack) mediante la costituzione della Società Adriamatic S.r.l., e l'acquisizione delle capacità e delle conoscenze di un'azienda del settore presente nel mercato dei distributori automatici di Trieste da più di 40 anni.



GSI Divisione Igiene d'Ambiente progetta, propone e gestisce servizi di pulizia e igienizzazione di ambienti offrendo un'ampia scelta di interventi atti a garantire sempre i più alti e sicuri livelli di igiene/ sanificazione e di servizio.



E' una società mista a partecipazione pubblica e privata. Nel 2003 Camst ed il comune di Grugliasco (Torino) hanno dato vita a questa realtà aziendale per gestire il servizio di ristorazione per le refezioni scolastiche, i dipendenti comunali, i centri socio-terapici ed i centri estivi in quel territorio.

L'attività di Bioristoro si caratterizza per l'utilizzo di alimenti biologici, pratica che il comune di Grugliasco adottò già nel 1993 quando ancora gestiva la ristorazione autonomamente, a testimonianza della grande attenzione per l'alimentazione da parte di questa amministrazione comunale.



King Srl è una società che produce piatti pronti e gastronomia in atmosfera protettiva per la vendita nel take away e nei banchi assistiti della grande distribuzione. Camst entra nella compagine proprietaria nel 2010 con il 51% del capitale, insieme a NordiConad che ne detiene il restante 49, e a partire dal primo aprile 2012 le conferisce il ramo di attività del suo stabilimento Atp di Castelmaggiore. Con questa operazione la società King diventa una realtà produttiva di rilievo nel settore, che occupa 45 addetti e sviluppa un fatturato di circa 18 milioni di euro. Dal 2013 la società diventa controllata al 100%.



Nata l'8 settembre 2008 da un accordo (raggruppamento temporaneo di imprese di tipo orizzontale) tra Camst e Gemos (Camst capogruppo mandatario con una quota del 50% e Gemos mandante per il restante 50%).

Fo.Rest è aggiudicataria della gara indetta dal Comune di Forlì per la gestione del Centro Comunale di Preparazione Pasti dedicato alla ristorazione scolastica forlivese.



Descò è entrata nel mercato del "vending" (distributori automatici di bevande e snack) mediante la costituzione della Società Adriamatic S.r.l. e l'acquisizione delle capacità e delle conoscenze di un'azienda del settore presente nel mercato dei distributori automatici di Trieste da più di 40 anni. La nuova Società Adriamatic S.r.l. è presente a Trieste e nella provincia di Gorizia gestendo più di 250 postazioni allestite presso oltre 100 clienti. Il fatturato della società è di circa 400.000 euro.

# Proprietà e organismi di governo

## La proprietà

Come per tutte le altre Cooperative, anche per Camst i principali riferimenti legislativi sono l'articolo 45 della Costituzione, la legge n. 59 del 1992, la legge n.142 del 2001 e il D.lgs.6/2003.

In Camst sono previste due categorie di soci: Soci Cooperatori e Soci Sovventori tuttavia possono essere occupati anche lavoratori non soci.

## Soci Cooperatori

Camst – in quanto cooperativa di lavoro - ha come soci proprietari quei lavoratori - definiti soci cooperatori - che concorrono alla sua attività d'impresa mediante l'apporto lavorativo (remunerato a norma di Contratto Nazionale di Lavoro, nonché con eventuali integrazioni salariali deliberate dall'Assemblea in base agli utili d'esercizio) e la sottoscrizione di capitale sociale (remunerato anch'esso in base agli utili d'esercizio, sotto forma di dividendi e/o di rivalutazione).

## Soci Sovventori

E' prevista, inoltre, un'altra categoria di soci, che la legge definisce soci sovventori, il cui rapporto con la cooperativa è limitato all'apporto di solo capitale.

I soci sovventori, infatti, acquistano azioni di sovvenzione, fino ad un massimo di 1.000, del valore di 26 euro cadauna.

La remunerazione relativa è identica a quella del capitale sociale dei soci cooperatori, sia nelle forme in cui viene riconosciuta - cioè tramite dividendo e/o rivalutazione – sia per l'entità.

Il diritto di voto in assemblea è garantito ad ambedue le categorie di soci, secondo il principio cooperativo "una testa, un voto", cioè indipendentemente dall'entità dell'apporto di capitale effettivamente versato da ciascuno, fermo restando che il voto dei soci sovventori non deve superare il terzo del totale.

## I lavoratori

Camst può occupare inoltre lavoratori non soci come,

ad esempio, nel caso di lavoratori provenienti da gestioni acquisite con gara d'appalto, in cui prevale la norma contrattuale del passaggio diretto.

Camst applica a tutti i propri lavoratori (soci e non) il contratto nazionale di lavoro del Settore Turismo Parte Pubblici Esercizi ed inoltre applica eventuali accordi integrativi normativi e salariali, esistenti nei territori in cui opera.

**Ai soci vengono offerte le medesime tutele di legge e di contratto riconosciute a tutti gli altri lavoratori ivi comprese la malattia, l'infortunio, la maternità, le ferie ed il t.f.r.**

Viene infine rispettata in ogni sua previsione la normativa vigente in materia di sicurezza e prevenzione rischi nel lavoro (D.Lgs. 626/94).

Ai soci vengono offerte le medesime tutele di legge e di contratto riconosciute a tutti gli altri lavoratori ivi comprese la malattia, l'infortunio, la maternità, le ferie ed il t.f.r.

## Gli organismi di governo

La Camst giuridicamente è una Società cooperativa a responsabilità limitata.

Il modello istituzionale adottato ottempera a quanto previsto dal Codice civile in materia di legislazione cooperativa, che lo Statuto sociale sancisce al Titolo V. Gli organi sociali di Camst sono:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio dei Sindaci;
- il Revisore Contabile;
- le eventuali assemblee speciali (attualmente non utilizzate).

L'art. 38 dello Statuto sociale di Camst prevede inoltre la figura del Presidente, al quale il Consiglio di

Amministrazione affida importanti funzioni di governo istituzionale. In questa attività il Presidente è coadiuvato dai vice-Presidenti.

## Assemblea Soci

L'Assemblea dei soci, in quanto espressione della Proprietà, è il massimo organo della Cooperativa Camst. Essa si riunisce in seduta Ordinaria e Straordinaria, a seconda del tipo di deliberazioni da assumere.

Normalmente, l'Assemblea si riunisce due volte l'anno per approvare il bilancio di previsione (in primavera) e - preceduta dalle Assemblee territoriali separate - il bilancio consuntivo (nel mese di giugno).

Questo Organo sociale ha funzioni generali di indirizzo e di regolamentazione, nonché di approvazione dell'operato del Consiglio di Amministrazione e della Direzione aziendale. All'Assemblea dei soci compete inoltre la legittimazione del Consiglio di Amministrazione, attraverso l'elezione dei suoi componenti.

**Questo Organo sociale ha funzioni generali di indirizzo e di regolamentazione, nonché di approvazione dell'operato del Consiglio di Amministrazione e della Direzione aziendale**

La vasta presenza territoriale acquisita da Camst e la diffusione dei suoi soci in molte regioni hanno indotto, da anni, a prevedere le Assemblee territoriali separate, quali strumenti idonei a favorire la maggior partecipazione possibile dei soci.

Tali Assemblee si riuniscono a livello delle singole divisioni territoriali per l'approvazione del Bilancio consuntivo, nominando successivamente propri delegati all'Assemblea generale finale.

## Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della

Cooperativa. Fra i suoi compiti vi è la redazione dei bilanci consuntivi; la convocazione delle assemblee ordinarie e straordinarie; delibera e compila i regolamenti interni; delibera circa l'ammissione, il recesso e l'esclusione dei soci; ecc.

Il Consiglio di Amministrazione di Camst, eletto dall'Assemblea dei soci, si compone di 14 membri; al suo interno viene nominato il Presidente e il Vice Presidente:

- Il Presidente
- Il Vice Presidente
- I Consiglieri

## Il Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei sindaci è composto da tre membri effettivi più due supplenti, eletti dall'Assemblea dei soci, che durano in carica tre esercizi.

Il Presidente di tale Organo è eletto direttamente dall'Assemblea dei soci.

Le principali attribuzione del Collegio sindacale sono: vigilare sull'osservanza delle Leggi e dello Statuto; fare rispettare i principi di corretta amministrazione e di adeguatezza organizzativa, amministrativa e contabile della Cooperativa; redigere la relazione di accompagnamento al bilancio di esercizio; procedere ad atti di ispezione e controllo, nonché di accertamento periodico su quanto, per legge, in suo potere.

## Il Revisore Contabile

Tra gli organi istituzionali, oltre al collegio dei sindaci, esiste anche l'organo di revisione contabile. La revisione contabile è l'insieme delle attività di verifica che consentono al revisore di esprimere un giudizio in merito all'attendibilità di un bilancio redatto in base a corretti principi contabili. Tali attività di verifica hanno i seguenti scopi:

- accertare l'affidabilità delle procedure;
- accertare l'affidabilità dei dati desunti dalla contabilità aziendale;
- verificare la ragionevolezza e l'attendibilità degli elementi oggetto di stima che concorrono alla formazione del bilancio d'esercizio.

L'attività del Revisore produce quindi una certificazione che consiste nell'espressione di un giudizio professionale

sull'attendibilità con cui il bilancio presenta la situazione patrimoniale finanziaria e il risultato economico della società. La certificazione è quindi l'atto conclusivo dell'attività dell'organo di revisione.

I soggetti a cui è destinato il giudizio del Revisore sono: soci cooperatori e sovventori, banche e istituti finanziari, dipendenti e sindacati e amministrazioni pubbliche. La tutela verso i soci, poiché non tutti partecipano attivamente direttamente alla gestione aziendale, è storicamente la prima ragione d'essere della revisione. Le banche fanno sempre più affidamento alle informazioni contenute nei bilanci certificati per la concessione o rinnovo di crediti e le amministrazioni pubbliche richiedono sempre più spesso il giudizio di revisione tra i requisiti per la partecipazione alle gare.

Il legislatore italiano, pur considerato l'intenso sviluppo spontaneo della revisione volontaria, ha ritenuto necessario prevedere specifici casi di intervento delle società di revisione a tutela della "cosa pubblica" per rafforzare l'affidabilità e l'attendibilità del bilancio aziendale.

I soggetti per cui è prevista la statuizione in via normativa della revisione legale sono:

- per la tutela del piccolo risparmio;
- per la tutela della destinazione del denaro pubblico in occasione di finanziamenti statali;
- per specifici casi di tutela dell'interesse pubblico in senso generale;
- per le cooperative (legge 59/92).

## Direzione

Alla Direzione, che fa capo alla figura del Segretario Generale, spettano invece la formulazione delle strategie aziendali per Camst e per il Gruppo, nonché tutti i compiti relativi alla gestione dell'impresa.

Questo modello istituzionale, adottato alcuni anni fa e dimostratosi funzionale, si basa sulla netta distinzione dei compiti di rappresentanza della proprietà - che sono affidati al Consiglio di amministrazione ed alla Presidenza - e quelli relativi alla strategia ed alla gestione, come detto, di pertinenza del Segretario Generale quale capo della Direzione. Dunque, il modello istituzionale si caratterizza per due aree complementari: la Struttura politico sociale e la Struttura organizzativa di Direzione; inoltre questa netta distinzione trova conferma, fra l'altro, nella decisione che non consente ai dirigenti componenti la Direzione di fare parte del Consiglio di Amministrazione.

## Codice etico e Organismo di vigilanza

Il sistema di governo della Cooperativa si basa, oltre che sullo Statuto e sui vari Regolamenti interni approvati dall'Assemblea dei Soci, anche su un nuovo documento di contenuto valoriale e procedurale denominato Codice etico, proposto dal CdA ed approvato dall'Assemblea generale di Bilancio del 19 giugno 2009, che lo ha voluto per ottemperare al D.Lgs. 231/01. Tale decreto di fatto impone alle imprese di dotarsi di strumenti interni adeguati alla prevenzione di alcuni reati gravi (es. falso in bilancio, corruzione, omicidio colposo o lesioni gravi colpose – qualora verificatesi in violazione delle norme antinfortunistiche) che in caso di accertamento fanno scattare sanzioni assai rilevanti a carico non solo del dipendente "persona fisica" che materialmente li ha commessi, ma anche dell'impresa da cui dipende, e possono arrivare fino all'interdizione dagli appalti pubblici dell'impresa stessa.

**Nel Codice etico sono resi esplicativi i principi e i valori di riferimento per i comportamenti delle persone che operano per Camst**

Gli altri due strumenti che completano il dispositivo per rispondere ai requisiti voluti dalla norma del Decreto legislativo 231 sono:

l'Organismo di vigilanza, composto da tre figure professionalmente adeguate e già nominato dal Cda che è competente in materia, a cui è demandato il compito fondamentale di vigilare sulla coerenza dei comportamenti dei propri dipendenti rispetto al modello organizzativo e di riferire al Consiglio di Amministrazione tramite una relazione periodica in cui evidenziare l'efficacia dell'applicazione del Codice etico, i risultati ottenuti e l'adozione dei provvedimenti disciplinari per la sua violazione.

Nel Codice etico sono resi esplicativi i principi e i valori di riferimento per i comportamenti delle persone che operano per Camst.

Inoltre ci si è dotati di un Modello organizzativo che ha la funzione di individuare le aree aziendali "a rischio" e di definire le modalità di comportamento, di controllo e di

sanzione. Tale modello, la cui adozione è facoltativa e non obbligatoria, è già stato approvato dal Cda.

Il Modello Organizzativo è costituito da:

- Codice Etico.
- Mappatura delle attività sensibili: è costituita da un'analisi specifica delle aree aziendali, in cui si potrebbe realizzare un reato, valutato in termini di rischio.
- Organismo di Vigilanza: è un ente dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo. È costituito da 3 membri, di cui 2 esterni e 1 interno. È presente un canale di comunicazione [organismodivigilanza@Camst.it](mailto:organismodivigilanza@Camst.it), che consente a chiunque di inviare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, qualora venga a conoscenza di comportamenti illeciti. Periodicamente l'Organismo di Vigilanza relaziona al Consiglio d'Amministrazione di Camst sull'esito dell'attività svolta e sull'eventuale

necessità di modifiche o implementazioni al Modello Organizzativo.

- Sistema Disciplinare: comprende un adeguato sistema sanzionatorio, in conseguenza della violazione delle regole di condotta riportate nel Codice Etico, nelle Procedure e nei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo.
- Formazione e Comunicazione: per un'efficace applicazione e rispetto del Modello Organizzativo da parte di tutte le risorse aziendali, è previsto un piano di formazione e comunicazione ai vari livelli aziendali.
- Procedure Operative: sono tutte le procedure aziendali, che stabiliscono le corrette modalità operative per la realizzazione di tutti i processi aziendali.
- Protocolli 231: costituiscono strumenti finalizzati ad evidenziare le specifiche modalità operative da adottare nelle aree valutate maggiormente a rischio nella Mappatura delle attività sensibili.

## ORGANI DI GOVERNO DELL'IMPRESA

Numero componenti	F	M	Totale
Consiglio	6	8	14
Direzione	2	20	22
<b>Età media anni</b>			
Consiglio	51,2	52,0	51,6
Direzione	50,0	52,8	52,5
<b>Anzianità media anni</b>			
Consiglio	18,8	22,0	20,6
Direzione	15,5	14,1	14,2

# La struttura politico sociale

## → IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione eletto nell'Assemblea dei Soci del 18 giugno 2010 con mandato triennale

**Paolo Genco**  
**Festina Piccinini**

PRESIDENTE  
VICE PRESIDENTE

**Ivano Minarelli**  
**Carla Bon**  
**Stefania Ceretti**  
**Ilario Baldon**  
**Barbara Sassoli**  
**Gabriele Cariani**

**Roberto Bertolini**  
**Ezio Gobbi**  
**Massimo Maccaferri**  
**Simona Tomaselli**  
**Bruno Sattanino**  
**Antonella Pasquariello (\*)**

(\*) Nota: al termine del 2011 il Consigliere Lauretta Rangoni ha rassegnato le dimissioni dalla carica.

Nella stessa seduta è stata cooptata alla carica Antonella Pasquariello, la cui nomina dovrà essere ratificata dalla prossima assemblea generale dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione ha espresso i più sinceri ringraziamenti per la collaborazione fin qui prestata da Lauretta nell'assicurare lo svolgimento delle attività sociali per i soci dell'area di Imola.

## → IL COLLEGIO SINDACALE

**Roberto Chiusoli**  
**Fabrizio Foschini**  
**Laura Guidi**  
**Guido Rubbi**  
**Edi Fornasier**

PRESIDENTE  
SINDACO EFFETTIVO  
SINDACO EFFETTIVO  
SINDACO SUPPLENTE  
SINDACO SUPPLENTE

La nomina del Collegio Sindacale viene approvata dall'Assemblea generale dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per tre anni.

Il collegio attuale è stato nominato nell'assemblea di bilancio del 19 giugno 2009.

I Sindaci sono iscritti nel registro dei Revisori Contabili con D.M. del Ministro di Grazia e Giustizia, pubblicato sulla G.U. della Repubblica Italiana in data 21/04/1995 n. 31 bis.

## → LA DIREZIONE AFFARI SOCIALI

La Direzione Affari sociali si avvale di un Ufficio di Staff che ha il compito di gestire tutti quegli aspetti di relazione col socio che sono descritti nelle pagine della 'Guida per i soci'. Tale ufficio si trova presso la sede legale e amministrativa a Vilanova di Castenaso ed è a disposizione dei soci per ogni esigenza di chiarimento sugli aspetti del rapporto sociale.

# La direzione

## Organizzazione della Direzione

L'organismo imprenditoriale che presiede alle decisioni strategiche ed alla gestione operativa è la Direzione, composta dai Direttori dei Servizi Centrali, dal Direttore Centrale Gestione Strategica, dai Direttori Operativi e dai Direttori delle Divisioni Territoriali. I ruoli di Direzione sono ricoperti da personale che opera con qualifica di dirigente. La Direzione è assicurata dal Segretario Generale che presiede le riunioni del Board di Direzione e risponde del proprio operato al Consiglio di Amministrazione.

Le Direzioni Operative coordinano le Divisioni Territoriali cui è affidata la gestione dei singoli locali di ristorazione. Dal gennaio 2009 viene introdotta la figura del Direttore Centrale Gestione Strategica che risponde al Segretario Generale e coordina l'operato dei Direttori Operativi.

Al Direttore Centrale è stato demandato l'obiettivo di pianificare e realizzare un sistema di gestione strategica dell'intera azienda, garantendo una gestione pluriennale unitaria e sinergica tra le diverse linee di affari (ristorazione collettiva, commerciale, nuovi prodotti-mercati).

## Organizzazione delle Divisioni

Ciascuna Divisione territoriale è diretta da un Direttore di Divisione che si avvale, per la gestione delle unità operative (Locali di ristorazione) localizzate sul territorio di sua competenza, della figura del Direttore di locale (o gruppo di locali) e nei casi di raggruppamenti molto ampi del Direttore gestioni di area; inoltre dispone di uno staff di collaboratori diretti con competenze in area Personale e Commerciale.

## Funzioni centrali localizzate nelle Divisioni

Al fine di garantire un supporto efficace alla gestione dei sistemi aziendali, nelle divisioni sono localizzate specifiche risorse professionali direttamente dipendenti dai servizi centrali. I primi Servizi ad organizzarsi in questo modo sono state le Direzioni Amministrazione-Finanza e Pianificazione-Controllo / Sistemi e Procedure che hanno costituito uffici presso le sedi di divisione.

In seguito ai processi di certificazione aziendale è stata poi la funzione Assicurazione Qualità a dotarsi di risorse locali che supportano la formazione del personale e la gestione degli aspetti procedurali connessi alla certificazione.

Dal 2006 anche il servizio Sistemi informativi si è dotato di risorse localizzate nelle divisioni per la gestione degli aspetti operativi derivanti dall'utilizzo delle tecnologie informatiche, in quest'ultimo caso però le risorse dipendono direttamente dal Direttore di Divisione.

A partire dal dicembre 2010 è stata operata una riorganizzazione nel settore della gestione del personale da parte degli uffici del personale delle divisioni che sono stati posti sotto il coordinamento della Direzione centrale Risorse Umane.

## Deleghe di funzione

I Direttori Operativi e i Direttori di Divisione sono titolari di deleghe di funzione in ordine alla sicurezza del lavoro, alla disciplina igienica della produzione e vendita di sostanze alimentari e delle bevande, all'ecologia e alla prevenzione incendi.

**DIREZIONE: SEDE AMMINISTRATIVA - VIA TOSARELLI, 318 VILLANOVA DI CASTENASO**

Marco Minella	Segretario Generale
Antonio Giovanetti	Vice Segretario Generale

**SERVIZI CENTRALI: SEDE AMMINISTRATIVA - VIA TOSARELLI, 318 VILLANOVA DI CASTENASO**

Antonio Giovanetti (ad interim)	Direttore Acquisti e Logistica
Giovanni Decimo	Direttore Logistica (Ce.Di. – Blocco 10.3 Interporto, Bentivoglio, BO)
Elvio Laurenzi	Direttore Risorse Umane
Andrea Lenzi	Direttore Pianificazione e Controllo, Sistemi e Procedure
Neil Occhiodi	Direttore Sistemi Informativi
Antonella Pasquariello	Direttore Immagine e Relazioni Esterne
Arnaldo Tinarelli	Direttore Affari Legali, Ambiente e Sicurezza
Paolo Zacchi	Direttore Amministrazione e Finanza

**DIR. DIVISIONI TERRITORIALI: SEDE AMMINISTRATIVA - VIA TOSARELLI, 318 VILLANOVA DI CASTENASO**

Sandro Stefani	Direttore Centrale Gestione Strategica
Giuliano Ampollini	Direttore Operativo
Paolo Arduini	Direttore Operativo
Roberto Ventura	Direttore Gestione Sviluppo
Alessandra Agliocchi	Direttore Sviluppo Grandi Clienti
Loredano Vecchi	Direttore Sviluppo Business Piemonte Liguria

**DIVISIONI TERRITORIALI:**

Roberto Camagni	Direttore Divisione Lombardia Sede Como: Via Pasquale Paoli, 37 Como (Co)
Dario Forgiarini	Direttore Divisione Friuli V.G. Sede Udine: Viale Palmanova, 474 Udine
Antonio Maretto	Direttore Divisione Centro Sud Sede Firenze: Piazza Artom, 12 Firenze Uffici Roma: Via Sirte, 21 Roma
Ebro Negosanti	Direttore Divisione Romagna Marche Sede Ravenna: Via del Ristoro, 20 Ravenna Uffici Ancona: Via Caduti del Lavoro, 15 Z.I. Baraccola (An)
Sandro Pecci	Direttore Divisione Emilia Centro Sede Bologna: Via Tosarelli, 318 Villanova di C. (Bo)
Giuseppe Semeraro	Direttore Divisione Veneto Sede Vicenza: Via Sant'Agostino, 464 Vicenza
Loredano Vecchi (ad interim)	Direttore Div. Piemonte e Liguria Sede Torino: Corso Svizzera, 145 Torino (To) Uffici Savona: Via Piave, 33 Vado Ligure (Sv)
Pierpaolo Zilioli	Direttore Divisione Emilia Nord Sede Parma: Via Fainardi, 9/A Parma Uffici Castelmella: Via Quinzano, 80 Castelmella (Bs) Uffici Brescia: Via Val Saviore, 14/B Brescia (Bs)

# Indicatori di sostenibilità

Nelle tabelle seguenti sono riportati i principali indicatori contenuti nel presente Bilancio. Questi indicatori rappresentano un quadro quantitativo di sintesi dell'impegno per la sostenibilità di Camst nell'ultimo triennio, con particolare riferimento alla dimensione

economica, alla dimensione sociale ed a quella ambientale. I dati sono tutti riferiti a Camst quando non altrimenti specificato, come nel caso di fatturato e occupati fissi nel Gruppo.

## PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE ECONOMICA

Stakeholder: Soci lavoratori e sovventori, Dipendenti, Clienti Privati e Pubblici, Fornitori, Istituzioni, Pubblica Amministrazione.

Indicatori	Fonte	2009	2010	2011
Indicatori in milioni di euro				
Valore delle vendite (*)	Pian.Controllo	354,9	372,2	408,9
Prezzo medio pasto (euro)	Pian.Controllo	5,42	5,47	5,44
Prezzo medio scontrino (euro)	Pian.Controllo	2,68	2,63	2,65
Fatturato per full time eq. (euro)	Pian.Controllo	69.527	69.456	69.536
Costo del lavoro	Pian.Controllo	130,2	138,2	157,6
Valore degli investimenti	Pian.Controllo	30,6	29,5	16,0
Valore di formazione - addestramento	Pian.Controllo	1,03	1,4	1,4
Imposte e tasse	Dir.Amm.ne	7,42	7,19	8,36
Utile	Dir.Amm.ne	6,8	7,5	7,1
Fatturato del Gruppo	Dir.Amm.ne	866,5	949,5	978,6
Indicatori numero				
Pasti erogati (*) (mln)	Pian.Controllo	59,4	61,8	68,8
Scontrini bar (*) (mln)	Pian.Controllo	12,2	12,9	13,0
Gestioni	Pian.Controllo	1.271	1.292	1.438
Indicatori in milioni di euro				
Patrimonio	Dir.Amm.ne	159,96	176,83	183,58
Prestito Sociale	Dir.Amm.ne	59,6	62,5	62,3
Capitale dei Soci	Dir.Amm.ne	16,68	17,6	18,63
di cui: capitale Cooperatori	Dir.Amm.ne	7,55	8,15	8,82
di cui: capitale Sovventori	Dir.Amm.ne	9,13	9,43	9,81

(\*) Al netto dei passaggi interni

## PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE

Stakeholder: Soci lavoratori e sovventori, Lavoratori dipendenti, Istituzioni, Comunità.

Indicatori	Fonte	2009	2010	2011
Indicatori numero				
Soci sovventori	BE	4.073	4.178	4.194
Soci lavoratori	BS	6.202	6.316	6.654
Occupati fissi	BS	7.595	7.771	8.601
Dipendenti	BS	1.401	1.455	1.947
Ore lavorate	BE	8.136.880	8.529.853	9.366.238
Ore formazione e addestramento	UNI EN ISO 9001	44.192	53.896	46.629
Occupati fissi nel Gruppo	BS	10.757	11.123	11.060
Indicatori percentuale				
Occupazione FT	BS	21,3	21,2	21,0
Occupazione PT	BS	78,7	78,8	79,0
Occupazione soci	BS	81,7	81,3	77,4
Occupazione femminile	BS	86,8	86,6	86,7
Occupazione stranieri	BS	4,4	4,9	4,9
Indicatori numero				
Infortuni sul lavoro	OHSAS 18001	413	344	402
Infortuni itinere	OHSAS 18001	89	78	96
Infortuni totale	OHSAS 18001	502	422	498
Ore di infortunio	BS	43.602	44.566	42.757
Durata media infortuni (gg-netto itinere)	BS	17,1	20,5	20,1
Indice frequenza (netto itinere)	OHSAS 18001	50,89	40,99	43,6
Indice gravità (netto itinere)	OHSAS 18001	0,87	0,84	0,88
Indicatori in euro				
Informazione a stampa	BS	67.671	51.244	57.613
Assemblee Bilancio e BdG	BS	100.481	96.322	109.446
Iniziative sul territorio	BS	104.850	96.354	98.150
Viaggi, premi	BS	9.823	8.034	7.500
Contributi per frequenza Università	BS	33.100	34.300	37.000
Progetti incontro Soci	BS	9.077	7.977	1.279
Attività sportive	BS	9.296	38.334	5.376
Feste per ricorrenze	BS	9.435	3.569	4.254
Indicatori in euro				
Eventi ed Associazioni culturali e della P.A.	SA8000	88.666,	39.241	35.097
Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	SA8000	63.166	17.734	3.650
Iniziative per l'Infanzia	SA8000	15.826	14.572	9.705
Sostegno sociale	SA8000	1.500	20.400	18.900

## PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE AMBIENTALE

Stakeholder: Clienti, Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Comunità.

Indicatori	Fonte	2009	2010	2011
Indicatori numero				
Verifiche ispettive ai locali	UNI EN ISO 9001	123	118	139
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	UNI EN ISO 9001	1.924	2.385	2.513
Indagini su materie prime	UNI EN ISO 9001	925	1.054	1.317
Tamponi ambientali	UNI EN ISO 9001	2.368	3.190	3.301
Visite Ispettive ai Fornitori	UNI EN ISO 9001	3	9	18
Numero Fornitori Ce.Di.	BS	353	317	328
Materie prime Bio (% acquistato)	BS	9,8	8,8	8,3
Indicatori numero				
Numero siti con rapporto di analisi ambientale	UNI EN ISO 14001	547	547	547
Impiego Energia Elettrica (kwh)	UNI EN ISO 14001	26.223.202	28.117.950	31.205.000
Impiego Gas Metano (mc)	UNI EN ISO 14001	4.299.186	4.659.621	4.748.250
Consumo energia elettrica (kwh/pasto)	UNI EN ISO 14001	0,792	0,775	0,763
Consumo gas metano (mc/pasto)	UNI EN ISO 14001	0,118	0,126	0,123
Tonellate Equivalenti Petrolio (T.E.P.)	Legge n. 10/1991	70.595	72.474	78.199
Numero siti rilevazione fonti energetiche	Legge n. 10/1991	156	165	181
Raccolta Rifiuti (kg)	D.lgs. n. 152/2006	3.038	3.940	3.194
Rifiuti avviati a recupero (% raccolta)	D.lgs. n. 152/2006	34,0	35,7	43,5



2.

# Persone e respon- sabilità sociale

Le persone  
al centro

“Vogliamo supportare i processi di innovazione in azienda e nella società, che implicano la capacità delle persone di anticipare e assecondare i cambiamenti, promuovendo la formazione continua nel lavoro, ma anche l'adozione

di soluzioni organizzative e gestionali attente alla valorizzazione del contributo delle persone e alla creazione di ambienti di lavoro proattivi e di qualità.”  
(Manifesto per “Impronta Etica 2020”).



# Le parti interessate

Di seguito sono elencate le categorie di interlocutori della Cooperativa, vale a dire coloro che, direttamente o indirettamente hanno un interesse nell'attività che svolgiamo. Il Bilancio Sociale è indirizzato a loro, affinchè abbiano la possibilità di valutare quanto la nostra attività sia rispondente ai loro interessi e quanto gli obiettivi e le azioni siano coerenti con gli enunciati della Missione.

Camst considera le aspettative legittime delle diverse categorie di Stakeholder che, a vario titolo, interagiscono con la cooperativa nella definizione delle proprie politiche e nella gestione delle proprie attività.

Fin dalla sua costituzione avvenuta nel giugno 1945, la cooperativa di ristorazione Camst si è caratterizzata per l'orientamento alla soddisfazione dei bisogni dei soggetti emergenti e delle attività produttive del primo dopoguerra. Negli anni dello sviluppo ha poi maturato un'attitudine al dialogo e al coinvolgimento dei diversi portatori di interesse nelle problematiche di gestione delle caratteristiche del servizio: si pensi agli anni seguenti al boom economico, al decennio dei settanta, che portarono con sé il 'diritto alla mensa' per una larga quota di piccole e medie aziende. In quegli anni Camst ha contribuito in maniera determinante con investimenti diretti nelle cucine centralizzate alla creazione del mercato del pasto veicolato, in cui l'orientamento al confronto con gli stakeholders fu altrettanto determinante, e lo è tutt'oggi, per il successo di quel tipo di servizio. Attitudine che si è rafforzata negli anni anche in seguito all'orientamento strategico ad operare in tutti i settori della ristorazione, un orientamento ad operare a 360 gradi che ha portato la Cooperativa a conoscere le esigenze di ristorazione in quasi tutti i settori produttivi e dei servizi della società italiana.

In anni più recenti, durante il processo di definizione della Missione aziendale e del Codice Etico si è proceduto ad un'ulteriore riflessione e aggiornamento relativamente alle categorie di Stakeholder rilevanti per Camst, sulla loro composizione e sulle tematiche più rilevanti per ciascuna di esse.

La valutazione effettuata sulla base del grado di influenza che ciascuna categoria ha sulle decisione aziendali e dell'interesse per le attività dell'azienda, ha portato ad individuare come Stakeholder prioritari quelli indicati di

seguito, e rispetto ai quali l'azienda ritiene opportuno rendere conto.

I soci lavoratori sono le persone direttamente occupate nelle attività aziendali che hanno sottoscritto domanda di ammissione a socio e il relativo versamento del capitale sociale; a questi si aggiungono i soci sovventori, persone esterne all'azienda che partecipano ai programmi di investimento della cooperativa acquistando quote di capitale sociale sotto forma di azioni.

I dipendenti sono tutti coloro che prestano la loro attività lavorativa all'interno dell'Azienda senza esserne soci.

I Clienti sono tutti i soggetti privati e pubblici, singole persone, aziende, enti, che acquistano direttamente i servizi di ristorazione da Camst, per sé o per i propri utenti (vedi cap 5).

Gli Utenti sono i consumatori finali del servizio di ristorazione erogato da Camst.

I Fornitori sono tutti i partner commerciali che concorrono, attraverso la fornitura di beni, servizi, prestazioni e risorse, in modo diretto o indiretto, al processo di erogazione dei servizi di Camst (cap 5 par. "I Fornitori").

La Comunità Civile comprende le diverse scuole, università, enti culturali, organizzazioni sociali e non profit con le quali Camst collabora attivamente per sviluppare obiettivi di crescita sociale e civile (si veda il cap.2 paragrafo "Formazione e Stage" e tutto il cap.6). Comprende inoltre il sistema degli organi di informazione verso i quali Camst si impegna a diffondere, con qualsiasi mezzo, comunicazioni veritieri, chiare, accurate e non strumentali.

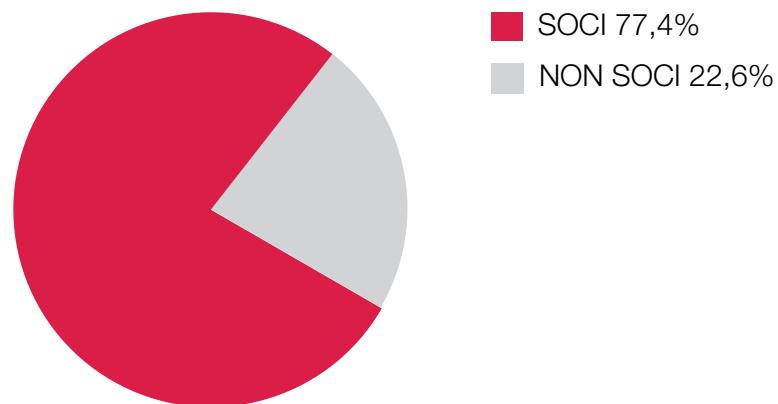
La tutela dell'Ambiente (cap. 5 paragrafo "la sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione" e "il sistema di gestione ambiente e sicurezza") è un impegno importante per la cooperativa, sia per l'impatto che genera direttamente che indirettamente. I beneficiari di tale impegno sono in particolare le Comunità locali (vedi cap 6 paragrafo "Recupero dei pasti non somministrati") e le Generazioni Future. Quest'ultime sono costituite da tutti coloro a cui si riferisce l'attività Camst, in un'ottica intergenerazionale e di visione di lungo periodo, quando si impegna ad assicurare la sostenibilità economica.

# Dimensione e caratteristiche dell'occupazione

L'occupazione in Camst nel 2011 cresce di 830 unità pari al 10,7 per effetto dell'incorporazione degli organici delle società Orma (Bologna) e GSI ristorazione (Como) che sono state fuse in Camst all'inizio del 2011. Il massiccio ingresso di dipendenti non soci abbassa sensibilmente la percentuale dei soci che scende così al 77,4%.

Permangono le ore di cassa integrazione, con una leggera riduzione rispetto all'anno precedente sia per le ore totali che per il numero di persone interessate. Pressoché stabile il numero dei locali interessati (+2 unità).

## RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



## Evoluzione quantitativa

Tutti i dati sull'occupazione Camst esposti nel bilancio sociale fanno riferimento agli occupati fissi in forza al 31 dicembre dell'esercizio. Nelle tabelle viene sempre specificato quando si tratta di conteggi relativi ai contratti a termine.

Il dato sull'occupazione media dell'esercizio non viene presentato in tabella per non ingenerare equivoci tra le due misure, infatti quest'ultimo dato (organico medio aziendale) risulta sempre superiore agli occupati fissi in forza alla data del 31 dicembre poiché somma agli occupati fissi anche

quelli con contratto a termine (tale dato per il 2011 risulta essere di 8.906 addetti).

A partire dal dato del 2010, l'occupazione a tempo indeterminato alla chiusura dell'esercizio, al 31 dicembre, viene calcolata considerando ancora in forza i dipendenti che cessano lo stesso 31/12. Dove non diversamente specificato è stato ricostruito il dato 2009 con lo stesso criterio in modo da avere un confronto tra i due anni con dati omogenei.

### OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Rapporto sociale	F	M	2011	2010	2009	Distrib%	Var num	Var %
non soci	1.705	242	1.947	1.455	1.401	22,6	492	33,8
soci	5.750	904	6.654	6.316	6.266	77,4	338	5,4
<b>Totale</b>	<b>7.455</b>	<b>1.146</b>	<b>8.601</b>	<b>7.771</b>	<b>7.667</b>	<b>100,0</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>

## ORE LAVORATE PER PRODUZIONE E SERVIZI

	2009	2010	2011
Ore Produzione	7.200.358	7.550.806	8.350.186
Ore Servizi	936.438	979.047	1.016.052
Ore Esuberi	84	-	-
<b>Totale Ore Lavoro</b>	<b>8.136.880</b>	<b>8.529.853</b>	<b>9.407.554</b>
Ore lavoro interinali	50.821	76.111	79.312

## ORE DI CASSA INTEGRAZIONE NELL'ANNO (CIGS)

	Locali	Dip	Ore 2011	Ore 2010	Delta ore	Ore med 2011	Ore med 2010
Piemonte Liguria	2	19	456	820	-364	24,0	35,7
Romagna Marche	1	1	649	421	228	649,0	52,6
Toscana Centro Sud	3	29	1.038	257	781	35,8	128,5
Nord Emilia	1	5	1.238	1.241	-3	247,6	137,9
Veneto	19	52	10.076	12.085	-2.009	193,8	156,9
Friuli	11	21	5.484	6.478	-994	261,1	259,1
Emilia Centro	15	53	11.991	3.159	8.832	226,2	112,8
Lombardia	7	32	13.960	-	13.960	436,3	-
<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>212</b>	<b>44.892</b>	24.461	<b>20.431</b>	<b>211,8</b>	<b>142,2</b>
Total 2010	50	172	24.461	-	-	-	-
Var%	18,0	23,3	83,5	-	-	-	-

Le ore di cassa integrazione straordinaria sono in notevole aumento (+ 20.431 ore) dovuto il massima parte all'ingresso dei nuovi locali della divisione Lombardia. Le ore di Cigs aumentano notevolmente anche nella divisione Emilia Centro, per effetto dell'ingresso dei locali

ex Orma che si concentrano esclusivamente nel segmento di mercato aziendale che maggiormente risente della congiuntura negativa. L'aumento della cigs al netto della Lombardia risulta quindi di 6.471 ore.

## DISTRIBUZIONE E CARATTERISTICHE DEGLI ORGANICI

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprend.	Totale
<b>Dipendenti al 31.12.2010</b>	22	131	717	6.823	78	7.771
N. dipendenti entrati nel 2011	2	11	75	1.224	15	1.327
Dipe usciti dalla qualifica nel 2011	1	1	5	14	36	57
Dipe entrati nella qualifica nel 2011	1	4	20	13	19	57
N. dipendenti cessati nel 2011	1	7	31	449	9	497
<b>Dipendenti al 31.12.2011</b>	<b>23</b>	<b>138</b>	<b>776</b>	<b>7.597</b>	<b>67</b>	<b>8.601</b>
Distribuzione %	0,3	1,6	9,0	88,3	0,8	100,0
Età media	52,8	48,6	42,1	44,2	26,4	44,0
Anzianità media aziendale	14,2	15,7	11,4	7,6	1,6	8,1

Agli occupati fissi vanno aggiunti n° 363 occupati con contratto a termine in forza al 31.12.2010 (erano 301 nel

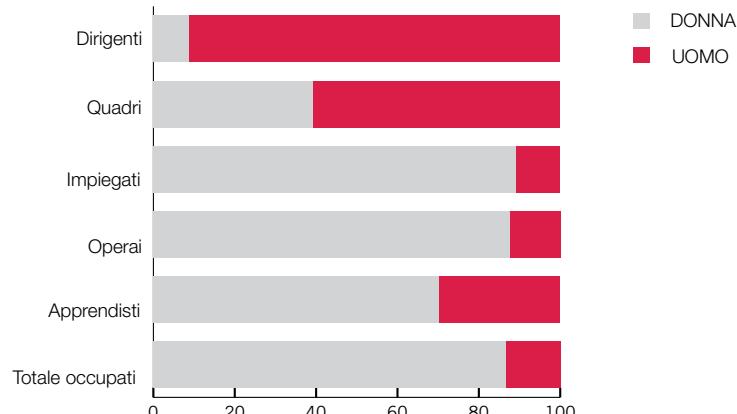
2010) sono oltre il 20% in più dello scorso anno.

## DISTRIBUZIONE DEGLI ORGANICI NELLE QUALIFICHE

	2009	2010	2011	Var	Var %
Dirigente	19	22	23	1	4,5
Quadro	136	131	138	7	5,3
Impiegato/a	678	717	776	59	8,2
Operaio/a	6.763	6.823	7.597	774	11,3
Apprendista	71	78	67	-11	-14,1
<b>Totale</b>	<b>7.667</b>	<b>7.771</b>	<b>8.601</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>

### PERCENTUALI DI OCCUPATI UOMO / DONNA NELLE QUALIFICHE

Nel bilancio sociale gli occupati con qualifica impiegato/a vengono inoltre classificati in base alla loro collocazione organizzativa, servizi o divisioni, così come risulta dai criteri di contabilità analitica (centri di costo). Questa caratteristica degli occupati con qualifica impiegato/a viene presentata nella seguente tabella.



## DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI IMPIEGATI PER COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA

	2009	2010	2011	Var	Var %
Divisioni	341	364	399	35	9,6
Servizi	337	353	377	24	6,8
<b>Totale</b>	<b>678</b>	<b>717</b>	<b>776</b>	<b>59</b>	<b>8,2</b>

## DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	2009	2010	2011	Var	Var %
Centro Sud	1.278	1.297	1.319	22	1,7
Emilia Centro	837	840	1.296	456	54,3
Emilia e Fiere	245	228	-	-228	-100,0
Emilia Nord	1.350	1.356	1.262	-94	-6,9
Piemonte - Liguria	1.104	1.078	1.098	20	1,9
Romagna - Marche	965	1.008	1.026	18	1,8
Veneto	732	744	749	5	0,7
Friuli V.G.	663	665	681	16	2,4
Divisione Lombardia	-	61	651	590	967,2
ATP Atmosfera protetta	43	37	34	-3	-8,1
Servizi (Compreso uffici delle divisioni)	450	457	485	28	6,1
<b>Totale</b>	<b>7.667</b>	<b>7.771</b>	<b>8.601</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>

Nel 2011 la divisione Emilia Fiere è stata accorpata nella Divisione Emilia Centro, che ha ricevuto inoltre in dote i dipendenti della ex Orma.

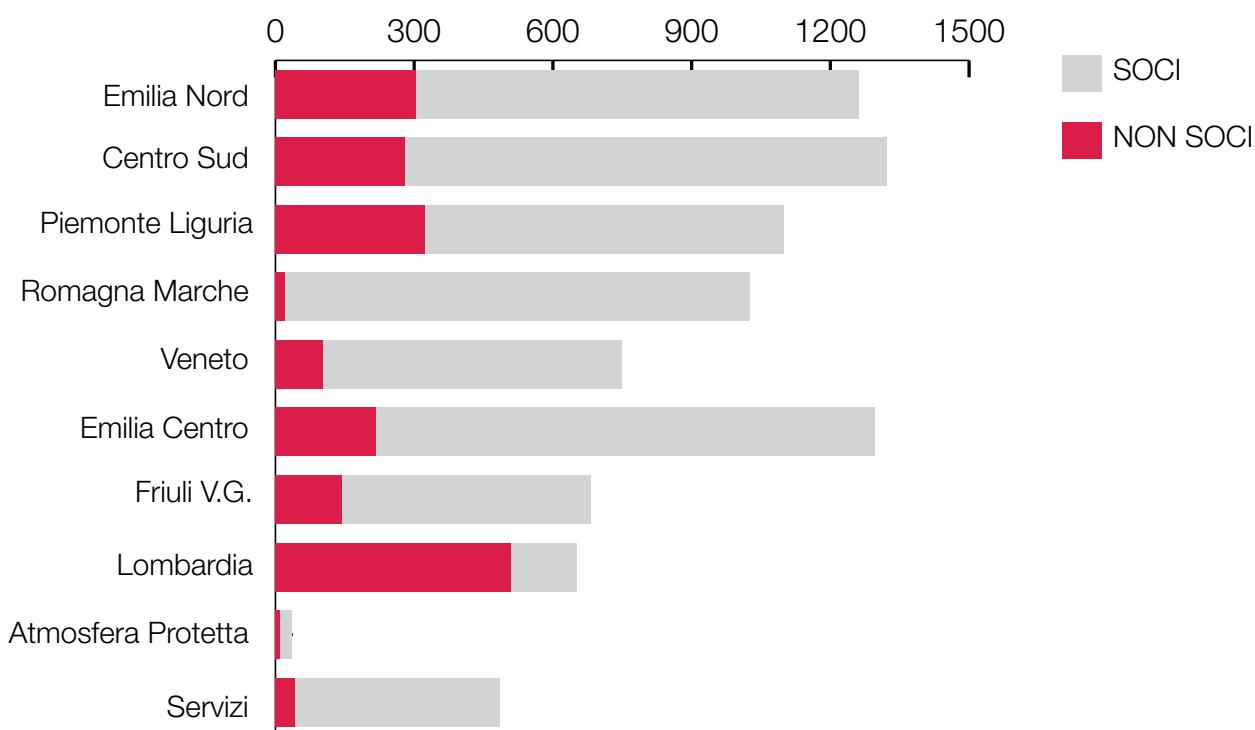
La divisione Lombardia ha ricevuto i dipendenti ex

GSI ristorazione e alcune gestioni nell'area di Milano precedentemente sotto il coordinamento della divisione Emilia Nord.

## DISTRIBUZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	Dipendenti 2010	Soci 2010	Dipendenti 2011	Soci 2011
Centro Sud	290	1.007	276	1.043
Emilia Centro	59	781	217	1.079
Emilia Fiere	2	226	-	-
Emilia Nord	385	971	303	959
Piemonte-Liguria	308	770	323	775
Romagna-Marche	21	987	21	1.005
Veneto	130	614	102	647
Friuli	158	507	144	537
Divisione Lombardia	61	-	509	142
Servizi (Compreso Uff.)	28	429	42	443
ATP Atmosfera Protet	13	24	10	24
<b>Totale</b>	<b>1.455</b>	<b>6.316</b>	<b>1.947</b>	<b>6.654</b>
%	18,7	81,3	22,6	77,4

## RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

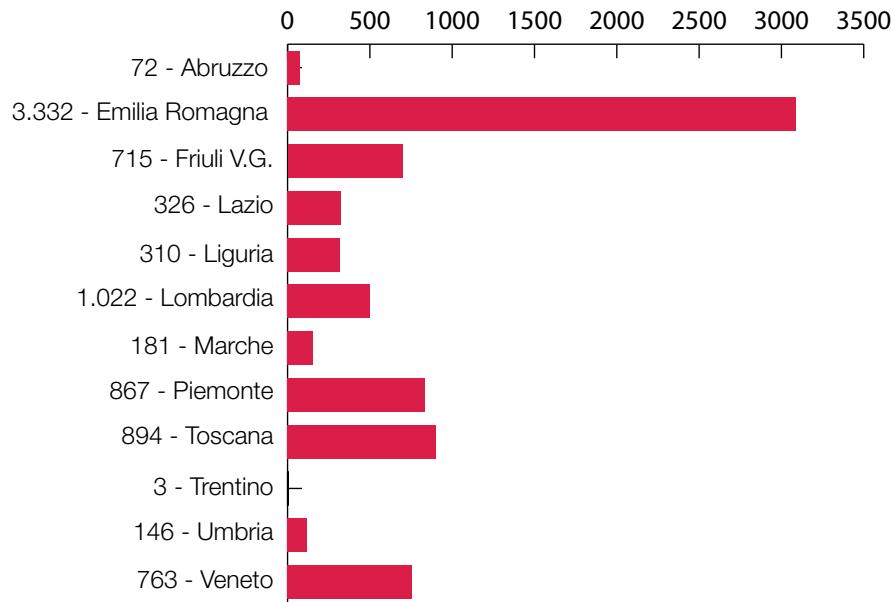


## VARIAZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	2011 - Var numero		2011 - Var %	
	Dipendenti	Soci	Dipendenti	Soci
Centro Sud	-14	36	-4,8	3,6
Emilia Centro	158	298	267,8	38,2
Emilia Fiere	-2	-226	-100,0	-100,0
Emilia Nord	-82	-12	-21,3	-1,2
Piemonte-Liguria	15	5	4,9	0,6
Romagna-Marche	-	18	-	1,8
Veneto	-28	33	-21,5	5,4
Friuli	-14	30	-8,9	5,9
Divisione Lombardia	448	142	734,4	-
Servizi (Compreso Uffici)	14	14	50,0	3,3
ATP Atmosfera Protetta	-3	-	-23,1	-
<b>Totale</b>	<b>492</b>	<b>338</b>	<b>33,8</b>	<b>5,4</b>

## NUMERO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NELLE REGIONI

Anche la distribuzione di soci e non soci risente dei massicci ingressi di dipendenti dalle ex società del Gruppo Orma e GSI ristorazione. Tuttavia al 31/12/2011 degli oltre 800 nuovi dipendenti entrati, 338 risultano già soci.

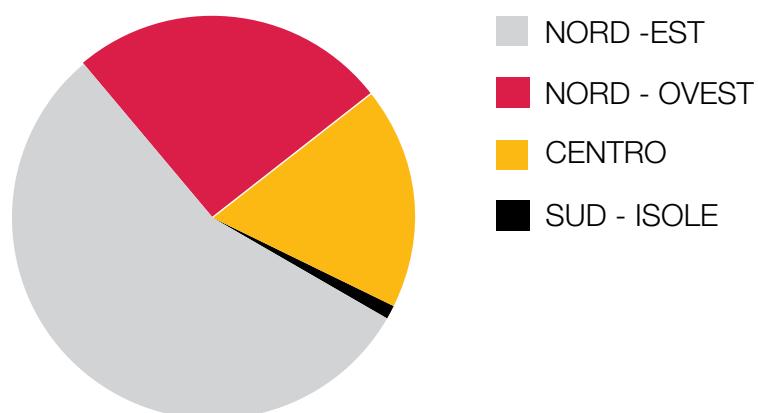


## DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI PER REGIONE E AREA GEOGRAFICA

Regione	2009	2010	2011	Var num	Var %
Abruzzo	75	75	72	-3	-4,0
Emilia Romagna	3.051	3.090	3302	212	6,9
Friuli Venezia Giulia	695	698	715	17	2,4
Lazio	308	322	326	4	1,2
Liguria	346	316	310	-6	-1,9
Lombardia	458	499	1022	523	104,8
Marche	162	155	181	26	16,8
Piemonte	824	836	867	31	3,7
Toscana	898	900	894	-6	-0,7
Trentino	3	3	3	-	-
Umbria	116	120	146	26	21,7
Veneto	731	757	763	6	0,8
<b>Totale</b>	<b>7.667</b>	<b>7.771</b>	<b>8.601</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>
Nord-Ovest	1.628	1.651	2.199	548	33,2
Nord-Est	4.480	4.548	4.783	235	5,2
Centro	1.484	1.497	1.547	50	3,3
Sud-Isole	75	75	72	-3	-4,0
<b>Totale</b>	<b>7.667</b>	<b>7.771</b>	<b>8.601</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>

## DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO PER AREA GEOGRAFICA

Se non consideriamo le variazioni dovute all'incorporazione dei dipendenti ex GSI ristorazione ed ex Orma, le maggiori crescite in termini percentuali si hanno in Umbria e Marche.



## DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEI SOCI PER REGIONE

Regione	2009	2010	2011	Var num	Var %
Abruzzo	74	75	72	-3	-4,0
Emilia Romagna	2.876	2.889	2.966	77	2,7
Friuli Venezia Giulia	538	538	568	30	5,6
Lazio	115	145	154	9	6,2
Liguria	268	259	256	-3	-1,2
Lombardia	186	185	331	146	78,9
Marche	148	150	159	9	6,0
Piemonte	559	551	562	11	2,0
Toscana	756	775	785	10	1,3
Trentino	2	2	3	1	50,0
Umbria	113	116	135	19	16,4
Veneto	631	631	663	32	5,1
<b>Totale</b>	<b>6.266</b>	<b>6.316</b>	<b>6.654</b>	<b>338</b>	<b>5,4</b>

## Evoluzione qualitativa

### COMPOSIZIONE DEGLI ASSUNTI NELL'ANNO

	2009	2010	2011
Apprendisti	20	71	12
Contratti a tempo indeterminato	493	616	493
Entrati con data assunzione anteriore all'anno di riferimento (es: passaggi diretti)	241	38	822
<b>Totale assunti</b>	<b>754</b>	<b>725</b>	<b>1.327</b>
Di cui: Contratti a temine trasformati fissi	140	234	209
Rapporti di lavoro a t.i. cessati nell'anno	574	621	497
Rapporti di lavoro a t.i. assunti e cessati nell'anno	27	60	33
% contratti t.i. assunti e cessati nell'anno su cessati totali	4,7	9,7	6,6

La composizione delle assunzioni nell'anno evidenzia il permanere di una dinamica del mercato del lavoro che ancora non è ritornata ai livelli pre-crisi. Singolare

coincidenza delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato uguale a quella del 2009.

**TURN OVER: ASSUNTI E CESSATI PER CLASSI DI ETÀ**

Età	Assunti		Cessati		Saldo	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
18-27	38	19	19	12	19	7
28-37	103	27	79	27	24	-
38-47	170	21	139	20	31	1
48-58	99	9	133	15	-34	-6
>58	16	3	38	15	-22	-12
<b>Totale</b>	<b>426</b>	<b>79</b>	<b>408</b>	<b>89</b>	<b>18</b>	<b>-10</b>

Nota: gli assunti sono a tempo indeterminato + apprendisti

**TURN OVER: ASSUNTI E CESSATI PER AREA GEOGRAFICA**

Area	Assunti		Cessati		Saldo	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Nord-Ovest	112	18	146	31	-34	-13
Nord-Est	238	48	211	41	27	7
Centro	74	12	44	17	30	-5
Sud-Isole	2	1	7	-	-5	1
<b>Totale</b>	<b>426</b>	<b>79</b>	<b>408</b>	<b>89</b>	<b>18</b>	<b>-10</b>

Nota: gli assunti sono a tempo indeterminato + apprendisti

**COMPOSIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE TRASFORMATI IN FISSI**

	Donne	Uomini	2011	2010	2009
Impiegati	12	5	17	22	16
Operai	153	37	190	207	116
Apprendisti	-	2	2	5	8
<b>Totale C.T. assunti fissi</b>	<b>165</b>	<b>44</b>	<b>209</b>	<b>234</b>	<b>140</b>

Anche il numero dei contratti a termine che vengono trasformati in rapporti a tempo indeterminato è in leggero

calo rispetto allo scorso anno (-12%).

## COMPOSIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE TRASFORMATI IN FISSI PER REGIONE

Regione	2009	2010	2011
Abruzzo	5	1	3
Emilia Romagna	57	108	75
Friuli Venezia Giulia	12	25	29
Lazio	7	11	6
Liguria	6	10	2
Lombardia	4	7	29
Marche	2	4	18
Piemonte	7	18	3
Toscana	27	22	17
Trentino	-	1	-
Umbria	-	2	4
Veneto	13	25	23
<b>Totale</b>	<b>140</b>	<b>234</b>	<b>209</b>

## OCCUPATI TEMPO INDETERMINATO NEI SERVIZI (COMPRESO UFFICI DI DIVISIONE)

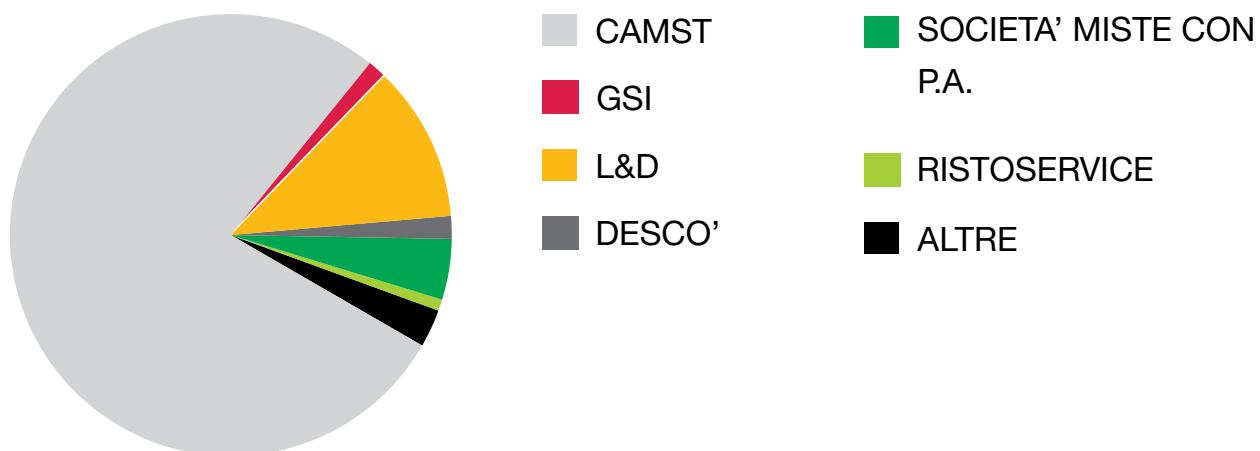
	App	Dir	Imp	Ope	Qua	2011	2010
Presidenza e Segretario generale	-	2	4	-	2	8	8
Amministrazione e finanza	4	1	126	1	13	145	124
Pianificazione controllo/ Sistemi procedure	-	1	29	-	2	32	31
Affari legali Ambiente e Sicurezza	-	1	5	-	1	7	9
Risorse umane	-	1	36	-	5	42	43
Sistemi informativi	-	1	29	-	1	31	29
Acquisti e logistica	-	2	31	2	4	39	40
Relazioni esterne	-	1	2	-	-	3	3
Direzione Centrale Gestione Strategica	3	2	20	-	10	35	25
Direzioni Operative	-	2	1	-	1	4	4
Divisioni Territoriali	6	9	94	6	24	139	141
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>377</b>	<b>9</b>	<b>63</b>	<b>485</b>	<b>457</b>

# Occupazione nelle Società del Gruppo

## OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NEL GRUPPO

Società	2009	2010	2011	Var %
Camst	7.667	7.771	8.601	10,7
GSI	871	864	144	-83,3
L&D	1.025	1.207	1.243	3,0
Orma	214	205	-	-100,0
Descò	200	201	193	-4,0
Serimi	112	114	114	-
Seribo	205	205	219	6,8
Matilde	67	67	66	-1,5
Lugocatering	94	97	94	-3,1
Ristoservice	83	86	88	2,3
Altre	291	306	298	-2,6
<b>Totale</b>	<b>10.829</b>	<b>11.123</b>	<b>11.060</b>	<b>-0,6</b>

## DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE SOCIETA' DEL GRUPPO



# Formazione e stage

I numeri riferiti alle attività di formazione e addestramento del 2011 confermano l’importanza della funzione formazione (nel suo insieme) come leva a supporto della crescita e dello sviluppo delle persone in cooperativa. Le ore di formazione complessivamente erogate sono state 46.300 e i partecipanti alle attività formative sono stati 6.095. Si è mantenuta in sostanza, anche nel 2011, la “buona abitudine” di investire nella formazione e addestramento. Questo è un segnale confortante per la cooperativa che assume ancora più valore nel contesto di riferimento di questi ultimi anni, caratterizzato da diverse realtà aziendali che si trovano costrette a ridurre gli investimenti per la ricerca e lo sviluppo del capitale umano rischiando - nel medio termine - l’inaridimento delle loro stesse prospettive di successo e di crescita.

**Le ore di formazione erogate sono state 46.300 e i partecipanti alle attività formative sono stati 6.095. Si è mantenuta anche nel 2011, la “buona abitudine” di investire nella formazione e addestramento**

Numericamente prevalente, come sempre, è stata la formazione (rivolta ai neo assunti o di aggiornamento) derivante da obblighi di legge e dai Sistemi di Certificazione volontaria. Complessivamente nelle aree della Sicurezza sul lavoro e dell’Igiene Alimentare sono state erogate più di 34.000 ore di formazione e sono state coinvolte più di 5.500 persone. Di queste 8.000 hanno riguardato i corsi di Antincendio e Primo Soccorso (nelle due versioni di Corso Base, 12 ore, e corso di Aggiornamento, 4 ore) ; 4.200 hanno riguardato l’area della sicurezza sul lavoro; 13.700 l’area Sistema Qualità e 8.100 l’area Igiene Alimentare. Per una media di formazione procapite corrispondente a poco più di 6 ore. A queste ore si aggiungono poco più di 5.000 ore per la formazione degli apprendisti. Valori

che testimoniano la serietà e il senso di responsabilità dell’azienda.

A queste ore nel 2011 se ne sono aggiunte altre 7.000 circa derivanti da interventi formativi specificamente progettati e pensati per sviluppare e valorizzare gli aspetti manageriali da una parte, la qualità tecnica e professionale dall’altra. Il 2011 ha infatti registrato la progettazione e l’erogazione di più di 50 iniziative formative d’aula che hanno visto la partecipazione di più di 500 colleghi dei servizi e della produzione. Si tratta di corsi e seminari progettati e realizzati per favorire la crescita e lo sviluppo nei partecipanti di specifiche competenze (trasversali e professionali).

Meritano un breve accenno le iniziative progettate ed erogate all’interno di tre specifici progetti: il progetto di ridisegno dei processi e degli strumenti dell’area commerciale; il progetto di collaborazione con la Cooperativa Cir per lo sviluppo e la valorizzazione in cooperativa della cultura manageriale; ed infine il progetto realizzato in collaborazione con ALMA, la Scuola Internazionale di Cucina Italiana, per l’implementazione in Camst di una soluzione della cucina del benessere. Progetto “Customer Management: sono state realizzate complessivamente una ventina di iniziative rivolte ai colleghi interessati dal programma strategico di ridisegno di processi, metodi e strumenti di lavoro dell’area commerciale: responsabili commerciali, commerciali, assistenti clienti e direttori delle Divisioni Centro Sud, Emilia Centro, Friuli Venezia Giulia e Romagna Marche (circa 110 colleghi per più di 3.400 ore di formazione partecipata). Progetto “Lo sviluppo della cultura manageriale per il middle management in Camst e Cir”: nel corso del 2011 le Direzioni Risorse Umane di Camst e Cir hanno presentato un progetto congiunto al Fondo per la Formazione Continua “FonCoop” per migliorare la diffusione del livello di cultura manageriale, nel middle management della cooperativa. Il tutto con l’intento di aiutare le persone a “gestire” efficacemente il proprio lavoro. Sono stati progettati due percorsi, uno rivolto ai colleghi impiegati all’interno delle funzioni dei Sistemi Informativi, l’altro al middle management globalmente considerato. Complessivamente sono stati erogati 11 seminari e

coinvolte 90 persone (50 di Camst e 40 di Cir). I Seminari hanno riguardato le seguenti tematiche: Problem Solving e Decison Making, Team Working, Efficacia Mangeriale, Change Management, La gestione del Servizio nei Sistemi Informativi, Il Project Management per i Sistemi Informativi. Progetto "La cucina del benessere: principi, metodi e regole per l'implementazione di una proposta in Camst": nel 2011 sono state realizzate 4 giornate di formazione presso Alma (la Scuola Internazionale di Cucina Italiana) che hanno coinvolto una ventina di colleghi (direttori e cuochi). Il seminario ha rappresentato una tappa fondamentale del progetto aziendale pensato e

sviluppato per implementare in Camst una proposta di linea-assortimento finalizzata al rispetto dei principi di un'alimentazione sana ed equilibrata.

## Formazione in aula

Una parte considerevole delle attività di formazione è stata svolta in situazione d'aula, che è la modalità che offre il maggior coinvolgimento del personale rispetto ai contenuti che vengono proposti consentendo un confronto diretto dei partecipanti con i docenti e/o gli esperti aziendali che trattano i diversi temi.

### ORE DI FORMAZIONE IN AULA

Anni	2009	2010	2011
Ore presenza	44.191,72	53.896,01	46.629,33
Personne coinvolte	5.755	6.224	6.095

Questo dato verrà ripreso in dettaglio nella sezione dedicata al Sistema di gestione della qualità, nel capitolo 5, nella

quale si evidenziano i temi trattati e le categorie professionali coinvolte. (Fonte: Ufficio Sviluppo risorse umane)

### ORE DI FORMAZIONE PER SETTORE AZIENDALE

Settore aziendale	Ore lavorate	Ore Formazione	Totale ore 2011	Incidenza /1000
Produzione	8.350.186	35.800	8.385.986	4,27
Servizi	1.016.052	5.516	1.021.568	5,40
<b>Totale</b>	<b>9.366.238</b>	<b>41.316</b>	<b>9.407.554</b>	<b>4,39</b>

### ORE DI FORMAZIONE PER 1000 ORE LAVORATE

Settore aziendale	2009	2010	2011
Produzione	3,54	4,91	4,27
Servizi	4,41	7,10	5,40
<b>Totale</b>	<b>3,64</b>	<b>5,16</b>	<b>4,39</b>

## Consistenza dei flussi entrate-uscite di personale nel 2011

Il processo di formazione e addestramento è soggetto ai flussi di ingressi e uscite di personale: nel 2011 la dinamica del turnover è caratterizzata dal consistente ingresso di personale derivante dall'incorporazione delle società del Gruppo GSI ristorazione ed Orma.

Nella seguente tabella, che tiene conto del numero di uscite e entrate dal mercato del lavoro esterno, al netto quindi dei movimenti infragruppo, si evidenzia che la dinamica delle nuove assunzioni è in rallentamento. Conseguentemente anche il tasso di turn over complessivo nel 2011 è in diminuzione a conferma di un rallentamento della dinamica del mercato del lavoro.

### CONSISTENZA DEI FLUSSI ENTRATE-USCITE DI PERSONALE NEL 2011

Indicatori	2009	2010	2011	Note
Uscite (*)	598	663	695	Dipendenti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato cessati nel periodo
Entrate (**)	743	698	664	Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato o trasformati a tempo indeterminato nel periodo
Organico medio periodo	7.517	7.702	8.593	Numero di dipendenti medio calcolato in base al numero di dipendenti presenti in organico alla fine di ogni mese del periodo
Tasso turnover negativo	8,0%	8,6%	8,1%	Usciti / Organico Medio; fornisce informazione sul volume di uscite che l'impresa ha gestito nel periodo considerato.
Tasso turnover positivo	9,9%	9,1%	7,7%	Entrati / Organico Medio; fornisce informazioni sul volume delle entrate che l'impresa ha gestito nel periodo considerato
Tasso turnover complessivo	17,8%	17,7%	15,8%	(Usciti + Entrati) / Organico Medio; fornisce informazione sul volume di entrate ed uscite che l'impresa ha gestito nel periodo considerato
Tasso compensazione del turnover	124,2%	105,3%	95,5%	Entrati / Usciti; il risultato se maggiore di 100 indica che c'è stato un ampliamento nell'organico dell'azienda, se invece è minore di 100 sta ad indicare che l'organico ha subito una contrazione

Nota: nei dati di entrata ed uscita dei dipendenti sono stati scorporati i dati relativi alle acquisizioni/cessazioni infra-

gruppo (fonte: ufficio organizzazione)

## Il recupero sociale attraverso lo stage in azienda

La cultura aziendale di Camst, fondata sui valori della cooperazione e del lavoro, è fortemente sensibile alle esigenze dei lavoratori più svantaggiati; per questo la nostra cooperativa collabora ormai da più di 20 anni con Enti Pubblici e di Formazione professionale in progetti per il recupero di persone provenienti da situazioni di emarginazione e di disagio.

La modalità adottata per assolvere questo impegno è l'attivazione di stage lavorativi che hanno l'obiettivo di contribuire al recupero sociale delle persone in difficoltà. Gli

stage si rivolgono a quella fascia di utenti che necessitano e desiderano sperimentarsi nel mondo del lavoro, all'interno di un progetto individualizzato e monitorato dai Servizi Sociali competenti.

L'obiettivo è quello di consentire la concreta sperimentazione di un percorso di fuoriuscita dalla marginalità sociale che preveda una partecipazione attiva dello stagista in un contesto lavorativo ove siano garantite le condizioni più adatte alla progressiva acquisizione di abilità e conoscenze tecniche e ove sia possibile gettare le basi per il loro continuo sviluppo.

La struttura organizzativa di Camst, caratterizzata dalla

com presenza di varie professionalità e dalla possibilità di sperimentare una vasta gamma di lavorazioni, risulta particolarmente adatta a rendere proficuo questo modello d'intervento sociale. Il clima organizzativo sensibile e aperto e i valori della cooperazione offrono una disponibilità ed un'attenzione sicuramente maggiori rispetto ad altri contesti lavorativi di diversa natura economica.

Nel corso del 2011 sono state inserite in stage 57

persone portatrici di handicap fisici, psichici o sensoriali o in condizione di disagio sociale. Molti stage sono stati rinnovati dall'anno precedente o sono stati prorogati nell'anno per un periodo più lungo di quello previsto inizialmente, dimostrando con i fatti che l'esperienza di stage in azienda non è un percorso imposto e fine a se stesso ma è un'esperienza utile e realmente positiva per ambo le parti.

## STAGE CON FINALITÀ SOCIALI

	2009	2010	2011
Persone portatrici di handicap	53	33	47
Persone con disagio sociale	17	58	10
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>91</b>	<b>57</b>

Di seguito la suddivisione territoriale degli stage con finalità sociali nel gruppo Camst

## DETtaglio PER DIVISIONE DEGLI STAGE CON FINALITÀ SOCIALI

	Handicap fisico/psichico	Disagio sociale
Centro Sud	5	-
Emilia Centro e Fiere	2	1
Emilia Nord	19	5
Friuli VG.	10	1
Piemonte-Liguria	5	-
Romagna-Marche	3	-
Veneto	1	2
Lombardia	2	1
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>10</b>

Gli stage per persone portatrici di handicap o in condizione di disagio sociale sono stati attivati in collaborazione con i

principali Enti con cui Camst ha rafforzato i rapporti negli anni, di cui la tabella fornisce una sintesi per tipologia dell'Ente.

## ENTI ATTIVATORI PER TIPOLOGIA

Enti attivatori degli stage	Numero enti
Agenzia formazione	2
Ausl	12
Comune	5
Scuola superiore	1
Servizi sociali territoriali	9
<b>Totale complessivo</b>	<b>29</b>

# Lo stage: il miglior modo per conoscersi

Camst, ormai da anni, si relaziona con un elevato numero di scuole, enti di formazione e Università, allo scopo di permettere un continuo scambio di conoscenze e di esperienze e di promuovere progetti innovativi.

Gli stage, i tirocini formativi e i progetti di alternanza scuola-lavoro sono i prodotti più frequenti di questa fitta rete di scambi: nel 2011 Camst ha infatti ospitato, tanto nei suoi centri di produzione quanto negli uffici, 85 tra studenti delle scuole superiori, diplomati e laureati.

Il rapporto di Camst con le scuole superiori si consolida ogni anno a partire dal 1995.

## Oltre che attraverso le scuole, Camst attiva stage anche attraverso gli Enti di formazione e le Università

Negli ultimi anni abbiamo assistito a notevoli cambiamenti nel rapporto tra azienda e scuole, il più interessante dei quali è probabilmente il fatto che il numero di istituti che ci richiedono ogni anno di ospitare studenti in stage è andato vieppiù aumentando e diversificandosi notevolmente; infatti se 10 anni fa la maggior parte degli scambi avveniva con gli Istituti Professionali per il turismo e la ristorazione, negli ultimi 6 anni abbiamo conosciuto molti studenti provenienti dagli Istituti Tecnici del commercio e dagli Istituti Professionali per la gestione aziendale. Negli ultimi 2 anni poi questo processo di diversificazione degli istituti superiori ha portato ad instaurare collaborazioni anche con gli studenti dei Licei, Classici e Scientifici, dei territori. Questo dato fa riflettere sulla forte attrattiva che oggi Camst riesce ad esercitare sulle scuole in quanto azienda complessa ed articolata e non solo come impresa di ristorazione. A testimonianza di ciò ricordiamo che quest'anno abbiamo accolto ben 29 studenti provenienti dalle scuole superiori.

Queste esperienze in azienda permettono agli studenti di verificare e sperimentare le conoscenze acquisite

attraverso il percorso scolastico e di confrontarle con le attività che quotidianamente gli si chiede di svolgere in ufficio; consentono inoltre di mettersi in gioco in un ambiente nuovo e di orientare con maggior consapevolezza le proprie scelte formative e/o professionali. La chiave del successo di queste iniziative è da ricercare nei nostri colleghi, sia degli uffici che dei locali, che negli anni sono diventati esperti nella gestione di queste esperienze di apprendimento e di crescita; ogni giorno infatti i tutor Camst dimostrano estrema disponibilità e competenza nel trasferimento delle conoscenze, ottenendo così un reale contributo da parte dei ragazzi nelle attività lavorative.

Oltre che attraverso le scuole, Camst attiva stage anche attraverso gli Enti di formazione e le Università. Nel 2011 le persone che sono arrivate in stage attraverso questi enti di formazione sono state 36.

Alcuni stage sono avviati in risposta all'esigenza di fare una esperienza concreta a conclusione di percorsi formativi post-diploma o post-laurea, altri si inseriscono nei percorsi di studio dell'alta formazione e sono indispensabili per l'acquisizione del titolo accademico. Poco differenti sono i tirocini formativi e di orientamento promossi dai Centri per l'Impiego della provincia (20 nel 2011) di riferimento e rivolti ai giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico; queste esperienze sono regolamentate e monitorate dalla Provincia attraverso un progetto formativo e diversi momenti di verifica delle competenze acquisite, permettono di acquisire un'esperienza professionale pratica, oltre che di ottenere un certificato di competenze acquisite che valorizza ulteriormente il singolo curriculum formativo e professionale.

In ogni caso non è raro che dalla conoscenza avvenuta durante questi brevi periodi, anche all'interno del percorso scolastico, si passi all'offerta di collaborazioni con contratti di lavoro di varia durata: la possibilità di conoscenza reciproca "sul campo" fa sì che stage e tirocini formativi e di orientamento siano tra i principali bacini di selezione dei giovani.

## STAGE CON FINALITÀ FORMATIVE PER IL LAVORO

Stage con finalità formative per il lavoro	Numero stage
Promossi da Scuole superiori	29
Promossi dai Centri per l'Impiego	20
Promossi da Enti di formazione superiore	25
Promossi da Università	11
<b>Totale</b>	<b>85</b>

## STAGE CON FINALITÀ FORMATIVE PER IL LAVORO PER SEDI TERRITORIALI

	Scuole superiori	Centri per l'impiego	Enti formazione	Universita'
Centro Sud	1	-	2	1
Emilia Centro e Fiere	-	2	3	1
Emilia Nord	1	3	4	1
Friuli VG.	1	-	-	-
Piemonte-Liguria	7	6	3	-
Romagna-Marche	-	1	-	-
Sede Villanova	13	4	3	8
Veneto	6	4	-	-
Lombardia	-	-	10	-
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>11</b>

Nel 2011 gli 85 rapporti di stage, tirocini formativi e progetti di alternanza scuola-lavoro sono stati attivati in collaborazione con i principali enti con cui Camst ha

rafforzato i rapporti negli anni, di cui la tabella fornisce una sintesi per tipologia dell'Ente.

## ENTI ATTIVATORI DEGLI STAGE

Enti attivatori degli stage, tirocini formativi, alternanza scuola lavoro	Numero enti
Agenzia Formazione	14
Centro Formazione Professionale	3
Centro per l'Impiego	3
Ente Provincia	5
IPSSAR – scuola alberghiera	4
Istituto Scuola Superiore	6
UNI	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>37</b>

## Come favorire la cittadinanza organizzativa nel gruppo Camst: Welcome to Camst e Camst annozero

Camst da sempre crede nell'importanza della conoscenza del contesto aziendale in cui si lavora e nella consapevolezza della realtà valoriale dell'azienda come punto di partenza per un pieno e ricco sviluppo professionale.

Per questo motivo il 2011 ha visto la quinta edizione dell'iniziativa WELCOME TO Camst: tutto quello che avreste voluto sapere su Camst..., organizzata dalla Direzione Risorse Umane e rivolta a tutti gli impiegati assunti nell'arco degli ultimi 12 mesi all'interno del Gruppo Camst.

**In questi 6 anni, dalla prima edizione del 2006, Welcome to Camst ha visto la partecipazione di 100 impiegati neo assunti**

WELCOME TO Camst si rivolge al personale neo assunto nei nostri uffici e si colloca nell'ambito del più ampio progetto di gestione dei processi di selezione, inserimento ed "accompagnamento" delle persone neo inserite nel

gruppo Camst.

Finalizzato dunque a facilitare il processo di integrazione aziendale soprattutto nella delicata fase iniziale, il corso ha l'obiettivo di fornire strumenti per orientare in maniera efficace il comportamento organizzativo trasferendo concetti coerenti con la nostra cultura aziendale e attraverso la conoscenza e lo sviluppo delle nostre competenze distintive.

Obiettivi complessivi del progetto:

- garantire una sempre maggiore omogeneità e coerenza dei messaggi trasmessi alle nuove risorse;
- valorizzare le competenze individuali in un'ottica di integrazione aziendale attraverso un percorso di crescita della consapevolezza;
- sensibilizzare e responsabilizzare all'auto-apprendimento e all'auto-sviluppo.

In questi 6 anni, dalla prima edizione del 2006, WELCOME TO Camst ha visto la partecipazione di 100 impiegati neo assunti, che lavorano o all'interno degli uffici della sede legale amministrativa di Camst a Villanova di Castenaso o nelle sedi territoriali o nelle società del Gruppo Camst. Ed ecco la suddivisione dei partecipanti alle 5 edizioni di Welcome to Camst, in base alle sedi territoriali di provenienza e alle società che fanno parte del gruppo (nello specifico Day Ristoservice e GSI, dal 2011 Divisione Lombardia). Da notare come l'edizione del 2011 ha visto una netta prevalenza di colleghi che lavorano nelle sedi territoriali fuori la provincia di Bologna.

### PARTECIPANTI WELCOME TO CAMST

	2008	2009	2011
Day	3	3	3
Divisione Centro Sud	1	1	1
Divisione Emilia Nord	5	1	3
Divisione Emilia Centro	-	2	-
Divisione Piemonte e Liguria	2	1	6
Divisione Veneto	5	1	1
Gsi (dal 2011 Divisione Lombardia)	2	2	2
Divisione Friuli	2	-	-
Bioristoro	-	1	-
Divisione Romagna Marche	-	-	-
Servizi Sede Villanova	11	4	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>18</b>

Nel 2008 la Direzione Risorse Umane ha ritenuto necessario creare un percorso con gli stessi macro- obiettivi presenti nell'iniziativa WELCOME TO Camst, ossia la conoscenza della struttura organizzativa e dei valori di Camst e lo sviluppo delle competenze trasversali ritenute distinte, ma rivolto ai nuovi colleghi con già una buona esperienza lavorativa nel proprio bagaglio professionale.

Nasce così Camst ANNO ZERO, iniziativa rivolta ai neo assunti "senior" che hanno spesso ruoli di gestione dei collaboratori o la responsabilità di progetti complessi e che si caratterizzano per il fatto di aver già conosciuto e vissuto realtà lavorative, spesso molto diverse da quella di Camst.

Giunti nel 2010 alla terza edizione, l'iniziativa ha continuato a raccogliere il consenso dei partecipanti e dei loro

responsabili, mantenendo la macro progettazione pianificata nel 2008 ma arricchendosi ogni anno delle esperienze degli anni precedenti. L'iniziativa, oltre a prevedere l'incontro con la direzione aziendale, ha avuto anche nel 2010 come focus la comunicazione, competenza strategica per il target di riferimento del corso: i docenti si sono basati sui principi fondamentali della comunicazione interpersonale per poi sviluppare, insieme ai partecipanti, le tematiche più importanti per rendere efficace la comunicazione nell'ambito lavorativo.

All'ultima edizione, quella del novembre 2010, hanno partecipato a Camst ANNO ZERO 16 colleghi assunti nell'anno con provenienza da diverse divisioni territoriali del Gruppo Camst.

## PARTECIPANTI CAMST ANNO ZERO

Divisioni territoriali Camst	2009	2010
Divisione Centro Sud	2	1
Divisione Emilia Centro	-	1
Divisione Emilia Nord	-	3
Divisione Piemonte Liguria	2	-
Divisione Romagna Marche	-	2
Gsi	2	2
Day Ristoservice	1	-
Divisione Veneto	1	-
Servizi Sede Villanova	3	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>11</b>	<b>16</b>

Il 2012 sarà un anno di ulteriore evoluzione dei nostri progetti: stiamo programmando di integrare il più possibile le due iniziative per far sì che accrescano il loro valore attraverso l'apporto intrinseco delle peculiarità dei due gruppi. Stiamo inoltre revisionando la micro e la macro

progettazione dei corsi allo scopo di rendere questi percorsi ancora più calzanti rispetto alle esigenze dei nostri partecipanti e più attuali rispetto ai rapidi cambiamenti di scenari economici e organizzativi in atto.

# Politica per la Responsabilità sociale

In coerenza con la sua natura di impresa cooperativa Camst Soc. Coop. a R. L. si è posta l'obiettivo di valorizzare la propria responsabilità sociale adottando i criteri della norma SA8000 che disciplina un sistema di gestione per quei requisiti già individuati dal più ampio sistema legislativo, sia nazionale che internazionale, quali fondamento per ogni impresa che si dichiari socialmente responsabile.

**Lo scopo è quello di creare un ambiente nel quale coloro che vi operano siano messi nelle migliori condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro**

Scopo primario del sistema di gestione della responsabilità sociale, in accordo con la norma SA8000, è quello di creare un ambiente nel quale coloro che vi operano, soci e dipendenti, siano messi nelle migliori condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro e di perseguire gli obiettivi della Missione Aziendale, così come formulata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti quattro articoli:

I. Difendere e sviluppare l'occupazione dei soci. Migliorare la loro qualificazione professionale e la loro condizione sociale e lavorativa. Garantire il rispetto della loro salute, della loro integrità morale, delle loro aspirazioni culturali, civili e di partecipazione all'impresa cooperativa.

II. Realizzare proventi dalla gestione e attuare una destinazione degli utili che assicuri il massimo sviluppo degli investimenti e che riconosca l'apporto individuale di ognuno.

III. Soddisfare i bisogni dei clienti, garantendo la qualità dei prodotti, un servizio confortevole, la salvaguardia dell'ambiente. Rendere massima competitività ed

efficienza, innovando l'impresa.

IV. Perseguire e mantenere la leadership della ristorazione in Italia. Collaborare con le altre cooperative con spirito di solidarietà. Far valere in tali collaborazioni il rigore imprenditoriale. Perseguire così il rafforzamento della cooperazione sul mercato e lo sviluppo del suo ruolo sociale, nel rispetto delle tradizioni e dei patrimoni culturali locali.

Camst riconosce che i requisiti fondamentali con cui si attua il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale sono:

- a. l'impegno diretto, continuo e permanente della Direzione;
- b. il pieno e consapevole coinvolgimento del personale dell'Azienda a tutti i livelli;
- c. il coinvolgimento dei Fornitori ai quali l'Azienda richiede di agire in sostanziale conformità ai requisiti della norma SA8000.

Nell'attuazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, l'Azienda agisce in conformità ai principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e Raccomandazioni ILO, richiamate dalla norma SA8000. Applica la legislazione nazionale del lavoro e quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

In particolare si impegna a rispettare i seguenti requisiti:

- non utilizzo di lavoro infantile e limitazioni all'utilizzo di lavoro minorile;
- non utilizzo di lavoro obbligato;
- sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro;
- libertà di associazione, rappresentanza e contrattazione collettiva;
- pari opportunità per tutti i lavoratori e divieto di ogni forma di discriminazione;
- rispetto dei diritti e della personalità nelle azioni disciplinari;
- limitazioni dell'orario massimo di lavoro;

- sufficienza del salario minimo.

Il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 si integra con il Sistema di gestione per la Qualità ISO 9001, per l'Ambiente ISO 14001 e per la Sicurezza OHSAS 18001 al fine di perseguire un costante miglioramento del prodotto e del servizio con attenzione alla soddisfazione del cliente, al rispetto dell'ambiente e alle condizioni di salute e sicurezza sul posto lavoro. Camst rende pubblicamente disponibile questa politica, che viene costantemente mantenuta attiva con la diffusione a tutto il personale dipendente e a tutte le parti interessate.

Sulla base di questa politica vengono definiti obiettivi specifici per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in sede di riesame del sistema, nel corso del quale viene anche valutata l'esigenza di revisionare tale documento, in ottica di miglioramento continuo.

Si richiede pertanto a tutto il personale dell'Azienda il massimo impegno nell'attuazione e rispetto di tutte le procedure stabilite, quale aspetto essenziale per l'efficacia del Sistema di gestione aziendale.

Villanova di Castenaso, 15/03/06

Presidente  
Paolo Genco

Segretario Generale  
Marco Minellla



3.

# Requisiti SA8000

Impegno per  
una società  
più equa

"La diversità è un valore e la mobilità sociale un fattore decisivo di competitività del Paese. È socialmente responsabile adoperarsi per ridurre le divaricazioni tra i ceti e i gruppi sociali. L'istruzione e la cultura sono le leve fondamentali dello

sviluppo e del benessere diffuso. Vogliamo sostenere uno sviluppo responsabile in grado di garantire maggiore uguaglianza, attraverso politiche di redistribuzione della ricchezza, concorrendo a un maggiore benessere per tutti." (Manifesto per "Impronta Etica 2020").



# Lavoro infantile

Nell'organizzazione aziendale non viene impiegato lavoro infantile (minori di 16 anni e soggetti all'obbligo scolastico) nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di

alcun servizio; inoltre l'azienda non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

## Azioni di RS perseguiti nell'esercizio

Anche nel 2011 la Cooperativa ha destinato risorse per finanziare progetti di sostegno all'infanzia nel mondo promossi da Istituzioni, Enti e Organizzazioni di aiuto

umanitario in accordo con la politica aziendale di solidarietà e attenzione agli interlocutori della società civile. Inoltre la Direzione favorisce l'iniziativa dei soci che si attivano per promuovere azioni di raccolta fondi da destinare agli aiuti umanitari gestiti dalle Associazioni di volontariato.

## Indicatori di risultato

### INIZIATIVE CULTURALI E DI SOLIDARIETÀ SOCIALE

Sono stati destinati per:	2009	2010 (*)	2011
Sostegno ad eventi ed Associazioni culturali e della Pubblica Amministrazione	73.666,00	23.461,00	14.424,60
Sostegno ad iniziative dell'Università	15.000,00	10.000,00	11.500,00
Sostegno di pubblicazioni a carattere culturale / educativo	-	-	650,00
Sostegno di progetti per istituti scolastici a pubbliche istituzioni locali	80.439,00	5.780,00	8.522,60
Numero iniziative	23	18	20
Contributi ad Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	63.166,00	17.734,00	3.650,00
Contributi ad Associazioni religiose	-	-	-
Numero iniziative	8	9	6
Sostegno a favore dell'infanzia	15.826,51	14.572,00	9.705,36
Sostegno sociale	1.500,00	20.400,00	18.900,00
Numero iniziative	18	17	11
<b>Totale Euro</b>	<b>249.597,51</b>	<b>91.947,00</b>	<b>67.332,56</b>
<b>Totale iniziative</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>37</b>

(\*) L'attività operativa della Fondazione Camst ha assorbito una parte significativa dell'impegno aziendale in ambito

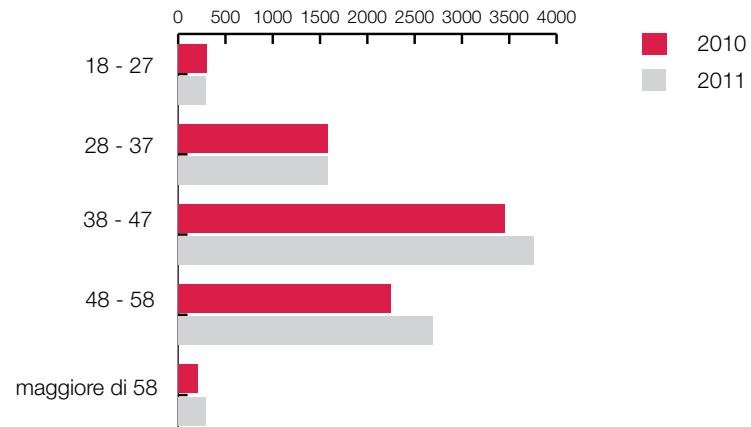
delle iniziative culturali e di solidarietà (vedi cap.6)

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2009	2010	2011
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	0	0

Nella composizione degli occupati al 31/12/2011 non risulta in forza nessun addetto con meno di 18 anni di età, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine o di apprendistato. In ogni caso, agli occupati con meno di 18 anni di età vengono garantite le norme giuridiche e di contratto relative alla tutela del lavoro dei minori e non sono stati esposti a lavorazioni pericolose o nocive per la loro salute.

### FASCE DI ETÀ DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



### OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO PER FASCE DI ETÀ

Età	Apprendista	Dirigente	Impiegato	Operaio	Quadro	Totale
Meno di 18	-	-	-	-	-	-
18-27	36	-	31	220	-	287
28-37	31	-	225	1.312	9	1.577
38-47	-	5	293	3.406	50	3.754
48-58	-	13	212	2.397	69	2.691
>58	-	5	15	262	10	292
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>23</b>	<b>776</b>	<b>7.597</b>	<b>138</b>	<b>8.601</b>

### ETÀ DEGLI OCCUPATI NEL TRIENNIO

Età	2009		2010		2011	
	ti	ct	ti	ct	ti	ct
Meno di 18	-	-	-	-	-	-
18-27	292	52	301	79	287	84
28-37	1.714	95	1.576	91	1.577	108
38-47	3.402	104	3.451	93	3.754	105
48-58	2.033	33	2.241	32	2.691	58
>58	154	6	202	6	292	8
<b>Totale</b>	<b>7.595</b>	<b>290</b>	<b>7.771</b>	<b>301</b>	<b>8.601</b>	<b>363</b>

Legenda:

ti = tempo indeterminato

ct = contratto a termine

## ETA' DEI NUOVI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

Età	2009	2010	2011	Var	Var %
Meno di 18	-	-	-	-	-
18-27	46	108	57	-51	-47,2
28-37	134	170	130	-40	-23,5
38-47	218	270	191	-79	-29,3
48-58	99	120	108	-12	-10,0
>58	16	19	19	-	-
<b>Totale assunzioni t.i.</b>	<b>513</b>	<b>687</b>	<b>505</b>	<b>-182</b>	<b>-26,5</b>
Di cui cessati nell'anno	27	60	33	-27	-45,0
<b>% assunzioni t.i. cessate nell'anno</b>	<b>5,3</b>	<b>8,7</b>	<b>6,5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Anche il confronto dei dati delle assunzioni a tempo indeterminato evidenzia una riduzione della dinamica, con

un ritorno ai livelli del 2009.

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.	Obiettivo raggiunto

## AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.

## Altri dati conoscitivi

### ETÀ ED ANZIANITÀ MEDIA PER QUALIFICA (ANNI)

	Dir	Qua	Imp	Ope	App	2011	2010	2009
Età	52,8	48,6	42,1	44,2	26,4	44,0	43,2	42,7
Anzianità	14,2	15,7	11,4	7,6	1,6	8,1	7,6	7,3

## DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI NEI SETTORI DI ATTIVITÀ (ASA) E ANZIANITÀ MEDIA PER SETTORE

Settore di attività	2010	Anzianità media	2011	Anzianità media	Var num	Var %
Scuole	2.703	5,6	3.008	6,2	305	11,3
P.E. e Interaziendali	1.474	9,5	1.593	10,0	119	8,1
Aziendale	1.187	7,6	1.338	8,0	151	12,7
Cucine Centralizzate	1.077	9,6	1.099	10,3	22	2,0
Ospedali	586	5,0	775	5,6	189	32,3
Caserme	30	2,7	30	3,8	-	-
Banchetti	22	10,5	22	10,3	-	-
Atmosfera protetta	36	6,4	33	7,6	-3	-8,3
Altri	656	11,3	703	11,4	47	7,2
<b>Totale</b>	<b>7.771</b>	<b>7,6</b>	<b>8.601</b>	<b>8,1</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>

Anche nel 2011 si registra una crescita di anzianità media degli occupati nel settore scuole, che pur essendo legato al mercato degli appalti pubblici raggiunge i 6,2 anni di anzianità media a fronte di una durata prevalente degli appalti di 3 anni. In generale la stabilizzazione del

personale occupato viene intesa anche come indice di qualificazione professionale; certamente questo aspetto contribuisce ai minori costi di formazione all'ingresso dei nuovi assunti.

## Lavoro forzato e obbligato

Tutte le persone che Camst impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Ogni lavoratore, sia esso socio della cooperativa o meno, ha un regolare contratto di assunzione (ai sensi della normativa di Legge in vigore e del C.C.N.L. del Turismo – Pubblici Esercizi per il personale non dirigente e del C.C.N.L. Dirigenti Cooperativi) o di collaborazione e non è

ammessa la pratica del lavoro in nero.

Il lavoratore sottoscrive il rapporto sociale al momento dell'assunzione, ai sensi dello Statuto della Cooperativa approvato in Assemblea generale dei soci il 16 marzo 2007, e successive modifiche agli artt. 4, 29, 34, apportate con Assemblea straordinaria del 11 marzo 2011.

### Indicatori di risultato

#### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2009	2010	2011
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	0	0

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.2 Lavoro obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.	Obiettivo raggiunto

## AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.2 Lavoro obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.

## Altri dati conoscitivi

### VERSAMENTO DEL CAPITALE SOCIALE

Il lavoratore che ha sottoscritto la "domanda di ammissione a socio" e conseguentemente, in presenza dei requisiti previsti dallo Statuto della Cooperativa, è stato ammesso con delibera del Consiglio di Amministrazione, inizia a versare la quota di capitale sociale.

Il capitale sociale, stabilito dall'Assemblea generale dei soci nella misura minima di 800 euro, viene versato tramite busta paga scegliendo tra alcune aliquote percentuali sul netto della retribuzione mensile, a partire da un minimo dell'1%; la prima quota inoltre non può essere inferiore a 26 euro.

Il Consiglio di amministrazione ha inoltre definito le modalità, per i soci interessati, per aumentare la quota di capitale sottoscritto oltre la quota minima di 800 euro deliberata dall'Assemblea dei soci e fino al valore massimo previsto dalla legge.

### PRESTITO AI SOCI LAVORATORI E ANTICIPI SULLO STIPENDIO/TFR

La Cooperativa, pur ritenendo che la concessione di prestiti non rientri nella propria missione e per non creare forme di dipendenza eccessiva, prevede la concessione di prestiti personali ai soci lavoratori limitatamente a casi motivati da seri motivi di solidarietà come, ad esempio, motivi di salute, esigenza di abitazione e mobilità per lavoro. Inoltre, come previsto dalla legge e dal C.C.N.L., prevede la concessione, quando espressamente richiesta dai lavoratori, di anticipi sullo stipendio o sul T.F.R. maturato.

## PRESTITO AI SOCI LAVORATORI E ANTICIPI SULLO STIPENDIO/TFR

Prestito ai soci cooperatori	2009	2010 (*)	2011
Posizioni movimentate nell'anno	107	77	80
Posizioni in essere al 31/12	-	42	62
Totale prestito erogato	125.075,00	124.625,85	123.651,88
Var%	-	-0,4	-0,8
Prestito medio	-	2.967,28	1.994,39
Var%	-	-	-32,8

(\*) Nota: dal 2010 viene introdotto il conteggio delle posizioni di prestito in essere al 31/12, mentre il dato degli

anni precedenti era riferito alle posizioni movimentate nell'anno (prestiti chiusi e aperti).

## TIPOLOGIE E QUANTITÀ DI ASSENZE DAL LAVORO

Indicatori	2009	2010	2011
Ore sciopero	2.843,8	9.399,4	15.144,9
Var %	-62,4	230,5	61,1
Ore R.C.	450.334	397.400	565.911
Var %	-14,3	-11,8	42,4
Ore permessi di studio	544,9	443,0	746,4
Var %	45,6	-18,7	68,5
Ore licenza matrimonio-gravi motivi familiari	8.814,4	9.234,1	11.234,5
Var %	-5,4	4,8	21,7
Ore maternità (ob/fac)	212.169,0	194.720,8	208.710,8
Var %	-7,2	-8,2	7,2
Giorni maternità/aspettativa p.P.	n.d.	66.046	68.153
Var %	-	-	3,2
Giorni ferie	178.363,8	171.223,0	193.040,2
Var %	11,8	-4,0	12,7

## DETTAGLIO EVENTI DI MATERNITÀ E ASPETTATIVA POST-PARTO NELL'ESERCIZIO

Tipo evento	2010	2011	Tot. gg.	Media gg.
Num persone in maternità	297	293	47.878	163,4
Num persone in aspettativa p.p.	249	253	20.275	80,1
<b>Totale persone con eventi</b>	<b>427</b>	<b>416</b>	<b>68.153</b>	<b>163,8</b>
% su tot occupati	5,5	4,8	-	-
% su occ donne	6,9	5,6	-	-

Rispetto allo scorso anno le giornate di maternità sono aumentate del 10,2% e le giornate di aspettativa sono diminuite, singolarmente, della stessa percentuale

(-10,2%). Nel complesso si è avuto un aumento di giornate del 3,2%

### Inoltre

- Non vengono impiegati lavoratori extra-comunitari sprovisti di regolare permesso di soggiorno.
- Non vengono messe in pratica misure che limitino la libertà dei lavoratori nei loro rapporti con la Cooperativa.
- La Cooperativa si impegna affinché non vengano posti in essere comportamenti lesivi della dignità dei propri dipendenti.

- Le visite mediche sanitarie sono condotte conformemente alla normativa vigente e nel rispetto della dignità del lavoratore.
- La Cooperativa inoltre non fa uso di guardie o altre forme di controllo sui lavoratori e non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro depositi di qualsiasi tipo, in denaro o in natura, di documenti di identità in originale.

# Salute e Sicurezza

La tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro è un requisito fondamentale sancito da diverse leggi nazionali tra cui il recente Testo Unico per la Sicurezza D.Lgs.81/2008.

In relazione a tale aspetto Camst ha scelto di dotarsi anche di un Sistema di Gestione aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro secondo la Norma Internazionale OHSAS 18001: 2007.

## Indicatori di risultato

Nel corso del 2011 il lavoro nell'ambito della salute e sicurezza è stato quello di consolidare il Sistema di Gestione esteso nel 2009 a complessivi 547 locali di ristorazione e di gettare le basi per la sua estensione ad altri fino ad arrivare alla copertura totale di circa 1200 locali complessivi nel 2012.

Visto il processo di consolidamento del Sistema attuato attraverso il miglioramento delle capacità di verifica

ispettiva interna e di investigazione degli incidenti e infortuni del servizio aziendale culminato con l'audit di sorveglianza condotto dall'Organismo di Certificazione Lloyd's, l'Alta Direzione si è prefissata l'obiettivo di ampliare la copertura delle verifiche dell'ente terzo ad un maggior numero di locali Camst e di alcune società del Gruppo. I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza interna ed esterna sono stati positivi.

I dati degli infortuni relativi all'anno 2011 hanno evidenziato un leggero incremento degli indici infortunistici di frequenza e gravità, rispetto al 2010. Tale dato sarà oggetto di monitoraggio nel corso del 2012 al fine di verificare se trattasi di evento occasionale e sporadico o di un trend stabilizzato, che richiederebbe pertanto azioni più articolate.

Complessivamente i dati dell'anno sono riportati nelle tabelle che seguono, che mostrano anche gli andamenti annuali per alcune tipologie di infortunio, sulle quali sono stati concentrati gli obiettivi dell'anno.

## NUMERO DEGLI INFORTUNI

Numero infortuni	Senza itinere		Itinere		Totale	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	1	3	1	3
Impiegati	7	8	8	5	15	13
Operai	329	391	67	88	396	479
Apprendisti	8	3	2	-	10	3
<b>Totale</b>	<b>344</b>	<b>402</b>	<b>78</b>	<b>96</b>	<b>422</b>	<b>498</b>

Il numero totale degli infortuni 2011 compreso di quelli occorsi in itinere, è di 498 ed è in aumento rispetto al dato dell'anno precedente in valore assoluto, mentre se si considera la durata media in giornate si riscontra una leggera diminuzione.

Mentre il dato delle ore di assenza dal lavoro per infortunio si presenta inferiore all'anno precedente, e fa sì che il tasso di infortunio risulti inferiore ai livelli dell'anno precedente (tasso infortunio totale 2011 = 0,42; 2010 = 0,50; 2009 = 0,50).

## NUMERO DEGLI INFORTUNI (LORDO ITINERE) PER QUALIFICA E GENERE

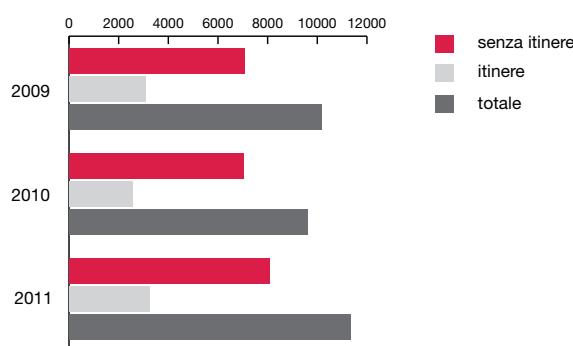
Categorie	Infortuni totale	
	F	M
Dirigenti	-	-
Quadri	2	1
Impiegati	13	-
Operai	411	68
Apprendisti	2	1
<b>Totale</b>	<b>428</b>	<b>70</b>
<b>%</b>	<b>85,9</b>	<b>14,1</b>

## Indici infortunistici

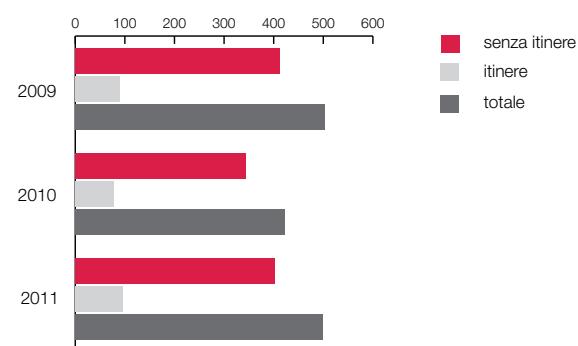
Questi indici sono costruiti secondo un criterio statistico (UNI) che si basa sul numero di infortuni rapportato alle ore lavorate per quanto riguarda l'indice di frequenza e al numero di giornate di infortunio per quello che riguarda l'indice di gravità.

I dati complessivi della prestazione in merito alla salute e sicurezza sul posto di lavoro evidenziano un sostanziale miglioramento sia in termini di frequenza di accadimento sia in termini di gravità degli infortuni. Per alcuni dati specifici riguardanti gli infortuni "da taglio" e "caduta in piano" si veda anche la sezione del bilancio sociale riferita al Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza.

### GIORNATE DI INFORTUNIO NEL TRIENNIO



### NUMERO DEGLI INFORTUNI NEL TRIENNIO



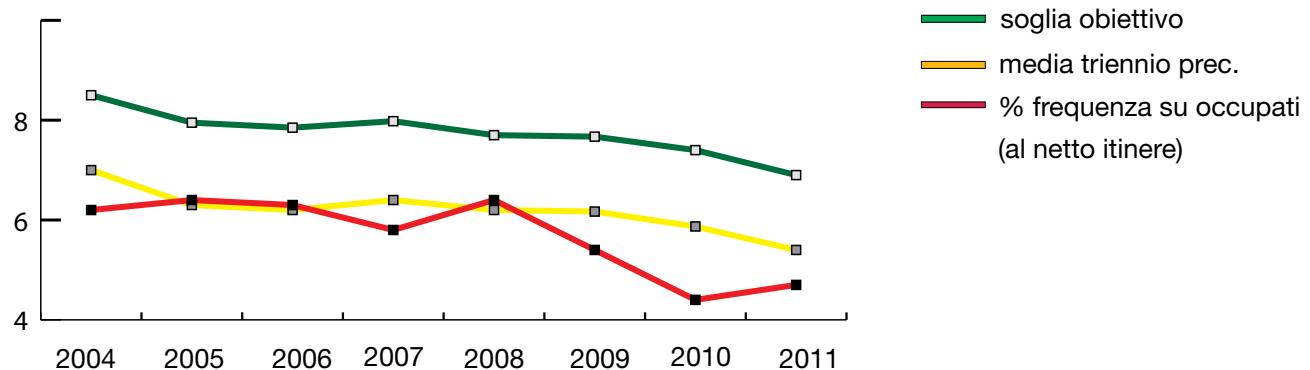
## INDICI INFORTUNISTICI

Indici	2009	2010 (*)	2011
Indice di Frequenza (*)	50,89	40,99	43,60
Indice di Gravità (*)	0,87	0,84	0,88
Tasso infortunio (**)	0,50	0,50	0,42

(\*) Indici del sistema di gestione ambiente-sicurezza.

(\*\*) Dato di amministrazione del personale

## INDICE DI EFFICACIA DELLA PREVENZIONE



Uno dei criteri adottati da Camst per considerare raggiunto l'obiettivo di efficacia nella prevenzione del fenomeno infortunistico è il seguente: l'indice percentuale di frequenza relativo (num. infortuni indennizzati/num lavoratori x100) non si deve discostare più di 1,5 punti, in

termini assoluti, dalla media aritmetica degli indici dei tre anni precedenti. Per il 2011 l'indice (numero di infortuni al netto di itinere ogni 100 occupati) è pari a 4,7%, quindi rientra in zona di sicurezza.

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.3 Salute e Sicurezza	Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni per tipologia di locale volta a valutare la fattibilità di obiettivi specifici.	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.

## AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.3 Salute e Sicurezza	Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni per tipologia di locale volta a valutare la fattibilità di obiettivi specifici.

## Altri dati conoscitivi

### ANDAMENTO INFORTUNISTICO AL NETTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE

	2009	2010	2011
Numero dipendenti	7.667	7.771	8.601
Var %	6,3	1,4	10,7
Numero infortuni	413	344	402
Var %	-13,2	-16,7	16,9
Totale giorni infortunio	7.082	7.039	8.094
Var %	-10,5	-0,6	15,0
Media Giorni infortunio	17,1	20,5	20,1
Var %	3,3	19,3	-1,6

### ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE

	2009	2010	2011
Numero infortuni	89	78	96
Var %	8,5	-12,4	23,1
Totale giorni infortunio	3.084	2.577	3.245
Var %	40,6	-16,4	25,9
Media Giorni infortunio	34,7	33,0	33,8
Var %	29,8	-4,7	2,3

Avvertenza: La serie storica degli infortuni non viene pubblicata nel bilancio sociale perché è disponibile nei

dati statistici di dettaglio prodotti dalla Direzione Risorse Umane

### INDICATORI DI CONDIZIONE LAVORATIVA

Indicatori	2009	2010	2011
Ore lavorate (*)	8.115.481,0	8.348.261,0	9.221.160,0
Var %	-0,7	2,9	10,5
Ore infortunio	43.602,3	44.565,8	42.756,9
Var %	-6,4	2,2	-4,1
Giornate infortunio totali (con itinere)	10.166	9.616	11.339
Var %	0,6	-5,4	17,9
Durata media (con itinere)	20,3	22,8	22,8

(\*) Nota: dall'anno 2008 il numero delle ore lavorate che costituisce la base di calcolo degli indici infortunistici di Frequenza e Gravità viene tratto dalle serie statistiche pro-

dotte dalla Direzione Risorse Umane, le stesse sono utilizzate per il report alla Direzione del Sistema di gestione della sicurezza certificato secondo la norma OHSAS 18001).

## INCIDENZA PERCENTUALE DELLE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI INFORTUNIO

Principali tipologie infortunio in %	2009	2010	2011	Delta
Si e' tagliato con	20,7	17,3	15,5	-1,8
Ha compiuto un movimento incoordinato	8,4	11,1	7,6	-3,5
Caduto,in piano,su	8,0	10,2	8,6	-1,6
Sollevando,spostando (escluso sforzo)	7,2	8,3	7,8	-0,5
Ha messo un piede in fallo	4,8	5,7	6,2	0,5
Ha urtato contro	7,6	5,2	6,4	1,2
Si e' colpito con (getti,schizzi,liquidi)	6,0	5,2	7,6	2,4
Colpito da (parti meccaniche, utensili)	2,6	4,7	4,4	-0,3
Sollevando, spostando (sforzo)	3,2	3,8	6,2	2,4
Si e' colpito con (parti meccaniche,utensili)	4,0	2,6	5,4	2,8

Nel 2011 si registra ancora una diminuzione di 1,8 punti percentuali nell'incidenza della categoria degli infortuni

per taglio. In aumento invece gli infortuni derivanti da urti contro ostacoli (attivi e passivi)

## NUMERO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Divisione	2009	2010	2011
Centro Sud	5	5	7
Emilia Centro - Emilia Fiere	7	7	7
Emilia Nord	4	4	4
Friuli V.G.	2	1	1
Piemonte Liguria	2	2	3
Romagna Marche	3	3	3
Veneto	1	2	2
Lombardia	-	-	1
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>28</b>

# Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

I lavoratori, soci e dipendenti, hanno diritto di aderire alle associazioni sindacali, di eleggere propri rappresentanti sindacali e di svolgere attività sindacale.

La Cooperativa è gestita in modo da garantire e tutelare questo diritto, in particolare:

- il diritto di dar vita o aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal CCNL;
- il rispetto della contrattazione collettiva applicando interamente il CCNL, le contrattazioni integrative laddove previste e, in caso di necessità di deroga, provvede a

concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette;

- la libera elezione di rappresentanze sindacali in tutte le proprie strutture assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato;
- il diritto all'informazione in materia di cambiamenti organizzativi viene garantito secondo quanto previsto al titolo "relazioni sindacali" del CCNL Turismo e Pubblici Esercizi vigente ed eventuali previsioni inserite nella contrattazione di secondo livello.

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2009	2010	2011
L'indicatore è relativo alle segnalazione inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	0	0

### ORE DI ASSEMBLEA SINDACALE EFFETTUATE DAI DIPENDENTI

Descrizione Qualifica	Ore 2009	Dip 2009	Ore 2010	Dip 2010	Ore 2011	Dip 2011
Apprendista	8,5	3	3,5	4	6,5	5
Impiegato/a	223,1	129	144,3	73	257	142
Operaio/a	280,8	193	306,9	191	328,5	203
Quadro	9,5	4	5,0	2	4	4
Ore di cessati	28,5	22	50,0	22	13	13
<b>Totale</b>	<b>550,3</b>	<b>351</b>	<b>509,7</b>	<b>292</b>	<b>609</b>	<b>367</b>
Var %	31,7	64,0	-7,4	-16,8	19,5	25,7

I dati sono riferiti agli occupati a tempo indeterminato in forza al 31/12/2010, con evidenziate le ore dei t.i. che

sono cessati nel corso dell'anno.

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.4 Libertà associazione	Procedere nel coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali al fine di prevenire ad una soluzione condivisa per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.	Obiettivo parzialmente raggiunto

## AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.4 Libertà di associazione	Completare il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali al fine di prevenire ad una soluzione condivisa per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.

## Altri dati conoscitivi

### LAVORATORI ISCRITTI AD ASSOCIAZIONI SINDACALI

Associazione Sindacale	2009	2010	2011
CGIL	1.918	2.029	2.254
CISL	383	395	445
UIL	307	292	295
CISNAL	3	-	3
UGL	5	-	8
Altri	34	46	33
<b>Totale</b>	<b>2.650</b>	<b>2.762</b>	<b>3.038</b>
Var%	6,9	4,2	10,0

## NUMERO DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI

Divisione	2009	2010	2011	F	M
Centro Sud - Toscana	22	30	35	29	6
Centro Sud - Area Lazio	11	21	21	19	2
Romagna Marche	30	29	32	31	1
Nord Emilia	23	25	24	21	3
Piemonte Liguria	20	22	29	27	2
Veneto	14	15	16	12	4
Emilia Centro	8	15	26	20	6
Emilia e Fiere	15	7	-	-	-
Servizi	4	3	12	10	2
Friuli VG	6	9	14	13	1
ATP atmosfera protetta	1	1	3	1	2
Lombardia	-	1	1	1	-
<b>Totale Complessivo</b>	<b>154</b>	<b>178</b>	<b>213</b>	<b>184</b>	<b>29</b>

## ORE DI PERMESSO DEI DELEGATI SINDACALI

Divisione	2009	2010	2011	F	M
Emilia Centro	3.486,9	2.531,58	4.044,2	3.938,7	105,5
Servizi	114,0	1.411,0	221,5	31,0	190,5
Emilia e Fiere	47,9	39,01	-	-	-
Centro Sud - Toscana	419,5	529,39	698,0	639,9	58,2
Centro Sud - Area Lazio	519,2	544,5	531,0	454,5	76,5
Romagna - Marche	112,0	562,7	776,5	776,5	-
Nord Emilia	1.821,7	1.092,19	834,0	834,0	-
Veneto	687,5	393	405,0	325,0	80,0
Piemonte - Liguria	494,0	646,5	609,5	569,5	40,0
Friuli V.G.	92,3	81,02	50,0	38,0	12,0
ATP Atmosfera protetta	837,0	1.038	626,0	626,0	-
Divisione Lombardia	-	-	30,5	30,5	-
Altre	176,0	161	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>8.807,93</b>	<b>9.029,89</b>	<b>8.826,3</b>	<b>8.263,6</b>	<b>562,7</b>
Var %	13,2	2,5	-2,3	-	-

# Discriminazione

Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

I lavoratori non vengono discriminati in base a criteri di età, sesso, razza, provenienza geografica, affiliazione sindacale e/o politica, credo religioso, orientamento sessuale.

L'assenza di discriminazione e l'applicazione di criteri di pari opportunità si applica a tutti gli ambiti di relazione fra il lavoratore e il datore di lavoro, che si impegna a:

- effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione in relazione alle mansioni da assegnare;

- corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L.;
- garantire la formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- effettuare le promozioni in funzione delle capacità dei singoli e delle esigenze organizzative e gestionali;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- effettuare i licenziamenti solo nei casi consentiti dalla Legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2009	2010	2011
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate alla RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	13	5	5

### GENERE E QUALIFICA DI TUTTI GLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Qualifica	Donne	Donne %	Uomini	Uomini %	2010	Var D	Var U
Dirigente	2	8,7	21	91,3	23	-	1
Quadro	54	39,1	84	60,9	138	2	5
Impiegato/a	692	89,2	84	10,8	776	53	6
Operaio/a	6.660	87,7	937	12,3	7.597	674	100
Apprendista	47	70,1	20	29,9	67	-4	-7
<b>Totale</b>	<b>7.455</b>	<b>86,7</b>	<b>1.146</b>	<b>13,3</b>	<b>8.601</b>	<b>725</b>	<b>105</b>

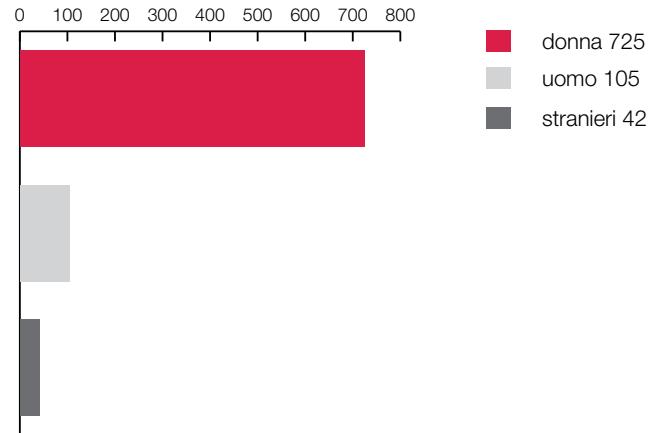
Nota: D=donne; U=uomini. La quota percentuale di donne è aumentata di un decimo di punto (era 86,6%)

## GENERE E QUALIFICA DEI LAVORATORI STRANIERI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Qualifica	D	U	2011	Var %	2010
Quadro	-	1	1	-	1
Impiegato/a	4	-	4	-20	5
Operaio/a	337	77	414	12,5	368
Apprendista	5	-	5	-37,5	8
<b>Totale</b>	<b>346</b>	<b>78</b>	<b>424</b>	<b>11,0</b>	<b>382</b>
Distribuzione %	81,6	18,4	100,0	-	-
% in Camst	4,6	6,8	4,9	-	4,9

## GENERE E NAZIONALITÀ NELLA VARIAZIONE ANNUA DEGLI OCCUPATI

Il numero degli occupati fissi di origine straniera al 31/12 è aumentato di 42 unità pari al 11%.



## DETtaglio mansioni della qualifica operaio per i lavoratori stranieri

Mansioni Operaio	D	U	2011	2010	2009
Addetto Servizi	285	26	311	271	230
Cuoco	25	16	41	35	29
Banconiere	7	-	7	6	5
Barista	12	3	15	14	14
Commis di sala	-	-	-	1	1
Interno di cucine	3	27	30	32	33
Operaio	4	3	7	6	5
Pizzaiolo	1	2	3	3	4
<b>Totale</b>	<b>337</b>	<b>77</b>	<b>414</b>	<b>368</b>	<b>321</b>

## GENERE E QUALIFICA DEL PERSONALE ASSUNTO AI SENSI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO (\*) IN FORZA AL 31 DICEMBRE

Qualifica	D	U	2011	2010	2009
Impiegato/a	3	2	5	4	3
Operaio/a	77	25	102	82	83
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>107</b>	<b>86</b>	<b>86</b>

(\*) legge 68/99

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.5 Discriminazione	Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.	Completare il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali al fine di prevenire ad una soluzione condivisa per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.

## AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.5 Discriminazione	Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.

## Altri dati conoscitivi

La quota di occupazione femminile in Camst è alta, abbondantemente superiore ai dati medi di mercato come risulta dai dati delle indagini specifiche in materia di occupazione-retribuzione, anche con riferimento alle imprese cooperative.

Nella tabella che segue, viene messa a confronto l'incidenza percentuale di occupazione femminile in Camst con quella che risulta dall'indagine retributiva per le

imprese cooperative.

Le aziende del Mercato Cooperativo partecipanti all'indagine retributiva Imprese Cooperative 2010 sono 31, di medie e grandi dimensioni, e complessivamente rappresentano 47.543 dipendenti e 15.787 milioni di euro di fatturato. (Il confronto è disponibile solo per le qualifiche oggetto dell'indagine).

## COMPOSIZIONE E INCIDENZA OCCUPAZIONE FEMMINILE

Qualifica	% Donne 2009	% Donne 2010	% Donne 2011	% Donne 2011 indagine SCS Hay Group
Dirigente	5,9	9,1	8,7	7,4
Quadro	38,8	39,7	39,1	23,4
Impiegato/a	89,6	89,1	89,2	39,0
Operaio/a	87,8	87,7	87,7	-
Apprendista	67,6	65,4	70,1	-
<b>Totale</b>	<b>86,8</b>	<b>86,6</b>	<b>86,7</b>	<b>29,1</b>

**COMPOSIZIONE PROFESSIONALE PER MANSIONI**

L'organico dell'azienda è caratterizzato da una elevata presenza di competenze nelle preparazioni alimentari, che vengono svolte quotidianamente nelle numerose cucine da

oltre 1.600 cuochi.

La ristorazione che pratichiamo è infatti del tipo "a legame fresco-caldo" che significa preparazioni fresche di giornata.

**MANSIONI (AGGREGAZIONE DI MANSIONI PREVISTE DAL CCNL)**

Mansione	2009	2010	2011	Var	Var %	Distrib %
Dirigente	19	22	23	1	4,5	0,3
Quadro	134	131	138	7	5,3	1,6
Impiegato/a	550	577	640	63	10,9	7,4
Cassiera	141	140	158	18	12,9	1,8
Cuoco	1.367	1.416	1.637	221	15,6	19,0
Barista	419	419	427	8	1,9	5,0
Banconiere	168	172	184	12	7,0	2,1
Pizzaiolo	59	62	69	7	11,3	0,8
Resp terminale/Reparto	51	53	48	-5	-9,4	0,6
Cameriere	26	26	31	5	19,2	0,4
Addetto Servizi Mensa	4.381	4.396	4.852	456	10,4	56,4
Altro	352	357	394	37	10,4	4,6
<b>Totale</b>	<b>7.667</b>	<b>7.771</b>	<b>8.601</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>	<b>100,0</b>

Il totale dell'organico risulta in aumento di 830 unità pari al +10,7% per effetto delle fusioni in Camst delle società ex Orma e GSI ristorazione.

Tra gli aumenti di organico più cospicui il numero dei cuo-

chi di 221 unità pari al +15,6%; aumento che porta la categoria professionale a rappresentare il 19% dell'organico totale.

**IL PROCESSO DI SELEZIONE**

Il processo di selezione del personale mira costantemente ad acquisire e migliorare la presenza di competenze

professionali all'interno dell'organizzazione, al fine di soddisfare le esigenze di qualità nei servizi per i nostri clienti.

**COMPOSIZIONE DEI TITOLI DI STUDIO DEI DIPENDENTI FISSI**

Titolo di studio	2009	2010	2011	Var	Var %	Distrib %
Laurea	160	170	184	14	8,2	2,1
Diplomi maturità /universitari	1.619	1.584	1.851	267	16,9	21,5
Diplomi professionali	1.126	1.235	1.080	-155	-12,6	12,6
Obbligo scolastico	4.163	4.159	4.461	302	7,3	51,9
Non pervenuto	599	623	1.025	402	64,5	11,9
<b>Totale</b>	<b>7.667</b>	<b>7.771</b>	<b>8.601</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>	<b>100,0</b>

## TITOLI DI STUDIO IN DIETOLOGIA E SCIENZE DELL'ALIMENTAZIONE

In particolare sono largamente presenti nei nostri

organici competenze specializzate in Dietologia ed altre competenze tecniche inerenti alle scienze dell'alimentazione.

## TITOLI DI STUDIO IN DIETOLOGIA E SCIENZE DELL'ALIMENTAZIONE

Diplomi e Lauree tecniche del settore	2009	2010	2011
Dipl.Univ.Dietologia e Dietetica applicata	15	17	17
Dipl.Univ.Economia e Merceologia alimentare	9	8	8
Diploma maturita' Economo Dietista/Tecnico nutrizionista	24	25	29
Diploma Universitario Laurea Brevis	36	41	43
Laurea in scienze biologiche	9	9	10
Laurea Scienze e tecnologie alimentari	18	22	27
<b>Totale</b>	<b>111</b>	<b>122</b>	<b>134</b>

## TITOLI DI STUDIO DEL SETTORE

### RISTORAZIONE

Sui 1.637 occupati con mansioni di Cuoco, con diversi gradi di specializzazione e responsabilità, 384 provengono

dalla formazione professionale specifica delle Scuole Alberghiere, con una tendenza all'aumento di incidenza nel gruppo professionale del 5,2%

## TITOLI DI STUDIO DEL SETTORE RISTORAZIONE

Titoli di Studio attinenti alla Ristorazione	Totale 2009	Di cui Cuochi	Totale 2010	Di cui Cuochi	Totale 2011	Di cui Cuochi
Diploma maturità Economo Dietista / Tecnico nutrizionista	24	1	25	1	29	1
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	213	120	217	123	229	131
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	357	219	386	241	410	252
<b>Totale</b>	<b>594</b>	<b>340</b>	<b>628</b>	<b>365</b>	<b>668</b>	<b>384</b>
Var %	8,2	9,0	5,7	7,4	6,4	5,2

## COMPOSIZIONE PROFESSIONALE/TITOLO DI STUDIO DEI NUOVI ASSUNTI FISSI

Mansioni aggregate	Laurea e dip univ del settore	Diplomi del settore	Altre lauree e dip univers	Altri diplomi	Altri diplomi prof.li (3 anni)	Obbligo scolastico	Altro	Totale
Addetti servizi	-	18	6	57	23	193	45	342
Cuochi	-	33	-	9	5	40	16	103
Altre figure	-	-	1	1	-	6	1	9
Banconiere	-	-	-	2	-	-	-	2
Barista	-	1	-	3	1	6	1	12
Cassiera	-	-	-	-	-	3	-	3
Dietista	1	3	-	1	-	-	-	5
Dirigente	-	-	-	1	-	-	-	1
Funzionario	-	1	-	1	-	1	1	4
Impiegati	4	-	8	4	1	-	1	18
Pizzaiolo	-	2	-	1	-	2	1	6
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>58</b>	<b>15</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>251</b>	<b>66</b>	<b>505</b>
Distrib	1,0	11,5	3,0	15,8	5,9	49,7	13,1	100,0

I nuovi assunti fissi nel 2011 con Diploma di Scuola Alberghiera sono stati 58 (52 nel 2010), pari al 11,5% del totale.

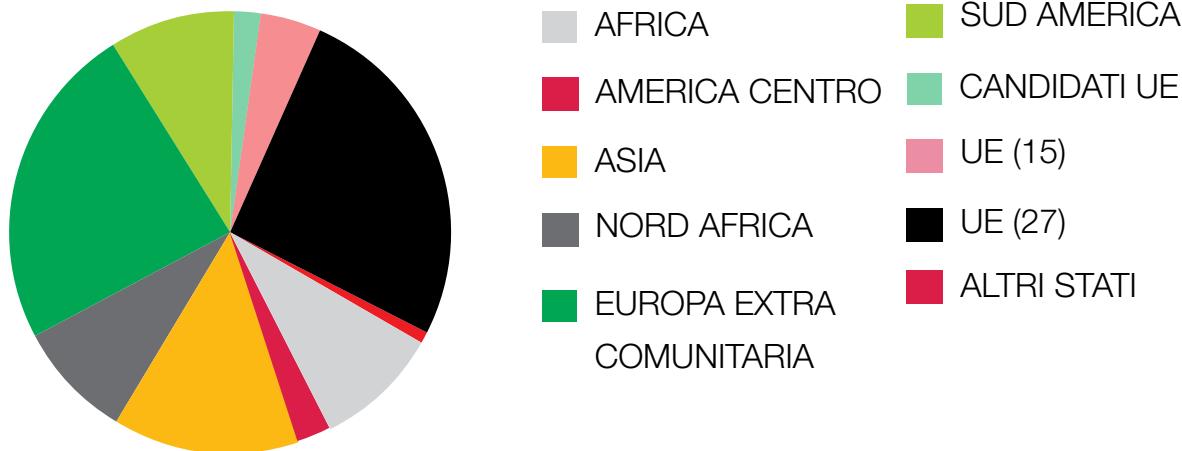
## PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI

Provenienza	2009	2010	2011	Var %
Africa	34	37	39	5,4
America Centrale	9	10	11	10,0
Asia	40	40	58	45,0
Nord Africa	27	30	36	20,0
Europa extracomunitaria	97	112	101	-9,8
Medio Oriente	2	2	2	-
Sud America	30	33	39	18,2
Candidati UE	-	-	9	-
Unione Europea (15)	19	20	19	-5,0
Unione Europea (27)	75	97	109	12,4
Altri Stati	1	1	1	-
<b>Totale</b>	<b>334</b>	<b>382</b>	<b>424</b>	<b>-</b>
Var %	6,4	14,4	11,0	-
Incidenza % su tot dipe	4,4	4,9	4,9	-

La quota di lavoratori stranieri stabilmente occupati in Camst al 31/12/2010 è aumentata del 11%, in rallentamento rispetto all'anno precedente, pari a 42

presenze, ad opera principalmente dell'ingresso di quote di immigrati provenienti dagli stati dell'unione europea allargata (UE27).

## AREE GEOGRAFICHE DI PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI



## QUALIFICHE E RAPPORTO SOCIALE DEI LAVORATORI STRANIERI

Qualifiche lavoratori stranieri	Non socio	Socio	2011	2010	2009
Apprendista	5	-	5	8	8
Impiegato/a	1	3	4	5	4
Operaio/a	75	339	415	368	321
Quadro	-	1	1	1	1
<b>Totale</b>	<b>81</b>	<b>343</b>	<b>424</b>	<b>382</b>	<b>334</b>
<b>%</b>	<b>19,1</b>	<b>80,9</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## TITOLO DI STUDIO DEI LAVORATORI STRANIERI

Titolo di studio	2009	2010	2011
Laurea	23	23	22
Diploma Universitario	8	8	8
Diploma maturità Economo Dietista	2	3	3
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	5	5	4
Diploma Maturità	87	96	100
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	10	16	18
Altri diplomi professionali (3 anni)	26	26	27
Obbligo scolastico	124	139	161
Non pervenuto	49	66	81
<b>Totale</b>	<b>334</b>	<b>382</b>	<b>424</b>

Il grado di scolarità dei lavoratori stranieri è elevato: 182 (il 43%) hanno un'istruzione superiore, di questi 22 sono

laureati e 8 hanno un diploma universitario.

# Pratiche disciplinari

L’Azienda rispetta l’integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l’utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità. L’esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso nell’ottica del mantenimento di buoni rapporti tra lavoratori, colleghi e loro responsabili, e nei confronti dei clienti e, più in generale, di quanti possono venire a contatto con l’organizzazione aziendale. L’esercizio delle sanzioni

disciplinari è regolato, sia per i soci che per i dipendenti, da quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dal C.C.N.L. applicato e formalizzato in apposita procedura (“Sanzioni disciplinari” in archivio documenti file: Domino.doc”).

Camst ha scelto di versare gli importi delle multe erogate per sanzione disciplinare all’associazione “Lega italiana lotta contro i tumori”, sede di via Turati 67, Bologna.

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2009	2010	2011
L’indicatore è relativo alle segnalazione inviate alla RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	8	5	6

### IMPORTI DELLE MULTE EROGATE

Anno	2009	2010	2011
Valore in euro	1.545,89	718,34	1.311,80

### NUMERO E TIPOLOGIA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ADOTTATI

Dettaglio provvedimenti disciplinari	2009	2010	2011
Richiamo scritto	165	120	167
Multe	123	58	84
Sospensioni	53	34	30
Richiamo verbale	7	11	14
Licenziamento giusta causa	21	8	9
<b>Totale</b>	<b>359</b>	<b>231</b>	<b>312</b>
Accettazione contro deduzioni	12	9	4
Annullate per accordo sindacale	-	2	1
In sospeso	3	-	8
<b>Totale</b>	<b>374</b>	<b>242</b>	<b>325</b>

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.6 Pratiche disciplinari	Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.	Obiettivo parzialmente raggiunto

## AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.6 Pratiche disciplinari	Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.

# Orario di lavoro

La Cooperativa applica l'orario di lavoro nelle forme previste dalla Contrattazione collettiva nazionale e, laddove presenti, locale o aziendale e rispetta quanto previsto dalle leggi nazionali per quanto attiene:

- il lavoro straordinario;
- il lavoro svolto nei giorni festivi;
- il lavoro notturno;

La settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con

quanto previsto nel CCNL . Gli orari di lavoro settimanale inferiore alle 40 ore (part-time) sono applicati nel rispetto delle regolamentazioni contrattuali.

L'azienda garantisce che il lavoro straordinario (superiore alle 40 ore settimanali) non ecceda le 12 ore settimanali per lavoratore, che non viene richiesto se non in circostanze aziendali eccezionali e a breve termine, ed è sempre retribuito con una tariffa oraria superiore a quella normale.

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITA'

Numero di non conformità pertinenti	2009	2010	2011
L'indicatore è relativo alle segnalazione inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	1	0

**TOTALE ORE LAVORATE**

Ore lavorate	2009	%	2010	%	2011	%
Totale Ore lavorate	8.136.880,0	100	8.529.853,0	100	9.366.238,0	100
Var %	-1,9	-	4,4	-	9,8	-
di cui:						
Ore straordinarie	98.859,01	1,2	101.457,28	1,2	98.793,38	1,1
Var %	-4,4	-	2,6	-	-2,6	-
Ore supplementari	634.907,84	7,8	620.010,93	7,3	669.130,14	7,1
Var %	6,6	-	-2,3	-	7,9	-
Totale ore str-sup	733.766,85	9,0	721.468,21	8,5	767.923,52	8,2
Var %	5,0	-	-1,7	-	6,4	-
Ore interinali	50.821	0,6	76.111,00	0,9	79.312,00	0,8

(Fonte del dato 'Totale ore lavorate': Controllo gestione.  
Il dato comprende le ore impiegate dalla m.o. diretta –

ordinarie, straordinarie, supplementari – e le ore di lavoro interinale; non comprende le ore di lavoro per formazione)

**VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011**

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.7 Orario di lavoro	Alla luce dell'analisi svolta attivare azioni mirate per la gestione delle criticità operative di alcune aree specifiche dell'azienda	Obiettivo parzialmente raggiunto

**AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO**

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.7 Orario di lavoro	Obiettivo parzialmente raggiunto

**Altri dati conoscitivi****TIPOLOGIE DI ORARIO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO**

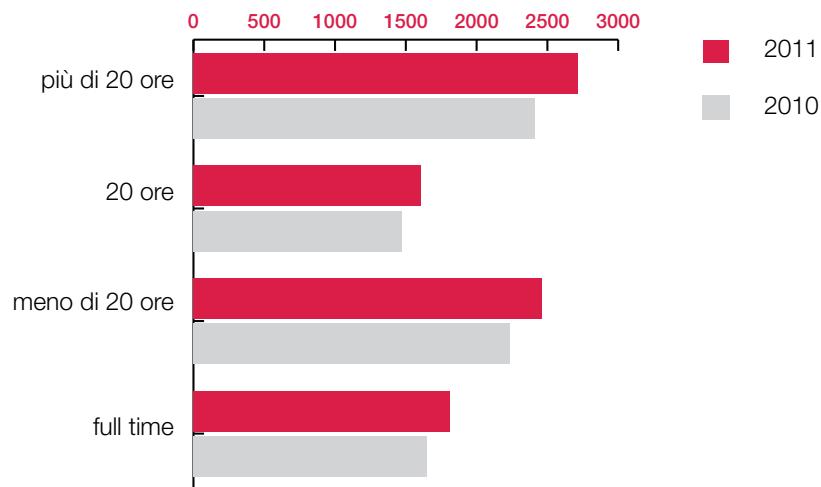
Tipo orario	2010	%	2011	%	Var num	Var %
Full Time	1.648	21,2	1.810	21,0	162	9,8
Meno di 20 ore	2.235	28,8	2.464	28,6	229	10,2
20 ore	1.473	19,0	1.610	18,7	137	9,3
più di 20 ore	2.415	31,1	2.717	31,6	302	12,5
<b>Totale</b>	<b>7.771</b>	<b>100,0</b>	<b>8.601</b>	<b>100,0</b>	<b>830</b>	<b>10,7</b>

## DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PART-TIME NELLE QUALIFICHE

Tipo orario	Apprendista	Impiegato/a	Operaio/a	Quadro	2011	2010	Var num	Var %
Meno di 20 ore	5	6	2.453	-	2.464	2.235	229	10,2
20 ore	18	97	1.493	2	1.610	1.473	137	9,3
più di 20 ore	17	277	2.418	5	2.717	2.415	302	12,5
<b>Totale 2011</b>	<b>40</b>	<b>380</b>	<b>6.364</b>	<b>7</b>	<b>6.791</b>	<b>6.123</b>	<b>668</b>	<b>10,9</b>
Totale 2010	49	344	5.723	7	6.123			
Var num	-9	36	641	0	668			
Var %	-18,4	10,5	11,2	0,0	10,9			

## TIPOLOGIE DI ORARIO DI LAVORO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

L'incremento di organico del 2011 si distribuisce abbastanza uniformemente su tutti i tipi di orario, in coerenza con il tipo di aumento che si è avuto nell'anno e cioè dovuto all'assorbimento degli organici di due società del Gruppo (Orma e GSI ristorazione). Nel tipo orario part time il maggior aumento va al part time con più di 20 ore che assorbe 302 unità dell'aumento complessivo pari al +12,5% del tipo orario.



## DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO FULL TIME NELLE QUALIFICHE

Qualifiche	2009	2010	2011	Var	Var %
Apprendisti		29	29	27	-2
Operai		1.108	1.100	1.233	133
Impiegati		350	373	396	23
Quadri		127	124	131	7
Dirigenti		19	22	23	1
<b>Totale</b>	<b>1.633</b>	<b>1.648</b>	<b>1.810</b>	<b>162</b>	<b>9,8</b>
Var%	4,5	0,9	9,8	-	-

# Retribuzione

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro e in ogni caso l'azienda applica ai propri lavoratori la retribuzione prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalla contrattazione di secondo livello laddove esistente. E' prevista inoltre una politica retributiva aziendale che riconosce il merito individuale e la capacità professionale espressa dalle persone nel lavoro mediante l'attribuzione di voci retributive individuali. Infine, l'azienda adotta sistemi di retribuzione variabile applicando sia la contrattazione collettiva al riguardo, che sistemi di premio individuale per il raggiungimento di obiettivi sotto forma di 'una tantum'. Il datore di lavoro versa con regolarità i contributi

previdenziali e assistenziali a favore del lavoratore.

In particolare la Cooperativa:

- garantisce a tutti, soci e dipendenti, retribuzioni eque e dignitose conformi a quanto previsto dal CCNL, prevedendo forme di integrazione ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità espresse dai singoli lavoratori.
- indica esplicitamente nella busta paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio Ufficio Amministrazione paghe e contributi, è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia.

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2009	2010	2011
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate alla RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	1	0	0

Gli indici delle tabelle seguenti si basano su dati di Retribuzione annua linda (di seguito indicata con abbreviazione: RAL) dei dipendenti in forza al 31 dicembre

2011. Gli importi di RAL elaborati per i dati utilizzati in Bilancio sociale si riferiscono agli elementi continuativi della retribuzione.

### RAPPORTO TRA LE MEDIA DI RETRIBUZIONE ANNUA LORDA PER DIPENDENTI FULL TIME A CUI SI APPLICA IL CCNL E QUELLI CON ALTRI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

Indice ral media	Operai	Impiegati	Quadri
Contratti di secondo livello 2011	102,2	110,6	109,2
Contratti di secondo livello 2010	102,5	113,1	106,4
Contratti di secondo livello 2009	103,4	112,2	107,7

(Base 100= RAL media dipendenti con solo CCNL)

La retribuzione linda media aziendale nei contratti di secondo livello (aziendale e/o provinciale) è superiore alla retribuzione linda media ove si applichi solamente il Con-

tratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore (Turismo-Pubblici esercizi) per tutte e tre le qualifiche.

### RAPPORTO RETRIBUTIVO UOMO-DONNA

L'analisi di equità retributiva viene effettuata, per omogeneità di condizioni retributive, solo sui dipendenti a full time che hanno una contrattazione di secondo livello di tipo aziendale.  
 Nella qualifica Operai si evidenzia un leggero incremento nel divario retributivo a favore degli uomini, dovuto sostanzialmente alle variazioni annuali nel campione di riferimento.

Secondo l'ISTAT il rapporto tra le retribuzioni lorde annue dei lavoratori iscritti all'INPS maschi e femmine è 108,8 nel 2010. Secondo una ricerca basata su dati Banca d'Italia, (Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane, 2002) il differenziale è molto più ampio se analizzato in relazione alle diverse qualifiche: 27,9% per gli operai, 18,9% per gli impiegati, 26,3% per il raggruppamento dirigenti e quadri.

### RAPPORTO RETRIBUTIVO UOMO - DONNA PER QUALIFICHE NEL TIPO CONTRATTO AZIENDALE

Indice retribuzione uomo/donna	2009	2010	2011
Operai	115,0	115,0	116,1
Impiegati	109,5	111,3	108,6
Quadri	111,4	111,2	111,5

(base 100 = RAL media donna)

### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.8 Retribuzione	Completare l'analisi di dettaglio per tutte le Divisioni Territoriali.	Azione in corso di implementazione

### AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.8 Retribuzione	Completare l'analisi di dettaglio per tutte le Divisioni Territoriali.

## RAPPORTO RETRIBUTIVO UOMO - DONNA NELLE MANSIONI DELLA QUALIFICA OPERAI

Mansioni Operai	2009	2010	2011	F	M
Chef	112,9	112,9	104,5	1	11
Cuoco	111,3	109,5	111,8	237	453
Aiuto cuoco	103,0	107,8	106,5	75	25
Capo Bar	135,7	128,1	136,3	4	4
Barista	100,8	99,5	100,9	56	34
Banconiere	101,4	104,8	106,1	28	1
Magazziniere	108,3	113,4	106,7	2	32
Add. distribuzione e confez.	99,4	104,0	97,7	20	9
Addetto Servizi	96,6	102,7	104,6	24	11
Interno di cucine	95,5	96,1	94,8	4	5
Pizzaiolo	109,7	115,9	105,8	8	18
Resp terminale / reparto	118,2	129,6	-	-	-

(base 100 = RAL media donna, occupati full time)

## DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI PER CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO APPLICATO

Categoria contratto	2009	2010	2011	F	M
Aziendale	3.107	3.157	3.313	2.784	529
Provinciale	2.991	3.042	3.192	2.847	345
Ccnl	971	990	998	897	101
Prov mense	458	508	994	860	134
Prov pe	51	52	81	64	17
Ccnl dirigenti	17	22	23	2	21
<b>Totale complessivo</b>	<b>7.595</b>	<b>7.771</b>	<b>8.601</b>	<b>7.454</b>	<b>1.147</b>

(Ccnl settore: Turismo – pubblici esercizi)

## RAPPORTI TRA LE RETRIBUZIONI ANNUE LORDE MEDIE PER QUALIFICHE E TIPO ORARIO

Qualifica	Orario 0-20	Orario 20	Orario 20-40	Media PT	Orario Full Time
Dirigenti	-	-	-	-	5,63
Quadri	-	2,43	2,25	2,99	1,95
Impiegati	1,55	1,16	1,23	1,59	1,07
Operai	1	1	1	1	1

(Base 1,0 = media di Ral Operai)

### PAGAMENTO DEGLI STIPENDI

La Cooperativa effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione secondo le seguenti modalità:

- versamento su libretto di risparmio sociale (autofinanziamento soci);

- assegno;
  - bonifico bancario;
- provvede inoltre, in caso di necessità e su richiesta del lavoratore, ad erogare anticipi sulla retribuzione del mese nelle modalità consentite;

### MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE AL 31/12/2011

Modalità	Fissi	Contratti a termine
Assegni	96	77
Bonifici	6.328	549
Autofinanziamento soci	890	15
Autofinanziamento soci + bonifico	408	6
<b>Total</b>	<b>7.722</b>	<b>647</b>

Totale dei pagamenti effettuati con la retribuzione del mese di Dicembre (Fissi e contratti a termine, in forza e cessati nel mese).

### GLI ONERI CONTRIBUTIVI DELLA COOPERATIVA SONO GLI STESSI DELL'IMPRESA PRIVATA

Oneri contributivi	2009	2010	2011
Contributi INPS	28.296.209,24	29.722.235,65	33.911.191,40
Premio INAIL	1.437.235,74	1.357.815,29	1.467.866,56
Contributo cassa / fondo pensione Dircoop	276.409,17	299.581,65	353.829,12
Contributo Fondo pensione Cooperlavoro	195.627,23	190.431,57	203.114,89
Oneri RSM (*)	394.463,87	387.083,90	382.876,71

(\*) Nota: Oneri RSM sono oneri contributivi dovuti alla Repubblica di San Marino che sono in evidenza nel bilancio Camst

# Sistema di gestione per la responsabilità sociale

Camst ha adottato un proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA8000, certificato nel 2007 dall'organismo di Certificazione SGS, ed aggiornato nel corso del 2009 alla luce della revisione della norma SA8000:2008.

Di seguito vengono riportati gli elementi di tale Sistema.

## POLITICA

Camst ha definito una propria politica aziendale in merito alla responsabilità sociale. Tale documento è stato formulato tenendo presente in primo luogo i quattro articoli della Missione Aziendale e, in secondo luogo, l'adeguamento alla norma SA8000:2008. Tale Politica è firmata dall'Alta Direzione ed è stata resa disponibile a ciascun dipendente e, tramite il Bilancio Sociale, a tutte le parti interessate.

## RIESAME DELLA DIREZIONE

Sulla base della politica vengono definiti obiettivi specifici per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in sede di riesame periodico del sistema.

In Camst il ruolo di Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale è assunto dalla Direzione stessa nella persona del Segretario Generale.

## RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

In Camst il personale operativo ha scelto un proprio rappresentante tra i propri membri, con il compito di facilitare le relazioni con la Direzione in materie collegate alla Norma SA8000.

## PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

Sono previsti criteri per consentire a tutti i dipendenti di conoscere e comprendere i requisiti della Norma SA8000. In Camst sono stati definiti ruoli, responsabilità ed autorità pertinenti il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale. Sono previsti criteri per il monitoraggio dell'attività e dei risultati pertinenti il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

## CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Sono stabilite procedure per la valutazione e selezione dei fornitori, sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della Norma SA8000; mantenere appropriate registrazioni dell'impegno alla responsabilità sociale dei propri fornitori; mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità dei fornitori ai requisiti della Norma SA8000.

## RECLAMI

Sono stabilite procedure per la gestione della segnalazione di reclamo mosse dai dipendenti o dalle parti interessate, nell'ambito della Responsabilità Sociale.

## AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

Sono stabilite procedure per la gestione delle azioni correttive e preventive intraprese per la rimozione delle cause di non conformità effettive o potenziali relative al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale a seguito di problemi evidenziati durante le seguenti attività: esecuzione di audit interni; attività di qualifica e sorveglianza dei fornitori; verifiche ispettive da parte di enti di controllo o di clienti; reclami ripetitivi.

## COMUNICAZIONE ESTERNA

Camst, per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti il proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, redige annualmente il documento: Bilancio Sociale. Tale documento viene presentato e approvato in sede di Assemblea dei soci.

## ACCESSO ALLA VERIFICA

Camst, quando contrattualmente previsto, fornisce informazioni e permette l'accesso delle parti interessate alla verifica di conformità ai requisiti della Norma SA8000. Quando contrattualmente previsto, tale impegno è richiesto anche ai fornitori e sub fornitori.

## REGISTRAZIONI

Sono stabilite procedure per la gestione delle registrazioni che attestano il regolare funzionamento del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e dimostrano il rispetto dei requisiti alla norma SA8000.

## Azioni di RS perseguiti nell'esercizio 2011

Nel corso del 2011 si è provveduto ad effettuare delle azioni volte a consolidare il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in un'ottica di integrazione con gli altri sistemi di gestione. Tale processo ha portato ad

alcune ottimizzazioni, decisioni comuni, sulla necessità di raccogliere sistematicamente dati prestazionali dei sistemi di gestione e sinergie per quanto riguarda le attività di verifica (audit) interna. Restano da sviluppare in modo integrato alcuni importanti aspetti relativi ai fornitori di materie prime, prodotti e servizi, dove sono state stabilite le modalità di qualifica comuni, ma non ancora quelle di monitoraggio delle performance.

Secondo quanto stabilito è stato portato avanti il programma formativo 2011 rivolto alle Divisioni Territoriali utilizzando la modalità formativa tradizionale (in presenza), mentre si è al contempo analizzato il sistema per utilizzare strumenti di e-learning per la formazione di aggiornamento dei livelli operativi e quella di base per i neo assunti.

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2011

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.9 Sistema di gestione	Perseguire il progetto di integrazione dei sistemi di gestione	Obiettivo parzialmente raggiunto

## AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO IN CORSO

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.9 Sistema di gestione	Perseguire il progetto di integrazione dei sistemi di gestione

**RISULTATO DELLE AZIONI /OBIETTIVI DI RS PER L'ANNO 2011**

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.	Obiettivo raggiunto
1.2 Lavoro obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.	Obiettivo raggiunto
1.3 Salute e Sicurezza	Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni per tipologia di locale volta a valutare la fattibilità di obiettivi specifici.	Obiettivo parzialmente raggiunto
1.4 Libertà associazione	Procedere nel coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali al fine di prevenire ad una soluzione condivisa per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.	Obiettivo parzialmente raggiunto
1.5 Discriminazione	Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.	Obiettivo parzialmente raggiunto
1.6 Pratiche disciplinari	Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.	Obiettivo parzialmente raggiunto
1.7 Orario di lavoro	Alla luce dell'analisi svolta attivare azioni mirate per la gestione delle criticità operative di alcune aree specifiche dell'azienda.	Obiettivo parzialmente raggiunto
1.8 Retribuzione	Completare l'analisi di dettaglio per tutte le Divisioni Territoriali.	Azione in corso di implementazione
1.9 Sistema di gestione	Proseguire il progetto di integrazione dei Sistemi di Gestione.	Obiettivo parzialmente raggiunto

## INDICE AZIONI OBIETTIVI DI RS PER L'ANNO 2012

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2012
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.
1.2 Lavoro forzato e obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.
1.3 Salute e Sicurezza	Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni per tipologia di locale volta a valutare la fattibilità di obiettivi specifici.
1.4 Libertà associazione	Completare il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali al fine di pervenire ad una soluzione condivisa per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.
1.5 Discriminazione	Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.
1.6 Pratiche disciplinari	Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.
1.7 Orario di lavoro	Alla luce dell'analisi svolta attivare azioni mirate per la gestione delle criticità operative di alcune aree specifiche dell'azienda.
1.8 Retribuzione	Completare l'analisi di dettaglio per tutte le Divisioni Territoriali.
1.9 Sistema di gestione	Proseguire il progetto di integrazione dei Sistemi di Gestione.





# 4. Utili e investi- menti

## Sviluppo del capitale territoriale

“Consideriamo fondamentale supportare nuovi processi di programmazione e governo del territorio, anche ai fini di promuovere nuove esperienze di sussidiarietà, in grado di prospettare una più avanzata relazione pubblico-privato. La dimensione locale è un prezioso ambito

di partecipazione ed aggregazione, ma allo stesso tempo alcune strategie e politiche di sviluppo devono essere elaborate a livello nazionale e con forte connessione europea e internazionale.”  
(Manifesto per “Impronta Etica 2020”).



# Redditività'

## REDDITIVITÀ

Euro	2009	%	2010	%	2011	%
Totale ricavi	354.868	100,00	372.217	100,00	408.872	100,0
Costi di produzione	304.125	85,70	318.459	85,56	351.935	86,07
Ammortamenti	13.881	3,91	13.628	3,66	14.177	3,47
Margine lordo	36.862	10,39	40.129	10,78	42.760	10,46
Imposte	440	0,12	(184)	-0,05	535	0,13
<b>Risultato netto</b>	<b>6.815</b>	<b>1,92</b>	<b>7.481</b>	<b>2,01</b>	<b>7.079</b>	<b>1,73</b>

## COMPETITIVITÀ ED EFFICIENZA

	2009	2010	2011
Ricavi (mln euro)	354,87	372,22	408,87
Num pasti (mln)	59,43	61,81	68,81
Num scontrini (mln)	12,22	12,94	13,02
Prezzo medio pasto	5,42	5,47	5,44
Prezzo medio scontrino	2,68	2,63	2,65
Fatturato per Full Time equivalente (FTE)	69.527	69.456	69.536

(nota: I prezzi medi sono al netto dell'iva. Fonte: controllo di gestione)

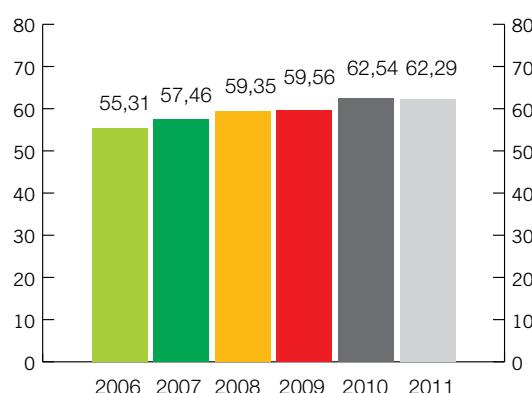
# Partecipazione patrimoniale e finanziaria

## Prestito sociale

Il prestito sociale si conferma un'importante fonte di finanziamento per la cooperativa, anche nel 2011 il dato si è mantenuto abbondantemente al di sopra della soglia dei 60 milioni.

Al 31/12/2011 la situazione teneva conto dell'operazione di passaggio alla nuova procedura di gestione del prestito che ha comportato la disgiunzione delle posizioni dei cointestari, operazione che ha richiesto la rottura di tutti i vincoli in essere al 31 dicembre, e per i quali sono stati pagati comunque i premi per gli interessi maturati fino a quella data. Ecco perché nella tabella si evidenzia che tutto l'importo del prestito si trova alla voce "prestito ordinario". A partire da gennaio 2012 sono stati aperti i nuovi vincoli.

## IL PRESTITO SOCIALE (MILIONI DI EURO)



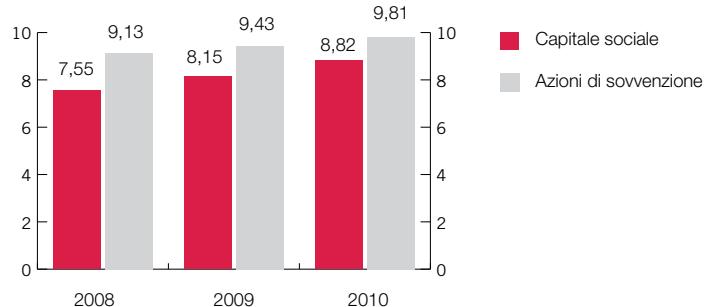
## PRESTITO SOCIALE

	2009	2010	2011	Var %
Prestito Ordinario	35.771	37.109	61.311	67,7
Prestito Vincolato	22.855	24.550	-	n.d.
Interessi accreditati	936	881	983	10,9
<b>Totale</b>	<b>59.562</b>	<b>62.540</b>	<b>62.294</b>	<b>-0,4</b>

## Capitale sociale e numero soci

Il capitale dei soci (capitale sociale + azioni di sovvenzione) al 31 dicembre 2011 è di euro 18.634.199,80 con un incremento annuo del 5,96%. I

### CAPITALE SOCIALE E AZIONI DI SOVVENZIONE - MILIONI DI EURO

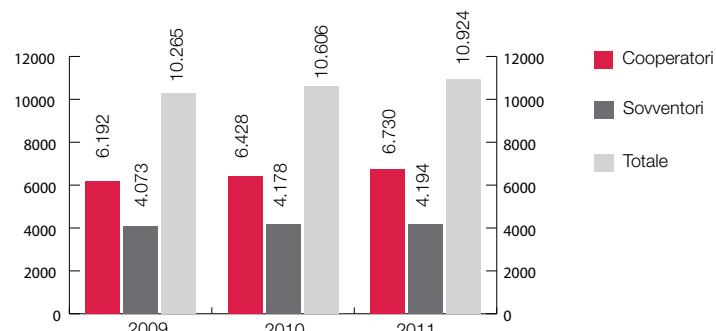


## CAPITALE SOCIALE

Capitale Sociale Euro	2009	2010	2011	Var %
Sovventori	9.130.327,12	9.433.074,33	9.810.114,25	4,0
Cooperatori	7.552.517,77	8.153.499,34	8.824.085,55	8,2
<b>Totale</b>	<b>16.682.844,89</b>	<b>17.586.573,67</b>	<b>18.634.199,80</b>	<b>5,96</b>

### NUMERO DEI SOCI

I numero totale dei soci è aumentato rispetto allo scorso anno con l'apporto di 16 nuove posizioni di socio sovventore, mentre le posizioni di cooperatore sono aumentate di 305 unità.



## NUMERO SOCI

Posizioni	2009	2010	2011	Var
Sovventori	4.073	4.178	4.194	16
Cooperatori	6.192	6.428	6.730	302
<b>Totale</b>	<b>10.265</b>	<b>10.606</b>	<b>10.924</b>	<b>318</b>

## Distribuzione geografica dei soci sovventori

Considerando il dato della distribuzione geografica dei soci sovventori, ricavato in base alla provincia di residenza delle nostre anagrafiche, si nota immediatamente una distribuzione più ampia rispetto alle zone di insediamento della cooperativa, anche se per piccoli numeri, segno che in alcuni casi il rapporto sociale con Camst ha seguito

gli ex cooperatori nelle loro zone di residenza. Il dato di questa tabella si riferisce ai titolari di solo rapporto di sovventore, con esclusione quindi di coloro che detengono un doppio rapporto di cooperatore e di sovventore. Per tale motivo questo dato è leggermente inferiore al numero dei sovventori (totali) presentato nelle tabella precedente. Se ne ricava per differenza che il numero di soci cooperatori che hanno anche un rapporto come sovventori sono, per il 2011, 280.

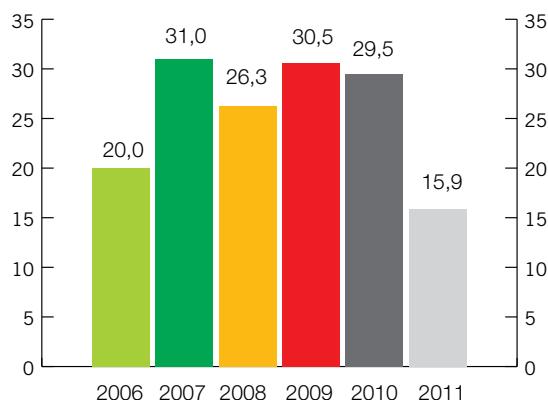
## DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI SOCI SOVVENTORI

Regioni	2010	2011	Var	Regioni	2010	2011	Var
Abruzzo	5	7	2	Piemonte	121	121	0
Basilicata	1	1	0	Puglia	8	8	0
Calabria	3	3	0	Rsm	4	5	1
Campania	6	5	-1	Sardegna	4	3	-1
Emilia Romagna	3.157	3.133	-24	Sicilia	-	1	1
Friuli Venezia Giulia	136	148	12	Toscana	152	155	3
Lazio	12	12	0	Trentino	8	8	0
Liguria	13	14	1	Umbria	12	11	-1
Lombardia	124	100	-24	Veneto	161	163	2
Marche	19	16	-3	<b>Totale complessivo</b>	<b>3.946</b>	<b>3.914</b>	<b>-32</b>

# Investimenti tecnici

Nel 2011 gli investimenti si sono ridotti rispetto al periodo 2007-2010, che è stato un periodo di rilevanti investimenti che ha visto tra l'altro la realizzazione del nuovo Ce.Di, ma si assestano comunque su un livello di quasi 16 milioni paragonabile alla media degli anni 2002-2006 (che fu di 16,4 milioni).

## INVESTIMENTI TECNICI (MILIONI DI EURO)



## INVESTIMENTI TECNICI

Divisione	Importo
Romagna Marche	3.533.316
Emilia Centro	3.530.508
Servizi	2.211.600
Centro Sud	1.706.535
Emilia Nord	1.486.021
Veneto	1.074.421
Lombardia	825.343
Piemonte-Liguria	786.423
Friuli	598.816
Atp	116.221
Ce.Di	92.374
<b>Totale</b>	<b>15.961.579</b>

# Investimenti finanziari

La quasi totalità della liquidità del Gruppo Camst, quindi anche quella che appare nel bilancio Camst alla voce ‘Investimenti finanziari’, viene conferita a Finrest s.p.a. (società finanziaria controllata al 100% da Camst) che provvede ad investirla in titoli seguendo una politica improntata a “ criteri prudenziali”.

Tali criteri, gestiti e controllati dalla Direzione e dal Consiglio di amministrazione della stessa Finrest, definiscono la quota di titoli che possono essere acquistati in ragione del ‘fattore di rischio’, dove tale fattore viene valutato sulla base della solidità dell’Emittente del titolo.

Il C.d.A. di Finrest ha espressamente approvato una ‘scala di rating’ (misura con una valutazione numerica il grado di sicurezza dell’investimento finanziario) in cui viene ripartito il portafoglio titoli.

Negli ultimi mesi del 2011 e a tutt’oggi, il criterio prudenziale

per gli investimenti finanziari di Camst si è fatto ancor più stringente: fatto 100 il totale della liquidità investita, il 97-98% viene impiegato in: obbligazioni sovrnazionali (Banche di livello mondiale o Banche europee), obbligazioni governative (i titoli di stato come, ad esempio, il BTP o l’analogo tedesco BUND), obbligazioni bancarie di primari Istituti di credito italiani. Il restante 2-3% viene investito in titoli di Società private suddiviso tra obbligazioni societarie e titoli azionari.

Come si può vedere la politica degli impegni finanziari è improntata in larga parte ad una gestione ‘prudente’ del risparmio a salvaguardia del capitale stesso, concedendo al massimo un 3% agli impegni ‘speculativi’, cioè alle azioni di Società private, e normalmente non si arriva nemmeno a questo limite.

Di queste ultime va detto che gli impegni sono suddivisi tra più emittenti scelte tra le primarie società italiane.

# Partecipazione sociale e servizi ai soci

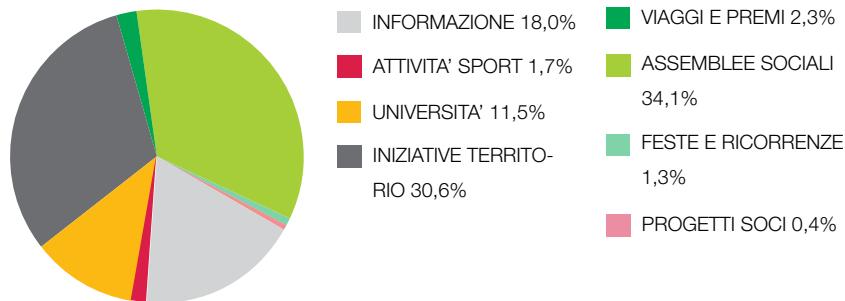
Le spese per attività sociali nel 2011 sono state di euro 320.618 e hanno riguardato le seguenti categorie:

- informazione: 57.613 (Refuso, Bilancio sociale e guida per i soci);
- attività sportive: 5.376;
- contributi ai soci o figli di soci che frequentano l'Università: 37.000;
- iniziative sul territorio (cene, gite e feste sociali) 98.150;
- viaggi e premi in sorteggio in occasione di assemblee sociali: 7.500;
- assemblee generali di budget, bilancio e separate (comprendono i costi di sale, strumentazione tecnica, pullman, lettere di invito e cene): 109.446;
- festa della donna, festa della mamma e del papà che lavorano, festa di Natale (con coinvolgimento dei figli dei soci): 4.254;
- incontri con i Soci per i progetti "neo assunti" e "incontri nei locali": 1.279 (comprensivo di nolo sale da cdc 9044).

Inoltre si sono avute spese di ufficio comprensive di costo del lavoro, per euro 176.978.

La partecipazione sociale si concretizza con la presenza dei Soci in occasione della presentazione del budget e in particolar modo con l'Assemblea Generale di Bologna dove viene approvato il Bilancio di Esercizio. Questa assemblea viene preceduta dalle Assemblee separate nei vari territori in cui i partecipanti eleggono i loro delegati per quella generale di Bilancio. La presenza complessiva dei soci alle assemblee di bilancio nel 2011 è stata di 1.568 soci, suddivisi in 1.263 cooperatori e 305 sovventori.

## SUDDIVISIONE DELLE SPESE PER ATTIVITA' SOCIALI



## ATTIVITÀ SOCIALI PER CATEGORIE

CATEGORIE	2009	2010	2011
Informazione	67.671	51.244	57.613
Attività sportive	9.296	38.334	5.376
Contributo per studi università	33.100	34.300	37.000
Iniziative sul territorio	104.850	96.354	98.150
Viaggi e premi in sorteggio	9.823	8.034	7.500
Assemblee sociali di Bilancio	100.481	96.322	109.446
Feste per ricorrenze	9.435	3.569	4.254
Progetti di ascolto dei soci	9.077	7.977	1.279
<b>Totale</b>	<b>343.733</b>	<b>336.135</b>	<b>320.618</b>

# Utile d'esercizio

L'utile d'esercizio 2011 è stato di euro 7.079.134.

Ai soci viene distribuita una quota dell'utile di bilancio per un totale di 1.235.213 euro. In particolare l'utile destinato ai soci è formato dal dividendo pari al 4,0% e dalla rivalutazione pari allo 2,7% del capitale versato.

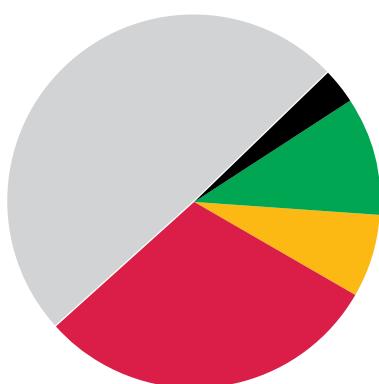
Il dividendo viene liquidato ai soci dopo l'assemblea di bilancio mentre la rivalutazione va ad aumentare il valore del capitale versato. Su dividendi e rivalutazione si applica un'imposta del 20%.

Un importo di 212.374 euro dell'utile, viene versato al fondo mutualistico per lo sviluppo dell'economia cooperativa. Il restante utile, pari a 5.631.547 euro, rimane a riserva indivisibile.

## DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO

Destinazione dell'utile di esercizio	2011	Percent.
Riserva ordinaria	2.123.740	30%
Fondo mutualistico	212.374	3%
Riserva straordinaria	3.507.806	
Dividendi soci cooperatori	348.316	4%
Dividendi soci sovventori	389.124	4%
<b>Totale dividendi</b>	<b>737.440</b>	
Rivalutaz. Soci cooperatori	235.112	2,7%
Rivalutaz. Soci sovventori	262.662	2,7%
<b>Totale rivalutazione</b>	<b>497.773</b>	<b>2,7%</b>
<hr/>		
Totali riserva	5.631.547	80%
Totali ai soci	1.235.213	17%
Fondo mutualistico	212.374	3%
<b>Utile</b>	<b>7.079.134</b>	<b>100%</b>

## DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO



- RISERVA ORDINARIA - 30%
- RISERVA STRAORDINARIA 49,6%
- FONDO MUTUALISTICO - 3%
- DIVIDENDI AI SOCI - 4% SU CAPITALE - 737.439 EURO
- RIVALUTAZIONE AI SOCI - 2,7% SU CAPITALE - 497.773 EURO

# Valore Aggiunto

## VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto è stato così calcolato (in euro):	2009	2010	2011
Totale ricavi	354.868.162	372.216.893	408.871.798
Consumi materie prime	118.358.415	123.615.899	133.213.844
Servizi/beni terzi/on.div.	52.940.408	54.859.123	61.377.955
Valore aggiunto lordo	183.569.339	193.741.871	214.279.999
Ammortamenti	16.973.883	17.208.602	18.313.524
Valore aggiunto netto	166.595.456	176.533.269	195.966.475
Costo del lavoro	149.863.750	159.474.404	177.992.843
di cui stipendi ai soci	121.671.614	127.941.565	134.503.028
Contributi associativi	479.141	475.892	474.340
Imposte e tasse	7.424.283	7.189.246	8.358.999
Erogazioni sociali	344.750	389.331	345.831
Risultato operativo	8.483.532	9.004.396	8.794.462
Gestione finanziaria	1.668.123	1.523.787	1.715.339
<b>Risultato netto gestionale</b>	<b>6.815.409</b>	<b>7.480.609</b>	<b>7.079.123</b>

## RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO



# Situazione patrimoniale

Per l'esercizio 2011 si evidenzia un patrimonio di:

**Capitale sociale: 18.634**

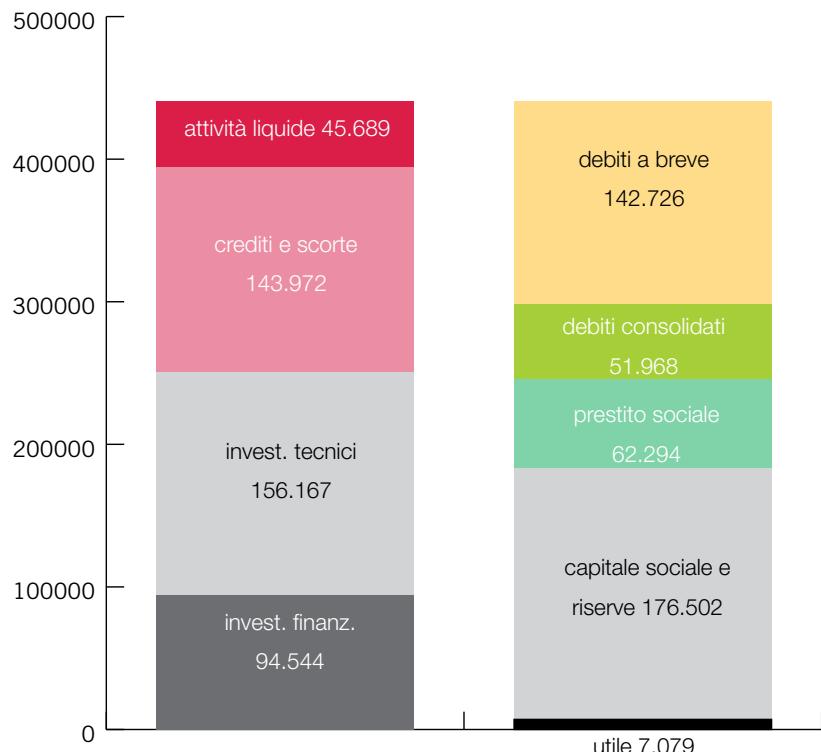
**Riserve e fondi assimilabili: 157.868**

**Utile: 7.079**

**Totale: 183.582**

Con un incremento sul 2010 di 6,7 milioni.

## SITUAZIONE PATRIMONIALE CAMST - MIGLIAIA DI EURO

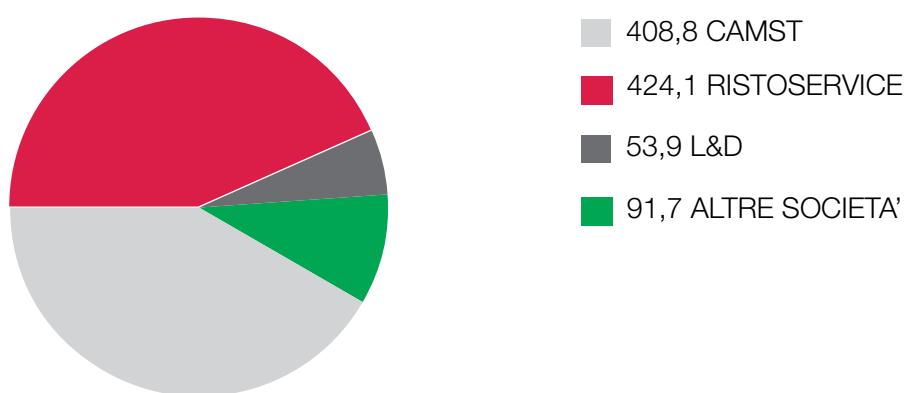


# Il Gruppo Camst

## FATTURATO DEL GRUPPO

Società	2009	2010	2011
Ristoservice	341.825	368.065	424.117
Camst	372.978	391.332	408.872
Lohmeier & Deimel	40.452	49.276	53.903
Seribo	15.404	15.465	15.362
Desco' srl uninominale	13.409	13.666	13.930
Summertrade srl	9.173	9.066	9.144
Se.Ri.Mi. srl	8.202	8.606	8.560
Lugo Catering spa	7.159	7.715	7.783
King srl	-	6.479	6.281
Convivia srl	5.979	6.795	6.120
Matilde ristorazione srl	4.910	5.392	5.505
Gruppo G.S.I.	31.551	31.051	4.851
Gerist srl	5.319	4.947	4.282
Bioristoro srl	3.712	3.859	3.779
I 2 Castelli srl	3.325	3.207	3.364
Aetas	1.580	1.584	1.562
Adriamatic srl uninominale	534	603	726
Ristoraz. Viterbese	548	526	430
Party International	939	-	-
Orma	11.695.	12.404	-
Prealpi catering	4.866	-	-
Camst 2000 doo	1.045	438	-
<b>Totale Gruppo</b>	<b>866.497</b>	<b>940.478</b>	<b>978.571</b>

## RICAVI DELLE VENDITE GRUPPO CAMST - 978,5 MILIONI EURO



# Sviluppo e innovazione nel Gruppo Camst

Le partecipazioni di più lunga data sono quelle nelle società operanti nella ristorazione fieristica: SummertradeSrl e Gerist Srl risalgono entrambe al 1984. Il 1985, con la costituzione di Day Ristoservice, segnò l'ingresso di Camst nel mercato dei buoni pasto. Fast Point è una società che la stessa Day ha costituito insieme ad altre del settore per gestire in proprio il ciclo di produzione e rientro dei buoni.

**La presenza sul mercato tedesco della ristorazione aziendale ci deriva dall'acquisizione di una società con sede a Bonn, Lohmeier & Deimel, che negli ultimi 3 anni si è resa protagonista di una notevole crescita**

Vi sono poi società che marcano la presenza in territori di grande importanza per Camst: tra quelle acquisite a Bologna (1999) e che hanno continuato ad operare con il loro marchio vi è Orma Srl, che oltre a sviluppare i locali con marchio "Pranzo Più" ha di recente portato avanti una linea di produzione di pasti refrigerati con il metodo della conservazione in atmosfera modificata. Dal 2004 si aggiunge GSI Spa, società con Sede a Como che presidia anche tutta l'area di Milano avendo incorporato le attività che Camst aveva nel capoluogo lombardo. Di recente la Divisione Friuli ha rafforzato la leadership di mercato nella regione con l'acquisizione della società Descò Srl di Trieste, azienda che ci è stata ceduta dalla Cooperazione di distribuzione di Trieste a conclusione di una lunga e complessa fase di trattativa.

La presenza sul mercato tedesco della ristorazione aziendale ci deriva dall'acquisizione di una società con sede a Bonn, Lohmeier & Deimel, che negli ultimi 3 anni si è

resa protagonista di una notevole crescita. Esigenza di presidio delle localizzazioni strategiche si riscontra invece nelle iniziative che hanno portato alla costituzione delle società I Due Castelli, sul territorio di Imola, e Ristoromagna a Ravenna, mentre Ristorazione Viterbese appare più come un'occasione di allargare la presenza nel Lazio al di là della capitale. La presenza sul mercato tedesco della ristorazione aziendale ci deriva dall'acquisizione di una media società con sede a Bonn, Lohmeier & Deimel, che detiene un interessante portafoglio di clienti e aziende private e che negli ultimi 3 anni si è resa protagonista di una notevole crescita. Altro segno distintivo del Gruppo è dato dalla ormai nutrita schiera delle società a partecipazione mista pubblico-privato. Lugo Catering Spa è la capostipite (settembre 1998) delle società miste, costituita da Camst con il Comune di Lugo, a cui si sono aggiunti nel tempo, entrando in partecipazione con piccole quote, numerosi altri Comuni del circondario e la USL di Ravenna. Fu seguita da lì a poco (ottobre 2000) dalla SE.RI.MI. Srl costituita con il Comune di Mira (Venezia); con questa società Camst si è ritrovata a gestire anche alcune Farmacie Comunali, settore del tutto estraneo alla ristorazione che tuttavia abbiamo imparato a gestire. Tra il 2003 e 2004 nascono, per il Comune di Bologna, SE.RI.BO Spa e, per un raggruppamento di comuni della provincia, Matilde Ristorazione Spa. Da ultimo si nota l'emergere di una nuova tendenza: la trasformazione di un rapporto esistente Cliente-Fornitore in un rapporto di partenariato Camst-Socio Pubblico: è il caso di Bioristoro Srl, costituita con il Comune di Grugliasco, già nostro cliente (ottobre 2003). Il 2008 vede il Gruppo Camst muovere i primi passi nel mercato del Vending, i distributori automatici di alimenti e bevande, con l'acquisizione di Adriamatic e due anni dopo, nel 2010, con la costituzione di una società ex novo di nome Lautus, con altri due soci, di cui sottoscrive un terzo del capitale sociale. Ancora nel 2010 l'acquisizione della società King srl proveniente dal gruppo Conor, operante nel mercato dei pasti in atmosfera modificata, segna il rafforzamento della presenza già avviata con le produzioni della cucina

centralizzata di Castelmaggiore. Con l'inizio del 2011 le società Orma srl e GSI ristorazione vengono incorporate in Camst. Nelle tabelle sono presentate le società operative del gruppo con una suddivisione che ha l'unico scopo di evidenziare le omogeneità di mercato.

## Occupazione a tempo indeterminato nelle Società del gruppo

Nel 2011 l'occupazione a tempo indeterminato nel Gruppo risulta pressochè stabile (in leggera flessione di 63 unità pari al -0,6%). Il risultato di crescita occupazionale in Camst è determinato dall'incorporazione delle società Orma e GSI.

## CAMST E SOCIETÀ CONTROLLATE

Società	2009	2010	2011
Camst	7.667	7.771	8.601
Camst (Rep San Marino)	84	88	84
Gsi	871	864	144
Orma	214	205	-
Descò	200	201	193
Lohmeir (D)	1.025	1.207	1.243
Ristoservice	83	86	88
Gerist	33	33	34
Party International	17	-	-
Finrest	4	4	4
Adriamatic srl	9	9	11
King srl	-	41	42
Camst 2000 Doo (SLO)	20	-	-
<b>Totale Camst e controllate</b>	<b>10.227</b>	<b>10.509</b>	<b>10.444</b>
Var num	72	282	-65
<b>Var %</b>	<b>0,7</b>	<b>2,8</b>	<b>-0,6</b>

## SOCIETÀ MISTE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Società	2009	2010	2011
Seribo	205	205	219
Lugo Catering	94	97	94
Matilde	67	67	66
Serimi	112	114	116
Bioristoro	31	32	32
<b>Totale miste con P.A.</b>	<b>509</b>	<b>515</b>	<b>527</b>
Var num	33	6	12
<b>Var %</b>	<b>6,9</b>	<b>1,2</b>	<b>2,3</b>

## SOCIETÀ COLLEGATE

Società	2009	2010	2011
I Due Castelli	37	44	42
Summertrade	56	55	47
<b>Totale collegate</b>	<b>93</b>	<b>99</b>	<b>89</b>
Var num	-2	6	-10
<b>Var %</b>	<b>-2,1</b>	<b>6,5</b>	<b>-10,1</b>

## TOTALE GRUPPO

	2009	2010	2011
Dipendenti t.i.	10.757	11.123	11.060
Var num	226	294	-63
<b>Var %</b>	<b>2,1</b>	<b>2,7</b>	<b>-0,6</b>





5.

# Qualità Servizi e Ambiente

Siamo tutti  
stakeholder

"Mantenere l'impegno ad  
operare nel rispetto della  
legalità ed in modo trasparente,  
facendoci promotori di tali  
comportamenti presso gli  
stakeholder di riferimento.

Essere ed agire gli uni come  
stakeholder verso gli altri  
attraverso un dialogo basato  
sulla reciproca responsabilità."  
(Manifesto per "Impronta Etica  
2020").



# Il mercato della ristorazione in Italia

Il mercato della Ristorazione Fuori Casa (RFC) vale 55,4 miliardi di euro ed eroga circa 6,6 miliardi di pasti. È strutturato in due macro aree:

- Ristorazione Collettiva con una quota di mercato pari all'11,9%, dal valore di 6,56 miliardi di euro .
- Ristorazione Commerciale con una quota di mercato pari all'88,1%, dal valore di 48,8 miliardi di euro.

Ogni italiano consuma in media all'anno circa 110 pasti fuori casa con un valore di circa 917 euro, escludendo le bevande servite da sole che valgono circa 8 miliardi di euro

e fanno pertanto salire il consumo medio annuo a circa 1.200 euro. Gli italiani consumano fuori casa circa il 12% dei pasti totali, pari ad un terzo dei consumi alimentari totali.

Tale mercato è caratterizzato dalla presenza di numerose e variegate strutture (oltre 250.000).

La ristorazione strutturata rappresenta in valore 9 miliardi di euro pari al 15,8% del valore complessivo.

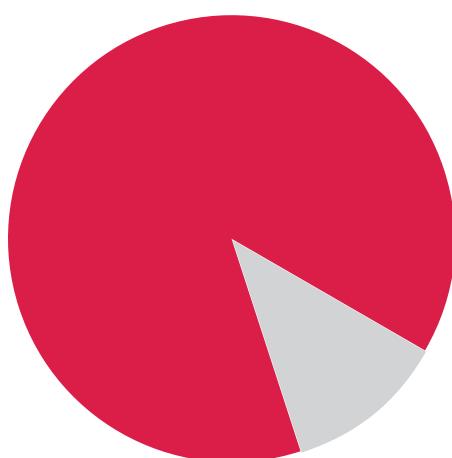
I primi 10 gruppi di ristorazione rappresentano il 51% del mercato strutturato.

## IL MERCATO ITALIANO DELLA RISTORAZIONE FUORI CASA

Mercato italiano ristorazione fuori casa	Quota di mercato	Valore mrd	N. pasti mrd
Ristorazione collettiva	11,90%	6,6	1,6
Ristorazione commerciale	88,10%	48,8	5
<b>Totale mercato cfc</b>	<b>100%</b>	<b>55,4</b>	<b>6,6</b>

Fonte Gira Foodservice 2010 – Il mercato della ristorazione fuori casa in Italia

## MERCATO ITALIA DELLA RISTORAZIONE FUORI CASA - 2011



■ 11,9% RISTORAZIONE COLLETTIVA  
■ 88,1% RISTORAZIONE COMMERCIALE

## La ristorazione Collettiva

Il mercato della Ristorazione Collettiva vale circa 6.562 milioni di euro, eroga 1.652 milioni di pasti e registra la presenza di circa 1.200 operatori con 70.000 lavoratori impiegati. Le società di Ristorazione Collettiva coprono il 53% del mercato in volume e il 60% del mercato in valore. Tale mercato cresce in media all'anno dell'1,9% in valore e dello 0,3% in quantità. Rispetto all'anno precedente la quota di appalto nei principali segmenti è passata dal 47,5% al 48,5%.

A livello europeo, secondo una statistica pubblicata da Europe Food Service nel 2010, Camst risulta al quinto posto dopo Sodexo, Compass Group, Elior e Aramark tutte aziende multinazionali.

### A livello europeo, secondo una statistica pubblicata da Europe Food Service nel 2010, Camst risulta al quinto posto

Per il mercato della ristorazione Collettiva possono evidenziarsi i seguenti principali elementi:

- la difficile congiuntura economica ha portato gli operatori della ristorazione collettiva ad erogare un minor numero di pasti nel segmento aziendale (-0,8%). Sono numerose le aziende che hanno ridotto i propri organici o chiesto l'intervento della CIG, anche se in misura minore rispetto al 2009;
- nel segmento della scolastica si assiste ad una maggiore penetrazione e incremento della ristorazione appaltata (+4,7%). Ciò testimonia la terziarizzazione del servizio soprattutto da parte delle scuole pubbliche;
- il mercato socio-sanitario cresce, anche se contenuto al +0,4% evidenzia prospettive di crescita in quanto è appaltato solo per il 37,5%;
- per salvaguardare i margini aziendali e ridurre i costi gli operatori della ristorazione collettiva hanno intrapreso

azioni volte alla focalizzazione sul proprio core business ed alla specializzazione del servizio;

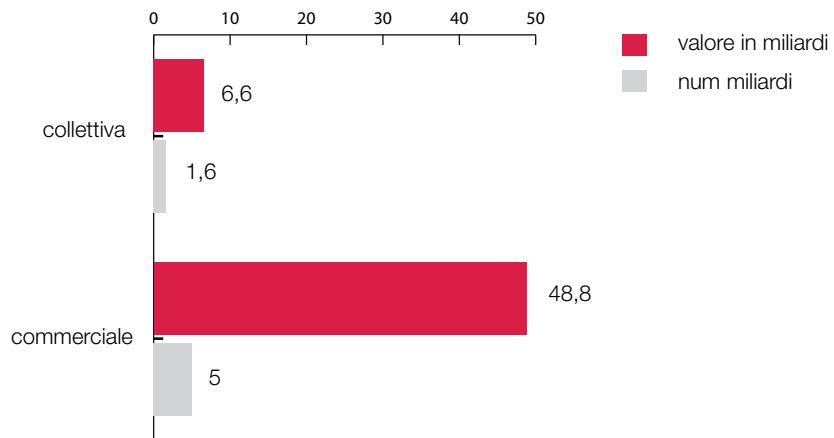
- la crisi dei consumi ha enfatizzato l'importanza del prezzo, inasprendo la competizione settoriale, già elevata: il prezzo riveste un'importanza primaria, soprattutto nei confronti della Pubblica Amministrazione e rappresenta una discriminante determinante per gestirne il servizio;
- l'assetto dimensionale dell'aziendale assume sempre maggiore importanza per poter operare con efficacia ed efficienza sul mercato domestico, soprattutto nel comparto degli appalti pubblici, in quanto permette alle aziende più grandi maggiori opportunità di investimento. Questo tende a concentrare sempre più il mercato;
- rimane un'incertezza sempre molto significativa la gestione della liquidità soprattutto per le imprese che operano con enti pubblici i cui tempi di pagamento sono spesso lunghi.

#### TREND 2011

La ristorazione collettiva appaltata, registra una variazione positiva del fatturato (+4,3%): diminuisce il numero di pasti erogati nel segmento aziendale (numerose le aziende che riducono i propri organici o chiedono l'intervento della CIG, anche se in misura minore rispetto al 2010), compensato dalla forte crescita dell'appalto nel segmento scolastico e in quello militare/istituzionale e dalla crescita (anche se più contenuta), nel segmento sanitario.

Il settore dei buoni pasto mostra segni di maturità: infatti, sono lontani gli anni in cui il fatturato settoriale cresceva a

#### NUMERO E VALORE DEI PASTI FUORI CASA - 2011



due cifre e nel quinquennio 2005/2009 è aumentato ad un tasso medio annuo pari al 6%. Attualmente la crescita è in fase di rallentamento. (fonte DataBank 2011)

### AZIENDALE

Il segmento della ristorazione aziendale nel 2010 ha un valore potenziale stimato pari a 735 milioni di pasti per un valore di quasi 2.600 milioni di euro. Nel corso dell'anno la disoccupazione crescente ed il maggior ricorso alla CIG hanno portato ad una contrazione del mercato potenzialmente disponibile. Circa il 30% dei pasti appaltati è detenuto dalle più grandi aziende del settore, il rimanente 70% è gestito da piccole imprese. La domanda di ristorazione proveniente dal segmento aziendale rappresenta ancora la quota più importante della ristorazione collettiva appaltata.

Dai primi anni 2000 il settore Lavoro subisce una lenta flessione, da una parte a causa dei processi di deindustrializzazione del Paese e delocalizzazione e dall'altra, in particolare nel segmento dei Servizi, a causa della diffusione del Buono Pasto dovuto alla diminuzione del numero di addetti per Impresa.

Anche nel segmento della Pubblica Amministrazione si

tende a sostituire il servizio di mensa con il Buono Pasto. (fonte Gira 2010)

Il segmento aziendale, che ancora rappresenta il business principale per numerose aziende, pur evidenziando la contrazione dei pasti forniti, ha attenuato il suo calo grazie all'acquisizione di fruitori che hanno preferito la ristorazione collettiva rispetto alla ristorazione commerciale (soprattutto tradizionale) grazie al prezzo più contenuto (il costo della ristorazione commerciale può essere superiore da 2 a 4 volte il costo della collettiva). (fonte DataBank 2011)

### SCOLASTICA

La ristorazione scolastica pubblica e privata vale circa 1.800 milioni di euro, circa il 27% del mercato, per un potenziale di pasti pari a 465 milioni, circa il 27% dei totali pasti erogati.

La crescita (+4,7% di pasti erogati rispetto al 2009) di questo segmento è favorito da:

- l'aumento dell'occupazione femminile;
- l'estensione di sistemi tariffari con pagamento differenziato del servizio a seconda del reddito familiare;

## RISTORAZIONE COLLETTIVA: FATTURATO SETTORIALE E QUOTE DELLE AZIENDE

Aziende	2009		2010		2011		% Variazione 2010 vs 2009	% Variazione 2011 vs 2010	Cagr% 2011 Vs 2009
	Mn. Euro	%	Mn. Euro	%	Mn. Euro	%			
Sodexo Italia	386	9,5%	370	8,8%	373	8,5%	-4,0%	0,7%	-1,7%
Gemeaz Cousin	280	6,9%	326	7,8%	326	7,4%	16,6%	-0,3%	7,8%
Camst	265	6,5%	276	6,6%	315	7,2%	4,0%	14,2%	9,0%
Compass Group	256	6,3%	246	5,9%	258	5,9%	-4,0%	5,0%	0,4%
Coperativa italiana di ristorazione (Cir)	250	6,1%	275	6,5%	344	7,9%	10,0%	25,1%	17,3%
Avenance Italia	238	5,8%	257	6,1%	333	7,6%	7,8%	29,8%	18,3%
Pellegrini	187	4,6%	182	4,3%	190	4,3%	-2,8%	4,5%	0,8%
Serenissima ristorazione	153	3,8%	165	3,9%	174	4,0%	7,6%	5,7%	6,6%
Cascina	122	3,0%	124	3,0%	134	3,1%	1,9%	8,0%	4,9%
Dussmann service	117	2,9%	127	3,0%	127	2,9%	8,5%	0,1%	4,2%
Serist servizi ristorazione	91	2,2%	102	2,4%	100	2,3%	12,2%	-2,1%	4,8%
Altri	1.725	42,4%	1.751	41,7%	1.706	39,0%	1,5%	-2,5%	-0,5%
<b>Totale</b>	<b>4.070</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.200</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.380</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,2%</b>	<b>4,3%</b>	<b>3,7%</b>

- l'estensione del tempo libero;
- l'incremento dei bambini extracomunitari presenti nelle scuole italiane (in alcuni comuni la quota raggiunge il 10%-15%);
- la necessità di maggiore qualificazione, specializzazione ed elevati costi di gestione spingono gli enti comunali ad assegnare sempre di più la gestione del servizio ad imprese del settore tramite gare d'appalto.

## La crisi dei consumi ha enfatizzato l'importanza del prezzo, inasprendo una competizione settoriale già elevata

Nelle richieste del servizio si conferma attenzione alla multi etnicità, quindi cresce la richiesta di diete speciali, sanitarie ed etico religiose; sempre maggiore sensibilità si riscontra verso l'utilizzo di prodotti naturali per combattere la minaccia dell'obesità e del sovrappeso, il segmento del biologico è infatti in crescita. La quota d'appalto nel 2011 è pari al 67,5% rispetto al 66,5% nel 2010 e al 65% del 2009. La crisi dei consumi ha enfatizzato l'importanza del prezzo, inasprendo una competizione settoriale già elevata

### SANITÀ

La ristorazione in questo mercato vale 1.139 milioni di euro, pari al 17% del totale del mercato; il valore di pasti erogati è pari a 253 milioni , il 15% del totale erogato ( fonte Gira 2009), mentre il valore del mercato complessivo (appaltato ed autogestito) ha un valore potenziale di circa 700 milioni di pasti, pari a 2.600 milioni di euro. Il numero dei pasti si è contratto negli ospedali pubblici a causa del diffondersi del day hospital, tendenza che non accenna ad arrestarsi. Si registra invece un modesto incremento (circa 0,5%) nel segmento delle cliniche private. In questo segmento è difficile dare delle indicazioni standard dell'erogazione del servizio in quanto spesso le esigenze delle singole unità sono differenti. Ciò impegna le imprese del settore a soddisfare la domanda

integrando la prestazione del servizio di ristorazione con altre complementari: gestione di un software per le diete personalizzate dei degenti, svolgimento di pulizie e smaltimento rifiuti e responsabilità della formazione del personale.

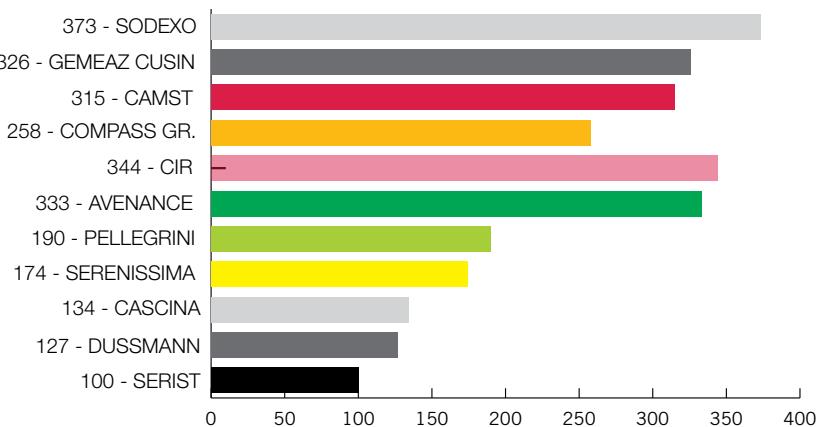
### WELFARE

La ristorazione in questo mercato vale 1.436 milioni di euro, pari al 22% del totale del mercato erogando 404 milioni di pasti, pari al 24% del totale erogato. E' un mercato in cui si registra una crescita del numero dei pasti , circa +0,46% nelle case di riposo in quanto cresce il numero degli ospiti dovuto all'effetto demografico dell'invecchiamento della popolazione. Probabilmente un buon numero di anziani è ospitato in realtà di dimensioni molto piccole e gestite da personale religioso o no profit.

### ALTRÉ COLLETTIVITÀ

Complessivamente il mercato delle Altre Collettività vale circa 713 milioni di euro (11% del mercato totale) ed eroga 285 milioni di pasti (17% del totale). E' il settore dell'Esercito che registra il trend più negativo (-0,97%) a causa di un'ulteriore flessione del numero delle unità; anche nelle Comunità religiose, la flessione delle vocazioni, solo in parte compensata dall'arrivo di religiosi di altri continenti, determina una continua contrazione del numero dei pasti. Solo nei penitenziari il numero dei pasti cresce anche se in modo molto contenuto ( 0,22%).

### IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA - FATTURATO 2011 (mio euro)



## La ristorazione commerciale

Il mercato della Ristorazione Commerciale vale circa 49 miliardi di euro, eroga 4,9 miliardi di pasti e registra la presenza di circa 214.800 unità ristorative molto varie per dimensioni e caratteristiche di servizio: ristoranti, snack bar, ristorazione rapida e self service, alberghi e complementari, trasporti, siti.

Le Catene coprono il 12,5% del mercato in volume e il 9,8% in valore e crescono con un tasso del 5,6% medio annuo in volume.

Nel 2010, in minor misura rispetto al 2009, tale mercato ha sofferto per un calo dei consumi alimentari fuori casa indotto dalla difficile situazione economica che ha investito pesantemente il nostro Paese in tutti i settori dell'economia. Rispetto ai ristoranti tradizionali, le pizzerie ed i bar, il mondo della ristorazione commerciale moderna ha retto meglio. Nell'ambito di questo, lo sviluppo di formule di ristorazione alternative, distributori automatici e piatti pronti presso la grande distribuzione, pone il prezzo e la velocità del servizio al centro della competizione, evidenziandoli come elementi caratterizzanti per cavalcare il mercato e opportunità di crescita. E' pertanto molto importante il possesso di un know-how organizzativo e gestionale capace di ottimizzare la velocità di rotazione necessaria a ripagare l'investimento. Il prezzo ha assunto una grande importanza in relazione alla progressiva perdita del potere d'acquisto dei consumatori, l'aspetto qualitativo del pasto ha quindi un'importanza

inferiore abbassando il livello di aspettativa, rispetto al passato.

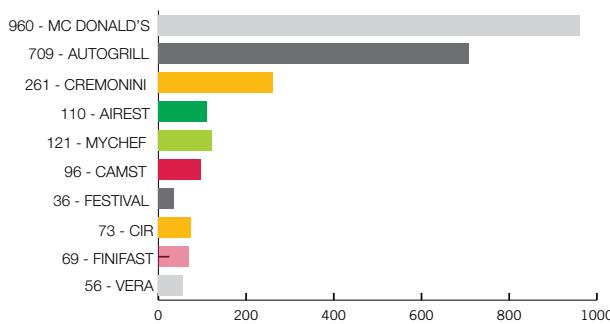
L'evoluzione dei servizi in questo mercato vede la crescente importanza dell'aspetto tecnologico nella definizione del layout dei locali e nella scelta strategica delle location più commercialmente appetibili.

In termini di offerta si tende alla differenziazione dei menù, introducendo specialità regionali, piatti etnici, alimenti macrobiotici, etc. La gamma di offerta è ampia ed in continua evoluzione assecondando la varietà de i gusti dei consumatori, ai quali gli operatori puntano per fidelizzarli. Il valore dell'insegna infine si sta sempre più affermando quale strategia di successo ed in tal senso è importante focalizzare la comunicazione dei valori di insegna per diffondere la marca, dandole visibilità e riconoscibilità sul territorio. Gli investimenti pubblicitari netti, infatti, sono in crescita. La pubblicità viene veicolata soprattutto tramite la TV (77,5% degli investimenti nel 2010).

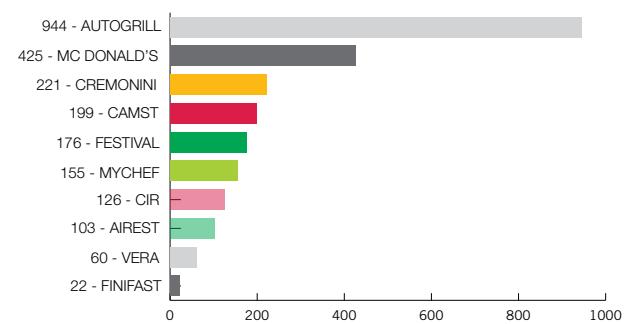
### TREND 2011

Accanto ad un sensibile calo di pasti erogati dalle tradizionali formule di ristorazione si assiste ad un lieve calo dei pasti serviti dalle formule di ristorazione veloce nonostante un fatturato in crescita (-1,6% a valore rispetto al 2009), il cui servizio è caratterizzato da un buon rapporto prezzo/qualità unito alla velocità di esecuzione. (fonte DataBank 2011)

**IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE \_ FATTURATO 2011  
(mio euro)**



**IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE - NUMERO LOCALI 2011**



## RISTORAZIONE COMMERCIALE

Aziende	2009		2010		2011		% Variazione fatturato 2010 VS 2009	Localizzazione
	Mn. euro	N Pdv	Mn. euro	N Pdv	Mn. euro	N Pdv		
Mc Donald's	834	382	904	402	960	425	7,29%	Centri urbani, centri commerciali, autostrade, aeroporti, stazioni ferroviarie
Autogrill	684	540	708,2	519	709	944	1,81%	Centri urbani, centri commerciali, fiere, autostrade, strade a scorrimento veloce, aeroporti, stazioni ferroviarie
Cremonini	227,5	206	244,2	205	261	221	7,11%	Centri urbani, aeroporti, stazioni ferroviarie
My chef	99,7	140	114	178	121,3	155	10,30%	Centri commerciali, autostrade, aeroporti, stazioni ferroviarie
Airest	121	103	112,8	101	110	103	-4,65%	Centri commerciali, autostrade, aeroporti, stazioni ferroviarie
Camst	90,1	166	96,7	184	96,1	199	3,28%	Centri urbani, centri commerciali, fiere
Cir	72,1	117	72,4	117	73	126	0,62%	Centri urbani, centri commerciali, strade a scorrimento veloce
Finifast	63,3	22	67,9	23	68,8	22	4,25%	Autostrade, aeroporti
Vera	57,5	63	57,8	63	56	60	-1,31%	Centri commerciali
Festival	79	142	32	152	36	176	-32,49%	Centri urbani, autostrade, strade a scorrimento veloce

Fonte Databank – dicembre 2010 – dicembre 2011

# Servizi offerti ai Clienti

Camst vanta importanti elementi distintivi e notevoli punti di forza in quanto si propone al Cliente con soluzioni flessibili del servizio, qualità della proposta gastronomica e attenzione all'innovazione tecnologica.

La centralità del Cliente è un valore importante perché soddisfare le esigenze della propria clientela è una leva decisiva nell'ottica di migliorare la performance del servizio in termini di qualità ed eccellenza.

L'attenzione particolare che Camst dedica alla progettazione e alla realizzazione dei servizi personalizzati e rivolti ai Clienti dei differenti segmenti del mercato, evidenzia una spiccata propensione all'investimento

per ottimizzare, migliorare ed integrare l'offerta di servizio proposta. Soprattutto nel caso di pubbliche amministrazioni offrire un servizio in global service garantirebbe la completa gestione dei servizi ottenuti in appalto garantendo al Cliente un unico interlocutore.

I principali servizi di ristorazione sono:

- gestione diretta presso i locali in appalto o di proprietà;
- gestione veicolata dei pasti prodotti presso le Cucine Centralizzate ;
- rivendita di derrate.

## GESTIONI

Dettaglio per aree d'affari	2009	2010	2011
Scuole			619
Aziende			531
Ospedali			140
Pubblici esercizi			90
Cu.ce			31
Caserme			10
Colonie			7
Banchetti			3
Prodotti gastronomici			3
Vending			4
<b>Totale</b>	<b>1.271</b>	<b>1.292</b>	<b>1.438</b>

Nel corso degli anni Camst ha differenziato e arricchito la gamma delle soluzioni proposte al Cliente strutturando anche società miste pubblico-private con pubbliche amministrazioni.

Oltre ai servizi di ristorazione in senso stretto, Camst offre ulteriori servizi integrativi attinenti, complementari e di supporto alla ristorazione come:

- progettazione di impianti produttivi, cucine,

ristrutturazioni e interventi di riqualificazione delle strutture già esistenti; piani di autocontrollo compatibili con i principi dell'HACCP; di interventi mirati alla riduzione dell'impatto ambientale;

- formazione mirata e continuativa rivolta alle risorse;
- project financing;
- supporto tecnico-informatico per la gestione e il monitoraggio informatizzato

- customer satisfaction: gestione di indagine sulla qualità percepita dagli utenti del servizio;
- consulenza per la stesura di programmi dietetici e di menù;
- gestione integrata: manutenzione ordinaria e straordinaria, disinfezione, derattizzazione, pulizia e sanificazione anche degli ambienti.

## Gestione Diretta

### DESCRIZIONE DEL SERVIZIO

L'erogazione del servizio comporta l'organizzazione e la gestione di tutte le fasi del ciclo produttivo in loco usufruendo di locali, impianti ed attrezzature di proprietà del cliente.

Il locale funziona generalmente nella fascia oraria del pranzo, i pasti sono distribuiti con una linea self-service appositamente attrezzata. Il riassetto dei vassoi viene effettuato dai commensali nelle apposite torrette di sgombero. La produzione avviene in legame fresco-caldo, preparando i cibi la mattina per il consumo del pasto ad ora di pranzo, assicurando la minore giacenza possibile di derrate alimentari.

I pasti caldi vengono mantenuti ad una temperatura di 60/65°C fino al momento del consumo. I piatti freddi, salumi e formaggi, sono preparati poco prima dell'erogazione dei pasti o durante se ci sono specifiche richieste degli utenti.

La gestione diretta di una cucina è quindi la risultante di una serie di fattori fondamentali: preparazione e professionalità del personale, scelta e controllo delle derrate alimentari, presentazione e qualità dei cibi, studio e pianificazione dei menù, igiene e cura dell'ambiente, attenzione massima alle esigenze del cliente consumatore e committente.

### SERVIZIO OSPITI

Camst prevede inoltre la possibilità di gestire un servizio foresteria per gli ospiti con menù completi e personalizzati. Composizione pasto e menù:

gli utenti del servizio potranno scegliere un pasto completo dai menù proposti da Camst, elaborati dai dietisti in funzione dei bisogni alimentari dei destinatari e sulla base dei principi di equilibrio alimentare; i menù variano giornalmente e in riferimento alle stagioni, garantendo un'ampia possibilità di scelta.

## Gestione veicolata

### DESCRIZIONE DEL SERVIZIO

E' l'erogazione del servizio di ristorazione con pasti trasportati presso i locali della committenza.

La produzione dei pasti avviene in un centro di cottura esterno (cucina centralizzata) ai locali del committente, presso cui vengono poi trasportati in appositi contenitori termici, spartiti e distribuiti agli utenti consumatori (solo distribuzione in caso di pasti confezionati e trasportati in monoporzione).

Il servizio viene garantito dal lunedì alla domenica nelle fasce orarie del pranzo e della cena in orari concordati. Presso il centro di produzione è operativa una struttura di segreteria per il ricevimento ordini che vengono trasmessi direttamente dal cliente scegliendo in base al menù settimanale. Il processo di ordinazione è attivo ogni giorno fino alle ore 15.30 del giorno precedente il consumo.

### MENÙ

I menù proposti da Camst sono studiati in collaborazione con i dietisti degli Enti e delle ASL in funzione dei bisogni alimentari degli utenti e del loro equilibrio alimentare; variano settimanalmente e per stagionalità, garantendo ai commensali un'ampia possibilità di scelta.

### SISTEMA PRODUTTIVO

Nelle strutture produttive il sistema utilizzato per trasformare le materie prime in specialità gastronomiche è quello definito in legame fresco-caldo. Il pasto prodotto e confezionato la mattina stessa del consumo viene mantenuto a temperature tali da garantire la sicurezza igienica fino al momento del consumo.

### CONFEZIONAMENTO

Terminate le cotture i pasti vengono confezionati in contenitori monoporzione, multiporzione e in vassoi personalizzati unici, climatizzati con sezione calda e fredda per la ristorazione sanitaria e la terza età in alluminio o in acciaio inox per le preparazioni calde o di polipropilene per i prodotti freddi. Ogni singolo contenitore viene sigillato e ha una sigla di riconoscimento per identificarne il contenuto. I prodotti caldi vengono poi inseriti in speciali box termici mentre i prodotti freddi sono riposti in contenitori di polistirolo a norma delle vigenti leggi in materia, muniti di dispositivi refrigeranti o di placche eutettiche.

## TRASPORTO

L'organizzazione della logistica e dei trasporti viene curata per Camst da una Società di trasporti specializzata nel settore, che assicura che il trasporto delle sostanze alimentari venga effettuato con mezzi coibentati, idonei ad assicurare ai cibi un'adeguata protezione igienica.

## Rivendita di derrate

Il servizio prevede la fornitura di tutte le derrate alimentari e non, necessarie al funzionamento di cucine gestite da altri. I fornitori, attentamente selezionati da Camst sul mercato nazionale, provvedono a consegnare la merce in base alla capacità del magazzino, alla deperibilità delle derrate stesse e nel rispetto dei menù personalizzati e delle relative tabelle dietetiche.

Il servizio prevede interventi di coordinamento dell'addetto personale qualificato che fornisce consulenza per garantire la qualità del pasto, il corretto uso delle attrezzature, l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro, il rispetto delle norme igienico - sanitarie e il corretto stoccaggio delle derrate stesse. La fornitura di derrate alimentari con prezzo unitario riferito a pasto e / o giornata alimentare permette al cliente di eliminare i rischi nella fase di acquisto e di trasformazione derivanti dalla lavorazione delle materie prime.

## Attività progettuale

A fronte di una lunga esperienza, Camst è in grado di mettere a disposizione dei propri clienti specifiche attività progettuali di supporto al completamento del servizio proposto per valorizzare:

- il locale: definizione dei layout cucine, area distribuzione e sala consumo;
- l'offerta di servizio proposta: selezione dei fornitori di materie prime, formazione del personale, organizzazione del lavoro, supporto per il raggiungimento delle autorizzazioni per l'avvio dei lavori (sanitaria, incendi,...).



## Finanziamento

Camst è in grado di offrire alla propria clientela opportunità di finanziamento investendo in attività dedicate alla ristorazione, attraverso molteplici forme come il patto di riservato dominio, il leasing ecc.)

## Supporto tecnico informatico

Il progetto "Camst" incontra due direttive principali: quella dedicata ai servizi sociali in genere e quella rivolta ai servizi scolastici. Nel caso di servizi scolastici i parametri di riferimento spaziano dalle problematiche legate alla prenotazione dei pasti, all'organizzazione dei trasporti, alla definizione del diritto allo studio, alla gestione delle graduatorie riferite alle scuole d'infanzia, alla gestione contabile amministrativa di bollettazione, riscossione e recupero crediti secondo i bisogni dei diversi enti locali. Il Sistema inoltre produce le stampe da esporre al pubblico secondo il formato e lo stile richiesto dall'Ente, nonché una serie di report di controllo e verifica. L'applicazione produce in maniera automatica le liste di riconferma per l'accesso di diritto alle classi successive e prevede anche la registrazione di eventuali domande di conferma. Tutti i dati registrati sono disponibili per eseguire elaborazioni statistiche, stampe e visualizzazioni.

## Project financing

E' un accordo contrattuale col quale un finanziamento iniziale, assicurato da un soggetto privato (il promotore), rende possibile la realizzazione di opere pubbliche o di pubblica utilità (ivi comprese quelle riferite alla ristorazione). Il Project financing è disciplinato dalla legge 18/11/98, n.415 Merloni ter.

## Società miste pubblico privato

Camst ha i requisiti ed è interessata a partecipazione a gare d'appalto indette dalla Pubblica Amministrazione per la costituzione di società miste pubblico privato (sia come socio di maggioranza che di minoranza) per la gestione di servizi dedicati alla ristorazione scolastica e collettiva. Esempi concreti sono rappresentati da Lugo Catering con il comune di Lugo (RA) e comuni limitrofi, Serimi con il comune di Mira (VE), Bioristoro con il comune di Grugliasco (TO), Seribo con il comune di Bologna e Matilde con diversi comuni della provincia di Bologna.

## Magnosfera, Tavolamica e Gustami: le insegne Camst a servizio dei Clienti

Un'ampia offerta da scegliere ogni giorno: dai piatti della tradizione ai nuovi sapori, tante ricette preparate con gli ingredienti migliori per darti ogni giorno il gusto di scegliere quello che ti piace di più.

Cottura al momento: il forno per le pizze, la zona barbecue per carne, pesce e verdure, per offrire tutto il sapore dei piatti preparati al momento.

Velocità e cortesia nel servizio: freschezza e qualità della ristorazione tradizionale con tutti i vantaggi di un servizio veloce, sempre efficiente, ideale per scegliere in libertà.

**MAGNOSFERA** è il concept Camst dedicato al servizio di ristorazione self service e snack bar. Strutturato in isole gastronomiche permette con la massima libertà un'ampia scelta tra pizzeria, primi e secondi piatti, kebab, griglia e piatti unici. Un ambiente moderno studiato nei dettagli e ispirato a toni caldi, ideale per il pranzo e la cena, è presente nei centri commerciali e centri storici.

**TAVOLAMICA** è il concept Camst dedicato al servizio di ristorazione self service rivolto a specifici consumatori: professionisti, dipendenti aziendali, artigiani. Strutturato per rispondere a tutte le esigenze della pausa pranzo, permette un'ampia scelta tra pizzeria, primi e secondi piatti, kebab, griglia, piatti unici e servizio bar in massima

libertà. Un ambiente accogliente, caldo e funzionale per rendere la pausa pranzo fuori casa un momento piacevole. Ideale per la pausa pranzo, è presente nelle zone ad alta densità di attività produttive: aree industriali ed artigianali.

**GUSTAMI** sposa una consolidata tradizione e l'innovazione di servizio per rispondere alle molteplici esigenze dei consumatori. È il concept Camst dedicato ad un servizio di ristorazione dinamico e flessibile: snack bar, fast food, servizio al tavolo. Un ambiente moderno e stuzzicante, da vivere ogni volta in modo diverso. Perfetto per un caffè, una colazione, uno spuntino o un aperitivo, con piatti sfiziosi da gustare in massima rapidità senza rinunciare alla qualità e alla tradizione della cucina italiana.

## Carta OK

Carta ok è la carta prepagata e ricaricabile, dotata di un microchip con il quale viene memorizzato il credito caricato aggiornando lo scontrino dopo ogni transazione, da utilizzare in sostituzione dei contanti. Può essere utilizzata e ricaricata in tutti i locali Camst su tutto il territorio nazionale. E' il pratico servizio offerto da Camst per velocizzare tutte le operazioni di pagamento in cassa sostituendo contante, bancomat e altre carte di credito.

## Produzione di prodotti in ATP

Il confezionamento di un preparato alimentare in ATP (atmosfera protettiva) consiste nella sostituzione all'interno della vaschetta dell'aria costituita da ossigeno, anidride carbonica e azoto con una miscela di solo azoto e anidride carbonica. L'assenza di ossigeno garantisce un prolungamento della durata del prodotto (cosiddetta shelf life) diminuendo l'invecchiamento e la proliferazione di muffe e batteri.

## Servizio Freebeverage

Camst aiuta l'ambiente con il servizio Freebeverage che consente di ridurre l'impatto ambientale delle bevande confezionate. Il servizio freebeverage viene utilizzato da Camst per oltre 1.400.000 pasti annui. Viene fornito da General Beverage e consiste nella distribuzione self service a consumo libero di acqua microfiltrata naturale e gassata, succhi e bevande naturali, bibite gassate, bevande equo e solidali.



# La sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione

Da tempo Camst, caratterizzata da una molteplicità di attività di ristorazione e da una “varietà” dimensionale delle strutture gestite, ha fatto proprio il principio dello sviluppo sostenibile nella progettazione e nella realizzazione dei propri servizi di ristorazione.

Di seguito illustriamo le principali caratteristiche della nostra offerta che riguardano aspetti di responsabilità sociale. Si ringraziano la Direzione e l’ufficio Commerciale della Divisione Romagna Marche che hanno messo a disposizione i loro elaborati tecnici.

Promuovere un consumo etico per Camst significa:

## Un minor impatto ambientale

- utilizzo di prodotti biologici o a lotta integrata, aumentando la diminuzione dell’uso di antiparassitari, fertilizzanti chimici e diserbanti;
- eliminare i prodotti OGM che rappresentano un gravissimo pericolo per la biodiversità e i cui effetti sull’organismo, non ancora ben definiti, sembrano non essere del tutto sicuri;
- uso del packaging ecosostenibile (gli imballi rappresentano il 35% del peso totale dei rifiuti solidi urbani ed il 40% del loro volume);
- effettuare una raccolta differenziata dei rifiuti, come preludio al loro riciclo, che significa risparmio di materie prime, di energia e quindi minore inquinamento;
- riduzione degli sprechi;
- adozione di menù ad andamento stagionale: un prodotto fuori stagione ha un pesante impatto ambientale, sia che provenga da serre (consumo di energia per il riscaldamento), sia che provenga da altro emisfero (consumo di energia per il trasporto, per la conservazione e per l’utilizzo di imballaggi inquinanti);
- Camst applica la Legge 155/2003, la cosiddetta “legge del Buon Samaritano”. Si tratta di recuperare gli esuberi di alimenti ad alta deperibilità, eccedenti l’ordinaria produzione e distribuirli ai bisognosi individuati dall’amministrazione comunale.

## Gestire l’impresa nel rispetto della società e dell’ambiente

I macro-obiettivi definiti dalla Direzione e condivisi dal Management aziendale sono individuati in:

- favorire lo sviluppo dell’Azienda nel completo rispetto delle Leggi e della normativa a carattere ambientale;
- massimizzare l’utilizzo delle risorse rinnovabili (materie ed energia);
- operare in una logica di processo che consenta il continuo miglioramento delle performance aziendali;

**Camst applica la Legge 155/2003, la cosiddetta “legge del Buon Samaritano”. Si tratta di recuperare gli esuberi di alimenti ad alta deperibilità, eccedenti l’ordinaria produzione, e distribuirli ai bisognosi**

- ricercare e sviluppare nuovi processi e impianti che utilizzino le migliori tecnologie disponibili dal punto di vista della protezione ambientale;
- promuovere la sensibilizzazione e la formazione del personale relativamente alle problematiche ambientali;
- coinvolgere ed informare i nostri partner/fornitori e la comunità locale dell’impegno in campo ambientale, valutando con sensibilità le esigenze e le istanze delle nostre controparti interne ed esterne.

## Analisi degli aspetti ambientali

L’impatto ambientale per le attività di servizi di ristorazione è oggetto della “mission” di una struttura di direzione: la Direzione Ambiente e Sicurezza che si avvale di figure

interne professionalmente preparate e di specifiche consulenze esterne. Promuove nei confronti della Direzione Aziendale iniziative e proposte atte a favorire comportamenti che siano a salvaguardia dell'ambiente. Vengono trattate di seguito le modalità che hanno impatto sull'ambiente derivanti da un servizio di ristorazione e vengono descritti gli obiettivi che la Direzione Aziendale sta adottando in merito.

## Risparmio energetico

In riferimento all'obiettivo di risparmio delle energie, l'atteggiamento di Camst è individuare soluzioni e incentivare comportamenti nella gestione quotidiana di impianti e attrezzature che evitino sprechi e usi scorretti delle fonti di energie attraverso specifiche disposizioni agli addetti. L'obiettivo della Direzione di contenere i costi energetici sta registrando un andamento di positivo interesse che potrà consentire di definire ulteriori obiettivi di miglioramento. L'attenzione che Camst riserva a questo argomento è in particolare nella fase di progetto di nuove strutture ed impianti. La struttura tecnica analizza con i progettisti l'equipaggiamento necessario alla produzione, ottimizzando il dimensionamento degli impianti e l'assorbimento di energie delle attrezzature.

## Smaltimento rifiuti

### RIFIUTI SOLIDI

La gestione dei rifiuti solidi parte da un'attenzione di carattere igienico sanitaria;

- rapido allontanamento dei rifiuti dalle aree di lavorazione;
- utilizzo di appositi contenitori chiusi per un corretto smaltimento dei rifiuti.

Nella logica del recupero di materiali quali Carta, Vetro, Alluminio, Camst offre la disponibilità a sviluppare procedure atte al trattamento specifico degli stessi in un'ottica di recupero, valutandone opportunamente i costi.



## Residui da oli di cottura

Attenzione specifica è riservata allo smaltimento dei residui di oli di cottura, per i quali sono state definite disposizioni riguardanti i comportamenti richiesti al personale per:

- il recupero dei residui oleosi derivanti da cotture di preparazioni gastronomiche;
- lo stoccaggio temporaneo dei medesimi in appositi contenitori localizzati in luoghi idonei;
- il conferimento periodico a trasportatori/smaltitori autorizzati;
- registrazione di carico/scarico su apposito registro.

## Riciclo Imballaggi

In riferimento all'attuazione della direttiva regionale 94/62/CE. relativa al miglioramento qualitativo dei rifiuti di imballaggio, Camst ha introdotto un'articolata disciplina volta a prevenire e a ridurre l'impatto ambientale degli imballaggi e ad aumentare il loro recupero. Gli obiettivi perseguiti sono i seguenti:

- promuovere l'utilizzo delle cassette di plastica a sponde abbattibili per tutto il ciclo della filiera produttiva dei propri fornitori di ortofrutta;
- attivare azioni di sensibilizzazione per favorire la prevenzione e la riduzione degli imballaggi e dei rifiuti di imballaggi;
- incentivare l'utilizzo di imballaggi recuperabili nel trasporto di prodotti deperibili.

## Utilizzo di prodotti ecologici

In questo ambito l'attività aziendale si pone l'obiettivo di utilizzare prodotti per la detergenza a basso impatto ambientale. Per questo è stata adottata una procedura di qualifica di tali prodotti che vengono selezionati attraverso l'analisi delle schede di sicurezza. L'acquisto centralizzato consente l'applicazione di tale procedura sul 100% dei prodotti per la detergenza acquistati da Camst e che privilegia prodotti con biodegradabilità superiore al 90% e con assenza di fosforo, a garanzia del rigoroso rispetto di quanto sancito dalle procedure d'acquisto, sono state emanate disposizioni che vietano di detenere soda caustica, acido muriatico, alcool denaturato.

**E' stata adottata una procedura di qualifica dei prodotti di detergenza mediante l'analisi delle schede di sicurezza. L'acquisto centralizzato consente l'applicazione di tale procedura sul 100% dei prodotti**

L'utilizzo corretto dei prodotti per la detergenza in termini di dosaggi e funzioni è oggetto di formazione annuale a tutto il personale. L'utilizzo di dosatori automatici (sia su impianti che per usi manuali di prodotto) è un'ulteriore iniziativa per favorire il risultato di un consumo calibrato di dette sostanze. Controlli periodici sul corretto funzionamento degli impianti di lavaggio completano il ciclo di monitoraggio finalizzato al controllo delle quantità di prodotti della detergenza utilizzati.

## Prodotti "usa e getta" ecologici

In questo ambito Camst è in grado di fornire prodotti usa e getta biodegradabili (es. piatti di polpa di cellulosa) in relazione alle situazioni di servizio che lo richiedono.

## Riduzione scarti

Gli obiettivi intrapresi in questo ambito sono in alcuni casi già stati esaminati anche nei paragrafi precedenti quali ad esempio l'uso controllato dei prodotti per la detergenza; altre iniziative riconducibili a questo obiettivo riguardano:

- utilizzo di imballi riciclabili (e resi al fornitore) nel conferimento dei prodotti ortofrutticoli al singolo locale ;
- servizio centralizzato di consegna delle derrate alimentari; questa modalità operativa consente di razionalizzare l'incidenza degli imballi, in quanto si riducono il numero delle consegne da singoli fornitori. Le consegne stesse sono dimensionate al fabbisogno del locale sia in termini di quantità che di assortimento.

Con riferimento all'utilizzo degli scarti, l'azienda garantisce la disponibilità a:

- valutare la possibilità di riutilizzo dei prodotti organici;
- valutare gli eventuali costi (es.: contenitori "usa e getta", parametri di controllo, creare appositi luoghi di deposito confinati);
- sviluppare e mantenere attive procedure e piani di controllo specifici per questo tipo di attività.

## Altri aspetti di impatto ambientale

Altri aspetti che impattano con l'ambiente rappresentano elemento di controllo e di miglioramento delle performance tecnico- organizzative di Camst:

- emissioni in atmosfera

Le emissioni in atmosfera convogliate derivanti da lavorazioni gastronomiche sono a scarso impatto con l'ambiente.

E' posta attenzione alla manutenzione dei mezzi utilizzati per il trasporto pasti al fine di mantenere efficienti i mezzi



anche da un punto di vista della emissione dei gas di combustione.

- **Scarichi in fognatura**

Per quanto riguarda gli scarichi in fognatura, la qualità dei reflui è il risultato di comportamenti che abbiamo descritto in precedenza in particolare dato da un uso corretto dei prodotti per la detergenza e da uno scrupoloso trattamento di recupero delle sostanze oleose. Oltre a queste modalità gestionali, Camst prevede sui propri impianti periodiche pulizie dei pozzi e dei degrassatori tramite aziende autorizzate e controlli analitici sulla qualità dei reflui conferiti in fognatura.

- **Rumore**

L'attenzione che Camst pone al rumore emesso all'esterno in presenza di unità di trattamento aria e/o impianti di condizionamento/riscaldamento è valutato in fase di progettazione ed acquisto degli impianti stessi tenendo conto del progresso tecnologico esistente.

## Il requisito più importante per ottenere un ridotto impatto ambientale nella veicolazione dei pasti è la prossimità del centro di produzione ai luoghi di consumo

- **Gestione dell'emergenza**

Riteniamo che anche questo sia un aspetto di tutela dell'ambiente. Camst si è dotata di una procedura che individua per ogni luogo di lavoro gli addetti alla gestione dell'emergenza, adeguatamente formati sia da un punto di vista teorico che pratico e in grado di affrontare sia iniziative di emergenza che di primo soccorso.

- **Automezzi a ridotto impatto ambientale**

A questo proposito giova ricordare che il requisito più importante per ottenere un ridotto impatto ambientale nella veicolazione dei pasti è la prossimità del centro di produzione ai luoghi di consumo. Tale requisito può essere governato efficacemente in primo luogo dalla Pubblica Amministrazione che appalta il servizio, mediante una esplicita richiesta in Capitolato del requisito della vicinanza del centro di produzione ai punti di consumo (esatta ubicazione del centro di produzione e

percorrenza chilometrica per la consegna).

Inoltre, per l'erogazione dei pasti alle scuole che prevedono la veicolazione degli stessi ai plessi scolastici, possono essere utilizzati automezzi a ridotto impatto ambientale (doppia alimentazione Benzina/Metano), mentre la programmazione del giro giornaliero per la distribuzione dei pasti ai plessi scolastici viene studiato nell'ottica del minor numero di chilometri percorsi; la formazione ambientale dei trasportatori prevede la miglior gestione delle manutenzioni dei mezzi e lo spegnimento degli stessi nei momenti di inattività.

Nel corso del 2009 dei 23 furgoni acquistati da Camst 11 sono ecologici.

## Ulteriori scelte di RS nell'offerta di ristorazione

### UTILIZZO DI PRODOTTI BIOLOGICI

Camst ha scelto di prendersi cura del prodotto biologico dal campo alla tavola. Le nuove tendenze della nutrizione indicano che per alimentarsi in modo corretto, non basta tenere conto solo delle calorie e del contesto matematico dei principi nutritivi, quali carboidrati, grassi e proteine, ma occorre privilegiare la qualità. Il "buon cibo" deve essere ricco di principi vitali, privo di alimenti negativi (es. grassi idrogenati), che sono tra le cause di alcune delle patologie tipiche dei paesi industrializzati. L'agricoltura biologica rispetta i cicli della natura e mantiene quell'integrità dell'alimento tanto importante per il nostro benessere.

La nostra offerta di ristorazione propone una gamma di prodotti che tiene conto del bisogno sempre più diffuso di un cibo di qualità che rispetti alcuni criteri ben precisi:

- gusto e tradizioni alimentari;
- proprietà nutritionali e qualità dei singoli ingredienti;
- assenza di alimenti troppo raffinati e grassi idrogenati;
- accuratezza nella produzione, nella lavorazione e nella conservazione.

Camst partecipa da oltre a 10 anni in qualità di socio al CCPB (Consorzio per il Controllo dei Prodotti Biologici): un organismo che certifica i prodotti in base alle normative del Reg. Cee 2092/91.

### IL COMMERCIO EQUO E SOLIDALE

Il commercio Equo e Solidale è un approccio alternativo al commercio convenzionale: il suo scopo è quello di promuovere giustizia sociale ed economica e sviluppo

sostenibile attraverso il commercio, la formazione, la cultura e l'azione politica. Tale forma di commercio, di cui Camst ha iniziato ad adottare i prodotti da alcuni anni, vuole riequilibrare i rapporti con i paesi economicamente meno sviluppati, migliorando l'accesso al mercato e le condizioni di vita dei produttori svantaggiati. Garantisce infatti ai produttori un giusto guadagno e condizioni di lavoro dignitose: elimina le intermediazioni speculative e sostiene, con il prefinanziamento, progetti di autosviluppo. Gli alimenti di tale commercio sono prodotti di alta qualità coltivati nel rispetto della persona e dell'ambiente.

#### **LA PASTA BIOLOGICA A MARCHIO "LIBERA TERRA"**

Dal novembre 2005 Camst ha introdotto nella sua offerta di ristorazione la pasta biologica prodotta con marchio "Libera Terra", nell'ambito di un progetto di solidarietà e collaborazione con le cooperative che coltivano i terreni confiscati alle mafie.

I prodotti delle Cooperative che, come la "Placido Rizzotto", aderiscono all'associazione Libera Terra hanno un sapore in più: quello della legalità. Sono il frutto, infatti, della legge 109/96 per il riuso sociale dei beni confiscati alle mafie: grazie all'applicazione di questa legge ed all'innovativo metodo di lavoro che mette in rete società civile organizzata, istituzioni ed imprese, oggi sono in produzione circa 450 ettari di terre confiscate.

Gustando un prodotto Libera Terra si assapora il risultato ottenuto dallo Stato e dalla società civile, insieme, in questi anni difficili di lotta alla mafia. Il metodo di coltivazione scelto sin dall'inizio è quello biologico e le produzioni sono tutte artigianali, al fine di garantire la bontà e la qualità dei prodotti che conservano il sapore antico della tradizione. La Cooperativa aderisce a Libera, Associazioni, nomi e numeri contro le mafie e al Conapi, Consorzio nazionale di apicoltori e agricoltori biologici.

#### **COMUNICAZIONE AMBIENTALE ALL'UTENZA**

L'attività è finalizzata al coinvolgimento dell'utenza mediante la distribuzione di materiale illustrativo dedicato ai bambini che stimola la loro curiosità e li guida verso l'adozione di comportamenti e di abitudini che favoriscono la sostenibilità ambientale. Il materiale in distribuzione ai bambini, realizzato a fumetti, costituisce gioco e divertimento, garantendo inoltre l'apprendimento attraverso l'introduzione di personaggi

in cui eventualmente il bambino può riconoscere e quindi recepire più facilmente i messaggi trasmessi.

Ponendo l'attenzione sul tema specifico della ristorazione scolastica, vengono illustrati tutti gli aspetti sui quali si può agire per attuare "il pranzo sostenibile" ed in particolare: l'utilizzo di prodotti biologici, i criteri per la preparazione e veicolazione del pasto, la convivialità al momento del consumo del pasto, fino alle attività al termine del servizio, con particolare attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti ed al loro recupero.

**Il materiale a fumetti per i bambini costituisce gioco e divertimento, garantendo l'apprendimento attraverso l'introduzione di personaggi in cui il bambino può riconoscere**

Viene fornito per ogni bambino delle scuole elementari e medie dei Comuni un libretto di 32 pagine prodotto con carta riciclata e stampato a colori il cui contenuto definitivo viene concordato con il Comune, in modo da rendere la comunicazione integrata e coerente con altre iniziative in essere sul territorio.

"Il Pranzo Sostenibile" è un progetto educativo per le scuole realizzato da Risteco, divisione ambiente di Sotral S.p.a., pubblicato con marchio Camst dalla Divisione Piemonte-Liguria quale documentazione di offerta.

#### **SERVIZIO FREEBEVERAGE**

Camst aiuta l'ambiente con il servizio Freebeverage che consente di ridurre l'impatto ambientale delle bevande confezionate attraverso la riduzione delle confezioni di plastica per le bottiglie e del trasporto su gomma delle bottiglie stesse con conseguente riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.

Sono aspetti caratteristici di questo servizio il consumo libero per gli utenti nella varietà e quantità di acqua microfiltrata e bevande varie da concentrati in bag in box, mediante distributori self service installati all'interno della sala ristorante per una ampia varietà di prodotti distribuiti:

bibite gassate, succhi di frutta, bevande equo e solidali, bevande naturali.

Questo servizio inoltre consente un costante monitoraggio del servizio di microfiltrazione, sostituzione dei filtri in base alle autorizzazioni ministeriali e alle quantità di litri trattati, conoscenza e rispetto delle normative in materia, attenzione alla qualità dell'acqua.

Nell'ambito del servizio freebeverage, General Beverage

promuove in particolare le bevande prodotte con materie prime acquistate dal mercato Equo e Solidale e garantite da Fairtrade, marchio internazionale di garanzia del Commercio Equo e Solidale di cui è licenziataria e membro del Consorzio Fairtrade Italia. I pasti 2011 con servizio freebeverage in cui sono utilizzate anche bevande prodotte con materie prime equosolidali e certificate Fairtrade sono stati 318.879.

## QUANTITÀ DI RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE OTTENUTO DA CAMST CON IL SERVIZIO FREEBEVERAGE

	2010	2011
Numero pasti annui con servizio freebeverage	1.458.533	1.366.195
Prevenzione rifiuti in kg	53.607	50.000
Prevenzione trasporti in tonnellate	2.241,7	2.100
Prevenzione Co2 in tonnellate	54,7	51,2
Prevenzione consumo petrolio in tonnellate (1)	-	48,79

(I dati di impatto ambientale si basano su stime del fornitore General Beverage; nota 1: si riferisce al quantitativo di

petrolio necessario alla produzione delle bottiglie in pvc)

## Recupero dei pasti non somministrati

Questa attività è finalizzata al recupero e ridistribuzione delle derrate alimentari non distribuite (frutta, pane, merendine confezionate, budini), contenendo così la produzione di rifiuti e attivando un sistema di collegamento donatore-ricevente in funzione della logistica e dei fabbisogni definiti. Tale attività viene svolta attraverso la stipula di apposite convenzioni con gli enti destinatari (Onlus), individuate da Camst con la collaborazione delle Amministrazioni Comunali, che si faranno carico del ritiro presso le varie scuole delle derrate alimentari in eccedenza. Il ritiro delle eccedenze alimentari avviene lo stesso giorno del loro recupero; in particolare Pane e Frutta vengono recuperati non oltre le 2 ore successive al termine della distribuzione nei vari refettori.

L'attività di recupero delle eccedenze alimentari presso le scuole è caratterizzata dalle seguenti macroattività: selezione e raccolta; riconfezionamento in contenitori adeguati; redazione documento di Donazione (ovvero del documento di trasporto); carico e trasporto; scarico e consegna presso l'ente assistenziale.

Il recupero dei pasti non somministrati può essere destinato anche al consumo animale: di comune accordo con le autorità competenti e le associazioni operanti sul territorio, vengono stabilite le tipologie di prodotti che possono essere recuperate per l'alimentazione degli animali, mentre le rimanenti vengono gestite a parte (attraverso il ciclo differenziato dei rifiuti). Tale attività viene svolta attraverso la stipula di apposite convenzioni con le associazioni accreditate presso le varie ASL che si faranno carico del ritiro presso le varie mense individuate.

## RECUPERI EFFETTUATI DA GESTIONI CAMST

Onlus beneficiarie	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Kg Totale
Caritas (BO)	-	1.915,5	2.009,1	1.891,2	-	5.815,9
Associazione Banco Alimentare del Lazio ONLUS (Roma)	1.200	-	-	-	-	1.200
Mensa diocesana di Udine (UD)	-	291,2	132,6	187,2	-	611
Associazione Banco Alimentare Emilia Romagna (Imola)	-	906,8	92,2	161	-	1.160
<b>Totale</b>	<b>1.200</b>	<b>2.206,7</b>	<b>2.141,7</b>	<b>2.078,4</b>	<b>-</b>	<b>7.626,9</b>

Quantità espresse in Kg

## RECUPERI EFFETTUATI PER ACCORDO CON LA P.A. CLIENTE

Amministrazione Cliente	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Totale
San Mauro Torinese (TO)	76	-	-	-	3	79
Moncalieri (TO)	2.777	-	-	-	1.553	4.330
Torino	4.492	-	-	-	3.009	7.501
Poirino (TO)	-	-	-	-	-	-
Pecetto (TO)	416	-	-	-	97	513
Savona	1.155	-	-	-	1.425	2.580
<b>Totale</b>	<b>8.916</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6.087</b>	<b>15.003</b>

La raccolta dei prodotti riepilogata in questa tabella viene effettuata da Banco Alimentare (quantità espresse in Kg) e riguarda diverse refezioni scolastiche della Divisione Piemonte Liguria.

Onlus beneficiarie del progetto Buon Samaritano: in provincia di Torino: Piccola casa Divina Provvidenza;

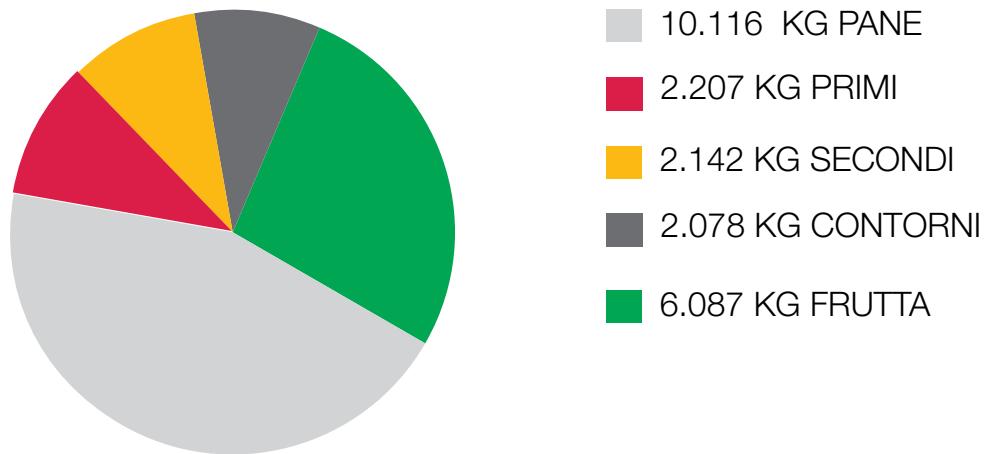
Mensa del Povero di S. Antonio; Parrocchia S. Antida; Sermig; Parrocchia S. Luca.

In provincia di Savona: Centro Accoglienza Buon Pastore di Varazze; Scuola S.M. Rossello di Savona; Fondazione Caritas Onlus di Savona; A.I.S.M. Savona; Parrocchia SS. Trinità di Savona; Parrocchia San Paolo di Savona.

## RIEPILOGO DEI RECUPERI EFFETTUATI NEI LOCALI CAMST (IN KG)

	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Totale
<b>Totale</b>	<b>10.116</b>	<b>2.207</b>	<b>2.142</b>	<b>2.078</b>	<b>6.087</b>	<b>22.630</b>

## RECUPERO PASTI IN CAMST - DATO ANNUO IN KG



### Recupero prodotti da Ce.Di.

A partire da luglio 2011 la Direzione Acquisti ha avviato un progetto di razionalizzazione del 'vrac' (sigla che identifica una zona del magazzino dove vengono stoccati in modo controllato i prodotti non conformi in attesa di smaltimento) e di riduzione dei costi annuali di smaltimento, mediante cessione delle derrate alimentari ad enti no profit attive sul territorio della provincia di Bologna.

Tale attività ha coinvolto le Onlus: Pubblica Assistenza di Casalecchio di Reno e Centro Tutela Fauna di Sasso Marconi.

Sono state cedute gratuitamente alla Onlus Umana, previa verifica della qualità igienico-sanitaria della matrice alimentare, le derrate con imballi danneggiati e/o eccedenze di giacenza prossime alla scadenza.

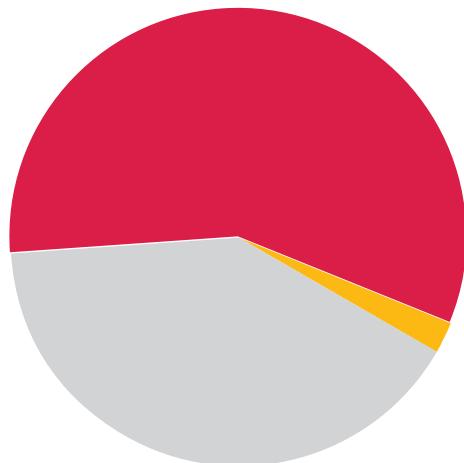
Al Centro Tutela Fauna sono state cedute le derrate non idonee al consumo umano e i sottoprodotti di origine animale di categoria 3 in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente. Lo schema sottostante riporta il quantitativo in kg della merce ceduta nel semestre luglio-dicembre 2011.

### RECUPERO PRODOTTI NON CONFORMI DA CE.DI.

Onlus beneficiarie	Prodotti secchi (pasta, conserve, olio) kg	Prodotti freschi(carne e lattiero caseari) kg	Prodotti congelati kg	Kg Totale
Pubblica Assistenza di Casalecchio	240,45	1.701,90	-	1.942,35
Centro tutela fauna (*)	2.305,04	1.870,07	125,30	4.300,41
<b>Totale</b>	<b>2.545,5</b>	<b>3.572,0</b>	<b>125,30</b>	<b>6.242,8</b>

(\*) I prodotti freschi e congelati destinati al Centro Tutela Fauna sono esclusivamente sottoprodotti di origine animale.

## RECUPERO PRODOTTI DA CE.DI. - DATO ANNUO IN KG

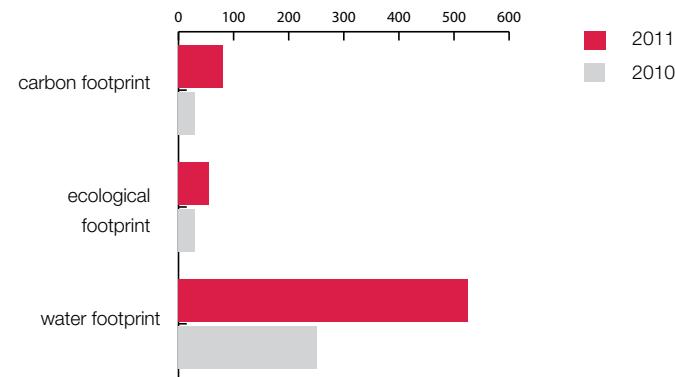


- 2.545 KG PRODOTTI SECCHI
- 3.572 KG PRODOTTI FRESCI
- 125 KG PRODOTTI CONGELATI

### Impronta ambientale dei recuperi effettuati

Sulla base di questi dati sono stati stimati i valori dell'Impronta di Carbonio, dell'Impronta Idrica e dell'Impronta Ecologica equivalenti ai prodotti recuperati, attraverso un modello di stima realizzato da Last Minute Market srl e descritto in sintesi nella nota metodologica che segue. In sostanza i dati forniscono la quantità di risorse utilizzate, e quindi non sprecate, per produrre una certa quantità e qualità di alimenti.

### IMPRONTA AMBIENTALE EQUIVALENTE DEI RECUPERI EFFETTUATI (IN MIGLIAIA)



### RISORSE AMBIENTALI RISPARMIATE (DATO ANNUO)

	Carbon Footprint (Kg di CO2 equivalente)	Ecological Footprint (m2 globali H2O + terreno)	Water Footprint (m3 di acqua)
<b>Totale 2011</b>	<b>81.000</b>	<b>55.000</b>	<b>526.000</b>
Totale 2010	30.384	30.000	252.000

Carbon Footprint (m3 di acqua) Ecological Footprint (Kg di CO2 equivalente) Water Footprint (m2 globali H2O + terreno)

**NOTA METODOLOGICA**

Per effettuare la valutazione degli impatti ambientali sono stati scelti tre indicatori rappresentativi del consumo di risorse (terra e acqua) e delle emissioni di anidride carbonica associate al ciclo di vita del prodotto sprecato preso in esame. I tre indicatori scelti sono: il carbon footprint, l'ecological footprint e la water footprint.

- La carbon footprint misura la quantità totale di gas ad effetto serra immessi in atmosfera lungo l'intero ciclo di vita di un prodotto o servizio;
- l'impronta ecologica misura la superficie di mare e di terra necessaria per rigenerare le risorse consumate durante il ciclo di vita di un prodotto;
- la water footprint corrisponde al volume totale di acqua utilizzata per la produzione di un determinato bene.

Le metodologie utilizzate nel calcolo degli impatti ambientali presentano dei limiti costituiti dalla scarsità di dati presenti in letteratura scientifica e nel caso della ristorazione collettiva, dall'ampia varietà di prodotti serviti. Si è quindi resa necessaria un'operazione di semplificazione che HA portato ad adottare un campione di prodotti per ogni categoria.

- Primi piatti: pasta al pomodoro;
- secondi piatti: dati medi tra carne di bovino, suino, avicola (cotti alla griglia) e una porzione di formaggio;
- contorni: porzione di ortaggi di stagione o coltivati in serra bolliti (media di 46 tipologie di verdure e legumi);
- frutta: dati medi tra gli impatti delle varietà di frutta cruda presenti in bibliografia (37 varietà).

## Le attività di educazione alimentare

### Una pratica consolidata di coinvolgimento degli Stakeholder nella Scuola

E' buona prassi, ormai consolidata da tempo, considerare le attività di educazione alimentare come un elemento integrato nel servizio di ristorazione scolastica proposto da Camst.

Intendiamo per "educazione alimentare" l'intervento complessivo rivolto ai bambini, caratterizzato da una continuità temporale che si basa sulla qualità del servizio di ristorazione scolastica fornito, alla quale si raccordano iniziative, interventi di animazione, integrati con l'offerta di sussidi didattici pensati espressamente per le diverse fasce di età presenti nella scuola materna ed elementare. A seconda della disponibilità e dell'interesse delle classi, possono essere attivati progetti educativi che cercano di raccordare l'intervento di educazione alimentare ad altre aree didattiche, per renderlo meno estemporaneo e più produttivo.

**Con “educazione alimentare” intendiamo l'intervento complessivo rivolto ai bambini, caratterizzato da iniziative, interventi di animazione, integrati con l'offerta di sussidi didattici**

"Educazione alimentare" sono anche gli interventi rivolti agli insegnanti, finalizzati a una loro sensibilizzazione alle problematiche connesse con l'alimentazione in età evolutiva e, successivamente, all'acquisizione degli strumenti necessari a realizzare i progetti educativi ipotizzati. Sono i corsi di aggiornamento su tematiche specifiche inerenti all'alimentazione, ma anche l'offerta di impianti metodologici che possono facilitare l'utilizzo dei sussidi didattici con i bambini e la presentazione dei criteri di allestimento dello spazio in cui si struttura il servizio di ristorazione

Infine ci sono iniziative di educazione alimentare per le famiglie, pensate sia per rendere più trasparenti i criteri che orientano la refezione scolastica, sia per approfondire gli aspetti legati all'alimentazione dei bambini che interessano e coinvolgono direttamente i genitori. In quest'ambito realizziamo materiale informativo di vario tipo (cartaceo, fotografico o video), momenti di contatto con il personale dei centri cottura e visite guidate da concordare, fino alle consulenze con esperti nelle diverse tematiche: sono tutti strumenti di informazione già sperimentati che vengono attivati in relazione alle specifiche esigenze che emergono nelle scuole.

## Gli interlocutori nella ristorazione scolastica

Le attività di educazione alimentare si inseriscono sempre in un'ottica di stretta collaborazione con gli Enti preposti e tenendo ben presente che gli interlocutori da coinvolgere sono tanti: i bambini, le loro famiglie, gli insegnanti e, naturalmente, anche gli operatori di ristorazione.

**Le iniziative che Camst propone per contribuire ad una corretta educazione alimentare cercano di toccare tutti i vari protagonisti, nell'obiettivo di diventare un partner attento alle problematiche dei diversi interlocutori**

Per questo le iniziative che Camst propone per contribuire ad una corretta educazione alimentare cercano di toccare tutti i vari protagonisti, nell'obiettivo di diventare un partner attento alle problematiche dei diversi interlocutori. Per far questo, ogni progetto si articola in tre fasi: presentazione del progetto agli insegnanti ed ai dirigenti scolastici, realizzazione dell'iniziativa con gli alunni (pubblicazione o attività di laboratorio), coinvolgimento finale dei genitori in un incontro/festa di presentazione del lavoro svolto. Questa sequenza consente di poter raggiungere in modo efficace tutti i pubblici di riferimento coinvolgendoli nel modo più opportuno.

Tutte le proposte sono quindi aperte e flessibili per consolidare un'azione educativa che può configurarsi come modifica comportamentale volta a rimuovere atteggiamenti sbagliati e promuovere l'acquisizione di sane abitudini alimentari. Inoltre, è proprio questa consolidata abitudine a sviluppare iniziative di educazione alimentare calibrate sulle esigenze degli interlocutori che ci porta oggi alla consapevolezza della necessità di verificare "caso per caso" le reali esigenze dell'utenza scolastica, alla quale si rivolgono numerose iniziative di educazione alimentare che, promosse da Enti diversi, nel loro insieme rischiano di sovrapporsi e annullarsi reciprocamente.

## Attività su misura

Queste iniziative, che si realizzano sulla base di esperienze maturate in oltre 30 anni di attività di refezione scolastica, si attuano in ogni anno scolastico e per ogni refezione scolastica laddove da parte dell'Amministrazione se ne evinca la necessità. Sono momenti concreti di informazione e formazione, ma anche di confronto con l'utenza che servono a stabilire un rapporto concreto con gli Stakeholder, siano essi i bambini, i genitori, gli operatori scolastici.

## Pubblicazione di materiali per la didattica

I progetti che vengono realizzati, sempre in stretta collaborazione con le Amministrazioni Comunali, tengono conto di un'esigenza della realtà territoriale in cui si collocano oppure sono iniziative che CAMST progetta e propone al mondo scolastico, con l'obiettivo di valorizzare il consumo del pasto come momento di socializzazione. Le iniziative che prevedono la pubblicazione di materiali didattici sono realizzate in collaborazione con Operatori specializzati nel campo della comunicazione e dell'editoria. Da segnalare per numero e qualità delle realizzazioni quella con Giunti Progetti Educativi del Gruppo editoriale Giunti.

## Coinvolgimento dei genitori

Ai genitori vengono dedicati momenti di incontro e supporti informativi che riguardano le garanzie offerte complessivamente dal servizio di refezione scolastica. In quest'ambito sono state realizzate diverse "Carta dei servizi" per illustrare i principi fondamentali del servizio di

ristorazione scolastica e le garanzie che sono offerte a coloro che ne fanno uso. La carta descrive le prestazioni erogate, le modalità organizzative e i controlli messi in atto a tutela dei consumatori finali.

#### **PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO CAMST:**

il coinvolgimento dei genitori è sempre un aspetto importante anche per rendere più efficaci le azioni di educazione alimentare, di cui costituiscono un complemento indispensabile: per i genitori delle riferimenti di Se.Ri.Bo. viene curata la redazione di un periodico e di un sito web. Quest'ultimo viene dedicato anche all'utenza di Bioristoro.

## Giunti Progetti Educativi

E' il nome di una squadra di divulgatori, scrittori, illustratori, grafici ed educatori che operano dal 1993 nell'ambito del Gruppo Editoriale Giunti con il compito di studiare e produrre libri, riviste, cd, kit didattici, giochi che sappiano parlare in maniera semplice e chiara a bambini e ragazzi, ma anche a genitori e insegnanti. La missione di Giunti Progetti Educativi è di realizzare comunicazione didattica per qualsiasi tema che abbia valori educativi: dall'agricoltura all'alimentazione, dall'educazione sanitaria a quella stradale, dalla raccolta differenziata dei rifiuti ai diritti dei consumatori, dalla salute alla difesa dell'ambiente.

# Il Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare

Il sistema di gestione aziendale ha capitalizzato un'elevata capacità progettuale, capacità che deriva dall'interscambio culturale esistente nell'impresa e che le deriva dalle diverse attività svolte (ristorazione commerciale, ristorazione congressuale, gestioni dirette, catering).

Su questo piano, in relazione alle esigenze del cliente, Camst è in grado di progettare la struttura produttiva, la tipologia del servizio, la struttura del menù, l'organizzazione del lavoro, la logistica.

La gestione del servizio fa perno su un'organizzazione che privilegia il presidio del ciclo produttivo e di assistenza al cliente da parte del Direttore dei Locali di ristorazione. Ulteriore tassello organizzativo è costituito da una struttura interna di Qualità e Sicurezza Alimentare che ha il compito di garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo del Sistema per la Qualità e la Sicurezza Alimentare Aziendale. Lo staff di Qualità e Sicurezza Alimentare, composto da tecnici qualificati, rappresenta un servizio di supporto tecnico-scientifico in materia di "qualità totale" ed igiene degli alimenti al servizio di tutte le funzioni aziendali e delle Società del Gruppo.

Particolare attenzione è rivolta all'attività commerciale e alle funzioni direttive per le quali la funzione Qualità e

Sicurezza Alimentare rappresenta uno strumento prezioso per rispondere al bisogno del cliente-utente di un continuo miglioramento della qualità del prodotto-servizio offerto nonché alla richiesta di informazioni e crescita conoscitiva sulle tematiche della sicurezza alimentare.

## La Politica per la Qualità

Particolare attenzione viene posta da parte delle Società del Gruppo Camst nel mettere a disposizione di tutte le parti interessate i dati relativi all'attività di verifica sul proprio Sistema per la Qualità e la Sicurezza Alimentare. Con tale impegno Camst e le Società del Gruppo intendono dare la massima trasparenza all'esterno delle metodologie di lavoro utilizzate.

Questo obiettivo è chiaramente espresso nella "Politica per la Qualità e la Sicurezza Alimentare", documentata in apposito documento, sottoscritto dal Segretario Generale. La Politica per la Qualità e la Sicurezza Alimentare della Camst in particolare:

- definisce gli orientamenti strategici per la Qualità, che costituiscono il riferimento per la definizione di obiettivi misurabili in una logica di miglioramento continuo;

- impegna ogni operatore Camst ad essere parte di una missione più complessiva nel perseguire la soddisfazione del cliente;
- impegna Camst a mettere in atto un sistema di gestione HACCP mirato al presidio dei rischi igienico-sanitari che, attraverso opportune fasi di prevenzione e controllo, assicuri i più elevati standard di sicurezza alimentare.

## Il valore del certificato di approvazione del Sistema Qualità Aziendale

Il certificato di approvazione del Sistema di Gestione Aziendale per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare attesta che Camst possiede una serie importante di requisiti. In particolare da evidenza che Camst:

- applica in modo corretto l'autocontrollo, nel rispetto del Reg. CE 852/04 sull'igiene dei prodotti alimentari;

**Particolare attenzione viene posta nel mettere a disposizione i dati relativi all'attività di verifica sul proprio Sistema per la Qualità per dare la massima trasparenza all'esterno delle metodologie di lavoro utilizzate**

- possiede una Politica per la Qualità e per la Sicurezza alimentare;
- pianifica gli obiettivi per la Qualità e per la Sicurezza alimentare;
- possiede ed applica specifiche procedure: per i processi relativi al Cliente; per la pianificazione della progettazione e dello sviluppo dei servizi di ristorazione; per l'approvvigionamento ; per la realizzazione del prodotto e l'erogazione di servizi; per la gestione delle risorse umane; per il controllo dei dispositivi di monitoraggio, di misurazione e di miglioramento (verifiche ispettive interne; campionamento ed analisi di materie prime, prodotti finiti e tamponi ambientali; ecc,); per la gestione delle Non Conformità, delle Azioni Correttive, delle Azioni di Miglioramento, delle Azioni Preventive, dei Reclami e per l'Analisi dei Dati.

## La revisione della norma UNI EN ISO 9001 e la pubblicazione della nuova norma UNI EN ISO 22000:2005

Nel novembre 2008, la norma UNI EN ISO 9001:2000 viene revisionata e alle aziende già certificate viene dato il termine del novembre 2010 per adeguare il proprio Sistema Qualità alla nuova revisione.

Nel novembre 2009, a fronte del sempre crescente numero di allerte che coinvolgono la filiera agroalimentare Camst decide di dotarsi di un Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare in grado di garantire il monitoraggio dei rischi igienico-sanitari della produzione alimentare a partire dalla selezione e controllo sulle materie prime acquisite e sui fornitori.

Nel maggio 2010, il Lloyd Register Quality Assurance (LRQA) valuta il Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza alimentare Camst conforme alle nuove norme UNI EN ISO 9001:2008 e UNI EN ISO 22000:2005.

Pertanto, alla data attuale le Società del Gruppo Camst con Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza alimentare conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2008 e UNI EN ISO 22000:2005 sono: Camst Soc. coop. a r. l., Lugo Catering, Bioristoro e I Due Castelli e SE.RI.MI.

Nel febbraio 2011, Camst decide di affidare i servizi di certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare all'Ente di Certificazione Bureau Veritas.

## Il Sistema Gestione Qualità: le verifiche

Tutti i dati relativi all'attività di verifica, elaborati statisticamente, consentono di valutare periodicamente (almeno con cadenza semestrale) l'idoneità dei processi produttivi, le caratteristiche dei prodotti e l'efficacia del Sistema di Autocontrollo e del Sistema per la Qualità e la Sicurezza Alimentare Aziendale. Elaborati da Qualità e Sicurezza Alimentare, tali dati sono messi a disposizione della Direzione Aziendale, del Cliente, degli Enti Ufficiali del controllo (ASL, NAS, ecc.) e dell'Ente di Certificazione.

## DATI STATISTICI RELATIVI AL MONITORAGGIO SU PROCESSI PRODOTTI ED ATTREZZATURE

Attività di Monitoraggio su Processi, Prodotti ed Attrezzature	2009	2010	2011
Verifiche ispettive ai locali	123	118	139
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	1.924	2.385	2.513
Indagini su materie prime	925	1.054	1.317
Tamponi ambientali	2.368	3.190	3.301
Visite Ispettive ai Fornitori	3	9	18

(Fonte: Responsabile Qualità e Sicurezza Alimentare)

NOTA: anche relativamente all'anno 2011, in considerazione del numero significativo di dati raccolti, una specifica indagine statistica conferma che il Sistema di Gestione

Aziendale risulta efficace per garantire la Sicurezza Alimentare dei prodotti destinati al consumatore finale.

## Dati statistici relativi all'attività di formazione e addestramento svolta in Camst

Per monitorare l'attività di formazione e addestramento per il personale Camst si è fatto riferimento a:

- tipologia di personale Camst coinvolto;
- numero di persone coinvolte;
- numero di ore dedicate.

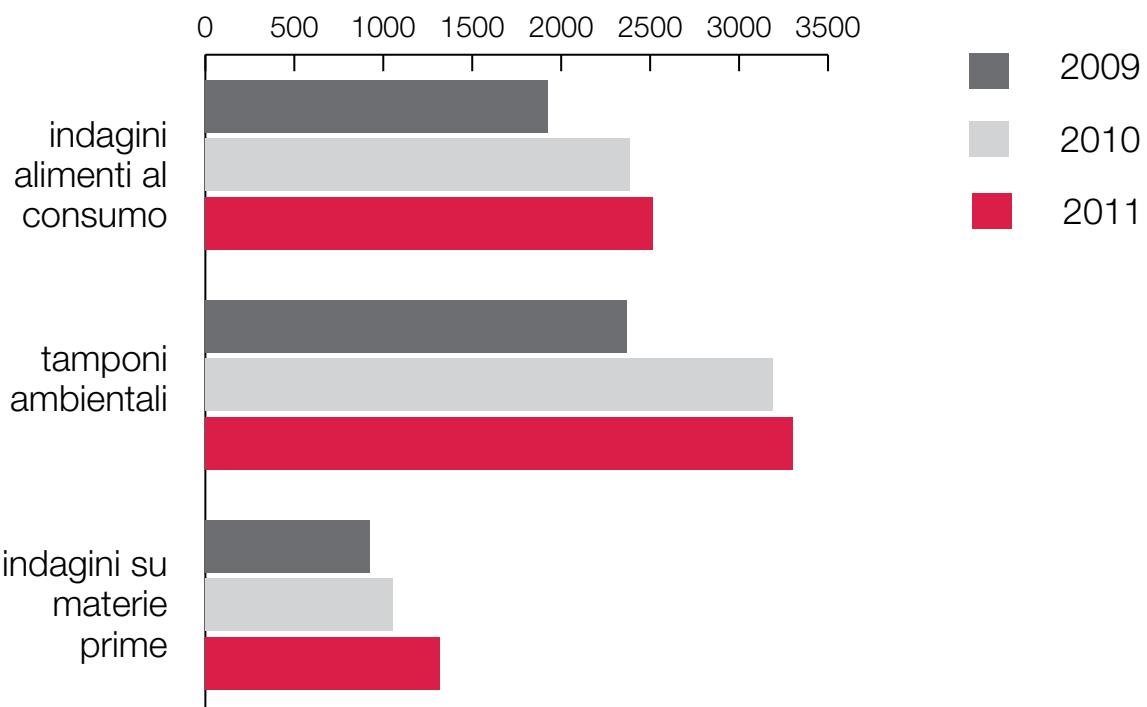
Nelle tabelle seguenti sono sintetizzati i dati consuntivi della attività formativa aziendale, rispettivamente per tipologia e numero di persone coinvolte e per monte ore dedicate.

## NUMERO PERSONE COINVOLTE

Tipologia personale coinvolto	2009	2010	2011
Dirigenti	13	13	14
Direttori	79	79	94
Cuochi Responsabili	420	583	517
Apprendisti	65	70	67
Operatori locali	4.775	5.229	5.150
Personale uffici	390	310	244
Personale addetto verifiche ispettive interne	13	15	9
<b>Totale</b>	<b>5.755</b>	<b>6.224</b>	<b>6.095</b>

(Fonte: Responsabile Formazione)

## NUMERO DEI MONITORAGGI SUI PROCESSI



## NUMERO ORE

Tipologia personale coinvolto	2009	2010	2011
Dirigenti	480	368	291
Direttori	2.230	2.663	1.859
Cuochi Responsabili	3.151	7.173	3.643
Operatori locali	25.597	32.210	30.195
Apprendisti	5.200	5.600	5.360
Personale uffici	7.132	5.427	5.047
Personale addetto verifiche ispettive interne	403	455	234
<b>Totale</b>	<b>44.192</b>	<b>53.896</b>	<b>46.629</b>

(Fonte: Responsabile Formazione)

# Politica per l'Ambiente e la Sicurezza

In coerenza con la propria Missione Aziendale, Camst Soc. Coop. a r.l. intende contribuire alla protezione dell'ambiente e alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro, in accordo con le necessità del contesto socio-economico in cui opera e considerando i rischi e gli impatti ambientali derivanti dalla propria attività.

Pertanto Camst si impegna a:

## AMBIENTE

- operare in modo conforme a tutte le leggi, i regolamenti ambientali nazionali e regionali e altri requisiti volontariamente sottoscritti ed applicabili alla propria organizzazione;
- perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali tramite l'individuazione, l'aggiornamento e la valutazione periodica degli aspetti ambientali significativi;
- prevenire l'inquinamento ambientale anche tramite la responsabilizzazione e il coinvolgimento dei propri dipendenti e dei propri fornitori;
- ottimizzare l'uso delle risorse naturali, in particolare i consumi di energia elettrica e di gas metano, attraverso un impiego razionale delle stesse per salvaguardare l'ambiente;
- attuare iniziative mirate alla gestione ecosostenibile dei rifiuti anche incrementando la raccolta differenziata;
- attuare iniziative di miglioramento nella gestione delle acque reflue prodotte in fase di lavorazione;

## SALUTE E SICUREZZA

- operare in modo conforme a tutte le leggi e agli altri requisiti volontariamente sottoscritti ed applicabili alla propria organizzazione;
- perseguire il miglioramento continuo ai fini della tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro tramite la valutazione dei rischi delle singole mansioni e la conseguente misurazione dei risultati ottenuti;
- prevenire i potenziali incidenti, gli infortuni e le malattie professionali sul posto di lavoro, anche tramite la responsabilizzazione e il coinvolgimento dei propri dipendenti (informazione / formazione) e dei propri

fornitori;

- diminuire gli infortuni nei siti produttivi, in particolar modo quelli relativi al taglio e alla caduta;
- introdurre procedure per la gestione della igiene del lavoro aziendale svolta dal medico competente ai fini della tutela della salute dei lavoratori.

Per perseguire tali impegni, Camst ha stabilito di attuare un Sistema di Gestione Ambientale e per la Sicurezza conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007 detti sistemi di gestione faranno capo alla Direzione Qualità Sicurezza e Affari Legali come rappresentante della direzione aziendale.

Camst rende pubblicamente disponibile questa politica, che viene costantemente mantenuta attiva con la diffusione a tutto il personale dipendente e a tutte le persone che lavorano per conto di essa.

Sulla base di questa politica i dirigenti delegati definiscono obiettivi specifici in tema di Gestione Ambientale e per la Sicurezza i quali dovranno essere applicati in ogni realtà produttiva, in sede di riesame del sistema, nel corso del quale viene anche valutata l'esigenza di revisionare tale documento, in ottica di miglioramento continuo.

Si richiede pertanto a tutto il personale dell'Azienda il massimo impegno nell'attuazione e rispetto di tutte le procedure stabilite, quale aspetto essenziale per l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale e della Sicurezza.

## Il Rapporto di analisi ambientale per i siti produttivi

L'analisi ambientale costituisce il primo passo per intraprendere quelle azioni che possono contribuire alla protezione dell'ambiente in modo coerente con le necessità del contesto socio-economico del sito considerato.

Lo scopo dell'analisi è identificare accuratamente e valutare conseguentemente gli aspetti ambientali sia diretti che indiretti delle proprie attività, prodotti e servizi,

che hanno o possono avere un impatto significativo sull'ambiente e definire quali aspetti ambientali, il sito Camst in studio, può tenere sotto controllo e sui quali comunque può esercitare influenza.

Per l'indagine ambientale vengono utilizzate le seguenti tecniche:

- interviste ai direttori di locale e agli operatori diretti a svolgere l'attività (cuochi, addetti lavaggio e preparazione materie prime, addetti al confezionamento e allo sporzionamento dei pasti, addetti servizi mensa, magazzinieri, addetti alle pulizie, ecc);
- riesame delle registrazioni, attraverso controlli mirati sulla documentazione da compilare e conservare a cura del direttore di locale, per mantenere attiva e funzionale la procedura attivata con la certificazione ambientale;
- ispezioni sul posto, a qualsiasi orario della giornata, per vedere tutte le fasi della lavorazione e poter dare una valutazione migliore;
- misurazioni dirette sul posto.

## IL RAPPORTO DI ANALISI AMBIENTALE PER I SITI PRODUTTIVI CAMST

	2009	2010	2011
Numero siti provvisti di rapporto analisi ambientale	547 (*)	547 (*)	547 (*)

(\*) N.B.: per siti qui si intendono i locali più ciascuno dei relativi terminali ad essi associati.

L'analisi ambientale serve ad effettuare una valutazione della situazione dei Locali in rapporto all'ambiente in termini di impatto potenziale del ciclo produttivo sull'ambiente. Questi sono: emissioni in atmosfera, scarichi idrici, gestione rifiuti e scarti di lavorazione, contaminazione del terreno, consumo delle risorse naturali e delle materie prime, consumi energetici, rumore, vibrazione, odore,

inquinamento atmosferico, incidenti ambientali.

## Azioni per l'Ambiente perseguite nell'esercizio 2011

Nel corso del 2011 è stato consolidato il Sistema di Gestione per l'Ambiente basato sulla norma ISO 14001:2004 attraverso verifiche e controlli interni e attraverso la verifica di sorveglianza condotta dall'organismo di certificazione di parte terza Lloyd's.

Sempre nel corso del 2011 si sono gettate le basi per l'estensione del Sistema Certificato ad altri locali fino ad arrivare all'obiettivo della copertura di circa 1200 locali complessivi nel 2012, comprendenti sia un maggior numero di strutture Camst e sia alcune appartenenti alle società del Gruppo.

I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi e l'estensione del Sistema ad un numero di strutture così ampio ha permesso l'acquisizione di diversi dati utilizzabili per le valutazioni ed i confronti utili nell'ottica del miglioramento continuo.

L'attuale valutazione della prestazione ambientale si basa sui seguenti elementi:

- sono stati considerate per la parte energetica 547 strutture;
- anche quest'anno il confronto dei dati raccolti è avvenuto su tipologie di locali molto simili
- le informazioni raccolte sono confluite in indicatori di risultato che fossero attinenti con la realtà aziendale e permettessero di prendere decisioni in termini di azioni di miglioramento prestazionale

## Indicatori di risultato

Nella tabella sono riportati i dati complessivi della prestazione ambientale sulla base delle considerazioni sopra esposte.

## CONSUMI DI ENERGIA

Tipo di energia	Q.tà/Pasto 2009	Q.tà/Pasto 2010	Q.tà/Pasto 2011
Mc gas metano	0,118	0,126	0,123
Var%	10,51	6,47	-2,13
Kwh en. elettrica	0,792	0,775	0,763
Var%	14,83	-2,11	-1,56

**UTENZE GAS METANO INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE**

<b>Gas metano</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Num utenze	112	120	127
Var%	3,70	7,14	5,8
Num Pasti	36.318.757	36.972.459	38.494.110
Var%	-2,48	1,8	4,1
Consumi mc.	4.299.186	4.659.621	4.748.250
Var%	7,76	8,38	1,9

**UTENZE ENERGIA ELETTRICA INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE**

<b>Energia elettrica</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Num utenze	114	132	143
Var%	5,56	15,8	8,3
Num Pasti	33.103.944	36.262.307	40.883.265
Var%	-4,88	9,5	12,7
Consumi kWh.	26.223.202	28.117.950	31.205.000
Var%	9,23	7,23	10,98

**RACCOLTA RIFIUTI IN CAMST**

<b>Categorie (Kg)</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Fanghi	2.005.820	2.642.620	1.874.170
Var %	15,9	31,7	-29,1
Olii e grassi commestibili	126.562	121.629	121.951
Var %	17,2	-3,9	0,3
Imballaggi vari	723.624	957.990	847.805
Var %	-3,7	32,4	-11,5
Altri materiali	182.306	218.141	350.390
Var %	-21,3	19,7	60,6
<b>Totale</b>	<b>3.038.312</b>	<b>3.940.380</b>	<b>3.194.316</b>
Var %	7,7	29,7	-18,9
Perc. totale rifiuti avviati a recupero	34,0	35,7	43,5

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE NELL'ESERCIZIO 2011

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1	Conformità alle leggi	Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica dell'organismo di Certificazione Lloyd's per il mantenimento della certificazione ISO 14001 e OHSAS 18001	Esito positivo nelle verifiche di sorveglianza dell'organismo di certificazione del SISTEMA ISO 14001 e OHSAS 18001 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione ambientale	Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi ambientali	Completamento dell'analisi dei dati rivolta a caratterizzare una prestazione complessiva per tipologia di locale.	Completamento attività. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione per l'ambiente	Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione	Attuazione operativa del nuovo software da parte dei Tecnici Ambiente e Sicurezza.	Piena funzionalità del nuovo software per il Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione per l'ambiente	Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione	Raccolta degli indicatori di prestazione del sistema di gestione ambientale attraverso l'impiego del software in uso. Realizzazione di cruscotto indicatori.	Cruscotto indicatori realizzato. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Stampare e diffondere l'opuscolo sull'ambiente e/o renderlo disponibile sul portale Camst net per consultazione.	L'opuscolo informativo sull'ambiente risulta ancora in fase di bozza. <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Rendere disponibile sul portale Camst net materiale divulgativo nell'ambito della protezione dell'ambiente.	Pubblicazione sul portale Camst-net del "Manuale per il risparmio e l'efficienza energetica". <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione a specifiche tematiche inherenti la protezione dell'ambiente.	Programma di formazione ancora in fase di predisposizione. <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
3 - 6	Prevenzione inquinamento	Diminuzione del numero di casi di superamento limiti di legge scarichi idrici	Partendo dall'analisi già condotta per tipologie di locale, risorse strumentali e casi di non conformità riscontrate, definire mappatura di possibili interventi tecnico-economici per il rispetto della conformità e per il miglioramento della prestazione.	Mappatura dei possibili interventi tecnico-economici per il rispetto della conformità e per il miglioramento in fase di completamento. <b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>
4	Consumo di energia elettrica	Riduzione del consumo di energia elettrica	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di energia elettrica.	Riduzione del 1,56% dei consumi di energia elettrica a pasto. <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi meno inquinanti (es. euro 4 o euro 5)	Aumento del 2 % degli automezzi aziendali appartenenti alle categorie meno inquinanti (es. euro 4 e euro 5).	Aumento dal 44.8% al 50.4% degli automezzi aziendali meno inquinanti (es. euro 4 e 5). <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi che utilizzano metano	Quota automezzi aziendali alimentati a metano al 5 % dell'intero parco automezzi.	Incremento in termini assoluti del numero di automezzi alimentati solo a metano (da 34 unità a 36 unità), per un valore % pari a 5.2 % del totale parco automezzi.
4	Consumo di gas metano	Riduzione del consumo di gas metano, tramite campagna dedicata al risparmio energetico	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di gas metano.	Riduzione del 2,11% dei consumi di gas metano a pasto. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
5	Generazione di rifiuti	Aumento della % di recupero rifiuti	Aumento del 5 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.	Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2010 = 35.7 % Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2011 = 43.5 % <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

## AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE: ESERCIZIO IN CORSO

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
1	Conformità alle leggi	Estensione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica dell'organismo di Certificazione Lloyd's per il rinnovo della certificazione ISO 14001 e OHSAS 18001.
2	Miglioramento prestazione per l'ambiente	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Aumento del numero di verifiche ispettive comprendenti aspetti ambientali.
2	Miglioramento prestazione per l'ambiente	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Aumento del numero di azioni preventive e di miglioramento
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Stampare e diffondere l'opuscolo sull'ambiente e/o renderlo disponibile sul portale Camst net per consultazione.
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Rendere disponibile sul portale Camst net ulteriore materiale divulgativo nell'ambito della protezione dell'ambiente oltre a quello esistente.
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione a specifiche tematiche inerenti la protezione dell'ambiente.
3 - 6	Prevenzione inquinamento	Diminuzione del numero di casi di superamento limiti di legge scarichi idrici	Completamento della mappatura di possibili interventi tecnico-economici per il rispetto della conformità e per il miglioramento della prestazione.
4	Consumo di energia elettrica	Riduzione del consumo di energia elettrica	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di energia elettrica.
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi meno inquinanti (es. euro 4 o euro 5)	Aumento del 2 % degli automezzi aziendali appartenenti alle categorie meno inquinanti (es. euro 4 e euro 5).
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi che utilizzano metano	Quota automezzi aziendali alimentati a metano > 5 % dell'intero parco automezzi.
4	Consumo di gas metano	Riduzione del consumo di gas metano, tramite campagna dedicata al risparmio energetico.	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di gas metano.
5	Generazione di rifiuti	Aumento della % di recupero rifiuti.	Aumento del 2 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.
5	Generazione di rifiuti	Riduzione rifiuti alla fonte ed aumento della % di recupero	Attivazione progetto di analisi del processo di gestione rifiuti all'interno delle diverse tipologie di locali nell'ottica della definizione di azioni di miglioramento specifiche

## Azioni per Salute e Sicurezza perseguite nell'esercizio 2011

Nel corso del 2011 è stato consolidato il Sistema di Gestione per la Sicurezza basato sulla norma OHSAS 18001:2007 ed attualmente esteso a 547 strutture.

L'opera di consolidamento è passata attraverso la verifica di sorveglianza condotta dall'organismo di certificazione di parte terza Lloyd's.

I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi e l'estensione del Sistema ad un numero di strutture così ampio ha permesso l'acquisizione di diversi dati utilizzabili per le valutazioni ed i confronti utili nell'ottica del miglioramento continuo.

Permane in essere la gestione delle attività strettamente correlate alla redazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi delle unità produttive da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione interno all'azienda.

L'attuale valutazione della prestazione di salute e sicurezza si basa sui seguenti elementi:

- sono stati analizzati tutti gli eventi infortunistici dell'anno 2011 per l'intera società e sono stati effettuati confronti ed analisi relativamente alle singole aree divisionali e territoriali;
- i valori infortunistici sono stati integrati dall'analisi dei dati della sorveglianza sanitaria dei medici competenti;
- le informazioni raccolte sono confluite in indicatori di risultato che fossero attinenti con la realtà aziendale e permettessero di prendere decisioni in termini di azioni di miglioramento prestazionale nell'ottica della tutela delle condizioni di salute e sicurezza degli addetti.

## Indicatori di risultato

Nell'allegato sono riportati i dati della prestazione relativa alla Salute e Sicurezza elaborati sulla base delle considerazioni sopra esposte.

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Indice Frequenza per tipo inf.	2009	2010	2011	Var %
Si è tagliato con	12,82	8,70	8,35	-4,0
Caduto in piano su	3,94	3,57	3,58	0,3
Sollevando, spostando (s/sforzo)	4,44	4,17	4,23	1,4
Si è colpito con getti, schizzi, liquidi	3,70	2,62	4,12	57,3
Ha urtato contro	4,68	2,38	3,25	36,6
Ha compiuto un movimento incoordinato	4,93	5,48	3,90	-28,8
Sollevando, spostando (c/sforzo)	1,97	1,91	3,36	75,9

Indice Gravità per tipo inf.	2009	2010	2011	Var %
Si è tagliato con	0,16	0,15	0,14	-6,7
Caduto in piano su	0,09	0,13	0,08	-38,5
Sollevando, spostando (s/sforzo)	0,07	0,09	0,10	11,1
Si è colpito con getti, schizzi, liquidi	0,06	0,03	0,05	66,7
Ha urtato contro	0,07	0,05	0,08	60,0
Ha compiuto un movimento incoordinato	0,11	0,14	0,06	-57,1
Sollevando, spostando (c/sforzo)	0,04	0,04	0,06	50,0

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL'ESERCIZIO 2011

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1	Conformità alle leggi	Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica dell'organismo di Certificazione Lloyd's per il mantenimento della certificazione ISO 14001 e OHSAS 18001	Esito positivo nelle verifiche di sorveglianza dell'organismo di certificazione del SISTEMA ISO 14001 e OHSAS 18001 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi per la sicurezza del lavoro	Valutazione della fattibilità di una analisi per tipologia di locale. Se del caso, assegnazione obiettivi specifici per tipologia di locale.	Completamento attività per la tipologia di locale Cucine centralizzate. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione	Attuazione operativa del nuovo software da parte dei Tecnici Ambiente e Sicurezza.	Piena funzionalità del nuovo software per il Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione	Raccolta degli indicatori di prestazione del sistema di gestione della sicurezza attraverso l'impiego del software in uso. Realizzazione di cruscotto indicatori.	Cruscotto indicatori realizzato. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Integrazione dei Sistemi di Gestione Aziendali	Migliorare integrazione con gli altri Sistemi di Gestione	Continuare il percorso intrapreso relativo all'elaborazione di procedure integrate in relazione a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• gestione contratti</li> <li>• gestione risorse umane e formazione</li> <li>• segnalazioni dalle parti interessate</li> </ul>	Integrazione di alcune procedure esistenti tra i sistemi di gestione esistenti. Processo ancora in corso per diversi aspetti. <b>OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO</b>
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione a specifiche tematiche inerenti la sicurezza	Programma di formazione ancora in fase di predisposizione, anche a seguito delle ultime novità legislative in materia <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere ad ulteriore pubblicazione sul portale Camstnet di materiale divulgativo nell'ambito della sicurezza.	Pubblicazione sul portale Camstnet del materiale "Rischio incendio" e "Manuale PAL" <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
4	Infortuni nei siti produttivi	Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (*) (al netto degli infortuni in itinere)	Mantenere i dati infortunistici complessivi Camst all'interno degli intervalli <ul style="list-style-type: none"> <li>• IF 40-45 • IG 0,8-1,0</li> </ul>	IF Camst 2011 = 43.60 IG Camst 2011 = 0.88 DM = 20,1 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: <ul style="list-style-type: none"> <li>• taglio (cod.23)</li> <li>• caduta (cod.72)</li> </ul>	Mantenere i risultati sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taglio: IF&lt;10 • IG&lt; 0,15</li> <li>• Caduta: IF&lt;4,0 • IG&lt; 0,10</li> </ul>	IF taglio I sem 2011=7.95 IF taglio II sem 2011=8.80 IF taglio intero 2011=8.35 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  IG taglio I sem 2011=0.13 IG taglio II sem 2011=0.15 IG taglio intero 2011=0.14 <b>OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO</b>  IF caduta I sem 2011=2.86 IF caduta II sem 2011=4.40 IF caduta intero 2011=3.58 <b>OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO</b>  IG caduta I sem 2011=0.05 IG caduta II sem 2011=0.11 IG caduta intero 2011=0.08 <b>OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO</b>

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL'ESERCIZIO 2011

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: • sollevamento e spostamento (con o senza sforzo (cod.16 e 22), • movimento incoordinato (cod. 19)	Miglioramento dei risultati sugli infortuni relativi ai sollevamenti e spostamenti e movimenti incoordinati	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: Sollevamento spostamento: IF<5,5 • IG<0,14 Movimenti incoordinati: IF<5,5 • G<0,12	IF soll e spost (no sforzo) - I sem 2011=4.28 IF soll e spost (no sforzo) II sem 2011=4.17 IF soll e spost (no sforzo) intero 2011=4.23 OBIETTIVO RAGGIUNTO IG soll e spost (no sforzo - I sem 2011=0.10 IG soll e spost (no sforzo) II sem 2011=0.11 IG soll e spost (no sforzo) intero 2011=0.10 OBIETTIVO RAGGIUNTO IF soll e spost (si sforzo) - I sem 2011=4.08 IF soll e spost (si sforzo) II sem 2011=2.55 IF soll e spost (si sforzo) intero 2011=3.36 OBIETTIVO RAGGIUNTO IG soll e spost (si sforzo - I sem 2011=0.08 IG soll e spost (si sforzo) II sem 2011=0.05 IG soll e spost (si sforzo) intero 2011=0.06 OBIETTIVO RAGGIUNTO IF movim incoor I sem 2011=3.06 IF movim incoor II sem 2011=5.10 IF movim incoor intero 2011=3.90 OBIETTIVO RAGGIUNTO IG movim incoor I sem 2011=0.04 IG movim incoor II sem 2011=0.07 IG movim incoor intero 2011=0.06 OBIETTIVO RAGGIUNTO

## AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA: ESERCIZIO IN CORSO

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi
1	Conformità alle leggi	Estensione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica dell'organismo di Certificazione Lloyd's per il rinnovo della certificazione ISO 14001 e OH-SAS 18001
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Aumento del numero di verifiche ispettive comprendenti aspetti ambientali
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Aumento del numero di azioni preventive e di miglioramento
2	Integrazione dei Sistemi di Gestione Aziendali	Migliorare integrazione con gli altri Sistemi di Gestione	Continuare il percorso intrapreso relativo all'elaborazione di procedure integrate in relazione a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• gestione documentazione</li> <li>• valutazione fornitori</li> <li>• gestione contratti</li> <li>• gestione risorse umane e formazione</li> <li>• segnalazioni dalle parti interessate</li> </ul>
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione a specifiche tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro.
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere ad ulteriore pubblicazione sul portale Camst net di materiale divulgativo nell'ambito della sicurezza.
4	Infortuni nei siti produttivi	Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (al netto degli infortuni in itinere)	Mantenere i dati infortunistici complessivi Camst all'interno degli intervalli IF < 47 IG 0,8-1,0
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: <ul style="list-style-type: none"> <li>• taglio (cod.23)</li> <li>• caduta (cod. 72)</li> </ul>	Mantenere i risultati sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: Taglio: IF<10 • IG<0,13 Caduta: IF<4,0 • IG<0,09
	Infortuni relativi a tipologie specifiche: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sollevamento e spostamento (con o senza sforzo (cod.16 e 22),</li> <li>• movimento incoordinato (cod. 19)</li> </ul>	Miglioramento dei risultati sugli infortuni relativi ai sollevamenti e spostamenti e movimenti incoordinati	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: Sollevamento spostamento (no sforzo): IF<5,0 • IG<0,10 Movimenti incoordinati: IF<5,0 • IG<0,10

## Altri dati conoscitivi per l'Ambiente

Se consideriamo i consumi nelle tre tipologie di locali

principali riscontriamo, come logico attendersi, una maggiore efficienza nel processo produttivo delle Cucine Centralizzate, in particolare per i consumi di energia elettrica.

### ALTRI DATI CONOSCITIVI PER L'AMBIENTE

Cucine Centralizzate 2011	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Num Pasti	25.169.644	-1,2	25.474.467	7,6
Q.tà Consumo	2.661.800	9,5	13.186.500	13,8
Num locali	35	-	37	8,8
<b>Consumo a Pasto 2011</b>	<b>0,106</b>	<b>10,86</b>	<b>0,518</b>	<b>5,72</b>
Consumo a Pasto 2010	0,095	-0,68	0,490	1,86
Consumo a Pasto 2009	0,096	7,57	0,481	10,8

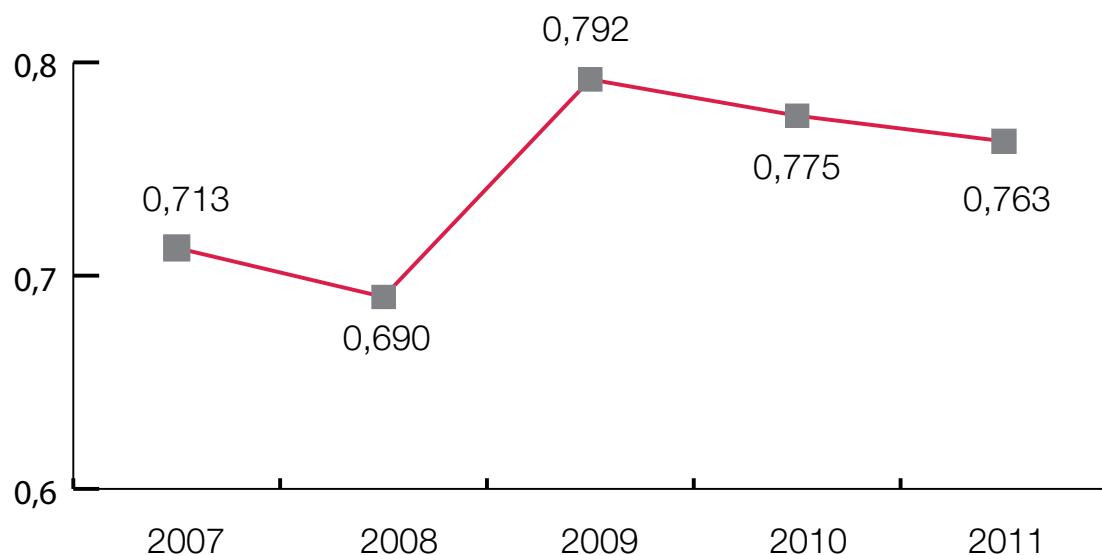
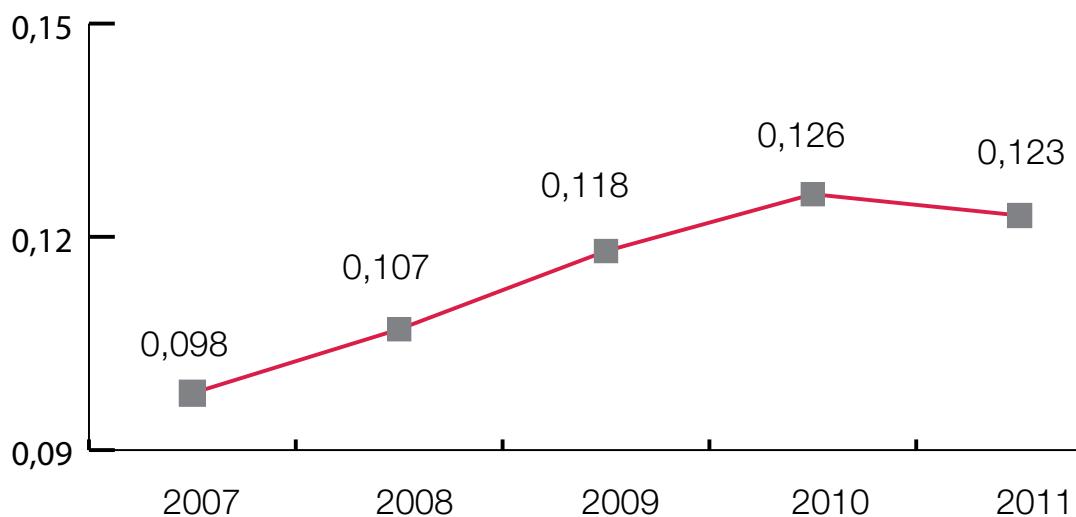
Il consumo a pasto è espresso in metri cubi per il gas metano e in kwh per energia elettrica

Interaziendali 2011	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Num Pasti	1.966.889	-9,3	2.188.865	-2,6
Q.tà Consumo	343.000	-13,1	2.333.500	-6,6
Num locali	11	-15,4	14	-6,7
<b>Consumo a Pasto 2011</b>	<b>0,174</b>	<b>-4,21</b>	<b>1,066</b>	<b>-4,15</b>
Consumo a Pasto 2010	0,182	-6,37	1.112	-2,12
Consumo a Pasto 2009	0,194	2,16	1.136	16,4

Il consumo a pasto è espresso in metri cubi per il gas metano e in kwh per energia elettrica

Pubblici esercizi 2011	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Num Pasti	8.252.878	22,1	11.819.611	25,9
Q.tà Consumo	1.253.250	-7,5	14.641.500	11,98
Num locali	47	11,9	67	13,6
<b>Consumo a Pasto 2011</b>	<b>0,152</b>	<b>-24,2</b>	<b>1,239</b>	<b>-11,06</b>
Consumo a Pasto 2010	0,200	34,81	1.393	-13,70
Consumo a Pasto 2009	0,149	11,36	1.614	17,2

Il consumo a pasto è espresso in metri cubi per il gas metano e in kwh per energia elettrica

**CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA PER PASTO (in kwh)****CONSUMO DI GAS METANO PER PASTO (in MC)**

## Impiego delle fonti energetiche: adempimenti legge n.10/1991

Per tutte le fonti energetiche utilizzate (energia elettrica, gas metano, legna ed i consumi di combustibili utilizzati per i mezzi aziendali) ogni anno Camst effettua, entro il mese di aprile, la comunicazione al F.I.R.E. , Federazione Italiana per l'uso dell'energia elettrica, adempiendo alla legge n.10 del 9 gennaio 1991. Tale comunicazione riporta il nominativo dell'Energy Manager, che rappresenta il tecnico responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia designato dall'azienda e i consumi di energia espressi in tonnellate equivalenti di petrolio (Tep).

### IMPIEGO DELLE FONTI ENERGETICHE

	2009	2010	2011
TEP	70.595	72.474	78.199
Var%	12,1	2,7	7,9
Numeri siti Camst	156	165	181
Var%	0,6	5,8	9,7

## Gestione dei rifiuti

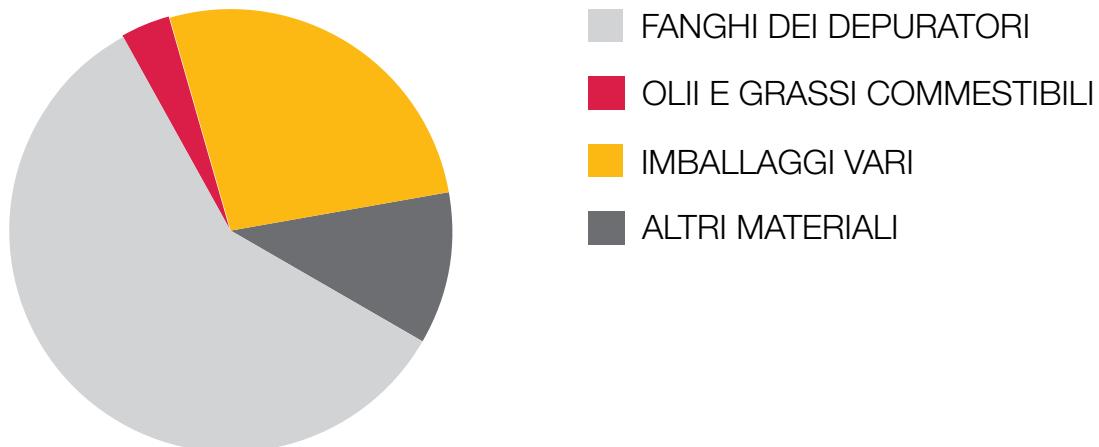
“Qualsiasi sostanza od oggetto (...) di cui il detentore si disfa o abbia deciso o abbia l’obbligo di disfarsi”( D.lgs. 152/2006). Tutti i materiali immessi sul mercato sono destinati, presto o tardi, a trasformarsi in rifiuti e tutti i processi produttivi generano rifiuti, che devono essere infine smaltiti. In natura non esiste il concetto di rifiuto ma solo di materia che si trasforma. Il problema dei rifiuti

dunque è correlato alla loro persistenza nell’ambiente, alla quantità in progressivo aumento, all’eterogeneità dei materiali che li compongono e, non ultimo, all’eventuale presenza di sostanze pericolose. Per questo motivo la prevenzione della produzione e della pericolosità dei rifiuti deve essere affiancata alla differenziazione, al riciclo dei materiali e al recupero energetico di quelli non ulteriormente valorizzabili. I rifiuti sono classificati, secondo l’origine, in rifiuti urbani e rifiuti speciali e, secondo le caratteristiche di pericolosità, in rifiuti pericolosi e non pericolosi.

La Comunità Europea ha stabilito attraverso Direttive Quadro (la più recente è la Direttiva 2008/98/CE) i principi cardine in materia di rifiuti, quali ad esempio la definizione di rifiuto, di recupero e di smaltimento; ha previsto l’obbligo di autorizzazione per tutti i soggetti coinvolti nella gestione e quello di trattare i rifiuti in modo da evitare impatti negativi sull’ambiente e la salute umana, incentivando l’applicazione della “gerarchia dei rifiuti”, il rispetto del principio “chi inquina paga” e di responsabilità estesa del produttore. Le Direttive Europee sui rifiuti sono state progressivamente recepite dagli Stati membri con normative nazionali che in Italia, allo stato attuale, sono rappresentate dalla Parte IV del D.lgs. 152/2006 e ss.mm. ii, comunemente definito testo unico ambientale.

Ogni locale che produce rifiuti speciali e/o rifiuti pericolosi è dotato di un registro di carico e scarico e conferisce gli stessi a soggetti abilitati utilizzando apposito formulario di identificazione del rifiuto. Annualmente Camst provvede a comunicare alle Camere di Commercio delle province di residenza delle rispettive attività produttive le quantità e le caratteristiche qualitative dei rifiuti prodotti secondo quanto previsto dal dettato normativo. I dati che riportiamo sono tratti dalla denuncia annuale.

## QUANTITA' DELLA RACCOLTA RIFIUTI IN CAMST



## ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Categorie (Kg)	2009	2010	2011
Fanghi	185.020	180.060	34.620
Var %	-20,9	-2,7	-80,8
Olii e grassi commestibili	11.148	12.578	8.421
Var %	-8,5	12,8	-33,0
Imballaggi vari	n.d.	116.390	48.430
Var %	-100,0	-	-58,4
Altri materiali	94	45.041	34.640
Var %	-91,2	-	-23,1
<b>Totale</b>	<b>196.262</b>	<b>354.069</b>	<b>126.111</b>
Var %	-23,2	80,4	-64,4

# I Fornitori e gli acquisti bio

## Il Centro Distributivo Camst

Da luglio 2010 è operativo, presso l'Interporto di Bologna, un nuovo Centro Distributivo (CeDi) per rifornire i locali di materie prime. La nuova struttura occupa 23mila mq per la cui realizzazione sono stati investiti 25 milioni di euro.

La realizzazione del nuovo CeDi è il frutto di una precisa strategia, il cui obiettivo principale è quello di rispondere in maniera puntuale alle esigenze diversificate del cliente che in questo caso sono gli stessi locali Camst. Mira inoltre ad ottenere la massima efficienza, sia in termini economici che di governo delle scorte ed intende puntare al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio ai locali.

**Il nuovo CeDi Camst è costruito secondo le più moderne ed evolute tecnologie relative alla gestione della logistica: la merce movimentata all'interno del CeDi è pari a circa 100 milioni euro di fatturato in un anno**

Il nuovo CeDi Camst è costruito secondo le più moderne ed evolute tecnologie relative alla gestione della logistica: la merce movimentata all'interno del CeDi è pari a circa 100 milioni euro di fatturato in un anno, con 300 fornitori accreditati e circa 4000 referenze ad oggi (di cui 350 prodotti biologici), per un totale di 60 milioni di chili spediti in un anno.

Inoltre la progettazione della struttura ha tenuto conto della riduzione dell'impatto ambientale. Il CeDi infatti è dotato di un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica che copre circa il 70% del fabbisogno energetico. Il CeDi Camst si occupa di fornire ai propri clienti (appunto i locali Camst) i prodotti alimentari, attraverso una gestione accurata degli acquisti da fornitori selezionati e ritenuti

idonei per il sistema Camst ed una programmazione delle consegne ai locali. Il CeDi è quindi l'interfaccia tra i fornitori di materie prime e i locali che utilizzano poi gli articoli. Le consegne da CeDi possono essere dirette ai locali o possono passare attraverso un Transit Point, da cui poi le merci vengono consegnate ai locali. Il Transit Point è una piattaforma logistica che funge da deposito per le merci e che è in grado di direzionarle ai locali o ai clienti.

## Caratteristiche dimensionali e organizzative

Il CeDi occupa una superficie complessiva di 23.000 mq ed è diviso in tre comparti la cui distinzione è basata sulle modalità di conservazione della merce, corrispondente a temperature diverse tra loro: il comparto dei secchi (mq 15.000) è a temperatura ambiente, il comparto dei freschi (mq 3.700) è ad una temperatura tra 0°C - 4°C, il comparto dei congelati/surgelati (mq 3.300) con temperatura negativa fino a -25 °C . Ognuna delle tre strutture dispone di proprie baie di carico e scarico. Inoltre, a supporto dell'attività CeDi, ci sono le aree dei servizi utili allo svolgimento delle attività di logistica (uffici, preparazione materiale, area carico e scarico, ecc.). L'attività svolta all'interno del CeDi è quella tipica di un magazzino e quindi: ricevimento ordini da clienti, elaborazione degli ordini per essere inviati ai fornitori, ricevimento delle merci dai fornitori, stoccaggio delle merci, preparazione delle merci destinate ai locali di ristorazione, ai clienti committenti o ai Transit Point (preparazione delle spese), distribuzione delle merci, manutenzione degli ambienti, delle attrezzature e degli impianti. Tutte le attività sono supportate da un sistema in radiofrequenza, che permette di monitorare tutto il materiale movimentato in tempo reale e quindi consente una completa tracciabilità dei prodotti che vi transitano. Inoltre al CeDi è presente un medico veterinario che effettua continui controlli allo scarico delle merci per anticipare e gestire problematiche eventuali ed è autorizzato a respingere un prodotto quando i parametri rilevati non sono quelli attesi.

## L'attenzione ambientale nella logistica Camst

Dal CeDi escono le merci che vengono consegnate al Transit Point (ne esistono attualmente 4 in Camst) oppure direttamente al locale (sono oltre 1.000 i punti di consegna attualmente serviti).

Sono in fase di approntamento anche consegne dirette del fornitore al locale o al Transit Point, questo ovviamente per seguire una tendenza ormai molto forte di richiesta di utilizzo di prodotti locali, a filiera corta, "chilometri zero" e anche Igp, Dop.

I vantaggi di questo metodo di approvvigionamento sono molteplici, in primo luogo la possibilità di rispondere in maniera flessibile e sempre adeguata alle esigenze del territorio e del Cliente.

Per quanto attiene all'impatto ambientale, i trasporti sono ottimizzati in modo tale che i 70 mezzi utilizzati per le consegne viaggino sempre a pieno carico. Infatti i "roll" da

consegnare ai locali vengono preparati nei singoli Transit Point e questo consente ovviamente di potere utilizzare, nelle consegne, anche prodotti locali.

Inoltre Camst, in accordo con alcuni fornitori/partner, ha ottimizzato all'interno della propria logistica anche l'aspetto del ritiro della merce dal fornitore. I mezzi, dopo aver svolto le consegne nei locali Camst, ritirano direttamente merci dai fornitori le cui sedi sono sul percorso di rientro dei camion, con soddisfazione di entrambi gli attori per l'ottimizzazione del trasporto e riducendo i rientri "vuoti" dei 70 mezzi di trasporto.

C'è poi la possibilità di ridurre i passaggi del sistema di distribuzione tradizionale quali: confezionamento, imballaggio e trasporto - procedure che comportano inquinamento e sovrapprezzo - l'opportunità di un confronto diretto con il produttore che riesce a vendere prodotti unici ed, infine, il legame con il territorio, il rispetto dell'ambiente, la certezza che il prodotto arrivi sulle tavole direttamente dal produttore.

### DISTRIBUZIONE FORNITORI PER TIPOLOGIA DI RAPPORTO CONTRATTUALE E CLASSE GIURIDICA

Classe giuridica	C/contratto	S/contratto	2011
Associazioni	-	2	2
Aziende cooperative	32	51	83
Imprese private Industria	51	220	271
Imprese private Servizi	766	637	1403
Persone Fisiche	-	3	3
Pubblica Amministrazione	-	2	2
Altre	-	918	918
<b>Totale complessivo</b>	<b>849</b>	<b>1.833</b>	<b>2.682</b>
Var %	3,2	7,3	6,0
Totale 2010	823	1.708	2.530
Totale 2009	-	-	2.630
Totale 2008	-	-	2.354

Nel 2011 il numero dei fornitori in anagrafica aumenta del 6,01%.

## TIPOLOGIA DI PAGAMENTO

Tipologia di pagamento	2010	2011	Var	Var %	Distribuz.
Bonifico con cessione credito	35	40	5	14,3	1,5
Bonifico Estero	20	23	3	15,0	0,9
Bonifico Nazionale	2.036	2.119	83	4,1	79,0
Contanti	433	491	58	13,4	18,3
Rimessa diretta	6	9	3	50,0	0,3
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.530</b>	<b>2.682</b>	<b>152</b>	<b>6,0</b>	<b>100,0</b>

La maggior parte dei pagamenti (79%) vengono effettuati con bonifico

## DISTRIBUZIONE FORNITORI PER REGIONE

Regione	Numero	%	Regione	Numero	%
Abruzzo	34	1,3	Piemonte	166	6,3
Basilicata	18	0,7	Puglia	60	2,3
Calabria	1	0,0	Sardegna	4	0,2
Campania	30	1,1	Sicilia	17	0,6
Emilia Romagna	595	22,5	Toscana	317	12,0
Lazio	146	5,5	Umbria	57	2,2
Liguria	105	4,0	Veneto	305	11,5
Lombardia	507	19,1	Friuli Venezia Giulia	148	5,6
Marche	93	3,5	Trentino Alto Adige	39	1,5
Molise	3	0,1	Valle d'Aosta	4	0,2
<b>Totale complessivo</b>			<b>2.649</b>	<b>100,0</b>	

## DISTRIBUZIONE FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA

Area geografica	Numero	Distribuzione
Nord Ovest	782	29,5
Nord Est	1.087	41,0
Centro	613	23,1
Sud Isole	167	6,3
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.649</b>	<b>100,0</b>
Estero	33	1,2

**ANZIANITÀ MEDIA (ANNI) DEI FORNITORI**

Classe giuridica	C/contratto	S/contratto	2011
Associazioni	-	5,4	5,4
Aziende cooperative	7,7	4,6	5,8
Imprese private Industria	4,8	7,4	6,9
Imprese private Servizi	9,9	5,3	7,8
Persone Fisiche	-	2,0	2,0
Pubblica Amministrazione	-	6,5	6,5
Altre	-	6,0	6,0
<b>Media 2011</b>	<b>9,5</b>	<b>6,6</b>	<b>7,5</b>
Media 2010	-	-	7,1
Media 2009	-	-	6,4

**DISTRIBUZIONE DEI FORNITORI PER CLASSE GIURIDICA  
E ORGANIZZAZIONE CONSEGNE**

Classe giuridica	Cedi	Diretta	Totale
Associazioni	-	2	2
Aziende cooperative	8	75	83
Imprese private Industria	33	238	271
Imprese private Servizi	281	1122	1403
Persone Fisiche	-	3	3
Pubblica Amministrazione	-	2	2
Altre	-	918	918
<b>Totale 2011</b>	<b>322</b>	<b>2.360</b>	<b>2.682</b>
Totale 2010	317	2.213	2.530

## Gli acquisti alimentari Biologici

Nell'ultimo decennio ha acquisito sempre più rilevanza il prodotto biologico richiesto ormai dalla maggior parte degli Enti Comunali in sede di gara d'appalto per i servizi di ristorazione scolastica.

A garanzia della qualità del prodotto, Camst attraverso un accurato lavoro di ricerca, seleziona solo aziende certificate da uno degli otto organismi autorizzati dal Ministero delle Politiche agricole e agroalimentari nazionali, che assicurino un alto rendimento qualitativo del prodotto. Dalla tabella che mostra l'andamento dei consumi di biologico negli ultimi anni si può dedurre che un incentivo sempre maggiore all'acquisto del prodotto biologico può porre l'azienda in una posizione di maggior rilievo in termini

di cultura della conservazione dell'ambiente. L'agricoltura biologica infatti, riducendo drasticamente l'impiego di fertilizzanti, pesticidi e medicinali chimici di sintesi, preserva nel tempo il terreno e l'ambiente.

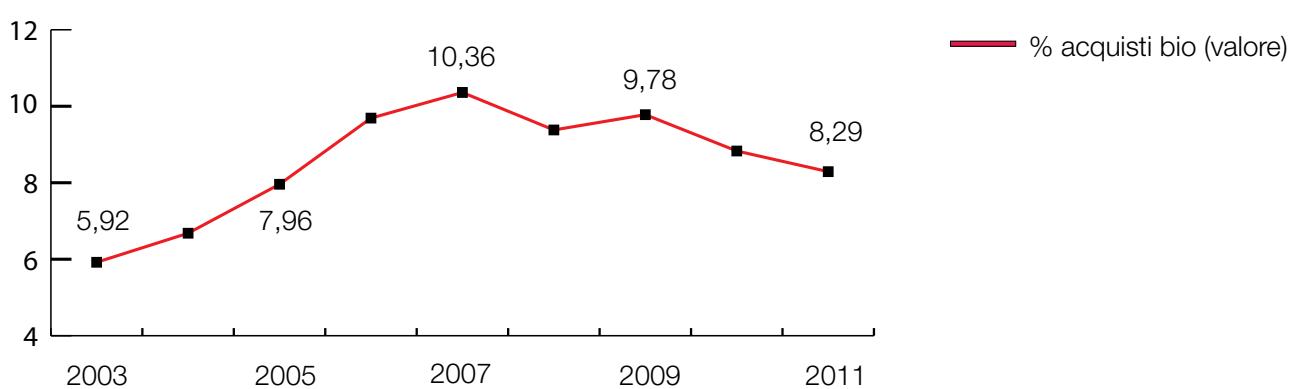
Prosegue e si accentua nel 2011 la riduzione degli acquisti di materie prime biologiche sia in valore assoluto che, ancor più marcatamente, come incidenza sul totale delle m.p. acquistate, una vera e propria inversione di tendenza per questo tipo di referencia fortemente collegata ai menù della ristorazione scolastica.

Dalla serie storica degli indici di crescita (anno 2002 = base 100) si vede che la maggior velocità di crescita si è avuta fino al 2006, poi è iniziato un rallentamento e infine nel 2010 il primo dato in diminuzione.

### GLI ACQUISTI ALIMENTARI BIOLOGICI

Anno	Valore merci alimentari	Valore merci biologico	Incidenza % biologico	Var % annua	Indice tendenziale
2002	77.765.571,39	3.913.186,17	5,03	100,00	100,00
2003	81.254.070,39	4.806.634,73	5,92	22,8	122,83
2004	90.330.681,31	6.034.672,95	6,68	31,4	154,21
2005	95.389.257,36	7.592.597,07	7,96	39,8	194,03
2006	99.551.936,23	9.646.691,09	9,69	52,5	246,52
2007	103.998.632,42	10.774.926,45	10,36	28,8	275,35
2008	122.292.022,25	11.469.057,96	9,38	17,7	293,09
2009	124.703.688,46	12.195.022,03	9,78	18,6	311,64
2010	135.905.368,45	11.996.665,75	8,83	-5,1	306,57
<b>2011</b>	<b>138.196.202,25</b>	<b>11.462.605,62</b>	<b>8,29</b>	<b>-13,6</b>	<b>292,92</b>

### INCIDENZA PERCENTUALE DEL VALORE ACQUISTI BIO SULLE MATERIE PRIME

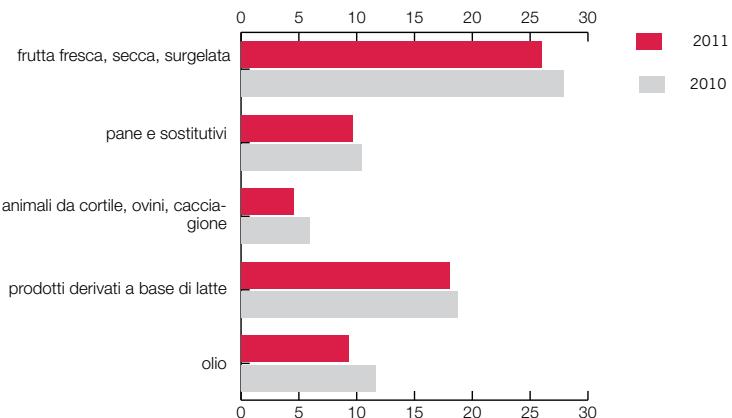


## ANDAMENTO DEGLI ACQUISTI ALIMENTARI BIO CON INCIDENZA SULLA FAMIGLIA MAGGIORE DI 2% (CONFRONTO 2 ANNI)

Descrizione famiglia	% su bio 2010	% su tot 2010	Descrizione famiglia	% su bio 2011	% su tot 2011
Frutta fresca/secca/surgelata	24,7	27,9	Frutta fresca/secca/surgelata	24,8	26,0
Verdura fresca e surgelata	22,5	18,6	Verdura fresca e surgelata	20,7	15,9
Pane e sostitutivi	7,1	10,4	Pane e sostitutivi	7,6	9,6
Pasta	5,8	13,8	Pasta	6,4	13,9
Prod. Derivati base latte	3,8	18,7	Prod. Derivati base latte	3,8	18,0
Formaggi	3,6	7,2	Formaggi	3,6	6,9
Carni bovine	3,5	5,3	Carni bovine	3,6	5,4
Animali da cortile, ovini, cacciagione	4,3	5,9	Animali da cortile, ovini, cacciagione	3,6	4,5
Latte	3,4	23,2	Latte	3,3	20,2
Linea rossa	3,9	29	Linea rossa	3,3	25,3
Olio	3,6	11,6	Olio	3,1	9,3
Riso	2,6	32,3	Riso	2,6	28,4
Uova	-	-	Uova	1,7	23,4

### INCIDENZA DI PRODOTTO BIOLOGICO SUL TOTALE DELLA FAMIGLIA DI ACQUISTO

Le categorie maggiormente acquistate restano sempre frutta, verdura fresca e surgelata anche se per questa categoria sembra raggiunto il punto di culmine e ora inizia a diminuire di incidenza sul totale degli acquisti di questa famiglia. La dinamica di riduzione negli acquisti biologici si riscontra anche per tutte le categorie del campione, mentre si mantengono abbastanza stabili il pane, la pasta, il latte e i prodotti derivati a base di latte.



## ALTRÉ CARATTERISTICHE DEI FORNITORI

Caratteristiche dei Fornitori	2009	2010	2011
Numero Fornitori movimentati (1)	1.252	1.196	1.235
di cui: Fornitori su magazzino (Centro Distribuzione)	353	317	328

(1) Questo dato fa riferimento non all'anagrafica, ma ai movimenti (fatturazioni nell'anno di riferimento). Tutti i

Fornitori sono qualificati secondo le procedure del sistema qualità Camst.

6.

# Solidarietà e coope- razione

Insieme  
responsabili  
dello sviluppo

Nel prossimo futuro, a fronte delle crescenti difficoltà nel trovare punti di equilibrio tra gli interessi, sarà fondamentale ripensare i modi ed i criteri del

coinvolgimento e dell'inclusione degli stakeholder nelle scelte e nelle politiche di responsabilità dell'impresa.  
(Manifesto per "Impronta Etica 2020").



# Crescita e sviluppo del ruolo sociale della Cooperazione

## Legna Nazionale delle Cooperative e Mutue

Camst è una società cooperativa a mutualità prevalente e aderisce alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) che è uno dei tre organismi di rappresentanza dell'economia cooperativa in Italia. ([www.legacoop.it](http://www.legacoop.it))  
“Scopo della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) è di agire per la promozione della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata, fondata sui principi della Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI).

**Costituzione, art. 45: “La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione (...) ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità”**

La Legacoop opera per lo sviluppo e il potenziamento del movimento cooperativo indirizzando le associate ad adempire - senza discriminazione per le opinioni politiche, per l'appartenenza etnica e le fedi religiose dei suoi membri - la funzione sociale riconosciuta alla cooperazione dalla Costituzione della Repubblica (\*1).

Legacoop sostiene il processo di integrazione europea e si impegna per lo sviluppo dei rapporti con le altre organizzazioni cooperative dei Paesi aderenti all'Unione al fine di creare un ambiente favorevole alla crescita delle cooperative in Europa e valorizzare la peculiarità dell'esperienza italiana.

La Legacoop svolge le sue funzioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle imprese associate ed è

competente ad esercitare la vigilanza sugli Enti cooperativi, riconosciutale dall'art. 4 del D.L.C.P.S. 14.12.1947 n. 1577 e successive modificazioni e integrazioni.

Per il perseguimento dei propri scopi la Legacoop mantiene costanti rapporti con le altre Associazioni cooperative nazionali e internazionali e con le organizzazioni i cui scopi siano coincidenti o compatibili con i propri.

La Legacoop aderisce all'Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI), ne attua gli scopi in ogni sua istanza affinché l'ACI sia la rappresentante universale delle organizzazioni cooperative.”

(Art.1 - Costituzione e scopi - Statuto della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, Approvato dalla Assemblea Generale dei Delegati, Roma, 5 febbraio 2004).

(\*1). Costituzione della Repubblica Italiana, Titolo III, Rapporti economici, Art. 45: “La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.”

## Coopfond: la promozione cooperativa tra mercato e solidarietà

Coopfond è la società che gestisce il fondo mutualistico per la promozione cooperativa alimentato dal 3% degli utili annuali di tutte le cooperative aderenti a Legacoop (Lega Nazionale Cooperative e Mutue) e dai patrimoni residui di quelle poste in liquidazione.

E' stata costituita ai sensi della legge n. 59 del 31 Gennaio 1992. Nel 1993 il Fondo è stato costituito sotto forma di società per azioni, con un capitale sociale di 104.000 Euro. Il pacchetto azionario è interamente controllato da Legacoop Nazionale che ne detiene il 100%.

La società è sottoposta alla vigilanza del Ministero per le Attività Produttive.

## Fondazione Camst dedicata a Gustavo Trombetti

Nel 2008 è stata costituita la Fondazione Camst – Gustavo Trombetti per promuovere l'etica e la cultura cooperativa, la formazione e la conservazione, la catalogazione e la valorizzazione di materiale bibliografico ma anche l'educazione alimentare; la Fondazione Camst inoltre promuove i valori sportivi e della solidarietà sociale.

Tali obiettivi della Fondazione si integrano in pieno con quelli più generali di Camst, che in virtù anche del suo essere cooperativa cerca di coniugare il successo economico imprenditoriale con la ricerca di un continuo miglioramento nella qualità dell'offerta, nel rispetto ambientale, nella ricerca delle migliori condizioni per la salute e la sicurezza sul lavoro, nella responsabilità sociale. Si tratta di oneri che Camst ha assunto volontariamente e che la pongono in una posizione sicuramente di avanguardia. L'originaria matrice cooperativa va oggi adattandosi alle più moderne esigenze di un'impresa matura, consapevole delle proprie responsabilità verso gli Stakeholder e, più in generale, verso l'intera Società. Nell'ambito di questa filosofia aziendale si è collocata l'idea di dare vita ad una Fondazione, dedicata alla figura di Gustavo Trombetti, primo presidente Camst ancora oggi

un esempio attuale per le odierni generazioni di soci della Cooperativa.

Attraverso la Fondazione, Camst si prefigge di valorizzare ancor più le sue tante iniziative, da tempo promosse e sostenute in svariati campi: etico, culturale, sportivo, della solidarietà e della beneficenza. La Fondazione è altresì individuata come uno strumento idoneo a rendere tali iniziative meglio coordinate e più efficaci, nonché a dare maggiore visibilità allo spirito che anima questa scelta.

Nel corso del 2011 la Fondazione Camst ha sostenuto:

- iniziative culturali: come eventi e rassegne teatrali e musicali, collaborazioni con Università per ricerche scientifiche;
- iniziative di solidarietà indirizzate al mondo del volontariato, ad Associazioni di assistenza e beneficenza, ad enti caritatevoli, che si occupano delle fasce sociali più deboli;
- iniziative sportive a sostegno di eventi specifici e di società che promuovono la pratica sportiva;
- iniziative di etica ed educazione cooperativa volte alla realizzazione di eventi di educazione cooperativa, creazione e conservazione di archivi documentari e fotografici, partecipazione ad iniziative di coinvolgimento cooperativo.

# Iniziative a favore della RSI

## Solidarietà con le donazioni pasti

Da 21 anni consecutivi Camst fornisce gratuitamente 1.000 pasti nel mese di agosto agli ospiti del dormitorio comunale di Bologna in "sostituzione" dei volontari delle parrocchie "collegate" alla Caritas diocesana, i quali svolgono, nel corso degli altri undici mesi dell'anno, questo servizio in spirito di solidarietà ed amicizia. Lo scopo di questa iniziativa, condiviso con Caritas, Opera Padre Marella ed i tanti volontari è quello di mantenere una relazione con chi è in difficoltà ed in condizione di disagio, per questo è spesso emarginata dalla società.

Altro appuntamento storico, in occasione dell'iniziativa "Un Natale per chi è solo", per offrire il pranzo di Natale a 400 persone. Un appuntamento che si ripete ogni anno da ben 15 anni, nell'ottica del dono alle persone più bisognose. Ma la solidarietà di Camst non si limita alla sola festa di Natale; sono diverse le iniziative che si susseguono durante tutto l'anno: il centro di produzione di Castelmaggiore dona alle mense Caritas i prodotti in Atmosfera Protettiva (ATP) prossimi alla scadenza e dal Ce.Di. vengono offerti alimenti confezionati non utilizzabili ad associazioni benefiche; oltre agli appuntamenti fissi, come il pranzo per l'Opera Padre Marella, il pranzo di

Ferragosto, la fornitura di 1.000 pasti nel mese di agosto per gli ospiti del Centro Sabatucci.

## Collaborazioni con le Cooperative sociali

Nell'ambito del servizio di ristorazione scolastica, a fronte di una regolamentazione esplicita contenuta nell'Appalto della Pubblica amministrazione locale o come specifico progetto di servizio ispirato a criteri di responsabilità sociale dell'impresa, vengono attivati di volta in volta specifici progetti di collaborazione con le Cooperative sociali che prevedono lo svolgimento delle fasi di servizio che stanno a valle della produzione pasti vera e propria che resta sempre una competenza di Camst: in genere il cosiddetto scodellamento dei pasti e il lavaggio stoviglie.

In questo modo Camst sceglie di collaborare con quelle realtà cooperative che dimostrano di assolvere al meglio la missione di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini", (art. 1 della Legge quadro n.381/91 che disciplina il settore delle cooperative sociali), dimostrando al contempo una capacità organizzativa d'impresa capace di soddisfare i requisiti di qualità professionale che sono richiesti nel settore della ristorazione scolastica. A norma

## LE DONAZIONI DI PASTI (DATI ANNUALI)

Destinazione	Provenienza	Addebito	Numero pasti
Mense Caritas	Galleria	Camst	300
Dormitorio mese di agosto	Galleria	Fondazione Camst	986
Pranzo agosto	Party	Fondazione Camst	200
Padre Marella	Party	Fondazione Camst	200
Via Larga - Pranzo Natale	Centronova	Fondazione Camst	400
Assistiti Comune di San Vito (Pn)	Ref scolastica Comune di San Vito (Pn)	Camst	900
Assistiti Del Comune di Trieste (Ts)	Mensa casa di riposo Itis di Trieste (Ts)	Camst	1.290
Caritas zonale Ciriè (To)	Cuce Ciriè	Camst	3.980
<b>Totale pasti</b>			<b>8.256</b>
Euro (valore stimato)			26.000

dell'articolo 1 della suddetta legge, le cooperative sociali vengono definite come imprese che nascono con lo scopo di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini". Questo scopo è perseguito attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Alle cooperative sociali si applicano le norme relative al settore in cui le stesse operano, in quanto compatibili con la legge 381/91. La denominazione sociale della cooperativa, comunque formulata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

## Camst sostiene l'Hospice MTC Seragnoli

L'Hospice MT.C. Seragnoli, il più grande d'Italia, nasce nel 2001 per rispondere ai bisogni clinici, assistenziali, psicologici e spirituali del malato affetto da tumore in fase avanzata e per fornire supporto alla famiglia in un ambiente progettato per richiamare il più possibile l'atmosfera della propria casa.

## Camst sostiene sia l'Hospice MT.C. Seragnoli che il Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative contribuendo a mantenere elevata la qualità dell'assistenza ai malati oncologici nella Provincia di Bologna

L'Hospice MT.C. Seragnoli, accreditato con il Sistema Sanitario Nazionale, è aperto a tutti coloro che ne hanno bisogno senza richiedere alcun contributo. La Fondazione Hospice MT.C. Seragnoli Onlus ha recentemente promosso anche un Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative. Camst è orgogliosa di sostenere sia l'Hospice MT.C. Seragnoli che il Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative contribuendo a mantenere una elevata qualità dell'assistenza ai malati oncologici nella Provincia di Bologna e l'eccellenza nella

formazione e ricerca sulle Cure Palliative a livello nazionale, testimoniando in questo modo l'attenzione verso la comunità. Camst ha inoltre deciso di farsi portavoce dello stesso messaggio presso i propri Fornitori, invitandoli ad unirsi a noi nel supporto all'Hospice MT.C. Seragnoli e al Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative.

## Iniziative di coinvolgimento del socio lavoratore

Nel corso dell'anno ha proseguito la realizzazione di alcune iniziative che hanno lo scopo di favorire il coinvolgimento del socio lavoratore nella sua relazione sociale con Camst. Tali iniziative, a loro volta, derivano da un processo di inclusione dei soci nella formulazione delle "idee da realizzare".

## La rinascita del socio

Il progetto consiste nell'effettuare almeno due incontri annuali da svolgersi nei locali o gruppi di locali da tenersi in primavera (dopo il budget) e in autunno con la partecipazione del Direttore del locale, del Consigliere di zona e con l'organizzazione dell'ufficio soci. L'incontro ha l'obiettivo di discutere dell'andamento dell'Azienda, della Divisione e del locale cogliendo eventuali suggerimenti da parte dei soci.

Gli argomenti trattati dai relatori presenti agli incontri (Presidente, Capo Divisione, Consigliere di Divisione o Direttore del o dei locali) hanno toccato aspetti di carattere generale con riferimento all'andamento economico-finanziario di Camst, alla situazione del mercato, all'aumento del costo del lavoro e del costo merci, con alcuni riferimenti specifici all'andamento della Divisione presso cui si teneva l'incontro.

Diverse richieste sono emerse dai soci riportate qui succintamente:

- maggiore elasticità nella movimentazione del personale;
- maggiore professionalità dei cuochi in movimentazione;
- fare maggiore formazione non solo per determinate figure professionali ma anche per personale con incarichi meno importanti;
- Camst deve avere attenzione verso la base, non solo per sensibilizzare sull'ottimizzazione del lavoro, ma anche per dare loro gli strumenti per lavorare meglio;

- convenzioni ai soci di particolare utilità sono da preferire ad una gita, in caso di scelta;
- investire sulla formazione del personale attraverso il confronto con altre realtà simili – scambio di personale;
- certe manifestazioni che si svolgono su alcuni territori (Eurochocolat/Umbria Jazz) potrebbero coinvolgere i nostri locali per cui sensibilizzare i clienti su questi aspetti;
- sono emersi dubbi e problematiche di tutti i giorni e consigli sui modi per migliorare il rendimento di ogni locale;
- domande sulle attività sociali che si prevedono;
- dare possibilità a chi lavora da tanto tempo di crescere nella propria professionalità;
- far crescere su più mansioni i lavoratori all'interno dei

- propri locali;
- soddisfazione per questi incontri perché si ha la possibilità di parlare, cosa che non si riesce a fare durante le assemblee perché non si trova il coraggio di intervenire davanti ad una folta platea;
- preoccupazione per il posto di lavoro anche alla luce della legge sulla riforma scolastica (se non ci sono più scuole a tempo pieno chi mangia con noi?);
- contro gli sprechi possibili utilizzi di progetti a favore della Croce Rossa o altre attività;
- risparmio energetico e smaltimento rifiuti consapevole;
- interessanti suggerimenti per imparare ad utilizzare meglio le attrezzature e per le pulizie delle stesse onde evitare costi di manutenzione, sempre sull'onda del risparmio e del contenimento dei costi.

## AZIONI SVOLTE NELL'ESERCIZIO 2011

Area Comunicazione Informazione	Azioni/obiettivi	Risultato
La rinascita del Socio	Coinvolgere almeno 30 locali.	Nell'anno 2011 sono stati realizzati 16 incontri, hanno coinvolto: 693 partecipanti di oltre 100 locali

## Il nostro impegno nella Solidarietà

Anche nel 2011 abbiamo ampiamente superato il nostro obiettivo minimo per sostenere i progetti di aiuto alle diverse organizzazioni umanitarie con cui abbiamo rapporti 'storici'. Inoltre, la disponibilità dei fondi raccolti ci ha permesso di destinare alcune somme a progetti di interesse che ci sono stati segnalati da alcuni soci.

Abbiamo raccolto la cifra di 17.000 euro con il contributo di tutte le divisioni (17.440,50 per la precisione a cui si aggiungono i 1000 euro messi a disposizione dal budget della Presidenza), tra cui segnaliamo la simpatica iniziativa dei colleghi di Ravenna che hanno prodotto un calendario con le foto di alcuni coraggiosi e la cui vendita ha contribuito alla raccolta di oltre 1.500 euro e la tradizionale cena di Natale con lotteria organizzata dalla sede di Parma che ha raccolto oltre 1.000 euro.

Voglio sottolineare comunque che tutte le divisioni hanno generosamente contribuito con una loro raccolta e con l'acquisto dei biglietti per la lotteria abbinata alla 'Festa di

Natale' organizzata dalla sede centrale, dalla collega Paola Bertocchi.

E' doveroso in questa sede ringraziare, oltre coloro che

## DESTINAZIONE DEI FONDI RACCOLTI TRA I SOCI NEL 2011

Organizzazione ONLUS	Importo Euro
COSPE. Progetto per le donne dell'Angola	9.000
Amici Madagascar	2.000
Vosvim	900
Bambini Amazzonia	2.000
Barche Amazzonia	1.500
Medici senza frontiere	1.000
Associazione Vivere	1.000
Orfanotrofio Vietnam NAA	1.000
<b>Totale</b>	<b>18.400</b>

hanno donato, tutti i colleghi che hanno collaborato alla realizzazione degli incontri sociali, tra cene, pesche, lotterie e vendita dei biglietti, prestando il loro lavoro per l'ottima riuscita delle iniziative. Tra l'altro sembra che questo tipo di appuntamenti riscontri un gradimento crescente negli ultimi anni, infatti in questa edizione della festa di Bologna, al locale Vertice, abbiamo contato non meno di 400 presenze. E lo si è visto anche dall'incasso della serata che ha portato a raccogliere oltre 11.000 euro.

Un risultato eccezionale per questa manifestazione, raggiunto grazie anche ai nostri Fornitori e ai colleghi che li hanno efficacemente sollecitati a contribuire, che ci hanno offerto molti prodotti interessanti e di valore per la lotteria. A tutti i fornitori è stata inviata una lettera di ringraziamento con specificata la destinazione dei fondi ai vari progetti. Quest'anno poi l'abbondante disponibilità di alcuni 'pezzi pregiati' ci ha permesso di organizzare un'asta che, da sola, ha permesso di raccogliere 1690 euro. Direi che anche questo è un modo di contribuire alla raccolta senz'altro da ripetere.

Infine, un ringraziamento agli amici Consiglieri di Amministrazione per l'insostituibile aiuto fornito a tutte le iniziative sociali dell'anno. Appuntamento al prossimo Natale.

#### LA PARTNERSHIP CON COSPE

Nelle comunità rurali dell'Angola, a causa delle difficoltà ambientali e della povertà estrema lasciata da trent'anni di guerra civile, grandi aree forestali vengono distrutte per la creazione e la vendita del carbone.

Dal 1992 Cospe lavora al fianco della popolazione angolana nella isolata regione del Namibe dove anche grazie ai suoi interventi gli alberi vengono preservati, la popolazione semina e raccoglie i prodotti locali, decine di scuole sono state ristrutturate e migliaia di donne e uomini hanno iniziato in percorso di educazione e formazione professionale. Grazie a questi interventi la popolazione non è più costretta a sostenersi producendo carbone con il taglio della foresta ma

riesce a produrre miele, olii e artigianato per il mercato locale.

**Camst ha scelto di fornire il proprio sostegno, sia in modo diretto che attraverso il coinvolgimento dei soci, ad un progetto per i diritti delle donne**

Il nostro prossimo obiettivo, insieme a Cospe, è quello di estendere questo risultato ad altre quattro provincie dell'Angola dove oltre 400 ettari di foresta potranno essere gestiti in modo sostenibile.



**CAMST  
PER  
I DIRITTI  
DELLE  
DONNE  
NEL MONDO**

**8 MARZO 2012**

**Quest'anno per la FESTA DELLA DONNA abbiamo deciso di farti un regalo molto prezioso facendoti partecipare a questo progetto di COSPE insieme a Camst.**

**Il nostro contributo andrà ad un progetto per le donne in Angola, con l'obiettivo di garantire la sicurezza alimentare. Come? Promuovendo le attività agricole e contribuendo in questo modo anche alla salvaguardia dell'ambiente.**

Dal 1992 COSPE lavora a fianco della popolazione angolana nella isolata regione del Namibe dove anche grazie ai suoi interventi gli alberi vengono preservati, la popolazione semina e raccoglie i prodotti locali, tante scuole sono state ristrutturate e migliaia di donne e uomini hanno iniziato un percorso di educazione e formazione professionale. Grazie a questi interventi la popolazione non è più costretta a sostenersi producendo carbone con il taglio della foresta ma riesce a produrre miele, olii e artigianato per il mercato locale.

**Essere a fianco di COSPE è un modo diverso e al tempo stesso straordinario per celebrare questa festa!**

**GRAZIE  
PER IL TUO CONTRIBUTO**

**COSPE**  
Cooperazione per lo Sviluppo  
dei Paesi Emergenti  
[www.cospe.org](http://www.cospe.org)

**CAMST**  
La nostra storia è tua storia

### IL CONTRIBUTO DELLA FESTA DELLA DONNA

Per raggiungere gli obiettivi di solidarietà abbiamo destinato a questo scopo il budget di tutte le iniziative che venivano attuate in occasione della Festa della Donna, in primo luogo per l'acquisto della tradizionale mimosa, al posto della quale abbiamo consegnato ai dipendenti un certificato di solidarietà con cui riconoscere il contributo di tutti alla donazione.

## Lotta allo spreco con il recupero dei prodotti non somministrati

Le motivazioni che portano Camst a sostenere le iniziative di recupero dei pasti e di altri prodotti alimentari non somministrati sono da ricondurre ai valori nel rispetto dei quali l'impresa esercita la propria attività, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto e dal Codice Etico adottato nel 2009.

Tali principi si orientano verso una modalità di fare impresa che vuole coniugare l'efficienza e la competitività richieste dal mercato con la responsabilità sociale.

Ciò di traduce in attenzione alle persone, all'ambiente e alla società civile, attraverso anche azioni concrete contro lo spreco che, a seconda delle situazioni, possono riguardare: l'adozione di menu equilibrati e prodotti stagionali; l'attuazione di progetti per il riutilizzo di prodotti non utilizzabili; l'attivazione di progetti di educazione alimentare; l'utilizzo, ove possibile, di materiale a recupero e packaging ecosostenibile; la raccolta differenziata dei rifiuti,

come preludio al loro riutilizzo;

la realizzazione di progetti per educare gli operatori ad un consumo consapevole

delle materie prime e delle

risorse ambientali (energia, acqua, calore); l'utilizzo di

energia proveniente da fonti pulite (fotovoltaico, solare); la

progettazione e l'utilizzo degli impianti per ottenere risparmio energetico.

Anche i risultati del

bilancio 2011 di Camst

dimostrano come conciliare

la responsabilità sociale possa essere un modo di fare impresa che, proprio perché genera benessere sociale, produce i suoi frutti anche sulle performance economiche dell'impresa e della società.

### LO SPRECO È INSOSTENIBILE PER LA SOCIETÀ E PER L'AMBIENTE

Agli inizi del 2012 la Commissione per l'Agricoltura e lo Sviluppo rurale del Parlamento Europeo ha portato all'attenzione dell'assemblea di Strasburgo una propria proposta di risoluzione, da fare adottare alla Commissione Europea, che si pone lo scopo di inserire, nell'agenda delle istituzioni comunitarie (e dunque anche in quella della stessa Commissione Europea!), la priorità di "affrontare con urgenza il problema dello spreco alimentare (negli Stati dell'Unione) lungo tutta la catena dell'approvvigionamento e del consumo" e di "definire strategie per migliorare l'efficienza della catena agroalimentare comparto per comparto".

Secondo il testo della Commissione Agricoltura di Strasburgo lo spreco di cibo risulta insostenibile sia da un punto di vista sociale che da un punto di vista ambientale. Con una popolazione mondiale in continua crescita (nonché con 79 milioni di individui che, solamente all'interno dell'UE, vivono ancora al di sotto della soglia della povertà), sprecare le risorse alimentari diviene un fatto assolutamente intollerabile.

Se poi si voglia considerare l'impatto provocato sull'ambiente dallo spreco di alimenti, si consideri che ogni anno le enormi quantità di cibo non consumato (89 milioni



di tonnellate) producono ben 170 milioni di tonnellate di anidride carbonica. Ed è ovviamente inutile specificare come e quanto tale gas possa essere il responsabile, insieme al metano (sempre derivato da sostanze alimentari non consumate), dell'effetto serra che affligge il pianeta. Oltre al danno ambientale causato dal cibo non utilizzato, vanno poi

considerate, come ulteriore nocività, le notevoli spese per il trattamento e lo smaltimento degli alimenti/rifiuti. Dunque vi sono molteplici aspetti per favorire le modalità di recupero dei pasti e degli altri prodotti alimentari non consumati. Di seguito diamo una sintesi quantitativa delle diverse esperienze di raccolta nell'anno.

## RIEPILOGO DEI RECUPERI EFFETTUATI IN KG: LOCALI E CE.DI.

	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Totale
<b>Totale</b>	<b>10.116</b>	<b>2.207</b>	<b>2.142</b>	<b>2.078</b>	<b>6.087</b>	<b>22.630</b>

Questa tabella è pubblicata anche al Capitolo 5, al paragrafo che tratta del recupero dei pasti come azione di riduzione dell'impatto ambientale, dove i dati sono

presentati più in dettaglio con l'indicazione delle Onlus beneficiarie.

## Camst con SINU per la salute dei consumatori

Nel febbraio 2011 si è tenuta la campagna organizzata da World Action on Salt and Health (WASH) per promuovere la riduzione dell'assunzione di sale da cucina nell'alimentazione umana. In Italia l'iniziativa è stata coordinata dalla Società Italiana di Nutrizione Umana (SINU), in collaborazione con il Gruppo di lavoro Intersocietario per la Riduzione del Consumo di Sodio in Italia (GIRCSI). L'iniziativa di quest'anno era dedicata agli utenti e agli operatori della ristorazione collettiva e commerciale, con lo scopo di suggerire indicazioni pratiche per la riduzione del consumo di sale nei pasti consumati fuori casa. Camst ha partecipato all'iniziativa mettendo a disposizione i suoi locali di Ristorazione commerciale, Tavolamiche, Self service e Bar, per la campagna di comunicazione che si è svolta con manifesti affissi nei locali e spazi per la distribuzione degli opuscoli informativi. I consumatori potenzialmente raggiunti dall'iniziativa sono stati circa 15.000 al giorno, che ha interessato 5 regioni e le principali città che vedono la presenza dei nostri locali: Arezzo, Bologna, Firenze, Pisa, Livorno, Parma, Ravenna, Torino, Udine, Vicenza.

### IL CONSUMO DI SALE IN ITALIA

In Italia il consumo medio di sale pro-capite è stimato pari a circa 10-15 grammi giornalieri. Questo apporto è da 2 a 3 volte superiore a quanto suggerito dall'Organizzazione

Mondiale della Sanità (WHO): 5-6 grammi al giorno nell'adulto (considerate che un cucchiaino corrisponde a 6 grammi di sale).

### E' IMPORTANTE CONTROLLARE LE ETICHETTE

Esaminando l'etichetta degli alimenti confezionati possiamo comprendere quanto sale stiamo assumendo ogni giorno con le nostre scelte alimentari.

La maggior parte delle etichette degli alimenti indicano solo la quantità di sodio che l'alimento contiene per 100 grammi o per porzione. Se si vuole conoscere il contenuto di sale (cloruro di sodio) questo va moltiplicato per 2,5 per ottenere il valore corretto (1 grammo di SODIO = 2,5 grammi di sale).

Il contenuto di sodio di molti alimenti è variabile e dipende dal processo di trasformazione e di produzione dell'alimento; i nomi di alcuni sostanze indicano la presenza del sale aggiunto: sodio (o Na), cloruro di sodio, fosfato monosodico, glutammato di sodio, benzoato di sodio, citrato di sodio.

*Nella pagina seguente:*

*illustrazione Sinu-Wash: poster della campagna di comunicazione con logo Camst*



26 marzo – 1 aprile 2012, Settimana Mondiale per la Riduzione del Consumo di Sale

## Meno Sale Più Salute per la prevenzione dell'ictus



**↓ SALE**  
(5 grammi in meno al giorno)

**↓ PRESSIONE ARTERIOSA**  
(valori più bassi)

**↓ RISCHIO ICTUS**  
(46.000 casi l'anno evitati in Italia)

### ALIMENTI MENO RICCHI DI SALE E DA CONSUMARE SENZA SALE AGGIUNTO

pasta, riso, polenta  
pane poco salato  
carni, pesce, uova  
verdura e ortaggi  
latte, yogurt  
frutta fresca, spremute  
legumi, olio

### ALIMENTI RICCHI DI SALE DA CONSUMARE SALTUARIAMENTE

salumi, formaggi  
pizza, cracker,  
grissini,  
patatine, salatini,  
pesce sotto sale o marinato,  
conserve vegetali,  
piatti industriali pronti

ketchup,  
salsa di soia,  
senape, maionese,  
olive, capperi,  
margarina e burro  
salati,  
 dado da brodo

**Leggi** l'etichetta, ti aiuterà a scegliere con più attenzione

#### Come considerare i valori riportati in etichetta ?

	Sodio	Sale
ALTO	superiore a 0,4-0,5 g/100 g	superiore a 1-1,2 g /100 g
MEDIO	da 0,12 a 0,4-0,5 g/100 g	da 0,3 a 1-1,2 g /100 g
BASSO	inferiore a 0,12 g/100 g	inferiore a 0,3 g /100 g

Diversi alimenti, naturalmente poveri in sale, subiscono un trattamento tecnologico di trasformazione o conservazione che li rende più salati. Leggendo l'etichetta puoi comprendere quanto sale consumi ogni giorno insieme alla tua famiglia.

N.B.: I nomi che indicano la presenza del sale aggiunto sono: sodio (o Na), cloruro di sodio, fosfato monosodico, glutammato di sodio, benzoato di sodio, citrato di sodio.

## Camst riconosciuta “Azienda Solidale” 2011 da Ailes

L'8 giugno Camst ha ricevuto il logo di “Azienda Solidale 2011” da Ailes, Associazione per l’Inclusione Lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate, nella cerimonia tenutasi nella prestigiosa cornice della Sala dell’VIII Centenario dell’Università di Bologna. Troppo spesso, i cittadini che vivono una condizione personale di difficoltà rischiano di essere emarginati o di chiudersi nella solitudine: l’Ailes li aiuta concretamente a inserirsi nella



società, soprattutto attraverso l’attività lavorativa. Per questo organizza corsi di formazione professionale, tirocini formativi, borse lavoro e altre attività, in collaborazione con aziende sensibili ai temi sociali. Camst è orgogliosa di aver ricevuto questo riconoscimento per il 2011 e si augura di poter contribuire ai progetti dell’Associazione anche nei prossimi anni. Questo riconoscimento era già stato attribuito a Day Ristoservice per il 2010.

## Adesione a iniziative della cooperazione

Al fine di perseguire e sviluppare il ruolo sociale della cooperazione, finalità ricompresa nell’articolo 4 della missione aziendale, Camst aderisce a:

### IMPRONTA ETICA

dal 2001 Camst è socio fondatore, insieme ad altre prestigiose aziende cooperative e non, di Impronta Etica, un’associazione “no profit” che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo sostenibile, creando un network tra imprese e organizzazioni che intendono l’impegno sociale come parte essenziale della propria missione e si attivano in pratiche di responsabilità sociale.  
[www.improntaetica.org](http://www.improntaetica.org).

Nel 2011 l’associazione ha festeggiato il suo decennale con un convegno dal titolo: “Il mondo che vorremmo, insieme responsabili di uno sviluppo sostenibile e competitivo” che si è tenuto a Bologna in settembre e che ha avuto due successive edizioni a Modena e a Ravenna. Come è cambiata la responsabilità sociale d’impresa (RSI) negli ultimi dieci anni in Europa e in Italia? Come sono cambiate le imprese socie di Impronta Etica? Quale impresa vorremmo nel 2020? Si possono coniugare sostenibilità e competitività?

Il convegno, organizzato per celebrare il decennale di Impronta Etica, ha cercato di rispondere a queste domande, ripercorrendo l’evoluzione della responsabilità sociale d’impresa negli ultimi dieci anni e analizzandone le prospettive fino al 2020 a livello europeo – a partire dalla Strategia Europa 2020 – e a livello nazionale e locale, attraverso gli sviluppi della RSI in Emilia-Romagna e le esperienze dei soci di Impronta Etica.

I temi del convegno hanno approfondito i contenuti del nuovo Manifesto di Impronta Etica, una carta degli impegni delle imprese socie per i prossimi dieci anni, che pubblichiamo per intero in Appendice di questo Bilancio sociale.



Il convegno ha voluto rilanciare una riflessione per dare impulso ai contenuti innovativi della strategia sviluppata a livello europeo in un’ottica condivisa con tutti gli attori sociali del territorio.

### COOPERARE CON LIBERA TERRA AGENZIA PER LA PROMOZIONE COOPERATIVA E DELLA LEGALITÀ

Si tratta di un’associazione senza scopo di lucro, fortemente voluta da Legacoop Bologna e con il contributo di Legacoop Emilia-Romagna, che si è costituita il 27 maggio 2006 con il coinvolgimento di molte associazioni e cooperative sue associate, estendendo l’invito a partecipare alle altre centrali cooperative e ad associazioni, enti e privati che condividono in modo concreto

l'esperienza "Libera Terra", a supporto delle cooperative che operano e sono esposte in prima persona sulle terre confiscate.



In questi anni si è spesso sottolineata l'importanza della collaborazione tra cooperative aderenti a Legacoop, a partire da quelle agricole, e cooperative nate in Sicilia, così come in altre regioni, impegnate sui terreni confiscati alla mafia.

Oltre al progetto avviato di recente da Camst, che accomuna anche Conapi, il Consorzio Apicoltori Agricoltori-Biologici Italiani, dal 2002 nei supermercati e negli ipermercati di Coop Adriatica sono in vendita i prodotti Libera Terra: pasta, olio, vino e altre specialità ottenute da cooperative di giovani che, in Sicilia, lavorano

sui terreni confiscati ai boss mafiosi.

L'Agenzia dunque rafforzerà il forte legame già esistente tra le cooperative del Nord e Sud Italia, ponendosi come esempio concreto di come fare impresa cooperativa possa portare migliori condizioni di vita e di lavoro anche nelle situazioni più difficili.

L'Agenzia ha come obiettivo l'ideazione e messa a punto di uno strumento utile allo sviluppo delle cooperative che operano sulle terre confiscate alla mafia e che si riconoscono nell'esperienza portata avanti dall'associazione Libera e in particolare "Libera Terra". In questo modo potrà contribuire non solo al consolidamento della legalità e alla creazione di un'economia diversa pulita e sostenibile, ma anche al riscatto e al positivo utilizzo di beni confiscati ai mafiosi e più specificamente allo sviluppo di nuove imprese cooperative caratterizzate in questo caso da una fortissima carica valoriale.

(Una scheda informativa dell'associazione Libera Terra si trova sul sito: [www.liberaterra.it](http://www.liberaterra.it) )

Per sostenere il lavoro delle cooperative di Libera, Camst ha deciso di utilizzare i prodotti alimentari a marchio Libera Terra per tutte quelle occasioni aziendali in cui vengono dati omaggi ai dipendenti come, ad esempio, quando vengono estratti a sorte tra i presenti alle assemblee di bilancio. Senza contare che la pasta biologica di Libera Terra viene inserita nell'offerta di ristorazione scolastica di alcuni importanti appalti.

## CONSUMO ANNUO DI PRODOTTI LIBERA TERRA

Tipo di prodotti	Q.tà 2010	Valore 2010	Q.tà 2011	Valore 2011
Conservati	120	531,60	96	215,04
Liquore	-	-	48	300,00
Olio	966	6.917,40	540	3.138,96
Pasta	22.968	19.664,64	18.012	14.798,16
Prodotti forno	1.190	2.142,00	5.096	9.133,74
Vino	888	4.779,42	762	3.778,26
<b>Totale complessivo</b>	<b>26.132</b>	<b>34.035,06</b>	<b>24.554</b>	<b>31.364,16</b>

Le quantità sono espresse in numero di pezzi

## CENTRO ITALIANO DI DOCUMENTAZIONE SULLA COOPERAZIONE E L'ECONOMIA SOCIALE

Il Centro italiano di documentazione sull'economia della cooperazione e l'economia sociale opera a Bologna dal 1988 ed è caratterizzato come luogo istituzionale di raccolta, tutela e ordinamento dei materiali documentari sul movimento cooperativo e sull'economia sociale (quota sociale 15.494 euro).

La collaborazione con il Centro di documentazione offre un contributo significativo alla ricerca storica sul Movimento cooperativo e alla diffusione dei valori che ne sono all'origine con la realizzazione di due pubblicazioni. La più recente è Uomini donne e valori alle radici di Camst: il libro, edito dal Mulino (Bologna, maggio 2005) per la collana Storia e Studi Cooperativi, è stato scritto da Giuliana Bertagnoni, laureata in storia contemporanea all'Università di Bologna, ricercatrice libero professionista presso strutture culturali pubbliche. "Nel sessantesimo anniversario della sua fondazione, con questo volume Camst ricostruisce – sulla base delle fonti archivistiche (soprattutto, ma non solo, carte personali) e orali, nonché

della bibliografia esistente - la trama dei destini individuali e collettivi alle sue radici."

Questo volume segue di tre anni il titolo: Camst: ristorazione e socialità, (il Mulino, Bologna, maggio 2002, collana Storia e Studi Cooperativi) curato da Vera Zamagni, professore ordinario di Storia economica all'Università di Bologna, insieme ad un gruppo di ricercatrici: Patrizia Battimani, Silvia Lolli, Patrizia Petrolati. In quella ricerca si voleva "dare conto delle tappe di trasformazione della cooperativa, che passano dal famoso ristorante alla stazione di Bologna alle cucine centralizzate per la ristorazione collettiva, dal self service al free flow e al banqueting, per approdare a un'impresa di ristorazione a tutto campo presente a livello nazionale".

Capostipite delle opere di ricostruzione storica del percorso sociale della cooperativa è stato il lavoro della prof. Giuliana Ricci Garotti, Storia e cronistoria della Camst. I soci raccontano (Venezia, Marsilio, 1985), pubblicazione che ha raccolto numerose testimonianze in cui i primi soci ricordavano quei tempi pionieristici e lo spirito che li aveva animati.

7.

# Appendice



# Appendice

## Un Natale per gli alberi

Quest'anno, per celebrare il Natale, Lugo Catering ha aderito alla campagna di Legambiente "La festa dell'albero". La piantumazione di cinque alberi nelle scuole e la riduzione del materiale cartaceo sono stati l'impegno preso da Lugo Catering insieme a Legambiente per augurare un Natale di rinascita verde e sostenibile. L'iniziativa consisteva nella piantumazione di 5 alberi nelle scuole materne ed elementari servite dalla ristorazione di Lugo Catering, con lo scopo di educare i bambini di oggi ed i futuri cittadini di domani, ad un sano e responsabile rapporto con la natura.

**Regalando un albero Lugo Catering ha voluto augurare, in collaborazione con Legambiente, un Natale davvero sostenibile, a tutte le famiglie**

Regalando un albero Lugo Catering ha voluto augurare, in collaborazione con Legambiente, un Natale davvero sostenibile, a tutte le famiglie stampando pochissimi ecobigliettini di auguri con lo scopo di far crescere gli alberi anziché abbatterli. Le scuole coinvolte sono state: Comune di Fusignano, Comune di Conselice Lavezzola, Comune di Lugo, Comune di Russi, Comune di Medicina; le piante messe a dimora sono state: tre aceri campestri, un tiglio e un salice piangente.

Erano presenti le scolaresche coinvolte nel progetto, i circoli locali di Legambiente e rappresentanti della Lugo Catering. Alla piantumazione erano presenti le autorità dei comuni che hanno aderito e collaborato all'iniziativa: Mauro Baldazzi , Assessore Lavori Pubblici, Viabilità e Patrimonio di Conselice; Mirco Bagnari, Sindaco di Fusignano; Fiorenzo Baldini, Assessore Ambiente – Verde pubblico – Politiche della mobilità di Lugo; Andrea Federici, Assessore alla Scuola e Partecipazione di Medina; Laura Errani, Assessore alle Politiche socio sanitarie, volontariato, associazionismo di Russi.

L'iniziativa si ricollega alla Campagna "Festa dell'Albero" promossa da Legambiente in tutta Italia, con l'obiettivo di sensibilizzare sull'importanza delle aree verdi cittadine. Gli alberi infatti sono i polmoni del Pianeta: producono ossigeno e assorbono anidride carbonica, ed il loro ciclo vitale è indispensabile per la sopravvivenza di tutte le specie. Per questo ogni anno Legambiente li celebra con tantissime iniziative lungo la penisola: piantiamo giovani alberi e arbusti di diverse specie; è il nostro contributo per compensare le emissioni CO<sub>2</sub>, difendere la biodiversità dei territori, riqualificare zone degradate nelle nostre città.

**Impronta Etica 2020  
“Insieme responsabili di uno sviluppo sostenibile e competitivo”**

### PREMESSA

Il mondo sta vivendo rapide trasformazioni: da un lato, la fase della post-globalizzazione ha visto crescere in modo significativo il peso dei paesi emergenti di nuova industrializzazione (in misura più forte quelli BRIC: Brasile, Russia, India, Cina); dall'altro, le crisi in atto sulla sponda Sud del Mediterraneo modificheranno il ruolo e le caratteristiche del continente africano, nonché l'equilibrio e le logiche di sviluppo nell'intera area. Questi cambiamenti pongono all'Europa nuove e più impegnative sfide: maggiore interdipendenza delle economie, pressione sulle risorse, più elevati tassi di disoccupazione, ulteriore invecchiamento della popolazione. In particolare, questi ultimi fenomeni comporteranno rivelanti cambiamenti agli attuali sistemi di welfare state, con implicazioni importanti anche rispetto alle politiche e alle attività di responsabilità sociale dell'impresa.

Consapevole della necessità di agire collettivamente per uscire dalla crisi e far fronte a tali sfide, l'Unione Europea ha definito la strategia "Europa 2020", seguita dal lancio da parte della rete europea CSR Europe di "Impresa 2020", quale specifico impegno e contributo operativo delle aziende agli obiettivi contenuti nella strategia definita dalla UE.

Europa 2020 e Impresa 2020 indicano scelte strategiche di sviluppo di lungo periodo, essenziali per riconfermare la centralità del Vecchio Continente nei processi di innovazione e nella stessa concezione del modello economico e sociale che deve caratterizzare il Pianeta, più orientato a perseguire uguaglianza, equità sociale e giustizia redistributiva.

In particolare, l'Unione Europea fissa gli obiettivi per una crescita intelligente, cioè uno sviluppo economico basato sulla conoscenza e il sapere, sull'innovazione e sulla sostenibilità. Un'economia, allo stesso tempo, più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva, ma anche più inclusiva; volta a promuovere un più elevato tasso di occupazione in grado di favorire maggiore coesione sociale e territoriale.

## Europa 2020 e Impresa 2020 indicano scelte strategiche di sviluppo di lungo periodo caratterizzate da un modello economico più orientato a perseguire uguaglianza, equità sociale e giustizia redistributiva

Una visione, dunque, che propone l'adozione di un modello economico e sociale di sviluppo sostenibile, centrato sulla salvaguardia e la valorizzazione dell'ambiente e sulla coesione, quali condizioni fondamentali per realizzare crescita economica, progresso sociale e - di conseguenza - maggiore benessere dei cittadini.

Europa 2020 e Impresa 2020 definiscono cinque aspetti chiave su cui sviluppare le linee di intervento e le azioni da intraprendere nei prossimi dieci anni: occupazione; ricerca e innovazione; cambiamento climatico; istruzione; riduzione della povertà.

Contestualmente, nel 2011, il Consiglio d'Europa ha proposto e discusso l'adozione di una "Carta delle Responsabilità sociali condivise". Essa è volta a promuovere una divisione equa delle responsabilità sociali tra istituzioni pubbliche, imprese, società civile ed individui. La proposta mira ad implementare una strategia in grado di coinvolgere tutti gli attori nella definizione

di obiettivi comuni e condivisi, riconoscendone la loro interdipendenza.

Le imprese di Impronta Etica condividono tali indirizzi e fanno proprie la visione e la strategia proposte e, partendo da esse, individuano i principali ambiti di riflessione e declinano gli obiettivi di lavoro per i prossimi anni.

### SOSTENIBILITÀ E COMPETITIVITÀ

Diversi studi sviluppati negli ultimi anni in merito all'esistenza di una correlazione tra la gestione sostenibile dell'impresa e la sua competitività nel medio periodo, identificano elementi importanti che confermano questa tesi, individuando, in alcuni casi, il potenziale impatto virtuoso che aziende leader nella sostenibilità possono determinare sull'intero settore di appartenenza, supportandone il cambiamento.

Impronta Etica ritiene che l'impresa, indipendentemente dal settore d'attività e dalla sua dimensione, sia gestita in modo sostenibile quando:

- nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani considera gli interessi di tutti i suoi stakeholder e gli impatti che il suo operato genera, sia a livello economico che sociale ed ambientale;
- definisce obiettivi relativi anche agli aspetti ambientali e sociali, integrandoli nel sistema incentivante del management;
- coinvolge i propri stakeholder nelle principali decisioni aziendali;
- investe in processi innovativi di gestione e produzione "green";
- opera in modo da accrescere il capitale territoriale, creando valore per la comunità.

Impronta Etica e le imprese associate considerano la gestione sostenibile delle imprese una parte fondante di un modello di sviluppo economico che si basa sull'aumento della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente, sulla inclusione e coesione sociale. Gli stessi principi che i paesi dell'Unione Europea hanno fatto propri per definire le linee di indirizzo per il futuro.

Più in dettaglio, con l'adozione di indirizzi di gestione sostenibile, l'impresa:

- ricerca e attua progetti o soluzioni produttive in grado di creare valore sia per l'azienda che per i suoi stakeholder,

- operando per conciliare la propria competitività con il benessere del territorio in cui è attiva;
- supporta l'innovazione, in quanto implica la capacità di anticipare i cambiamenti, promuovendo la ricerca scientifica, ma anche l'adozione di soluzioni organizzative e gestionali attente alla valorizzazione del contributo delle persone e alla creazione di ambienti di lavoro proattivi e di qualità;
  - produce efficienza, perché, promuovendo un uso attento dei consumi di risorse, riduce i costi e, razionalizzando le attività, riduce le disfunzioni;
  - rende le politiche commerciali più efficaci, perché affina ed integra le modalità di analisi dei bisogni;
  - riduce i rischi reputazionali ed i relativi costi annessi - adottando una visione sistematica delle proprie attività.

La strategia e la politica attiva della sostenibilità, andando ben oltre la dimensione etica soggettiva – che tale ovviamente rimane - sono scelte che qualificano e rendono potenzialmente più competitive le linee di sviluppo economico. Contribuiscono, inoltre, a promuovere il benessere e il progresso, secondo una concezione più coerente con gli indirizzi internazionali e con la stessa cultura europea relativa al ruolo dell'impresa nella società.

#### **L'IMPRESA COME ATTORE DI SVILUPPO DEL CAPITALE TERRITORIALE**

Negli ultimi anni, si è maggiormente diffusa la consapevolezza - fino ad essere riconosciuta da molti, anche a livello istituzionale - dell'esigenza di integrare il PIL (Prodotto Interno Lordo), quale sistema di misura dello sviluppo economico di un paese, con nuovi indicatori e ulteriori metriche qualitative, in grado di meglio definire l'effettivo livello di benessere sociale delle comunità nazionali e locali. Dopo la presentazione, avvenuta nel 2009, del documento "Oltre il PIL", elaborato dalla cosiddetta "Commissione Stiglitz-Sen-Fitoussi", nonché della Comunicazione della Commissione europea al Consiglio e al Parlamento europeo, denominata "Non solo PIL. Misurare il progresso in un mondo in cambiamento", in diversi paesi europei sono state promosse ulteriori iniziative dedicate alla rilevazione di indici di benessere, mentre l'OCSE ha adottato un modello di valutazione integrato. Anche in Italia, l'Istat ha istituito, presso il CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) un gruppo di lavoro con lo stesso obiettivo.

Le imprese di Impronta Etica considerano questa

riflessione e queste attività fondamentali per supportare nuovi processi di programmazione e governo pubblico del territorio, anche ai fini di promuovere nuove esperienze di sussidiarietà, in grado di prospettare una più avanzata relazione pubblico-privato. Per questo, si rendono disponibili a concorrere e elaborare, rilevare e sperimentare sistemi di indicatori utili al riguardo.

L'impresa sostenibile è un attore importante per lo sviluppo del capitale territoriale, poiché contribuisce ad accrescere il capitale cognitivo e quello sociale, nonché, in funzione del settore d'attività, quello infrastrutturale ed eco-sistemico. Il grado di questo contributo, in termini quantitativi e qualitativi, può essere considerato direttamente proporzionale al livello di implementazione nelle scelte aziendali dei principi di gestione sostenibili.

**L'impresa sostenibile è un attore importante per lo sviluppo del capitale territoriale, poiché contribuisce ad accrescere il capitale cognitivo e quello sociale, nonché, quello infrastrutturale ed eco-sistemico**

Definire e sviluppare politiche economiche ed industriali che incentivino e supportino tale modello d'impresa, arginando processi non virtuosi di delocalizzazione quando finalizzati unicamente alla riduzione dei costi produttivi, significa, quindi, operare per la crescita e il consolidamento del capitale territoriale e del benessere delle comunità locali.

L'Italia, da sempre il Paese dei "Cento campanili" e fortemente caratterizzato dalla dimensione locale, ha sviluppato negli anni politiche socio-economiche differenziate nei territori, fino ad arrivare a interpretazioni e proposte sui temi della responsabilità sociale e dello sviluppo sostenibile ai diversi livelli.

Le imprese di Impronta Etica considerano la dimensione locale come un prezioso ambito di partecipazione ed

aggregazione, ma, allo stesso tempo, ritengono che questa non possa essere la sede unica per realizzare strategie e politiche di sviluppo - si pensi a industria ed energia - che devono essere elaborate in termini strategici a livello nazionale e con forte connessione europea e internazionale.

Gli effetti della globalizzazione hanno prodotto - e sono destinati a determinare - un'ulteriore crescita della tendenza al localismo. In una certa misura, essa risulta contraddittoria con l'esigenza delle imprese di adottare, nell'era globale e del virtuale, scelte strategiche e gestionali caratterizzate da una visione profonda e di ampio respiro. Da questo punto di vista, l'articolazione federalista dello Stato e delle politiche pubbliche configura, allo stesso tempo, rischi e opportunità. Molto dipenderà dalle modalità con le quali il federalismo verrà attuato e dalla responsabilità che sapranno assumersi le classi dirigenti nazionali e locali.

Le imprese di Impronta Etica, consapevoli del nuovo contesto, lavoreranno affinché il federalismo e le Comunità locali possano sempre più diventare ambiti e sedi dove prevalgano coesione d'intenti, di valori e di interessi, piuttosto che caratterizzazioni ed espressioni socio-economiche o geografico-storiche date.

#### **L'IMPEGNO PER L'ISTRUZIONE E LA CULTURA PER UNA SOCIETÀ PIÙ EQUA**

Nei prossimi anni lo spazio pubblico dovrà essere riempito sempre più di idee, proposte, contenuti ed azioni. Per accrescere la consapevolezza e raggiungere nuovi traguardi sul fronte della responsabilità sociale e del bene comune, Impronta Etica e le aziende socie ritengono doveroso essere presenti, per sviluppare contributi teorici, attuare interventi e mettere in campo nuove esperienze. Il rapporto tra pubblica amministrazione ed impresa è fondamentale per promuovere e realizzare processi virtuosi, non strumentali, di effettiva partnership pubblico-privato.

Diverse esperienze hanno dimostrato come pubblico e privato possano essere complementari e integrativi rispetto alla possibilità di conseguire obiettivi di benessere sociale e collettivo. Ciò è possibile se ciascuno dei soggetti coinvolti opera nel rispetto del ruolo e della funzione altrui, in particolare negli ambiti in cui il confine è, o appare, meno netto e chiaro: il welfare, la cultura, l'istruzione, la cittadinanza e la coesione sociale.

Impronta Etica considera la diversità un valore e la mobilità sociale non solo una scelta etica, ma anche un fattore decisivo di competitività del Paese. Per questo, ritiene socialmente responsabile adoperarsi per ridurre le divaricazioni tra i ceti e i gruppi sociali e individua nell'istruzione e nella cultura le leve fondamentali dello sviluppo e del benessere diffuso. Istruzione e cultura devono non solo essere salvaguardate, ma promosse e potenziate anche per ridurre lo scarto esistente fra l'Italia e gli altri paesi sviluppati, nei campi della ricerca e dell'innovazione tecnologica.

**Il nostro Paese sta vivendo un processo di depauperamento culturale con pericolose conseguenze sia in termini di capacità di elaborazione ed innovazione diffusa sia in termini di coscienza e responsabilità civica**

Il nostro Paese sta, infatti, vivendo un processo di depauperamento culturale con pericolose conseguenze sia in termini di capacità di elaborazione ed innovazione diffusa, e quindi di capacità di sviluppo, sia in termini di coscienza e responsabilità civica, come di partecipazione sociale.

Le imprese aderenti a Impronta Etica sono impegnate a sostenere uno sviluppo responsabile in grado di garantire maggiore uguaglianza, attraverso politiche di redistribuzione della ricchezza, concorrendo a un maggiore benessere per tutti. A partire dall'accesso all'istruzione, alla conoscenza e alla cultura come fattori fondamentali di inclusione sociale, di benessere diffuso e di sviluppo delle persone. Per questo ritengono importante sviluppare processi di sussidiarietà orizzontale, attraverso reti territoriali che fungano da soggetti propulsori, capaci di innescare dinamiche ed esperienze virtuose, passibili di emulazione.

#### **SIAMO TUTTI STAKEHOLDER: INSIEME RESPONSABILI DELLO SVILUPPO**

Impresa 2020 assume quale postulato che l'impresa non

può essere considerata come un sistema chiuso, ma deve essere vista come un soggetto inserito in sistemi relazionali e valoriali complessi, non gestibili in maniera autoreferenziale. Questo implica che l'impresa si trova ad assumere un ruolo attivo e consapevole in una relazione stabile con l'insieme dei suoi interlocutori, nel più generale contesto sociale e territoriale.

Per questo, nel quadro di un'evoluzione dei concetti e delle pratiche di responsabilità sociale, gli aderenti a Impronta Etica ritengono necessario superare la fase del cosiddetto "coinvolgimento degli stakeholder", per avviare ulteriori e più innovativi processi di partnership con reciproca assunzione di responsabilità, dove ogni attore sociale assuma la piena responsabilità verso gli altri per le proprie azioni ed i propri comportamenti.

## Le imprese di Impronta Etica si impegnano ad operare nel rispetto della legalità ed in modo trasparente, facendosi esse stesse promotrici di tali comportamenti presso gli stakeholder di riferimento

Ciò significa, come declina la stessa Carta delle Responsabilità Sociali Condivise, che l'impresa, per essere responsabile, ha bisogno non solo che i propri stakeholder siano pro-attivi e socialmente responsabili, ma ha la necessità di operare in ambienti equi, trasparenti e rispettosi della legge nei quali la competizione sia di stimolo all'innovazione.

A questo proposito, le imprese di Impronta Etica ribadiscono la necessità che le Istituzioni Pubbliche facciano fino in fondo il loro dovere e garantiscano non solo il pieno rispetto delle leggi da parte di tutti gli attori economici, così da tutelare la massima correttezza della competizione sul mercato, ma siano esse stesse promotrici e protagoniste di percorsi ed esperienze di sostenibilità.

Su questa base, le imprese di Impronta Etica si impegnano ad operare nel rispetto della legalità ed in modo trasparente, facendosi esse stesse promotrici di tali comportamenti presso gli stakeholder di riferimento.

Poiché la responsabilità è in parte di ognuno e quindi di tutti, e poiché non esiste una definizione univoca di "stakeholder" - con le imprese da una parte e il resto del mondo dall'altra - è necessario che si cominci ad essere - e ad agire - "gli uni come stakeholder verso gli altri", attraverso un dialogo basato sulla "reciproca responsabilità", che si concretizzi in pratiche e azioni caratterizzanti il territorio.

Impronta Etica proseguirà nei prossimi anni l'attività di ricerca per individuare e misurare tali esperienze ed i risultati che ne scaturiranno.

L'estensione del concetto di responsabilità sociale al di fuori dei confini dell'impresa, rappresenta la condizione necessaria affinché anche gli sforzi che le imprese compiono nella direzione della sostenibilità, possano esplicare al massimo i propri effetti. Solo l'accettazione del presupposto che in una società complessa e articolata tutti i soggetti protagonisti sono stakeholder, può creare le condizioni per un effettivo sviluppo sostenibile.

### GESTIRE L'IMPRESA NEL 2020

Sulla base di questa visione strategica, gestire l'impresa nel prossimo decennio comporterà necessariamente l'adozione strutturale dei principi di sostenibilità da parte del management. A tale scopo Impronta Etica si adopererà per sostenere la ricerca e lo sviluppo di appositi strumenti a supporto della gestione delle imprese; elaborerà, a partire dalle sperimentazioni realizzate dai propri soci, linee di indirizzo e promuoverà la ricerca economica sulla correlazione tra queste esperienze e il grado di competitività di un'impresa.

Sarà inevitabile ripensare i modi ed i criteri del coinvolgimento e dell'inclusione degli stakeholder nelle scelte e nelle politiche di responsabilità. Consapevoli, tuttavia, che la crisi della rappresentanza in atto a tutti i livelli, potrà determinare una riduzione dell'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sociali e di categoria. E' in corso, infatti, un profondo mutamento del concetto e della funzione stessa di rappresentanza, che necessita di essere ripensata profondamente e dotata di nuovo senso e ruolo. Per questo, le imprese impegnate nell'attuazione di politiche socialmente responsabili dovranno rivedere l'equilibrio e le modalità delle loro relazioni con le diverse organizzazioni di rappresentanza.

La sempre maggiore difficoltà a trovare il punto di equilibrio

tra gli interessi degli stakeholder, in particolare nella definizione del valore del prodotto tra cliente e lavoratore in una fase economica che per l'Europa si prospetta non favorevole, stimolerà lo sviluppo di modelli gestionali più partecipativi, in funzione di un ripensamento dei sistemi relazionali e degli oggetti dello scambio.

In particolare, sarà fondamentale trovare nuovi principi e nuovi metodi per ridefinire e rafforzare la partecipazione dei lavoratori, in modo da coinvolgerli maggiormente nelle scelte strategiche e nella gestione dell'impresa.

## Impronta Etica opererà nel prossimo decennio per supportare le proprie imprese a sviluppare modelli di eccellenza che integrino sostenibilità e competitività

E' del tutto evidente che questa problematica va affrontata a partire dalla diversità delle tipologie d'impresa: tanto della loro ragione sociale, come della loro dimensione. Per le imprese cooperative, nello specifico, questa riflessione dovrà rapportarsi e integrarsi con quella, più complessiva, relativa ai processi di partecipazione dei soci.

Sarà infine necessario, in un paese dove i giovani hanno difficoltà ad accedere al mondo del lavoro e ancor più ad assumere ruoli di responsabilità in ogni ambito della vita pubblica, adoperarsi per ideare e sviluppare politiche di efficace ed equilibrato ricambio generazionale.

### CONCLUSIONI

E' sulla base di questa visione strategica e impostazione generale, che Impronta Etica opererà nel prossimo decennio per supportare le proprie imprese a sviluppare modelli di eccellenza che integrino sostenibilità e competitività, elaborando e proponendo approcci strutturati di gestione responsabile dell'impresa, di partecipazione dei lavoratori, di promozione della cultura e dell'istruzione, di partnership pubblico-privato, nonché di rinnovati processi partecipativi.

A tal scopo, Impronta Etica si adopererà per promuovere la creazione nel territorio di un ambiente idoneo, nel quale le Politiche Pubbliche e la gestione d'impresa si integrino al meglio, con modalità e approcci innovativi.

L'obiettivo è quello di fare del territorio nel quale Impronta Etica e le imprese associate agiscono, un vero e proprio "Laboratorio sperimentale", capace di svolgere un ruolo di traino e di punto di riferimento per l'intero Paese. Un luogo dove i valori, i principi e le strategie della responsabilità sociale e della sostenibilità trovino concreta attuazione, dimostrando così la capacità di innovazione competitiva.

### RIFERIMENTI

Comunicazione della Commissione europea al Consiglio e al Parlamento europeo:

*Non solo PIL. Misurare il progresso in un mondo in cambiamento*

COM(2009) 433 definitivo, 2009;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0433:FIN:IT:PDF>

Comunicazione della Commissione europea:

*Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*

COM(2010) 2020, 3 marzo 2010,

[http://ec.europa.eu/italia/documents/attualita/futuro\\_ue/europa2020\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/italia/documents/attualita/futuro_ue/europa2020_it.pdf)

Council of Europe:

*Toward a Europe of shared social responsibilities: challenge and strategies*

Trends in social cohesion, n. 23, 2011

Ecchia G., Lambertini L., Tampieri A.:

*Minimum Quality Standards in Hedonic Markets with Environmental Externalities*

Università di Bologna, 2011

Ferrera M., Il fattore D:

*Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*

Mondadori , 2008

Lambertini L., Tampieri A.:

*Vertical Differentiation in a Cournot Industry: The Porter Hypothesis and Beyond*

Università di Bologna, 2011

Martinuzzi A., Margula S., Wiman A.:

*Responsible Competitiveness - Exploring the links between CSR and competitiveness on a sector basis*

Wien University, 2009

# Glossario

## Certificazioni

**Certificazione:** procedura con la quale un professionista terzo indipendente, su richiesta dell'impresa committente, rilascia un documento asseverato da cui risulti che quel determinato prodotto, o processo produttivo, o servizio, è conforme allo standard nazionale od internazionale richiamato dalla stessa certificazione.

Camst è in possesso delle seguenti certificazioni:

- Sistema di Gestione per la Qualità, ISO 9001 - Approvazione Originaria 27 Maggio 1998.
- Sistema HACCP, in conformità al Codex Alimentarius Annex to CAC/RCP1-1969 Rev 4 (1997) Amd 2003 - Approvazione Originaria 7 Novembre 2002.
- Sistema di Gestione Ambientale, ISO 14001 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006.
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, OHSAS 18001- Approvazione Originaria 21 Luglio 2006.
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, SA8000, Approvazione Originaria 28 Dicembre 2008.

**CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001:2000:** norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione della qualità (nota anche come "Vision 2000").

**CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 1400:** norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione ambientale che l'azienda decide di adottare volontariamente per migliorare il proprio sistema di gestione ambientale e le performances relative all'impatto sull'ambiente della propria attività.

**CERTIFICAZIONE SA 8000:** l'impegno etico e sociale di un'impresa, oltre ad essere testimoniato dal proprio Bilancio sociale, può anche essere certificato. Questo standard internazionale di certificazione, denominato Social Accountability 8000, prevede la soddisfazione di otto requisiti sociali che riguardano: il lavoro infantile, il lavoro forzato, la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la discriminazione, le procedure disciplinari, l'orario di lavoro,

la remunerazione.

**CERTIFICAZIONE OHSAS 18001:** è una certificazione appositamente studiata per aiutare le aziende a formulare obiettivi e politiche a favore della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori (SSL), secondo quanto previsto dalle normative vigenti e in base ai pericoli ed ai rischi potenzialmente presenti sul posto di lavoro. La certificazione OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) definisce i requisiti di un Sistema di Gestione della SSL. Tali requisiti verranno implementati dall'azienda e verificati da un Ente qualificato a rilasciare il relativo Certificato di Conformità.

**CERTIFICAZIONE ISO 22000:** la certificazione ISO 22000 è una norma di armonizzazione degli standard relativi alla sicurezza degli alimenti che porta alla certificazione dei sistemi di gestione per la sicurezza alimentare, cioè alla dimostrazione che un'impresa è in grado di controllare tutti i pericoli e garantire un alimento sicuro al momento del consumo.

Infatti la ISO 22000 è una norma di sistema, che collega la certificazione ISO 9001 (volontaria) e l'Haccp (obbligatoria). Essa considera anche elementi oggi determinanti per le imprese agroalimentari, come la comunicazione, la gestione delle emergenze, la rintracciabilità, mentre i cosiddetti programmi dei prerequisiti stabiliscono le procedure per mantenere un ambiente igienico idoneo per la produzione, lavorazione e fornitura di prodotti sicuri. Con la ISO 22000 si può riuscire a mettere in relazione, in maniera molto più stretta di quanto non faccia la normativa obbligatoria (in particolare, per la rintracciabilità, il regolamento Ce 178/02), le organizzazioni coinvolte nella filiera alimentare, sia che esse lavorino direttamente prodotti alimentari o mangimi, sia che appartengano al settore cosiddetto near food, producendo ad esempio pesticidi, fertilizzanti, medicinali veterinari, ingredienti e additivi, impianti e attrezzature meccaniche per il settore alimentare, agenti sanificanti o per la pulizia, imballaggi, senza trascurare i settori del trasporto e stoccaggio e dei servizi, sempre riferiti al settore alimentare.

## Responsabilità Sociale

**CSR (CORPORALE SOCIAL RESPONSIBILITY):** o responsabilità sociale dell'impresa (RSI), viene definita come «l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate» (Libro Verde, 2001 della Commissione Europea). Il concetto parte dal presupposto che le imprese hanno responsabilità più ampie del solo profitto economico nei confronti degli azionisti, e che nello svolgimento della loro attività caratteristica devono considerare gli effetti sociali ed ambientali che producono, sforzandosi di superare gli obblighi giuridici applicabili.

**CODICE ETICO:** Il Codice Etico è il documento che contiene i valori in cui la Cooperativa si riconosce e i principi comportamentali fondamentali a cui i propri soci, dipendenti ed in genere tutti i soggetti che entrano in relazione con essa, devono attenersi. Le norme generali e di principio che esso detta trovano puntuale e concreta attuazione sia nel Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa (SA 8000) che, soprattutto, nel Modello Organizzativo e di Gestione per la prevenzione dei reati recentemente approvato in attuazione del D.Lgs.231/01. Adottando il Modello, di cui il Codice Etico costituisce parte fondamentale, Camst intende improntare il proprio agire all'assoluta legalità e correttezza, tramite un sistema di procedure e controlli (affidati ad un Organismo di Vigilanza indipendente in cui siedono, fra gli altri, professionisti esterni di indiscusso prestigio) che abbatta il rischio a cui la Cooperativa è esposta in caso di comportamento fraudolentemente scorretto delle proprie figure apicali.

### ORGANISMO DI VIGILANZA (CODICE ETICO):

L'organismo di vigilanza deve approvare la relazione periodica, da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea, sull'efficace applicazione del Codice Etico, sui risultati ottenuti e sull'adozione di provvedimenti disciplinari per la sua violazione. Altre Funzioni fondamentali dell'Organismo di vigilanza sono: suggerire eventuali modifiche per la revisione del Codice Etico; fornire chiarimenti ufficiali sul significato e interpretazione del Codice Etico; viene adeguatamente informato dalla Direzione Risorse Umane circa l'instaurazione di procedimenti disciplinari (accertamento della violazione,

contestazione ed adozione dell'eventuale provvedimento), e in seguito valuta la correttezza dell'azione disciplinare adottata in occasione della violazione del Codice Etico. Poteri dell'organismo di vigilanza: ha la facoltà di verificare, in qualunque momento, comportamenti, iter procedurali e documentali al fine di vigilare sul corretto funzionamento del Sistema di prevenzione adottato.

### PROTOCOLLO 231 SU SALUTE E SICUREZZA:

con la Legge n.123/2007 (Misure in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro) è stata introdotta la responsabilità amministrativa delle imprese in relazione ai reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro, aggiungendo l'articolo 25 septies al D.Lgs. 231/2001. I protocolli 231 costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Camst e si pongono quale mezzo di conoscenza e di corretto operare, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, anche nell'ottica di fornire all'organismo di vigilanza una visione complessiva del sistema, delle sue modalità di verifica e di reporting. Il protocollo 231 su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si integra all'interno del sistema di gestione per la SSL adottato da Camst, secondo il modello previsto dalla norma OHSAS 18001.

### COMMERCIO EQUO E SOLIDALE:

Il commercio Equo e solidale (Fair Trade) è una partnership commerciale, basata sul dialogo, la trasparenza e il rispetto, che cerca una maggiore equità nel commercio internazionale. Contribuisce ad uno sviluppo sostenibile offrendo migliori condizioni di scambio ed assicurando i diritti dei produttori e dei lavoratori svantaggiati, specialmente nel sud del mondo. Le organizzazioni di Fair Trade (in collaborazione con i consumatori) sono impegnate attivamente nel sostegno ai produttori, nelle campagne di sensibilizzazione per il cambiamento nelle regole e nelle pratiche del commercio internazionale tradizionale.

### FAIRTRADE-TRANSFAIR:

TransFair è il marchio di garanzia del mercato Equo e Solidale in Italia. È un'associazione senza scopo di lucro costituita da organismi che operano nella cooperazione internazionale, nella solidarietà e nel Commercio Equo e Solidale, nata nel

1996 per diffondere nella grande distribuzione i prodotti del mercato equo. Scopo di TransFair è garantire che i prodotti con il suo simbolo siano stati lavorati senza causare sfruttamento e povertà nel Sud del mondo e siano stati acquistati secondo i criteri del Commercio Equo e Solidale.

**PRODOTTO BIOLOGICO:** si definisce prodotto biologico quello che è prodotto senza l'uso di sostanze chimiche e le cui tecniche di produzione includono la valorizzazione della bio-diversità, il benessere animale, la sicurezza alimentare, la tutela ambientale. Tali prodotti vengono certificati mediante visite ispettive da enti terzi indipendenti, allo scopo accreditati secondo regolamento CEE 2092/91. Tra questi i principali sono AIAB e CCCB.

**PRODOTTO TIPICO E/O LOCALE:** per prodotto tipico si intende un prodotto il cui processo produttivo è fortemente legato ad uno specifico territorio e si avvale di metodologie di coltivazione e/o di lavorazione e conservazione di tipo tradizionale. Il prodotto locale è invece quello realizzato da aziende, generalmente di dimensioni piccole o al più medie, con sedi e impianti produttivi concentrati nella stessa area di coloro che lo acquistano e lo consumano.

**SVILUPPO SOSTENIBILE:** viene definito come lo sviluppo capace di " soddisfare i bisogni delle generazioni attuali senza compromettere la capacità di quelle future di soddisfare i propri bisogni". Il termine viene enunciato per la prima volta nel Rapporto Brundtland, World Commission on Environment and Development. Our Common Future. Oxford: Oxford University Press, 1987, (p.43), poi rilanciato dalla Conferenza delle Nazioni Unite sull'ambiente e lo sviluppo tenutosi a Rio de Janeiro nel 1992.

## Ambiente

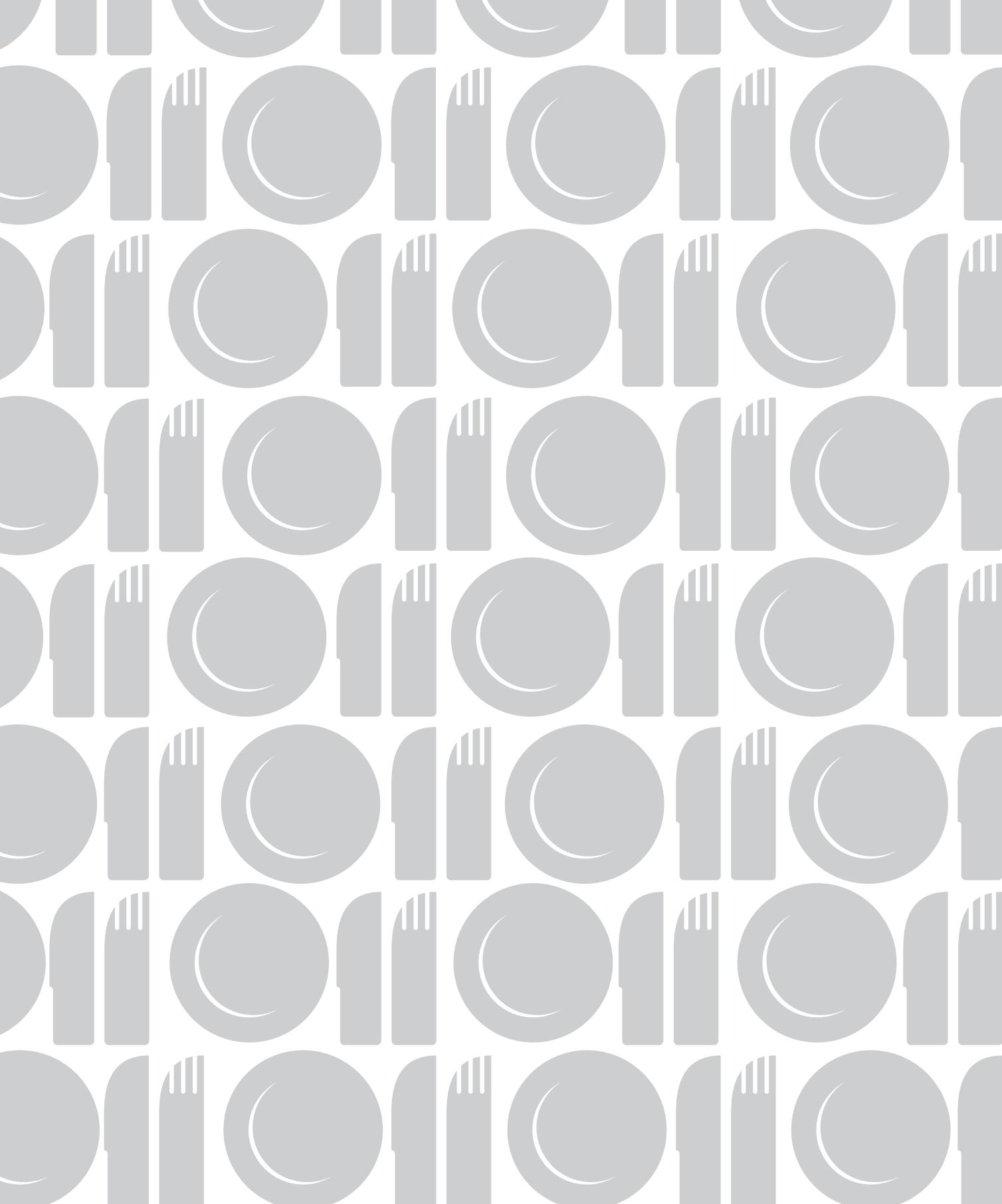
**CERTIFICAZIONE FSC:** il programma internazionale sviluppato dal Forest Stewardship Council garantisce che tutti i prodotti recanti il marchio FSC provengano da una foresta gestita con criteri sostenibili. Il logo FSC su un prodotto indica che il legno usato per fabbricarlo proviene da foreste gestite in modo ecologicamente compatibile, socialmente utile ed economicamente valido. La certificazione FSC non è l'unica certificazione nel mondo forestale, ma è l'unica che prende in considerazione aspetti economici e sociali oltre che ambientali e per questo ha ottenuto il pieno appoggio delle associazioni ambientaliste (WWF e Greenpeace) e sociali (Amnesty International).

**GESTIONE DEI RIFIUTI:** la raccolta, il trasporto, il recupero e lo smaltimento dei rifiuti, compreso il controllo di queste operazioni, nonché il controllo delle discariche e degli impianti di smaltimento dopo la chiusura (D.Lgs. n. 22/1977 aggiornato Ottobre 2001).

**RACCOLTA DEI RIFIUTI:** l'operazione di prelievo, di cernita e di raggruppamento dei rifiuti per il loro trasporto (D.Lgs. n. 22/1977).

**RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI:** l'insieme delle operazioni atte a selezionare dai rifiuti urbani, le frazioni merceologiche omogenee, destinate al riutilizzo, al riciclaggio e al recupero di materia prima (D.Lgs. n. 22/1977). Recupero (di materia o di energia): valorizzazione di materiali che possono essere utilizzati in nuovi processi produttivi/ servizi o per ottenere energia (ad esempio bottiglia di vetro usata per produrre oggetti in vetro; combustione di plastica per produrre energia elettrica o calore).

Redazione: Camst via Tosarelli 318 Villanova di Castenaso (BO)  
Stampa: Tipografia Moderna - chiuso il 27 maggio 2012 in 800 copie



**CAMST**   
LA RISTORAZIONE ITALIANA

Camst  
Soc. Coop. a r.l.

Via Tosarelli 318  
Villanova di Castenaso,  
40050 Bologna

Tel. 051/6017411  
Fax 051/6053502  
[mail@camst.it](mailto:mail@camst.it) - [www.camst.it](http://www.camst.it)