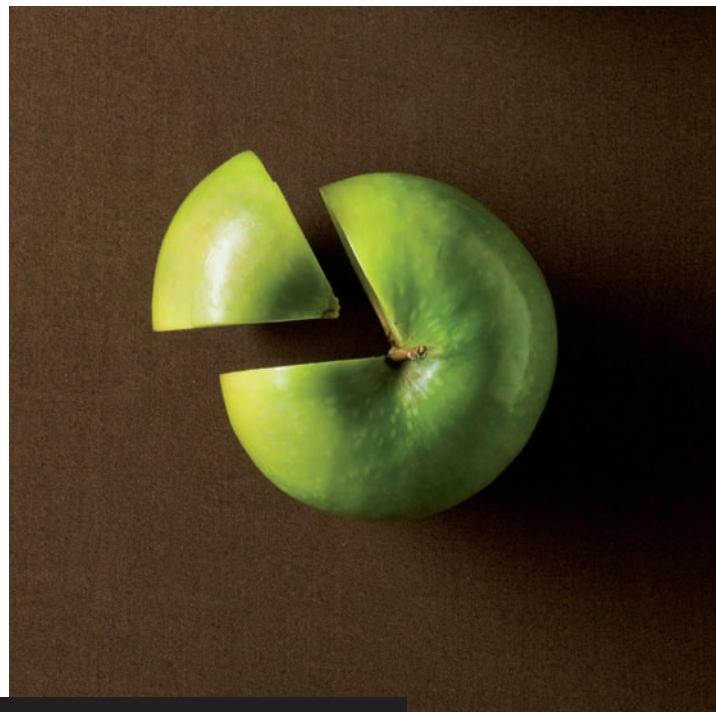


# L'alimentazione umana



BILANCIO SOCIALE 2009

CAMST   
LA RISTORAZIONE ITALIANA

# *indice*

*Presentazione Del Presidente  
Processo di redazione del Bilancio Sociale*

## **CAPITOLO 1**

### **IDENTITÀ**

Valori e missione	10
Le tappe dello sviluppo	12
Il Gruppo Camst	16
Proprietà e organismi di governo	20
Indicatori della sostenibilità	26

## **CAPITOLO 2**

### **PERSONE E RESPONSABILITÀ SOCIALE**

Le parti interessate	32
Caratteristiche dell'occupazione	32
Evoluzione quantitativa	33
Evoluzione qualitativa	40
Formazione e stage	43
Politica per la Responsabilità sociale	50

## **CAPITOLO 3**

### **REQUISITI SA8000**

Lavoro infantile	54
Lavoro forzato e obbligato	57
Salute e sicurezza	60
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	64
Discriminazione	67
Pratiche disciplinari	74
Orario di lavoro	75
Retribuzione	78
Sistema di gestione	82



## BILANCIO SOCIALE 2009

### CAPITOLO 4

#### UTILI E INVESTIMENTI

Redditività	88
Partecipazione patrimoniale e finanziaria	88
Gli investimenti	90
Partecipazione sociale e servizi ai soci	91
Utile d'esercizio	92
Valore aggiunto	93
Situazione patrimoniale	94
Ricavi del Gruppo Camst	95

### CAPITOLO 5

#### QUALITÀ

Il mercato della ristorazione in Italia	100
Servizi offerti ai clienti	104
La responsabilità sociale nell'offerta di ristorazione	108
Le attività di educazione alimentare	115
Il sistema di assicurazione qualità	117
Il sistema di gestione ambiente e sicurezza	120
I Fornitori e gli acquisti bio	133

### CAPITOLO 6

#### SOLIDARIETÀ E SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE

Crescita e sviluppo del ruolo sociale della Cooperazione	140
Iniziative a favore della RSI	142

### CAPITOLO 7

#### APPENDICE

Ascolto dei Clienti	156
Pari opportunità	161
Oltre il PIL	162
Glossario	166

# *Bilancio sociale 2009*

## *presentazione*



**PAOLO GENCO PRESIDENTE CAMST**

Il 2009 è stato un duro banco di prova per la tenuta di Camst e delle sue società, ma come ormai da più di trent'anni, non è mancato un risultato che può soddisfarci. Nel traballante quadro economico è venuta a nudo la vulnerabilità del sistema produttivo italiano, gracile, poco competitivo e ben presto abbandonato dalle banche, la cui risposta, da cauta si è fatta diffidente, per diventare infine una stretta ai rubinetti del credito.

Fra i tanti campanelli di allarme, quello dell'occupazione ha messo in guardia sul formarsi di una pericolosa miscela non più soltanto economica e finanziaria, ma anche sociale, perché sfumavano 380 mila posti di lavoro e la C.I.G. andava fuori controllo.

Oggi, a metà del 2010, l'economia del Paese pare almeno aver fermato la sua caduta e da poco si registra una certa ripresa della produzione industriale, ma i consumi non decollano, la disoccupazione continua a crescere ed i mercati rimangono alle prese con i tempi incerti della risalita, prevista lenta e non capace di creare significative opportunità di lavoro. Il bilancio che presentiamo assume quindi un particolare valore, se si considera che nasce da un equilibrio difficile fra ricerca dello sviluppo e contenimento dei costi, fra strategie di ammodernamento e gestione dell'emergenza. In questo modo ci siamo messi al riparo da alcune conseguenze della caduta economica, benché i tagli occupazionali delle imprese clienti abbiano ridotto via via una parte del mercato aziendale, soprattutto nelle aree del

nord-est, dove le nostre Divisioni si sono misurate con una crisi straordinariamente aggressiva. Effetti simili anche sul mercato fieristico, attardato nell'esprimere politiche efficaci, come sistema e come singoli Enti gestori. L'andamento poco soddisfacente del mercato aziendale e fieristico è stata una nota davvero dolente, ma la tenuta dei pubblici esercizi ed il risultato della ristorazione pubblica, meno direttamente coinvolti nella burrasca economica, hanno ben compensato.

Gli apprezzamenti arrivati anche lo scorso anno, con l'accordo di fornitura con la Compagnie des Wagon – Lits, con i tremila pasti di refezione scolastica nel Comune di Nichelino e col rientro nelle mense Telecom, ci dicono che le scelte finora operate sono state buone. Ed ancora, l'acquisizione della società bresciana "Prealpi Catering" ha un significato di crescita e al tempo stesso di consolidamento strategico per il presidio di Camst sul territorio lombardo. La Direzione strategica, ha puntato sul miglioramento dell'efficacia commerciale con i progetti "Customer Management" e CRM. La Direzione acquisti, da parte sua, ha promosso interventi tesi al risparmio sulle materie prime, riducendo le referenze ed il numero dei fornitori. Il magazzino da poco in funzione è indispensabile supporto alla nuova politica degli acquisti, nell'opera di accorciamento dell'intera filiera. Con lo stesso spirito si sono affrontate le questioni dell'energia, della telefonia e più in generale della nostra macchina d'impresa. Alla luce del desolante

quadro esterno, la “sorpresa” della C.i.g. per circa trecento addetti nel Gruppo Camst – in media 153 ore per addetto per tutto l’anno 2009 - è apparsa un evento che, pur gestibile, avremmo sbagliato a derubricare come un fatale incidente di percorso. Le scelte operate da Camst - né più né meno quelle necessarie - sono state trasparenti e condivise, ma anche ferme, per non compromettere all’efficienza produttiva. Si è provveduto subito allo smaltimento delle ferie e dei permessi non goduti poi, quando serviva, si sono proposte agli interessati alternative in altri nostri locali. Ancora, è stato creato un fondo di solidarietà, alimentato volontariamente da dirigenti e consiglieri di amministrazione di tutto il Gruppo, col 10% dei loro compensi ed integrato dalla Cooperativa con un pari importo. Da questa politica, attenta ed equilibrata, ha tratto beneficio il clima interno, decisivo per il risultato economico e per scongiurare il diffondersi della rassegnazione o, peggio, dell’avvilimento. Tutti lo hanno capito, almeno a giudicare dal sostegno fornito dai soci anche sul piano finanziario, con la sottoscrizione di nuove azioni e col prestito, due forme di investimento che, in un momento delicato per i bilanci familiari, sono rimaste una base importante per lo sviluppo ed un termometro della fiducia interna. Ci sono quindi elementi per tranquillizzare tutti i nostri interlocutori ed in particolare i sovventori, che Camst resta in buona salute, adeguatamente patrimonializzata ed unita.

Il fatturato della Cooperativa registra rispetto allo scorso anno un calo dei ricavi, certamente assai contenuto, ma è la prima volta che capita e già questo la dice lunga sulla qualità dei problemi incontrati. Gli obiettivi e gli strumenti adottati dalla Direzione per contenere costi di produzione

e spese generali hanno assicurato la redditività. Gli investimenti sono proseguiti a livello di quasi 31 milioni. Per quanto riguarda le controllate, la loro tenuta e la redditività complessiva, hanno mantenuto stabile il Gruppo, per puntare all’obiettivo del miliardo di ricavi, ormai a portata di mano.

In linea con l’anno precedente, il buon utile netto di 6,815 milioni di Camst, sarà destinato ad accrescere il patrimonio sociale, a contribuire col 3% al Fondo mutualistico per la promozione cooperativa, ma darà una buona soddisfazione anche ai soci, remunerando il capitale versato al 5,70% - per un importo di 932 mila euro - fra dividendo e rivalutazione.

Insomma, se è vero che ci siamo mossi su un terreno accidentato, è altrettanto chiara la capacità di tenere la situazione in pugno, assicurando lavoro, stabilità e sviluppo. Di questi tempi è un traguardo tutt’altro che disprezzabile! Termino davvero proponendovi una riflessione conclusiva. Il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, che tre anni fa ha onorato Camst con la sua visita, si rivela sempre un uomo di solidi valori istituzionali, oltre che un maestro di vita. Fra i suoi vari insegnamenti, possiamo coglierne due, quello dell’equilibrio e quello della pazienza. Nel lavoro che stiamo facendo in difesa dei soci e per l’ulteriore sviluppo, servono prima di tutto buone basi materiali. Queste non mancano, ma è utile affiancarle a doti di equilibrio e di pazienza, come aiuto ulteriore a non perdere la fiducia in attesa che arrivino, speriamo presto, tempi migliori.

# *Processo di redazione del bilancio sociale*

(*Nota metodologica*)

## **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il Bilancio Sociale è uno strumento che evidenzia l'impatto sociale che un'organizzazione produce sulla collettività di riferimento e su alcuni gruppi sociali in particolare.

Per l'impresa il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento di comunicazione con cui gestire la fiducia delle parti interessate al buon andamento dell'azienda o, per meglio dire, di tutti quei soggetti e gruppi sociali che hanno interesse nell'organizzazione.

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. 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) riguardanti la presentazione di "identità aziendale" e "valore aggiunto". Nella presentazione in sintesi numerica dell'identità aziendale si è inoltre optato per una

presentazione dei dati conforme con le linee guida GRI (Global Reporting Initiative) per la costruzione di un reporting di sostenibilità.

Il processo interno che dà luogo alla redazione del Bilancio Sociale viene gestito dalla Presidenza, con mandato del Consiglio di Amministrazione e si avvale del supporto tecnico di un gruppo di lavoro "trasversale" che comprende le funzioni aziendali rappresentate dalle Direzioni dei servizi di sede. Cogliamo qui l'occasione per ringraziare tutte le persone che rendono possibile la redazione del documento con la loro disponibilità e professionalità, sia nella raccolta dei dati che nella formulazione di osservazioni e suggerimenti per migliorare la significatività degli indicatori.

Il Bilancio Sociale, che affianca e completa il Bilancio Economico, viene presentato all'Assemblea generale di bilancio dei Soci.

Il documento viene distribuito ai Soci in versione a stampa. Lo stesso può essere stampato dal pubblico esterno scaricando il file BilancioSociale.pdf dal sito [www.Camst.it](http://www.Camst.it)





CAPITOLO 1 | IDENTITÀ

# *una crescita naturale*



Camst si impegna al fine di non consentire comportamenti che possano portare vantaggi illeciti a clienti o fornitori, pubblici e privati.

(CODICE ETICO ARTICOLO 1)

# 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.”

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.



GUSTAVO TROMBETTI PRIMO PRESIDENTE DELLA CAMST.

## PRINCIPI COOPERATIVI

I principi cooperativistici 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 a scopi cooperativistici.

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 sia all'interno nei confronti dei dipendenti, oltre che nel bilancio sociale gli articoli vengono pubblicati nella "Guida per i soci" che viene consegnata a tutti i nuovi assunti, sia all'esterno verso tutti gli interlocutori del sito web alla voce "Bilancio".

## 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.

### **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.

### **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.

### **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 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 d'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 dello 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 di 809 milioni di euro (2008). 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 Garrotti, 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.

**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. 1981 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. 1990 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 Gierrea; incorporazioni, acquisizioni ed 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 Lugocatering (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 Pettare 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, un'azienda di medie dimensioni con sede a Como, consolidando un'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. Da cinque anni all'interno del Gruppo Camst, questa società ha oggi raddoppiato il fatturato ed il numero degli addetti (vedi i dati in questo stesso bilancio).

**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.

# *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'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 selfservice.

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 differenziazione il Gruppo Camst è oggi presente a 360 gradi in tutti i segmenti della ristorazione: aziendale, scolastica e 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 ed 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.



Creata 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.



È 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.



## Summertrade

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

Nata nel 2002, è oggi una società fra Camst la cooperativa di ristorazione GEMOS di Forlì, 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. Nel 2006 è stata realizzata anche una Cucina Centralizzata per la gestione di ristorazione degli ospedali di Imola e Castel S.Pietro Terme.



È 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).



SERIBO dal 1° settembre 2003 gestisce il servizio di refezione 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.



Nasce dalla fusione fra Orma2 e Dinnerco per gestire le cucine centralizzate D&CO oltre alla rete di locali e strutture di ristorazione a marchio "Pranzo Più", "il Nibbio" e "Primissimi". Un'organizzazione ad alto livello, che serve più di 15.000 pasti giornalieri.



Matilde Ristorazione S.r.l è una società a capitale pubblico e privato tra Camst ed 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 società prevede la gestione della refezione per 3.500 pasti al giorno.



Fondata nel luglio 2002 dopo l'acquisizione di un ramo di ristorazione del porto di Capodistria (Slovenia). Attualmente gestisce: 1 self service, 1 terminale self service, 1 ristorante alla carta con cucina propria, 3 bar-buffet, 1 cucina centralizzata. Impiega 24 dipendenti, con un giro d'affari di circa 1.300.000 euro.



Il Gruppo GSI (Gestione Servizi Impianti) sviluppa un fatturato di 25 milioni di euro in Lombardia, Piemonte e Liguria presidiando, in maniera diversificata, tutti i segmenti del mercato della ristorazione: aziendale, scolastica, sanitaria, commerciale.

## *Convivia*

la cucina di qualità

Convivia Srl è la società costituita da Bologna Fiere e Camst che dal 1 gennaio 2004 gestisce la ristorazione all'interno del quartiere fieristico di Bologna, ma intende sviluppare le sue attività anche in altri quartieri fieristici italiani ed inoltre proporsi al loro esterno sul mercato del catering per eventi.

## *Descò*

Descò è entrata nel mercato del “vending” (distributori automatici di bevande e snack) mediante la costituzione della Società Adramatic 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.



L & D, è 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).



Bioristoro è 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.



Dall'8 settembre 2008 è operativa la Società Consortile Fo.Rest nata 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.

# *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 numero 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).

## **GLI ORGANISMI DI GOVERNO**

Nel corso della sua ormai sessantennale storia di crescita, Camst è sempre rimasta fedele alla sua natura cooperativa e la crescita economica si è sempre accompagnata alla crescita numerica della sua base di soci-lavoratori. L'assetto istituzionale discende, perciò da questo presupposto: una proprietà diffusa di soci lavoratori - a cui da circa dieci anni si affianca anche la categoria di soci sovventori - determina le scelte nell'Assem-

blea generale, che è convocata almeno due volte l'anno, in occasione del Budget e del Bilancio consuntivo.

Al Consiglio di Amministrazione di diciannove membri - eletto dall'Assemblea e presieduto dal Presidente, affiancato attualmente da due vice Presidenti - compete di deliberare nell'ambito delle volontà espresse dall'Assemblea e di controllarne l'attuazione.

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 tra i 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. Il modello istituzionale si caratterizza dunque 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, oltre che sullo Statuto e sui vari Regolamenti interni approvati dall'Assemblea dei Soci, si basa 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.

Il Codice etico è stato elaborato nel corso del 2008 ed adottato dal Consiglio di Amministrazione 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.

Il recepimento del D.Lgs. 231, di cui l'adozione del Codice etico costituisce uno dei passi, può servire a tutelare l'impresa in quanto permette di dimostrare che si sono messi in atto tutti gli strumenti per rimuovere dal proprio interno ogni condizione favorevole al compimento dei reati previsti o quanto meno per evitare atteggiamenti di tolleranza verso di essi.

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 ot-

tenuti e l'adozione dei provvedimenti disciplinari per la sua violazione. 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. Nel Codice etico sono resi esplicativi i principi e i valori di riferimento per i comportamenti delle persone che operano per Camst: onestà,

solidarietà, imparzialità, salute e sicurezza delle condizioni di lavoro, riservatezza nel trattamento delle informazioni, tutela ambientale, qualità, trasparenza, concorrenza leale, autonomia e pluralismo. L'attuazione di questi principi è demandata all'osservanza di precise norme di comportamento nei confronti dei portatori di interesse che hanno rapporti con la cooperativa, al fine di assicurare che principi e valori si traducano in prassi quotidiane nella gestione dell'impresa.

# La struttura politico sociale



## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Eletto nell'Assemblea dei Soci del 15 giugno 2007 con mandato triennale.

<b>Paolo Genco</b>	PRESIDENTE	<b>Anna Ballanti</b>	<b>Ezio Gobbi</b>
<b>Ivano Minarelli</b>	VICE PRESIDENTE	<b>Ilario Baldon</b>	<b>Stefano Innocenti</b>
<b>Festina Piccinini</b>	VICE PRESIDENTE	<b>Roberto Bertolini</b>	<b>Lauretta Rangoni (*)</b>
		<b>Carla Bon</b>	<b>Mariella Pagnoni</b>
		<b>Fabrizio Bucci</b>	<b>Laura Pari</b>
		<b>Gabriella Cugini</b>	<b>Cariani Gabriele</b>
		<b>Ceretti Stefania</b>	<b>Sattanino Bruno</b>
		<b>Marta Faleschini</b>	<b>Pierpaolo Zilioli</b>

(\*) Lauretta Rangoni è stata cooptata dal C.d.a. in sostituzione di Miria Mazzesi, dimessasi per pensionamento, e confermata dall'Assemblea generale di bilancio dei soci tenutasi il 19 giugno 2009.



## IL COLLEGIO SINDACALE

<b>Roberto Chiusoli</b>	PRESIDENTE
<b>Fabrizio Foschini</b>	SINDACO EFFETTIVO
<b>Laura Guidi</b>	SINDACO EFFETTIVO
<b>Guido Rubbi</b>	SINDACO SUPPLENTE
<b>Edi Fornasier</b>	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.



## 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 Villanova 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 d'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.

## 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 -I VIA TOSARELLI 318, VILLANOVA DI CASTENASO (BO)**

Marco Minella

Segretario Generale

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

Antonio Giovanetti	Direttore Acquisti
Eligio Laurenzi	Direttore Risorse Umane
Andrea Lenzi	Direttore Pianificazione e Controllo – Sistemi e procedure
Francesco Pette	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 (BO)**

Sandro Stefani	Direttore Centrale Gestione Strategica
Giuliano Ampollini	Direttore Operativo
Paolo Arduini	Direttore Operativo
Roberto Ventura	Direttore Operativo

**DIVISIONI TERRITORIALI:**

Giuliano Ampollini (interim)	Direttore Div. Emilia Nord  Sede Parma: Via Fainardi 9/A, Parma; Uffici Brescia: Via Quinzano 80, Castelmella (Bs)
Valter Barbi	Direttore Div. Piemonte e Liguria  Sede Torino: Corso Svizzera 145, Torino (To); Uffici Savona: Via Piave 33, Vado Ligure (Sv)
Dario Forgiarini	Direttore Div. Friuli V.G.  Sede Udine: Viale Palmanova 474, Udine
Fabio Guggino	Direttore Div. Emilia Fiere e Banqueting  Sede Bologna: Via Tosarelli 318, Villanova di C. (Bo)
Giuseppe Semeraro	Direttore Div. Veneto  Sede Vicenza: Via Sant'Agostino 464, Vicenza
Ebro Negosanti	Direttore Div. Romagna Marche  Sede Ravenna: Via del Ristoro 20, Ravenna; Uffici Ancona: Via Caduti del Lavoro 15, Z.I. Baraccola (An)
Sandro Pecci	Direttore Div. Emilia Centro  Sede Bologna: Via Tosarelli 318, Villanova di C. (Bo)
Antonio Maretto	Direttore Div. Centro Sud  Sede Firenze: Piazza Artom 12, Firenze; Uffici Roma: Via Sirte 21, Roma

# Indicatori della 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 riferi-

mento 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	2007	2008	2009
Indicatori in milioni di euro				
Valore delle Vendite (*)	Pian.Controllo	327,3	356,5	354,9
Prezzo medio pasto (euro)	Pian.Controllo	5,104	5,282	5,42
Prezzo medio scontrino (euro)	Pian.Controllo	2,723	2,69	2,68
Fatturato per full time eq. (euro)	Pian.Controllo	65.518	68.486	69.527
Costo del Lavoro	Pian.Controllo	120,9	130,1	130,2
Valore degli investimenti	Pian.Controllo	31,08	26,3	30,6
Valore di formazione - addestramento	Pian.Controllo	1.240	1.316	1,03
Imposte e tasse	Dir.Amm.ne	6,37	6,78	7,42
Utile	Dir.Amm.ne	5,9	6,9	6,8
Fatturato del Gruppo	Dir.Amm.ne	731,6	808,9	866,5
Indicatori numero				
Pasti erogati (*) (mln)	Pian.Controllo	57,97	61,2	59,4
Scontrini bar (*) (mln)	Pian.Controllo	11,5	12,3	12,2
Gestioni	Pian.Controllo	980	1.221	1.271
Indicatori in milioni di euro				
Patrimonio	Dir.Amm.ne	149,45	153,21	159,96
Prestito Sociale	Dir.Amm.ne	57,46	59,35	59,6
Capitale dei Soci	Dir.Amm.ne	14,81	15,65	16,68
Di cui: capitale Cooperatori	Dir.Amm.ne	6,42	6,93	7,55
Di cui: capitale Sovventori	Dir.Amm.ne	8,39	8,72	9,13

(\*) Al netto dei passaggi interni

**PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE**

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

Indicatori	Fonte	2007	2008	2009
Indicatori numero				
Soci sovventori	BE	3.882	3.998	4.073
Soci lavoratori	BS	6.108	6.222	6.202
Occupati fissi	BS	7.217	7.420	7.595
Ore lavorate	BE	7.952.637	8.291.389	8.136.880
Ore formazione e addestramento	UNI EN ISO 9001:2000	38.600	40.737	44.192
Occupati fissi nel Gruppo	BS	10.038	10.330	10.757
Indicatori percentuale				
Occupazione FT	BS	21,4	20,8	21,3
Occupazione PT	BS	78,6	79,2	78,7
Occupazione soci	BS	84,6	83,9	81,7
Occupazione femminile	BS	86,3	86,8	86,8
Occupazione stranieri	BS	3,9	4,0	4,4
Indicatori numero				
Infortuni sul lavoro	OHSAS 18001:2007	417	476	413
Infortuni itinere	OHSAS 18001:2007	79	82	89
Infortuni totale	OHSAS 18001:2007	496	558	502
Ore di infortunio	BS	47.649	46.586	43.602
Durata media infortuni (gg-netto itinere)	BS	18,6	16,6	17,1
Indice frequenza (netto itinere)	OHSAS 18001:2007	52,44	58,23	50,89
Indice gravità (netto itinere)	OHSAS 18001:2007	0,98	0,97	0,87
Indicatori in euro				
Informazione a stampa	BS	68.500	82.500	67.671
Assemblee Bilancio e BdG	BS	177.170	145.290	100.481
Iniziative sul territorio	BS	142.140	143.480	104.850
Viaggi, premi	BS	84.900	47.090	9.823
Contributi per frequenza Università	BS	22.810	31.750	33.100
Indicatori in euro				
Eventi ed Associazioni culturali e della P.A.	SA8000	66.550,00	51.156,00	88.666,00
Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	SA8000	24.631,67	43.634,48	63.166,00
Iniziative per l'Infanzia	SA8000	33.194,00	43.326,20	15.826,51
Sostegno sociale	SA8000	129.500,00	7.364,80	1.500,00
Iniziative per lo Sport	BS	98.008	(*)	(*)

(\*) Questo dato viene d'ora in poi ricompreso nelle altre categorie di questa sezione

**PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE AMBIENTALE**

Stakeholder: Clienti, Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Comunità.

Indicatori	Fonte	2007	2008	2009
Indicatori numero				
Verifiche ispettive ai locali	UNI EN ISO 9001:2000	146	140	123
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	UNI EN ISO 9001:2000	1.395	1.691	1.924
Indagini su materie prime	UNI EN ISO 9001:2000	779	790	925
Tamponi ambientali	UNI EN ISO 9001:2000	1.815	1.978	2.368
Visite Ispettive ai Fornitori	UNI EN ISO 9001:2000	14	17	3
Materie prime Bio (% acquistato)	BS	10,4	9,4	9,8
Indicatori numero				
Impiego Energia Elettrica (kwh)	UNI EN ISO 14001:2004	23.880.600	24.006.615	26.223.202
Impiego Gas Metano (mc)	UNI EN ISO 14001:2004	3.541.165	3.989.490	4.299.186
Consumo energia elettrica (kwh/ pasto)	UNI EN ISO 14001:2004	0,713	0,69	0,792
Consumo gas metano (mc/pasto)	UNI EN ISO 14001:2004	0,098	0,107	0,118
Tonnellate Equivalenti Petrolio (T.E.P.)	Legge n. 10/1991	64.041	62.984	70.595
Raccolta Rifiuti (kg x1000)	D.lgs. n. 152/2006	3.062	2.822	3.038



## Lega Nazionale Cooperative e Mutue

VIGILANZA SUGLI ENTI COOPERATIVI AI SENSI DEL D.LGS. 2 AGOSTO 2002 N. 220

### ATTESTAZIONE DI AVVENUTA REVISIONE

(conforme al modello approvato con D.M. 12 aprile 2007 del Ministero dello Sviluppo Economico)

#### Biennio di revisione: 2009-2010

Ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 2 agosto 2002 n. 220, si attesta che la società cooperativa

**CAMST - Cooperativa Albergo Mensa Spettacolo e Turismo, Soc. Coop. a r.l. in sigla  
CAMST**

con sede in Castenaso frazione Villanova (BO)

codice fiscale 00311310379

n. posizione A100118 Matricola 10370021

Categoria Albo delle Società Cooperative: Produzione e lavoro

assoggettabile a revisione annuale

è stata revisionata in data 30/11/2009

In base alle risultanze delle verifiche la cooperativa deve considerarsi a:

Mutualità Prevalente

Data 14 gennaio 2010

IL RESPONSABILE  
Pierluigi Brunori

P. Brunori



CAPITOLO 2 | PERSONE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

# *cibarsi di rispetto*



Camst garantisce pari opportunità per tutti i lavoratori e vieta ogni forma di discriminazione per ragioni di razza, sesso, religione, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale, affiliazione politica e per qualunque altra ragione potenzialmente discriminatoria.

(CODICE ETICO ARTICOLO 2)

# *Le parti interessate*

Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili all'impresa e al settore economico, ma anche andare oltre investendo volontariamente nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le parti sociali interessate.

Per questo motivo Camst vuole far conoscere i risultati della sua attività caratteristica nell'esercizio trascorso, riconoscendo come suoi principali interlocutori i propri soci lavoratori e più in generale le persone che vi lavorano, i soci sovventori, i clienti/utenti, i fornitori, la Pubblica amministrazione in genere, gli organismi di rappresentanza

del movimento cooperativo e la comunità nelle sue forme associative.

La relazione che Camst vuole intrattenere con le parti interessate è definita nella Missione aziendale nella quale, con formulazione sintetica, vengono individuate le aree di risultato per la gestione aziendale che soddisfano le aspettative degli interlocutori di riferimento: 1.occupazione e qualificazione professionale – 2. redditività, destinazione degli utili ed investimenti – 3. qualità, soddisfazione dei clienti, rispetto della società e dell'ambiente – 4. solidarietà e sviluppo della cooperazione.

# *Dimensione e caratteristiche dell'occupazione*

L'occupazione in Camst nel 2009 cresce di 175 unità pari al 2,4%. E' un dato molto positivo in un anno che ha mantenuto in pieno la promessa di essere terribile: per l'economia in generale, e in particolare per i lavoratori come per i consumatori. Il dato riflette il saldo positivo tra la crescita di occupati Camst nelle regioni del nord ovest e la diminuzione in quelle del nord est, area quest'ultima che appare maggiormente colpita dalla crisi, come si evince anche dalla distribuzione delle ore di cassa integrazione nelle divisioni.

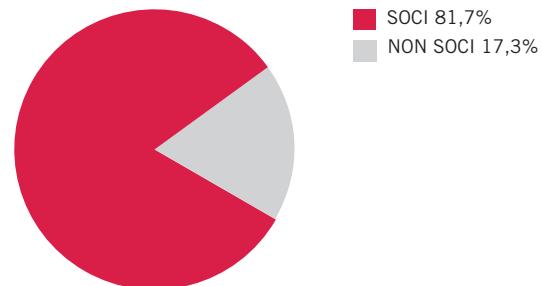
La crescita va ascritta in primo luogo all'acquisizione della Prealpi Catering srl, società con sede a Brescia che entra a far parte di Camst con la formula dell'affitto d'azienda, che ha incrementato gli occupati di 165 unità, e in secondo luogo

all'acquisizione di un appalto di ristorazione scolastica del Comune di Nichelino che ha portato un altro centinaio di 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 2009 risulta essere di 7.992 addetti).

## OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Rapporto sociale	2007	2008	2009	Var. % 2008-09
non soci	1.109	1.198	1.391	16,1
soci	6.108	6.222	6.204	-0,3
<b>Totale</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>2,4</b>

Il 2009 ha visto un aumento degli occupati di 175 unità pari al 2,4%; questo dato è dovuto per intero ad un aumento dei dipendenti non soci,

corrispondente all'ingresso della Società Prealpi Catering srl, con sede a Brescia, che è avvenuto nel mese di settembre con 165 unità.

## ORE LAVORATE PER PRODUZIONE E SERVIZI

	2007	2008	2009
Ore Produzione	7.072.183	7.389.993	7.200.358
Ore Servizi	880.454	901.396	936.438
Ore Esuberi	2.117	0	84
<b>Totale Ore lavorate</b>	<b>7.952.637</b>	<b>8.291.389</b>	<b>8.136.880</b>
Ore lavoro interinali	157.825	154.221	50.821

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

	<b>Locali</b>	<b>Dip</b>	<b>Ore tot</b>	<b>Distrib%</b>	<b>Ore med</b>
Piemonte Liguria	1	20	282,5	1,0	14,1
Romagna Marche	4	13	1.264,0	4,3	97,2
Toscana Centro Sud	1	3	141,0	0,5	47,0
Nord Emilia	1	3	147,5	0,5	49,2
Veneto	23	87	17.451,5	58,8	200,6
Friuli	10	22	6.083,6	20,5	276,5
Emilia Centro	20	47	4.306,8	14,5	91,6
<b>Totali</b>	<b>60</b>	<b>195</b>	<b>29.676,9</b>	<b>100,0</b>	<b>152,2</b>

La tabella mette in evidenza come nelle regioni del nord est l'intensità del ricorso alla CIGS sia più accentuato che altrove, sia per numero totale di addetti interessati che per orario medio pro capite.

**DISTRIBUZIONE E CARATTERISTICHE DEGLI ORGANICI**

	<b>Dirigenti</b>	<b>Quadri</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Apprend.</b>	<b>Totale</b>
Dipendenti al 31.12.2008	20	128	637	6.568	67	7.420
N. dipendenti entrati nel 2009	0	10	53	668	22	753
N. dipendenti usciti nel 2009	3	5	23	532	11	574
N. dipendenti promossi alla Qualifica nel 2009	-	1	9	-	-	10
N. dipendenti usciti per promozione dalla Qualifica nel 2009	-	-	-	7	7	14
Dipendenti al 31.12.2009	17	134	676	6.697	71	7.595
Distribuzione %	0,2	1,8	8,9	88,2	0,9	100,0
Età media	51,6	47,9	41,1	42,9	24,7	42,7
Anzianità media aziendale	16,0	15,3	10,9	6,8	1,2	7,3

Agli occupati fissi vanno aggiunti n° 290 occupati con contratto a termine in forza al 31.12.2009 (erano 319 nel 2008). La riduzione di occupati con contratto a termine è del 9,1% e coincide

singolarmente con la riduzione degli occupati a termine su scala nazionale (dato Istat: -9,1% pari a 220.000 unità nell'anno).

### DISTRIBUZIONE DEGLI ORGANICI NELLE QUALIFICHE

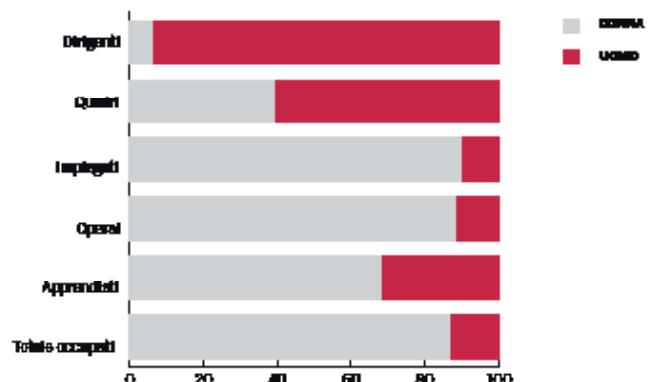
	2007	2008	2009	var	Var %
Dirigente	18	20	17	-3	-15,0
Quadro	124	128	134	6	4,7
Impiegato/a	614	637	676	39	6,1
Operaio/a	6.413	6.568	6.697	129	2,0
Apprendista	47	67	71	4	6,0
<b>Totale</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>

Prosegue anche nel 2009 l'incremento della quota degli Apprendisti (+6%)

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 specifica.

### PERCENTUALI DI OCCUPATI UOMO / DONNA NELLE QUALIFICHE



### DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI IMPIEGATI PER COLLOCAMENTO ORGANIZZATIVO

Sede	2007	2008	2009	Var num	Var %
Divisioni	303	319	340	21	6,6
Servizi	310	318	336	18	5,7
<b>Totale</b>	<b>613</b>	<b>637</b>	<b>676</b>	<b>39</b>	<b>6,1</b>
Operaio/a	6.413	6.568	6.697	129	2,0
Apprendista	47	67	71	4	6,0
<b>Totale</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>

### DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	2007	2008	2009	var	var%
Emilia Nord	1.192	1.207	1.339	132	10,9
Centro Sud	1.194	1.201	1.273	72	6,0
Piemonte - Liguria	963	1004	1097	93	9,3
Romagna - Marche	928	953	959	6	0,6
Veneto	713	758	720	-38	-5,0
Emilia Centro	569	853	818	-35	-4,1
Friuli V.G.	652	670	660	-10	-1,5
Emilia e Fiere	502	253	240	-13	-5,1
Area Sviluppo	26	27	0	-27	-100,0
Banqueting	12	-	-	-	-
ATP Atmosfera protetta	65	75	43	-32	-42,7
SERVIZI (Compreso uffici delle divisioni)	401	419	446	27	6,4
<b>TOTALE</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>

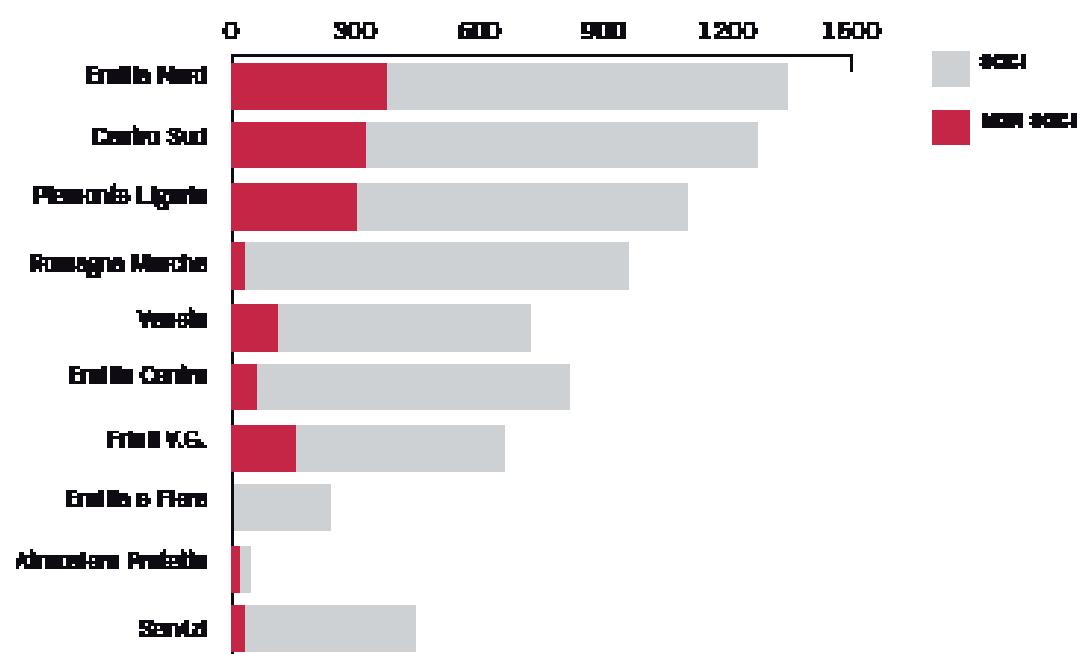
La tabella delle variazioni di occupati nelle Divisioni segnala l'entità dei movimenti tra le Divisioni. La Divisione Emilia Fiere ha assorbito gli occupati della Direzione Banqueting nel 2008. Nel 2009 L'Area Sviluppo (Aree sosta

Autostrade) viene assorbita da Romagna Marche e poi ceduta. La Divisione Emilia Nord assorbe la gran parte degli addetti della società Prealpi Catering srl.

#### DISTRIBUZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	Dipendenti 2008	Soci 2008	Dipendenti 2009	Soci 2009
Emilia Nord	232	975	372	967
Centro Sud (Toscana)	109	838	128	841
Centro Sud (Area Lazio)	141	113	192	112
Piemonte - Liguria	257	747	303	794
Romagna - Marche	33	920	30	929
Veneto	126	632	106	614
Emilia Centro	39	814	57	761
Friuli V.G.	171	499	155	505
Emilia e Fiere	3	250	1	239
Area Sviluppo	13	14	-	-
ATP Atmosfera protetta	42	33	19	24
Servizi (Compreso uffici delle divisioni)	32	387	28	418
<b>Totale</b>	<b>1.198</b>	<b>6.222</b>	<b>1.391</b>	<b>6.204</b>
Percent.	16,1	83,9	18,3	81,7

#### IMMOPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



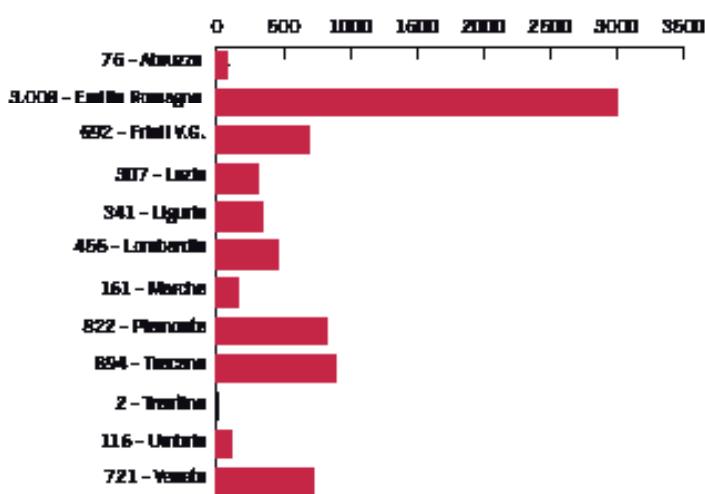
### VARIAZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	Variazione numero		Variazione %	
	Dipendenti 2009	Soci 2009	Dipendenti 2009	Soci 2009
Emilia Nord	140	-8	60,3	-0,8
Centro Sud (Toscana)	19	3	17,4	0,4
Centro Sud (Area Lazio)	51	-1	36,2	-0,9
Piemonte - Liguria	46	47	17,9	6,3
Romagna - Marche	-3	9	-9,1	1,0
Veneto	-20	-18	-15,9	-2,8
Emilia Centro	18	-53	46,2	-6,5
Friuli V.G.	-16	6	-9,4	1,2
Emilia e Fiere	-2	-11	-66,7	-4,4
Area Sviluppo	-13	-14	-100,0	-100,0
ATP Atmosfera protetta	-23	-9	0,0	0,0
Servizi (Compreso uffici delle divisioni)	-4	31	-12,5	8,0
<b>Totale</b>	<b>193</b>	<b>-18</b>	<b>16,1</b>	<b>-0,3</b>

Con riguardo alla suddivisione tra soci e non soci, la variazione degli occupati (+2,4%) va ad incremento della quota di non soci (+16,1%) mentre quella dei soci segna il passo con una lieve diminuzione del -0,3% pari a -18 unità.

In questo contesto si segnala la variazione più consistente a carico della divisione Emilia Nord che vede un aumento netto di 132 unità provenienti dall'affitto d'azienda di Prealpi Catering Srl.

### NUMERO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NELLE REGIONI

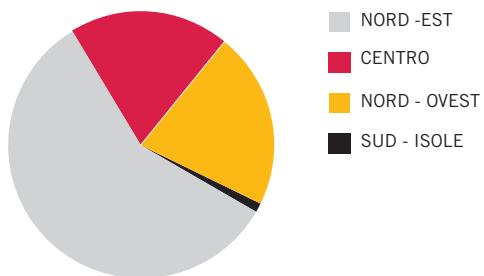


**DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI PER REGIONI E AREE GEOGRAFICHE**

Regione	2007	2008	2009	Var num	Var %
Abruzzo	87	93	75	-18	-19,4
Emilia - Romagna	3.054	3.119	3.008	-111	-3,6
Friuli - Venezia Giulia	682	702	692	-10	-1,4
Lazio	295	258	307	49	19,0
Liguria	346	361	341	-20	-5,5
Lombardia	259	260	456	196	75,4
Marche	185	170	161	-9	-5,3
Piemonte	670	711	822	111	15,6
Toscana	817	867	894	27	3,1
Trentino	-	-	2	2	n.d.
Umbria	109	121	116	-5	-4,1
Veneto	713	758	721	-37	-4,9
<b>Totali</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>
Nord-Est	4.449	4.579	4.423	-156	-3,4
Centro	1.406	1.416	1.478	62	4,4
Nord – Ovest	1.275	1.332	1.619	287	21,5
Sud - Isole	87	93	75	-18	-19,4
<b>Totali</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>

Considerando la presenza territoriale per regioni, la maggior crescita di occupati si registra nell'area nord-ovest con 287 unità grazie all'apporto delle regioni Lombardia e Piemonte, la prima per il già citato ingresso di Prealpi Catering Srl mentre nella seconda si registra l'ingresso della ristorazione scolastica del Comune di Nichelino. Alla crescita nel nord-ovest fa da contrappeso la diminuzione del nord-est che evidenzia così il suo tributo alle difficoltà dell'attuale situazione di mercato.

**RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO**



# Evoluzione qualitativa

## COMPOSIZIONE DEGLI ASSUNTI NELL'ANNO

	2007	2008	2009
Apprendisti	35	37	20
Borsisti	-	-	0
Contratti a tempo indeterminato	1.160	793	493
Assunti con data anzianità anteriore 2008 (es: passaggi diretti)	206	223	241
<b>Totale assunti</b>	<b>1.366</b>	<b>1.020</b>	<b>754</b>
Di cui: Contratti a temine trasformati fissi	304	365	140
Rapporti di lavoro a t.i. cessati nell'anno	868	817	574
Rapporti di lavoro a t.i. assunti e cessati nell'anno	154	86	27
% contratti t.i. assunti e cessati nell'anno su cessati totali	17,7	10,5	4,7

La composizione delle assunzioni nell'anno evidenzia la brusca frenata nelle dinamiche del nostro mercato del lavoro. Soprattutto la dinamica entrate-uscite di personale non è mai stata così ridotta ai minimi termini. Un dato su tutti: il numero dei contratti a tempo indeterminato

(fissi) che sono stati assunti nell'anno e successivamente si sono dimessi dopo un breve periodo di lavoro (data cessazione nello stesso anno di assunzione) si sono ridotti a 27 unità, solo il 4,7% dei fissi che hanno cessato nell'anno

## COMPOSIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE TRASFORMATI IN FISSI

	Donne	Uomini	2009	2008	2007
Impiegati	15	1	16	13	17
Operai	93	23	116	342	283
Apprendisti	6	2	8	10	4
<b>Totale C.T. assunti fissi</b>	<b>114</b>	<b>26</b>	<b>140</b>	<b>365</b>	<b>304</b>

Segnala la brusca frenata nel mercato del lavoro anche il numero di contratti a termine che sono stati trasformati in fissi nel corso dell'anno

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

Regione	2007	2008	2009
Abruzzo	9	10	5
Emilia Romagna	106	137	57
Friuli Venezia Giulia	41	23	12
Lazio	9	37	7
Liguria	7	17	6
Lombardia	5	4	4
Marche	9	16	2
Piemonte	15	12	7
Toscana	53	65	27
Umbria	16	13	-
Veneto	34	31	13
<b>Totale</b>	<b>304</b>	<b>365</b>	<b>140</b>

**OCCUPATI TEMPO INDETERMINATO NEI SERVIZI  
(COMPRESO UFFICI DI DIVISIONI)**

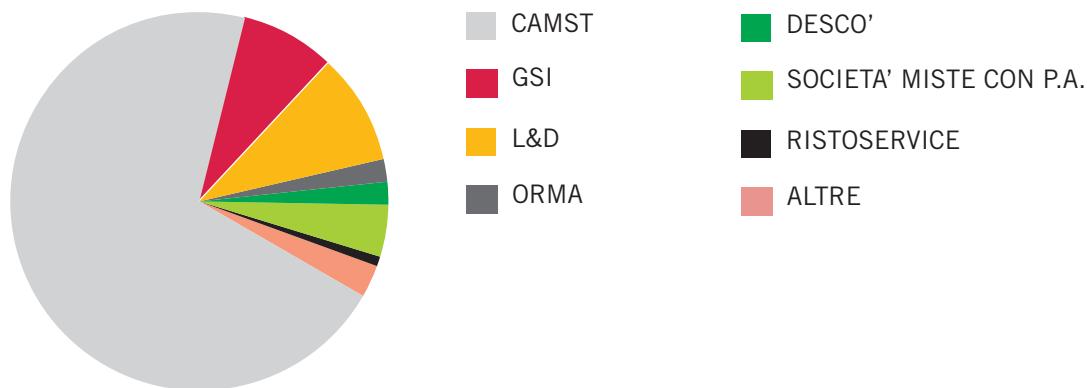
	Apprendisti	Dirigenti	Impiegati	Operai	Quadri	2009	2008
Presidenza e Segretario generale	-	2	5	-	2	9	9
Amministrazione e finanza	5	1	114	1	10	131	122
Pianificazione controllo/ Sistemi procedure	1	1	25	-	2	29	31
Qualità sicurezza affari legali	-	1	7	-	1	9	24
Risorse umane	-	-	33	1	5	39	39
Sistemi informativi	4	1	21	-	2	28	27
Acquisti e logistica	-	1	31	-	6	38	38
Relazioni esterne	-	1	2	-	1	4	5
Direzione Centrale Gestione Strategica	-	1	10	-	8	19	0
Direzioni Operative	-	2	1	-	1	4	4
Divisioni Territoriali	5	6	91	6	28	136	136
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>340</b>	<b>8</b>	<b>66</b>	<b>446</b>	<b>419</b>

# Occupazione nelle Società del Gruppo

## OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NEL GRUPPO

Società	2007	2008	2009	Var %
Camst S.c.r.l.	7.217	7.420	7.595	2,4
GSI	933	931	871	-6,4
L&D	700	931	1.025	10,1
Orma	220	221	214	-3,2
Descò	186	206	200	-2,9
Serimi	91	113	112	-0,9
Seribo	167	179	205	14,5
Matilde	58	62	67	8,1
Lugocatering	95	94	94	0,0
Ristoservice	69	77	83	7,8
Altre	302	297	291	-2,0
<b>Totale</b>	<b>10.038</b>	<b>10.531</b>	<b>10.757</b>	<b>2,1</b>

## DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE SOCIETA' DEL GRUPPO



# Formazione e stage

L'anno 2009, per quanto riguarda l'attività formativa aziendale, ha fatto registrare dati e numeri veramente importanti: per la seconda volta consecutiva si sono superate le 40.000 ore di formazione partecipata (ne sono state registrate poco più di 44.000) per un totale di 5.755 persone in formazione. Si tratta di un risultato veramente importante, che acquista maggiore rilevanza alla luce delle note difficoltà che hanno accompagnato il 2009 (difficoltà da tutti conosciute).

---

## Superate le 40.000 ore di formazione, risultato veramente importante alla luce delle note difficoltà che hanno accompagnato il 2009

---

Un dato che testimonia l'importanza che la formazione, in tutte le sue forme (dall'addestramento/affiancamento, alla formazione in aula, per finire alla formazione mista aula luogo di lavoro), ha ormai assunto all'interno dell'azienda come leva per la crescita e lo sviluppo delle persone. Se da un lato si confermano elevati i valori di partecipazione per quanto riguarda l'addestramento/affiancamento e la formazione derivante da obblighi normativi e da Sistemi di Certificazione, dall'altro si registra una crescita significativa delle attività formative pensate e progettate come interventi per favorire la gestione del cambiamento e per supportare lo sviluppo delle competenze individuali ed organizzative.

Sul versante dell'addestramento/affiancamento e della formazione derivante da obblighi normativi

e da Sistemi di Certificazione il 2009 è stato un anno importante nel segno della continuità: complessivamente si sono registrate più di 28.000 ore di formazione, così ripartite: 7.000 ore in materia di sicurezza sul lavoro, 1.200 per la SA 8000, 10.000 circa per l'area Sistema Qualità e 10.000 per l'area Igiene Alimentare; con una partecipazione di circa 5.000 persone, ed una media di formazione procapite di quasi 6 ore.

Tra le altre attività formative meritano di essere citate tre iniziative, accomunate da due caratteristiche: l'importanza strategica dei programmi formativi erogati e l'elevato numero di persone che hanno coinvolto.

---

## Iniziative informative accomunate da due caratteristiche: l'importanza strategica dei programmi formativi e l'elevato numero di persone coinvolte

---

Si tratta di tre programmi formativi organizzati e portati avanti in tre aree fondamentali dell'azienda: l'area amministrativo-contabile, l'area dei processi e delle attività commerciali, l'area della comunicazione interna. Nello specifico ci riferiamo alle attività formative conosciute con i nomi di: formazione Sap per il mondo amministrativo contabile, formazione a supporto del progetto denominato Customer Management, formazione a supporto della diffusione del Portale Aziendale Camst.Net.

Alcune informazioni su ciascuna iniziativa:

- Formazione tecnica in ambiente SAP FI-CO: si tratta della formazione tecnica e del relativo addestramento che ha riguardato i nostri colleghi delle aree dell'amministrazione e della contabilità per acquisire nozioni e capacità necessarie a lavorare con il nuovo sistema informatico (del mondo SAP) per la gestione della contabilità aziendale; complessivamente nel corso del 2009 sono andate in formazione 200 persone per un totale di più di 1.700 ore di formazione.
- Percorso formativo per commerciali, direttori, e assistenti clienti a supporto del Customer Management: si tratta di percorsi formativi progettati ed erogati a supporto delle persone coinvolte dal programma di ridisegno dei processi e degli strumenti delle attività commerciali (Customer Management). L'attività formativa, pensata ed organizzata ad ampio raggio attraverso un percorso articolato che ha lavorato sulla motivazione, sulla cultura e sulle competenze, si è strutturata sul modello della formazione-azione (action learning). Nel 2009 sono andati in aula 120 colleghi per più di 3.500 ore di formazione partecipata (sono state coinvolte le

divisioni: Emilia Centro, Emilia Nord, Emilia Fiere, Piemonte Liguria).

- Formazione all'utilizzo del Portale Aziendale Camst.Net: si tratta della formazione che ha accompagnato nel corso del 2009 l'abilitazione graduale all'utilizzo del Portale Aziendale Camst.Net. La formazione ha coinvolto più di 450 colleghi della sede centrale e delle sedi territoriali per un totale di oltre 1.000 ore di formazione partecipata. Con il programma del 2009 sono state rese attive più di 600 utenze (l'obiettivo del 2010 è quello di arrivare a circa 1.400 utenze; obiettivo che si raggiungerà grazie all'estensione delle abilitazioni ai colleghi dei locali di produzione che accedono alle procedure aziendali).

## 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.

### FORMAZIONE IN AULA

Formazione in aula	2007	2008	2009
ore presenza	38.600	40.737	38.992
persone coinvolte	5.936	5.531	5.690

Questo dato verrà ripreso in dettaglio nella sezione dedicata alla qualità, nella quale si evidenziano i temi trattati e le categorie professionali coinvolte

**ORE DI FORMAZIONE PER SETTORE AZIENDALE**

Settore aziendale	Ore lavorate 2009	Ore Formazione 2009	Incidenza /1000
Produzione	7.200.358	25.591	3,54
Servizi	936.438	4.150	4,41
<b>Totale</b>	<b>8.136.880</b>	<b>29.741</b>	<b>3,64</b>
Settore aziendale	Incidenza /1000 2007	Incidenza /1000 2008	Incidenza /1000 2009
Produzione	4,53	4,44	3,54
Servizi	7,99	4,84	4,41
<b>Totale</b>	<b>4,91</b>	<b>4,48</b>	<b>3,64</b>

**CONSISTENZA DEI FLUSSI ENTRA-TE-USCITE DI PERSONALE NEL 2009**

Il processo di formazione ed addestramento è soggetto ai flussi di ingressi e uscite di personale: nel 2009 la dinamica del turn over si è caratterizzata per un numero di dimissioni e di assun-

zioni leggermente inferiore all'anno precedente, confermando, anche da questo punto di vista, un rallentamento delle dinamiche del mercato del lavoro. Il saldo di occupazione è tuttavia in aumento di 2,4 punti percentuali.

**CONSISTENZA DEI FLUSSI ENTRATE-USCITE DI PERSONALE NEL 2009**

Indicatori	2007	2008	2009	Var %
dimessi	868	817	574	-29,7
assunti	1.366	1.020	749	-26,6
saldo	498	203	175	-
occupati fissi	7.217	7.420	7.595	2,4
% dimessi	12,0	11,0	7,6	-3,5
% assunti	18,9	13,7	9,9	-3,9

**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 del sociale quando si tratta di aiutare persone che vogliono superare le loro difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro.

Per questo Camst collabora 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 prevede una partecipazione attiva dello stagista in

un contesto lavorativo adeguato.

La struttura organizzativa di Camst, caratterizzata dalla compresenza 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 ed aperto ed i valori della cooperazione offrono una disponibilità ed una comprensione sicuramente maggiori

rispetto ad altri soggetti imprenditoriali.

Nel corso del 2009 sono state inserite in stage 70 persone portatrici di handicap fisici, psichici o sensoriali o in condizione di disagio sociale. Molti stage sono stati rinnovati dall'anno precedente, 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

Stage con finalità sociali	2007	2008	2009
Persone portatrici di handicap	67	50	53
Persone con disagio sociale	13	15	17
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>65</b>	<b>70</b>

Nello specifico Camst S.c.r.l. ha attivato stage per persone portatrici di handicap o in condizione di disagio sociale con i seguenti enti:

- Agenzia Formazione Orientamento Est Milano
- Anfass Coop. Sociale
- Ausl Bologna Dipartimento di Salute Mentale
- Ausl Bologna Distretto Porretta
- Ausl Bologna Sezione Disabili Adulti
- Ausl Borgo Val Di Taro
- Ausl Brescia
- Ausl Grosseto
- Ausl Langhirano
- Ausl Milano 2
- Ausl Parma
- Azienda Sanitaria Friuli Occidentale N.6
- Azienda Sanitaria Medio Friuli N. 4

- Campp Cons. Assist. Medico Psichiatrico
- Ciss Orbassano
- C.S.A.P.S.A.Bologna
- Comune di Bologna Servizio Sociale Adulti
- Comune di Cassacco
- Comune di Parma
- Comune di Roma
- Comune di Senigallia
- Comune di Torrile
- Comune di Trieste
- Cons. Isontino per Servizi Integrati
- Enaip Parma
- Provincia di Siena
- Provincia di Genova
- Ulss 22 Bussolengo
- Ulss 17 Este

# *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 ed 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 2009 Camst ha infatti ospitato, tanto nei suoi centri di produzione quanto negli uffici, 81 tra studenti delle scuole superiori, diplomati e laureati.

---

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

---

Da 15 anni a questa parte il rapporto di Camst con le scuole superiori è andato via via consolidandosi; abbiamo infatti assistito ad un incremento e ad una diversificazione delle collaborazioni con le scuole superiori; infatti se 10 anni fa la maggior parte degli scambi avveniva con gli Istituti Professionali per il turismo e la ristorazione, negli ultimi anni abbiamo conosciuto molti studenti provenienti dagli Istituti Tecnici del commercio, dagli Istituti Professionali per la gestione aziendale e dai Licei. 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 36 studenti provenienti dalle scuole superiori.

Queste esperienze in azienda permettono agli studenti di verificare e sperimentare le conoscenze acquisite, confrontandole con le richieste ed esigenze del lavoro; consentono soprattutto di mettersi in gioco in un ambiente nuovo e di orientare con maggior consapevolezza le proprie scelte.

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 dimostrano estrema disponibilità e competenza nel trasferimento delle conoscenze, ottenendo così un reale contributo da parte dei ragazzi nelle attività lavorative.

Camst attiva stage anche attraverso Enti di formazione e Università, modalità che ogni anno vede la partecipazione di nuovi enti promotori. Nel 2009 le persone provenienti da queste realtà formative sono state 42.

Alcuni stage sono avviati in risposta all'esigenza di fare un'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.

---

## **I nostri colleghi dimostrano estrema disponibilità e competenza nel trasferimento delle conoscenze**

---

Poco differenti sono i tirocini formativi e di orientamento promossi dai Centri per l'Impiego della provincia di riferimento e rivolti ai giovani

che hanno assolto l'obbligo scolastico; queste esperienze, che sono regolamentate e monitorate dalla Provincia attraverso un progetto formativo e diversi momenti di verifica delle competenze acquisite, permettono sia di acquisire un'esperienza professionale pratica, sia di frequentare laboratori di sviluppo delle competenze trasversali fondamentali nel mondo del lavoro.

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	2007	2008	2009
Provenienti da Scuole superiori	28	25	36
Provenienti dai Centri per l'Impiego	4	2	3
Provenienti da Enti di formazione e Università	25	51	42
<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>78</b>	<b>81</b>

Nel 2009 i 81 rapporti di stage, tirocini formativi e progetti di alternanza scuola-lavoro sono stati attivati in collaborazione con i seguenti enti:

- Acli Istruzione Professionale
- Alma Graduate School
- Cip Rovigo
- Cip San Lazzaro
- Comune di Roma
- Consorzio Casalesco
- Consorzio Provinciale Formazione Professionale
- Cooperativa Pid Onlus
- Dieffe Formazione Lavoro
- Ecipar Soc. Cons. Ar.L.
- Enac Verona
- Enaip- Parma
- Ente Acli Istruzione Professionale
- Ial Emilia Romagna
- I.P.S.S.A.R. Maffioli
- Ist. Professionale "Dante Alighieri" Perugia
- Ist.Tec/Comm. Macedonio Mellini -Parma
- Ist.Tec/Comm. Manfredi Tanari-Bologna
- Ist.Tec/Comm. Mattei-Bologna

- Ist.Tec/Comm. Rosa Luxemburg-Bologna
- Istituto Alberghiero di Finale Ligure
- Liceo delle Scienze Sociali Laura Bassi -Bologna
- Orso SCS Torino
- Stogea - Bologna
- Universita' dei Saporì-Perugia
- Universita' di Bologna
- Universita' di Parma
- Unciformazione

#### PERCORSI DI INSERIMENTO PER NEOASSUNTI

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 siamo giunti quest'anno alla terza edizione dell'iniziativa Welcome to Camst: tutto quello che avreste voluto sapere su Camst..., organizzata dalla Direzione Risorse Umane e rivolta a tutti i dipendenti del Gruppo. 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, appunto, 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;
- responsabilizzazione all'auto-apprendimento e all'auto-sviluppo.

In questi 4 anni, dalla prima edizione del 2006, Welcome to Camst ha visto la partecipazione di 82 impiegati neo assunti, che lavorano o all'interno degli uffici della sede legale amministrativa di Camst a Villanova di Castenaso o nelle sedi territoriali.

In particolare nella tabella sotto riportata possiamo notare come nelle ultime tre edizioni la partecipazione all'iniziativa abbia visto un numero considerevole di persone coinvolte.

In particolare nell'edizione del 2008 hanno partecipato all'iniziativa i neoassunti ed i dipendenti precedentemente assunti a tempo determinato.

Nel 2009 la scelta è stata quella di adottare dei criteri di partecipazione più stringenti per porre maggiore attenzione ai costi. Si è quindi cercato di attenersi ai criteri di recente assunzione, escludendo dal conteggio i contratti a termine che nel 2008 erano stati invece inclusi nell'iniziativa.

### WELCOME TO CAMST

Anno	2007	2008	2009
Numero partecipanti	20	31	16

Nel 2008 la Direzione Risorse Umane ha ritenuto necessario creare un percorso con gli stessi macro- obiettivi presenti nell'iniziativa Welcome to Camst, 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 "professional". Queste risorse si caratterizzano per avere portato in azienda un bagaglio consolidato di competenze e il loro ingresso è legato alla copertura di ruoli che prevedono autonomia e responsabilità.

L'iniziativa del 2008, oltre a prevedere l'incontro con la direzione aziendale, ha avuto 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.

Nell'edizione del 2009 si conferma la partecipazione, in termini numerici, a "Camst anno zero", inoltre si può notare l'ingresso e il coinvolgimento all'iniziativa anche delle Società del Gruppo Camst.

### PARTECIPANTI A EDIZIONE 2009 DI "CAMST ANNO ZERO"

Camst ANNO ZERO	2008	2009
divisione centro sud	3	2
divisione emilia nord	3	/
divisione piemonte liguria	1	2
servizi sede villanova	4	3
G.S.I. S.p.a.	/	2
divisione veneto	/	1
Day Ristoservice S.p.a.	/	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

# *Politica per la Responsabilità sociale*

In coerenza con la sua natura di impresa cooperativa Camst Soc. Cop. 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 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:

- 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.
- 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.

- Soddisfare i bisogni dei clienti, garantendo la qualità dei prodotti, un servizio confortevole, la salvaguardia dell'ambiente. Rendere massima la competitività e l'efficienza, innovando l'impresa.
- 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:

- l'impegno diretto, continuo e permanente della Direzione;
- il pieno e consapevole coinvolgimento del personale dell'Azienda a tutti i livelli;
- 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.

## Nell'attuazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, l'Azienda agisce in conformità ai principi richiamati dalla norma SA8000

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 ed 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 Minella



Questo certificato è valido dal 23/12/2009 al 28/12/2010



CAPITOLO 3 | SA800. LE AZIONI DI RESPONSABILITÀ

# *ingredienti di equità*



Camst si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale.

(CODICE ETICO ARTICOLO 5)

# 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 PERSEGUITE NELL'ESERCIZIO 2009

Anche nel 2009 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.

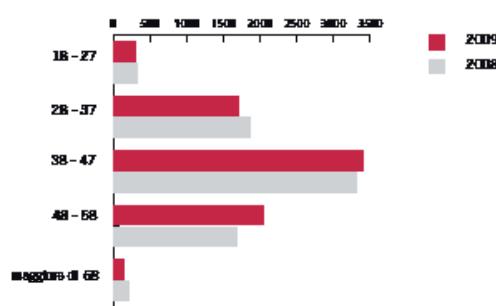
*Nel triennio sono stati destinati (in euro)*

Iniziative culturali e di solidarietà sociale	2007	2008	2009
Sostegno ad eventi ed Associazioni culturali e della Pubblica Amministrazione	66.550,00	26.156,00	73.660,00
Sostegno ad iniziative dell'Università	-	25.000,00	15.000,00
Sostegno di pubblicazioni a carattere culturale / educativo	1.350,00	20.257,60	0
Sostegno di progetti per istituti scolastici a pubbliche istituzioni locali	0	34.286,00	80.439,00
Numero iniziative	15	31	23
Contributi ad Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	24.631,67	43.634,48	63.166,00
Contributi ad Associazioni religiose	100,00	350,00	0
Numero iniziative	7	21	8
Sostegno a favore dell'infanzia	33.194,00	23.068,60	15.826,51
Sostegno sociale	129.500,00	7.014,80	1.500,00
Numero iniziative	19	16	18
<b>Totale Euro</b>	<b>255.325,67</b>	<b>179.767,48</b>	<b>248.798,51</b>
<b>Totale iniziative</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>49</b>

## INDICATORI DI RISULTATO

Nella composizione degli occupati al 31/12/2009 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.

### BASCE 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	-	-	-	-	-	0
18-27	56	-	30	206	-	292
28-37	15	-	217	1.470	12	1.714
38-47	-	4	267	3.083	48	3.402
48-58	-	11	154	1.801	67	2.033
>58	-	2	8	137	7	154
<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>17</b>	<b>676</b>	<b>6.697</b>	<b>134</b>	<b>7.595</b>

#### ETÀ DEGLI OCCUPATI NEL TRIENNIO

Età	2007		2008		2009	
	ti	ct	ti	ct	ti	ct
Meno di 18	1	0	0	0	0	0
18-27	352	78	327	59	292	52
28-37	1.996	120	1.871	106	1.714	95
38-47	3.157	125	3.318	119	3.402	104
48-58	1.595	35	1.693	30	2.033	33
>58	116	7	206	5	154	6
<b>Totale</b>	<b>7.217</b>	<b>365</b>	<b>7.420</b>	<b>319</b>	<b>7.595</b>	<b>290</b>

Legenda: ti = tempo indeterminato; ct = contratto a termine

#### ETÀ DI TUTTE LE ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO NELL'ANNO

Età	2007	2008	2009	Var %
Meno di 18	1	0	0	-
18-27	152	92	46	-50,0
28-37	401	271	134	-50,6
38-47	430	380	218	-42,6
48-58	163	111	99	-10,8
>58	13	25	16	-36,0
<b>Totale assunzioni t.i.</b>	<b>1.160</b>	<b>879</b>	<b>513</b>	<b>-41,6</b>
di cui cessati nell'anno	154	86	27	-68,6

Le assunzioni a tempo indeterminato si sono ridotte nell'anno del 41,6%, mentre le assunzioni non andate a buon fine (assunti fissi e poi cessati nello stesso anno) si sono ridotte di quasi il 70%.

La dinamica di crescita che pur si registra nel 2009 (+175 unità) rappresenta un dato estremamente positivo in un anno molto difficile.

#### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2009

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.1 Lavoro infantile	Portare a termine l'indagine sulle agenzie di somministrazione e lavoro, al fine di verificare il puntuale rispetto di tale requisito.	L'indagine è stata conclusa e, in nessun caso, sono emersi casi di utilizzo di risorse di età inferiore ai 16 anni. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.

#### ALTRI DATI CONOSCITIVI

##### ETÀ E ANZIANITÀ MEDIA DEL PERSONALE (ANNI).

	App	Dir	Imp	Ope	Qua	2009	2008	2007
Età	24,7	51,6	41,1	42,9	47,9	42,7	42,0	41,4
Anzianità	1,2	16,0	10,9	6,8	15,3	7,3	6,8	6,5

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

Settore di attività	2008	Anzianità media	2009	Anzianità media	Var num	Var %
Scuole	2.588	4,6	2.652	5,2	64	2,5
P.E. e Interaziendali	1.459	8,3	1.457	9,0	-2	-0,1
Aziendale	1.115	7,2	1.216	7,2	101	9,1
Cucine Centralizzate	1.079	8,6	1.036	9,3	-43	-4,0
Ospedali	502	4,5	511	5,1	9	1,8
Caserme	37	1,1	25	2,0	-12	-32,4
Banchetti	11	12,1	21	10,1	10	90,9
Atmosfera protetta	18	3,6	42	6,0	24	133,3
Altri	611	10,6	635	11,0	24	3,9
<b>Totale</b>	<b>7.420</b>	<b>6,8</b>	<b>7.595</b>	<b>7,3</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>

La maggior crescita di occupazione in valore assoluto (101 unità) si registra nel settore Aziendale, tuttavia il dato va letto insieme alla riduzione nel settore cucine centralizzate.

Analoga crescita si registra nel settore scuole, che, pur essendo legato al mercato degli appalti pubblici, raggiunge i 5,2 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 genera 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 19 novembre 2004).

### INDICATORI DI RISULTATO

#### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ

Numero di non conformità pertinenti	2007	2008	2009
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.	1	0	0

#### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2009

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.2 Lavoro obbligato	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.	L'attività formativa ha coinvolto tutte le Divisioni territoriali di Camst. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

---

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010
1.2 Lav. 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 aumen-

tare la quota di capitale sottoscritto oltre la quota minima e fino ad un massimo previsto dalla legge (dal 1 gennaio 2002 è di 94.403,45 euro).

### 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 supportati 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	2007	2008	2009
Num soci cooperatori	114	104	107
Totale prestito erogato	178.100,00	163.347,00	125.075,00
Prestito medio	1.562,28	1.570,64	1.168,93

Nota: i dati si riferiscono alla rilevazione delle posizioni in essere al 31/12

### TIPOLOGIE E QUANTITÀ DI ASSENZE DAL LAVORO

Indicatori	2007	2008	2009
ore lavorate	7.952.637,0	8.291.389,0	8.136.880,0
Var %	4,7	4,3	-1,9
ore sciopero	10.883,4	7.566,0	2.843,8
Var %	-	-30,5	-62,4
ore R.C.	426.727	525.610	450.334
Var %	33,1	23,2	-14,3
ore permessi di studio	440,6	374,1	544,9
Var %	-42,1	-15,1	45,6
Ore licenza matrimonio-gravi motivi familiari	8.684,6	9.316,8	8.814,4
Var %	7,8	7,3	-5,4
Ore maternità (ob/fac)	-	228.683,0	212.169,0
Var %	-	-	-7,2

Indicatori	2007	2008	2009
% ore sciopero	0,14	0,09	0,03
% ore R.C.	5,37	6,34	5,53
% ore permessi di studio	0,006	0,005	0,007

Indicatori	2007	2008	2009
Giornate Ferie	157.597	159.601	178.364
Giornate RC	119.583	147.294	126.199
Gior. Permessi (*)	2.434	2.611	2.470
<b>Totale giornate permessi retribuiti</b>	<b>122.017</b>	<b>149.905</b>	<b>128.669</b>
Media gior. permessi ret.	17	20	17

(\*) Il dato delle giornate di permesso retribuito ( RC, congedo matrimoniale, gravi motivi familiari) è stimato sulla base del numero di ore effettuate diviso per l'orario medio aziendale che risulta di 21,4 ore settimanali

### INOLTRE

- Non vengono impiegati lavoratori extra-comunitari sprovvisti 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.

Nel corso del 2009 l'impegno è stato rivolto all'estensione del Sistema di Gestione, che ha portato, nel corso del mese di luglio 2009, al rinnovo della certificazione da parte dei Lloyd's fino a coprire complessive 547 strutture, tra cucine centralizzate, terminali di somministrazione e tavole amiche.

Durante tale anno inoltre, in accordo con i termini previsti dal Testo Unico per la Sicurezza, sono stati aggiornati per tutte le strutture i documenti di valutazione dei rischi (DVR) e implementata la procedura riguardante la valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI) nei confronti di tutti i nostri appaltatori/fornitori, che svolgono attività

all'interno di strutture Camst.

In merito ai dati sugli infortuni relativi all'anno 2009 preme evidenziare un significativo miglioramento sia in termini di frequenza che di gravità. 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.

## INDICATORI DI RISULTATO

Il numero totale degli infortuni 2009 compreso di quelli occorsi in itinere, è di 502 ed è sensibilmente inferiore al dato dell'anno precedente per quelli occorsi negli ambienti di lavoro, mentre prosegue la dinamica in aumento di quelli occorsi in itinere e/o in ambienti di lavoro non Camst. La riduzione complessiva degli infortuni si evince inoltre dal numero totale di ore di infortunio che risulta sensibilmente inferiore a quello dello scorso anno, - 2.983 ore pari a -6,4% (tasso infortunio totale 2009 = 0,50; 2008 = 0,52).

### NUMERO DEGLI INFORTUNI

Numero infortuni confronto 2007-2008	Senza itinere		Itinere		Totale	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	4	1	2	2	6	3
Impiegati	8	8	11	7	19	15
Operai	460	395	66	77	526	472
Apprendisti	5	9	2	3	7	12
<b>Totale</b>	<b>476</b>	<b>413</b>	<b>82</b>	<b>89</b>	<b>558</b>	<b>502</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 in-

fortunio 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.

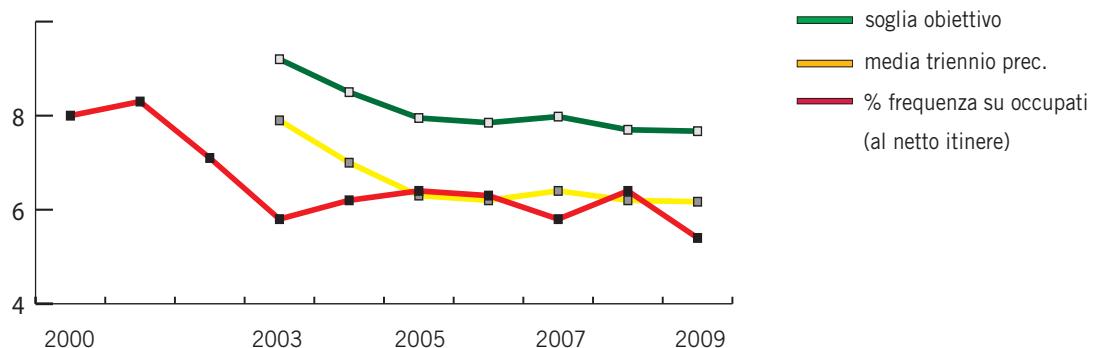
#### INDICI INFORTUNISTICI

Indici al netto di infortuni in itinere	2007	2008	2009
Indice di Frequenza (*)	52,44	58,23	50,89
Indice di Gravità (*)	0,98	0,97	0,87
Tasso infortunio (**)	n.d.	0,52	0,50

(\*) 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 di-

scostare più di 1,5 punti, in termini assoluti, dalla media aritmetica degli indici dei tre anni precedenti. Per il 2009 l’indice (numero di infortuni ogni 100 occupati) è pari a 5,4%, quindi rientra in zona di sicurezza.

#### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L’ESERCIZIO 2009

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.3 Salute e Sicurezza	Concludere l’iter di estensione del sistema di gestione per la Salute e Sicurezza (OHSAS 18001:2007) a tutte le principali Cucine Centralizzate e Tavolamica.	Nel mese di luglio del 2009 è stata completata l'estensione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza a tutte le principali strutture Camst. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010
1.3 Salute e Sicurezza	Elaborare i dati sugli infortuni suddividendoli per tipologie di locali, al fine di individuare differenze e criticità specifiche.

.....  
**ALTRI DATI CONOSCITIVI**  
.....

.....  
**ANDAMENTO INFORTUNISTICO AL NETTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE**  
.....

	2008	2008	2009 (*)
Numero dipendenti	7.216	7.420	7.667
Var %	7,40%	2,8	6,3
Numero infortuni	417	476	413
Var %	-1,40%	14,1	-13,2
<b>Totale giorni infortunio</b>	<b>7.774</b>	<b>7.915</b>	<b>7.082</b>
Var %	-1,80%	1,8	-10,5
Media Giorni infortunio	18,6	16,6	17,1
Var %	-0,30%	-10,8	3,3

Nota 2009 (\*): in questa tabella il calcolo degli occupati in forza al 31/12/2009 tiene conto tra gli occupati di coloro che cessano lo stesso 31/12

.....  
**ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE**  
.....

	2007(*)	2008	2009
Numero infortuni	79	82	89
Var %	29,5%	3,8	8,5
Totale giorni infortunio	10.196	2.193	3.084
Var %	343,1%	-78,5	40,6
Media Giorni infortunio	129,1	26,7	34,7
Var %	242,3%	-79,3	29,8

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

#### INCIDENZA PERCENTUALE DELLE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI INFORTUNIO

Principali tipologie infortunio in %	2007	2008	2009	delta
si e' tagliato con	27,1	14,1	20,7	6,6
caduto,in piano,su	10,3	12,0	8,0	-4,0
sollevando,spostando (escluso sforzo)	8,4	7,6	7,2	-0,4
ha urtato contro	8,4	5,2	7,6	2,4
si e' colpito con (parti meccaniche,utensili)	9,1	5,5	4,0	-1,5
sollevando, spostando (sforzo)	3,6	5,3	3,2	-2,1
si e' colpito con (getti,schizzi,liquidi)	7,2	4,9	6,0	1,1
ha compiuto un movimento incoordinato	5,8	7,9	8,4	0,5
ha messo un piede in fallo	3,6	4,1	4,8	0,7
colpito da (parti meccaniche, utensili)	3,6	3,8	2,6	-1,2

Nel 2009 si registra una diminuzione importante di 4 punti percentuali nell'incidenza della categoria degli infortuni per caduta in piano

#### NUMERO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Divisione	2007	2008	2009
Centro sud	6	4	5
Emilia Centro - Emilia Fiere	4	3	7
Emilia nord	4	4	4
Friuli V.G.	1	2	2
Piemonte Liguria	3	2	2
Romagna - Marche	3	3	3
Veneto	2	1	1
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>24</b>

#### INDICATORI DI CONDIZIONE LAVORATIVA

Indicatori	2007	2008	2009
ore lavorate (*)	7.952.637,0	8.175.412,0	8.115.481,0
Var %	4,7	2,8	-0,7
ore malattia	395.646,9	414.804,2	405.832,1
Var %	0,4	4,8	-2,2
ore infortunio	47.648,8	46.585,8	43.602,3
Var %	5,8	-2,2	-6,4

(\*) 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 prodotte da Direzione Risorse Umane, le stesse sono utilizzate per il report alla Direzione del Sistema di gestione della sicurezza certificato secondo la norma OHSAS 18001)

# *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

- 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

## INDICATORI DI RISULTATO

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ

Numero di non conformità pertinenti	2007	2008	2009
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.	3	0	0

### ORE DI ASSEMBLEA SINDACALE EFFETTUATE DAI DIPENDENTI NEL 2009

Descrizione Qualifica	Ore 2007	Dip 2007	Ore 2008	Dip 2008	Ore 2009	Dip 2009
Apprendista	10,5	5	14	6	8,5	3
Impiegato/a	303	161	201,25	93	223,1	129
Operaio/a	353,33	244	178,58	99	280,8	193
Quadro	11,5	6	5,5	5	9,5	4
Ore di cessati	38,5	31	18,5	11	28,5	22
<b>Totale</b>	<b>716,83</b>	<b>447</b>	<b>417,83</b>	<b>214</b>	<b>550,3</b>	<b>351</b>
Var %	12,4	26,6	-41,7	-52,1	31,7	64,0

I dati sono riferiti agli occupati a tempo indeterminato in forza al 31/12/2009, con evidenziate le ore dei t.i. che sono cessati nel corso dell'anno

#### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2009

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.4 Libertà associazione	Si ritiene adeguato mantenere l'attuale livello di libertà associativa.	L'anno 2009 ha visto un incremento della partecipazione all'attività sindacale, sia in termini di ore di assemblee che di numero di rappresentanti. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010
1.4 Libertà di associazione	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.

#### ALTRI DATI CONOSCITIVI

##### LAVORATORI ISCRITTI AD ASSOCIAZIONI SINDACALI

Associazione Sindacale	2007	2008	2009
CGIL	1.864	1.838	1918
CISL	229	287	383
UIL	318	316	307
CISNAL	4	4	3
UGL	-	-	5
ALTRI	28	34	34
<b>Totale</b>	<b>2.443</b>	<b>2.479</b>	<b>2.650</b>
Var%	7,6	1,5	6,9

**NUMERO DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI**

<b>Divisione</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Centro Sud - Toscana	20	20	22
Centro Sud – Area Lazio	14	9	11
Romagna Marche	20	23	30
Nord Emilia	17	17	23
Piemonte Liguria	8	9	20
Veneto	14	15	14
Emilia Centro	5	15	8
Emilia e Fiere	8	5	15
Servizi	2	3	4
Friuli VG	2	3	6
Area Sviluppo	1	1	-
ATP atmosfera protetta	1	1	1
<b>Totale Complessivo</b>	<b>112</b>	<b>121</b>	<b>154</b>

**ORE DI PERMESSO DEI DELEGATI SINDACALI**

<b>Divisione</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Emilia Centro	2.868,7	3.737,04	3.486,9
Servizi	882,0	140	114,0
Emilia e Fiere	1.749,2	21,84	47,9
Centro Sud - Toscana	485,5	628,88	419,5
Centro Sud – Area Lazio	294,5	303	519,2
Romagna - Marche	377,5	367,4	112,0
Nord Emilia	747,4	766	1.821,7
Veneto	422,5	361	687,5
Piemonte - Liguria	574,0	450	494,0
Friuli V.G.	101,4	84,84	92,3
Area Sviluppo	48,0	48	-
ATP Atmosfera protetta	79,0	834	837,0
Altre	70,0	37	176,0
<b>Totale</b>	<b>8.699,6</b>	<b>7.779,00</b>	<b>8.807,93</b>
Var %	10,0	-10,6	13,2

# 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 ed 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	2007	2008	2009
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.	15	15	13

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

Qualifica	D.	d%	U.	u%	2009	Var D	Var U
Dirigente	1	6	16	94	17	0	-3
Quadro	52	39	82	61	134	1	5
Impiegato/a	606	90	70	10	676	37	2
Operaio/a	5.883	88	814	12	6.697	109	20
Apprendista	48	68	23	32	71	1	3
<b>Totale</b>	<b>6.590</b>		<b>1.005</b>		<b>7.595</b>	<b>148</b>	<b>27</b>
Percentuale	86,8		13,2		100	2,3	2,8

Nota: D= donne; U= uomini. La quota percentuale di donne è identica a quella dello scorso anno

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

Qualifica	D	U	2009	Var %	2008
Quadro	0	1	1	-	1
Impiegato/a	3	1	4	-	4
Operaio/a	256	65	321	7,4	299
Apprendista	6	2	8	-20,0	10
<b>Totale</b>	<b>265</b>	<b>69</b>	<b>334</b>	<b>6,4</b>	<b>314</b>
Distribuzione %	79,3	20,7	100	-	-
% in Camst	4,0	6,9	4,4	-	4,2

**DETTOGLIO MANSIONI DELLA QUALIFICA OPERAIO PER I LAVORATORI STRANIERI**

Mansioni Operaio	D	U	2009	2008	2007
Addetto Servizi	209	21	230	212	182
Aiuto cuoco	11	1	12	10	11
Banconiere	5		5	6	3
Barista	11	3	14	9	8
Commis di bar	-	-	-	2	1
Commis di sala	1	-	1	3	2
Cuoco	7	10	17	15	12
Interno di cucine	7	26	33	32	39
Operaio	3	2	5	6	8
Pizzaiolo	2	2	4	4	4
<b>Totale</b>	<b>256</b>	<b>65</b>	<b>321</b>	<b>299</b>	<b>270</b>

**GENERE E QUALIFICA DEL PERSONALE ASSUNTO AI SENSI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO (LEGGE 68/99) IN FORZA**

Qualifica	D	U	2009	2008	2007
Impiegato/a	2	1	3	4	2
Operaio/a	63	20	83	79	81
<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>21</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>83</b>

**VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2009**

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.5 Discriminazione	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.	Nel corso del 2009 l'attività formativa ha coinvolto tutte le Divisioni territoriali di Camst. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010
1.5 Discriminazione	Implementare 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 2009 sono 34, di medie e grandi dimensioni, e complessivamente rappresentano 54.876 dipendenti e 22.416 milioni di euro di fatturato. (Il confronto è disponibile solo per le qualifiche oggetto dell'indagine).

**COMPOSIZIONE E INCIDENZA OCCUPAZIONE FEMMINILE**

Qualifica	% Donne 2007	% Donne 2008	% Donne 2009	% Donne 2009 indagine SCS Hay Group
Dirigente	5,3	5,0	5,9	8,2
Quadro	34,7	39,8	38,8	24,9
Impiegato/a	90,4	89,3	89,6	34,2
Operaio/a	87,3	87,9	87,8	-
Apprendista	63,8	70,1	67,6	-
<b>Totale</b>	<b>86,3</b>	<b>86,8</b>	<b>86,8</b>	<b>-</b>

L'incidenza percentuale dell'occupazione femminile sul totale dell'organico pare aver raggiunto un suo punto di equilibrio

**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 1.200 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	2007	2008	2009	Var	Var %	Distrib %
Dirigente	19	20	17	-3	-15,0	0,2
Quadro	124	128	134	6	4,7	1,8
Impiegato/a	483	512	550	38	7,4	7,2
Cassiera	130	133	140	7	5,3	1,8
Cuoco	1.275	1.300	1.351	51	3,9	17,8
Barista	388	393	417	24	6,1	5,5
Banconiere	148	158	167	9	5,7	2,2
Pizzaiolo	44	58	59	1	1,7	0,8
Resp terminale/Reparto	58	52	50	-2	-3,8	0,7
Cameriere	23	22	26	4	18,2	0,3
Addetto Servizi Mensa	4.003	4.177	4.286	109	2,6	56,4
Altro	522	467	398	-69	-14,8	5,2
<b>Totale</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>	<b>100,0</b>

Il totale dell'organico risulta in aumento di 175 unità pari al +2,4%

In aumento anche il numero dei cuochi di 51 unità pari al +3,9%; la categoria professionale rappresenta il 17,8% 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	2007	2008	2009	Var	Var %	Distrib %
Laurea	147	154	159	5	3,2	2,09
Diplomi maturità /universitari	1.589	1.659	1.720	61	3,7	22,65
Diplomi professionali	930	952	1.005	53	5,6	13,23
Obbligo scolastico	3.941	4.064	4.119	55	1,4	54,23
Non pervenuto	610	591	592	1	0,2	7,79
<b>Totale</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>	<b>100</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	2007	2008	2009
Dipl.Univ.Dietologia e Dietetica applicata	12	13	15
Dipl.Univ.Economia e Merceologia alimentare	8	9	9
Diploma maturita' Enonomo Dietista/Tecnico nutrizionista	26	21	24
Diploma Universitario Laurea Brevis	23	31	36
Laurea in scienze biologiche	11	11	9
Laurea Scienze e tecnologie alimentari	14	16	18
<b>Totale</b>	<b>94</b>	<b>101</b>	<b>111</b>

#### Titoli di studio del settore Ristorazione

Sui 1.275 occupati con mansioni di Cuoco, con diversi gradi di specializzazione e responsabilità, 308 provengono dalla formazione professiona-

le specifica delle Scuole Alberghiere, con una tendenza all'aumento di incidenza nel gruppo professionale del 11,2%

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

Mansioni aggregate	Altre lauree	Laurea e Dip Univ	Altri Diplomi	Altri diplomi prof.li (3anni)	Diploma maturità Istituto Alberghiero	Diploma Prof.le Ist. Alberghiero	Altri	Totale
Addetto servizi	4	2	45	44	6	6	208	315
Altre figure	2	1	3	5	-	-	9	20
Cuoco	-	-	10	4	11	22	41	88
Banconiere	-	-	-	-	1	-	3	4
Barista	-	-	6	3	-	-	20	29
Cameriere	-	-	3	-	-	1	1	5
Cassiera	-	-	3	2	1	-	3	9
Dirigente/Quadro	1	-	4	-	-	-	4	9
Impiegato	8	4	14	1	1	-	3	31
Pizzaiolo	-	-	2	-	-	-	1	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>90</b>	<b>59</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>293</b>	<b>513</b>
	2,9	1,4	17,5	11,5	3,9	5,7	57,1	100,0

I nuovi assunti fissi nel 2009 con Diploma di Scuola Alberghiera sono stati 49 (58 nel 2008), pari al 9,6% del totale

#### TITOLI DI STUDIO DEL SETTORE RISTORAZIONE

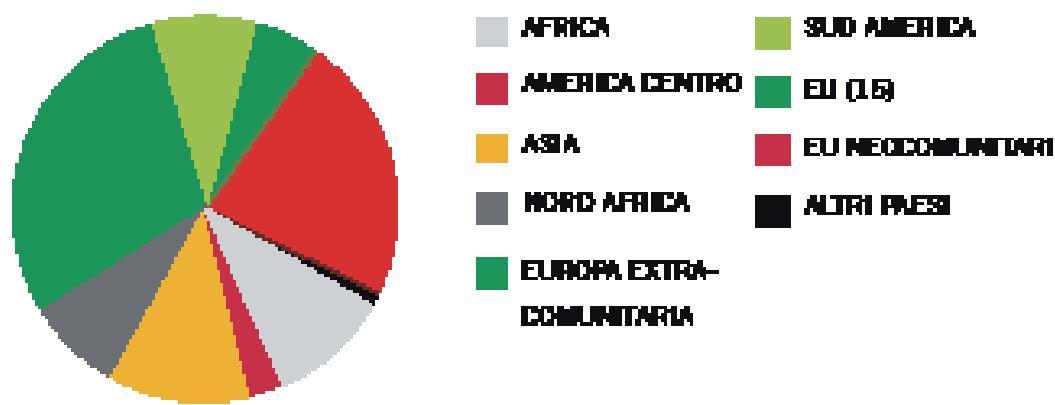
Titoli di Studio attinenti alla Ristorazione	Totale 2007	Di cui Cuochi	Totale 2008	Di cui Cuochi	Totale 2009	Di cui Cuochi
Diploma maturità Economo Dietista / Tecnico nutrizionista	23	2	21	1	24	1
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	193	113	200	114	213	120
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	319	193	328	197	357	219
<b>Totale</b>	<b>535</b>	<b>308</b>	<b>549</b>	<b>312</b>	<b>594</b>	<b>340</b>
Var %	22,7	11,2	2,6	1,3	8,2	9,0

#### PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI

Provenienza	2007	2008	2009	Var
Africa	30	30	34	4
America Centrale	7	9	9	0
Asia	33	38	40	2
Nord Africa	29	27	27	0
Europa extracomunitaria	81	98	97	-1
Medio Oriente	26	1	2	1
Sud America	2	32	30	-2
Unione Europea (15)	70	78	19	-59
Unione Europea (27)	-	-	75	75
Altri Stati	2	1	1	0
<b>Totale</b>	<b>280</b>	<b>314</b>	<b>334</b>	<b>20</b>
Var %	14,3	12,1	6,4	
Incidenza % su tot dipe	3,9	4,2	4,4	

La quota di lavoratori stranieri stabilmente occupati in Camst al 31/12/2009 è aumentata del 6,4% pari a 20 presenze, ad opera principalmente dell'ingresso di quote di immigrati provenienti dagli stati dell'unione europea allargata

### AREE GEOGRAFICHE DI PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI



### QUALIFICHE E RAPPORTO SOCIALE DEI LAVORATORI STRANIERI

Lavoratori stranieri 2009	no socio	sì socio	Totale
Apprendista	8	-	8
Impiegato/a	1	3	4
Operaio/a	44	277	321
Quadro	-	1	1
<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>281</b>	<b>334</b>
<b>%</b>	<b>15,9</b>	<b>84,1</b>	<b>100</b>

### TITOLO DI STUDIO DEI LAVORATORI STRANIERI

Titolo di studio	2007	2008	2009
Laurea	22	25	23
Diploma Universitario	6	6	8
Diploma maturità Economo Dietista	2	2	2
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	4	5	5
Diploma Maturità	73	79	87
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	10	11	10
Altri diplomi professionali (3 anni)	17	23	26
Obbligo scolastico	99	118	124
Non pervenuto	47	45	49
<b>Totale</b>	<b>280</b>	<b>314</b>	<b>334</b>

Il grado di scolarità dei lavoratori stranieri è elevato: 161 (il 48,2%) hanno un'istruzione superiore, di questi 23 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.

## IMPORTI DELLE MULTE EROGATE.

Anno	2007	2008	2009
Valore in euro	836,29	1.134,40	1.545,89

## INDICATORI DI RISULTATO

### INDICATORI DI NON CONFORMITA'

Numero di non conformità pertinenti	2007	2008	2009
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.	3	9	8

### NUMERO E TIPOLOGIA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ADOTTATI

Dettaglio provvedimenti disciplinari	2007	2008	2009
richiamo scritto	85	123	165
multe	45	52	123
sospensioni	24	26	53
richiamo verbale	1	2	7
licenziamento	10	5	21
<b>Totale</b>	<b>165</b>	<b>208</b>	<b>359</b>
accettazione contro deduzioni	11	12	12
annulate per accordo sindacale	-	-	-
In sospeso	6	5	3
<b>Totale</b>	<b>182</b>	<b>220</b>	<b>374</b>

**VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2009**

<b>Requisito</b>	<b>Azioni / obiettivi di RS</b>	<b>Risultato</b>
1.6 Pratiche disciplinari	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.	L'attività formativa ha coinvolto tutte le Divisioni territoriali di Camst. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

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

<b>Requisito</b>	<b>Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010</b>
1.6 Pratiche disciplinari	Implementare 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 eccede le 12 ore settimanali per lavoratore, che non viene richiesto se non in circostanze aziendali eccezionali ed a breve termine, ed è sempre retribuito con una tariffa oraria superiore a quella normale.

**INDICATORI DI RISULTATO****INDICATORI DI NON CONFORMITÀ**

<b>Numero di non conformità pertinenti</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
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.	1	0

### TOTALE ORE LAVORATE

Ore lavorate	2007	%	2008	%	2009	%
<b>Totale Ore lavorate</b>	<b>7.952.637,0</b>	<b>100</b>	<b>8.291.389,0</b>		<b>8.136.880,0</b>	
Var %	4,7	-	4,3		-1,9	
di cui:						
ore straordinarie	110.038,76	1,4	103.406,57	1,2	98.859,01	1,2
Var %	6,4	-	-6,0		-4,4	
ore supplementari	588.989,89	7,4	595.654,87	7,2	634.907,84	7,8
Var %	11,5	-	1,1		6,6	
<b>Totale ore str-sup</b>	<b>699.028,65</b>	<b>8,8</b>	<b>699.061,44</b>	<b>8,4</b>	<b>733.766,85</b>	<b>9,0</b>
Var %	10,7		0,0		5,0	
ore interinali	157.825,50	2,0	154.220,88	1,9	50.821	0,6
Var %	18,5		-		-	

(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 contiene le ore imputate a formazione)

Si conferma nel 2009 la tendenziale riduzione nell'impiego di ore straordinarie, a cui fa riscontro tuttavia un consistente utilizzo di ore supplementari per i part-time.

Le nuove procedure per il monitoraggio delle ore straordinarie hanno permesso di contenere il

dato, che infatti si presenta in sensibile diminuzione del 4,4%, mentre il dato delle ore supplementari ha un aumento del 6,6%.

L'incidenza totale di queste ore su quelle lavorate rappresenta il 9% (era l'8,4% nello scorso anno).

### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2009

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.7 Orario di lavoro	Proseguire con l'attività di monitoraggio delle ore straordinarie mantenendo l'attuale livello raggiunto.	Il livello delle ore straordinarie è diminuito, consentendo di superare il risultato prefissato. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010
1.7 Orario di lavoro	Elaborare un'analisi di dettaglio delle ore supplementari, al fine consentirne una lettura più specifica che permetta eventuali azioni conseguenti.

## ALTRI DATI CONOSCITIVI

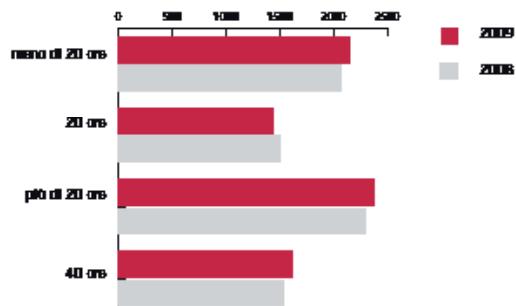
### TIPOLOGIE DI ORARIO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Tipo orario	2008	%	2009	%	Var num	Var %
Full Time	1.546	20,8	1.616	21,3	70	4,5
Meno di 20 Ore	2.065	27,8	2.155	28,4	90	4,4
20 ore	1.506	20,3	1.448	19,1	-58	-3,9
più di 20 ore	2.303	31,0	2.376	31,3	73	3,2
<b>Totale</b>	<b>7.420</b>	<b>100,0</b>	<b>7.595</b>	<b>100,0</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>

L'incremento di organico del 2009 si distribuisce tra il tipo orario part time: +105 unità pari ad un aumento relativo del +1,8% e l'orario full time che aumenta quest'anno di 70 unità pari ad un +4,5%.

Tra i part time diminuisce, per la prima volta da quando rileviamo il dato nel bilancio sociale, la categoria dei pt a 20 ore, mentre aumentano sia quelli con meno che con più di 20 ore.

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



### DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PART-TIME NELLE QUALIFICHE

Tipo orario	Apprendista	Impiegato/a	Operaio/a	Quadro	2009	2008	Var num	Var %
Meno di 20 Ore	7	5	2.143	-	2.155	2.065	90	4,4
20 ore	18	80	1.347	3	1.448	1.506	-58	-3,9
più di 20 ore	17	242	2.111	6	2.376	2.303	73	3,2
<b>Totale 2009</b>	<b>42</b>	<b>327</b>	<b>5.601</b>	<b>9</b>	<b>5.979</b>	<b>5.874</b>	<b>105</b>	<b>1,8</b>
Total 2008	42	313	5.511	8	5.874			
Var num	0	14	90	1	105			
Var %	0	4,5	1,6	12,5	1,8			

### DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO FULL TIME NELLE QUALIFICHE

Qualifiche	2007	2008	2009	var	Var %
Apprendisti	23	25	29	4	16,0
Operai	1.061	1.057	1.096	39	3,7
Impiegati	322	324	349	25	7,7
Quadri	116	120	125	5	4,2
Dirigenti	19	20	17	-3	-15,0
<b>Totale</b>	<b>1.541</b>	<b>1.546</b>	<b>1.616</b>	<b>70</b>	<b>4,5</b>
var%	7,8	0,3	4,5	-	-

# 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	2008	2009
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.	2	1

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 2009. Gli importi di RAL elaborati per i dati utilizzati in Bilancio sociale si riferiscono agli elementi continuativi della retribuzione.

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

(Base 100= RAL media con CCNL)

Indice ral media	Ope	Imp	Quadri
Contratti di secondo livello 2009	103,4	112,2	107,7
Contratti di secondo livello 2008	103,7	109,9	104,0
CCNL	100	100	100

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 Contratto 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, tuttavia ancora inferiore al dato del 2007 e al dato della media UE che nel 2009 era di 17,4 percento.

### RAPPORTO RETRIBUTIVO UOMO - DONNA PER QUALIFICHE NEL TIPO CONTRATTO AZIENDALE (Base 100= RAL media con CCNL)

Indice retribuzione uomo/donna	2007	2008	2009
Operai	116,5	113,7	115,0
Impiegati	107,2	106,4	109,5
Quadri	108,9	113,8	111,4

### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2009

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.8 Retribuzione	Mantenere il rapporto tra le retribuzioni medie da CCNL e da altri contratti.	Il rapporto tra le retribuzioni medie da CCNL e da altri contratti è stato mantenuto. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010
1.8 Retribuzione	Elaborare un'analisi di dettaglio degli indici retributivi suddivisi per divisione territoriale.

### ALTRI DATI CONOSCITIVI

L'analisi di equità retributiva uomo-donna evidenzia che anche in Camst si riscontra un certo vantaggio delle retribuzioni medie per gli uomini, in linea con quanto si verifica nel sistema paese e nella media delle economie europee.

L'uguaglianza tra i generi nell'Unione Europea: il 3 marzo 2009 la Commissione Europea ha varato una campagna di informazione in tutti i paesi dell'Unione sul divario di retribuzione tra i sessi. Il divario retributivo è la differenza media

tra le retribuzioni orarie maschili e femminili all'interno dell'economia nel suo complesso. In tutta Europa le donne guadagnano in media circa il 17 per cento in meno degli uomini e in alcuni paesi il divario retributivo è più ampio. Il divario retributivo comporta anche un importante impatto sul reddito disponibile durante tutta la vita lavorativa e sulle pensioni delle donne. Percepire una retribuzione inferiore vuol dire ricevere una pensione inferiore e questo provoca un maggiore rischio di povertà per le donne anziane. A che

punto è la situazione quando si tratta di uguaglianza tra uomini e donne nell'Unione europea?

Il progresso in questo versante viene misurato ogni anno e presentato in una relazione sulla parità tra uomini e donne che viene pubblicata sul sito di Eurostat. Alcuni esempi:

- Il tasso di occupazione delle donne aumenta ma resta inferiore a quello degli uomini, anche se le donne rappresentano la maggioranza degli studenti e dei laureati.
- Le donne continuano a guadagnare in media

17,4 per cento in meno rispetto agli uomini per ora lavorata e questa cifra rimane stabile.

- Le donne sono ancora molto sottorappresentate nelle posizioni decisionali economiche e politiche, anche se la loro quota è aumentata nel corso dell'ultimo decennio.
- La divisione delle responsabilità familiari è ancora molto diseguale tra uomini e donne.
- Il rischio di povertà è più elevato per le donne rispetto agli uomini.

#### RAPPORTO RETRIBUTIVO UOMO - DONNA NELLE MANSIONI DELLA QUALIFICA OPERAI (RAL media donna= base 100)

Mansioni Operai	2007	2008	2009
Cuoco	110,6	113,4	111,3
Chef	115,9	113,7	112,9
Capo Bar	105,6	136,3	135,7
Banconiere	105,3	99,3	101,4
Magazziniere	107,6	95,2	108,3
Add. distribuzione e confez.	105,3	99,5	99,4
Barista	99,6	101,8	100,8
Addetto Servizi	100,1	96,2	96,6
Aiuto cuoco	103,5	105,3	103,0
Interno di cucine	95,8	101,1	95,5
Pizzaiolo	-	115,4	109,7
Resp terminale / reparto	-	135,3	118,2

#### DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI PER CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO APPLICATO (CCNL SETTORE: TURISMO – PUBBLICI ESERCIZI)

Categoria contratto	2007	2008	2009	Var.	Var %
aziendale	3.138	3.208	3.107	-101	-3,1
provinciale	2.772	2.891	2.991	100	3,5
ccnl	970	983	971	-12	-1,2
prov mense	272	271	458	187	69,0
prov pe	46	47	51	4	8,5
ccnl dirigenti	19	20	17	-3	-15,0
<b>totale complessivo</b>	<b>7.217</b>	<b>7.420</b>	<b>7.595</b>	<b>175</b>	<b>2,4</b>

**RAPPORTI TRA LE RETRIBUZIONI ANNUE LORDE MEDIE PER QUALIFICHE E TIPO ORARIO**  
 (BASE 1,0 = MEDIA DI RAL OPERAI)

Qualifica	Orario 0-20	Orario 20	Orario 20-40	media PT	Orario Full time
Dirigenti	-	-	-	-	5,87
Quadri	-	2,37	1,86	2,53	1,95
Impiegati	1,26	1,12	1,18	1,52	1,07
Operai	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

**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 31/12/2009**

Modalità	fissi	Contratti a termine
assegni	122	66
bonifici	6.218	470
autofinanziamento soci	937	5
autofinanziamento soci + bonifico	405	1
<b>Totale</b>	<b>7.682</b>	<b>542</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 sociali	2007	2008	2009
Contributi INPS	25.885.876,90	27.784.461,97	28.296.209,24
Premio INAIL	1.282.276,05	1.335.385,72	1.437.235,74
Contributo cassa / fondo pensione Dircoop	247.889,15	235.197,14	276.409,17
Sgravi contributivi	-1.098,00	-	-
Contributo Fondo pensione Cooperlavoro	151.273,46	187.337,62	195.627,23
Contributi di solidarietà	21.214,57	-	-
Oneri RSM (*)	311.118,80	358.370,29	394.463,87

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 dipen-

denti 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 PERSEGUITE NELL'ESERCIZIO 2009

Nel corso del 2009 si è provveduto ad aggiornare la documentazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale in relazione alle modifiche introdotte dalla versione 2008 della

Norma SA8000. In particolare tale adeguamento ha riguardato il Manuale Operativo e la Politica Camst per la Responsabilità Sociale. La correttezza di quanto realizzato è stata confermata dall'Ente di Certificazione SGS nel corso delle due verifiche di mantenimento della certificazione svoltesi a maggio e a dicembre 2009. Il programma formativo è stato esteso a tutte le divisioni territoriali, secondo l'obiettivo stabilito per il 2009, coinvolgendo complessivamente 1.035 risorse delle Divisioni Piemonte e Liguria, Veneto, Friuli e Centro Sud. Nel corso dell'anno inoltre le verifiche effettuate hanno confermato un sostanziale rispetto dei requisiti della Norma con carenze legate a specifici aspetti relativi ai singoli locali e legati per lo più al requisito "salute e sicurezza". Le segnalazioni di reclamo continuano a rivelarsi uno strumento utile al fine di cogliere gli aspetti problematici, per lo più relativi ai locali di produzione, e puntualmente intervenire sul caso specifico, consentendo altresì all'azienda di valutare possibili azioni in un ambito più generale. E' stato attivato un progetto di integrazione di alcune procedure dei diversi sistemi di gestione presenti in Camst, tra le quali quella relativa alle verifiche ispettive interne.

### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2009

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.9 Sistema di gestione	Realizzazione di una modalità integrata per l'effettuazione delle verifiche nei locali di ristorazione per i diversi Sistemi di gestione (Qualità – Ambiente – Sicurezza – SA8000).	Il progetto di integrazione è stato avviato ed è in corso di implementazione. <b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010
1.9 Sistema di gestione	Completare l'integrazione dei sistemi di gestione.

**RISULTATO DELLE AZIONI /OBIETTIVI DI RS PER L'ANNO 2009**

<b>Requisito</b>	<b>Azioni / obiettivi di RS</b>	<b>Risultato</b>
1.1 Lavoro infantile	Portare a termine l'indagine sulle agenzie di somministrazione e lavoro, al fine di verificare il puntuale rispetto di tale requisito.	L'indagine è stata conclusa e, in nessun caso, sono emersi casi di utilizzo di risorse di età inferiore ai 16 anni. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
1.2 Lavoro obbligato	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.	L'attività formativa ha coinvolto tutte le Divisioni territoriali di Camst. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
1.3 Salute e Sicurezza	Concludere l'iter di estensione del sistema di gestione per la Salute e Sicurezza (OHSAS 18001:2007) a tutte le principali Cucine Centralizzate e Tavolamica.	Nel mese di luglio del 2009 è stata completata l'estensione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza a tutte le principali strutture Camst. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
1.4 Libertà associazione	Si ritiene adeguato mantenere l'attuale livello di libertà associativa.	L'anno 2009 ha visto un incremento della partecipazione all'attività sindacale, sia in termini di ore di assemblee che di numero di rappresentanti. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
1.5 Discriminazione	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.	Nel corso del 2009 l'attività formativa ha coinvolto tutte le Divisioni territoriali di Camst. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
1.6 Pratiche disciplinari	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.	L'attività formativa ha coinvolto tutte le Divisioni territoriali di Camst. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
1.7 Orario di lavoro	Proseguire con l'attività di monitoraggio delle ore straordinarie mantenendo l'attuale livello raggiunto.	Il livello delle ore straordinarie è diminuito, consentendo di superare il risultato prefissato. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
1.8 Retribuzione	Mantenere il rapporto tra le retribuzioni medie da CCNL e da altri contratti.	Il rapporto tra le retribuzioni medie da CCNL e da altri contratti è stato mantenuto. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
1.9 Sistema di gestione	Realizzazione di una modalità integrata per l'effettuazione delle verifiche nei locali di ristorazione per i diversi Sistemi di gestione (Qualità – Ambiente – Sicurezza – SA8000).	Il progetto di integrazione è stato avviato ed è in corso di implementazione. <b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>

**INDICE AZIONI OBIETTIVI DI RS PER L'ANNO 2010**

<b>Requisito</b>	<b>Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2010</b>
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.
1.2 Lavoro forzato e obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.
1.3 Salute e Sicurezza	Elaborare i dati sugli infortuni suddividendoli per tipologie di locali, al fine di individuare differenze e criticità specifiche.
1.4 Libertà associazione	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.
1.5 Discriminazione	Implementare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.
1.6 Pratiche disciplinari	Implementare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.
1.7 Orario di lavoro	Elaborare un'analisi di dettaglio delle ore supplementari, al fine consentirne una lettura più specifica che permetta eventuali azioni conseguenti.
1.8 Retribuzione	Elaborare un'analisi di dettaglio degli indici retributivi suddivisi per divisione territoriale.
1.9 Sistema di gestione	Completare l'integrazione dei sistemi di gestione.



## CAPITOLO 4 | REDDITIVITÀ, UTILI E INVESTIMENTI

# *utili ai valori*



Camst considera le risorse umane un valore da tutelare e promuovere come strumento per raggiungere conoscenza, gestire efficacemente il cambiamento e acquisire nuove idee, migliorare la produttività e la qualità, maturare una crescita individuale e complessiva dell'azienda.

(CODICE ETICO ARTICOLO 6)

# Redditività

## REDDITIVITÀ

Euro	2007	%	2008	%	2009	%
Totale ricavi	327.330	100	356.496	100	354.868	100
Costi di produzione	280.596	85,72	305.212	85,61	304.125	85,70
Ammortamenti	13.192	4,03	14.025	3,93	13.881	3,91
Margine lordo	33.541	10,25	37.259	10,45	36.862	10,39
Spese generali	30.056	9,18	29.754	8,35	29.714	8,37
Accantonamenti	0	0,00	500	0,14	1.382	0,39
Att. extragestionale	(3.620)	-1,11	(3.033)	-0,85	( 3.158)	-0,89
Gestione finanziaria	649	0,20	1.807	0,51	1.668	0,47
Imposte	557	0,17	1.315	0,37	440	0,12
<b>Risultato netto</b>	<b>5.900</b>	<b>1,80</b>	<b>6.916</b>	<b>1,94</b>	<b>6.815</b>	<b>1,92</b>

## COMPETITIVITÀ ED EFFICIENZA

	2007	2008	2009
Ricavi (mln euro)	327,33	356,50	354,87
Num pasti (mln)	57,97	61,24	59,43
Num scontrini (mln)	11,55	12,29	12,22
Prezzo medio pasto	5,104	5,282	5,42
Prezzo medio scontrino	2,723	2,690	2,68
Fatturato per Full Time equivalente (FTE)	65.518	68.486	68.527

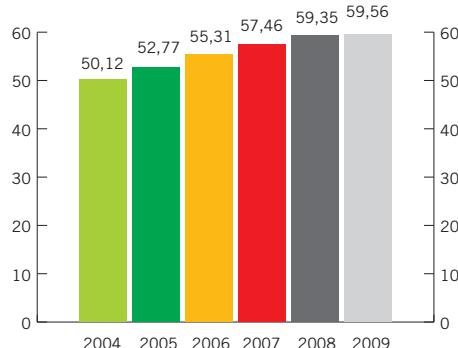
(nota: I prezzi medi sono al netto dell'iva)

# Partecipazione patrimoniale e finanziaria

## PRESTITO SOCIALE

Il prestito sociale si conferma una importante fonte di finanziamento per la cooperativa. Nel 2009 il dato si è mantenuto al di sopra dei 59 milioni di euro: 35,8 milioni in libretti liberi e 22,8 milioni in libretti vincolati. Nell'anno l'incremento risulta positivo in assoluto di € 213.000 mentre se considerato al netto degli interessi è inferiore di € 723.000.

## IL PRESTITO SOCIALE (MILIONI DI EURO)

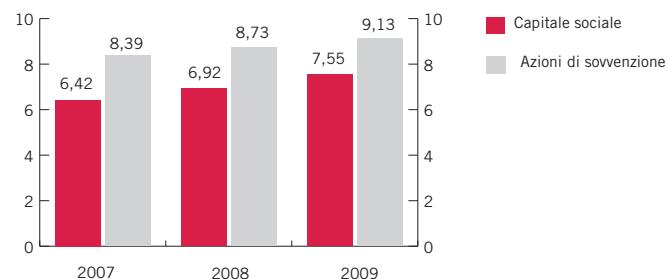


**PRESTITO SOCIALE**

	2007	2008	2009	var%
Prestito Ordinario	35.795	35.764	35.771	0,0
Prestito Vincolato	20.200	22.085	22.855	3,5
Interessi accreditati	1.464	1.500	936	-37,6
<b>Totale</b>	<b>57.459</b>	<b>59.349</b>	<b>59.562</b>	<b>0,4</b>

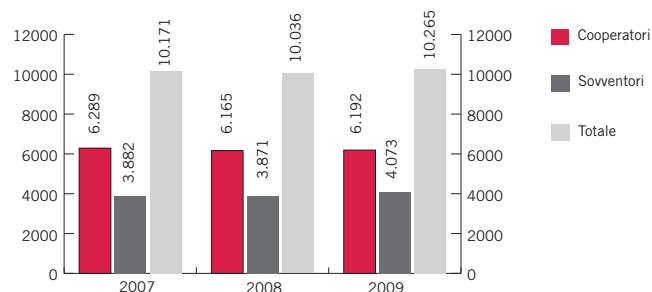
**CAPITALE SOCIALE E NUMERO SOCI**

Il capitale dei soci (capitale sociale + azioni di sovvenzione) al 31 dicembre 2009 è di euro 16.682.844,89 con un incremento annuo del 6,1%.

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

Capitale Sociale Euro	2007	2008	2009	var%
Sovventori	8.398.308,50	8.726.624,77	9.130.327,12	4,6
Cooperatori	6.417.691,62	6.931.804,45	7.552.517,77	9,0
<b>Totale</b>	<b>14.816.000,12</b>	<b>15.658.429,22</b>	<b>16.682.844,89</b>	<b>6,1</b>

Il numero totale dei soci è aumentato rispetto allo scorso anno con l'apporto di 202 nuove posizioni di socio sovventore mentre quelle di cooperatori sono aumentate di 27 unità (il dato 'numero soci 2008' è stato rettificato in base a quanto indicato dai dati amministrativi).

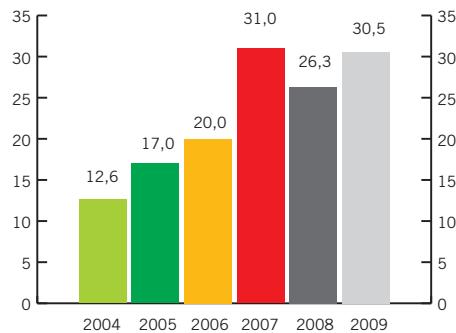
**NUMERO DEI SOCI****NUMERO SOCI**

Posizioni	2007	2008	2009	var
Soci Sovventori	3.882	3.871	4.073	202
Soci Cooperatori	6.289	6.165	6.192	27
<b>Totale Soci</b>	<b>10.171</b>	<b>10.036</b>	<b>10.265</b>	<b>229</b>

# Investimenti tecnici

Nel 2009 gli investimenti ha proseguito su un buon livello, facendo registrare il secondo importo più alto mai raggiunto.

INVESTIMENTI TECNICI (MILIONI DI EURO)



## INVESTIMENTI TECNICI

Divisione	Importo
Emilia - Centro	1.682.816
Emilia - Fiere	130.960
Romagna - Marche	2.252.825
Emilia Nord	3.876.973
Centro Sud	644.459
Friuli	555.743
Veneto	1.059.144
Piemonte – Liguria	654.609
Sviluppo	1.840.744
A.T.P.	237.850
Area RSM	2.125
Magazzino	12.046.464
Societa' Gruppo	3.173.025
Servizi	2.418.503
<b>Totale</b>	<b>30.576.242</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 fi-

nanziario) in cui viene ripartito il portafoglio titoli. Fatto 100 il totale della liquidità investita, il 90% 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 10% viene investito in titoli di Società private così suddiviso: circa 7% in obbligazioni societarie il cui grado di rischio è suddiviso in due livelli (Corporate A e B) e una parte del 3% in titoli azionari che, come è noto, costituisce un impiego meno garantito dell’obbligazione in quanto il prezzo dell’azione è soggetto alle oscillazioni di borsa. Come si può vedere la politica degli impieghi finanziari è improntata in larga parte ad una

gestione ‘prudente’ del risparmio a salvaguardia del capitale stesso, concedendo al massimo un 3% agli impieghi ‘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 2009 sono state di euro 538.333 e hanno riguardato le seguenti categorie:

- Informazione : 67.671 (Refuso, Bilancio sociale e guida per i soci);
- attività sportive: 9.296;
- Contributi ai soci o figli di soci che frequentano l’Università: 33.100;
- Iniziative sul territorio (cene gite e feste sociali) 104.850;
- Viaggi e premi in sorteggio in occasione di assemblee sociali e viaggio per i 25 anni di lavoro in Camst: 9.823;
- Assemblee generali di budget, bilancio e separate (comprendono i costi di sale, strumentazione tecnica, pullman, lettere di invito e cene): 100.481;
- Festa della donna, festa della mamma e del papà che lavorano, festa di Natale (con coinvolgimen-

to dei figli dei soci): 9.435;

- Incontri con i Soci per i progetti “neo assunti” e “incontri nei locali”: 9.077 (comprensivo di nolo sole da cdc 9044);

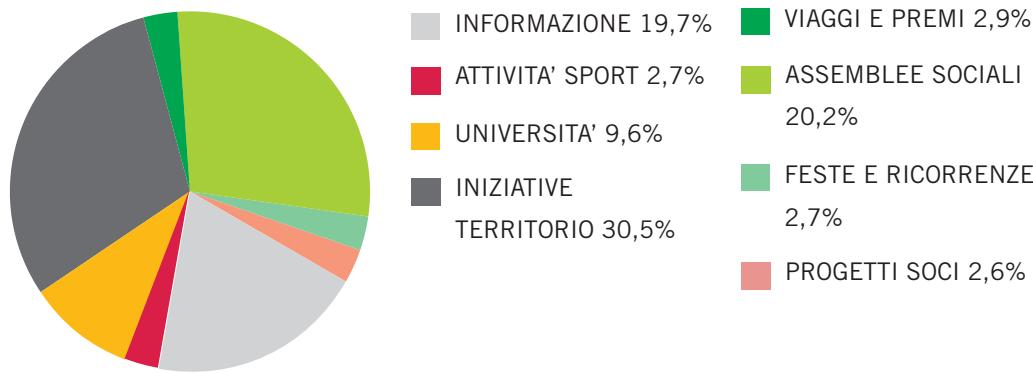
Inoltre si sono avute spese di ufficio comprensive di costo del lavoro, per euro 194.600.

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 è stata di 1.175 persone, suddivisi in 1.051 cooperatori e 124 sovventori.

### ATTIVITÀ SOCIALI PER CATEGORIE

CATEGORIE	2007	2008	2009
Informazione	68.500	82.500	67.671
Attività sportive	10.600	17.100	9.296
Contributo per studi università	22.810	31.750	33.100
Iniziative sul territorio	142.140	143.480	104.850
Viaggi e premi in sorteggio	84.900	47.090	9.823
Assemblee sociali di Bilancio	177.100	145.290	100.481
Feste per ricorrenze	8.800	13.000	9.435
Progetti di ascolto dei soci	-	37.960	9.077
<b>Totale</b>	<b>516.950</b>	<b>518.170</b>	<b>343.733</b>

### SUDDIVISIONE DELLE SPESE PER ATTIVITA' SOCIALI



## Utile d'esercizio

L'utile d'esercizio 2009 è stato di euro 6.815.409,02. Ai soci viene distribuito una quota dell'utile di bilancio per un totale di 932.254 euro. In particolare l'utile ai soci è formato dal dividendo pari al 5,0% e alla rivalutazione pari allo 0,7% del capitale versato. Il dividendo viene inviato a casa ai soci dopo l'assemblea di bilancio mentre la rivalutazione aumenta il valore del capitale versato. Su dividendi e rivalutazione si applica un'imposta del 12,5%. Il 3% pari a 204.462 euro dell'utile, viene versato al fondo mutualistico per lo sviluppo dell'economia cooperativa. Il restante utile, pari a 5.678.693 euro, rimane a riserva indivisibile.

### DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO

	2009	Percent.
Riserva ordinaria	2.044.622,71	30
Fondo mutualistico	204.462,27	3
Riserva straordinaria	3.634.070,88	53
Dividendi soci cooperatori	371.829,94	5,0
Dividendi soci sovventori	445.938,04	5,0
<b>Totale dividendi</b>	<b>817.767,98</b>	<b>5,0</b>
Rivalutaz. Soci cooperatori	52.055,85	0,7
Rivalutaz. Soci sovventori	62.429,33	0,7
<b>Totale rivalutazione</b>	<b>114.485,18</b>	<b>0,7</b>
Totali	5.678.693	83
Totali ai soci	932.254	14
Fondo mutualistico	204.462	3
<b>Utile</b>	<b>6.815.409</b>	<b>100</b>

## DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO



- RISERVA ORDINARIA - 30%
- RISERVA STRAORDINARIA 53%
- FONDO MUTUALISTICO - 3%
- DIVIDENDI AI SOCI - 5%  
SU CAPITALE - 817.768  
EURO
- RIVALUTAZIONE AI SOCI -  
0,7% SU CAPITALE -  
114.485 EURO

*Valore aggiunto*

## VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto è stato così calcolato (in euro):	2007	2008	2009
Totale ricavi	327.330.211	356.496.000	354.868.162
Consumi materie prime	112.949.487	121.306.898	118.358.415
Servizi/beni terzi/on.div.	45.315.480	52.864.511	52.940.408
Valore aggiunto lordo	169.065.244	182.324.591	183.569.339
Ammortamenti	16.177.648	17.083.517	16.973.883
Valore agg.netto	152.887.596	165.241.074	166.595.456
Costo del lavoro	139.013.757	148.826.943	149.863.750
Di cui stipendi ai soci		119.216.243	121.671.614
Contr.ass	473.263	479.357	479.141
Imposte e tasse	6.371.630	6.784.446	7.424.283
Erog. sociali	480.514	422.049	344.750
Risultato operativo	6.548.432	8.728.279	8.483.532
Gest.finanziaria	648.746	1.807.118	1.668.123
<b>Risultato netto gestionale</b>	<b>5.899.686</b>	<b>6.921.161</b>	<b>6.815.409</b>

### RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO



## Situazione patrimoniale

Per l'esercizio 2009 si evidenzia un patrimonio di:

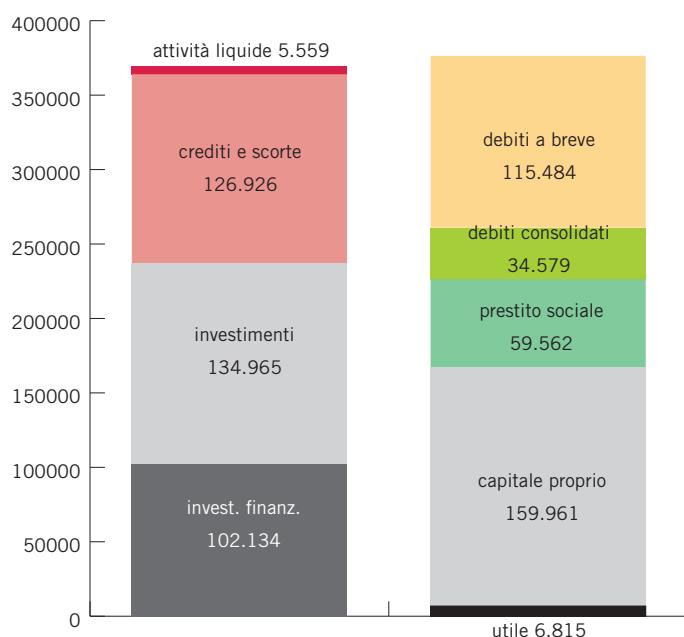
- Capitale sociale : 16.683
- Riserve e fondi assimilabili: 136.462

• Utile: 6.815

• Totale: 159.960

Con un incremento sul 2008 di 6,7 milioni

### SITUAZIONE PATRIMONIALE CAMST - MIGLIAIA DI EURO

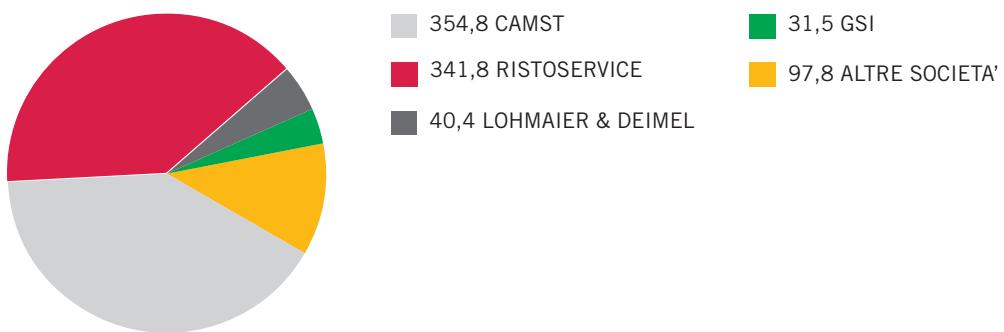


# Ricavi del Gruppo Camst

## FATTURATO DEL GRUPPO

Società	2007	2008	2009	Società	2007	2008	2009
Camst	327.324	356.496	354.868	Gerist	5.500	5.215	5.319
Ristoservice	240.949	279.245	341.825	Matilde	4.465	4.841	4.910
Lohmeier & Deimel	25.734	37.083	40.452	Prealpi Catering	0	0	4.866
Gruppo G.S.I.	37.328	36.749	31.551	Bioristoro	3.040	3.422	3.712
Seribo	15.782	16.021	15.405	I 2 Castelli	2.991	3.417	3.325
Desco'	12.276	13.564	13.409	Aetas	1.445	1.488	1.580
Orma	16.550	13.856	11.695	Camst 2000 Do	1.063	1.307	1.045
Summertrade	9.676	10.146	9.173	Party International	987	933	939
Se.Ri.Mi.	7.894	8.059	8.202	Ristoraz. Viterbese	455	522	548
Lugo Catering	7.253	7.504	7.159	Adriamatic	0	389	534
Convivia	10.926	8.676	5.979	<b>Totale Gruppo</b>	<b>731.638</b>	<b>808.933</b>	<b>866.497</b>

## RICAVI DELLE VENDITE GRUPPO CAMST - MILIONI EURO



# *Sviluppo ed innovazione nel Gruppo Camst*

Le partecipazioni di più lunga data sono quelle nelle società operanti nella ristorazione fieristica: Sum-mertradeSrl 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. 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.

Recentemente 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.

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 in Lazio al di là della capitale.

La presenza sul mercato tedesco della ristorazione

aziendale ci deriva dall'acquisizione di una media società locale (almeno secondo i canoni italiani), Lohmeier & Deimel, che detiene un interessante portafoglio di clienti Aziende private. 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), e di Convivia Srl costituita con l'Ente Fiere di Bologna per la gestione di tutti i servizi di ristorazione del quartiere fieristico (giugno 2004).

Nelle tabelle sono presentate le Società operative del Gruppo con una suddivisione che ha l'unico scopo di evidenziarne alcune omogeneità di mercato o tipologia di cliente.

## OCCUPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO NELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Anche nel 2009 la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato ha interessato in maniera consistente sia Camst (+175 unità pari al +2,4%) che le Società dell'intero Gruppo: in totale una crescita di 226 unità pari al +2,1%. Si mantiene sopra la media del

gruppo lo sviluppo di occupati nelle Società miste con la P.A. che registrano un aumento di 33 unità pari al +6,9%. (Il dato 'totale occupati nel gruppo 2008' è stato rettificato per effetto della correzione del dato di occupazione in Lohmaier&Deimel).

### CAMST E SOCIETÀ CONTROLLATE

Società	2007	2008	2009
Camst	7.217	7.420	7.595
Camst (Rep San Marino)	91	86	84
Gsi	933	931	871
Orma	220	221	214
Descò	186	206	200
Lohmeir (D)	700	931	1.025
Ristoservice	69	77	83
Gerist	31	33	33
Party International	17	19	17
Finrest	5	5	4
Adriamatic srl	-	9	9
Camst 2000 Doo (SLO)	20	22	20
<b>Totale Camst e controllate</b>	<b>9.489</b>	<b>9.960</b>	<b>10.155</b>
Var num	703	471	195
Var %	8,0	5,0	2,0

### SOCIETÀ MISTE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Società	2007	2008	2009
Seribo	167	179	205
Lugo Catering	95	94	94
Matilde	58	62	67
Serimi	91	113	112
Bioristoro	25	28	31
<b>Totale miste con P.A.</b>	<b>436</b>	<b>476</b>	<b>509</b>
Var num	42	40	33
Var %	10,7	9,2	6,9

### TOTALE GRUPPO

	2007	2008	2009
Dipendenti t.i.	10.038	10.531	10.757
Var num	726	493	226
Var %	7,8	4,9	2,1

### SOCIETÀ COLLEGATE

Società	2007	2008	2009
I Due Castelli	37	39	37
Summertrade	76	56	56
<b>Totale collegate</b>	<b>113</b>	<b>95</b>	<b>93</b>
Var num	-19	-18	-2
Var %	-14,4	-15,9	-2,1



CAPITOLO 5 | QUALITÀ PER I CLIENTI E L'AMBIENTE

# *Il sapore della sicurezza*



Camst si impegna a realizzare prodotti e servizi, garantendo la massima sicurezza igienica delle preparazioni alimentari e mantenendone la qualità organolettica, valorizzando la tradizione culturale della ristorazione italiana.

(CODICE ETICO ARTICOLO 9)

# Il mercato della ristorazione in Italia

Secondo il "Forum dei consumi fuori casa" presentato a febbraio 2010 da Fiera Milano Editore la ristorazione fuori casa in Italia muove un giro d'affari di 60 miliardi di euro all'anno, con una spesa media di 1.150 euro a persona all'anno e rappresenta circa un terzo del totale dei consumi di alimentari e bevande (la media europea è di 850 euro).

Se negli ultimi 20 anni in Italia il settore della ri-

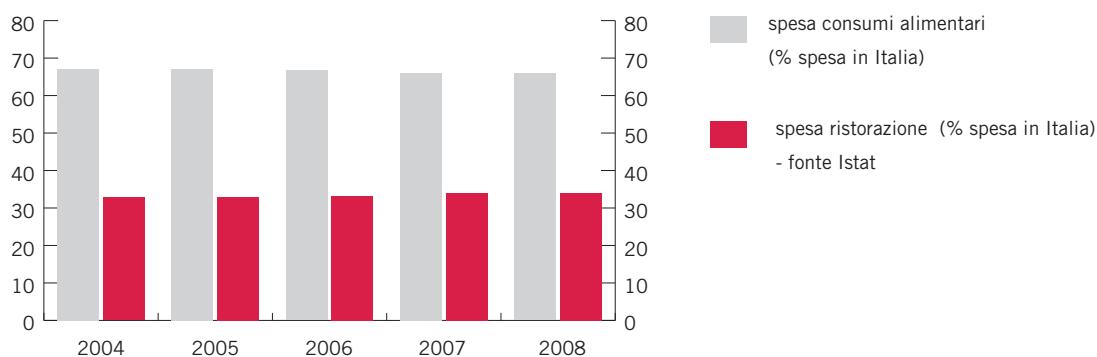
storazione fuori casa ha sempre registrato crescita in positivo (mediamente valutabile +4% all'anno) ed in linea con quanto avviene negli altri paesi europei, nel 2009 si registra un calo, imputabile alla forte crisi in atto nel nostro paese come nel resto del mondo, che comporta una contrazione di tutti i consumi, compresi quelli fuori casa. A fare le spese di questo scenario sia la ristorazione collettiva che quella commerciale.

## IL MERCATO DELLA RISTORAZIONE ITALIANA

% in Italia	2004	2005	2006	2007	2008
Spesa consumi alimentari	67.2	67.1	66.7	66.0	65.9
Spesa ristorazione	32.8	32.9	33.3	34.0	34.1

Fonte ISTAT

## IL MERCATO DELLA RISTORAZIONE IN ITALIA - % SPESA



Secondo RISTORANDO, sono 18 le imprese di Ristorazione in Italia che hanno raggiunto la quota di 100 milioni di euro di ricavi (con 180.000 addetti ed un giro d'affari complessivo di 10 miliardi di €). Di queste 18 imprese:

- 12 sono gruppi italiani
- 6 sono multinazionali stranieri (4 francesi, 1 inglese e 1 tedesco).
- 7 sono ad azionariato familiare, 7 ad azionariato diffuso, 4 cooperative
- 4 si occupano solo di collettiva
- 2 si occupano solo di buoni pasto
- 4 si occupano solo commerciale
- 7 hanno attività sia nella ristorazione collettiva che nella commerciale

---

## **Un giro d'affari di 60 miliardi di euro all'anno, con una spesa media di € 1.150 a persona**

---

I primi 4 gruppi (Autogrill, Accor, Camst e Sodexo) monopolizzano da soli il 52% del mercato, ma con attività molto diverse tra loro.

Per quanto riguarda il Margine Lordo colpisce l'esiguità del valore che si attesta a 3,5% di media: solo 7 imprese sono al di sopra di tale valore e con queste anche Camst con 5,4 di MOL medio. Sul fronte degli utili netti ben 11 gruppi su 18 presentano risultati prossimi alla zero o addirittura negativi.

Il settore è suddiviso in 3 aree:

- Collettiva (aziende, scuole, ospedali pubblici o cliniche private)
- Buoni pasto
- Commerciale

### **RISTORAZIONE COLLETTIVA**

Nella Ristorazione Collettiva operano 1.200 aziende con 70.000 lavoratori impiegati.

Il perdurare della crisi ha prodotto diversi effetti nel settore della ristorazione collettiva che si possono tuttavia così sintetizzare:

- Calo pasti nel segmento aziendale (tra -10 e -20%).
- Maggior penetrazione nel segmento scolastico (anche se non tale da compensare l'aziendale +5%)

---

### **Per rimanere nel mercato sono richieste elevata capacità organizzativa e considerevoli investimenti**

---

La dimensione aziendale è un elemento importante per rimanere nel mercato e produrre con efficienza: ciò è particolarmente rilevante nel mercato degli appalti pubblici, dove vengono richiesti elevata capacità organizzativa e investimenti considerevoli. Appare decisamente in declino la formula dell'autogestione, ma rimane alta la competizione e le barriere d'ingresso sono rappresentate dagli elevati investimenti, sia in termini finanziari che di know how, e dalla capacità gestionale, a fronte di possibilità di margini ridottissimi. Per questo si fa strada sempre di più la concentrazione di grandi imprese.

La competizione del settore è basata sul prezzo e ciò genera la contrazione dei margini, con il rischio di un peggioramento della qualità del servizio. La qualificazione e la formazione del personale sono una leva importante per migliorare produttività e professionalità e per generare

efficienza. Anche il valore del brand ha assunto nel tempo un'importanza crescente, come forma di rassicurazione e fidelizzazione del cliente.

### Aziendale

Con 750 milioni di pasti serviti all'anno (63,4% di pasti in appalto) e 2600 milioni di € (- 5,5% rispetto al 2008), in questo segmento le modalità di erogazione del servizio si sono sempre più spostate verso formule che non impegnano l'azienda con finanziamenti, investimenti nella realizzazione strutture e quindi verso i ristoranti interaziendali e i buoni pasto da consumare in una rete di locali convenzionati.

### Scolastica

Il mercato della ristorazione scolastica è stimato a 1.800 milioni di €: è il segmento che mostra la migliore performance con una tendenza alla gestione in appalto in crescita e pari a 65,2 % del mercato.

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'offerta, le tendenze in atto riguardano:

- Le diete speciali per motivi medici e religiosi
- L'utilizzo di prodotti bio, a km 0, dop, IGP.

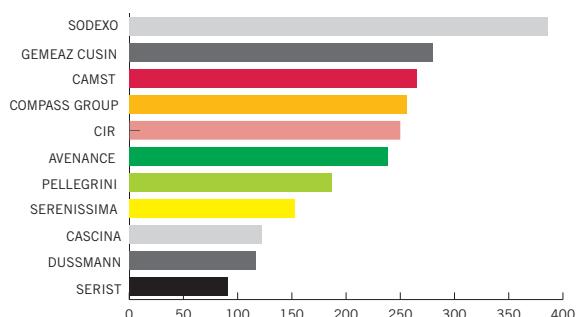
### Sanitaria

Il mercato della ristorazione sanitaria vale 700 milioni di pasti per un valore di 2600 milioni di euro, con una quota in appalto del 36,9 e quindi risulta il settore con maggiori prospettive di sviluppo.

### Militare

Forze armate e carabinieri rappresentano attualmente il mercato potenziale di sviluppo in ragione della graduale esternalizzazione del servizio di ristorazione, stimabili a circa 400 milioni di pasti.

IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA - FATTURATO 2009 (mio euro)



RISTORAZIONE COLLETTIVA

Imprese	Fatturato 2009 (mio euro)	Quota mercato (%)
Sodexo	386	9.50
Gemeaz Cusin	280	6.90
<b>Camst</b>	<b>265</b>	<b>6.50</b>
Compass Group	256	6.30
Cir	250	6.10
Avenance	238	5.90
Pellegrini	187	4.60
Serenissima	153	3.80
Cascina	122	3.00
Dussmann	117	2.90
Serist	91	2.20
Altri	1.725	42.3
<b>Totale</b>	<b>4.070</b>	<b>100</b>

## RISTORAZIONE COMMERCIALE

Il settore della ristorazione commerciale è quello che mostra una certa dinamicità anche se la crisi e la riduzione del potere d'acquisto dei consumatori hanno portato ad una flessione (-0.5%): se cresce infatti il numero di coloro che consumano fuori casa, si riducono il valore dello scontrino ed i consumi superflui, con conseguente contrazione degli scontrini medi e soprattutto si fanno spazio canali alternativi di consumo, come take away, supermercati e vending machine.

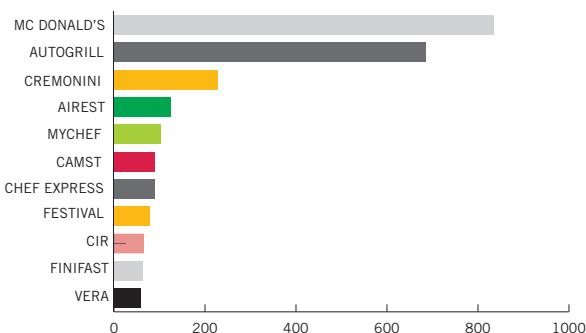
Il settore è caratterizzato dalla presenza di tantissimi operatori con caratteristiche di servizio (ristoranti, self service, bar, fast food, pizzerie) e dimensioni molto diverse. In questo scenario i locali che hanno mostrato le migliori performance sono quelli che, caratterizzati da un buon rapporto qualità/prezzo riescono a fidelizzare il cliente.

Le barriere d'ingresso in questo segmento sono rappresentate dagli investimenti finanziari richiesti per la realizzazione dei locali. Il valore dell'insegna si sta affermando sempre più come fattore di successo ed in quest'ottica anche Camst ha investito nell'ottica di "brandizzazione" puntando su alcuni marchi (Magnosfera, Tavolamica, Gustamì, Camst Cafè): gli obiettivi che così si intendono raggiungere sono l'aumento di notorietà e la fidelizzazione del cliente. In Italia il peso delle catene all'interno del

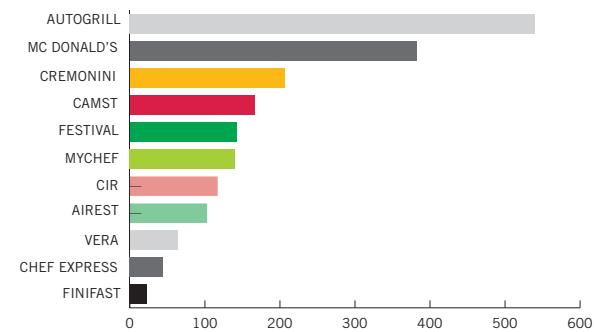
segmento della ristorazione commerciale è nettamente inferiore rispetto alle realtà europee e d'oltreoceano e questo in relazione al forte spirito d'iniziativa e alla creatività che connotano i nostri ristoratori indipendenti, oltre che alla propensione a modelli di consumo diversi da regione a regione.

Il 50% dei locali della ristorazione commerciale moderna (ad insegna) è al Nord, mentre al Centro e al Sud è più sviluppata la ristorazione tradizionale.

IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE \_ FATTURATO 2009  
(mio euro)



IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE -  
NUM LOCALI 2009



## RISTORAZIONE COMMERCIALE

Imprese	Fatturato 2009(mio euro)	Numero locali	Localizzazione
MC DONALD'S	834	382	Centri urbani, commerciali, autostrade, aeroporti, stazioni ferroviarie
AUTOGRILL	684	540	Centri urbani, commerciali, fiere, autostrade, strade a scorrimento veloce, aeroporti, stazioni ferroviarie
CREMONINI	228,2	206	Centri urbani, aeroporti, stazioni ferroviarie
AIREST	123,9	103	Centri commerciali, autostrade, aeroporti, stazioni ferroviarie
MYCHEF	103,3	140	Centri commerciali, autostrade, aeroporti, stazioni ferroviarie
<b>Camst</b>	<b>90</b>	<b>166</b>	<b>Centri urbani, commerciali, fiere, autostrade</b>
CHEF Express	89,9	44	Autostrade, strade a scorrimento veloce
FESTIVAL	79	142	Centri urbani, autostrade, strade a scorrimento veloce
CIR	66	117	Centri urbani, commerciali, strade a scorrimento veloce
FINIFAST	62,9	22	Autostrade, aeroporti
VERA	59	63	Centri commerciali

## Servizi offerti ai Clienti

Camst si è impegnata negli anni da un lato per corrispondere alle diverse esigenze dei propri clienti, disegnando servizi personalizzati ad hoc, dall'altro per arrivare ad offrire loro, soprattutto nel caso di pubbliche amministrazioni, un servizio in global service che garantisca la completa gestione dei servizi ottenuti in appalto.

I principali servizi di ristorazione sono:

- Gestione diretta (che si suddivide, in base alle attività, in diverse tipologie: self-service, ristoranti, bar, ristorazione fieristica e congressuale sia in locali di proprietà che presso strutture in appalto)
- Gestione veicolata
- Rivendita derrate
- Refezione personalizzata

### GESTIONI

Dettaglio per aree d'affari:	2007	2008	2009	Dettaglio per aree d'affari:	2007	2008	2009
Aziende			162	Ospedali veicolato			16
Aziende derrate			13	Prodotti gastronomici			3
Aziende veicolato			277	Pubblici esercizi Bar			10
Banchetti			4	Pubblici esercizi conc. Bar			30
Caserme veicolato			10	Pubblici esercizi			14
Colonie			3	Pubblici esercizi conc.			24
Cu.ce.			32	Scuole			311
Interaziendale			53	Scuole derrate			44
Ospedali			53	Scuole veicolato			188
Ospedali derrate			18	Scuole servizi			6
				<b>Totale</b>	<b>980</b>	<b>1.221</b>	<b>1.271</b>

Più di recente la gamma di servizi offerti si è arricchita di formule organizzative che hanno comportato la costituzione di società miste pubblico - private.

Ma i servizi offerti non sono solamente di ristorazione vera e propria in quanto comprendono anche attività di supporto come:

- Attività progettuale
- Finanziamento
- Supporto tecnico-informatico e servizio di controllo
- Project financing

## GESTIONE DIRETTA

### Descrizione del servizio

La gestione di una cucina aziendale è la risultante di una serie di fattori fondamentali: la preparazione del personale, la scelta delle derrate alimentari e dei menù, la presentazione dei cibi, l'igiene e la cura dell'ambiente, l'attenzione massima al cliente.

La preparazione e la cottura dei pasti vengono effettuate totalmente in loco, usufruendo di locali, impianti ed attrezzature di proprietà del cliente ed il locale funziona nella fascia oraria del pranzo, come concordato con il committente. I pasti sono distribuiti a self-service, mediante una linea di distribuzione 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 del consumo del pasto, 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, possono essere preparati sia poco prima che durante il servizio, in riferimento alle richieste degli utenti.

### Servizio ospiti

Camst prevede inoltre la possibilità di gestire un servizio foresteria per gli ospiti con menù complessi e personalizzati.

### Composizione pasto e menù

Giornalmente ogni commensale avrà diritto ad un pasto completo secondo i menù proposti da Camst, studiati dai dietisti in funzione dei bisogni alimentari degli utenti e del loro equilibrio alimentare; i menù variano giornalmente e in riferimento alle stagioni, garantendo ai commensali un'ampia possibilità di scelta.

## GESTIONE VEICOLATA

Il servizio viene garantito dal lunedì alla domenica nella fascia oraria del pranzo e cena in orari concordati. All'interno del centro di produzione è operativa una struttura di segreteria per il ricevimento ordini, inviati direttamente dal cliente dopo aver scelto le pietanze dal menù settimanale a mezzo fax o telefono o corriere. Il processo di ordinazione al fine di corrispondere il più possibile alle esigenze degli utenti è effettuabile ogni giorno entro le 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 ad ogni stagione, 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 cibi 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 eutetiche.

### **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, igienicamente idonei ad assicurare ai cibi un'adeguata protezione igienica.

### **RIVENDITA 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 da parte del personale a ciò qualificato che fornisce una consulenza in ordine alla qualità del

pasto, al corretto uso delle attrezzature, sull'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro, sul rispetto delle norme igienico - sanitarie e sul 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 d'acquisto e di trasformazione derivanti dalla lavorazione delle materie prime.

### **REFERENZIONE PERSONALIZZATA**

Camst risponde alle diverse esigenze prospettate dai committenti e dai clienti impostando servizi e menù ad hoc, in particolare è in grado di garantire un servizio di ristorazione che fornisca e trasformerà, in tutto o in parte, materia prima biologica, a lotta integrata, in accordo con principi etico-religiosi.

### **ATTIVITÀ PROGETTUALE**

A fronte di un'esperienza di oltre mezzo secolo, Camst è in grado di mettere a disposizione dei propri clienti specifiche attività progettuali facenti riferimento a due filoni importanti della ristorazione:

- lay-out cucine, area distribuzione, sala consumo;
- progetto servizio di ristorazione: selezione fornitori 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 ( patto di riservato dominio, 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 ristorazione, prenotazione pasti, all'organizzazione dei trasporti e dei servizi prescolastici, alla definizione del diritto allo studio, fino a toccare gli aspetti della gestione delle graduatorie riferite alle scuole d'infanzia, 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 altri reports di controllo. 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 di ogni sorta, stampe e visualizzazioni.

## PROJECT FINANCING

E' lo schema contrattuale nel quale il finanziamento iniziale che rende possibile la realizzazione di opere pubbliche o di pubblica utilità (ivi comprese quelle riferite alla ristorazione) è assicurata da un soggetto privato (il promotore). Il Project financing si colloca nell'ambito della disciplina introdotta dalla legge 18/11/98, n.415 Merloni ter.

## SOCIETÀ MISTE PUBBLICO PRIVATO

Camst ha i requisiti ed è interessata alla 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 Lugocatering 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 E TAVOLAMICA

I locali con questo marchio sono moderni ristoranti free-flow, situati solitamente nei poli artigianali e commerciali di maggior rilievo, progettati in modo da consentire ai propri ospiti di muoversi a loro piacimento tra le interessanti proposte gastronomiche che quotidianamente vengono preparate, senza dover rispettare una composizione di pasto fissa. Altri locali nati all'insegna di questa filosofia di distribuzione sono i ristoranti con marchio Di&Di (centri commerciali a Bologna) e, più di recente il Gustami.

Queste tipologie di locale offrono al cliente sia i piatti tradizionali della nostra cucina che altre stuzzicanti novità; si possono infatti trovare la pasta expressa e quella fatta in casa, la griglia con brace con cottura a vista, la pizzeria con forno a legna, la piadineria, le verdure crude a buffet, i secondi di carne e pesce alla griglia fatti sul momento, un ricchissimo banco di secondi freddi, tantissime dolci golosità ed il bar.



### BANCA DATI BUSINESS D&B

A partire da dicembre 2007 Camst si è dotata del D-U-N-S Number (Date Universal Numbering System), un codice numerico assegnato dalla Dun & Bradstreet (D&B) e riconosciuto a livello internazionale, che identifica in modo certo e univoco tutte le Aziende presenti nella banca dati D&B. Viene utilizzato da Aziende di tutto il mondo come identificatore univoco per operazioni di global marketing, gestione del credito e dei fornitori (Camst: D-U-N-S Number 430578585).

### CARTA OK

Carta OK è una carta di credito ricaricabile dotata di microchip che può memorizzare i dati del cliente oltre all'importo caricato. In questo modo diventa di utilizzo personale ed esclusivo e può essere utilizzata in tutti i locali Camst su tutto il territorio nazionale dove, all'occorrenza, può essere ricaricata. È stata studiata per velocizzare tutte le operazioni di pagamento alla cassa sostituendo il contante, bancomat, altre carte di credito.

# *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 reso proprio il principio dello sviluppo sostenibile nella progettazione e realizzazione dei propri servizi di ristorazione.

Di seguito illustriamo le principali caratteristiche della nostra offerta che riguardano aspetti di responsabilità sociale. Si ringrazia la Direzione e l'ufficio Commerciale della Divisione Romagna Marche che ha messo a disposizione i suoi 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 mentre gli 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, 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 all'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
- 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 Qualità e Sicurezza che si avvale di figure interne professionalmente preparate (biologi, chimici, ingegneri),

e 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 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, con specifiche disposizioni agli addetti. L'obiettivo della Direzione di contenere i costi energetici sta ottenendo 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 dalle aree di lavorazione dei rifiuti;
- utilizzo di appositi contenitori chiusi, per seguire le disposizioni di un corretto conferimento negli appositi contenitori forniti per lo smaltimento dei medesimi.

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. 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 di consegna delle derrate alimentari centralizzato; 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 pozzetti 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.

- 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 formazio-

ne 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.

## ALTRE SCELTE DI R. S. NELL'OFFERTA

### 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 nutrizionali 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 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 otte-

nuto 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.

### **Recupero pasti non somministrati (Buon Samaritano)**

L'attività è finalizzata al recupero e ridistribuzione delle derrate alimentari non distribuite (frutta, pane, merendine confezionate, budini), contenendo così la produzione di rifiuti, 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 dell'Amministrazione Comunale, 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.

### **Recupero avanzi da destinarsi a Canili e Gattili**

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.

### **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.

Viene fornito per ogni bambino delle scuole elementari e media 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.

**PRANZO SOSTENIBILE ANNO SCOLASTICO 2008/2009  
DATI DI DIFFUSIONE DALLA DIVISIONE PIEMONTE LIGURIA**

Comune	Totale Pasti Annui	Progetto Recupero Plastica	Progetto Buon Samaritano (pane, frutta, budino UHT)
Savona (marzo-giugno '09)	366.959		X
Chieri	357.130	X	
Pecetto	40.405	X	
Poirino	73.582	X	X
Pralormo	7.467	X	X
<b>Totale pasti annui</b>	<b>845.543</b>		

**PROGETTO BUON SAMARITANO**

Comune	Quantitativo di cibo recuperati in kg	
	Pane	Frutta
Savona (marzo-giugno '09)	231,0	450,4
Torino	4.476,2	3.178,6
Moncalieri, Poirino, Pralormo (*)	2.706,4	1.638,0
<b>Totale kg recuperato</b>	<b>7.413,6</b>	<b>5.267,0</b>

(\*) Le modalità di raccolta di Banco Alimentare non consentono di distinguere il quantitativo per questi 3 Comuni

**PROGETTO RECUPERO PLASTICA  
DITTA SOTRAL**

Comune	Quantitativi di plastica recuperata in kg
Chieri	7.624,95
Poirino	2.859,77
Pralormo	354,81
Pecetto	451,30
<b>Totale kg. recuperato</b>	<b>11.290,8</b>

# *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.

"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'alimenta-

zione 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.

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 coinvolgendi 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 refezioni 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 assicurazione qualità*

Il sistema di gestione aziendale ha capitalizzato una 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 menu, 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 Assicurazione Qualità che ha il compito di garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo del Sistema Qualità Aziendale. Lo staff di Assicurazione Qualità, composto da tecnici qualificati per l'attività richiesta e caratterizzati da una elevata esperienza di settore, rappresenta inoltre una task force tecnico/scientifica che consente di ampliare la capacità aziendale di rapportarsi al territorio anche attraverso il confronto con le istituzioni (scuola, organi di vigilanza, Assessorati, ecc.) apportando un contributo prezioso sul piano della crescita conoscitiva che sempre più l'utente/consumatore richiede.

## **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 Qualità. Con tale l'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 della Qualità", documentata in apposito documento, sottoscritto dal Segretario Generale.

La Politica della Qualità 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.

## **IL VALORE DEL CERTIFICATO DI APPROVAZIONE DEL SISTEMA QUALITÀ AZIENDALE**

Il certificato di approvazione del Sistema di Gestione Aziendale per la Qualità 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;
- possiede una Politica per la Qualità;
- pianifica gli obiettivi per la Qualità;
- 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 NORMA UNI EN ISO 9001:2000 (VISION 2000)**

Nel dicembre 2000, la norma UNI EN ISO 9001:2000 annulla e sostituisce le norme della famiglia UNI EN ISO 9000/1994. Alle aziende già certificate viene dato il termine del dicembre 2003 per adeguare il proprio Sistema Qualità alla nuova norma.

Per raggiungere nei tempi consentiti l'obiettivo di adeguare il Sistema di Gestione per la Qualità alla nuova norma, negli anni 2001 e 2002 Camst procede ad una totale revisione delle proprio sistema documentale (manuale della qualità; piano HACCP; procedure operative; istruzioni di lavoro; ecc.)

Nel novembre 2002, il LRC valuta il Sistema di Gestione per la Qualità Camst in base alla norma UNI EN ISO 9001:2000.

La visita risulta favorevole e Camst ottiene due certificati:

- il certificato di approvazione del Sistema di Conduzione Aziendale per la Qualità per conformità alla norma di Garanzia della Qualità UNI EN ISO 9001:2000;

- il certificato di approvazione del Sistema Food Hazard Analysis System (HACCP), per conformità alla norma Codex Alimentarius (rev.3, 1997).

Nel novembre 2003, nel maggio 2004 e nel novembre 2004, il LRC effettua la visita di sorveglianza sul Sistema di Gestione per la Qualità Camst. In ottemperanza delle decisioni della Direzione Aziendale, dall'aprile 2004 il Sistema di Gestione per la Qualità di Camst S.c.r.l. viene implementato anche nelle Società del Gruppo Camst con il conseguimento della Certificazione di Approvazione del Sistema di Gestione per la Qualità. Alla data attuale le Società del Gruppo Camst con Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2000 sono: Camst S.c.r.l., Party International S.r.l., Orma S.r.l., Lugo Catering, GSI SpA e Bioristoro.

### **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 Qualità Aziendale. Elaborati da Assicurazione Qualità, 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	2007	2008	2009
Verifiche ispettive ai locali	146	140	123
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	1.395	1.691	1.924
Indagini su materie prime	779	790	925
Tamponi ambientali	1.815	1.978	2.368
Visite Ispettive ai Fornitori	14	17	3

(Fonte: Responsabile Assicurazione Qualità)

NOTA: anche relativamente all'anno 2009, in considerazione del numero significativo di dati raccolti, una specifica indagine statistica conferma che:

- per i prodotti finiti, i trattamenti termici stabiliti dai Manuali di Autocontrollo dei locali, risultano validi;
- in base ai risultati ottenuti sui tamponi ambientali, le procedure di pulizia stabilite dall'apposita procedura aziendale sono da ritenere applicate e validate;

**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	2007	2008	2009
Dirigenti	16	13	13
Direttori	77	61	79
Cuochi Responsabili	420	423	420
Apprendisti	-	33	65
Operatori locali	5.053	4.729	4.775
Personale uffici	358	263	390
Personale addetto verifiche ispettive interne	12	9	13
<b>Totale</b>	<b>5.936</b>	<b>5.531</b>	<b>5.690</b>

(Fonte: Responsabile Formazione)

### NUMERO ORE

Tipologia personale coinvolto	2007	2008	2009
Dirigenti	442,2	492,5	479
Direttori	1.047	1.206,8	2.230
Cuochi Responsabili	4.147,5	3.282,9	3.151
Operatori locali	28.040	29.106	25.597
Apprendisti	-	781	5.200
Personale uffici	4.420,3	5.612,8	7.132
Personale addetto verifiche ispettive interne	502,7	255	403
<b>Totale</b>	<b>38.599,7</b>	<b>40.737</b>	<b>43.789</b>

(Fonte: Responsabile Formazione)

# *Il sistema di gestione ambiente e sicurezza*

## 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

di fare 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 CAMST

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 poter dare una valutazione migliore;
- misurazioni dirette sul posto.

**IL RAPPORTO DI ANALISI AMBIENTALE  
PER I SITI PRODUTTIVI CAMST**

	2007	2008	2009
Numero siti provvisti di rapporto analisi ambientale	6	292 (*)	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 2009**

Nel corso del 2009 è stata ampliata l'estensione del Sistema di Gestione alla norma ISO 14001:2004 , in modo tale da andare a coprire con la certificazione un numero complessivo di locali pari a 547 (comprensivi di locali e terminali ad essi associati).

Attualmente quindi la base sulla quale valutare la prestazione ambientale complessiva di Camst è

**CONSUMI DI ENERGIA**

Tipo di energia	Q.tà/Pasto 2007	Q.tà/Pasto 2008	Q.tà/Pasto 2009
Mc gas metano	0,098	0,107	0,118
Var%	-	8,94	10,51
Kwh en. elettrica	0,713	0,690	0,792
Var%	-	-3,27	14,83

ora più estesa ed i dati disponibili cominciano ad essere maggiormente rappresentativi della realtà aziendale nel suo complesso.

Il passo compiuto è stato quello di stratificare i dati sulla base della tipologia di locale in modo da poter individuare e confrontare siti simili sui quali poter analizzare differenze e poter pianificare miglioramenti.

L'attuale valutazione della prestazione ambientale è stata basata sulle seguenti considerazioni:

- i dati del 2009 sono stati prelevati da un esteso numero di locali/utenze (156) per un totale complessivo di pasti all'anno superiore ai 42,9 milioni, in tali locali Camst è in grado di operare in modo autonomo e di valutare su base certa i dati raccolti in merito agli aspetti ambientali significativi;
- il confronto complessivo con l'anno precedente è stato fatto su un parco di utenze molto simile.
- si è cercato di impiegare indicatori di risultato quanto più possibile attinenti con la realtà aziendale e tali da poter determinare scelte miranti ad interventi di miglioramento di prestazione.

**INDICATORI DI RISULTATO**

Nella tabella sono riportati i dati complessivi della prestazione ambientale sulla base delle considerazioni sopra esposte.

## UTENZE GAS METANO INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE

Gas metano	2007	2008	2009
Num utenze	107	108	112
Var%	-	0,93	3,70
Num Pasti	36.015.502	37.243.811	36.318.757
Var%	-	3,41	-2,48
Consumi mc.	3.541.165	3.989.490	4.299.186
Var%	-	12,66	7,76

## UTENZE ENERGIA ELETTRICA INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE

Energia elettrica	2007	2008	2009
Num utenze	101	104	114
Var%	-	6,93	5,56
Num Pasti	33.486.096	34.800.705	33.103.944
Var%	-	3,93	-4,88
Consumi kWh.	23.880.600	24.006.615	26.223.202
Var%	-	0,53	9,23

## RACCOLTA RIFIUTI IN CAMST

CATEGORIE (Kg)	2007	2008	2009
Fanghi	1.805.920	1.731.300	2.005.820
var %	10,7	-4,1	15,9
Oli e grassi commestibili	203.290	108.014	126.562
var %	-39,6	-46,9	17,2
Imballaggi vari	865.900	751.160	723.624
var %	19,8	-13,25	-3,7
Altri materiali	186.639	231.587	182.306
var %	366,6	24,1	-21,3
<b>Totale</b>	<b>3.061.749</b>	<b>2.822.061</b>	<b>3.038.312</b>
var %	12,1	-7,8	7,7

**VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE NELL'ESERCIZIO 2009**

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1	Conformità alle leggi	Estensione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Completare l'iter di certificazione per tutti i locali nello scopo del certificato (multi-sito)	Estensione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza Certificato per un tot. complessivo di n. 547 tra locali e terminali <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione ambientale	Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi ambientali	Analisi dei dati rivolta a caratterizzare una prestazione per tipologia di locale Assegnazione obiettivi di Divisione / Locale	Ancora in corso la definizione più puntuale degli obiettivi per tipologia di locale ed analisi specifica dei dati a disposizione <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
3 - 6	Prevenire inquinamento	Diminuire casi di superamento limiti di legge scarichi idrici	Effettuare una analisi per tipologie di locale, risorse strumentali e casi di non conformità	È stato impostato una analisi comparativa sui diversi siti produttivi relativa agli scarichi idrici; sono stati monitorati gli scarichi attraverso una campagna di campionamenti mirati per singola sede produttiva, al fine di ottenere dati misurabili e comparabili in termini di prestazione. L'analisi in questione risulta ancora in fase di completamento <b>OBIETTIVO IN CORSO DI RAGGIUNGIMENTO</b>
4	Ottimizzare le risorse	Ridurre consumi di gas metano	Individuazione possibili iniziative Risparmio del 2%	Consumi gas metano complessivi : + 7.76% <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
5	Generazione di rifiuti	Aumento della raccolta differenziata	Incremento del 10%	Produzione di rifiuti per pasto:imballaggi vari: - 2,12%fanghi: + 17,72%Oli e grassi comm.: + 19.06%Altri rifiuti: -20.01% <b>OBIETTIVO PARZIALMENTE 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' stata elaborata una prima bozza dell'opuscolo informativo sull'ambiente che risulta in corso di revisione finale <b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Realizzazione di un portale informativo aziendale	Il portale aziendale Camst.net risulta attuato ed in fase di completamento la sua estensione a livello aziendale. Tutto il personale aziendale può essere raggiunto tramite e-mail dedicata del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza per comunicazioni e diffusione di informazioni relative a queste tematiche <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>

**AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE: ESERCIZIO IN CORSO**

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
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
2	Miglioramento prestazione ambientale	Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi ambientali	Analisi dei dati rivolta a caratterizzare una prestazione per tipologia di locale in maniera più dettagliata. Assegnazione obiettivi di Divisione / Locale
2	Miglioramento prestazione ambientale	Maggiore facilità nel tenere sotto controllo centralmente il Sistema di Gestione Ambientale	Completamento dell'analisi relativa all'impiego di un nuovo software ed avvio della implementazione operativa dello stesso.
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 alle gestione di visite ispettive da parte degli Enti/organismi di controllo
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Completare la revisione dell'opuscolo sull'ambiente e renderlo disponibile anche sul portale Camstnet
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Rendere disponibile sul portale Camstnet tutte le Procedure Operative del Sistema di Gestione Ambiente Rendere disponibile sul portale Camstnet materiale divulgativo nell'ambito della protezione dell'ambiente.
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 5 % 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	Aumento del 5 % degli automezzi aziendali alimentati a metano
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	A seconda del tipo di rifiuto, incremento del 2% della quantità di rifiuto avviata a recupero (es. olio) o riduzione del 2% della quantità di rifiuto prodotta per pasto
6	Prevenire inquinamento	Diminuire casi di superamento limiti di legge scarichi idrici	Completare l'analisi in corso per tipologie di locale, risorse strumentali e casi di non conformità

## **AZIONI PER SALUTE E SICUREZZA PERSEGUITE NELL'ESERCIZIO 2009**

Nel corso del 2009 è stato completata l'estensione e l'adeguamento del Sistema di Gestione alla nuova norma OHSAS 18001:2007 , in modo tale da andare a coprire con la certificazione un numero complessivo di locali pari a 547 (cuce, self, mense e terminali).

Sul piano dei Documenti di Valutazioni dei Rischi per i singoli locali, a seguito dello sforzo operativo compiuto l'anno precedente durante il quale si era proceduto al coinvolgimento di uno studio esterno, si è invece assistito ad un consolidamento interno della gestione di tali attività da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione, con conseguente adozione di procedura ed istruzione di lavoro interna specifica.

La problematica fornitori e rischi di interferenze è stata coperta mediante l'ormai consolidata procedura interna relativa all'adozione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI), costituente parte integrante degli attuali contratti con i fornitori stessi.

Documenti di valutazione dei rischi e DUVRI sono stati resi disponibili sul supporto informatico aziendale (Docsweb) al fine di raggiungere con modalità e strumenti informatici quanti più locali possibili, attraverso la comunicazione di apposita procedura interna di accesso al sistema.

L'aggiornamento delle valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro ha permesso di valutare nel suo complesso la prestazione relativa alla sicurezza elaborando i dati degli infortuni complessivamente per tutta l'azienda Camst.

Successivamente, con l'intento di arrivare a comprendere meglio i risultati per tipologia di Locale (Cu.Ce., Aziendali, Terminali ecc.) e formulare obiettivi più specifici per le diverse realtà Camst, si propone di scorporare tali dati per i vari tipi di servizi.

Nel seguito sono riportati i dati della prestazione relativa alla Salute e Sicurezza elaborati sulla base delle considerazioni sopra esposte.

## **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**

<b>Indice Frequenza per tipo inf.</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Si è tagliato con	14,21	13,82	12,82
Var %	-	-2,72	-7,29
Caduto in piano su	5,41	6,24	3,94
Var %	-	15,38	-36,79
Sollevando, spostando	4,40	5,14	4,44
Var %	-	16,73	-13,66
<b>Totale</b>	<b>52,44</b>	<b>58,23</b>	<b>50,89</b>
Var %	-	11,04	-12,60

<b>Indice Gravità per tipo inf.</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Si è tagliato con	0,19	0,17	0,16
Caduto in piano su	0,12	0,11	0,09
Sollevando, spostando	0,14	0,09	0,07
<b>Totale</b>	<b>0,98</b>	<b>0,97</b>	<b>0,87</b>

### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI 2009 PER SALUTE E SICUREZZA

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
1	Conformità alle leggi	Estensione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Completare l'iter di certificazione per tutti i locali nello scopo del certificato (multi sito)

#### Risultati ottenuti

Ottenuta a Luglio 2009 estensione della Certificazione ISO 14001 e OHSAS 18001 del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza per un totale complessivo di n. 547 tra locali e terminali.

#### OBIETTIVO RAGGIUNTO

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
1	Conformità alle leggi	Adeguamento a Dlgs 81/08 e transizione alla OHSAS 18001:2007Applicazione del D.Lgs. 231/01 del Modello organizzativo per la prevenzione dei reati Infortunistici di lesioni e omicidio colposo	Completamento del coinvolgimento dei fornitori (DUVRI)Adeguamento procedure per 231Applicazione modello 231

#### Risultati ottenuti

Completamento dell'attività di stesura dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) nuovi ed adozione di procedura ed istruzione di lavoro correlata al fine della loro gestione entro i termini stabiliti dalla legislazione vigente.

Coinvolgimento dei fornitori tramite il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) secondo la legislazione vigente.

Attuazione del modello organizzativo in accordo al Dlgs. 231/01 con attivazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza.Stesura del Protocollo "Salute e Sicurezza".

#### OBIETTIVO RAGGIUNTO

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggior specificità nell'assegnare gli obiettivi per la sicurezza	Analisi dei dati rivolta a caratterizzare una prestazione per tipologia di localeAssegnazione obiettivi di Divisione / Locale

#### Risultati ottenuti

Disponibilità dei dati degli infortuni sul lavoro distinti per Servizio/Divisione Territoriale. Definizione degli obiettivi per Servizio/Divisione Rimane da sviluppare l'analisi per tipologia di locale

#### OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI 2009 PER SALUTE E SICUREZZA

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Revisionare e ristampare l'opuscolo sulla sicurezza

### Risultati ottenuti

Opuscolo informativo sulla sicurezza sottoposto a revisione ed integrato in alcuni aspetti sulla base dell'esperienza maturata nell'ambito del Sistema di gestione per la Sicurezza del Lavoro.. È stato ristampato e reso disponibile al personale neo assunto.

#### OBIETTIVO RAGGIUNTO

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Realizzazione di un portale informativo aziendale

### Risultati ottenuti

Il portale aziendale Camst.net risulta attuato ed in fase di completamento la sua estensione a livello aziendale. Tutto il personale aziendale può essere raggiunto tramite e-mail dedicata del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza per comunicazioni e diffusione di informazioni relative a queste tematiche.

#### OBIETTIVO RAGGIUNTO

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
4	Infortuni nei siti produttivi	Ridurre l'indice di frequenza degli infortuni	Diminuzione del 2%

### Risultati ottenuti

Indice di Frequenza (al netto degli infortuni in itinere)

- 2008: 58,2
- 2009: 50,89
- Var IF = - 12,6%

#### OBIETTIVO RAGGIUNTO

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
<b>Risultati ottenuti</b>			

Completamento dell'estensione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza che ha comportato una maggiore attenzione e impegno da parte dei locali coinvolti. Sono state condotti diversi incontri di sensibilizzazione e formazione del personale dirigente e preposto in relazione al documento di valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione e protezione adottate, con particolare attenzione nei confronti dei dispositivi di protezione individuali; questo anche attraverso la distribuzione di materiale specifico. Maggior ascolto e gestione delle segnalazioni dei dipendenti su problemi relativi all'utilizzo dei DPI/Attivazione del Nuovo Protocollo Sanitario che a permesso alle strutture mediche definite di enfatizzare l'importanza del corretto comportamento sul luogo di lavoro.

Indice di Frequenza e Gravità (al netto degli infortuni in itinere)

- IF taglio 2008: 13,82      • IF taglio 2009: 12,82      • Var IF taglio = - 7,29%
- IG taglio 2008: 0,17      • IG taglio 2009: 0,16      • Var IG taglio = - 6,12%
- IF caduta 2008: 6,24      • IF caduta 2009: 3,94      • Var IF caduta = - 36,79%
- IG caduta 2008: 0,11      • IG caduta 2009: 0,09      • Var IG caduta = - 16,72%

#### OBIETTIVO RAGGIUNTO

## AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA: ESERCIZIO IN CORSO

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi
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 OHSAS 18001
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi per la sicurezza del lavoro	Analizzare i dati suddividendoli per tipologia di locale. Assegnazione obiettivi specifici per tipologia di locale
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione	Completamento dell'analisi relativa all'impiego di un nuovo software ed avvio della implementazione operativa dello stesso.
2	Integrazione dei Sistemi di Gestione Aziendali	Migliorare integrazione con gli altri Sistemi di Gestione	Elaborare 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 alle gestione di visite ispettive da parte degli Enti/organismi di controllo
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Rendere disponibile sul portale Camstnet per consultazione l'Opuscolo "La Sicurezza è una buona abitudine".
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Rendere disponibile sul portale Camstnet tutte le Procedure Operative del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza. Rendere disponibile sul portale Camstnet 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 50-55 - IG 0,8-1,0 - DM < 17
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;13 - IG&lt;0,16</li> <li>• Caduta: IF&lt;4,3 - IG&lt;0,09</li> </ul>
5	Salute dei lavoratori	Migliorare la salute dei lavoratori	Analizzare i dati relativi al completamento delle visite mediche effettuate nell'ambito del Protocollo di Sorveglianza Sanitaria

## 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 2009	Gas Metano	var % gas	Energia Elettrica	var % EnEl
Num Pasti	24.464.899	-	22.435.270	-
Q.tà Consumo	2.349.870	-	10.785.205	-
Num locali	35	-	32	-
Consumo a Pasto 2009	0,096	7,57	0,481	10,8
Consumo a Pasto 2008	0,089	7,51	0,434	-5,55
Consumo a Pasto 2007	0,083	-	0,459	-

Il consumo a pasto è espresso in metri cubi per il gas metano e in kwh per energia elettrica

Interaziendali 2008	Gas Metano	var % gas	Energia Elettrica	var % EnEl
Num Pasti	2.250.819	-	2.241.275	-
Q.tà Consumo	437.620	-	2.546.844	-
Num locali	14	-	15	-
Consumo a Pasto 2009	0,194	2,16	1,136	16,4
Consumo a Pasto 2008	0,190	7,7	0,976	5,9
Consumo a Pasto 2007	0,177	-	0,922	-

Il consumo a pasto è espresso in metri cubi per il gas metano e in kwh per energia elettrica

Pubblici esercizi 2008	Gas Metano	var % gas	Energia Elettrica	var % EnEl
Num Pasti	6.742.917	-	7.270.523	-
Q.tà Consumo	1.002.100	-	11.733.234	-
Num locali	38	-	49	-
Consumo a Pasto 2009	0,149	11,36	1,614	17,2
Consumo a Pasto 2008	0,133	2,86	1,377	-6,1
Consumo a Pasto 2007	0,130	-	1,466	-

Il consumo a pasto è espresso in metri cubi per il gas metano e in kwh per energia elettrica

## 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

	2007	2008	2009
TEP	64.041	62.984	70.595
Numero siti Camst	157	155	156

## 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 abilitatati 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.

### GESTIONE DEI RIFIUTI: CAMST

Rifiuti altri materiali(Kg)	2007	2008	2009
Ferro e acciaio	16.170	9.730	4.390
Apparecchiature fuori uso	2.065	5.315	894
Rifiuti organici kg	-	-	15.800
Veicoli fuori uso	-	-	3.265
Miscele di oli e grassi	-	-	2.100
Rifiuti Misti dell'attività di costruzione e demolizione	-	-	600
Rifiuti urbani non differenziati	-	-	27.240
Liquidi prodotti dal trattamento anaerobico di rifiuti di origine animale e vegetale	-	-	1.700
Rifiuti organici	-	-	19.120
Scarti inutilizzabili per il consumo e la trasformazione	-	-	106.920
<b>Totale complessivo</b>	<b>186.639</b>	<b>231.587</b>	<b>182.306</b>
Var %	-	24,1	-21,3

### GESTIONE DEI RIFIUTI: ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Categorie (Kg)	2007	2008	2009
Fanghi	243.980	233.916	185.020
var %	34,5	-4,1	-20,9
Oli e grassi commestibili	140.905	12.185	11.148
var %	-26,2	-91,4	-8,5
Imballaggi vari	35.450	8.440	0
var %	-32,5	-76,2	-100,0
Altri materiali	56.675	1.072	94
var %	310,2	-98,1	-91,2
<b>Totale</b>	<b>477.010</b>	<b>255.613</b>	<b>196.262</b>
var %	8,7	-46,4	-23,2

# I Fornitori e gli acquisti bio

## I FORNITORI

A partire dal 1998 Camst si è dotata di un'organizzazione logistica per la gestione degli acquisti costituita da 2 magazzini situati presso il Cen-tergross di Funo in provincia di Bologna, che si è affiancata alla modalità di acquisto diretto dai Fornitori.

Attualmente è in fase di completamento il nuovo Centro Distribuzione situato all'interporto di bologna che andrà al superamento delle due strutture preesistenti, di cui si dirà in modo più preciso in seguito.

In un primo tempo la gestione era completamente terziarizzata, dopo un primo avvio affidato alla cooperativa NCV venne affidata ad una Società di logistica, la FMG, che gestiva sia i magazzini che la distribuzione ai nostri locali.

Lo scopo di questa soluzione gestionale era, ed è tutt'ora, quello di conseguire migliori economie di scala nel ciclo degli approvvigionamenti e contemporaneamente aumentare la qualità tramite una migliore selezione e controllo delle forniture. Sempre con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio ai locali, a partire dal 1 aprile 2003, Camst ha rilevato la gestione precedentemente affidata all'esterno, ha acquistato i magazzini ed ha costituito una propria organizzazione per la gestione diretta della logistica, con il supporto esterno di FMG per la parte prevalente dei trasporti e della cooperativa Minerva per la movimentazione merci all'interno dei magazzini, che vengono coordinati da responsabili Camst.

Dal primo gennaio 2006 la cooperativa NCV riprende l'attività di movimentazione merci all'interno dei magazzini e la maggior parte dei trasporti ai locali, integrata da una piccola quota di trasportatori diretti.

La dimensione delle forniture in Camst è considerevole in funzione della grande diffusione territoriale delle attività e del numero e varietà delle referenze necessarie all'attività di ristorazione.

Di seguito evidenziamo in alcune tabelle il numero e alcune caratteristiche di distribuzione del numero di Fornitori per la categoria "materie prime/pulizie", che sono quelli maggiormente coinvolti nella qualità del prodotto-servizio.

## I dati fanno riferimento all'Anagrafica fornitori al 31/12/2009

La classificazione adottata nelle tabelle segue i criteri delle condizioni di pagamento presenti in anagrafica a seconda del livello di "accordo contrattuale" con il fornitore.

Dal punto di vista civilistico un accordo viene considerato contrattuale non solo in presenza di un contratto nel senso classico del termine, ma anche in presenza di una convenzione sottoscritta del fornitore in cui lo stesso accetta Camst come cliente con un pagamento concordato ed un ordine corredata di prezzi e condizioni di pagamento. Dunque anche in presenza di una corrispondenza commerciale, come ad esempio offerta ed ordine riferito ad essa, si deve evincere l'accordo ed il fornitore viene considerato con accordo contrattuale.

### DISTRIBUZIONE FORNITORI PER TIPOLOGIA E ACCORDO CONTRATTUALE.

Tipologia del Fornitore	S/accordo 3	S/accordo 5	C/accordo 6	2009	2008	Var %
Privati - Enti Pubblici	761	1002	383	2.146	1.911	12,3
Fornitori solo magazzino	199	31	3	233	208	12,0
Fornitori magazzino/locali	118	4	1	123	119	3,4
Cooperative	33	59	9	101	90	12,2
Esteri	13	7	1	21	20	5,0
Generico	3	-	1	4	4	-
Società collegate	1	-	-	1	1	-
Società controllate	1	-	-	1	1	-
<b>Totale 2009</b>	<b>1.129</b>	<b>1.103</b>	<b>398</b>	<b>2.630</b>	<b>2.354</b>	<b>11,7</b>
Var %	26,3	194,9	-63,4	11,7	-	-
Total 2008	894	374	1.086	2.354		
Total 2007	803	341	1.004	2.148	-	-

Nel 2009 il numero totale dei fornitori è aumentato del 11,7% con una dinamica maggiore rispetto all'anno precedente che pure vedeva un aumento del 9,6%.

In relazione alla tipologia del fornitore si evidenzia un aumento del 12% dei fornitori dedicati solamente al magazzino centralizzato (era il 14,9% l'anno precedente), in accordo con le politiche

aziendali per la qualità delle forniture.

Da segnalare anche l'incremento del 12,3% dei fornitori Società Cooperative.

In relazione alle modalità di accordo col fornitore, si evidenzia un forte aumento del 26,3% dei fornitori che non hanno un rapporto commerciale formalizzato (era +11,3% l'anno precedente).

### DISTRIBUZIONE FORNITORI PER NAZIONALITÀ

Nazione	S/accordo 3	S/accordo 5	C/accordo 6	2009	2008	Var%
Austria	1	-	1	2	2	-
Belgio	4	4	-	8	8	-
Danimarca	1	-	-	1	1	-
Germania	2	5	1	8	8	-
Italia	1.112	1.087	390	2.589	2.314	-
Olanda	2	1		3	3	-
San Marino	5	5	1	11	11	-
Slovenia	-	-	3	3	2	-
Spagna	2	1	2	5	5	-
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.129</b>	<b>1.103</b>	<b>398</b>	<b>2.630</b>	<b>2.354</b>	<b>11,7</b>
Fornitori estero	-	-	-	41	40	2,5

## ANZIANITÀ MEDIA (ANNI) DEI FORNITORI

Tipologia del Fornitore	S/accordo 3	S/accordo 5	C/accordo 6	2009	2008
Cooperative	8,1	5,0	3,7	5,9	5,8
Estero	14,1	19,3	4,7	15,4	5,9
Fornitori magazzino /locali	10,7	4,9	0,4	10,4	10,1
Fornitori solo magazzino	6,7	2,5	5,4	6,1	5,8
Generico	4,5	-	4,7	4,5	15,0
Privati - Enti Pubblici	8,1	4,8	5,5	6,1	3,5
Società collegate	5,8	-	-	5,8	4,8
Società controllate	10,9	-	-	10,9	9,9
<b>Media 2009</b>	<b>8,2</b>	<b>4,8</b>	<b>5,5</b>	<b>6,4</b>	-
Media 2008	4,8	5,0	7,5	6,1	-
Media 2007	4,6	4,7	7,3	5,9	-

## DISTRIBUZIONE FORNITORI PER CONDIZIONI DI PAGAMENTO

Tipologia del Fornitore	al 10 mese suc	al 20 mese suc	valuta fine mese	Camst per Soc contr	Contanti	90 gg	Totale
Cooperative	9	24	53	-	14	1	101
Estero	1	11	5	1	3		21
Fornitori magazzino/locali	23	73	25	-		2	123
Fornitori solo magazzino	57	122	46	-	4	4	233
Generico	2		2	-			4
Privati - Pubblici	181	696	820	-	429	20	2.146
Società collegate	-	-	1	-	-	-	1
Società controllate	-	1	-	-	-	-	1
<b>Totale 2009</b>	<b>273</b>	<b>927</b>	<b>952</b>	<b>1</b>	<b>450</b>	<b>27</b>	<b>2.630</b>
Var %	14,2	3,9	9,7	0,0	27,1	-	11,7
Totale 2008	239	892	868	1	354	-	2.354
Totale 2007	194	829	854	2	269	-	2.148

## GLI ACQUISTI ALIMENTARI BIOLOGICI 2009

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.

Nel corso del 2009 il valore di acquisto del biologico ha ripreso a crescere dopo il rallentamento dello scorso anno. Dalla serie storica degli indici di crescita (anno 2002 = base 100) si vede tuttavia che la maggior velocità di crescita si è avuta fino al 2006.

### GLI ACQUISTI ALIMENTARI BIOLOGICI

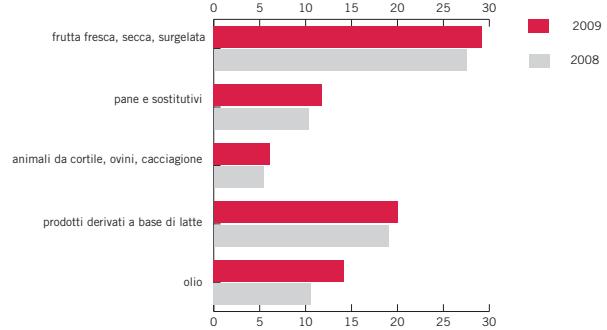
Anno	Valore Merci Alimentari	Valore Merci Biologico	Incid % Biologico	Indice crescita Biologico
2002	77.765.571,39	3.913.186,17	5,03	100,00
2003	81.254.070,39	4.806.634,73	5,92	22,8
2004	90.330.681,31	6.034.672,95	6,68	31,4
2005	95.389.257,36	7.592.597,07	7,96	39,8
2006	99.551.936,23	9.646.691,09	9,69	52,5
2007	103.998.632,42	10.774.926,45	10,36	28,8
2008	122.292.022,25	11.469.057,96	9,38	17,7
<b>2009</b>	<b>124.703.688,46</b>	<b>12.195.022,03</b>	<b>9,78</b>	<b>18,6</b>

ANDAMENTO DEGLI ACQUISTI ALIMENTARI BIO CON INCIDENZA SULLA FAMIGLIA MAGGIORE DI 2% (CONFRONTO 2 ANNI)

Desc_Famiglia	% su tot bio 2009	% su tot famiglia 2009	Desc_Famiglia	% su tot bio 2008	% su tot famiglia 2008
frutta fresca/secca/surg	24,2	29,2	frutta fresca/secca/surg.	26,1	27,5
verdura fresca e surgelata	20,8	19,1	verdure, legumi,ortaggi	23,2	62,8
pane e sostitutivi	7,7	11,8	paste alimentari riso	10,4	40,0
pasta	6,3	15,1	pane e sostitutivi	7,2	10,3
animali da cortile, ovini, cacciagione	4,2	6,1	latte e derivati base latte	7,6	19,0
prod. derivati base latte	4,0	20,0	animali da cortile, ovini, cacciagione	4,1	5,4
olio	3,8	14,2	formaggi	3,6	4,7
linea rossa	3,4	24,2	carni bovine	3,2	4,7
latte	3,4	24,0	olio	2,8	10,6
formaggi	3,3	6,8			
carni bovine	3,2	5,2			
riso	2,8	29,3			

Le categorie maggiormente acquistate restano sempre frutta, verdura, legumi e ortaggi, anche se per questa categoria sembra raggiunto un certo equilibrio nella sua incidenza rispetto al totale. Presentano invece una certa dinamica di crescita di incidenza sulla loro famiglia, sia olio che formaggi, ma soprattutto il latte e prodotti derivati a base di latte.

INCIDENZA DI PRODOTTO BIOLOGICO SUL TOTALE DELLA FAMIGLIA DI ACQUISTO



ALTRE CARATTERISTICHE DEI FORNITORI

Caratteristiche dei Fornitori	2006	2008	2009
Numero Fornitori movimentati (1)	1.134	1.282	1.252
di cui : Fornitori su magazzino ( Centro Distribuzione )	329	343	353

(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



CAPITOLO 6 | SOLIDARIETÀ E COOPERAZIONE

# *cose buone da fare*



Camst considera la solidarietà un principio fondante e un segno distintivo di tutte le proprie attività. Il fondamento di ogni relazione o transazione tra soggetti economici è costituita sempre da rapporti umani.

(CODICE ETICO ARTICOLO 3)

# *Crescita e sviluppo del ruolo sociale della Cooperazione*

## **LEGA 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). La Legacoop opera per lo sviluppo e il potenziamento del movimento cooperativo indirizzando le associate ad adempiere - 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 perseguitamento 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.

## LA FONDAZIONE CAMST DEDICATA A GUSTAVO TROMBETTI

Il Gruppo Camst, che occupa oltre diecimila unità in costante aumento, da oltre un decennio sta puntando verso nuove sfide sia di carattere produttivo – con decine di milioni di euro investite ogni anno – sia di ordine qualitativo, attraverso il Bilancio sociale e le certificazioni ISO 9001:2000, Sistema HACCP, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:1999, SA 8000:2001. Questo complesso di impegni caratterizza Camst non solo come un operatore economico di successo, ma anche come un'impresa orientata alla ricerca del 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 assunti volontariamente, che pongono Camst in una posizione sicuramente di avanguardia. Così, 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 colloca l'idea di dare vita ad una Fondazione, che si è costituita nel dicembre 2008, dedicata alla figura di Gustavo Trombetti, un esempio attuale per le odierne 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: educativo, alimentare, 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.

### Linee e campi di intervento del triennio 2009/2011

Il Capitolo di spesa “educazione alimentare” sarà indirizzato a: pubblicazione di libri sull’alimentazione, progetti educativi nelle scuole, incontri/dibattiti sull’alimentazione;

Il Capitolo di spesa “iniziativa culturali” sarà indirizzato a: realizzazione di eventi e spettacoli, programmazione di eventi culturali, collaborazione con l’Università per ricerche scientifiche;

Il Capitolo di spesa “iniziativa di solidarietà” sarà indirizzato a: aiuti al mondo del volontariato e ad Associazioni di assistenza e beneficenza; iniziative rivolte ad enti caritatevoli, iniziative rivolte alle fasce sociali più deboli;

Il Capitolo di spesa “iniziativa sportive” sarà indirizzato a: sostegni ad iniziative specifiche ed a società che promuovono la pratica sportiva;

Il Capitolo di spesa “iniziativa di etica ed educazione cooperativa” sarà indirizzato a: realizzazione di eventi di educazione cooperativa, creazione e conservazione di archivi documentari e fotografici, partecipazione ad iniziative di coinvolgimento cooperativo.

Per le iniziative di cui sopra si stima un impegno di 150.000 euro annuali. In considerazione del ruolo di Camst, quale unico Socio Fondatore, nella fase iniziale del 1° triennio, gli interventi saranno realizzati utilizzando le risorse professionali presenti all'interno di Camst. Con la stessa saranno stipulati inoltre gli opportuni accordi organizzativi ed economici, in relazione alla tenuta della contabilità, della disponibilità degli spazi occorrenti e dei servizi (segreteria, reti telematiche, ecc.).

# *Iniziative a favore della RSI*

## **COLLABORAZIONI CON LE COOPERA- TIVE 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 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".

## **IL PROGETTO 'CAMST E I FORNITO- RI PER L'HOSPICE'**

L'Hospice M.T.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. L'Hospice M.T.C. Seragnoli, accreditato con il Sistema Sanitario Nazionale, è aperto a tutti coloro che ne hanno bisogno senza richiedere alcun contributo. La Fondazione Hospice M.T.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 M.T.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 M.T.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".

### INCONTRO TRA GENERAZIONI

Il progetto è rivolto principalmente ai soci Operativi dopo un anno dal loro ingresso in Azienda. Si tratta di un incontro annuale da effettuare su tutti i territori, di una intera giornata così suddivisa: la prima parte tratta i seguenti ar-

gomenti: dei valori cooperativi, del concetto di Socio-Lavoratore, di come creare un nuovo senso di appartenenza e trasmettere alle nuove generazioni l'esperienza dei soci anziani o pensionati con figure conosciute e stimate sul territorio o a livello aziendale; la seconda parte della giornata invece viene dedicata soprattutto all'ascolto dei nuovi soci e al confronto. Preventivamente viene distribuito agli invitati al seminario un questionario che ha lo scopo di permettere ai nuovi assunti di porre quesiti o di segnalare gli argomenti che si desidera che vengano approfonditi nel confronto. L'azienda esamina i questionari prima dell'incontro per organizzare i contenuti da trattare.

#### AZIONI SVOLTE NELL'ESERCIZIO 2009

Area Comunicazione Informazione	Azioni/obiettivi	Risultato
Incontro tra generazioni	Un Incontro annuale in tutte le Divisioni / Territori	Sono stati realizzati 3 incontri, che hanno coinvolto: 184 partecipanti

In questi incontri il Presidente ha raccontato la storia di Camst, di come si diventa soci, alcuni soci anziani della Divisione in cui si svolgeva l'incontro hanno raccontato la loro storia personale nella cooperativa, sono state date informazioni sulla lettura della busta paga.

Molti gli interventi, soprattutto per complimentarsi del fatto che, attraverso questa iniziativa, si sente molto presente la cooperativa, sempre pronta a dare risposte e a fare il possibile affinché i suoi soci si sentano parte integrante di essa.

### 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.

#### AZIONI SVOLTE NELL'ESERCIZIO 2009

Area Comunicazione Informazione	Azioni/obiettivi	Risultato
La rinascita del Socio	Coinvolgere dai 30 ai 50 locali rappresentativi di tutte le Divisioni	Nell'anno 2009 sono stati realizzati 27 incontri, hanno coinvolto: 1.109 partecipanti

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.

## NATALE 2009: LA CAMPAGNA DI SOLIDARIETÀ CAMST

In occasione delle festività natalizie e facendo seguito alla giornata della Colletta Alimentare, Camst ha festeggiato il Natale 2009 dando vita a diversi progetti di solidarietà. Tra questi il principale è stato "Per Natale mettiamoci il cuore" che ha visto coinvolti 144 locali su tutto il territorio nazionale, attraverso una campagna di raccolta fondi promossa a favore della Fondazione Banco Alimentare Onlus, nota ai consumatori in particolare per la Giornata Nazionale della Colletta Alimentare. Per il secondo anno consecutivo Camst ha organizzato una raccolta fondi per sostenere l'opera del Banco Alimentare sul

territorio nazionale, contribuendo così ad aiutare sempre più persone bisognose. L'iniziativa si è svolta nei 144 bar e self service Camst aderenti all'iniziativa, in cui è stato proposto ai clienti di acquistare una confezione monoporzione di biscotti, appositamente realizzata per l'iniziativa. Il ricavato di tale vendita è stato devoluto totalmente alla Fondazione Banco Alimentare Onlus. La novità dell'iniziativa di questo Natale è che a fronte di tale acquisto, Camst ha ringraziato il cliente regalandogli un Gratta & Vinci che gli ha consentito di vincere buoni spesa con il circuito Day Cadeau. In questo modo Camst ha voluto dimostrarsi attenta alle esigenze dei più poveri, ma anche dei propri clienti, gratificandoli con una sorta di iniziativa nell'iniziativa. Infine, poiché nella promozione del progetto di raccolta fondi il nostro personale ha avuto un ruolo fondamentale, Camst ha parallelamente promosso un concorso interno per premiare le cassiere che hanno raccolto più fondi. Una forma sì di incentivo, ma soprattutto di ringraziamento nei confronti di coloro che tutti i giorni contribuiscono al successo della nostra azienda e che anche in occasione del Natale 2009 hanno contribuito al successo della campagna di solidarietà.

### I risultati della campagna “per Natale mettiamoci il cuore”.

I vincitori del concorso interno: Tavolamica di Forlì ed i Bar di Palazzo Affari a Bologna e di Vele a Genova sono risultati i vincitori del concorso interno lanciato per sostenere l'iniziativa.

La raccolta fondi: l'iniziativa ha prodotto una raccolta di 48.000 euro donati interamente dai clienti, con una redemption sul fatturato raddoppiata rispetto a quella dello scorso anno. I clienti hanno dimostrato una sensibilità sociale anche superiore alle aspettative, visto il periodo di forte recessione economica, mentre una parte di merito per il risultato raggiunto è sicuramente da attribuire all'ottimo lavoro svolto dalle cassiere dei nostri locali.



#### GLI ALTRI LOCALI PREMIATI SONO NELL'ORDINE:

##### Self service:

- 1° - Tavolamica Forlì
- 2° - (parimerito) Tavolamica Corticella (BO); Magnosfera S.Donato (MI), Bic (GE)
- 3° - (parimerito) C'Entro (BO); Tavolamica Arrigoni (FC)

##### Bar:

- 1° - (parimerito) Palazzo Affari (BO) , Vele (GE)
- 2° - CNR Firenze
- 3° - Università Veterinaria (PR)

## SPORT E ALIMENTAZIONE PER “SANI STILI DI VITA”

Anche Camst ha aderito al progetto “Sani stili di vita” promosso dalla UISP, dall’AUSL di Bologna e da altri enti pubblici e privati con l’obiettivo di modificare le abitudini alimentari e motorie dei bambini della scuola elementare.

Il progetto, realizzato nel 2008 e 2009, ha coinvolto continuativamente 9 classi della scuola elementare della provincia di Bologna, 260 bambini e le loro famiglie, 35 insegnanti. “Sani stili di vita” ha dimostrato come sia possibile far diventare il movimento e non solo l’attività sportiva un elemento della vita quotidiana, attraverso la diffusione e la conoscenza dei “giochi da cortile”. Il progetto ha altresì evidenziato come, dopo 2 anni di educazione alimentare con diversi interventi a cadenza mensile in ambito scolastico a bambini, insegnanti e genitori, alcune abitudini si siano modificate sensibilmente ed in particolare:

- è aumentata del 10% l’abitudine a consumare la prima colazione
- è aumentato del 20% il consumo di frutta a discapito di snack dolci e salati

Tale obiettivo è stato possibile grazie anche all’importante coinvolgimento nel progetto di genitori ed insegnanti, figure indispensabili per qualsiasi processo educativo.

Camst ha partecipato a tale progetto contribuendo quale partner al tavolo tecnico per la progettazione e successivamente mettendo a disposizione il progetto “La dispensa dei sensi”, laboratorio che ha la finalità di favorire l’acquisizione di competenze critiche nei confronti del cibo e delle sue caratteristiche. Tale iniziativa è stata utilizzata dagli insegnanti come strumento didattico utile alla crescita della consapevolezza dei bambini e delle loro famiglie di una sana e corretta alimentazione.



## **CAMST PARTECIPA ALLA SETTIMANA MONDIALE 2009 PER LA RIDUZIONE DEL CONSUMO DI SALE NELL'ALIMENTAZIONE UMANA**

Nella settimana dal 2 all'8 febbraio 2009 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 79 Locali di Ristorazione commerciale, tra 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.

## ADESIONE A INIZIATIVE DELLA CO- OPERAZIONE

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 "non 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))



### COOPERARE CON LIBERA TERRA AGENZIA PER LA PROMOZIONE CO- OPERATIVA 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)



## 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.

## NEL CORSO DEL 2009 CAMST ADE-RISCE ALLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito di un'iniziativa coordinata da Impronta Etica, Camst è stata tra le prime aziende che nell'ottobre scorso hanno sottoscritto la Carta Italiana per le Pari Opportunità. La manifestazione di avvio si è tenuta a Milano, con gli interventi del Ministro del Lavoro e del Ministro per le Pari Opportunità, insieme alle associazioni Fondazione Sodalitas, AIDAF (associazione aziende familiari), AIDDA (associazione donne dirigenti d'azienda), UCID (unione cristiana imprenditori e dirigenti), che hanno promosso in Italia la Carta per le Pari Opportunità e la gestione della Diversità insieme a Impronta Etica.

Per Impronta Etica è intervenuto il Presidente Pierluigi Stefanini. Oltre a Camst hanno aderito per primi alla Carta: Argon Sette, Cmb Carpi, Conad, Coop Adriatica, Cooperativa Ansaloni, Emil Banca, Unipol Gf, Hera, Homina Pdc, Mediagroup, Obiettivo Lavoro, Palm Spa e Indica Srl. In occasione dell'evento, hanno firmato Abb Spa, Accor Services Italia, Banca Popolare Di Milano, Bracco Spa, Dual Sanitaly, Gruppo Nestle' In Italia, Marioboselli Group, Ibm Italia Spa, Incartel Group, L'oreal Italia Spa, Pirelli &

C. Spa, Pirene Srl, Saet Spa, Sodexo Italia Spa, Unipol Gruppo Finanziario Spa, Vin Service Srl. Le carte delle pari opportunità nascono in Europa per diffondere “la cultura della responsabilità”, a partire dalla Direttiva UE 2000/43. La prima Carta della Diversità è stata adottata in Francia a partire dal 2004, poi in Germania, Belgio, Svizzera, Ungheria, Regno Unito. Le carte delle pari opportunità rappresentano una dichiarazione di intenti che viene sottoscritta volontariamente dalle imprese per contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro e per diffondere una cultura aziendale fondata su politiche delle risorse umane che siano inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare le persone nella loro diversità.

Per Camst si tratta di ribadire un impegno già assunto con la certificazione SA8000 che ha per oggetto, tra gli altri fondamentali diritti dell'uomo, proprio quello della non discriminazione delle persone in base a criteri di età, sesso, razza, provenienza geografica, affiliazione sindacale o politica, credo religioso, orientamento sessuale.

### **ADESIONE A UN PROGETTO DI REINSERIMENTO OCCUPAZIONALE NEL PAESE DI ORIGINE PER UNA FAMIGLIA DI IMMIGRATI**

Progetto Rientro Operativo Imprenditoriale (ROI): a partire dal 2009 Camst partecipa ad un progetto promosso dalla cooperativa sociale La Piccola Carovana e da altri soggetti pubblici e privati, per il rimpatrio volontario assistito e il reinserimento occupazionale nei paesi di origine di famiglie straniere in carico ai Servizi Sociali del territorio di Bologna. Il progetto consiste nel creare opportunità lavorative o forme sostenibili di piccola impresa a gestione familiare nel paese

di origine, in modo da consentire un reinserimento sociale che potremmo definire completo. Il motivo per cui Camst ha aderito a tale progetto è sintetizzabile negli obiettivi stessi del progetto che, puntando a realizzare rimpatri finalizzati alla creazione di forme di auto-sostentamento nel territorio di origine, crea prospettive ed occupazione nel paese di origine e alleggerisce il territorio ospite da presenze che, per diverse ragioni, non sono spendibili nel mercato del lavoro locale.

Soggetti coinvolti:

- Cooperativa Sociale “La Piccola Carovana”. Coordinamento progetto ROI.
- Camst Soc. Coop. a r.l. Sostegno economico attraverso l’attivazione di opportunità lavorative per implementare il risparmio individuale.
- Associazione Povertà: Nuove Ricchezze. Sostegno economico attraverso il progetto Mutuo Aiuto
- Associazione Andare Oltre. Sostengo economico attraverso raccolta fondi e donazioni.

Camst partecipa al progetto attraverso l’assunzione di Ion Ungureanu (il capofamiglia) per un periodo di sei mesi fino al rimpatrio definitivo, in modo da disporre di un budget per la ristrutturazione della casa che è stata individuata nel paese di origine. I proventi dell’attività lavorativa svolta da Ion in Camst vengono interamente accantonati e saranno investiti nell’intervento sull’abitazione. I fondi raccolti e donati dall’associazione Andare Oltre saranno investiti nell’intervento sull’abitazione e/o nell’acquisto della attrezzature necessarie ad avviare l’attività agricola a conduzione familiare. I proventi dell’attività lavorativa interna al progetto Mutuo Aiuto verranno amministrati direttamente ed autonomamente da Ion. Una prima realistica stima dei costi dell’intervento è stata ipotizzata in 5000/5500 euro.



Cerat Romania, Gennaio 2010. Esterno dell'abitazione oggetto dell'intervento, situata nel paese di origine della famiglia Ungureanu composta da padre (Ion), madre e figlia minore (Elena e Soleda), che hanno aderito al progetto ROI (Rientro Operativo Imprenditoriale) nel novembre del 2009.

## DAY RISTOSERVICE PUBBLICA IL BILANCIO SA8000

Per far fronte agli impegni presi in termini di responsabilità sociale e condizioni lavorative, Day Ristoservice ha realizzato un sistema di gestione, in accordo con la norma internazionale SA8000, che cerca di sviluppare di continuo, alla ricerca di ogni miglioramento possibile. Ha ottenuto la certificazione del suo sistema di gestione nel corso del 2008 e recentemente ha pubblicato la prima edizione del Bilancio SA8000 relativo all'esercizio 2009. Il testo che segue è stato estratto dal punto 9: sistema di gestione SA8000.

“La politica per la responsabilità sociale e le condizioni lavorative è disponibile sul sito web aziendale; è stata illustrata e diffusa al personale e

oltre ad essere disponibile nella rete informatica, è affissa nelle bacheche aziendali.

L'estratto della politica relativo a ogni requisito SA8000 è riportato in questo bilancio subito sotto il titolo di ognuno di essi. Day Ristoservice riconosce che la trasparenza e la comunicazione sono alla base della responsabilità sociale d'impresa. Il dialogo tra i diversi livelli della struttura organizzativa è fondamentale per l'instaurazione di un buon clima interno e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro. In quest'ottica è stato redatto questo bilancio SA8000. Al personale è riconosciuto il diritto di essere rappresentati ed è agevolata la comunicazione con la direzione aziendale, anche ai massimi livelli.

Al personale operativo è garantita la facoltà di eleggere indipendentemente e autonomamente propri rappresentanti cui è dedicato un canale comunicativo diretto con la direzione. Day Ristoservice si impegna affinché i principi e i requisiti dello standard SA8000 siano compresi e implementati nell'ambito della propria organizzazione e delle realtà esterne su cui riesce a esercitare la necessaria influenza. Riconosce l'importanza della partecipazione e del coinvolgimento di tutto il personale.

Day Ristoservice diffonde questi principi anche presso i fornitori, sub appaltatori e sub fornitori, privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli.”

Nella tabella è riportata una sintesi degli indicatori di Sistema, estratto dal Bilancio SA8000 della Società Day.

## INDICATORI

POLITICA	2008	2009
% di lavoratori che hanno accesso alla politica SA8000	100%	100%
% di lavoratori cui è stata spiegata la politica SA8000	100%	100%
<b>SEGNALAZIONI, RECLAMI E NON CONFORMITÀ</b>		
N° segnalazioni e reclami SA8000 pervenuti e gestiti	1	0
% risoluzioni positive dei reclami pervenuti	100%	-
Tempo medio di risoluzione dei reclami (in giorni)	5	-
Azioni di miglioramento avviate in seguito a reclami	0	-
N° di non conformità rilevate dall'ente certificatore	0	0
<b>AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO</b>		
Azioni gestite	34	6
Azioni chiuse	21	1
Azioni sospese	3	0
Azioni annullate	4	0
Azioni avviate ex novo	33	0
<b>FORMAZIONE</b>		
N° di lavoratori formati sul sistema SA8000	17	8
% di lavoratori informati sul sistema SA8000	100%	100%
N° di ore/uomo dedicate alla formazione SA8000	34	54
N° lavoratori coinvolti in almeno 1 intervento formativo	n.d.	86
N° complessivo ore di formazione erogata	n.d.	2.163
€ spesi per la formazione (escluse le ore dei partecipanti)	n.d.	53.466
<b>FORNITORI</b>		
N° totale dei fornitori attivi	-	565
N° dei fornitori valutati (e % di copertura)	61	59 (10,4%)
N° dei nuovi questionari inviati	22	7
N° dei nuovi questionari ritornati	9	6
N° dei nuovi fornitori che hanno sottoscritto l'impegno	9	6
N° audit SA8000 presso i fornitori	2	0
N° azioni attivate nei confronti dei fornitori	1	0
N° di risultati significativi raggiunti presso i fornitori	1	0
N° di fornitori certificati SA8000	7	7





## APPENDICE



# Ascolto dei Clienti

## COSA PENSANO I CLIENTI DI CAMST?

Indagine quali-quantitativa nei locali Camst (Giugno 2009)

Nel 2009 è stata compiuta un'indagine in alcuni locali Camst con l'obiettivo di verificare le sensazioni che i nostri locali trasmettono ai clienti e capire quale sia la coerenza tra quanto percepito rispetto al pay off "La cucina di casa fuori casa", scelto per esprimere i valori di Camst.

Il richiamo della strategia di Camst alla cucina di casa è da ricondurre agli elementi di fiducia, affidabilità, accoglienza, familiarità che riconducono alla casa nella quale si torna volentieri. Il concetto che esprime "La cucina di casa fuori casa" è legato al fatto che i cuochi Camst lavorano con la stessa cura di casa.

L'indagine si è svolta attraverso la tecnica mista del focus group e delle interviste a domande chiuse: sono stati effettuati 2 focus group di 8 partecipanti ciascuno, realizzati a Parma (fase qualitativa) e 294 interviste realizzate in 7 punti

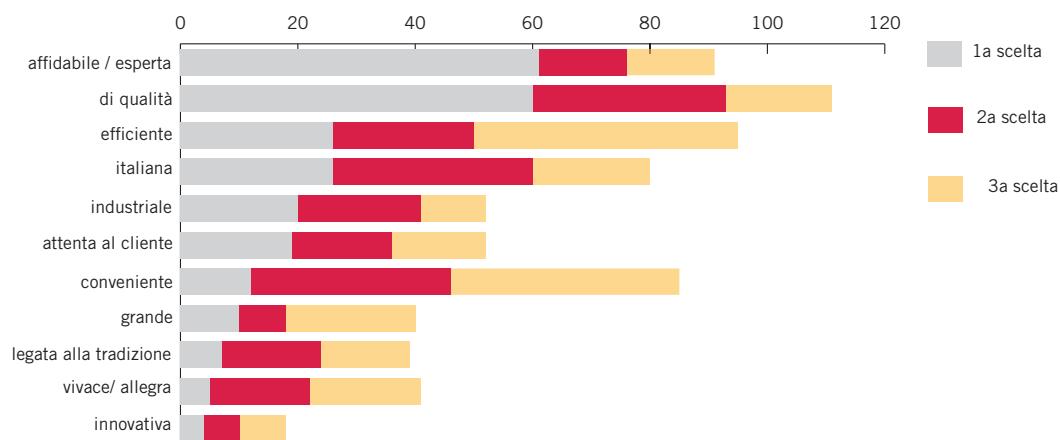
vendita (fase quantitativa) a Bologna, Parma, Forlì, Faenza, Vicenza. Il campione analizzato era per il 53% di età superiore ai 45 anni, il 65% maschile ed il 45% impiegato. I locali esaminati sono mediamente frequentati tutti i giorni dal 15% dei clienti e 4-5 volte a settimana dal 36%.

## Risultati sul brand Camst

Attraverso tale indagine è emerso che:

- L'identità di Camst presso i nostri clienti è chiaramente quella di una cooperativa di ristorazione collettiva e commerciale, che accompagna i clienti dei territori in cui è maggiormente radicata dalla mensa scolastica/universitaria fino al mondo del lavoro
- Il cliente dichiara di conoscere Camst all'interno dei locali analizzati
- Il cliente identifica Camst come un'impresa di qualità, grande, seria e molto efficiente
- Gli aggettivi che infatti meglio connotano Camst sono stati: affidabile/esperta, di qualità, efficiente, conveniente.

### AGGETTIVI CHE DESCRIVONO CAMST - INDAGINE NEI LOCALI - GIUGNO 2009



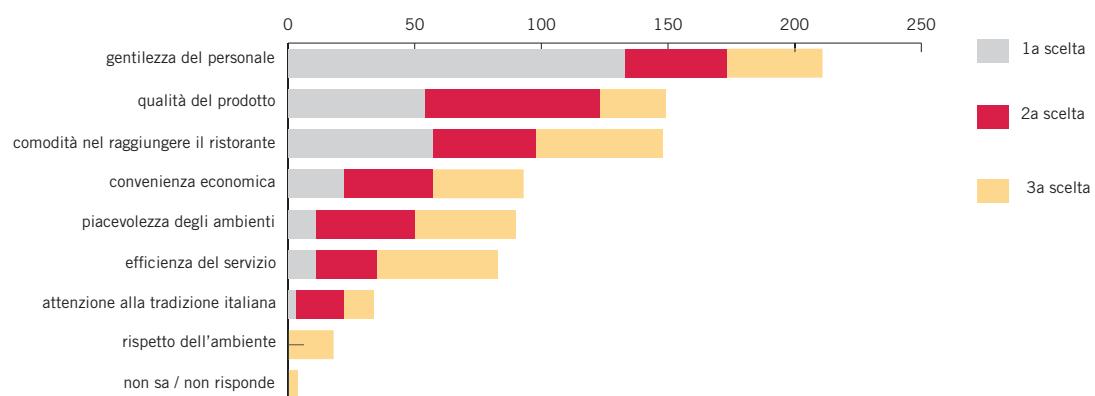
## Risultati sui locali esaminati

Per quanto riguarda l'offerta dei locali presi in esame, emergono molto chiaramente alcuni valori che attengono alla qualità delle materie prime ed alla varietà delle portate: infatti i clienti dichiarano che i cibi sono sempre freschi e l'offerta tiene conto delle diverse esigenze spaziando dall'etnico alla pizza.

I locali vengono descritti con i seguenti aggettivi: buono ("si mangia bene"), efficiente e veloce,

accogliente e confortevole. La caratteristica che emerge di più riguarda la gentilezza del personale, seguita dalla qualità del prodotto e dalla comodità nel raggiungere il locale. I locali di consumo sono percepiti come "un posto nel quale si mangia come a casa". Questo evidentemente risulta perfettamente in linea con il pay off di Camst "la cucina di casa fuori casa". Il 27.3% dei clienti dà del locale nel suo complesso un giudizio molto positivo ed il 67.6% abbastanza positivo.

### AGGETTIVI CHE DESCRIVONO I LOCALI CAMST - INDAGINE NEI LOCALI - GIUGNO 2009



Da tale indagine complessivamente emerge una forte componente di affidabilità e di qualità legata al brand Camst, a cui si aggiunge un importante elemento rispetto alla convenienza della proposta culinaria nei locali.

La conoscenza e la fidelizzazione ai singoli ristoranti è molto alta e la componente primaria rispetto alla soddisfazione dei singoli ristorante è la gentilezza del personale a cui segue la qualità del prodotto.

Per quanto riguarda l'immagine dei locali gli attrezzi da cucina, scelti come elemento iconografico per veicolare l'immagine Camst, vengono solo in parte citati quale primario elemento di

richiamo dell'immagine interna dei singoli ristoranti. Il percepito e la brand identity di Camst è in larga parte dovuta ad elementi funzionali alla attività di ristorazione, cioè alle caratteristiche che il servizio ed il prodotto sanno esprimere. La comunicazione della nuova immagine sembra non aver ancora attecchito e non pare sia riuscita a confermare ed, in taluni casi, a completare i valori della brand Camst.

Trasversalmente, i singoli ristoranti ancora non riescono a contribuire - attraverso gli elementi di comunicazione - alla immagine e al costruito di Camst, agendo ancora come "battitori liberi" sul mercato della ristorazione italiana.

## Alcuni dati FIPE

Infine a corredo di tale ricerca vale la pena riportare quanto emerso dall'indagine presentata dalla FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi) a Rimini nel febbraio 2010, dalla quale risulta che per gli italiani la casa è sinonimo di "semplicità", "pasto veloce" e "piatto unico", mentre il ristorante è associato, invece, a "innovazione/scoperta" ma anche ad "abbondanza" e "convivialità". Da ciò consegue che se a casa si cucinano spesso pasti frugali e veloci, in sintesi abbastanza sbrigativi, al ristorante si cerca il piatto più elaborato, quello che a casa non si trova o non si prepara, quello legato ad uno "sfizio", una "golosità" che si vuole soddisfare; il ristorante diventa il luogo in cui mangiare bene e dove sperimentare e trovare una cucina non necessariamente esotica, etnica o esterofila, ma sicuramente più elaborata di quella di casa. Da notare che proprio i giovani associano, con valori superiori alla media, la "semplicità" alla casa e "l'innovazione e scoperta" al ristorante: per loro probabilmente la memoria della cucina di casa e della tradizione ad essa legata si sta indebolendo.

## Conclusioni

Da quanto emerso abbiamo tratto utili indicazioni per continuare nel processo di posizionamento del brand Camst iniziato da alcuni anni. Gli stessi clienti, anche se forse non trovano piena soddisfazione nella cucina di casa propria, ci indicano che nei nostri locali si sentono a casa, perché evidentemente trovano quella familiarità e quell'affidabilità di casa." La cucina di casa fuori casa" si conferma quindi il pay off giusto per continuare a comunicare tali valori, supportati anche da un'offerta di prodotto che sempre di più dovrà trovare nella varietà e sapidità delle portate e nel rapporto

del personale con il cliente elementi di distinzione rispetto ai competitor, per una piena soddisfazione del cliente. Quel cliente che nei nostri locali si sente a casa.

## BUONE PRATICHE: UN CASO DI MONITORAGGIO DEL SERVIZIO DA PARTE DEL CLIENTE

Pubblichiamo nell'appendice del bilancio sociale, esercizio 2009, una sintesi della relazione del responsabile Controllo Qualità della ristorazione scolastica per il Comune di Ravenna, sull'attività di monitoraggio del servizio nelle Scuole del Comune, al fine di documentare una delle molteplici attività di monitoraggio dei nostri servizi da parte dei clienti. Nel caso del servizio di ristorazione scolastica per il Comune di Ravenna, aggiudicato con gara europea espletata nel giugno 2007 per il periodo settembre 2007 – giugno 2016, si tratta di un sistema di verifica particolarmente strutturato e sviluppatosi nel tempo.

"Il sistema di monitoraggio per il controllo della qualità del servizio, avviato nell'a.s. 2002/2003 si è confermato un valido strumento che permette di misurare, valutare e intervenire mediante azioni mirate, tese al miglioramento continuo in collaborazione con il fornitore/partner al fine di garantire il benessere dei nostri commensali. Il sistema di monitoraggio per il controllo della qualità del servizio di ristorazione interessa 89 sedi scolastiche: 10 nidi d'infanzia a gestione diretta, 4 nidi d'infanzia a gestione esterna, 22 scuole dell'infanzia comunali, 10 scuole dell'infanzia statali + 2 sedi distaccate, 30 scuole primarie e 11 scuole secondarie di 1° grado. I pasti preparati mediamente al giorno sono circa 6.600.

Il monitoraggio prevede rilevazioni sistematiche su apposite schede. Sono state individuate 4 tipo-

logie di controlli, svolti da soggetti diversi:

- controllo igienico sanitario svolto dall'AUSL di Ravenna che effettua sopralluoghi nei locali mensa, dando atto dell'esito in appositi verbali;
- controllo svolto dalle dietiste dell'Istituzione Istruzione e Infanzia, che effettuano 2 sopralluoghi per ogni scuola, circa la corrispondenza delle tabelle dietetiche/menù a quanto disposto nel capitolato, la qualità dei pasti preparati e le caratteristiche del servizio;
- controllo delle caratteristiche del servizio e della manutenzione dei locali svolto dall'“osservatore” dipendente dell'Istituzione. Questo controllo viene effettuato a campione. Ogni anno vengono visitati 4 nidi d'infanzia, 12 scuole dell'infanzia, 12 scuole primarie e 4 scuole secondarie di 1° grado, oltre a 3 nidi a gestione esterna;
- controllo della qualità dei pasti svolto dai “Panel d'assaggio” individuati in ciascuna scuola e composti da genitori, insegnanti, bambini/ragazzi. Le rilevazioni vengono effettuate 2 volte al mese per ogni tipologia di assaggiatore. Attualmente sono coinvolti nei Panel d'Assaggio, circa 340 genitori/insegnanti e circa 135 bambini/ragazzi.

Sono previsti, inoltre, incontri periodici con il fornitore per esaminare i risultati del monitoraggio ed individuare le eventuali azioni di miglioramento volte ad eliminare le criticità riscontrate.

### **Analisi dei dati e interventi di miglioramento**

Particolare importanza e attenzione è rivolta ai giudizi espressi dai genitori, dagli insegnanti e dai ragazzi che compongono i “Panel d' Assaggio”. Le rilevazioni hanno dato il seguente risultato:

### **ANALISI DEI DATI**

soggetto	n. rilevazioni	Risultato “buono”	
Genitori e insegnanti	primo piatto	7.311	88,64%
	secondo piatto	6.883	90,29%
Ragazzi/e scuole secondarie di 1°	primo piatto	172	54,65%
	secondo piatto	162	55,56%
Bambini/e scuole primarie	pasto	279	80%
Bambini/e scuole dell'infanzia	pasto	343	91,84%

I risultati per l'anno scolastico 2008/2009, illustrati nelle pagine seguenti, delineano nel complesso esiti positivi.

Dalle rilevazioni delle Dietiste e dei Panel riferite all'a.s. 2008/2009, sono emerse le seguenti criticità:

- permanere, in qualche situazione, del problema relativo alla cottura della pasta in bianco (poco cotta) e della pasta con condimento (troppo cotta). E' stato richiesto all'Impresa di effettuare cotture con tempi diversi;
- presentazione e cottura della pizza, soprattutto nelle mense servite con pasti trasportati, dove risulta un impasto a volte troppo alto ed il pomodoro tende ad asciugarsi, anche in questo caso, si è segnalato all'impresa il problema in quanto la preparazione della pizza richiede una particolare attenzione sia nel mantenimento che nel trasporto;
- qualità del pesce: per il mancato reperimento del tipo di pesce (halibut) utilizzato l'anno scorso che aveva dato buoni risultati, sono state provate diverse qualità (nasello, palombo, rana pescatrice) risultate inadeguate per sapore o per aspetto o per presenza di spine. Solo ultima-

mente è stato riproposto un tipo di halibut adeguato;

- qualità degli hamburger di coniglio risultati troppo saporiti o completamente insaporì. Tale problema è stato segnalato, tramite l'Impresa Camst al produttore per portare le adeguate correzioni;
- personale addetto alla distribuzione dei pasti non sempre attento all'applicazione delle procedure previste e alle modalità di relazione con gli utenti.

Le azioni di miglioramento messe in campo si possono così riassumere:

- continua l'impegno dell'Impresa sulla formazione e aggiornamento professionale degli addetti alle cucine e gli addetti alla distribuzione, compreso il personale destinato a sostituzioni temporanee affrontando sia temi relativi alle procedure a garanzia della sicurezza igienico sanitaria e alla preparazione dei menù, sia temi concernenti le modalità di relazione con utenti di diverse fasce di età. All'attività dell'azienda si affianca la formazione svolta dalle dietiste dell'Istituzione Istruzione e Infanzia rivolta agli operatori delle mense e delle cucine, in particolare sulla preparazione di diete speciali;
- azioni di miglioramento volte a rendere più appetibili le presentazioni dei piatti e le preparazioni di alcuni alimenti;

Si ritiene opportuno inoltre effettuare alcune precisazioni di carattere generale su problematiche emerse dall'analisi delle schede dei panel effettuati da genitori e insegnanti:

- le quantità (porzioni) che vengono somministrate rispondono ad una precisa analisi delle necessità e degli apporti nutrizionali dei bambini nelle diverse fasce di età così come sono espressi nei LARN (Livelli di assunzione raccomandati di energia e nutrienti per la popolazione italiana) elaborati dalla Società italiana di Nutrizione Umana e nelle "Linee Guida Per Una Sana Alimentazione Italiana" dell'Istituto Nazionale di Ricerca per gli Alimenti e la Nutrizione. La possibilità di "ripasso" rappresenta solo una modalità di somministrazione, che tiene conto, in fase di distribuzione dei pasti, dell'età diversa dei bambini, ma non la presenza di porzioni aggiuntive oltre a quelle previste e prenotate. Pertanto non si tratta di "scarsità" di cibo, come a volte viene rilevato, ma della grammatura prevista di un determinato alimento rapportata al menù nel suo complesso. Si segnala inoltre che, a volte, il ripasso del primo piatto (quello più richiesto) non permette poi di assumere un pasto completo e quindi equilibrato, in quanto i bambini si sentono già sazi. Dal punto di vista nutrizionale, il pranzo rappresenta il pasto in cui si ha la maggiore assunzione calorica della giornata, pertanto è fondamentale che esso preveda una ragionata introduzione e ripartizione dei nutrienti di cui l'organismo necessita che viene tradotta nei menù elaborati dalle dietiste dell'Istituzione. Occorre sottolineare inoltre come in questo contesto assume rilevante importanza il ruolo educativo: è importante infatti che i messaggi che il bambino riceve a scuola siano confermati e rinforzati da comportamenti coerenti degli adulti di riferimento."

# Pari opportunità

## LA CAMPAGNA EQUAL PAY DELL'UNIONE EUROPEA

Pubblichiamo qui di seguito il rapporto annuale del Social Watch che rappresenta una rete di oltre 400 organizzazioni non governative attive in oltre 80 paesi. Il rapporto annuale Social Watch – giunto alla sua decima edizione – attua un monitoraggio sugli impegni assunti a livello internazionale per la lotta alla povertà e l'equità di genere. Esso rappresenta una delle analisi sullo sviluppo sociale più riconosciute al mondo ed è spesso considerato il “rapporto ombra” della società civile rispetto a quello dell'UNDP (il Programma per lo Sviluppo delle Nazioni Unite).

## PARITÀ DI GENERE: SI POLARIZZA IL DIVARIO TRA UOMO E DONNA

Lo rivela l'Indice sulla Parità di Genere, calcolato dalla rete internazionale Social Watch nel rapporto “People First”. L'Italia scende dal 70° al 72° posto.

Roma, 9 febbraio 2010 – Le differenze tra uomo e donna non si riducono, mentre cresce la distanza tra i paesi più virtuosi e quelli in cui la discriminazione è maggiore. Lo rivela l'Indice di Parità di Genere (GEI)\*, sviluppato e calcolato per il 2009 dal Social Watch, network presente in oltre 60 nazioni. Il GEI analizza la disparità tra i sessi, classificando 157 paesi in una scala in cui 100 indica la completa uguaglianza tra donne e uomini. I valori più alti nell'Indice di Parità di Genere sono attribuiti alla Svezia (88 punti). Seguono Finlandia e Ruanda - entrambi con 84 punti nonostante l'enorme differenza in termini di ricchezza tra i due paesi. Poco al di sotto si classificano Norvegia (83), Bahamas (79), Danimarca (79) e Germania (78). L'indice dimostra quindi che un alto livello di reddito non è sinonimo di

maggiori uguaglianze e che anche i paesi poveri possono raggiungere livelli di parità molto elevati, sebbene uomini e donne vivano in condizioni non facili. In questa speciale classifica, l'Italia scende rispetto al 2008 dal 70° al 72° posto, con un valore di 64 punti, collocandosi subito dopo paesi come Grecia, Slovenia, Cipro e Repubblica Dominicana (66).

Confrontando il dato dell'Italia con la media europea (72), emerge il ritardo del nostro paese nel raggiungere un'effettiva uguaglianza di genere. “L'indice della parità di genere rivela se una società sta evolvendo verso una maggiore equità di genere o rimane ferma. La mancata riduzione del divario nei diritti tra uomo e donna conferma la miopia dei governi. La distinzione tra paesi del cosiddetto Sud del mondo e quelli del Nord sviluppato è sempre più sfumata”, afferma Jason Nardi, portavoce del Social Watch Italia. “La promozione della parità tra i sessi è uno degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio: i nostri dati dimostrano che quell'obiettivo invece di avvicinarsi si sta allontanando”.

Nelle prime 50 posizioni dell'indice sono compresi i due terzi dei paesi dell'Unione Europea, ad esclusione di paesi come Irlanda, Slovacchia, Repubblica Ceca, Grecia e Italia. Tra i primi 50, c'è inoltre una significativa rappresentanza di paesi in via di sviluppo, tra i quali Filippine, Colombia, Tanzania e Thailandia. L'insufficiente progresso nella riduzione della disparità di genere ha portato, in molte realtà, a una crescente polarizzazione: mentre nei paesi dove l'uguaglianza è maggiore si registra una tendenza verso il miglioramento, gli Stati con livelli di discriminazione più elevati evolvono in modo negativo. È il caso dell'America Latina e dei Caraibi, da una parte, e dell'Asia Orientale e del Pacifico, dall'altra.

### **Crisi economica: donne più vulnerabili**

La situazione di estrema disegualanza tra uomo e donna è stata aggravata dall'attuale crisi economica. Le donne, infatti, sono più esposte alla recessione globale perché hanno minore controllo della proprietà e delle risorse, sono più numerose nei lavori precari o a cattivo, percepiscono minori salari e godono di livelli di tutela sociale più bassi. L'ONU riferisce che il tasso globale di disoccupazione femminile potrebbe arrivare al 7,4%, contro il 7,0% di quella maschile. Ciononostante, il Social Watch ricorda che la crisi non presenta soltanto sfide, ma anche l'opportunità di cambiare l'architettura finanziaria globale e definire politiche innovative, basate sull'equità e sul rispetto dei diritti.

### **Più istruzione, meno lavoro**

L'indice GEI è composto da una serie di indicatori della disparità di genere che coprono tre

dimensioni: l'istruzione, la partecipazione all'attività economica e l'empowerment (concessione di pieni poteri alle donne). L'analisi del divario nei tassi di alfabetizzazione e di iscrizione a scuola dei diversi paesi mostra che i progressi registrati nella sfera dell'istruzione sono di gran lunga maggiori rispetto a quelli registrati nelle altre dimensioni della parità di genere. Nell'accesso agli spazi decisionali e nell'esercizio del potere, invece, la disegualanza tra uomini e donne è più evidente: non c'è un solo paese dove le donne abbiano le stesse opportunità degli uomini di partecipare ai processi economici o socio-decisionali. I progressi nella partecipazione all'attività economica registrati nel 2008, infine, sono stati completamente azzerati nel 2009. In particolare nella regione dell'Africa subsahariana. (Nota: L'indice GEI è elaborato come contributo alla Commissione dell'ONU sullo Stato delle Donne).

# *Oltre il PIL*

## **NUOVI INDICATORI PER MISURARE IL PROGRESSO DELLA SOCIETÀ**

Questo articolo e le tavole che seguono sono una sintesi tratta dalla rivista Valori (anno 9 numero 75, dic 2009 – gen 2010). Lo pubblichiamo nell'appendice del Bilancio Sociale per documentare l'ampio dibattito sul tema dei nuovi indicatori che occorrono per misurare il progresso della Società, dibattito che già dal bilancio dell'esercizio 2008 avevamo anticipato pubblicando un ampio stralcio del QUARS, rapporto annuale

sullo sviluppo regionale in Italia pubblicato a cura di "Sbilanciamoci". Il 2009 poi, come è noto, è stato l'anno in cui è uscito il lavoro destinato a diventare un punto di riferimento per lo studio degli indicatori di sviluppo ad opera della Commissione Stiglitz, incaricata dal Premier francese, Nicolas Sarkozy, con l'obiettivo di ricercare un set di indicatori più idoneo a cogliere gli obiettivi di sviluppo della società e che possano fungere da riferimento per l'azione politica.

## Dalla Commissione europea

“Il prodotto interno lordo [...] rimane la migliore unità di misura dello stato di salute del mercato economico. Tuttavia non è stato concepito per misurare con accuratezza il progresso economico e sociale a più lungo termine e, in particolare, la capacità di una società di affrontare questioni quali i cambiamenti climatici, l’uso efficiente delle risorse o l’inclusione sociale”. È questa la sentenza scritta nero su bianco dalla Commissione europea: una “Comunicazione”, inviata lo scorso 20 agosto, al Parlamento e al Consiglio, intitolata “Non solo Pil – Misurare il progresso in un mondo in cambiamento”, (si può scaricare la versione in italiano dal sito [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)). La Commissione in pratica condanna il Pil come unico riferimento per misurare il progresso di un Paese: “Esistono validi motivi per completare il Pil con statistiche che riprendano gli altri aspetti economici, sociali ed ambientali dai quali dipende fortemente il benessere dei cittadini”, si legge nella Comunicazione, in cui la Commissione europea elenca i motivi per cui il Pil non è sufficiente e definisce un percorso, con tanto di scadenze, per arrivare a nuovi indicatori. L’appuntamento è fissato per il 2012. Per quella data la Commissione e i diversi Paesi dovranno aver elaborato degli indicatori che integrino il Pil. “Le politiche nazionali e comunitarie saranno valutate sulla loro capacità, o meno, di raggiungere i suddetti obiettivi (sociali, economici ed ambientali n.d.r.) e di migliorare il benessere dei cittadini europei”.

## Quel che occorre è un set di indicatori

Nel frattempo anche la “Commissione sulla misurazione della performance economica e del progresso sociale”, guidata dal premio Nobel per l’Economia Joseph Stiglitz, aveva finito il

suo lavoro, durato quasi due anni. Preoccupato per l’esito dei sondaggi, secondo cui il livello di fiducia dei francesi nei confronti delle statistiche ufficiali era bassissimo, nel febbraio del 2008 il presidente della Repubblica francese Nicolas Sarkozy aveva chiamato a raccolta 25 economisti, tra cui cinque premi Nobel – oltre a Stiglitz, anche Amartya Sen, Jean-Paul Fitoussi, Daniel Kahneman e Kennet Arrow – e il nuovo presidente dell’Istat Enrico Giovannini (vedi a pag. VIII), per studiare nuovi indicatori del progresso, che fossero percepiti dalla gente come più vicini alla realtà. Risultato: un rapporto da 290 pagine (scaricabile dal sito [www.stiglitz-sen-fitoussi.fr](http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr)), presentato il 14 settembre scorso.

La commissione Stiglitz è arrivata alla conclusione che un solo indicatore non sia in grado di rappresentare la complessità della società moderna e ha proposto, come alternativa al Pil, un set di indicatori, basato su più dimensioni, che la Commissione ha elencato: le condizioni materiali (reddito, consumi e ricchezza), la salute, l’educazione, il lavoro e il tempo libero, la partecipazione politica, le relazioni interpersonali, l’ambiente e l’insicurezza (economica, ma anche in senso più ampio). Con una dimensione extra, trasversale: la sostenibilità. Questo set di indicatori deve però essere definito attraverso un processo democratico con i rappresentanti delle diverse componenti della società. Per questo motivo la Commissione Stiglitz non ha consegnato al premier francese il set di indicatori, ma solo delle istruzioni per l’uso, con una richiesta: ai governi nazionali viene richiesto di istituire delle tavole rotonde per individuare in modo condiviso gli indicatori del progresso economico e sociale. Non solo: un ultimo punto fondamentale per la Commissione di economisti è la comunicazione: «Bisogna svi-

luppare dei modelli e degli strumenti che possano aiutare gli istituti di statistica e le tavole rotonde dei singoli Paesi a comunicare con la gente. Strumenti semplici, che la sera a tavola una famiglia possa ascoltare al telegiornale. Solo così potrebbero contribuire a comprendere la situazione di un Paese e a cambiare i comportamenti», spiega Enrico Giovannini.

### **Il messaggio dell'Ocse**

Un ulteriore passo avanti nel percorso di allontanamento dal Pil è stato compiuto alla fine di ottobre, a Busan, in Corea, dove si è tenuto il terzo forum mondiale dell'Ocse Statistics, knowledge and policy (statistica, conoscenza e politiche), dal titolo Charting progress, building visions, improving life: pianificare il progresso, costruire scenari, migliorare la vita. Dal 2004 L'Ocse è impegnata in un'intensa attività per mettere in discussione gli indicatori per orientare le politiche pubbliche. Sotto la spinta dell'allora capo statistico Enrico Giovannini (oggi presidente dell'Istat) ha lanciato il Global Project for measuring the progress of societies, un ambizioso progetto per la ridefinizione in scala globale degli indicatori per misurare il benessere, lo sviluppo e la qualità della vita. Partner dell'iniziativa sono, oltre all'Ocse: Banca Mondiale, Undp, Unicef, InterAmerican e Development Bank.

Il Global Project è arrivato ad una conclusione «che non si discosta di molto da quella della Commissione Stiglitz», racconta Enrico Giovannini, che ha partecipato a entrambi i tavoli di lavoro. Anche in questo caso viene proposto non un unico indicatore, ma un set di parametri a più dimensioni (vedi a pag. IX), in base ai quali

definire e misurare il progresso. A settembre sono stati presentati i risultati, ma il momento importante è stato a Busan. «Innanzitutto per il parterre dei partecipanti – ministri e rappresentanti dei governi da tutto il mondo, università, i principali istituti di statistica, Ong e istituzioni internazionali come Banca Mondiale, Onu e Commissione europea – che dimostra un interesse diffuso verso questo argomento e una maggiore consapevolezza del percorso da effettuare», racconta Giovannini. «Dall'Italia è arrivata una presa di posizione importante: il presidente del Cnel (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro), Antonio Marzano, che è anche presidente dell'associazione internazionale che raggruppa gli istituti omologhi al Cnel (Ilaescsi, International association of economic and social councils and similar institutions), si è fatto promotore a livello internazionale della creazione di tavole rotonde in ogni Paese, come richiesto dall'Ocse, per ragionare sul set di indicatori per misurare il progresso. Iniziative di cui, ha suggerito Marzano, i consigli nazionali dell'economia e del lavoro siano promotori e incubatori».

### **Wikiprogress, una conoscenza condivisa degli indicatori del progresso**

Un wiki per costruire alternative al pil. Un sito internet che, esattamente come l'originale, Wikipedia, chiunque può aggiornare con statistiche, inserire il proprio contributo, creare una conoscenza condivisa. Solo che in questo caso c'è un tema attorno cui lavorare: gli indicatori per misurare il progresso. A creare questo sito internet è stata l'Ocse, che lo ha lanciato lo scorso ottobre per alimentare il movimento mondiale «oltre il Pil». [www.wikiprogress.org](http://www.wikiprogress.org)

## CINQUE INDICAZIONI DALLA COMMISSIONE EUROPEA

### La Commissione europea fornisce anche 5 indicazioni pratiche su come costruire un nuovo sistema che misuri il progresso in modo realistico

#### • COMPLETARE IL PIL CON INDICATORI AMBIENTALI E SOCIALI

I nuovi indicatori dovranno includere dimensioni come "la coesione sociale, l'accesso a beni e servizi primari a prezzi abbordabili, l'istruzione, la salute pubblica e la qualità dell'aria". Per il 2010 la Commissione promette una versione pilota di un indice di pressione ambientale, che consideri cambiamenti climatici, consumo di energia e di acqua, biodiversità, inquinamento, produzione di rifiuti

#### • FORNIRE INFORMAZIONI QUASI IN TEMPO REALE A SOSTEGNO DEL PROCESSO DECISIONALE

Parola d'ordine: tempestività, affinché le decisioni dei governi possano basarsi su informazioni aggiornate. Un esempio: l'"Ozone web", con cui l'Agenzia europea dell'ambiente (Eea) fornisce dati sulle concentrazioni nocive di ozono

#### • OTTENERE INFORMAZIONI PIÙ PRECISE SU DISTRIBUZIONE E DISEGUAGLIANZE

Pil e Pil pro-capite non forniscono indicazioni sulla distribuzione della ricchezza in un Paese. Ma gli strumenti per valutarla ci sono, nei conti nazionali: il reddito, l'istruzione, la sanità, la speranza di vita

#### • ELABORARE UNA TABELLA EUROPEA DI VALUTAZIONE DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

Entro la fine del 2009 la Commissione europea intende presentare una versione pilota di una tabella di valutazione dello sviluppo sostenibile

#### • ESTENDERE I CONTI NAZIONALI ALLE QUESTIONI AMBIENTALI E SOCIALI

Appuntamento al 2013 perché tutti i Paesi europei abbiano, accanto ai conti nazionali, una contabilità economico-ambientale integrata: "Conti fisici ambientali per il consumo di energia, la produzione e il trattamento dei rifiuti e conti monetari per le sovvenzioni ambientali"

## DODICI RACCOMANDAZIONI DALLA COMMISSIONE STIGLITZ

### Raccomandazioni della commissione Stiglitz agli istituti statistici

#### • Per valutare il benessere materiale bisogna analizzare i redditi e il consumo, piuttosto che la produzione

#### • Impostare l'analisi dal punto di vista delle famiglie; prendendo cioè in considerazione tasse, prestazioni sociali e servizi forniti dallo Stato, come la sanità e l'istruzione

#### • Tenere in conto il patrimonio delle famiglie, distinguendo, cioè tra chi spende tutto per consumi, accrescendo il benessere immediato, e chi invece risparmia per il benessere futuro

#### • Dare più importanza alla distribuzione dei redditi, dei consumi e della ricchezza, non ricorrendo quindi a medie matematiche, che non tengono conto della differenza di reddito tra i più ricchi e i più poveri

#### • Estendere gli indicatori alle attività non legate direttamente al mercato. Attività come fare le pulizie in casa o accudire neonati, fanno parte della "produzione" economica di una famiglia, ma che non vengono prese in considerazione dalle statistiche se non svolte da personale salariato

#### • Migliorare la valutazione di sanità, educazione e condizioni ambientali, mediante calcoli oggettivi e strumenti a carattere soggettivo (sondaggi)

#### • Valutare in maniera esaustiva le ineguaglianze rispetto alla qualità della vita, calcolando le differenze fra persone, sessi, generazioni, con una particolare attenzione alle condizioni di vita degli immigrati

#### • Realizzare indagini per capire come le evoluzioni in un settore della qualità della vita abbiano ripercussioni su altri

#### • Gli istituti di statistica dovrebbero fornire le informazioni per aggregare le diverse dimensioni della qualità della vita per creare una misura sintetica

#### • Gli istituti di statistica dovrebbero anche cercare di integrare nelle inchieste sulla qualità della vita dati sull'evoluzione effettuata da ogni cittadino nel corso della propria esistenza

#### • Valutare la "sostenibilità" del benessere

#### • Stabilire indicatori precisi che quantifichino le pressioni ambientali

# 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 9001:2000 - 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 14001:2004 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, OHSAS 18001:1999 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, SA8000:2001, 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 14001:**

norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione ambientale.

Certificazione ambientale: per migliorare il proprio sistema di gestione ambientale e le performances relative all'impatto sull'ambiente della propria attività, molte imprese industriali hanno

iniziato a sottoporsi alla verifica di certificatori esterni. Nel caso in cui le verifiche effettuate non abbiano evidenziato la presenza di processi produttivi a rilevante impatto e il superamento dei valori-limite alle emissioni prescritte dalla normativa in vigore, viene rilasciata una certificazione ambientale che si rifa allo standard volontario prescelto (ad esempio ISO 14000). Più recente, meno diffusa ma assai qualificante è l'adesione al Regolamento EMAS, che prevede l'accreditamento di verificatori a livello comunitario.

**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. Lo standard OHSAS 18001, frutto del lavoro congiunto di

Enti di Normazione Nazionali, Enti di Certificazione (fra i quali Det Norske Veritas) e consulenti esperti in materia, è stato sviluppato per rispondere ad una precisa domanda del mercato che chiedeva con insistenza uno standard univoco per i Sistemi di Gestione della SSL. Nell'aprile 1999 è dunque nato l'OHSAS, uno standard conforme ai principi indicati nella specifica BS 8800, la Guida ai Sistemi di Gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori edita nel 1996 dal British Standards Institution. In seguito, nel gennaio 2000, è stata pubblicata un'apposita guida al nuovo standard dal titolo "OHSAS 18002: Sistemi di Gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori - Linee guida per l'implementazione dello standard OHSAS 18001". Con l'applicazione dello standard OHSAS il sistema di gestione viene valutato su diversi livelli. Il grado di applicabilità dello standard dipende da diversi fattori, quali la politica aziendale di SSL, la natura delle attività svolte e le condizioni in cui si opera.

## RESPONSABILITÀ SOCIALE

**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. Tale modello, la cui adozione è facoltativa e non obbligatoria, se correttamente elaborato ed efficacemente appli-

cato, consente alle Società di evitare pesantissime sanzioni (sia economiche che preclusive della partecipazione a gare d'appalto) direttamente a proprio carico (eventualmente affiancandosi a quelle in capo alle persone autrici materiali dell'illecito) nel caso in cui vengano commessi da parte di dirigenti o loro collaboratori certi reati di particolare gravità come la corruzione, il falso in bilancio, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi (qualora verificatesi in violazione delle norme antinfortunistiche). Adottando il Modello, di cui il Codice Etico costituisce parte fondamentale, la Camst profonde il massimo sforzo nell'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.

**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.

### **Equità retributiva uomo-donna, ieri e oggi:**

la storia di questa idea risale alla nascita stessa della Comunità Europea. Già i Trattati di Roma del 1956, nel momento in cui stabilivano il Mercato Comune, individuavano l'equa remunerazione per prestazioni lavorative identiche come uno dei valori fondanti dell'intero progetto appena varato. Seguì poi la direttiva del 1975 che proibiva qualsiasi discriminazione tra uomini e donne in tutti gli aspetti legati alla retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro avente lo stesso valore. La nuova strategia dell'UE invece segue la linea individuata dalla Comunicazione 0424 del 2007 sulla disparità retributiva.

Nonostante le persistenti difficoltà, è proprio la UE che ha storicamente svolto il ruolo maggiore: è grazie all'efficacia della sua legislazione che sono diminuiti i casi "semplici e visibili" di discriminazione diretta, come le differenze salariali tra uomini e donne che svolgono esattamente lo stesso lavoro, hanno esperienza e competenze identiche e danno le stesse prestazioni.

Quelle che oggi sopravvivono sono le forme più dissimulate di discriminazione. Tra le conseguenze negative di questo differente trattamento vi è anche la povertà. La disparità salariale, infatti, riducendo reddito e pensioni durante la vita attiva delle donne, causa poi povertà in età avanzata. Il 21% delle donne di oltre 65 anni d'età rischia la povertà, contro il 16% degli uomini.

### **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 fondamen-

tali 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. Tale modello è espressamente richiamato dal Legislatore come

conforme ai requisiti aventi efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti (art. 30 D.Lgs. 81/2008).

### Report di sostenibilità:

il reporting di sostenibilità consiste nella misurazione, comunicazione e assunzione di responsabilità (accountability) nei confronti di stakeholder sia interni sia esterni, in relazione alla performance dell'organizzazione rispetto all'obiettivo dello sviluppo sostenibile. L'espressione 'reporting di sostenibilità' assume un vasto significato ed è sinonimo di altre espressioni utilizzate per illustrare l'impatto economico, ambientale e sociale (ed esempio: triple bottom line, corporate responsibility reporting, ecc.). Il report di sostenibilità dovrà fornire una rappresentazione equilibrata e ragionevole della performance di sostenibilità di un'organizzazione, compresi gli impatti sia positivi sia negativi generati dal suo operare.

**Social Watch:** nel 1995 un gruppo di organizzazioni della società civile fondò il Social Watch (Osservatorio Sociale), per promuovere politiche che trasformassero in realtà le promesse delle Nazioni Unite, per ricordare ai governi gli impegni presi e seguirne in modo indipendente l'applicazione. Social Watch oggi è una rete di oltre 400 organizzazioni non governative attive in oltre 80 paesi. Il rapporto annuale Social Watch – giunto alla sua decima edizione – attua un monitoraggio sugli impegni assunti a livello internazionale per la lotta alla povertà e l'equità di genere. Esso rappresenta una delle analisi sullo sviluppo sociale più riconosciute al mondo ed è spesso considerato il "rapporto ombra" della società civile rispetto a quello dell'UNDP (il Programma per lo Sviluppo delle Nazioni Unite).

**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

**Agenda 21:** programma di attuazione della "dichiarazione" di Rio (UNCED) che riflette il consenso dei partecipanti al summit in cui è stato espresso un indirizzo verso un modello di sviluppo sostenibile che tenga conto del miglioramento della qualità della vita e del mantenimento degli equilibri tra attività dell'uomo ed ecosistema. Il c.d. "programma di azioni" per il 21° secolo, che tratta dei seguenti argomenti: l'armonizzazione dello sviluppo economico del sud con la sostenibilità ambientale (Prosperino World), come affrontare i problemi demografici e la povertà (The Just World), come affrontare i grandi problemi degli insediamenti urbani (The Habitable World) ed i problemi del cambiamento globale (The Shared World ), come combattere l'erosione del suolo (The Desert Fertile World), come gestire nella maniera migliore il problema dei rifiuti tossici e dei prodotti radioattivi (The Clean World), come combattere l'analfabetismo, come affrontare il ruolo delle minoranze (The People's World).

**Audit ambientale:** strumento di verifica della conformità della gestione di uno stabilimento produttivo alla normativa ambientale, alle poli-

tiche ufficiali e ai parametri interni dell'azienda. L'audit viene eseguito secondo procedure definite da standard riconosciuti a livello internazionale (norme ISO 14010, 14011 e 14012 o BS 7750). Il Regolamento comunitario n. 1836/93 EcoManagement and Audit Scheme, definisce l'audit ambientale "lo strumento di gestione comprendente una valutazione sistematica, documentata, periodica e obiettiva dell'efficienza dell'organizzazione, del sistema di gestione e dei processi destinati alla protezione dell'ambiente"

**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 ri-

futi 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 o per ottenere energia (ad esempio bottiglia di vetro usata per produrre oggetti in vetro; combustione di plastica per produrre energia elettrica o calore).

**Standard ambientali:** strumenti di politica ambientale adottati dall'autorità pubblica per il miglioramento della qualità dell'ambiente. In generale, uno standard è un livello di adempimento fissato dalla legge e fatto rispettare attraverso sanzioni. Si distinguono diversi tipi di standard: -standard sulle emissioni inquinanti, che stabilisce il limite massimo consentito di emissioni inquinanti, superato il quale si è obbligati al pagamento di una multa; -standard di qualità ambientale, che fissa il limite massimo di inquinamento di un certo ambiente; -standard tecnologici, che prevedono l'adozione di una certa tecnologia, ad esempio, la marmitta catalitica.

STAMPATO SU CARTA FEDRIGONI FREELIFE SYMBOL  
DI PURA CELLULOSA ECOLOGICA ECF (ELEMENTAR CHLORINE FREE)  
E CERTIFICATA FSC CQ-COC 000010 (MIXED SOURCES)

Redazione: Camst via Tosarelli 318 Villanova di Castenaso Bologna  
Stampa: Tipografia Moderna - chiuso il 01/06/2010 in 1.200 copie



Camst Soc. Coop. a r. l.  
via Tosarelli 318  
40055 Villanova di Castenaso, Bologna  
tel. 051 6017411  
fax 051 6053502  
[soci@camst.it](mailto:soci@camst.it)  
[www.camst.it](http://www.camst.it)