

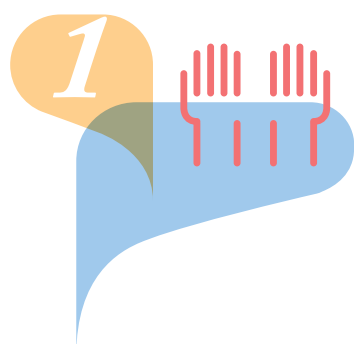
# *Bilancio Sociale*

2013

# Indice

Presentazione del Presidente

Processo di redazione del bilancio sociale

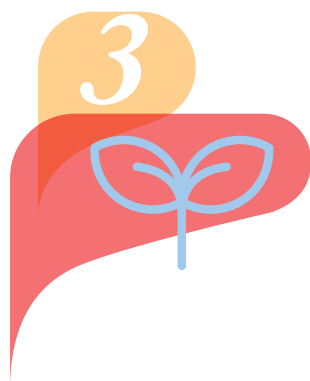


## Identità

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

## Persone e responsabilità sociale

Le parti interessate	32
Caratteristiche dell'occupazione	33
Formazione e stage	44
Politica per la Responsabilità Sociale	50



## Requisiti SA8000

Lavoro infantile	54
Lavoro obbligato	57
Salute e sicurezza	60
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	65
Discriminazione	68
Pratiche disciplinari	75
Orario di lavoro	76
Retribuzione	79
Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale	82

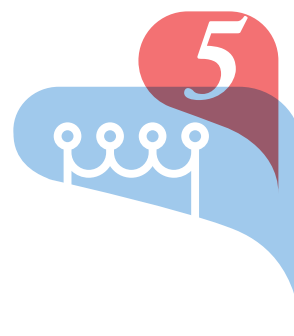


## *Utili e investimenti*

Redditività, competitività ed efficienza	88
Partecipazione patrimoniale e finanziaria	89
Gli investimenti	91
Partecipazione sociale	92
Utile d'esercizio e Valore Aggiunto	93
Situazione patrimoniale	95
Il Gruppo Camst	96

## *Qualità, Servizi e Ambiente*

Il mercato della ristorazione in Italia	100
Servizi offerti ai clienti	107
La sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione	111
Attività di educazione alimentare	119
Il sistema di Assicurazione Qualità e sicurezza alimentare	122
Politiche per l'Ambientale e la Sicurezza	126
I Fornitori e gli acquisti bio	139



## *Solidarietà e cooperazione*

Crescita e sviluppo della Cooperazione	148
Ruolo sociale: le iniziative	149
Il nostro impegno nella solidarietà	152
Adesione a iniziative della cooperazione	158

## *Appendice*

Integrare la CSR nella strategia aziendale	162
Glossario	169



---

# Bilancio Sociale 2013

## Presentazione

---

Il bilancio 2013 chiude con un risultato che possiamo dire eccezionale e straordinario sia sul fronte delle vendite che su quello dell'utile finale conseguito, considerando lo scenario di evidente difficoltà sia dell'economia italiana sia del settore ristorazione collettiva e commerciale, nel quale opera la nostra cooperativa.

Il successo più importante della gestione 2013 è l'utile che con 7.518 milioni di euro non solo è stato migliore del budget, ma è anche il nostro utile migliore da quando è iniziata la crisi.

Il fatturato si attesta su 428 milioni e cinquecentomila euro, che non è migliore del budget e migliora di poco il consuntivo 2012, ma è un risultato che possiamo considerare un grande successo se guardiamo quanto accade nel nostro mercato sia della ristorazione collettiva che commerciale.

Il prezzo medio dei pasti è calato a fronte di una ridotta capacità di spesa del nostro cliente mentre il numero complessivo dei pasti è aumentato di oltre 2 milioni rispetto al 2012 e di oltre 1 milione rispetto al budget. Questo dimostra che la nostra capacità di sviluppo è stata elevata a fronte di una diminuzione del prezzo di vendita a pasto che ha penalizzato complessivamente il nostro fatturato. Sul fronte delle vendite ricordo inoltre che il nostro

portafoglio non è stazionario ma è il frutto di rinnovi, perdite ed acquisizione di nuovi clienti. Positivo il fatto che il nostro portafoglio sia multi business perché questo ha consentito di svilupparci con più rapidità e facilità in quei settori che hanno dimostrato maggiore dinamicità come il mercato della ristorazione scolastica e sanitaria. Inoltre la pulizia del nostro portafoglio clienti ha consentito di migliorare il nostro margine, contribuendo a far sì che il margine lordo di produzione sia migliorato nonostante la riduzione di fatturato ad opera della riduzione di ricavo medio. Hanno contribuito al risultato anche le nuove attività iniziate nel 2013, che hanno prodotto meno fatturato, ma hanno avuto migliori prestazioni in termini di marginalità. Ma a questi risultati dobbiamo evidenziare anche altri importanti aspetti come ben riportato dai numeri di questo Bilancio Sociale.

Sono aspetti che non vediamo nei dati del bilancio d'esercizio ma che sono altrettanto importanti perché denotano la nostra attenzione al benessere sociale, all'attenzione alla base sociale. E' il nostro essere cooperativa che ci conduce su questa strada e che ci porta a coniugare l'efficienza imprenditoriale con gli obiettivi sociali che puntano al bene comune sia dei soci che della comunità che ci circonda.

Ed ecco quindi che ci piace sottolineare anche questi aspetti che ci distinguono da tante imprese del nostro settore ed il dato più evidente del nostro Bilancio chiuso il 31 dicembre 2013 è l'aumento dell'occupazione di 403 unità.

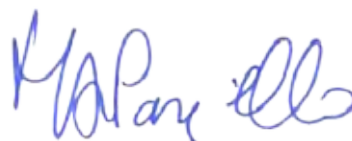
Permangono in alcune aree del Paese le ore di cassa integrazione, ma sono diminuite rispetto al 2012, così come sono diminuiti il numero di locali e di lavoratori coinvolti. Sono diminuiti anche gli infortuni in valore assoluto e come indice di gravità.

Mi paiono questi dati significativi ed importanti che richiamano proprio l'articolo 1 della nostra missione aziendale "difendere e sviluppare l'occupazione ed il benessere dei soci".

Questi risultati sono stati possibili grazie al lavoro di squadra, che ha messo in atto la Direzione con l'obiettivo di ricercare la massima efficienza, per difendere il mercato e ricercare nuove opportunità di sviluppo. Ognuno ha dovuto impegnarsi, trovando soluzioni e facendo a volte anche sacrifici. Ma mi piace vedere in questo le persone che siamo, persone che hanno a cuore quello che fanno, grande o piccolo che sia, per contribuire con responsabilità e competenza al risultato che tutti insieme possiamo e dobbiamo conseguire per riuscire, nonostante le difficoltà

a stare sul mercato, producendo utili e tutelando e sviluppando il lavoro ed il benessere dei soci. Di questo successo dobbiamo tutti essere orgogliosi e soddisfatti, perché siamo veramente le "Persone che fanno grande la ristorazione" che recita lo slogan di una nostra campagna pubblicitaria e che sintetizza molto bene ciò che siamo, persone che con il proprio lavoro rendono grande la Camst.

La Presidente



# Processo di redazione del bilancio sociale

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

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

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

Le informazioni contenute in questo documento sono tutte riferite a Camst società cooperativa e riguardano l'anno di gestione chiuso al 31 dicembre scorso, mentre per le Società del Gruppo Camst, di cui si elencano le

caratteristiche di quelle principali nel capitolo sull'identità, si fa cenno ai due dati principali dei ricavi e dei dipendenti fissi nel capitolo che tratta dei risultati economici. I dati riferiti all'anno del bilancio sono esposti a confronto con le due annate precedenti e nella maggior parte dei casi sono evidenziati gli scostamenti annuali. La tabella che illustra la composizione della Direzione aziendale segue un criterio diverso e viene aggiornata alla data di presentazione del bilancio d'esercizio. Nella stesura di questa edizione del bilancio sociale non sono state apportate sostanziali variazioni nella rendicontazione rispetto all'anno precedente.

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

Le scelte grafiche, dalla copertina al layout di pagina, sono a cura della Direzione Immagine e Relazioni esterne.

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

Il Consiglio di Amministrazione



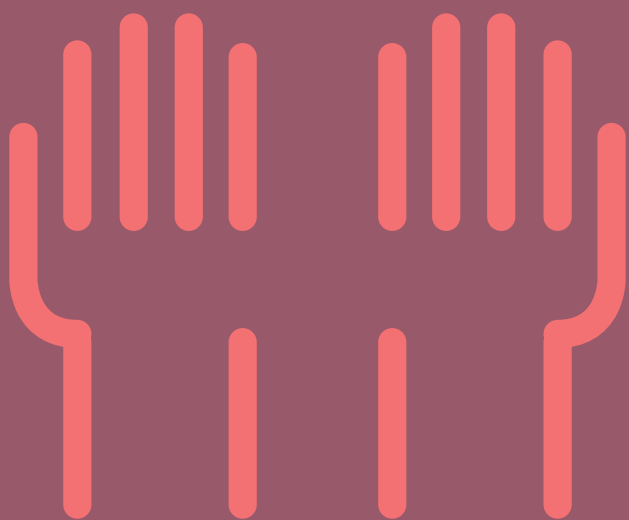


1

*Identità*



*Lavoriamo  
per un futuro sostenibile*



# Valori e missione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## PRINCIPI COOPERATIVI

I principi cooperativi di fondo sono sempre stati:

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

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

di un esplicito riferimento alla salvaguardia dell'ambiente.

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

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



## LA MISSIONE

### Occupazione e qualificazione professionale. (Art 1)

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

### 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.

Perseguire e mantenere la leadership della ristorazione in Italia.

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

Collaborare con le altre cooperative con spirito di solidarietà. Far valere in tali collaborazioni il rigore imprenditoriale.

Perseguire così il rafforzamento della cooperazione sul mercato e lo sviluppo del suo ruolo sociale, nel rispetto delle tradizioni e dei patrimoni culturali locali.

# Le tappe più significative dello sviluppo

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

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

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

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

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

del dopo buffet (1967-1976) e infine quella 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 che sfiora i 1.000 milioni di euro nel 2013.

La crescita ha seguito 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.

Apri la prima Mensa del popolo in Via Ugo Bassi.

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

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

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

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

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

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

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

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

**1970** Viene aperta la prima cucina centralizzata in Italia

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

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

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

**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 e aperture che hanno rappresentato il trampolino di lancio per lo sviluppo anche in queste regioni.

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

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

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

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

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

**2007** Sviluppa la produzione di pasti confezionati e conservati in atmosfera modificata per il mercato della grande distribuzione, incorporando la produzione già sperimentata e avviata dalla sua controllata Orma.

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

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

**2010** Da luglio 2010 è operativo presso l'Interporto di Bologna, un nuovo Centro Distributivo (CeDi) per rifornire i locali di materie prime. La nuova struttura occupa 23 mila mq per la cui realizzazione sono stati investiti 25 milioni di euro. Inoltre la progettazione della struttura ha tenuto conto della riduzione dell'impatto ambientale. Il CeDi infatti è dotato di un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica che copre circa il 70% del fabbisogno energetico.

Si rafforza la presenza Camst nel mercato dei pasti preparati in atmosfera modificata per la grande distribuzione, con l'acquisizione della società King, oggi confluita in un'altra società G.I. Gastronomia Italiana, che svolgeva una produzione analoga alla nostra per il circuito dei supermercati Conad.

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

**2012** Nel 2012 viene portata a termine l'operazione di incorporazione per fusione delle attività di Orma srl e di Convivia srl in Camst, operazione già avviata con l'affitto di ramo d'azienda dell'anno precedente.

**2013** Camst conferma la sua leadership nella realtà torinese aggiudicandosi l'appalto delle scuole del Comune di Torino insieme al socio Eutourist, con una dimensione veramente importante: 27 milioni all'anno il valore complessivo di cui 17 per Camst con un contratto di 5 anni. I pasti prodotti da noi sono 46.000 al giorno per 297 siti scolastici, impiegando 800 persone.

# Il Gruppo Camst

## Presenza nel mercato della ristorazione

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

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

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

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

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

Attraverso una precisa strategia di diversificazione il Gruppo Camst è oggi presente a 360 gradi in tutti i segmenti della ristorazione: aziendale e scolastica, sanitaria, ricevimenti (Party), 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, del Sistema di Gestione per la Sicurezza in conformità rispettivamente alla norma UNI EN ISO 14001 e alla norma OHSAS 18001 e la certificazione SA 8000. Tali certificazioni dimostrano l'impegno di Camst nei confronti del Cliente e nel contribuire alla protezione dell'ambiente e alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

# I marchi del Gruppo



Gestisce le partecipazioni strategiche e le risorse finanziarie del Gruppo.



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



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

## 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 composta da Camst e dalla cooperativa di ristorazione Gemos di Faenza, entrata nella compagine sociale nel corso del 2008, per la realizzazione di locali di ristorazione all'interno di strutture commerciali collocate in zone artigianali e industriali. La Cucina Centralizzata per la gestione della ristorazione degli ospedali di Imola e Castel S. Pietro Terme è stata realizzata nel 2006.



Creata da Camst nel 1987, Day Ristoservice, gestisce i servizi sostitutivi di mensa con emissione dei Buoni Pasto Day. Nel mese di gennaio 2014 viene completata l'operazione di acquisto, già annunciato nel corso del 2013, del 41% del capitale da parte del socio francese Chèque Déjeuner. Questa operazione punta allo sviluppo della società e ad aumentare le sinergie tra i soci.





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



Dal 1° settembre 2003 gestisce il servizio di refezione scolastica per tutto il territorio comunale di Bologna. E' una società partecipata tra il Comune di Bologna, Camst S.c.a.r.l e Concerta S.p.a.



E' una società con sede a Bonn, in Germania, attiva nel settore della ristorazione aziendale, serve pasti ad importanti e qualificati clienti del settore pubblico (ministeri, ambasciate) e privato (grandi imprese, istituti di credito).



E' una società a capitale pubblico e privato che comprende Camst e i Comuni di San Giovanni in Persiceto, Sant'Agata Bolognese, Crevalcore e Sala Bolognese in provincia di Bologna e Nonantola in provincia di Modena.



Nel 2004 la Divisione Friuli Venezia Giulia ha rafforzato la leadership di mercato nella regione con l'acquisizione della società Descò Srl di Trieste, azienda operante nella ristorazione tradizionale e collettiva che è stata ceduta a Camst dalla Cooperazione di distribuzione di Trieste.



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



E' una società mista a partecipazione pubblica e privata. Nel 2003 Camst ed il comune di Grugliasco (Torino) hanno dato vita a questa realtà aziendale per gestire il servizio di ristorazione per le refezioni scolastiche, i dipendenti comunali, i centri socio-terapici ed i centri estivi in quel territorio. L'attività di Bioristoro si caratterizza per l'utilizzo di alimenti biologici, pratica che il comune di Grugliasco adottò già nel 1993 quando ancora gestiva la ristorazione autonomamente, a testimonianza della grande attenzione per l'alimentazione da parte di questa amministrazione comunale.



Nata l'8 settembre 2008 da un accordo (raggruppamento temporaneo di imprese di tipo orizzontale) tra Camst e Gemos (Camst capogruppo mandatario con una quota del 50% e Gemos mandante per il restante 50%). Fo.Rest è aggiudicataria della gara indetta dal Comune di Forlì per la gestione del Centro Comunale di Preparazione Pasti dedicato alla ristorazione scolastica forlivese.



G.I. Gastronomia Italiana è una società che produce piatti pronti e gastronomia in atmosfera protettiva per la vendita nel take away e nei banchi assistiti della grande distribuzione.

Nel 2010 la società King S.r.l (dal 2013 G.I. Gastronomia Italiana) è acquistata in compartecipazione da Camst e NordiConad (Camst detiene il 51% del capitale della società, NordiConad il restante 49%). Dal 2013 la società diventa controllata al 100%.



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

# Proprietà e organismi di governo

## La proprietà

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

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

## Soci Cooperatori

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

## Soci Sovventori

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

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

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

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

## I lavoratori

Camst può occupare inoltre lavoratori non soci come,

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

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

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

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

La Camst giuridicamente è una Società cooperativa a responsabilità limitata.

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

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

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

istituzionale. In questa attività il Presidente é coadiuvato dal vice-Presidente.

## Assemblea Soci

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

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

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

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

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

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

## Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa. Fra i suoi compiti vi è la redazione dei bilanci

consuntivi, la convocazione delle assemblee ordinarie e straordinarie, delibera e compila i regolamenti interni, delibera circa l'ammissione, il recesso e l'esclusione dei soci, ecc.

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

- Il Presidente
- Il Vice Presidente
- I Consiglieri

## Il Collegio dei Sindaci

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

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

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

## Il Revisore Contabile

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

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

L'attività del Revisore produce quindi una certificazione che consiste nell'espressione di un giudizio professionale sull'attendibilità con cui il bilancio presenta la situazione

## Codice etico e Organismo di vigilanza

patrimoniale finanziaria e il risultato economico della società. La certificazione è quindi l'atto conclusivo dell'attività dell'organo di revisione.

I soggetti a cui è destinato il giudizio del Revisore sono: soci cooperatori e sovventori, banche e istituti finanziari, dipendenti e sindacati e amministrazioni pubbliche.

La tutela verso i soci, poiché non tutti partecipano attivamente e direttamente alla gestione aziendale, è storicamente la prima ragione d'essere della revisione. Le banche fanno sempre più affidamento alle informazioni contenute nei bilanci certificati per la concessione o il rinnovo di crediti e le amministrazioni pubbliche richiedono sempre più spesso il giudizio di revisione tra i requisiti per la partecipazione alle gare.

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

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

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

### Direzione

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

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

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

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

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

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

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

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

definire le modalità di comportamento, di controllo e di sanzione. Tale modello, la cui adozione è facoltativa e non obbligatoria, è già stato approvato dal Cda.

Il Modello Organizzativo è costituito da:

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

necessità di modifiche o implementazioni al Modello Organizzativo;

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

## ORGANI DI GOVERNO DELL'IMPRESA

Numero componenti	F	M	Totale
Consiglio	8	6	14
Direzione	2	20	22
Età media anni	F	M	Totale
Consiglio	50,0	52,8	51,2
Direzione	52,0	53,2	53,0
Anzianità media anni	F	M	Totale
Consiglio	18,9	22,5	20,4
Direzione	17,5	14,6	14,8

Dati aggiornati al 31/12/2013

# La struttura politico sociale

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione eletto nell'Assemblea dei Soci del 21 giugno 2013 con mandato triennale

**Maria Antonietta Pasquariello**  
**Massimo Maccaferri (\*)**

PRESIDENTE  
VICE PRESIDENTE

**Ivano Minarelli**  
**Stefania Ceretti**  
**Mattia Grillini (\*)**  
**Barbara Sassoli**  
**Ezio Gobbi**  
**Ilario Baldon**

**Simona Tomaselli**  
**Simona Ragazzini**  
**Loredana Oviszach**  
**Cesare Paolini**  
**Maddalena Piccaluga**  
**Luigi Mazzocchetti**

(\*) Nota: con la seduta del C.d.A. del 7 maggio 2014, Festina Piccinini rassegna le dimissioni dalla carica di Vice Presidente e di Consigliere. Nello stesso C.d.A. viene nominata alla carica di Vice Presidente Massimo Maccaferri, mentre viene cooptato alla carica di Consigliere Mattia Grillini.

## IL COLLEGIO SINDACALE

**Roberto Chiusoli**  
**Fabrizio Foschini**  
**Laura Guidi**  
**Adalberto Costantini**  
**Edi Fornasier**

PRESIDENTE  
SINDACO EFFETTIVO  
SINDACO EFFETTIVO  
SINDACO SUPPLENTE  
SINDACO SUPPLENTE

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

Il collegio attuale è stato nominato nell'assemblea di bilancio del 22 giugno 2012.

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

## LA DIREZIONE AFFARI SOCIALI

La Direzione Affari sociali si avvale di un Ufficio di Staff che ha il compito di gestire tutti quegli aspetti di relazione col socio che sono descritti nelle pagine della 'Guida per i soci'. Tale ufficio si trova presso la sede legale e amministrativa a 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 Generale, dal Direttore Operativo 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 Direttore Generale che presiede le riunioni del Board di Direzione e risponde del proprio operato al Segretario Generale che a sua volta riporta al Consiglio di Amministrazione.

La Direzione Operativa Unica, istituita all'inizio del 2013 e così definita perché riassume le competenze delle diverse direzioni operative precedenti, dipende dal Direttore Generale e coordina le Divisioni Territoriali cui è affidata la gestione dei singoli locali di ristorazione.

## 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 commerciali.

## Funzioni centrali localizzate nelle Divisioni

Al fine di garantire un supporto efficace alla gestione dei sistemi aziendali, nelle divisioni sono localizzate specifiche risorse professionali direttamente dipendenti dai servizi centrali. I primi Servizi ad organizzarsi in questo modo sono state le Direzioni Amministrazione, Finanza e Pianificazione-Controllo / Sistemi e Procedure che hanno costituito uffici presso le sedi di divisione. In seguito ai processi di certificazione aziendale è stata poi la funzione Assicurazione Qualità a dotarsi di risorse locali che supportano la formazione del personale e la gestione degli aspetti procedurali connessi alla certificazione.

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

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

## Deleghe di funzione

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



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

Marco Minella	Segretario Generale
Antonio Giovanetti	Direttore Generale
Giuliano Ampollini	Direttore Operativo Unico

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

Gabriele Cariani	Direttore Risorse Umane
Giovanni Decimo	Direttore Logistica (Ce.Di. – Blocco 10.3 Interporto, Bentivoglio (Bo))
Andrea Lenzi	Direttore Pianificazione e Controllo
Francesco Malaguti	Direttore Acquisti
Neil Occhiochiuso	Direttore Sistemi Informativi
Maria Antonietta Pasquariello	Direttore Immagine e Relazioni Esterne
Federico Regard	Direttore Finanziario
Arnaldo Tinarelli	Direttore Affari Legali
Paolo Zanoni	Direttore Amministrativo

**DIREZIONI DIVISIONI TERRITORIALI:**

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

# Indicatori di sostenibilità

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

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

## PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE ECONOMICA

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

Indicatori	Fonte	2011	2012	2013
Indicatori in milioni di euro				
Valore delle vendite (*)	Pian.Controllo	408,9	425,0	428,5
Prezzo medio pasto (euro)	Pian.Controllo	5,44	5,34	5,28
Prezzo medio scontrino (euro)	Pian.Controllo	2,65	2,75	1,94
Prezzo netto Kg derrate (euro)	Pian.Controllo	-	3,11	2,95
Fatturato per full time equivalenti (euro)	Pian.Controllo	69.536	71.612	71.872
Costo del lavoro	Pian.Controllo	178,0	182,9	189,4
Valore degli investimenti	Pian.Controllo	24,7	21,1	19,9
Valore di formazione - addestramento	Pian.Controllo	1,4	1,34	1,20
Valore Sistema qualità e sicurezza alimentare	Pian.Controllo	-	0,87	0,86
Imposte e tasse	Dir.Amm.ne	8,36	8,62	9,21
Utile	Dir.Amm.ne	7,1	4,2	7,5
Fatturato del Gruppo	Dir.Amm.ne	978,6	995,8	954,4
Indicatori numero				
Pasti erogati (*) (mln)	Pian.Controllo	68,8	70,2	72,2
Scontrini bar (*) (mln)	Pian.Controllo	13,0	13,4	19,3
Gestioni (**)	Pian.Controllo	1.438	1.529	2.048
Indicatori in milioni di euro				
Patrimonio	Dir.Amm.ne	183,58	187,39	194,38
Prestito Sociale	Dir.Amm.ne	62,3	59,0	59,7
Capitale dei Soci	Dir.Amm.ne	18,63	19,7	20,25
di cui: capitale Cooperatori	Dir.Amm.ne	8,82	9,48	9,90
di cui: capitale Sovventori	Dir.Amm.ne	9,81	10,19	10,35

(\*) Al netto dei passaggi interni

(\*\*) Vedi nota nel cap.5

**PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE**

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

Indicatori	Fonte	2011	2012	2013
Indicatori numero				
Soci sovventori	BE	4.194	4.198	4.196
Soci lavoratori	BS	6.654	6.775	6.722
Occupati fissi	BS	8.601	8.832	9.235
Dipendenti	BS	1.947	2.057	2.513
Ore lavorate	BE	9.366.238	9.458.226	9.503.739
Ore formazione e addestramento	UNI EN ISO 9001	46.629	38.294	35.383
Occupati fissi nel Gruppo	BS	11.060	11.145	11.532
Indicatori percentuale				
Occupazione FT	BS	21,0	20,1	19,6
Occupazione PT	BS	79,0	79,9	80,4
Occupazione soci	BS	77,4	76,7	72,8
Stipendi soci	BS	75,6	77,1	75,8
Occupazione femminile	BE	86,7	86,8	86,6
Occupazione stranieri	BS	4,9	4,9	5,1
Partecipazione coop. in assemblea generale	BS	19,0	21,9	39,6
Partecipazione sovv. in assemblea generale	BS	7,3	6,3	7,9
Indicatori numero				
Infortuni sul lavoro	OHSAS 18001	402	413	364
Infortuni itinere	OHSAS 18001	96	103	78
Infortuni totale	OHSAS 18001	498	516	442
Ore di infortunio	BS	45.932	56.194	46.530
Durata media infortuni (gg-netto itinere)	BS	20,1	20,4	20,2
Indice frequenza (netto itinere)	OHSAS 18001	43,6	44,14	38,34
Indice gravità (netto itinere)	OHSAS 18001	0,88	0,9	0,77
Indicatori in euro				
Informazione a stampa	BS	57.613	65.567	62.979
Assemblee Bilancio e Bdg	BS	109.446	97.872	108.712
Iniziative sul territorio	BS	98.150	104.342	51.973
Premi in sorteggio	BS	7.500	12.364	6.607
Contributi per frequenza Università	BS	39.700	39.000	39.400
Progetti incontro Soci	BS	1.279	1.446	0
Attività sportive	BS	5.376	7.632	0
Feste per ricorrenze	BS	4.254	4.106	2.270
Indicatori in euro				
Eventi ed Associazioni culturali e della P.A.	SA8000	35.097	20.720	39.646
Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	SA8000	3.650	13.374	31.629
Iniziative per l'Infanzia	SA8000	9.705	6.400	7.400
Sostegno sociale	SA8000	18.900	90.975	22.390

## PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE AMBIENTALE

Stakeholder: Clienti, Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Comunità.

Indicatori	Fonte	2011	2012	2013
Indicatori numero				
Verifiche ispettive ai locali	UNI EN ISO 9001	139	165	121
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	UNI EN ISO 9001	2.513	2.260	1.735
Indagini su materie prime	UNI EN ISO 9001	1.317	1.126	871
Tamponi ambientali	UNI EN ISO 9001	3.301	3.003	2.164
Visite Ispettive ai Fornitori	UNI EN ISO 9001	18	15	25
Numero Fornitori Ce.Di.	Direzione Acquisti	328	325	395
Materie prime Bio (% acquistato)	Direzione Acquisti	8,3	8,7	9,0
Indicatori numero				
Numero siti con rapporto di analisi ambientale	UNI EN ISO 14001	547	1.529	2.206
Impiego Energia Elettrica (kwh)	UNI EN ISO 14001	31.205.000	31.051.900	30.428.240
Impiego Gas Metano (mc)	UNI EN ISO 14001	4.748.250	4.760.207	4.771.061
Consumo energia elettrica (kwh/pasto)	UNI EN ISO 14001	0,763	0,87	0,808
Consumo gas metano (mc/pasto)	UNI EN ISO 14001	0,123	0,124	0,098
Tonnellate Equivalenti Petrolio (T.E.P.)	Legge n. 10/1991	13.917	13.964	13.524
Numero siti rilevazione fonti energetiche	Legge n. 10/1991	181	186	185
Raccolta Rifiuti (kg)	D.Lgs. n. 152/2006	3.194.316	2.810.814	2.447.487
Rifiuti avviati a recupero (% raccolta)	D.Lgs. n. 152/2006	43,5	38,1	37,3
Rifiuti avviati a recupero Gruppo (% rac)	D.Lgs. n. 152/2006	72,5	58,9	82,0



# *Persone e Responsabilità sociale*



*Le persone  
al centro*

# Le parti interessate

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

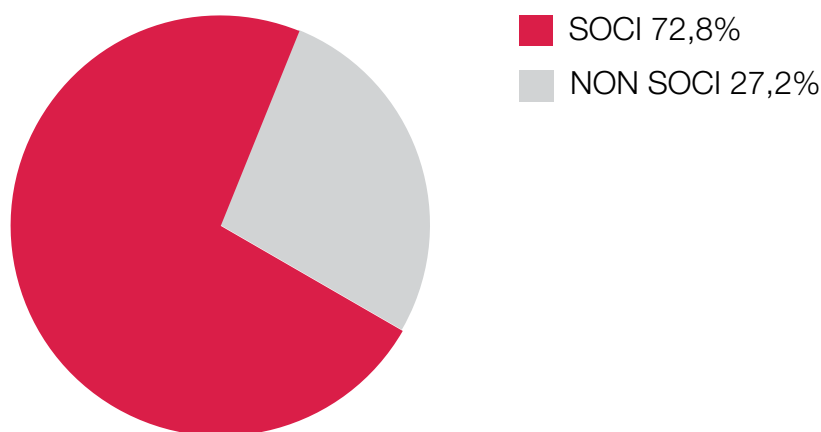


# Dimensione e caratteristiche dell'occupazione

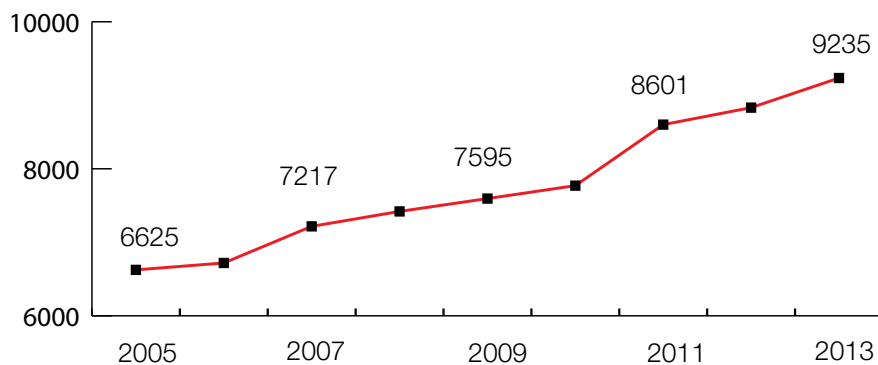
L'occupazione in Camst nel 2013 cresce di 403 unità pari al 4,6% principalmente per effetto dell'acquisizione di alcuni grandi appalti, primo fra tutti quello delle scuole del Comune di Torino che ha portato all'ingresso di oltre 350 addetti.

Il massiccio ingresso di dipendenti non soci (456 unità pari al +22,2% di non soci) determina una riduzione dell'incidenza dei soci sul totale occupati che scende così al 72,8%. Permangono le ore di cassa integrazione, che a fronte di una sensibile riduzione sul numero totale di ore evidenziano un aumento sia del numero dei locali che del numero di persone interessate.

## RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



## NUMERO 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.

## OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Rapporto sociale	F	M	2013	2012	2011	Distrib%	Var num	Var %
Soci	5.778	944	6.722	6.775	6.654	72,8	-53	-0,8
Non soci	2.218	295	2.513	2.057	1.947	27,2	456	22,2
<b>Totale</b>	<b>7.996</b>	<b>1.239</b>	<b>9.235</b>	<b>8.832</b>	<b>8.601</b>	<b>100,0</b>	<b>403</b>	<b>4,6</b>

Il 2013 ha visto un aumento degli occupati di 403 unità pari al 4,6% per effetto dell'acquisizione di alcuni importanti

appalti, primo fra tutti quello della refezione scolastica per il Comune di Torino.

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

	Locali	Dip	Ore 2013	Ore 2012	Delta ore	Ore med 2013	Ore med 2012
Piemonte Liguria	3	29	2.152	5.401	-3.249	74	164
Romagna Marche	4	10	334	1.096	-762	33	157
Centro Sud	7	44	2.389	461	1.928	54	15
Emilia Nord	-	-	-	2.214	-	-	246
Veneto	24	55	9.023	7.083	1.940	164	177
Friuli	9	16	3.402	2.647	755	213	147
Emilia Centro	26	86	10.351	10.005	346	120	78
Lombardia	1	2	221	8.483	-8.262	111	447
Area Lazio	-	-	-	776	-	-	111
<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>242</b>	<b>27.874</b>	<b>38.166</b>	<b>-10.292</b>	<b>115</b>	<b>131</b>
Var% anno	-	-	-36,9	-	-	-	-
Totale 2012	97	292	38.166	-	-	-	-
Totale 2011	59	212	44.892	-	-	-	-

Le ore di cassa integrazione straordinaria sono complessivamente in diminuzione al 31/12/2013, sebbene

vi siano alcune aree, regioni del nord est ed area di Bologna, in cui si osserva ancora una presenza del ricorso alla CIGS.

## ORE LAVORATE PER PRODUZIONE E SERVIZI

	2011	2012	2013
Ore Produzione	8.350.186	8.446.398	8.494.170
Ore Servizi	1.016.052	1.011.828	1.009.569
<b>Totale Ore Lavoro</b>	<b>9.366.238</b>	<b>9.458.226</b>	<b>9.503.739</b>
Ore Lavoro Somministrato	79.312	55.551	44.895

## DISTRIBUZIONE E CARATTERISTICHE DEGLI ORGANICI

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprend.	Totale
<b>Dipendenti al 31.12.2012</b>	22	133	801	7.827	49	8.832
<b>Dipendenti al 31.12.2013</b>	<b>22</b>	<b>129</b>	<b>818</b>	<b>8.218</b>	<b>48</b>	<b>9.235</b>
Distribuzione %	0,2	1,5	8,8	88,8	0,7	100,0
Età media	53,0	50,8	43,5	45,7	26,2	45,5
Anzianità media aziendale	14,8	18,0	12,7	8,2	1,5	8,7

Agli occupati fissi vanno aggiunti n° 194 occupati con contratto a termine in forza al 31.12.2013 (erano 333 nel 2012). E' il livello più basso dell'ultimo decennio, a

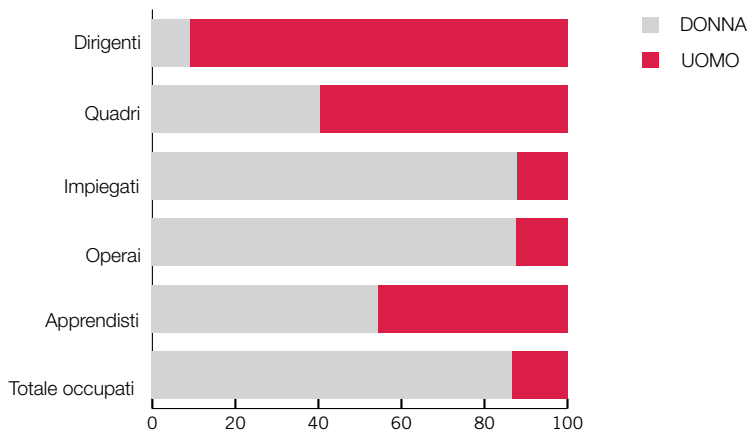
testimonianza di un anno molto difficile per l'economia e l'occupazione, che ha portato a ridurre al minimo la richiesta di contratti a termine.

## DISTRIBUZIONE DEGLI ORGANICI NELLE QUALIFICHE

	2011	2012	2013	Var	Var %
Dirigente	23	22	22	-	-
Quadro	138	133	129	-4	-3,0
Impiegato/a	776	801	818	17	2,1
Operaio/a	7.597	7.827	8.218	391	5,0
Apprendista	67	49	48	-1	-2,0
<b>Totale</b>	<b>8.601</b>	<b>8.832</b>	<b>9.235</b>	<b>403</b>	<b>4,6</b>

#### PERCENTUALI DI OCCUPATI UOMO / DONNA NELLE QUALIFICHE

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



#### DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI IMPIEGATI PER COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA

	2011	2012	2013	Var	Var %
Divisioni	399	421	430	9	2,1
Servizi	377	380	388	8	2,1
<b>Totale</b>	<b>776</b>	<b>801</b>	<b>818</b>	<b>17</b>	<b>2,1</b>

#### DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	2011	2012	2013	Var	Var %
Centro Sud	1.319	1.364	1.452	88	6,5
Emilia Centro	1.296	1.289	1.264	-25	-1,9
Emilia Nord	1.262	1.294	1.302	8	0,6
Piemonte - Liguria	1.098	1.111	1.428	317	28,5
Romagna - Marche	1.026	1.058	1.027	-31	-2,9
Veneto – Div NordEST	749	897	904	7	0,8
Friuli V.G. – Div NordEST	681	703	691	-12	-1,7
Divisione Lombardia	651	638	678	40	6,3
ATP Atmosfera protetta	34	-	-	-	-
Servizi (Compreso uffici delle divisioni)	485	478	489	11	2,3
<b>Totale</b>	<b>8.601</b>	<b>8.832</b>	<b>9235</b>	<b>403</b>	<b>4,6</b>

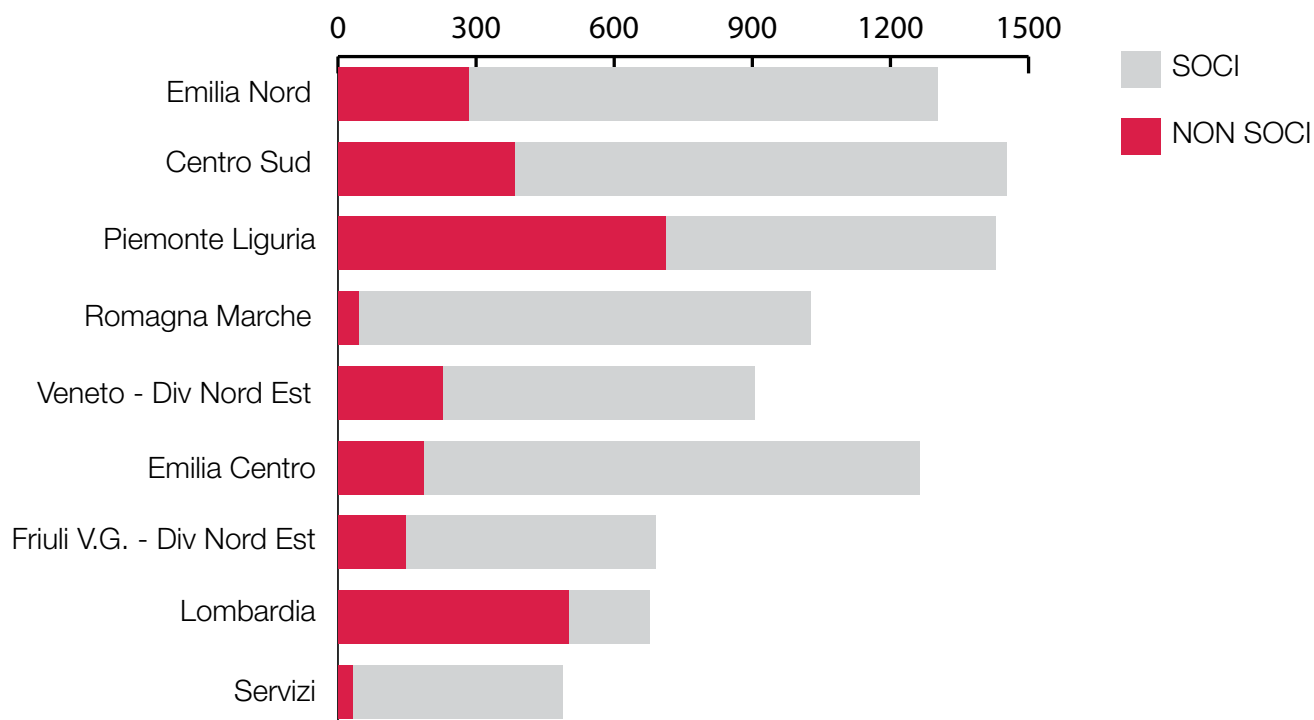
Nel 2012 la produzione diretta Camst di prodotti in ATP è stata ceduta alla società G.I. Gastronomia italiana, controllata al 100% da Camst, nuovo marchio della

precedente società King già operante nello stesso settore dei prodotti in atmosfera modificata (ATP).

## DISTRIBUZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	Dipendenti 2012	Soci 2012	Dipendenti 2013	Soci 2013
Centro Sud	315	1.049	383	1.069
Emilia Centro	196	1.093	185	1.079
Emilia Nord	293	1.001	283	1.019
Piemonte-Liguria	329	782	711	717
Romagna-Marche	38	1.020	45	982
Veneto	226	671	228	676
Friuli Venezia Giulia	144	559	147	544
Lombardia	485	153	500	178
Servizi (Compreso Uff.)	31	447	31	458
<b>Totale</b>	<b>2.057</b>	<b>6.775</b>	<b>2.513</b>	<b>6.722</b>
%	23,3	76,7	27,2	72,8

## RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

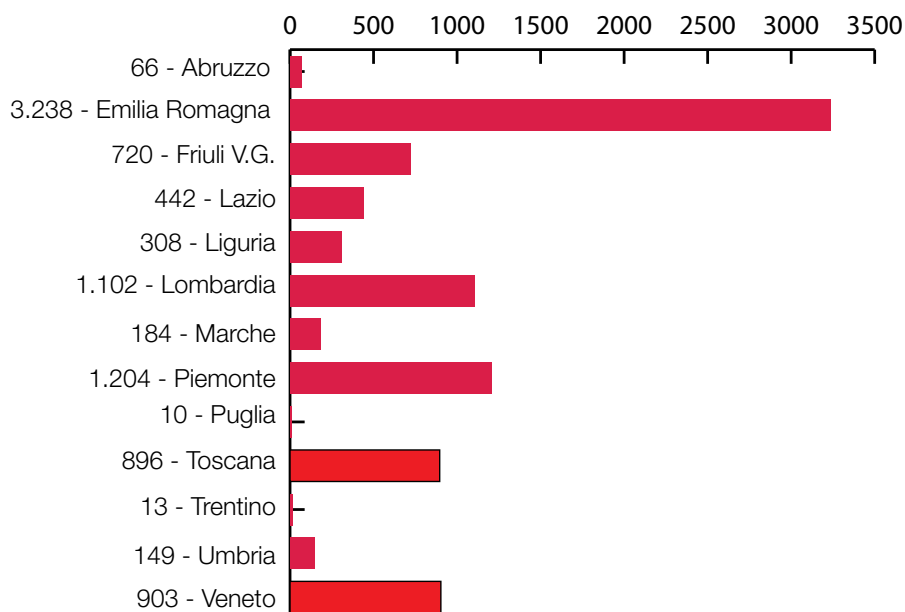


## VARIAZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	2013 - Var numero		2013 - Var %	
	Dipendenti	Soci	Dipendenti	Soci
Centro Sud	68	20	21,6	1,9
Emilia Centro	-11	-14	-5,6	-1,3
Emilia Nord	-10	18	-3,4	1,8
Piemonte-Liguria	382	-65	116,1	-8,3
Romagna-Marche	7	-38	18,4	-3,7
Veneto	2	5	0,9	0,7
Friuli Venezia Giulia	3	-15	2,1	-2,7
Lombardia	15	25	3,1	16,3
Servizi (Compreso Uffici)	0	11	0,0	2,5
<b>Totale</b>	<b>456</b>	<b>-53</b>	<b>22,2</b>	<b>-0,8</b>

## NUMERO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NELLE REGIONI

Il saldo tra entrate e uscite di personale, che determina un aumento di 403 occupati in Camst, risulta comunque tutto a favore dell'aumento di occupati non soci (+22,2%) che porta l'incidenza dei soci sul totale occupati al 72,8% (era il 76,7 nel 2012).

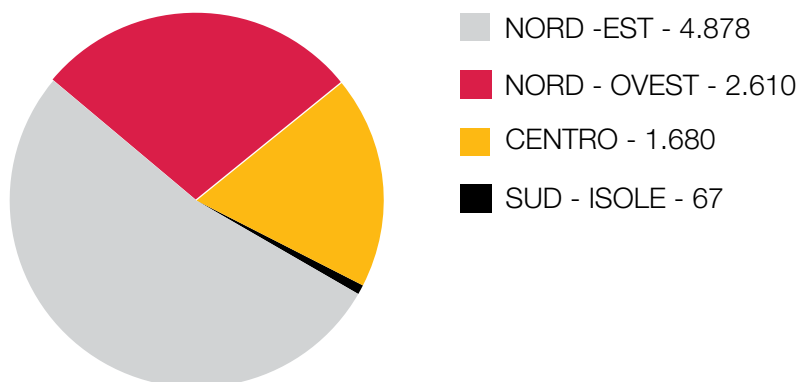


## DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI PER REGIONE E AREA GEOGRAFICA

Regione	2011	2012	2013	Var num	Var %
Abruzzo	72	93	66	-27	-29,0
Emilia Romagna	3.302	3.259	3.238	-21	-0,6
Friuli Venezia Giulia	715	735	720	-15	-2,0
Lazio	326	378	442	64	16,9
Liguria	310	319	308	-11	-3,4
Lombardia	1.022	1.050	1.102	52	5,0
Marche	181	186	184	-2	-1,1
Piemonte	867	875	1.204	329	37,6
Puglia	-	-	10	10	na
Toscana	894	882	896	14	1,6
Trentino Alto Adige	3	3	13	10	333,3
Umbria	146	140	149	9	6,4
Veneto	763	912	903	-9	-1,0
<b>Totale</b>	<b>8.601</b>	<b>8.832</b>	<b>9.235</b>	<b>403</b>	<b>4,6</b>
Nord-Ovest	2.199	2.244	2.610	366	16,3
Nord-Est	4.783	4.909	4.878	-31	-0,6
Centro	1.547	1.586	1.680	94	5,9
Sud-Isole	72	93	67	-26	-28,0
<b>Totale</b>	<b>8.601</b>	<b>8.832</b>	<b>9.235</b>	<b>403</b>	<b>4,6</b>

Le crescite più consistenti di occupati si registrano in Piemonte, con l'acquisizione della refezione scolastica del Comune di Torino, in Lazio e in Lombardia.

## DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO PER AREA GEOGRAFICA



## DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEI SOCI PER REGIONE

Regione	2011	2012	2013	Var num	Var %
Abruzzo	72	74	58	-16	-21,6
Emilia Romagna	2.966	2.968	2.963	-5	-0,2
Friuli Venezia Giulia	568	590	574	-16	-2,7
Lazio	154	158	166	8	5,1
Liguria	256	265	253	-12	-4,5
Lombardia	331	375	412	37	9,9
Marche	159	168	156	-12	-7,1
Piemonte	562	560	513	-47	-8,4
Puglia	-	-	-	-	na
Toscana	785	793	794	1	0,1
Trentino Alto Adige	3	2	5	3	150,0
Umbria	135	132	140	8	6,1
Veneto	663	690	688	-2	-0,3
<b>Totale</b>	<b>6.654</b>	<b>6.775</b>	<b>6.722</b>	<b>-53</b>	<b>-0,8</b>

La variazione annua nel numero dei soci per regione evidenzia alcune riduzioni significative: innanzitutto in Piemonte dove, contemporaneamente all'acquisizione dei nuovi lotti della refezione scolastica di Torino, è stato perso un lotto storico. In secondo luogo nell'area Marche-

Abruzzo l'ospedale di Chieti ci ha visto uscire dalla gestione dopo un periodo ultradecennale.

Continua invece la crescita dei soci in Lombardia, area che viene presidiata dalle divisioni Lombardia ed Emilia Nord.

## Evoluzione qualitativa

### COMPOSIZIONE DEGLI ASSUNTI NELL'ANNO

	2011	2012	2013
Apprendisti	12	10	20
Contratti a tempo indeterminato	493	606	861
Entrati con data assunzione anteriore all'anno di riferimento (es: passaggi diretti)	822	156	230
<b>Totale assunti</b>	<b>1.327</b>	<b>772</b>	<b>1.091</b>
Di cui: Contratti a termine trasformati fissi	209	220	114
Rapporti di lavoro a t.i. cessati nell'anno	497	541	688
Rapporti di lavoro a t.i. assunti e cessati nell'anno	33	28	49
% contratti t.i. assunti e cessati nell'anno su cessati totali	6,6	5,2	7,1



## GENERE ED ETÀ DEI PASSAGGI DI QUALIFICA DELL'ANNO

	Donne	Uomini	2013	2012	2011
18-27	7	7	14	18	27
28-37	9	5	14	16	17
38-47	3	1	4	5	8
48-58	3	-	3	3	5
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>57</b>
Incid. per mille occupati	2,8	10,5	3,8	4,8	6,6

## TURN OVER: ASSUNTI E CESSATI A T. I. PER CLASSI DI ETÀ

Età	Assunti		Cessati		Saldo	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
18-27	23	22	22	9	1	13
28-37	94	24	62	21	32	3
38-47	324	40	223	21	101	19
48-58	263	22	232	10	31	12
>58	37	12	79	9	-42	3
<b>Totale</b>	<b>741</b>	<b>120</b>	<b>618</b>	<b>70</b>	<b>123</b>	<b>50</b>

Nota: numero dei contratti a tempo indeterminato e apprendista attivati e cessati nel corso dell'anno (per classi di età)

## TURN OVER: ASSUNTI E CESSATI A T. I. PER AREA GEOGRAFICA

Area	Assunti		Cessati		Saldo	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Nord-Ovest	508	64	173	15	335	49
Nord-Est	122	27	193	25	-71	2
Centro	100	23	205	13	-105	10
Sud-Isole	11	6	47	17	-36	-11
<b>Totale</b>	<b>741</b>	<b>120</b>	<b>618</b>	<b>70</b>	<b>123</b>	<b>50</b>

Nota: numero dei contratti a tempo indeterminato e apprendista attivati e cessati nel corso dell'anno (per area geografica)

## COMPOSIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE TRASFORMATI IN FISSI

	Donne	Uomini	2013	2012	2011
Quadri	-	-	-	1	-
Impiegati	2	1	3	17	17
Operai	98	8	106	202	190
Apprendisti	2	3	5	0	2
<b>Totale C.T. assunti fissi</b>	<b>102</b>	<b>12</b>	<b>114</b>	<b>220</b>	<b>209</b>
Var. %	-	-	- 48,2	5,3	-10,7

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

momento particolarmente difficile per il mercato del lavoro e per la possibilità di creare occupazione stabile (-48,2%).

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

Regione	2011	2012	2013
Abruzzo	3	12	2
Emilia Romagna	75	63	38
Friuli Venezia Giulia	29	28	18
Lazio	6	5	-
Liguria	2	11	-
Lombardia	29	37	20
Marche	18	8	1
Piemonte	3	3	5
Toscana	17	22	14
Trentino Alto Adige	-	-	-
Umbria	4	1	1
Veneto	23	30	15
<b>Totale</b>	<b>209</b>	<b>220</b>	<b>114</b>

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

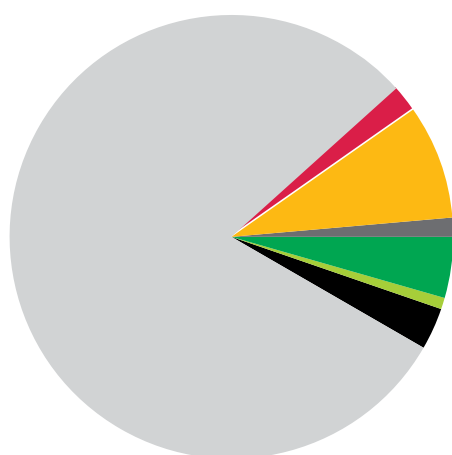
	App	Dir	Imp	Ope	Qua	2013	2012
Presidenza e Segretario generale	-	2	4	-	1	7	7
Amministrazione e finanza	2	2	134	2	14	154	140
Pianificazione controllo/Sistemi procedure	-	1	25	1	2	29	30
Affari legali Ambiente e Sicurezza	-	1	6	-	1	8	7
Risorse umane	-	1	36	-	6	43	43
Sistemi informativi	-	1	30	-	1	32	31
Acquisti e Logistica	1	2	35	-	4	42	40
Relazioni esterne	-	-	4	-	-	4	4
Direzione Centrale Gestione Strategica	2	2	9	-	6	19	28
Direzioni Operative	1	3	23	-	5	32	19
Divisioni Territoriali	4	7	82	4	22	119	129
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>388</b>	<b>7</b>	<b>62</b>	<b>489</b>	<b>478</b>

# Occupazione nelle Società del Gruppo

## OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NEL GRUPPO

Società	2011	2012	2013	Var %
Camst	8.601	8.832	9.235	4,6
GSI	144	136	239	75,7
L&D	1.243	1.082	948	-12,4
Descò	193	180	178	-1,1
Serimi	114	116	112	-3,4
Seribo	219	217	219	0,9
Matilde	66	64	63	-1,6
Lugo Catering	94	98	97	-1,0
Ristoservice	88	91	92	1,1
Altre	298	329	349	6,1
<b>Totale</b>	<b>11.060</b>	<b>11.145</b>	<b>11.532</b>	<b>3,5</b>

## DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE SOCIETÀ' DEL GRUPPO



CAMST

GSI

L&amp;D

DESCO'

SOCIETÀ' MISTE CON  
P.A.

RISTOSERVICE

ALTRE

# Formazione e stage

## Formazione in aula

Una parte considerevole delle attività di formazione è stata svolta in situazione d'aula, che è la modalità che offre il maggior coinvolgimento del personale rispetto ai contenuti che vengono proposti consentendo un confronto diretto dei partecipanti con

i docenti e/o gli esperti aziendali che trattano i diversi temi.

**Ore di formazione in aula:** nei dati sono escluse le ore di formazione degli apprendisti, la cui rendicontazione viene rinviata alla realizzazione di una procedura che tenga conto della formazione erogata dall'Ente Regione, preposto per legge alla formazione in aula degli apprendisti.

### ORE DI FORMAZIONE IN AULA

Anni	2011	2012	2013
Ore presenza	41.269	40.948	37.637
Persone coinvolte	6.028	6.805	6.203

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

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

### ORE DI FORMAZIONE PER SETTORE AZIENDALE

Settore aziendale	Ore lavorate	Ore Formazione	Totale ore 2013	Incidenza /1000
Produzione	8.494.170	34.239	8.528.409	4,01
Servizi	1.009.569	1.144	1.010.713	1,13
<b>Totale</b>	<b>9.503.739</b>	<b>35.383</b>	<b>9.539.122</b>	<b>3,71</b>

(Fonte: Ufficio Controllo di gestione)

### ORE DI FORMAZIONE PER 1000 ORE LAVORATE

Settore aziendale	2011	2012	2013
Produzione	4,27	4,47	4,01
Servizi	5,40	0,37	1,13
<b>Totale</b>	<b>4,39</b>	<b>4,03</b>	<b>3,71</b>

## Consistenza dei flussi entrate-uscite di personale nel 2013

Il processo di formazione e addestramento nella sua dimensione di risorse dedicate è soggetto ai flussi di ingressi

e uscite di personale.

La seguente tabella tiene conto del numero di uscite e entrate dal mercato del lavoro esterno, al netto quindi dei movimenti infragruppo.

### CONSISTENZA DEI FLUSSI ENTRATE-USCITE DI PERSONALE NEL 2013

Indicatori	2011	2012	2013	Note
Uscite (*)	695	503	687	Dipendenti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato cessati nel periodo
Entrate (**)	664	725	919	Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato o trasformati a tempo indeterminato nel periodo
Organico medio periodo	8.593	8.821	9.076	Numero di dipendenti medio calcolato in base al numero di dipendenti presenti in organico alla fine di ogni mese del periodo
Tasso turnover negativo	8,1%	5,7%	7,6%	Usciti / Organico Medio; fornisce informazione sul volume di uscite che l'impresa ha gestito nel periodo considerato
Tasso turnover positivo	7,7%	8,2%	10,1%	Entrati / Organico Medio; fornisce informazioni sul volume delle entrate che l'impresa ha gestito nel periodo considerato
Tasso turnover complessivo	15,8%	13,9%	17,7%	(Usciti + Entrati) / Organico Medio; fornisce informazione sul volume di entrate ed uscite che l'impresa ha gestito nel periodo considerato
Tasso compensazione del turnover	95,5%	144,1%	133,8%	Entrati / Usciti; il risultato se maggiore di 100 indica che c'è stato un ampliamento nell'organico dell'azienda, se invece è minore di 100 sta ad indicare che l'organico ha subito una contrazione

Nota: nei dati di entrata ed uscita dei dipendenti sono stati incorporati i dati relativi alle acquisizioni/cessazioni infra-gruppo (fonte: ufficio organizzazione)

## Il recupero sociale attraverso lo stage in azienda

La cultura aziendale di Camst, fondata sui valori della cooperazione e del lavoro, è fortemente sensibile alle esigenze dei lavoratori più svantaggiati; per questo la nostra cooperativa collabora ormai da più di 25 anni con Enti Pubblici e di Formazione professionale in progetti per il recupero di persone provenienti da situazioni di emarginazione e di disagio.

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

Gli stage si rivolgono a quella fascia di utenti che necessitano e desiderano sperimentarsi nel mondo del lavoro, all'interno di un progetto individualizzato e monitorato dai Servizi Sociali competenti. L'obiettivo è quello di consentire la concreta sperimentazione di un percorso di fuoriuscita dalla marginalità sociale che preveda una partecipazione attiva dello stagista in un contesto lavorativo ove siano garantite le condizioni più adatte alla progressiva acquisizione di abilità e conoscenze tecniche e ove sia possibile gettare le basi per il loro continuo sviluppo.

La struttura organizzativa di Camst, caratterizzata dalla 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 e aperto e i valori della cooperazione offrono una disponibilità ed un'attenzione sicuramente maggiori rispetto ad altri contesti lavorativi di diversa natura economica.

Nel corso del 2013, nonostante il difficile periodo economico, la contrazione del mercato e la conseguente

riduzione di ore lavorate, sono state inserite in stage 81 persone portatrici di handicap fisici, psichici o sensoriali o in condizione di disagio sociale. Molti stage sono stati rinnovati dall'anno precedente o sono stati prorogati nell'anno per un periodo più lungo di quello previsto inizialmente, dimostrando con i fatti che l'esperienza di stage in azienda non è un percorso imposto e fine a se stesso ma è un'esperienza utile e realmente positiva per ambo le parti.

## STAGE CON FINALITÀ SOCIALI

	2011	2012	2013
Persone portatrici di handicap	47	57	44
Persone con disagio sociale	10	31	39
<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>88</b>	<b>83</b>

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

## DETTAGLIO PER DIVISIONE DEGLI STAGE CON FINALITÀ SOCIALI

	Handicap fisico/psichico	Disagio sociale
Centro Sud	14	-
Emilia Centro	3	5
GI Gastronomia Italiana	-	4
Matilde Ristorazione	1	4
Emilia Nord	-	21
Friuli VG.	5	-
Piemonte-Liguria	20	-
Romagna-Marche	-	2
Veneto	-	3
Lombardia	1	-
<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>39</b>

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

principali Enti con cui Camst ha rafforzato i rapporti negli anni; la tabella riporta una sintesi per tipologia dell'Ente:

## ENTI CHE HANNO ATTIVATO UNO STAGE

Tipo di Ente	Numero Enti
Ausl	10
Comune	5
Servizi sociali territoriali	7
Cooperative Sociali	4
Centro per l'impiego	1
Scuola superiore	1
<b>Totale</b>	<b>28</b>

# Lo stage: il miglior modo per conoscersi

Camst, ormai da anni, si relaziona con un elevato numero di scuole, enti di formazione e Università, allo scopo di permettere un continuo scambio di conoscenze e di esperienze e di promuovere progetti innovativi. I tirocini formativi e i progetti di alternanza scuola-lavoro sono i prodotti più frequenti di questa fitta rete di scambi: nel 2013 Camst ha infatti ospitato, tanto nei suoi centri di produzione quanto negli uffici, 135 tra studenti delle scuole superiori, diplomati e laureati. Il rapporto di Camst con le scuole superiori si consolida ogni anno a partire dal 1995.

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

Negli ultimi anni abbiamo assistito a notevoli cambiamenti nel rapporto tra azienda e scuole, il più interessante dei quali è probabilmente il fatto che il numero di Istituti che ci richiedono ogni anno di ospitare studenti in stage è andato vieppiù aumentando e diversificandosi notevolmente; infatti se nei primi anni di collaborazione la maggior parte degli scambi avveniva con gli Istituti Professionali per il turismo e la ristorazione, negli ultimi 10 anni abbiamo conosciuto molti studenti provenienti dagli Istituti Tecnici del commercio e dagli Istituti Professionali per la gestione aziendale. Negli ultimi 3 anni poi questo processo di diversificazione degli istituti superiori ha portato ad instaurare collaborazioni anche con gli studenti dei Licei, Classici e Scientifici, dei territori. Questo dato fa riflettere sulla forte attrattiva che oggi Camst riesce ad esercitare sulle scuole in quanto azienda complessa ed articolata e non solo come impresa di ristorazione. A testimonianza di ciò ricordiamo che quest'anno abbiamo accolto ben 89 studenti provenienti dalle scuole superiori. Queste esperienze in azienda permettono agli studenti

di verificare e sperimentare le conoscenze acquisite attraverso il percorso scolastico e di confrontarle con le attività che quotidianamente sono svolte nei locali produttivi o negli uffici; consentono inoltre di mettersi in gioco in un ambiente nuovo e di orientare con maggior consapevolezza le proprie scelte formative e/o professionali. La chiave del successo di queste iniziative è da ricercare nei nostri colleghi che negli anni sono diventati esperti nella gestione di queste esperienze di apprendimento e di crescita; ogni giorno infatti i tutor Camst dimostrano estrema disponibilità e competenza nel trasferimento delle conoscenze e grazie a ciò ottengono un contributo fattivo da parte dei ragazzi nelle attività lavorative.

Oltre che attraverso le scuole, Camst attiva stage anche attraverso gli Enti di formazione e le Università. Nel 2013 le persone che sono arrivate in stage attraverso questi enti di formazione sono state 39.

Alcuni stage sono avviati in risposta all'esigenza di fare una esperienza concreta a conclusione di percorsi formativi post-diploma o post-laurea, altri si inseriscono nei percorsi di studio dell'alta formazione e sono indispensabili per l'acquisizione del titolo accademico. Poco differenti sono i tirocini formativi e di orientamento promossi dai Centri per l'Impiego delle provincie (7 nel 2013) di riferimento e rivolti ai giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico; queste esperienze sono regolamentate e monitorate dalla Provincia attraverso un progetto formativo e diversi momenti di verifica delle competenze acquisite, permettono di acquisire un'esperienza professionale pratica, oltre che di ottenere un certificato di competenze acquisite che valorizza ulteriormente il singolo curriculum formativo e professionale. In ogni caso non è raro che dalla conoscenza avvenuta durante questi brevi periodi, anche all'interno del percorso scolastico, si passi all'offerta di collaborazioni con contratti di lavoro di varia durata: la possibilità di conoscenza reciproca "sul campo" fa sì che stage e tirocini formativi e di orientamento siano tra i principali bacini di selezione dei giovani.

## STAGE CON FINALITÀ FORMATIVE PER IL LAVORO

Stage con finalità formative per il lavoro	2011	2012	2013
Promossi da Scuole superiori	20	31	89
Promossi dai Centri per l'Impiego	20	10	7
Promossi da Enti di Formazione Superiore	25	21	27
Promossi da Università	11	17	12
<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>79</b>	<b>135</b>

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

	Scuole superiori	Centri per l'impiego	Enti formazione	Università'
Centro Sud	7	1	-	-
Emilia Centro	3	1	9	-
Emilia Nord	2	-	2	1
Friuli VG.	1		2	
GI Gastronomia Italiana	-	1	-	1
Matilde	-	-	6	-
Lombardia	-	-	3	1
Gerist	57	-	-	-
Sede Villanova	18	3	1	6
Veneto	1	1	4	3
<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>12</b>

Nel 2013 i 135 rapporti di stage, tirocini formativi e progetti di alternanza scuola lavoro sono stati attivati in collaborazione con i principali enti con cui Camst ha

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

## ENTI ATTIVATORI DEGLI STAGE

Enti attivatori degli stage, tirocini formativi, alternanza scuola lavoro	Numero Enti
Enti di Formazione	9
Centro per l'Impiego	3
IPSSAR – Scuola alberghiera	6
Altri istituti - Scuole Superiori	10
Università	4
<b>Totale</b>	<b>32</b>



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

Camst da sempre crede nell'importanza della conoscenza del contesto aziendale in cui si lavora e nella consapevolezza della realtà valoriale dell'azienda come punto di partenza per un pieno e ricco sviluppo professionale, per questo ha creato due momenti formativi per neo assunti con livelli diversi di esperienza professionale: 'Welcome to Camst' e 'Camst anno zero'. Il 2013 è stato un anno di pausa nella programmazione di questi corsi che sono stati introdotti rispettivamente nel 2006 e 2007.

**Il 2013 è stato un anno di pausa nella programmazione di questi corsi che sono stati introdotti rispettivamente nel 2006 e 2007**

### WELCOME TO CAMST

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

Finalizzato dunque a facilitare il processo di integrazione aziendale soprattutto nella delicata fase iniziale, il corso si pone 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.

Giunti al 2012, a partire dalla prima edizione del 2006, Welcome to Camst ha visto la partecipazione di 108 impiegati neo assunti, che lavorano o all'interno degli uffici della sede legale amministrativa di Camst a Villanova di Castenaso o nelle sedi territoriali o nelle società del Gruppo Camst.

### CAMST ANNO ZERO

Nel 2008 la Direzione Risorse Umane ha ritenuto necessario creare un percorso con gli stessi macro-obiettivi presenti nell'iniziativa Welcome to Camst, ossia la conoscenza della struttura organizzativa e dei valori di Camst e lo sviluppo delle competenze trasversali ritenute distintive, ma rivolto ai nuovi colleghi con già una buona esperienza lavorativa nel proprio bagaglio professionale. Nasce così Camst Anno Zero, iniziativa rivolta ai neo assunti "senior" che hanno spesso ruoli di gestione dei collaboratori o la responsabilità di progetti complessi e che si caratterizzano per il fatto di aver già conosciuto e vissuto realtà lavorative, spesso molto diverse da quella di Camst. All'ultima edizione, quella del giugno 2012, hanno partecipato a Camst Anno Zero 14 colleghi assunti nell'anno con provenienza da diverse divisioni territoriali del Gruppo Camst.

In particolare quest'ultima edizione è stata caratterizzata da una giornata introduttiva dal titolo: Camst Cooperativa, Camst Impresa, che ha voluto fornire un focus sui temi più attuali del mondo Cooperativo Internazionale, approfondendoli grazie alle testimonianze di ospiti illustri del movimento Cooperativo ma anche di colleghi che hanno saputo valorizzare le differenze tra lavorare in Camst e in aziende private.

L'integrazione delle tre iniziative, Camst Cooperativa, Camst Impresa, Welcome to Camst e Camst Anno Zero ha creato un forte valore aggiunto perché è riuscita a riunire nello stesso momento formativo persone, lavoratori, idee, valori, suggestioni, storia della nostra Cooperativa.

# Politica per la Responsabilità sociale

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

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

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

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

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

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

efficienza, innovando l'impresa.

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

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

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

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

In particolare si impegna a rispettare i seguenti requisiti:

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

- sufficienza del salario minimo.

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

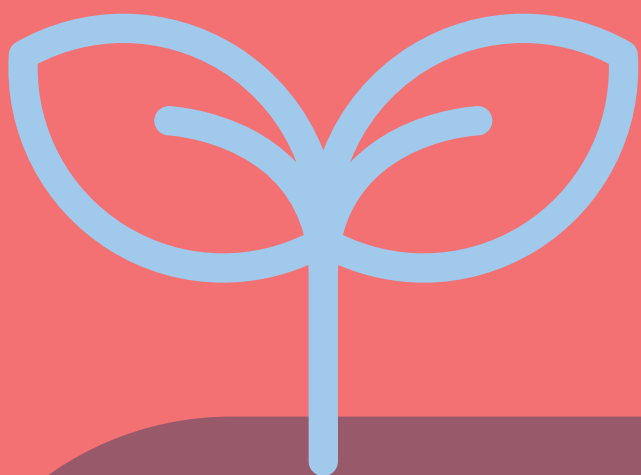
Sulla base di questa politica vengono definiti obiettivi specifici per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in sede di riesame del sistema, nel corso del quale viene anche valutata l'esigenza di revisionare tale documento, in ottica di miglioramento continuo. Si richiede pertanto a tutto il personale dell'Azienda il massimo impegno nell'attuazione e rispetto di tutte le procedure stabilite, quale aspetto essenziale per l'efficacia del Sistema di gestione aziendale.

Villanova di Castenaso, 15/03/06



3.

*Requisiti  
SA8000*



*Impegno  
per una società equa*

# 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

Anche nel 2013 la Cooperativa ha destinato risorse per finanziare progetti di sostegno all'infanzia nel mondo promossi da Istituzioni, Enti e Organizzazioni di aiuto umanitario in accordo con la politica aziendale di solidarietà

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

## Indicatori di risultato

### INIZIATIVE CULTURALI E DI SOLIDARIETÀ SOCIALE

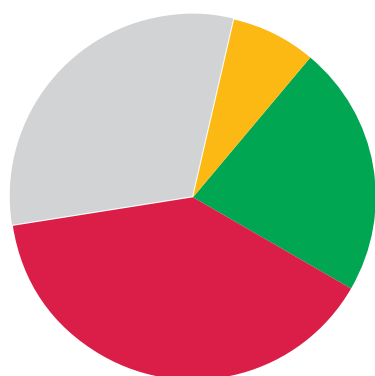
Sono stati destinati per:	2011	2012	2013
Sostegno ad eventi ed Associazioni culturali e della Pubblica Amministrazione	14.424	3.820	9.972
Sostegno ad iniziative dell'Università	11.500	11.000	11.413
Sostegno di pubblicazioni a carattere culturale / educativo	650,00	250	0
Sostegno di progetti per istituti scolastici a pubbliche istituzioni locali	8.522,60	5.650	18.261
<b>Numero iniziative</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>16</b>
Contributi ad Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà (*)	3.650	13.374	31.629
<b>Numero iniziative</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Sostegno a favore dell'infanzia	9.705	6.400	7.400
Sostegno sociale	18.900	90.974,72	22.390
<b>Numero iniziative</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
<b>Totale Euro</b>	<b>67.332,56</b>	<b>131.468,72</b>	<b>101.065</b>
<b>Totale iniziative</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>41</b>

(\*) In questa voce sono comprese le donazioni a favore dell'ANT, devolute in ore di RC e giornate di ferie, da parte dei dipendenti Camst per 17.262 euro. Non sono invece comprese le donazioni da parte delle società del gruppo che assommano a 2.635 euro.

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ

Numero di non conformità pertinenti	2011	2012	2013
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	0	0

## INIZIATIVE PER SCUOLA, UNIVERSITA' E DI SOLIDARIETA' SOCIALE



■ ASS.NI CULTURALI, IST.NI SCOLASTICHE, UNIVERSITA': 39.646 euro

■ INIZIATIVE PER L'INFANZIA: 7.400 euro

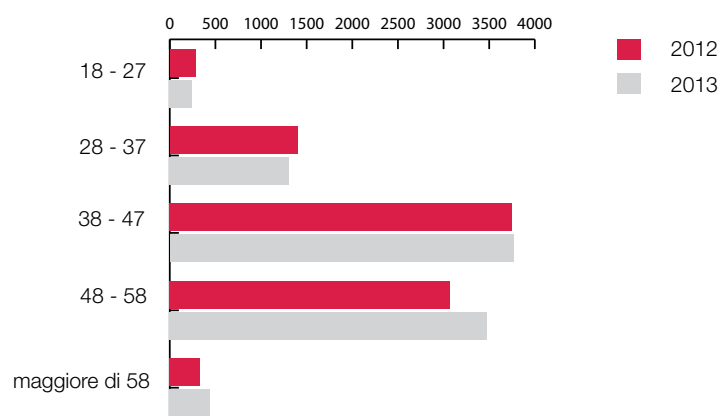
■ ASS.NI SANITARIE, VOLONTARIATO, SOLIDARIETA': 31.629 euro

■ SOSTEGNO SOCIALE: 22.390 euro

Nella composizione degli occupati al 31/12/2013 non risulta in forza nessun addetto con meno di 18 anni di età, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine o di apprendistato.

In ogni caso, agli occupati con meno di 18 anni di età vengono garantite le norme giuridiche e di contratto relative alla tutela del lavoro dei minori e non sono stati esposti a lavorazioni pericolose o nocive per la loro salute.

## FASCE DI ETÀ DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



## ETÀ DEGLI OCCUPATI IN FORZA NEL TRIENNIO

Età	2011		2012		2013	
	ti	ct	ti	ct	ti	ct
Meno di 18	-	-	-	-	-	-
18-27	287	84	281	55	242	33
28-37	1.577	108	1.400	102	1.307	69
38-47	3.754	105	3.752	119	3.766	61
48-58	2.691	58	3.068	48	3.478	27
>58	292	8	331	9	442	4
<b>Totale</b>	<b>8.601</b>	<b>363</b>	<b>8.832</b>	<b>333</b>	<b>9.235</b>	<b>194</b>

Legenda:

ti = tempo indeterminato ct = contratto a termine

## ETÀ DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO PER FASCE DI ETÀ

Età	Apprendista	Dirigente	Impiegato	Operaio	Quadro	Totale
Meno di 18	-	-	-	-	-	-
18-27	30	-	25	187	-	242
28-37	18	-	200	1.087	2	1.307
38-47	-	6	304	3.420	36	3.766
48-58	-	9	266	3.129	74	3.478
>58	-	7	23	395	17	442
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>818</b>	<b>8.218</b>	<b>129</b>	<b>9.235</b>

## ETÀ DEI NUOVI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

Età	2011	2012	2013	Var	Var %
Meno di 18	-	-	-	-	-
18-27	57	53	45	-8	-15,1
28-37	130	113	118	5	4,4
38-47	191	236	364	128	54,2
48-58	108	188	285	97	51,6
>58	19	26	49	23	88,5
<b>Totale assunzioni t.i.</b>	<b>505</b>	<b>616</b>	<b>861</b>	<b>245</b>	<b>39,8</b>
Di cui cessati nell'anno	33	28	53	-	-
<b>% assunzioni t.i. cessate nell'anno</b>	<b>6,5</b>	<b>4,5</b>	<b>6,2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013

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

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.

Altri dati conoscitivi

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

	Dir	Qua	Imp	Ope	App	2013	2012	2011
Età	53,0	50,8	43,5	45,7	26,2	45,5	44,7	44,0
Anzianità	14,8	18,0	12,7	8,2	1,5	8,7	8,5	8,1



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

Settore di attività	2012	Anzianità media	2013	Anzianità media	Var num	Var %
Scuole	3.172	6,7	3.297	6,6	125	3,9
P.E. e Interaziendali	1.522	10,6	1.483	11,5	-39	-2,6
Aziendale	1.438	8,0	1.546	8,3	108	7,5
Cucine Centralizzate	1.088	10,9	1.195	11,7	107	9,8
Ospedali	853	5,7	571	5,8	-282	-33,1
Caserme	28	6,0	94	2,8	66	235,7
Banchetti	13	13,4	11	15,5	-2	-15,4
Atmosfera protetta	-	-	281	6,0	281	n.a.
Vending	3	2,3	28	4,0	25	833,3
Altri	715	12,2	729	12,9	14	2,0
<b>Totale</b>	<b>8.832</b>	<b>8,5</b>	<b>9.235</b>	<b>8,7</b>	<b>403</b>	<b>4,6</b>

Nel 2013 la crescita di anzianità media degli occupati nel settore scuole raggiunge i 6,6 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.

## Lavoro forzato e obbligato

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

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

non è ammessa la pratica del lavoro in nero.

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

### Indicatori di risultato

#### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2011	2012	2013
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	0	0

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013

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

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.2 Lavoro obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito

## Altri dati conosciuti

### VERSAMENTO DEL CAPITALE SOCIALE

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

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

Il Consiglio di amministrazione ha inoltre definito le modalità, per i soci interessati, per aumentare la quota di capitale sottoscritto oltre il tetto minimo di 800 euro

deliberata dall'Assemblea dei soci e fino al valore massimo previsto dalla legge.

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

La Cooperativa, pur ritenendo che la concessione di prestiti non rientri nella propria missione e per non creare forme di dipendenza eccessiva, prevede la concessione di prestiti personali ai soci lavoratori limitatamente a casi motivati da seri motivi di solidarietà come, ad esempio, motivi di salute, esigenza di abitazione e mobilità per lavoro.

Inoltre, come previsto dalla legge e dal C.C.N.L., prevede la concessione, quando espressamente richiesta dai lavoratori, di anticipi sullo stipendio o sul T.F.R. maturato.

## PRESTITO AI SOCI LAVORATORI

Prestito ai soci cooperatori	2011	2012 (*)	2013
Prestito erogato nell'anno	-	126.100,00	127.850,00
Posizioni beneficiarie	-	47	49
Prestito medio erogato	-	2.682,98	2.609,18
Posizioni movimentate nell'anno	80	82	88
Posizioni esposte al 31/12	62	57	59
Totale prestito esposto	123.651,88	131.362,43	139.856,07
Var% anno precedente	-0,8	6,2	6,5

(\*) Nota: dal 2012 viene introdotto il dato dell'ammontare di prestito erogato nell'anno, il numero dei soci che ne hanno beneficiato e quindi il valore medio di prestito erogato, dato che meglio si presta a valutare l'entità del ricorso a questo servizio di politica sociale nei vari anni. Resta il dato sul totale del prestito esposto che comprende, oltre a quanto erogato nell'anno, anche le quote residue di prestito erogato in anni precedenti.

## TIPOLOGIE E QUANTITÀ DI ASSENZE DAL LAVORO

Indicatori	2011	2012	2013
Ore malattia	454.286,2	435.437,7	465.950,9
Var %	8,6	-4,1	7,0
Ore sciopero	15.144,9	9.419,3	16.115,1
Var %	61,1	-37,8	71,1
Ore R.C.	565.911	512.779	520.669
Var %	42,4	-9,4	1,5
Ore permessi di studio	746,4	472,0	275,0
Var %	68,5	-36,8	-41,7
Ore licenza matrimonio-gravi motivi familiari	11.234,5	11.185,9	10.618,1
Var %	21,7	-0,4	-5,1
Ore maternità (ob/fac)	208.710,8	188.928,5	169.045,7
Var %	7,2	-9,5	-10,5
Giorni maternità/aspettativa p.p.	68.153	58.125	53.853
Var %	3,2	-14,7	-7,3
Giorni ferie	193.040,2	201.833,0	212.680,0
Var %	12,7	4,6	5,4

L'andamento degli eventi di maternità in Camst è in costante diminuzione negli ultimi anni: in particolare dal 2008, anno di inizio della crisi economico finanziaria, le ore

di assenza per aspettativa e maternità sono diminuite del 26,1% mentre le giornate sono state il 24,0% in meno.

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

Tipo evento	Num 2012	Gg 2012	Num 2013	Gg 2013	Med 2013	Var % gg.
N° persone in maternità	245	37.890	238	37.998	159,7	0,3
N° persone in aspettativa p.p.	230	20.235	209	15.855	75,9	-21,6
<b>Totale persone</b>	<b>370</b>	<b>58.125</b>	<b>360</b>	<b>53.853</b>	<b>149,6</b>	<b>-7,3</b>
% su totale occupati	4,2	-	3,9	-	-	-
% su occupati donne	4,8	-	4,5	-	-	-

Rispetto allo scorso anno le giornate di maternità sono rimaste pressoché invariate (+0,3%) mentre sono diminuite del 21,6% le giornate di aspettativa. Nel complesso si è

avuta una diminuzione di giornate di assenza per questi eventi del 7,3%.

### Inoltre

- Non vengono impiegati lavoratori extracomunitari 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, né documenti di identità in originale.

# Salute e Sicurezza

La tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro è un requisito fondamentale sancito da diverse leggi nazionali tra cui il recente Testo Unico per la Sicurezza D.Lgs.81/2008. In relazione a tale aspetto Camst ha scelto di dotarsi anche di un Sistema di Gestione aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro secondo la Norma Internazionale OHSAS 18001: 2007.

## Indicatori di risultato

Nel corso del 2012 è stato consolidato ed esteso il Sistema di Gestione per la Sicurezza basato sulla norma OHSAS 18001:2007 attraverso la sua copertura all'intera realtà Camst e ad alcune società del Gruppo (Lugo Caterig spa, Matilde Ristorazione srl, SE.RI.BO. srl, SE.RI.MI. srl, Descò srl, GI Gastronomia Italiana srl (ex King), Bioristoro srl). Sono state condotte verifiche e controlli sia interni sia da parte dell'organismo di certificazione di parte terza Lloyd's Register. I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi.

L'attuale valutazione della prestazione di salute e sicurezza si basa sui seguenti elementi:

Sono stati analizzati tutti gli eventi infortunistici dell'anno 2013 per l'intera società e per le società del Gruppo e sono stati effettuati confronti ed analisi relativamente alle singole aree divisionali e territoriali; i valori infortunistici sono stati integrati dall'analisi dei dati della sorveglianza sanitaria dei medici competenti; i punteggi acquisiti nel corso delle verifiche ispettive condotte presso le sedi costituiscono la base per la definizione di indicatori prestazionali specifici; le informazioni raccolte sono confluite in indicatori di risultato che fossero attinenti con la realtà aziendale e permettessero di prendere decisioni in termini di azioni di miglioramento prestazionale nell'ottica della tutela delle condizioni di salute e sicurezza degli addetti.

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 NON CONFORMITA'

Numero di non conformità pertinenti	2011	2012	2013
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	1	0

## NUMERO DEGLI INFORTUNI

Numero infortuni	Senza itinere		Itinere		Totale	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	2	-	1	2	3	2
Impiegati	6	10	8	3	14	13
Operai	400	352	93	73	493	425
Apprendisti	5	2	1	-	6	2
<b>Totale</b>	<b>413</b>	<b>364</b>	<b>103</b>	<b>78</b>	<b>516</b>	<b>442</b>

Il numero totale degli infortuni 2013, compreso di quelli occorsi in itinere, è di 442 ed è in considerevole diminuzione rispetto al dato dell'anno precedente sia in valore assoluto che per quanto riguarda la durata media (22,9 giornate contro 24,1 nel 2012).

Anche il dato delle ore di assenza dal lavoro per infortunio si presenta inferiore all'anno precedente e fa sì che il tasso di infortunio si ripresenti allo stesso valore del 2011 che rappresenta un minimo storico (tasso infortunio totale 2013= 0,42; 2012=0,50; 2011= 0,42; 2010 = 0,50).

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

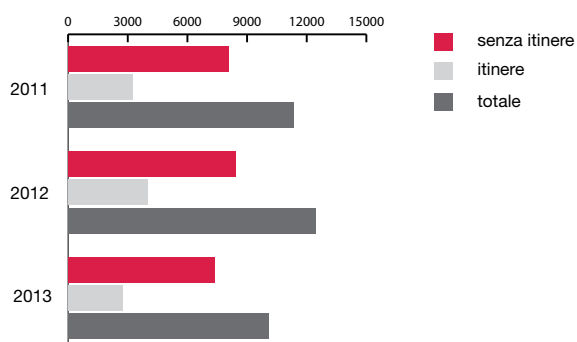
Categorie	Infortuni totale	
	F	M
Dirigenti	-	-
Quadri	-	-
Impiegati	9	1
Operai	301	51
Apprendisti	1	1
<b>Totale</b>	<b>311</b>	<b>53</b>
%	85,4	14,6

### Indici infortunistici

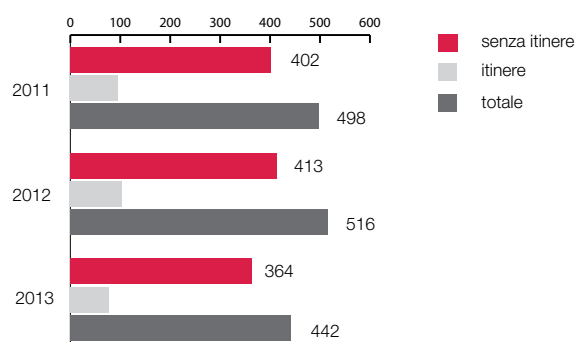
Questi indici sono costruiti secondo un criterio statistico (UNI) che si basa sul numero di infortuni rapportato alle ore lavorate per quanto riguarda l'indice di frequenza e al numero di giornate di infortunio per quello che riguarda l'indice di gravità.

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

#### GIORNATE DI INFORTUNIO NEL TRIENNIO



#### NUMERO DEGLI INFORTUNI NEL TRIENNIO

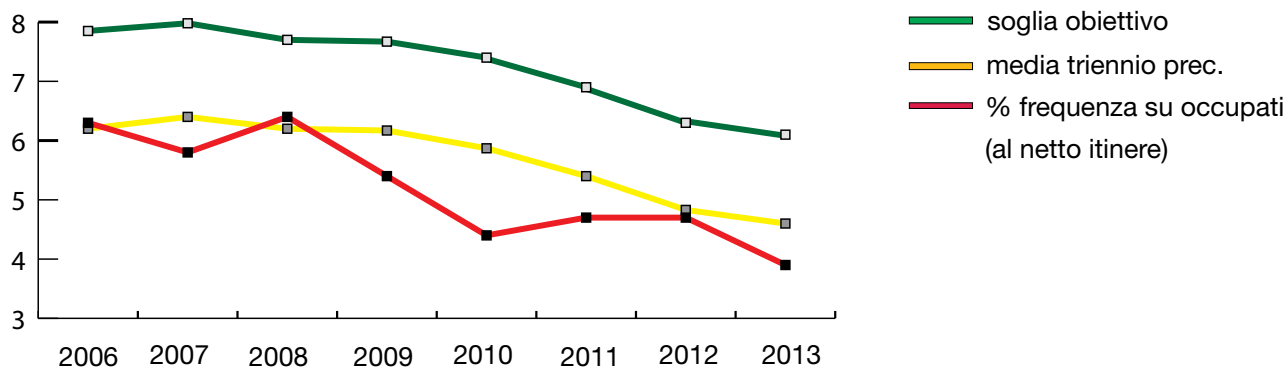


### INDICI AL NETTO DI INFORTUNI IN ITINERE

Indici	2011	2012	2013
Indice di Frequenza (*)	43,6	44,14	38,34
Indice di Gravità (*)	0,88	0,9	0,77
Tasso infortunio (**)	0,42	0,50	0,42

(\*) Indici delle statistiche infortuni della Direzione Risorse Umane (\*\*) Dato di amministrazione del personale

## INDICE DI EFFICACIA DELLA PREVENZIONE



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

termini assoluti, dalla media aritmetica degli indici dei tre anni precedenti. Per il 2013 l'indice (numero di infortuni al netto di itinere ogni 100 occupati) è pari a 3,9%, quindi rientra in zona di sicurezza.

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.3 Salute e Sicurezza	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.	Obiettivo raggiunto

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.3 Salute e Sicurezza	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito

## Altri dati conoscitivi

Nel corso del 2013 è stato consolidato il Sistema di Gestione per la Sicurezza basato sulla norma OHSAS 18001:2007 che era stato esteso durante l'anno precedente all'intera realtà Camst e ad alcune società del Gruppo (Lugo Caterig spa, Matilde Ristorazione srl, SE.RI.BO. srl, SE.RI.MI. srl,

Descò srl, GI Gastronomia Italiana srl (ex King), Bioristoro srl). Sono state condotte verifiche e controlli sia interni sia da parte dell'organismo di certificazione di parte terza. I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi.

Con il presente bilancio sociale inseriamo il dato degli indici di frequenza e di gravità degli infortuni anche per le società che rientrano nel Sistema di Gestione per la Sicurezza.

## INDICI INFORTUNI PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Società	Indice di frequenza			Indice di gravità		
	IF 2011	IF 2012	IF 2013	IG 2011	IG 2012	IG 2013
Bioristoro	52,99	27,71	82,7	0,34	0,14	1,65
Lugo catering	52,14	52,49	27,58	0,47	1,08	1,78
Matilde Ristorazione	45,39	31,59	0	0,41	0,66	0
Descò	45,29	44,92	65,41	0,84	1,74	2,28
Seribo	122,15	31,83	71,22	1,46	0,18	1,99
Serimi	-	-	41,87	-	-	1,19
Gl Gastronomia Italiana (ex King)	61,85	63,16	30,44	1,18	1,89	0,31

## ANDAMENTO INFORTUNISTICO AL NETTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE

	2011	2012	2013
Numero dipendenti	8.601	8.832	9.235
Var %	10,7	2,7	4,6
Numero infortuni	402	413	364
Var %	16,9	2,7	-11,9
Totale giorni infortunio	8.094	8.419	7.350
Var %	15,0	4,0	-12,7
Media giorni infortunio	20,1	20,4	20,2
Var %	-1,6	1,2	-0,9

Il risultato della prevenzione infortuni nel 2013 è molto importante: a fronte di un aumento di occupati del 4,6% il numero di infortuni diminuisce di quasi il 12% mentre tende al

miglioramento anche la durata media (passa da 20,4 dello scorso anno al 20,2 giornate).

## ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE

	2011	2012	2013
Numero infortuni	96	103	78
Var %	23,1	7,3	-24,3
Totale giorni infortunio	3.245	4.011	2.751
Var %	25,9	23,6	-31,4
Media giorni infortunio	33,8	38,9	35,3
Var %	2,3	15,2	-9,4

(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 %	2011	2012	2013	Delta
Si è tagliato con	19,2	9,7	15,8	6,1
Ha compiuto un movimento incoordinato	9,0	9,3	10,4	1,1
Caduto in piano,su	8,2	16,9	9,0	-7,9
Sollevando,spostando (escluso sforzo)	9,7	5,7	9,3	3,6
Ha messo un piede in fallo	4,5	6,4	9,0	2,6
Ha urtato contro	7,5	6,5	6,6	0,1
Si è colpito con (getti,schizzi,liquidi)	9,5	2,5	3,6	1,1
Colpito da (parti meccaniche, utensili)	5,5	1,8	5,2	3,4
Sollevando, spostando (sforzo)	7,7	7,5	3,8	-3,7
Si è colpito con (parti meccaniche,utensili)	6,7	3,7	5,2	1,5
<b>Totale</b>	<b>75,7</b>	<b>70,0</b>	<b>77,9</b>	<b>7,9</b>

(\*) netto itinere

Nel 2013 la maggior causa di infortunio torna ad essere l'infortunio da taglio, seguito dal movimento incoordinato.

La maggior riduzione nell'anno riguarda la caduta in piano.

## NUMERO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Divisione	2011	2012	2013
Centro Sud	7	5	5
Emilia Centro	7	8	8
Emilia Nord	4	3	4
Friuli V.G.	3	5	7
Piemonte Liguria	3	3	4
Romagna Marche	3	4	5
Veneto	1	1	1
Lombardia	28	29	34
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>34</b>

## INDICATORI DI CONDIZIONE LAVORATIVA

Indicatori	2011	2012	2013
Ore lavorate (*)	9.221.160,0	9.356.445,0	9.494.395,0
Var %	10,5	1,5	1,5
Ore infortunio	45.932,0	56.194,0	46.530,0
Var %	-5,2	22,3	-17,2
Giornate infortunio totali (con itinere)	10.453,0	12.680,0	10.220,0
Var %	0,3	21,3	-19,4
Durata media (con itinere)	22,8	24,1	22,9

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

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



# Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

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

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

- il diritto di dar vita o aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal CCNL;
- il rispetto della contrattazione collettiva applicando interamente il CCNL, le contrattazioni integrative laddove previste e, in caso di necessità di deroga, provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette;
- la libera elezione di rappresentanze sindacali in tutte le proprie strutture, assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato;
- il diritto all'informazione in materia di cambiamenti organizzativi viene garantito secondo quanto previsto al titolo "relazioni sindacali" del CCNL Turismo e Pubblici Esercizi vigente ed eventuali previsioni inserite nella contrattazione di secondo livello.

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2011	2012	2013
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	0	0

### ORE DI ASSEMBLEA SINDACALE EFFETTUATE DAI DIPENDENTI

Descrizione Qualifica	Ore 2011	Dip 2011	Ore 2012	Dip 2012	Ore 2013	Dip 2013
Apprendista	6,5	5	-	-	-	-
Impiegato/a	257	142	287	131	150	93
Operaio/a	341	216	230	151	318	241
Quadro	4	4	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>609</b>	<b>367</b>	<b>517</b>	<b>282</b>	<b>467</b>	<b>334</b>
Var %	19,5	25,7	-15,2	-23,2	-9,6	18,4

I dati sono riferiti agli occupati a tempo indeterminato in forza al 31/12/2013.

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.4 Libertà di associazione	Eleggere il nuovo Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.	Obiettivo raggiunto

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.4 Libertà di associazione	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito

Altri dati conosciuti

## LAVORATORI ISCRITTI AD ASSOCIAZIONI SINDACALI

Associazione Sindacale	2011	2012	2013
CGIL	2.254	2.289	2.361
CISL	445	543	563
UIL	295	398	646
CISNAL	3	3	3
UGL	8	13	17
F.L.A.I.C.A. UNI	-	37	29
Altri	33	14	25
<b>Totale</b>	<b>3.038</b>	<b>3.297</b>	<b>3.644</b>
Var%	10,0	8,5	10,5

## NUMERO DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI

Divisione	2011	2012	2013	F	M
Centro Sud - Toscana	35	39	40	34	6
Centro Sud - Lazio	21	23	17	14	3
Romagna Marche	32	35	37	35	2
Emilia Nord	24	23	26	23	3
Piemonte Liguria	29	36	49	46	3
Veneto	16	27	27	22	5
Emilia Centro	26	30	28	23	5
Servizi	12	4	4	3	1
Friuli VG	14	12	11	9	2
ATP atmosfera protetta	3	-	-	-	-
Lombardia	1	19	26	25	1
<b>Totale Complessivo</b>	<b>213</b>	<b>248</b>	<b>265</b>	<b>234</b>	<b>31</b>

## ORE DI PERMESSO DEI DELEGATI SINDACALI

Divisione	2011	2012	2013	F	M
Emilia Centro	4.044,2	4.404,8	4.774	3.230	1.544
Servizi	221,5	205,5	163	23	140
Centro Sud - Toscana	698,0	636,4	592	474	118
Centro Sud - Lazio	531,0	416,0	627	521	106
Romagna - Marche	776,5	1.067,9	1.080	1.074	6
Emilia Nord	834,0	1.361,0	317	310	7
Veneto	405,0	466,0	378	274	104
Piemonte - Liguria	609,5	603,3	765	745	20
Friuli VG	50,0	48,7	57	37	20
ATP Atmosfera protetta	626,0	318,0	-	-	-
Lombardia	30,5	68,5	96	89	7
<b>Totale</b>	<b>8.826,3</b>	<b>9.596,0</b>	<b>8.847</b>	<b>6.777</b>	<b>2.070</b>
Var %	-2,3	8,7	-7,8	-	-

Nota: il dato per la divisione Nord Emilia è incoerente rispetto all'anno precedente ma è quello che risulta dal tabulato delle ore di permesso dei delegati alla data di pubblicazione. Non c'è stato il tempo di approfondire il dato.

# Discriminazione

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

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

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

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

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

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITA'

Numero di non conformità pertinenti	2011	2012	2013
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate alla RRS o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive	5	5	4

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

Qualifica	Donne	Donne %	Uomini	Uomini %	2013	Var D	Var U
Dirigente	2	9,1	20	90,9	22	-	-
Quadro	52	40,3	77	59,7	129	-1	-3
Impiegato/a	717	87,7	101	12,3	818	9	8
Operaio/a	7.199	87,6	1.019	12,4	8.218	322	69
Apprendista	26	54,2	22	45,8	48	-3	2
<b>Totale</b>	<b>7.996</b>	<b>86,6</b>	<b>1.239</b>	<b>13,4</b>	<b>9.235</b>	<b>327</b>	<b>76</b>

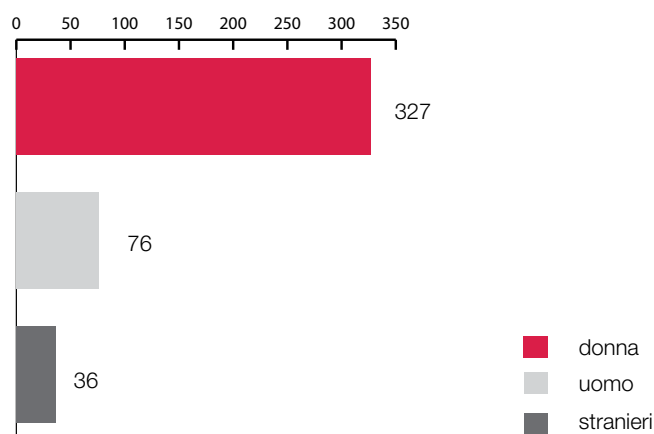
Nota: D=donne; U=uomini. Nel 2013 la quota percentuale di donne, dopo molti anni in crescita, ha una flessione dello 0,2% (era dell'86,8 lo scorso anno)

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

Qualifica	D	U	2013	2012	Var num	Var %
Quadro	-	1	1	2	-1	-50,0
Impiegato/a	5	0	5	6	-1	-16,7
Operaio/a	370	90	460	422	38	9,0
Apprendista	1	2	3	3	-	-
<b>Totale</b>	<b>376</b>	<b>93</b>	<b>469</b>	<b>433</b>	<b>36</b>	<b>8,3</b>
Distribuzione %	80,2	19,8	100,0	100,0	-	-
% in Camst	4,7	7,5	5,1	4,9	-	-
di cui soci	289	63	352	350	-	-
% di soci	76,9	67,7	75,1	80,8	-	-

## GENERE E NAZIONALITA' NELLA VARIAZIONE ANNUA DEGLI OCCUPATI

Il numero degli occupati fissi di origine straniera al 31/12 è aumentato di 36 unità pari al 8,3%. Il cospicuo ingresso di lavoratori non soci ha abbassato la percentuale di soci portandola a livelli simili alla media Camst.



## DETTAGLIO MANSIONI DELLA QUALIFICA OPERAIO PER I LAVORATORI STRANIERI

Mansioni Operaio	D	U	2013	2012	2011
Addetto Servizi	310	40	350	317	315
Banconiere	4	-	4	6	7
Barista	11	3	14	13	16
Commis di sala	4	-	4	3	-
Cuoco	32	17	49	44	41
Interno di cucine	3	24	27	29	30
Operaio	4	3	7	6	7
Pizzaiolo	2	3	5	4	3
<b>Totale</b>	<b>370</b>	<b>90</b>	<b>460</b>	<b>422</b>	<b>419</b>

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

Qualifica	D	U	2013	2012	2011
Impiegato/a	-	1	1	5	5
Operaio/a	2	3	5	98	102
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>26</b>	<b>112</b>	<b>103</b>	<b>107</b>

(\*) legge 68/99

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.5 Discriminazione	A - Erogare il secondo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale; B - Attivare progetti/iniziative contro le diverse forme di discriminazione (es. "Progetto è ora di cambiare tono")	A - Obiettivo parzialmente raggiunto B - Obiettivo raggiunto

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.5 Discriminazione	-Concludere il secondo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale. -Promuovere progetti/iniziative contro le diverse forme di discriminazione

## 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 2012 sono 21, di medie e grandi dimensioni, e complessivamente rappresentano 27.562 dipendenti e 11.575 milioni di euro di fatturato. (Il confronto è disponibile solo per le qualifiche oggetto dell'indagine).

## COMPOSIZIONE E INCIDENZA OCCUPAZIONE FEMMINILE

Qualifica	% Donne 2011	% Donne 2012	% Donne 2013	% Donne 2013 indagine SCS Hay Group
Dirigente	8,7	9,1	9,1	15,0
Quadro	39,1	39,8	40,3	31,3
Impiegato/a	89,2	88,4	87,7	51,0
Operaio/a	87,7	87,9	87,6	n.d.
Apprendista	70,1	59,2	54,2	n.d.
<b>Totale</b>	<b>86,7</b>	<b>86,8</b>	<b>86,6</b>	<b>41,0</b>

**COMPOSIZIONE PROFESSIONALE PER MANSIONI**

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

dai 1.788 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	2011	2012	2013	Var	Var %	Distrib %
Dirigente	23	22	22	-	-	0,2
Quadro	138	133	129	-4	-3,0	1,4
Impiegato/a	640	656	672	16	2,4	7,3
Cassiera	158	156	159	3	1,9	1,7
Cuoco	1.637	1.686	1.788	102	6,0	19,4
Barista	427	439	443	4	0,9	4,8
Banconiere	184	174	177	3	1,7	1,9
Pizzaiolo	69	69	73	4	5,8	0,8
Resp. terminale/Reparto	48	48	47	-1	-2,1	0,5
Cameriere	31	31	45	14	45,2	0,5
Addetto Servizi Mensa	4852	5.093	5288	195	3,8	57,3
Altro	394	325	392	67	20,6	4,2
<b>Totale</b>	<b>8.601</b>	<b>8.832</b>	<b>9.235</b>	<b>403</b>	<b>4,6</b>	<b>100,0</b>

Tra gli aumenti di organico più cospicui il numero dei cuochi di 102 unità pari al +6%; aumento che porta la cat-

egoria professionale a rappresentare il 19,4% 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	2011	2012	2013	Var	Var %	Distrib %
Laurea	184	193	200	2,2	7	3,6
Diplomi maturità /universitari	1.851	1.775	1.829	20,1	54	3,0
Diplomi professionali	1.080	1.234	1.315	14,0	81	6,6
Obbligo scolastico	4.461	4.659	4.971	52,8	312	6,7
Non pervenuto	1.025	971	920	11,0	-51	-5,3
<b>Totale</b>	<b>8.601</b>	<b>8.832</b>	<b>9.235</b>	<b>100,0</b>	<b>403</b>	<b>4,6</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, che in larghissima parte appartengono alla categoria femminile.

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

Diplomi e Lauree tecniche del settore	F	M	2013	2012	2011
Dipl. Univ. Dietologia e Dietetica applicata	16	-	16	18	17
Dipl. Univ. Economia e Merceologia alimentare	5	2	7	8	8
Diploma maturita' Economo Dietista/Tecnico nutrizionista	40	3	43	33	29
Diploma Universitario Laurea Brevis	50	3	53	44	43
Laurea in scienze biologiche	11	1	12	11	10
Laurea Scienze e Tecnologie alimentari	22	6	28	28	27
<b>Totale</b>	<b>144</b>	<b>15</b>	<b>159</b>	<b>142</b>	<b>134</b>
Distribuzione %	90,6	9,4	100	-	-

## TITOLI DI STUDIO DEL SETTORE RISTORAZIONE

Sui 1.788 occupati con mansioni di Cuoco (erano 1.686), con diversi gradi di specializzazione e responsabilità, 416

(erano 393) provengono dalla formazione professionale specifica per il settore, con una tendenza all'aumento di incidenza nel gruppo professionale del 5,9%.

## TITOLI DI STUDIO DEL SETTORE RISTORAZIONE

Titoli di Studio attinenti alla Ristorazione	F	M	Totale	Di cui cuochi
Laurea Scienze e Tecnologie alimentari	22	6	28	0
Diploma maturità Economo Dietista / Tecnico nutrizionista	40	3	43	1
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	139	107	246	138
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	230	232	462	277
<b>Totale</b>	<b>431</b>	<b>348</b>	<b>779</b>	<b>416</b>
Var % anno precedente	-	-	5,0	5,9



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

Mansioni aggregate	Laurea e d.uni. Settore	Altra laurea	Altri diplomi maturita	Dip maturita/ prof.le settore	Altri dip prof	Obbligo scolastico	Non perv	Totale
Addetto servizi	4	4	65	17	69	414	4	577
Cuoco	-	2	18	29	13	119	1	182
Barista	-	-	1	2	2	13	-	18
Banconiere	-	-	2	1	-	1	-	4
Impiegato	5	4		7	-	2	1	19
Cameriere	-	-	1	1	-	8	-	10
Cassiera	-	-	-	-	-	1	-	1
Dirigente	-	1	-	-	-	-	-	1
Funzionario	-	-	-	-	-	-	2	2
Pizzaiolo	-	-	-	-	-	1	-	1
Altre figure	1	-	5	6	3	30	1	46
<b>Totale complessivo</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>92</b>	<b>63</b>	<b>87</b>	<b>589</b>	<b>9</b>	<b>861</b>
Distribuzione %	1,2	1,3	10,7	7,3	10,1	68,4	1,0	100,0

I nuovi assunti fissi nel 2013 con Diploma di Scuola Alberghiera sono stati 63 (53 nel 2012), pari al 7,3% del totale.

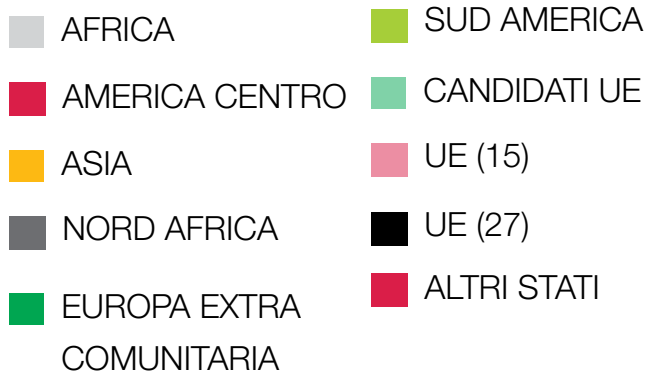
## PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI

Provenienza	2011	2012	2013	Var %
Africa	39	34	38	11,8
America Centrale	11	10	9	-10,0
Asia	58	57	76	33,3
Nord Africa	36	40	43	7,5
Europa extracomunitaria	101	103	106	2,9
Medio Oriente	2	2	1	-50,0
Sud America	39	40	42	5,0
Candidati UE	9	9	7	-22,2
Unione Europea - Zona Euro (15)	19	20	18	-10,0
Unione Europea (27)	109	117	128	9,4
Altri Stati	1	1	1	-
<b>Totale</b>	<b>424</b>	<b>433</b>	<b>469</b>	<b>8,3</b>
Var %	11,0	2,1	8,3	-
Incidenza % su tot dipe	4,9	4,9	5,1	-

La quota di lavoratori stranieri stabilmente occupati in Camst al 31/12/2012 è aumentata del 8,3%, una

percentuale quasi doppia all'aumento complessivo di Camst che è stato del 4,6%.

## AREE GEOGRAFICHE DI PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI



## QUALIFICHE E RAPPORTO SOCIALE DEI LAVORATORI STRANIERI

Qualifiche lavoratori stranieri	Non socio	Socio	2013	2012	2011
Quadro	3	-	3	2	1
Impiegato/a	1	4	5	6	4
Operaio/a	113	347	460	422	415
Apprendista	-	1	1	3	5
<b>Totale</b>	<b>117</b>	<b>352</b>	<b>469</b>	<b>433</b>	<b>424</b>
%	24,9	75,1	100	-	-

## TITOLO DI STUDIO DEI LAVORATORI STRANIERI

Titolo di studio	2011	2012	2013
Laurea Scienze e Tecnologia alimentare	-	-	2
Altre lauree	22	22	24
Diploma Universitario	8	7	8
Diploma Maturità Economo Dietista	3	2	2
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	4	4	4
Diploma Maturità	100	98	95
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	18	17	19
Altri diplomi professionali (3 anni)	27	27	29
Obbligo scolastico	161	179	217
Non pervenuto	81	77	69
<b>Totale</b>	<b>424</b>	<b>433</b>	<b>469</b>

Il grado di scolarità dei lavoratori stranieri è elevato: 183 (circa il 40%) hanno un'istruzione superiore, di questi 26

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, 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.

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

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ'

Numero di non conformità pertinenti	2011	2012	2013
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate alla RRS o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	6	1	1

### IMPORTI DELLE MULTE EROGATE

Anno	2011	2012	2013
Valore in euro	1.311,80	1.128,16	1.073,49

### NUMERO E TIPOLOGIA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ADOTTATI

Dettaglio provvedimenti disciplinari	2011	2012	2013
Richiamo scritto	167	117	131
Multe	84	85	70
Sospensioni	30	45	37
Richiamo verbale	14	31	10
Licenziamento giusta causa	9	12	7
<b>Totale</b>	<b>312</b>	<b>299</b>	<b>267</b>
Accettazione controdeduzioni	4	10	10
Annullate per accordo sindacale	1	0	1
In sospeso	8	4	6
<b>Totale</b>	<b>317</b>	<b>309</b>	<b>278</b>

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.6 Pratiche disciplinari	Erogare il secondo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.	Obiettivo parzialmente raggiunto

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.6 Pratiche disciplinari	Concludere il secondo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale

# Orario di lavoro

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

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

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

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

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

## Indicatori di risultato

### INDICATORI DI NON CONFORMITA'

Numero di non conformità pertinenti	2011	2012	2013
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	0	0

**TOTALE ORE LAVORATE**

Ore lavorate	2011	%	2012	%	2013	%
Totale Ore lavorate	9.366.238,0	100	9.458.226,0	100	9.503.739,0	100
Var %	9,8	-	1,0	-	0,5	-
di cui:						
Ore straordinarie	98.793,38	1,1	98.165,12	1,0	89.196,66	0,9
Var %	-2,6	-	-0,6	-	-9,1	-
Ore supplementari	669.130,14	7,1	675.715,66	7,1	679.830,16	7,2
Var %	7,9	-	1,0	-	0,6	-
Totale ore str-sup	767.923,52	8,2	773.880,78	8,2	769.026,82	8,1
Var %	6,4	-	0,8	-	-0,6	-
Ore Lavoro somministrato	79.312,00	0,8	55.551,00	0,6	44.895,00	0,5
Var %	4,2	-	-30,0	-	-19,2	-

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

narie, straordinarie, supplementari – e le ore di lavoro somministrato; non comprende le ore di lavoro per formazione)

Si conferma nel 2012 l'efficacia delle politiche di gestione dell'orario di lavoro attraverso una più attenta gestione delle ore supplementari da parte delle Divisioni Territoriali. Il dato complessivo del totale delle ore straordinarie/

supplementari si è mantenuto pressoché costante (+0,8%), mentre è diminuito del 30% il numero delle ore di lavoro somministrato.

**VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013**

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.7 Orario di lavoro	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito	Obiettivo raggiunto

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.7 Orario di lavoro	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito

## Altri dati conoscitivi

**TIPOLOGIE DI ORARIO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO**

Tipo orario	2012	%	2013	%	Var num	Var %
Full Time	1.771	20,1	1.811	19,6	40	2,3
Meno di 20 ore	2.656	30,1	2.857	30,9	201	7,6
20 ore	1.621	18,4	1.731	18,7	110	6,8
più di 20 ore	2.784	31,5	2.836	30,7	52	1,9
<b>Totale</b>	<b>8.832</b>	<b>100</b>	<b>9.235</b>	<b>100,0</b>	<b>403</b>	<b>4,6</b>

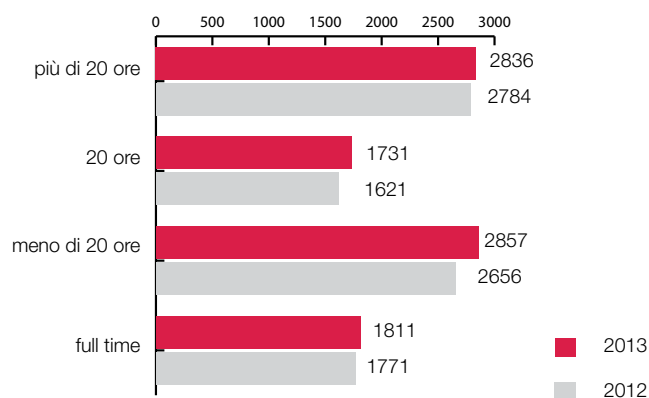
## TIPOLOGIE DI ORARIO PER MASCHI E FEMMINE NEL 2013

Tipo orario	F	M	%F	%M
Full Time	901	910	49,8	50,2
Meno di 20 Ore	2.816	41	98,6	1,4
20 ore	1.671	60	96,5	3,5
Più di 20 ore	2.608	228	92,0	8,0
<b>Totale</b>	<b>7.996</b>	<b>1.239</b>	<b>86,6</b>	<b>13,4</b>

## DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PART-TIME NELLE QUALIFICHE

Tipo orario	Apprendista	Impiegato/a	Operaio/a	Quadro	2013	2012	Var num	Var %
Meno di 20 ore	4	10	2.843	-	2.857	2.656	201	7,6
20 ore	6	105	1.618	2	1.731	1.621	110	6,8
Più di 20 ore	16	299	2.516	5	2.836	2.784	52	1,9
<b>Totale 2013</b>	<b>26</b>	<b>414</b>	<b>6.977</b>	<b>7</b>	<b>7.424</b>	<b>7.061</b>	<b>363</b>	<b>5,1</b>
Totale 2012	31	398	6.625	7	7.061	-	-	-
Var num	-5	16	352	0	363	-	-	-
Var %	-16,1	4,0	5,3	0,0	5,1	-	-	-

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



L'incremento di organico del 2013 si distribuisce su tutti i tipi orario, ma non in modo proporzionale. Diminuisce l'incidenza del full time, che scende sotto quota 20%, e del pt oltre le 20 ore a vantaggio dei pt da 20 ore in giù.

## DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO FULL TIME NELLE QUALIFICHE

Qualifiche	2011	2012	2013	Var	Var %
Apprendisti	27	18	22	4	22,2
Operai	1.233	1.202	1.241	39	3,2
Impiegati	396	403	404	1	0,2
Quadri	131	126	122	-4	-3,2
Dirigenti	23	22	22	-	-
<b>Totale</b>	<b>1.810</b>	<b>1.771</b>	<b>1811</b>	<b>40</b>	<b>2,3</b>
Var%	9,8	-2,2	2,3	-	-

# 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	2011	2012	2013
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate alla RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	1	0

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

2013. Gli importi di RAL elaborati per i dati utilizzati in Bilancio sociale si riferiscono agli elementi continuativi della retribuzione.

### RAPPORTO TRA LE RETRIBUZIONI PER DIPENDENTI FULL TIME RISPETTO ALLA BASE 100 (= SOLO CCNL)

Indice ral media	Operai	Impiegati	Quadri
Contratti di secondo livello 2013	102,0	103,5	109,3
Contratti di secondo livello 2012	100,7	111,4	109,4
Contratti di secondo livello 2011	102,2	110,6	109,2

(Base 100= RAL media dipendenti con solo CCNL)

La retribuzione lorda media aziendale nei contratti di secondo livello (aziendale e/o provinciale) è superiore alla retribuzione lorda 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.

Secondo una ricerca della Commissione delle Comunità Europee, (La parità tra le donne e gli uomini - 2008), "... Per quanto riguarda gli indicatori della retribuzione, della

segregazione del mercato del lavoro e della presenza delle donne nei posti decisionali non si registra alcun progresso significativo da molti anni. Anche il divario nella retribuzione si è stabilmente assestato sul 15% dal 2003, scendendo di un solo punto dal 2000..."

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

Indice retribuzione uomo/donna	2011	2012	2013
Operai	116,1	115,3	115,4
Impiegati	108,6	108,7	110,3
Quadri	111,5	112,1	111,0

#### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.8 Retribuzione	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito	Obiettivo raggiunto

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.8 Retribuzione	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito

### Altri dati conosciuti

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.



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

Mansioni Operai	2011	2012	2013	F	M
Chef	104,5	n.d.	167,4	1	9
Cuoco	111,8	111,6	111,3	237	477
Aiuto cuoco	106,5	103,7	103,2	66	28
Capo Bar	136,3	135,4	134,5	4	4
Barista	100,9	101,7	100,8	56	30
Banconiere	106,1	105,5	104,9	25	1
Magazziniere	106,7	105,7	106,9	3	35
Add. distribuzione e confez.	97,7	99,7	101,1	19	7
Addetto Servizi	104,6	99,1	99,4	22	8
Interno di cucine	94,8	94,9	97,0	2	4
Pizzaiolo	105,8	105,4	103,3	8	17
Resp terminale / reparto	-	131,6	130,5	3	2

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

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

Qualifica	Orario 0-20	Orario 20	Orario 20-40	Media PT	Orario Full Time
Dirigenti	-	-	-	-	5,21
Quadri	-	2,37	2,33	3,08	1,94
Impiegati	1,42	1,14	1,23	1,59	1,10
Operai	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

(Base 1,0 = media di Ral Operai)

### PAGAMENTO DEGLI STIPENDI

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

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

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

## MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE AL 31/12/2013

Modalità	Fissi	Contratti a termine
Assegni	46	29
Bonifici	7.883	427
Autofinanziamento soci	674	17
Autofinanziamento soci + bonifico	586	3
<b>Totale</b>	<b>9.189</b>	<b>476</b>

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

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

Oneri contributivi	2011	2012	2013
Contributi INPS	33.911.191,40	34.804.665,19	36.133.849,6
Premio INAIL	1.467.866,56	1.611.793,63	1.558.163,12
Contributo cassa / fondo pensione Dircoop	353.829,12	346.501,43	347.538,28
Contributo Fondo pensione Cooperlavoro	203.114,89	204.804,61	208.144,9
Oneri RSM (*)	382.876,71	355.441,31	370.093,1

(\*) 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 Presidente.

### RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

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

### PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

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

### CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Sono stabilite procedure per la valutazione e selezione dei fornitori, sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della Norma SA8000; mantenere appropriate

registrazioni dell'impegno alla responsabilità sociale dei propri fornitori; mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità dei fornitori ai requisiti della Norma SA8000.

#### RECLAMI

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

#### AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

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

#### COMUNICAZIONE ESTERNA

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

#### ACCESSO ALLA VERIFICA

Camst, quando contrattualmente previsto, fornisce

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

#### REGISTRAZIONI

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

## Azioni di RS perseguite nell'esercizio 2013

Nel corso del 2012 si è provveduto ad effettuare delle azioni volte a consolidare il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in un'ottica di integrazione con gli altri sistemi di gestione, progettando un nuovo strumento informatico di anagrafiche dei fornitori che permetta di gestire i rapporti di qualifica dei fornitori in modo più efficace. Durante l'anno è stato portato avanti il programma formativo rivolto alle Divisioni Territoriali utilizzando la nuova modalità formativa di e-learning per la formazione di aggiornamento dei livelli operativi e quella di base per i neo assunti. Camst si è inoltre impegnata sul fronte della discriminazione femminile attraverso un progetto in collaborazione con i Centri Anti Violenza in tutta Italia. Il progetto è descritto più ampiamente nel capitolo 6 del Bilancio Sociale.

### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2013

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.9 Sistema di gestione	Perseguire il progetto di integrazione dei sistemi di gestione	Azione in corso di implementazione

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

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.9 Sistema di gestione	Portare a termine il progetto di integrazione dei Sistemi di Gestione Terminare la formazione SA8000 su alcune divisioni territoriali e programmare attività di refresh sulla norma SA8000 per i lavoratori formati da oltre tre anni

## RISULTATO DELLE AZIONI /OBIETTIVI DI RS PER L'ANNO 2013

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.	Obiettivo raggiunto
1.2 Lavoro obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.	Obiettivo raggiunto
1.3 Salute e Sicurezza	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.	Obiettivo raggiunto
1.4 Libertà associazione	Eleggere il nuovo Rappresentante dei lavoratori SA8000	Obiettivo raggiunto
1.5 Discriminazione	A - Erogare il secondo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale; B - Attivare progetti/iniziative contro le diverse forme di discriminazione (es. "Progetto è ora di cambiare tono")	A - Obiettivo parzialmente raggiunto B - Obiettivo raggiunto
1.6 Pratiche disciplinari	Erogare il secondo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale;	Obiettivo parzialmente raggiunto
1.7 Orario di lavoro	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.	Obiettivo raggiunto
1.8 Retribuzione	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.	Obiettivo raggiunto
1.9 Sistema di gestione	Proseguire il progetto di integrazione dei Sistemi di Gestione attraverso lo sviluppo di un nuovo strumento informatico per la gestione delle anagrafiche fornitori.	Azione in corso di implementazione

**INDICE AZIONI OBIETTIVI DI RS PER L'ANNO 2014**

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2014
1.1 Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.
1.2 Lavoro forzato e obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.
1.3 Salute e Sicurezza	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.
1.4 Libertà associazione	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.
1.5 Discriminazione	<ul style="list-style-type: none"><li>- Concludere il secondo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.</li><li>- Promuovere progetti/iniziative contro le diverse forme di discriminazione</li></ul>
1.6 Pratiche disciplinari	Concludere il secondo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale
1.7 Orario di lavoro	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito
1.8 Retribuzione	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito
1.9 Sistema di gestione	Portare a termine il progetto di integrazione dei Sistemi di Gestione Terminare la formazione SA8000 su alcune divisioni territoriali e programmare attività di refresh sulla norma SA8000 per i lavoratori formati da oltre tre anni

A large, stylized white number '4' is positioned within a light orange rounded rectangle. This rectangle is partially overlapped by a larger, darker red rounded rectangle that occupies the lower half of the image. The background is white.

4

*Utili  
e Servizi*

# *Sviluppo del capitale territoriale*



# Redditività'

## REDDITIVITÀ

Euro	2011	%	2012	%	2013	%
Totale ricavi	408.872	100,0	425.016	100,00	428.500	100,00
Costi di produzione	351.935	86,07	365.664	86,04	368.875	86,09
Ammortamenti	14.177	3,47	15.050	3,54	13.138	3,07
Margine lordo	42.760	10,46	44.302	10,42	46.487	10,85
Imposte	535	0,13	976	0,23	2.030	0,47
<b>Risultato netto</b>	<b>7.079</b>	<b>1,73</b>	<b>4.209</b>	<b>0,99</b>	<b>7.518</b>	<b>1,75</b>

## COMPETITIVITA' ED EFFICIENZA

	2011	2012	2013
Ricavi (mln euro)	408,87	425,01	428,5
Num pasti (mln)	68,81	70,21	72,22
Num scontrini (mln)	13,02	13,43	19,33
Num Kg (derrate) (mln)	-	4,49	3,17
Prezzo medio pasto (*)	5,44	5,341 (*)	5,283
Prezzo medio scontrino (*)	2,65	2,75	1,943
Prezzo netto KG	-	3,109	2,953
Fatturato per Full Time equivalente (FTE)	69.536	71.612	71.872

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

Dal 2012 viene introdotto tra i ricavi il dato del numero di Kg di derrate. Questo scorporo delle derrate dai ricavi determina un prezzo medio a pasto inferiore al dato del

2011 che invece comprendeva tra i ricavi dei pasti anche quelli delle derrate.



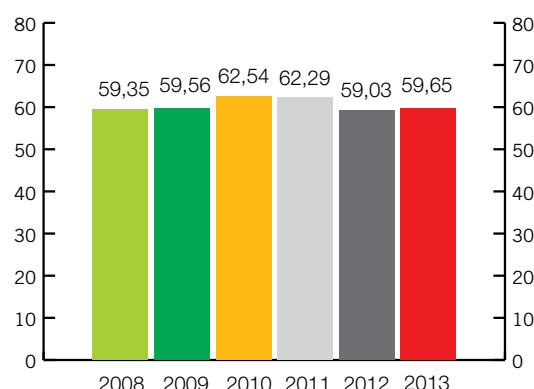
# Partecipazione patrimoniale e finanziaria

## Prestito sociale

Il prestito sociale si conferma una importante fonte di finanziamento per la cooperativa.

Nel 2013 si riduce la discesa del prestito sociale rispetto all'anno precedente, che risulta inferiore, al netto degli interessi, per 400 mila euro.

### IL PRESTITO SOCIALE (MILIONI DI EURO)



### PRESTITO SOCIALE

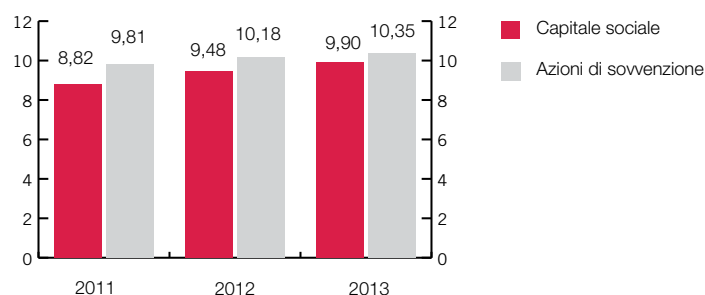
	2011	2012	2013	Var euro	Var netto interessi
Prestito Ordinario	61.311	30.783	28.615	-2.168	
Prestito Vincolato	0	27.330	30.015	2.685	
Interessi accreditati	983	917	1.023	106	
<b>Totale</b>	<b>62.294</b>	<b>59.030</b>	<b>59.653</b>	<b>623</b>	<b>-400</b>

(importi euro/1000)

## Capitale sociale e numero soci

Il capitale dei soci (capitale sociale + azioni di sovvenzione) al 31 dicembre 2013 è di euro 20.252.642 con un incremento annuo del 5,53%. Il numero totale delle posizioni di socio è diminuito rispetto allo scorso anno di 144 posizioni per i cooperatori, mentre le posizioni di sovventore sono diminuite di 2 unità.

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



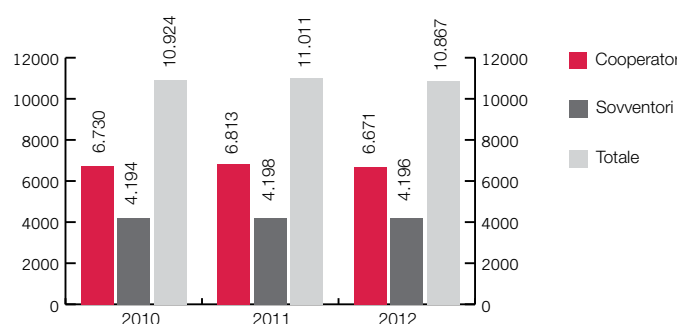
## CAPITALE SOCIALE

Capitale Sociale Euro	2011	2012	2013	Var %
Sovventori	9.810.114,25	10.185.103,66	10.349.922,07	1,6
Cooperatori	8.824.085,55	9.479.032,57	9.902.720,22	4,5
<b>Totale</b>	<b>18.634.199,80</b>	<b>19.664.136,23</b>	<b>20.252.642,29</b>	<b>5,53</b>

## NUMERO SOCI

Posizioni	2011	2012	2013	Var
Sovventori	4.194	4.188	4.196	-2
Cooperatori	6.730	6.813	6.671	-142
<b>Totale</b>	<b>10.924</b>	<b>11.011</b>	<b>10.867</b>	<b>-144</b>

## NUMERO DEI SOCI



## Distribuzione geografica dei soci sovventori

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

gli ex cooperatori nelle loro zone di residenza. Il dato di questa tabella si riferisce ai titolari di solo rapporto di sovventore, con esclusione quindi di coloro che detengono un doppio rapporto di cooperatore e di sovventore. Per tale motivo questo dato è leggermente inferiore al numero dei sovventori (totali) presentato nella tabella precedente. Se ne ricava per differenza che il numero di soci cooperatori che hanno anche un rapporto come sovventori sono, per il 2013, 305 (erano 287 nel 2012).

## DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI SOCI SOVVENTORI

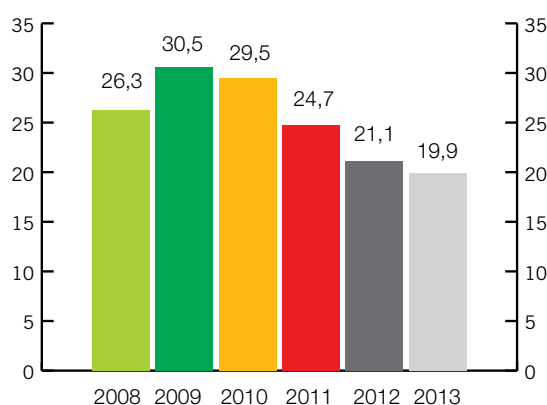
Regioni	2011	2012	2013	Regioni	2011	2012	2013
Abruzzo	7	7	7	Piemonte	121	123	121
Basilicata	1	-	1	Puglia	8	7	7
Calabria	3	3	4	Rsm	5	6	6
Campania	5	2	2	Sardegna	3	1	3
Emilia Romagna	3.133	3.115	3.071	Sicilia	1	1	5
Friuli Venezia Giulia	148	159	165	Toscana	155	162	169
Lazio	12	12	12	Trentino Alto Adige	8	7	8
Liguria	14	12	10	Umbria	11	13	12
Lombardia	100	90	86	Veneto	163	167	186
Marche	16	14	16	<b>Totale complessivo</b>	<b>3.914</b>	<b>3.901</b>	<b>3.891</b>

# Investimenti tecnici

Nel 2013 gli investimenti tecnici ammontano a 19,9 milioni così distribuiti nelle Divisioni. Pur in un periodo di investimenti oculati il livello si mantiene sostanzioso attorno ai 20 milioni di euro. Il dato 2013 comprende anche il

valore degli investimenti tecnici effettuati in locali non di proprietà Camst. Allo stesso modo sono stati riclassificati i dati per il 2011 e 2012.

## INVESTIMENTI TECNICI (MILIONI DI EURO)



## INVESTIMENTI TECNICI

Divisione	Importo
Emilia Centro	3.085.594
Direzione Servizi Camst	3.990.144
Emilia Nord	2.780.355
Centro Sud	812.711
Romagna Marche	919.871
Piemonte-Liguria	5.999.014
Nord Est (Friuli e Veneto)	1.054.500
Ce.Di.	174.581
Lombardia	1.093.338
<b>Totale</b>	<b>19.910.113</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, definiti in un apposito Regolamento, sono gestiti e controllati dalla Direzione e dal Consiglio di amministrazione della stessa Finrest e verificati da un apposito organismo di controllo esterno.

Il C.d.A. di Finrest ha espressamente approvato delle linee guida con le quali viene definito l'asset allocato degli investimenti, ossia 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 criterio prudenziale per gli investimenti finanziari di Camst si è fatto via via più stringente: fatto 100 il totale della liquidità investita, il 90-95% 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 e depositi bancari. Il restante 2-5% viene investito in titoli di Società private suddiviso tra obbligazioni societarie e titoli azionari. 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 5% 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 impieghi sono suddivisi tra più emittenti scelte tra le primarie società italiane. In questo modo Camst tutela anche il risparmio dei soci depositato nei libretti di prestito sociale, che costituisce la principale fonte di finanziamento del gruppo, rafforzandone le caratteristiche di servizio al socio.

# Partecipazione sociale e servizi ai soci

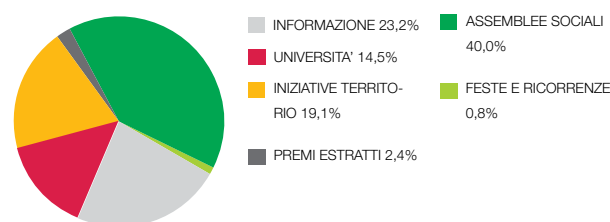
Le spese per attività sociali nel 2013 sono state di euro 271.941 e hanno riguardato le seguenti categorie:

- informazione: 62.979 (Refuso e Bilancio sociale);
- attività sportive: n.d. da quest'anno la voce 'attività sportive' viene ricompresa nelle varie iniziative territoriali;
- contributi ai soci o figli di soci che frequentano l'università: 39.400;
- iniziative sul territorio (cene, gite e feste sociali) 51.973;
- premi in sorteggio in occasione di assemblee sociali: 6.607;
- assemblee generali di budget, bilancio e separate (comprendono i costi di nolo sale, strumentazione tecnica, pullman, lettere di invito e cene): 108.712;
- festa della donna, festa della mamma e del papà che lavorano, festa di Natale (con coinvolgimento dei figli dei soci): 2.270;
- incontri con i soci per i progetti "neo assunti" e "incontri nei locali": n.d. nel 2013 questa attività è stata sospesa in attesa di essere aggiornata;
- spese di ufficio comprensive di costo del lavoro: 186.226.

La partecipazione sociale si concretizza con la presenza

dei Soci in occasione della presentazione del budget e in particolar modo con l'Assemblea Generale di Bologna dove viene approvato il Bilancio di Esercizio. Questa assemblea viene preceduta dalle Assemblee separate nei vari territori in cui i partecipanti eleggono i loro delegati per quella generale di Bilancio. La presenza complessiva dei soci alle assemblee di bilancio, comprensiva delle deleghe, nel 2013 è stata di 2.993 soci, suddivisi in 2.660 cooperatori e 333 sovventori.

## SUDDIVISIONE DELLE SPESE PER ATTIVITA' SOCIALI



## ATTIVITÀ SOCIALI PER CATEGORIE

Categorie	2011	2012	2013
Informazione	57.613	65.567	62.979
Attività sportive	5.376	7.632	0
Contributo per studi università	39.700	39.000	39.400
Iniziative sul territorio	98.150	104.342	51.973
Premi in sorteggio	7.500	12.364	6.607
Assemblee sociali di Bilancio	109.446	97.872	108.712
Feste per ricorrenze	4.254	4.106	2.270
Progetti di ascolto dei soci	1.279	1.446	0
<b>Totale</b>	<b>323.318</b>	<b>332.329</b>	<b>271.941</b>

## CONTRIBUTO PER STUDI UNIVERSITÀ

Dettaglio spese	2011	Euro erogati	2012	Euro erogati	2013	Euro erogati
Numero bonus per figli dipendenti	185	37.000	186	37.200	185	37.000
Numero bonus per dipendenti	9	2.700	6	1.800	8	2.400

Nel corso del 2013 il C.d.A. ha deliberato di incrementare il contributo alle spese universitarie a vantaggio dei figli dei soci istituendo 5 borse di studio del valore di 1.000 euro

ciascuna, che verranno assegnate per la prima volta nel 2014 in base a criteri di merito negli studi.

# Utile d'esercizio

L'utile d'esercizio 2013 è stato di euro 7.517.727.

Ai soci viene distribuito una quota dell'utile di bilancio per un totale di 1.351.035 euro.

In particolare l'utile distribuito ai soci è formato dal dividendo pari al 5,50% e dalla rivalutazione pari al 1,10% del capitale versato. Il dividendo viene liquidato ai soci dopo l'assemblea di bilancio mentre la rivalutazione va ad aumentare il valore del capitale versato.

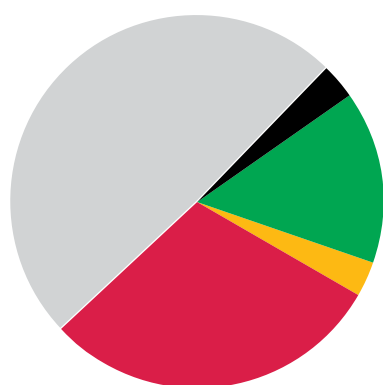
Su dividendi e rivalutazione si applica un'imposta che quest'anno subisce una variazione di legge passando dal 20% al 26% a far data dal 1 luglio 2014. La modifica interessa in particolare: a) gli interessi sul prestito sociale; b) i dividendi sul capitale sociale (compresi i rimborsi delle rivalutazioni del capitale sociale, di cui all'art.7 della L. n.59/1992); ristorni attribuiti ad aumento del capitale sociale (art.6, comma 2 DL n.63/2002).

Un importo di 225.532 euro dell'utile, viene versato al fondo mutualistico per lo sviluppo dell'economia cooperativa. Il restante utile, pari a 5.941.160 euro, rimane a riserva indivisibile.

## DESTINAZIONE DELL'UTILE

Destinazione dell'utile	2013	Percent.
Riserva ordinaria	2.255.318	30%
Fondo mutualistico	225.532	3%
Riserva straordinaria	3.685.842	
Dividendi soci operatori	555.667	5,50%
Dividendi soci sovventori	570.194	5,50%
<b>Totale dividendi</b>	<b>1.125.861</b>	
Rivalutaz. soci operatori	111.132	1,10%
Rivalutaz. soci sovventori	114.041	1,10%
<b>Totale rivalutazione</b>	<b>225.173</b>	
Totale riserva	5.941.160	79
Totale ai soci	1.351.035	18
Fondo mutualistico	225.532	3
<b>Utile</b>	<b>7.517.727</b>	<b>100</b>

## DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO



■ RISERVA ORDINARIA -  
30%

■ RISERVA STRAORDINARIA  
49%

■ FONDO MUTUALISTICO  
3%

■ DIVIDENDI AI SOCI -  
5,50% SU CAPITALE -  
1.125.861 EURO

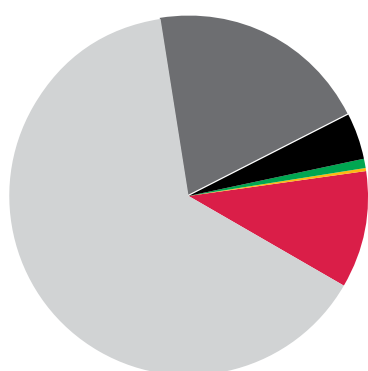
■ RIVALUTAZIONE AI  
SOCI - 1,10% SU  
CAPITALE: 225.173  
EURO

# Valore Aggiunto

## VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto è stato così calcolato (in euro):	2011	2012	2013
Totale ricavi	408.871.798	425.015.967	428.500.479
Consumi materie prime	133.213.844	141.777.502	143.051.422
Servizi/beni terzi/on.div.	61.377.955	65.198.985	59.448.886
Valore aggiunto lordo	214.279.999	218.039.480	226.000.171
Ammortamenti	18.313.524	19.346.201	17.494.741
Valore aggiunto netto	195.966.475	198.693.279	208.505.430
Costo del lavoro	177.992.843	182.945.876	189.363.327
di cui stipendi ai soci	134.503.028	141.108.506	143.616.842
Contributi associativi	474.340	464.532	475.097
Imposte e tasse	8.358.999	8.620.490	9.212.928
Erogazioni sociali	345.831	397.361	285.661
Risultato operativo	8.794.462	6.265.020	9.168.417
Gestione finanziaria	1.715.339	2.056.517	1.650.690
<b>Risultato netto gestionale</b>	<b>7.079.123</b>	<b>4.208.503</b>	<b>7.517.727</b>

## RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO (euro/1000)



■ STIPENDI SOCI  
143.617

■ STIPENDI NON SOCI  
44.491

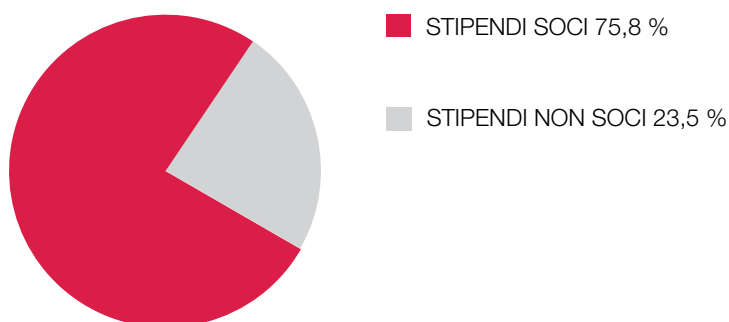
■ IMPOSTE 9.213

■ AI SOCI: EROGAZIONI SOCIALI  
DIVIDENDI E RIVALUTAZIONE  
1.637

■ MOVIMENTO COOPERATIVO  
701

■ AZIENDA 23.436

## MUTUALITA' PREVALENTE



## Situazione patrimoniale

Per l'esercizio 2013 si evidenzia un patrimonio di:

**Capitale sociale: 20.260**

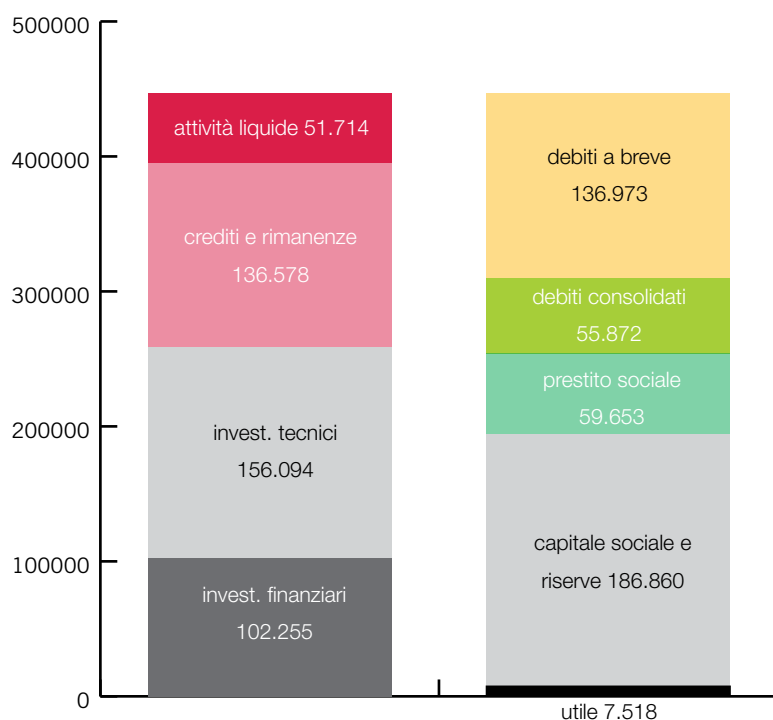
**Riserve e fondi assimilabili: 166.600**

**Utile: 7.518**

**Totale: 194.378**

Con un incremento sul 2013 di 6,99 milioni.

## SITUAZIONE PATRIMONIALE CAMST - MIGLIAIA DI EURO



# Il Gruppo Camst

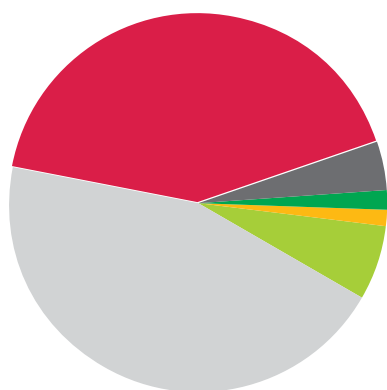
## FATTURATO DEL GRUPPO

Società	2011	2012	2013
Camst	408.872	425.016	428.500
Ristoservice	424.117	434.545	397.994
Lohmeier & Deimel	53.903	49.985	38.885
Seribo	15.362	14.857	16.177
Desco' Srl Uninominale	13.930	13.557	13.023
GI Gastronomia Italiana Srl (ex King)	6.281	9.557	11.107
Summertrade Srl	9.144	8.959	7.978
Se.Ri.Mi. Srl	8.560	8.116	7.963
Lugo Catering Spa	7.783	7.823	7.678
Matilde Ristorazione Srl	5.505	5.298	5.368
Gerist Srl	4.282	4.638	5.047
Bioristoro Srl	3.779	3.840	3.709
Policoop srl (ex GSI risorse)	-	-	3.445
I 2 Castelli Srl	3.364	3.433	3.240
Adriamatic Srl Uninominale	726	743	1.793
G.S.I. Spa A Socio Unico	-	-	1.262
C8M Vending	-	123	1.185
<b>Totale Gruppo</b>	<b>978.571</b>	<b>995.862</b>	<b>954.355</b>

La riduzione nel fatturato del Gruppo si deve a due società, Ristoservice e Lohmaier & Deimel, che nel corso dell'anno

hanno perso appalti consistenti, un cliente pubblico nel primo caso e un importante cliente privato nel secondo.

## RICAVI DELLE VENDITE GRUPPO CAMST - 954,3 MILIONI EURO



428,5	CAMST
398,0	RISTOSERVICE
38,9	L&D
16,2	SERIBO
13,0	DESCO' SRL
59,8	ALTRE SOCIETA'



## Occupazione a tempo indeterminato

Nel 2013 l'occupazione a tempo indeterminato nel Gruppo risulta in aumento di 387 unità (pari al +3,5%). La società Lohmeir operante in Germania registra una diminuzione dovuta alla perdita di un grosso appalto di ristorazione. Il risultato di crescita occupazionale in Camst (+403 unità) è determinato da nuove acquisizioni.

### CAMST E SOCIETÀ CONTROLLATE

Società	2011	2012	2013
Camst	8.601	8.832	9.235
Camst (Rep San Marino)	84	86	86
Gsi	144	136	239
Descò	193	180	178
Lohmeir (D)	1.243	1.082	948
Ristoservice	88	91	92
Gerist	34	33	32
Finrest	4	4	4
Adriamatic srl	11	13	15
GI Gastronomia Italiana	42	80	92
<b>Totale Camst e controllate</b>	<b>10.444</b>	<b>10.537</b>	<b>10.921</b>
Var num	-65	93	384
Var %	-0,6	0,9	3,6

### SOCIETÀ MISTE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Società	2011	2012	2013
Seribo	219	217	219
Lugo Catering	94	98	97
Matilde	66	64	63
Serimi	116	112	111
Bioristoro	32	31	34
<b>Totale miste con P.A.</b>	<b>527</b>	<b>522</b>	<b>524</b>
Var num	12	-5	2
Var %	2,3	-0,9	0,4

### SOCIETÀ COLLEGATE

Società	2011	2012	2013
I Due Castelli	42	42	42
Summertrade	47	44	45
<b>Totale collegate</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>87</b>
Var num	-10	-3	1
Var %	-10,1	-3,4	1,2

### TOTALE GRUPPO

	2011	2012	2013
Dipendenti t.i.	11.060	11.145	11.532
Var num	-63	85	387
Var %	-0,6	0,8	3,5



*Qualità,  
Servizi e  
Ambiente*



*Siamo tutti stakeholder*

# Il mercato della ristorazione in Italia

Nel 2012 i Consumi Fuori Casa in Italia ammontano, in valori correnti, a 74.012 Milioni di Euro escludendo la quota di ristorazione collettiva generata dai pasti consumati dai degenti in strutture socio-sanitarie. Il valore dei consumi a prezzi costanti ancorati al 2005 è di 62.718 Milioni di Euro, con un'inflazione media del 2,4% all'anno (fonte TradeLab). L'offerta è molto frammentata, infatti, a dicembre del 2013 negli archivi delle Camere di Commercio italiane risultavano attive nella ristorazione 315.665 imprese (fonte Fipe Movimprese 2014), di cui:

- "Bar e altri esercizi simili senza cucina": 148.164;
- "Ristoranti e attività di ristorazione mobile": 164.519;
- "Imprese che svolgono attività di banqueting, di fornitura di pasti preparati e di ristorazione collettiva": 2.982.

Il mercato della Ristorazione Fuori Casa (Pasti consumati fuori casa, escludendo le bevande somministrate da sole),

nel 2011 aveva un valore a prezzi correnti di 50,2 miliardi di euro corrispondenti a circa 6,0 miliardi di pasti. Tale mercato è strutturato in due macro aree:

- Ristorazione Collettiva, con una quota di mercato pari al 13,4%, dal valore di 6,74 miliardi di euro
- Ristorazione Commerciale, con una quota di mercato pari all'86,6%, dal valore di 43,46 miliardi di euro.

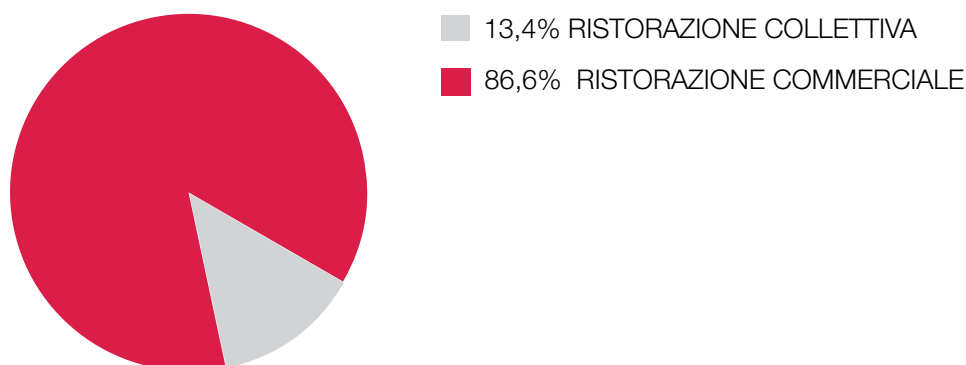
Secondo tale studio, mediamente all'anno in Italia si consumano circa 100 pasti fuori casa pro-capite per un valore di circa 830 euro(\*), escludendo le bevande servite da sole che valgono circa 10 miliardi di euro e fanno pertanto salire il consumo medio annuo a circa 1.000 euro. La ristorazione strutturata, composta da grandi società di ristorazione collettiva e catene di ristorazione commerciale, rappresenta in valore quasi 9,5 miliardi di euro pari al 19% del valore complessivo e al 24% del volume.

## IL MERCATO ITALIANO DELLA RISTORAZIONE FUORI CASA

Mercato italiano ristorazione fuori casa	Quota di mercato	Valore mrd	N. pasti mrd
Ristorazione Collettiva	13,43%	6,74	1,6
Ristorazione Commerciale	86,57%	43,46	4,4
<b>Totale mercato cfc</b>	<b>100%</b>	<b>50,20</b>	<b>6,0</b>

Fonte Gira Foodservice 2012 - (\*) Elaborazione Ufficio Marketing su dati Gira Foodservice 2012

## MERCATO ITALIA DELLA RISTORAZIONE FUORI CASA - 2012



Fonte GIRA FOODSERVICE 2012. (I dati sono quelli del 2012 perchè questa fonte pubblicherà i dati 2013 solo a luglio - agosto 2014)

## La Ristorazione Collettiva

Il mercato della Ristorazione Collettiva gestita da Società di Ristorazione Organizzata, secondo Databank, vale circa 4.700 milioni di euro nel 2013. Tale mercato registra la presenza di circa 1.200 imprese con 70.000 addetti.

**Le società di Ristorazione Organizzata coprono il 50,5% del mercato in volume, in aumento di 1,5 punti percentuali rispetto al 2012**

Il grado di concentrazione del segmento è medio: le prime quattro imprese detengono il 36,2% del valore, mentre le prime otto rappresentano quasi il 53%.

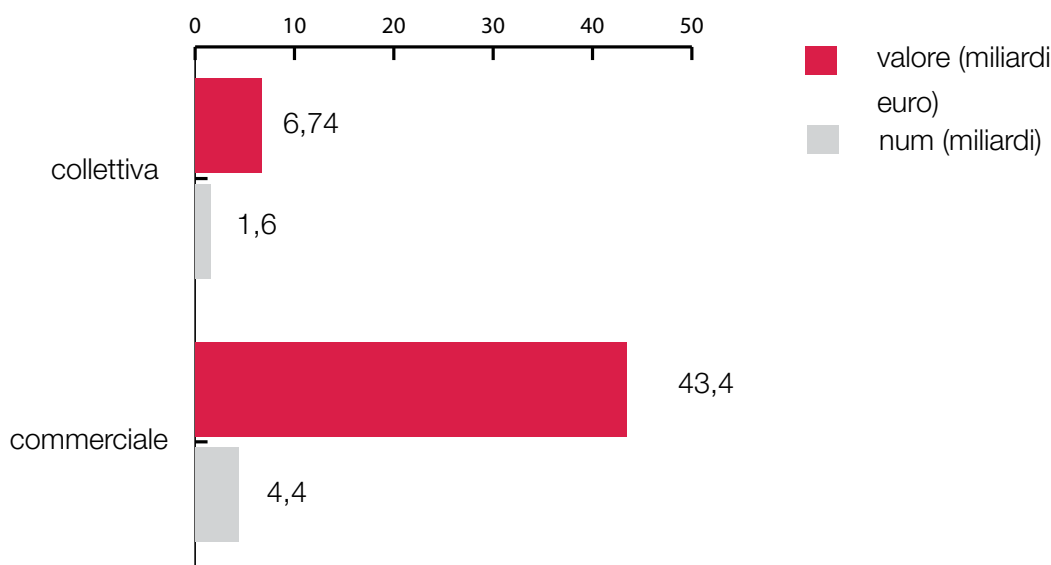
Sempre secondo Databank, le società di Ristorazione Organizzata coprono il 50,5% del mercato in volume, in aumento di 1,5 punti percentuali rispetto al 2012.

Il mercato si presenta sempre più concentrato. Il Gruppo Eilor ha acquisito la concorrente Gemeaz Cusin (ora Gemeaz Eilor), ha incorporato la controllata Concerta, mentre Copra Eilor (altra azienda del gruppo Eilor) ha incorporato per fusione (novembre 2011) Globalchef Srl, Barberis Srl, Xeniaristò Srl, Copra Med Srl e Madel Srl. Grazie a queste operazioni il Gruppo Eilor è diventato leader nella ristorazione collettiva in Italia.

Fra gli eventi rilevanti che stanno caratterizzando le dinamiche evolutive del settore sono da menzionare l'impatto di alcuni recenti provvedimenti legislativi:

- art. 62 della L. 27/2012 (ottobre 2012), che disciplina le relazioni commerciali per la cessione di prodotti agricoli e agroalimentari, entrato in vigore a partire da ottobre 2012, ha determinato un significativo accorciamento dei tempi di pagamento dei prodotti (entro 60 giorni, per gli alimentari non deteriorabili, entro 30 per le merci

## NUMERO E VALORE DEI PASTI FUORI CASA - 2012



Fonte GIRA FOODSERVICE 2012. (I dati sono quelli del 2012 perchè questa fonte pubblicherà i dati 2013 solo a luglio - agosto 2014)

deperibili), che sta avendo un notevole impatto sullo stock in magazzino dei clienti;

- Legge di stabilità (ottobre 2012), la quale contiene alcuni provvedimenti con impatto sull'andamento sia della domanda finale, sia delle forniture alla ristorazione istituzionale (sanitaria, in particolare):
  - raddoppio (dal 5 al 10%) del taglio dell'ammontare dei corrispettivi dei contratti con il sistema sanitario;
  - annullamento di tutte le manovre contro i ritardi di pagamento delle amministrazioni sanitarie e di quelle della giustizia;
  - diminuzione dei posti letto ospedalieri (di almeno 7.400 unità) per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 15 comma 13 del decreto sulla revisione di spesa (Spending Review dell'ottobre 2012), che ha predisposto un nuovo regolamento in merito alla "Definizione degli standards qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera" per il 2013-2015.

### TREND 2013

La ristorazione collettiva appaltata nel 2013 registra variazioni del fatturato positive (+2,8%), dovute sia all'incremento dei prezzi, sia all'aumento del numero di pasti erogati (+1,3% rispetto al 2012). Tale andamento si giustifica con un incremento della quota della ristorazione collettiva appaltata rispetto al totale, passata dal 49% del 2012 al 50,5% del 2013, con un aumento del segmento scolastico (passa dal 67,5% al 67,9%) e del segmento militare/altro (passa dall'11,5% al 13%), quest'ultimo aumento è tuttavia motivato principalmente da una riduzione del segmento dovuto alla chiusura di alcune caserme e alla riduzione degli organici.

Va inoltre rilevato che la crescita del numero di pasti erogati dalla ristorazione collettiva (+1,3% rispetto al 2012) non rappresenta una crescita della domanda complessiva, che di contro diminuisce, ma esprime una maggiore penetrazione delle società di ristorazione collettiva a discapito della quota non appaltata.

## RISTORAZIONE COLLETTIVA: FATTURATO SETTORIALE E QUOTE DELLE AZIENDE

Aziende	2011		2012		2013		% Variazione 2012 vs 2011	% Variazione 2013 vs 2012	Cagr% 2013 Vs 2011
	Mn. Euro	%	Mn. Euro	%	Mn. Euro	%			
Elior (gruppo economico) *(a)	590,4	13,5	560,7	12,3	650,0	13,8	-5,0	15,9	5,0
Cir	342,0	7,8	350,6	7,7	357,5	7,6	2,5	2,0	2,3
Sodexo italia	375,6	8,6	367,9	8,1	350,0	7,4	-2,1	-4,9	-3,4
Camst (gruppo economico)	321,4	7,3	334,9	7,3	345,6	7,4	4,2	3,2	3,8
Compass group Italia	250,6	5,7	248,0	5,4	225,0	4,8	-1,0	-9,3	-5,1
Pellegrini	188,0	4,3	185,9	4,1	190,0	4,0	-1,1	2,2	0,5
Serenissima Ristorazione	184,6	4,2	178,5	3,9	184,6	3,9	-3,3	3,4	-
La Cascina (gruppo economico)	134,3	3,1	160,5	3,5	174,7	3,7	19,5	8,8	15,0
Dussmann Service	116,4	2,7	121,5	2,7	118,0	2,5	4,4	-2,9	0,7
Serist Servizi Ristorazione	103,5	2,4	102,5	2,2	90,0	1,9	-1,0	-12,2	-6,5
Altri	1.778,2	40,5	1.959,0	42,9	2.014,6	42,9	10,2	2,8	6,6
<b>Totale</b>	<b>4.385,0</b>	<b>100,0</b>	<b>4.570,0</b>	<b>100,0</b>	<b>4.700,0</b>	<b>100,0</b>	<b>4,2</b>	<b>2,8</b>	<b>3,6</b>

Fonte Databank – dicembre 2013

\*(a) Elior ha incorporato per fusione Concerta a gennaio 2012, mentre Copra Elior ha incorporato per fusione (novembre 2011) Globalchef Srl, Barberis Srl, Xe-

niaristò Srl, Copra Med Srl e Madel Srl. Inoltre, Elior Ristorazione nel 2012 ha acquisito Gemeaz Elior (ex Gemeaz Cusin)

**AZIENDALE**

Secondo Databank, nel 2013 il mercato della ristorazione aziendale servito dalle società di ristorazione collettiva ammonta a 478 milioni di pasti che rappresentano il 63,6% della domanda potenziale.

[Nota: La stima fornita da Databank è più alta rispetto a quella di altri istituti riportata nelle precedenti edizioni in quanto prende in considerazione tutte le realtà che ISTAT raccoglie nell'universo grandi aziende in senso stretto, a cui si aggiungono le realtà aziendali di medie dimensioni per un mercato di dimensioni complessive potenzialmente pari a circa 720 milioni di pasti. La quota di appalto riferita all'universo delle sole grandi aziende è pari al 94% - 96% circa].

**TREND 2013**

Nel segmento aziendale si registra un calo del numero di pasti erogati (anche nel 2013 sono numerose le aziende che riducono i propri organici o chiedono l'intervento della CIG), compensato in parte dalla crescita della quota d'appalto. Inoltre, il segmento aziendale, che ancora rappresenta il business principale per numerose aziende, ha attenuato la contrazione dei pasti forniti grazie all'acquisizione di fruitori che hanno preferito la ristorazione collettiva rispetto alla ristorazione commerciale (soprattutto tradizionale) grazie al prezzo più contenuto (il costo della

ristorazione tradizionale può essere superiore da 2 a 4 volte il costo della collettiva).

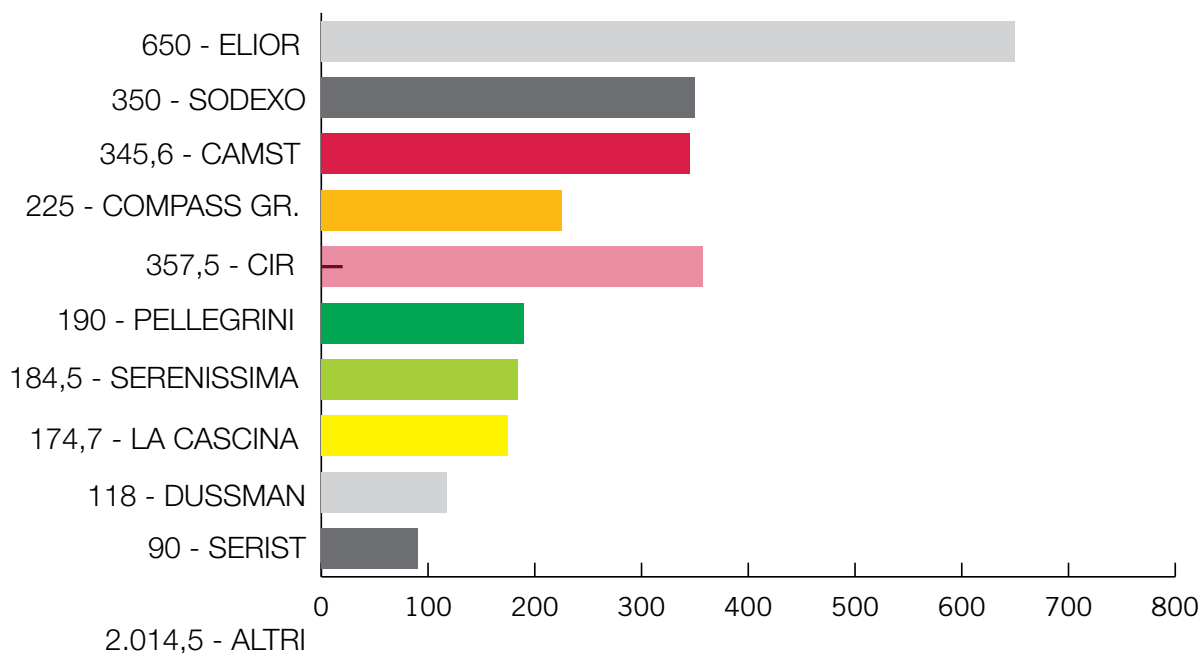
**SCOLASTICA**

La ristorazione scolastica pubblica e privata, secondo Databank, ammonta nel 2013 a 340 milioni di pasti con un tasso di penetrazione delle società di ristorazione collettiva a volume di circa il 68%. Il segmento è stato oggetto di tagli imposti dalla legge di stabilità che hanno portato a sconti alla pubblica amministrazione e di conseguenza hanno generato perdita di marginalità per le società di ristorazione collettiva.

**TREND 2013**

La quota appaltata del segmento scolastico, nonostante le criticità del settore, è cresciuta in volume per tre anni consecutivi ad un ritmo medio di circa il 5% (fonte Databank) e ha rappresentato pertanto per molti operatori un mercato interessante di sviluppo.

I fattori critici del settore sono connessi alla crisi economica e alle manovre del governo per contenere la spesa pubblica che tende ad una riduzione degli organici, al riassetto delle strutture, e al contempo alla riduzione dei costi di gestione attraverso processi di esternalizzazione dei servizi.

**IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA - FATTURATO 2013 (mln euro)**

Va inoltre rilevato che il segmento della ristorazione scolastica (a totale) rileva una stabilità del numero di utenti complessivo (con un lieve incremento nelle scuole d'infanzia, derivante prevalentemente dall'incremento degli alunni extracomunitari e una riduzione del numero degli iscritti nelle scuole secondarie di secondo grado e nelle università) e un calo del numero delle strutture; a causa di accorpamenti sono state soppresse circa 450 strutture (dato Istat 2009-2010).

### **SANITÀ E WELFARE**

Il mercato della ristorazione socio sanitaria servito dalle società di ristorazione collettiva, che include le strutture ospedaliere pubbliche e private nonché le case di cura e di riposo, ha una dimensione in volume nel 2013 di circa 250 milioni di pasti. La penetrazione delle società di ristorazione collettiva è di circa il 38%, pertanto il futuro sviluppo del mercato è potenzialmente appetibile.

A causa del provvedimento di spending review emanato dal governo il segmento non ha brillato nel 2012, alcune fonti (Girà e TradeLab) rilevano un moderato calo, mentre altre (Databank) vedono il segmento stabile a volume. Gli effetti della spending review sono stati significativi su questo segmento. La spending review ha imposto 14 milioni di euro di spese da tagliare, in tre anni (dal 2012 al 2014), nel settore Sanità, attraverso la riduzione del 20% dei posti letto nella sanità pubblica e la richiesta di una riduzione del 10% dei valori dei servizi appaltati. La spending review ha inoltre imposto alle Regioni di definire processi di razionalizzazione delle reti ospedaliere, in modo da evitare duplicazioni di funzioni e mantenimento di presidi sottoutilizzati. In tal senso il decreto legge prevede una riduzione dello standard di posti letto portandolo a 3,7 per 1000 abitanti, di cui però lo 0,7 resta vincolato alla lungodegenza e alla riabilitazione.

Anche il mercato legato alle case di riposo non si è sviluppato secondo le attese, sia per la presenza di badanti sia per la presa in carico da parte delle famiglie a seguito della crisi economica, per cui il numero di degenti non è

aumentato pur in presenza di una crescita dell'età media della popolazione.

### **TREND 2013**

Secondo Databank, nel 2013, il mercato della ristorazione socio-sanitaria è aumentato del 2%. Va inoltre sottolineato che il settore socio-sanitario presenta ancora un tasso di penetrazione delle società di ristorazione collettiva inferiore alla media di mercato, in particolare per quanto riguarda la parte welfare, e potrebbe rappresentare in futuro un buon terreno di espansione per le società di ristorazione.

Il Ddl Stabilità 2014 (approvato nell'ottobre 2013), contrariamente a quanto avvenuto con le manovre finanziarie e le leggi di stabilità degli ultimi anni, per la prima volta non contiene tagli al Fondo Sanitario Nazionale per il triennio 2014-16.

### **ALTRE COLLETTIVITÀ**

Il segmento Militare e Altre Collettività servito dalle società di ristorazione collettiva vale circa 63 milioni di pasti, che rappresentano circa il 13% del mercato totale. Per quanto riguarda la parte Militare, la spending review ha avuto un effetto consistente sul potenziale del mercato a causa di notevoli riduzioni di personale, rispetto anche al precedente piano di rimodulazioni previsto con la legge del marzo 2010.

Il mercato delle Altre Collettività pur avendo ancora una bassa penetrazione delle società di ristorazione è tuttavia caratterizzato da margini molto bassi e da un livello elevato di autogestioni, che ne limitano l'interesse da parte delle società di ristorazione collettiva.

### **TREND 2013**

Secondo Databank, il segmento risulta in calo del 3.1% rispetto al 2012, motivato dalla riduzione del personale militare e dalla chiusura e riorganizzazione di diverse caserme. Il fenomeno di riduzione degli organici non è ancora terminato e dovrebbe produrre effetti anche nei prossimi anni.



## La Ristorazione Commerciale

Il mercato della Ristorazione Commerciale (pasti consumati fuori casa, escludendo le bevande servite da sole), secondo uno studio di Girà Food Service del 2011 vale più di 43 miliardi di euro, eroga oltre 4,3 miliardi di pasti ed è composto da più di 210.000 unità ristorative di dimensioni e caratteristiche di servizio molto varie: ristoranti, snack bar, ristorazione rapida e self service, alberghi e complementari, trasporti, siti.

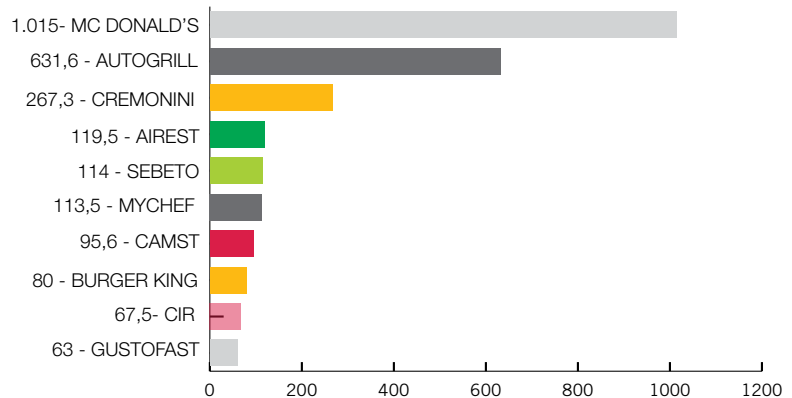
Il mercato ha pesantemente risentito della crisi e delle conseguenti strategie di risparmio messe in campo dalle famiglie. Il clima di incertezza percepito dai consumatori, motivato dal continuo calo del potere d'acquisto e dall'incremento della disoccupazione, sta infatti fortemente penalizzando la spesa per consumi fuori casa.

La struttura dell'offerta è molto varia ed è composta prevalentemente da piccole imprese, la ditta individuale infatti resta la forma giuridica più diffusa, mentre il peso delle società di capitali è ancora modesto.

Secondo lo studio Girà Food Service, le Catene nel 2010 coprivano il 12,5% del mercato in volume e il 9,8%.

Compatibilmente agli andamenti registrati da Databank negli anni successivi si può supporre che, nonostante le non brillanti performance, il peso della Ristorazione Commerciale Moderna sia aumentato, grazie alla maggiore capacità di affrontare i periodi di crisi e di occupare le location più profittevoli.

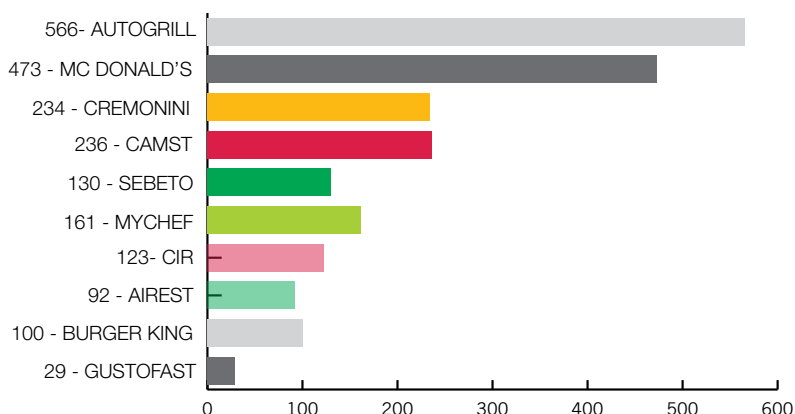
### IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE \_ FATTURATO 2013 (mln euro)



### TREND 2013

Rispetto ai ristoranti tradizionali, le pizzerie e i bar, il mondo della Ristorazione Commerciale Moderna (che comprende tutte le aziende presenti sul territorio con più ristoranti sotto un'unica insegna) ha retto meglio al calo dei consumi grazie alla migliore organizzazione e alle economie di scale che tali operatori possono mettere in campo. A fronte di un sensibile calo di pasti erogati dalle formule tradizionali di ristorazione, le catene hanno subito una diminuzione più contenuta dei pasti e una flessione del fatturato dell'1,2%, beneficiando della revisione al "ribasso" operata dai consumatori provenienti da formule distributive più costose. Va tuttavia rilevata una pesante flessione del mercato in concessione. L'area maggiormente colpita è quella della ristorazione nei trasporti, all'interno della quale stanno riportando

### IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE - NUMERO LOCALI 2013



consumi in calo tutti i canali, ad eccezione della ristorazione ferroviaria (+3,7% rispetto al 2012), che beneficia di un incremento della ristorazione veloce a discapito delle formule tradizionali. Particolarmente penalizzata la ristorazione autostradale (-5,1% rispetto al 2012), a causa della contrazione del traffico autostradale, seguita dalla ristorazione aeroportuale (-0,7%). Più contenuto il calo della ristorazione urbana (-0,8%) ma solo grazie alle nuove aperture. Secondo Databank, nel 2014, nonostante le persistenti difficoltà sul mercato del lavoro e la debolezza del reddito disponibile, i consumi fuori casa, e di conseguenza anche quelli legati ai settori in esame, invertiranno la tendenza registrando volumi (in termini di pasti consumati) in lieve incremento.

Fonte Databank – dicembre 2010 – dicembre 2012

## RISTORAZIONE COMMERCIALE

Aziende	2011		2012		2013		% Variazione fatturato 2013 VS 2012	Localizzazione
	Mn. euro	N Pdv	Mn. euro	N Pdv	Mn. euro	N Pdv		
Mc Donald's	972,0	425	992,0	455	1.015,0	473,0	2,3	Centri urbani, Centri commerciali, Strade a scorrimento veloce, Autostrade, Aeroporti, Stazioni ferroviarie
Autogrill	728,3	944	671,4	946	631,6	566,0	-5,9	Centri urbani, Centri commerciali, Autostrada, Aeroporti, Stazioni ferroviarie, Fiere, ospedali e università
Cremonini	258,1	221	257,5	217	267,3	234,0	3,8	Centri urbani, Centri commerciali, Strade a scorrimento veloce, Autostrada, Aeroporti, Stazioni ferroviarie, Fiere, ospedali e università
Airest	124,4	103	122,0	93	119,5	92,0	-2,0	Centri commerciali, Autostrada, Aeroporti, Stazioni ferroviarie
Sebeto	110,9	n.d.	114,5	136	114,0	130,0	-0,4	Centri urbani, Centri commerciali, Autostrada, Aeroporti, Fiere, ospedali e università
My Chef	120,8	155	116,0	161	113,5	161,0	-2,2	Centri urbani, Centri commerciali, Autostrada, Aeroporti, Stazioni ferroviarie, Fiere, ospedali e università, Aree industriali
Camst (Gruppo Economico)	100,4	199	98,0	228	95,6	236,0	-2,5	Centri urbani, Centri commerciali, Fiere, ospedali e università, Aree industriali
Burger King (*)	71,0	n.d.	79,0	n.d.	80,0	100,0	1,3	Centri urbani, Centri commerciali, Stazioni
Cir	69,4	126	69,5	132	67,5	123,0	-2,9	Centri urbani, Centri commerciali, Strade a scorrimento veloce
Gustofast	68,5	22	63,0	24	60,0	29,0	-4,8	Centri commerciali, Autostrada

Fonte Databank – dicembre 2012

(\*) Nota: Il dato Burger King comprende il fatturato di tutta la rete in Franchising. Il fatturato della Holding, generato dalle royalty ammonta nel 2013 a 8,0 Mn di Euro.

# Servizi offerti ai Clienti

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

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

L'attenzione particolare, quindi, che Camst dedica alla progettazione e alla realizzazione dei servizi personalizzati e rivolti ai Clienti dei differenti segmenti del mercato,

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

I principali servizi di ristorazione sono:

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

## GESTIONI

Dettaglio per aree d'affari	2011	2012	2013
Aziende			671
Banchetti			5
Caserme			21
Colonie			4
Cu.Ce			46
Interaziendali			57
Ospedali			214
P.E			110
Prodotti Gastronomici			4
Scuole			903
Vending			13
<b>Totale</b>	<b>1.438</b>	<b>1.529</b>	<b>2.048 (*)</b>

(\*) Nel 2013 il Controllo di Gestione ha riorganizzato la codifica dei cdc segmentando maggiormente le attività esistenti. Questo ha incrementato notevolmente il numero dei cdc per area d'affari quindi il numero di gestioni non è confrontabile con gli anni precedenti.

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

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

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

- formazione mirata e continuativa rivolta alle risorse;
- project financing;
- supporto tecnico-informatico per la gestione e il monitoraggio informatizzato;
- customer satisfaction: gestione di indagine sulla qualità percepita dagli utenti del servizio;
- consulenza per la stesura di programmi dietetici e di menù;
- gestione integrata: manutenzione ordinaria e straordinaria, disinfestazione, derattizzazione, pulizia e sanificazione anche degli ambienti.

## Gestione diretta

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

La gestione diretta di una cucina è la risultante di una serie di fattori fondamentali: preparazione e professionalità del personale, scelta e controllo delle derrate alimentari, presentazione e qualità dei cibi, studio e pianificazione dei menù, igiene e cura dell'ambiente, attenzione massima alle esigenze del cliente consumatore e committente. I menù variano giornalmente e in riferimento alle stagioni, garantendo un'ampia possibilità di scelta. I dietisti Camst possono disegnare il menù in funzione dei bisogni alimentari dei destinatari e sulla base dei principi di equilibrio alimentare.

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

## Gestione veicolata

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

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

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

## Rivendita di derrate

Il servizio prevede la fornitura di tutte le derrate alimentari e non, necessarie

al funzionamento di cucine gestite da altri. La fornitura di derrate alimentari con prezzo unitario riferito a pasto e / o giornata alimentare permette al cliente di eliminare i rischi nella fase di acquisto e di trasformazione derivanti dalla lavorazione delle materie prime.

## Attività progettuale

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

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

## Finanziamento

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

## Supporto tecnico informatico

Il progetto "Camst" incontra due direttive principali: quella dedicata ai servizi sociali in genere e quella rivolta ai



servizi scolastici. Nel caso di servizi scolastici, i parametri di riferimento spaziano dalle problematiche legate alla prenotazione dei pasti, all'organizzazione dei trasporti, alla definizione del diritto allo studio, alla gestione delle graduatorie riferite alle scuole d'infanzia, alla gestione contabile amministrativa di bollettazione, riscossione e recupero crediti secondo i bisogni dei diversi enti locali. Tutti i dati registrati sono disponibili per eseguire elaborazioni statistiche, stampe e visualizzazioni.

## Project financing

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

## Società miste pubblico privato

Camst ha i requisiti ed è interessata 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 Lugo Catering con il comune di Lugo (RA) e comuni limitrofi, Serimi con il comune di Mira (VE), Bioristoro con il comune di Grugliasco (TO), Seribo con il comune di Bologna e Matilde con diversi comuni della provincia di Bologna.

## Magnosfera, Tavolamica, Gustamì e Camst Cafè: insegne a servizio dei Clienti

- Offerta ampia e diversificata ogni giorno: dai piatti della tradizione ai nuovi sapori, tante ricette preparate con gli ingredienti migliori per poter scegliere ogni giorno tra tante gustose proposte;
- cottura al momento: il forno per le pizze, la zona barbecue per carne, pesce e verdure, per offrire tutto il sapore dei piatti preparati al momento;
- velocità e cortesia nel servizio: la sicurezza della freschezza e della qualità con tutti i vantaggi di un servizio veloce, sempre cortese e professionale.

**MAGNOSFERA** è il concept Camst dedicato al servizio di ristorazione self service e snack bar nei luoghi ad alto traffico, come centri commerciali e centri città. Strutturato in isole gastronomiche per ottimizzare la fruibilità, offre un'ampia scelta tra primi e secondi piatti, griglia, piatti unici, pizza. L'ambiente è moderno e curato nei dettagli, sia nella scelta dei materiali che nella comunicazione.

**TAVOLAMICA** è il format Camst dedicato alla ristorazione self service nelle aree industriali e artigianali, rivolto in particolare ai lavoratori che pranzano fuori casa. Strutturato per rispondere a tutte le esigenze della pausa pranzo, offre una proposta ampia e variegata sia per chi può concedersi un attimo di relax, sia per chi ha poco tempo ma non vuole rinunciare al gusto. L'ambiente è accogliente, caldo e funzionale, ideale per rendere la pausa pranzo fuori casa un momento il più possibile piacevole e rilassante.

**GUSTAMÌ** è il concept Camst dedicato ad un servizio di ristorazione dinamico e flessibile con soluzioni sia di snack bar che di ristorazione veloce. Un ambiente moderno e stuzzicante, da vivere ogni volta in modo diverso. Perfetto per un caffè, una colazione, uno spuntino o un aperitivo, con piatti sfiziosi da gustare in massima rapidità senza rinunciare alla qualità e alla tradizione della cucina italiana.

The logo for Camst Café features the word "CAMST" in a bold, red, serif font, followed by "café" in a red, cursive script font. A red swoosh underline is positioned beneath the word "café".The logo for Tavolamica consists of the word "tavol" in white lowercase letters on a red rectangular background, followed by the word "amica" in red lowercase letters on an orange rectangular background.The logo for Gustamì features a red square icon containing a stylized white fork and knife. To the right of the icon, the word "Gustamì" is written in a large, brown, cursive script font. Below "Gustamì", the words "BAR CUCINA E CHIACCHIERE" are written in a smaller, red, sans-serif font.The logo for Magnosfera features the word "magnosfera" in a red, stylized, lowercase font. Below it, the words "RISTORANTE & PIZZERIA" are written in a red, sans-serif font. A red swoosh underline is positioned beneath the word "RISTORANTE".

**CAMST CAFÈ** è il servizio di caffetteria Camst. Ideale per colazioni, snack, break, per un pranzo veloce e leggero o anche solo per concedersi un buon caffè, è presente in diverse location quali centri commerciali, centri storici, quartieri fieristici, poli ospedalieri ed universitari. Il design è moderno e accogliente con arredi ispirati alle tonalità calde del rosso e del wengè.

## Carta OK

Vantaggi per le aziende e benefici per i titolari.

Carta Ok è la carta prepagata e ricaricabile, funzionale sostituto dei contanti, dotata di un microchip con il quale viene memorizzato il credito caricato aggiornando lo scontrino dopo ogni transazione.

Può essere utilizzata e ricaricata nei locali Camst abilitati su tutto il territorio nazionale.

E' il pratico servizio offerto per velocizzare tutte le operazioni di pagamento in cassa sostituendo contante, bancomat e altre carte di credito.

Uno strumento con importanti valenze strategiche: per questo motivo è stato avviato un progetto di riqualificazione per una maggiore valorizzazione presso i nostri clienti.

## Camst Vending

È la proposta Camst che arricchisce l'offerta dei servizi per la ristorazione. Qualità, affidabilità, orientamento al cliente, presenza capillare sul territorio sono i plus caratteristici di Camst che contraddistinguono il servizio di ristorazione automatica.

Le chiavi di successo del business:

- soluzioni di prodotto: la linea COFFEE BREAK propone caffè pregiato da gustare puro o composto con latte o cioccolato e un'ampia scelta di bevande calde tra cui orzo, cioccolato, latte e té, mentre la linea SNACK TIME offre snack sfiziosi dolci e salati, bibite fresche gasate e non, prodotti di gastronomia scelti;
- un ambiente costruito attorno al consumatore: progettazione di aree relax personalizzate per valorizzare la pausa caffè/snack e ricreare un'oasi di confort e piacere per un break rigenerante;
- assistenza cliente: formazione continua di personale dedicato all'assistenza cliente, capace di rispondere con tempestività ad ogni esigenza;

- innovazione tecnologica: installazione di distributori automatici di ultima generazione, efficienti e in linea con le norme CE sull'igiene, promettendo a tutte le tipologie di clienti costanza e qualità del servizio.

A supporto del business sono stati predisposti materiali per la comunicazione commerciale al fine di supportare la proposta a clienti e potenziali e diversi format di personalizzazione dei distributori, per rafforzare il brand Camst Vending.

## Produzione di prodotti in ATP

Il confezionamento di un prodotto in ATP

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

## Servizio Freebeverage

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

## La Tavola Buona

Che cos'è "La Tavola Buona"?

"La tavola buona" è una linea di piatti che nasce dall'esigenza di valorizzare la performance di servizio offerto nei ristoranti aziendali presso Clienti particolarmente interessati a sensibilizzare i propri dipendenti ai valori delle corrette e sane abitudini alimentari.

Il progetto promuove un nuovo modo di mangiare in maniera corretta senza dover rinunciare al piacere della buona cucina: per questo motivo sono state ideate ricette gustose ed equilibrate dal punto di vista alimentare, ispirate all'antica tradizione culinaria italiana e ai principi della piramide alimentare della dieta mediterranea.



# La sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione

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

Di seguito illustriamo le principali caratteristiche della nostra offerta che riguardano aspetti di responsabilità sociale.

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

Promuovere un consumo etico per Camst significa:

## Un minor impatto ambientale

- utilizzo di prodotti biologici o a lotta integrata, aumentando la diminuzione dell'uso di antiparassitari, fertilizzanti chimici e diserbanti;
- eliminare i prodotti OGM che rappresentano un gravissimo pericolo per la biodiversità e i cui effetti sull'organismo, non ancora ben definiti, sembrano non essere del tutto sicuri;
- uso del packaging ecosostenibile (gli imballi rappresentano il 35% del peso totale dei rifiuti solidi urbani ed il 40% del loro volume);
- effettuare una raccolta differenziata dei rifiuti, come preludio al loro riciclo, che significa risparmio di materie prime, di energia e quindi minore inquinamento;
- riduzione degli sprechi;

- adozione di menù ad andamento stagionale: un prodotto fuori stagione ha un pesante impatto ambientale, sia che provenga da serre (consumo di energia per il riscaldamento), sia che provenga da altro emisfero (consumo di energia per il trasporto, per la conservazione e per l'utilizzo di imballaggi inquinanti);
- Camst applica la Legge 155/2003, la cosiddetta "legge del Buon Samaritano" che consiste nel recuperare gli esuberanti di alimenti ad alta deperibilità, eccedenti l'ordinaria produzione e distribuirli ai bisognosi individuati dall'amministrazione comunale.

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

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

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

Vengono trattate di seguito le modalità che hanno impatto sull'ambiente derivanti da un servizio di ristorazione, con la descrizione degli obiettivi adottati dalla Direzione Aziendale.

## Risparmio energetico

In riferimento all'obiettivo di risparmio delle energie, l'atteggiamento di Camst è individuare soluzioni e incentivare comportamenti nella gestione quotidiana di impianti e attrezzature che evitino sprechi e usi scorretti delle fonti di energie, attraverso specifiche disposizioni agli addetti e soprattutto, nella fase di progetto, di nuove strutture ed impianti.

## Smaltimento rifiuti

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

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

## Residui da olii di cottura

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

## 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.

## 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 che privilegia prodotti con biodegradabilità superiore al 90% e con assenza di fosforo.

## 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.

## 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 dal punto di vista della emissione dei gas di combustione.;

- scarichi in fognatura.





Per quanto riguarda gli scarichi in fognatura 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 valutata in fase di progettazione ed acquisto degli impianti stessi, tenendo conto del progresso tecnologico esistente;

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

- 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.

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 studiata nell'ottica del minor numero di chilometri percorsi; la

formazione ambientale dei trasportatori prevede la miglior gestione delle manutenzioni dei mezzi e lo spegnimento degli stessi nei momenti di inattività.

## Ulteriori scelte di RS nell'offerta di ristorazione

### UTILIZZO DI PRODOTTI BIOLOGICI

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. Camst partecipa da oltre a 10 anni in qualità di socio al CCPB (Consorzio per il Controllo dei Prodotti Biologici), 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. Camst ha iniziato da alcuni anni ad adottarne i prodotti.

### 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.

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.



## 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 favoriscano 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 riconoscersi e quindi recepire più facilmente i messaggi trasmessi.

## SERVIZIO FREEBEVERAGE

Camst aiuta l'ambiente con il servizio Freebeverage che consente di ridurre l'impatto ambientale delle bevande confezionate, attraverso la riduzione delle confezioni di plastica per le bottiglie e del trasporto su gomma delle stesse, con conseguente riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>. Il servizio Freebeverage viene utilizzato da Camst per oltre 1.400.000 pasti annui, consiste nella distribuzione self service a consumo libero di acqua microfiltrata naturale e gassata, succhi e bevande naturali, bibite gassate, bevande equo e solidali.

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

	2011	2012	2013
Numero pasti annui con servizio freebeverage	1.366.195	1.625.413	2.029.070
di cui: bevande con materie prime certificate Fairtrade	318.879	330.918	273.105
Prevenzione rifiuti in kg	50.000	60.000	74.900
Prevenzione trasporti in tonnellate	2.100	2.500	3.121
Prevenzione Co <sub>2</sub> in tonnellate	51	61	76
Prevenzione consumo petrolio in tonnellate (1)	49	58	72

(I dati di impatto ambientale si basano su stime del fornitore General Beverage; nota 1: si riferisce al quantitativo di petrolio necessario alla produzione delle bottiglie in pvc)

## Recupero dei pasti non somministrati

Questa attività è finalizzata al recupero e riutilizzo delle derrate alimentari non distribuite (frutta, pane, merendine confezionate, budini), contenendo così la produzione di rifiuti e attivando un sistema di collegamento donatore-ricevente in funzione della logistica e dei fabbisogni definiti. Tale attività viene svolta attraverso la stipula di apposite convenzioni con gli enti destinatari (Onlus), individuate da Camst con la collaborazione 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.

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

## RECUPERI EFFETTUATI DA GESTIONI CAMST

Onlus beneficiarie	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Kg Totale
Associazione Banco Alimentare del Lazio ONLUS - Via Liberiana 17 Roma (Telecom Roma)	100	-	-	-	-	100
CARITAS - Via Alfieri - Grosseto (Appalto Scuole)	160	53,4	15,4	31,8	189,5	450,1
Ronda della Carità - Piazza De Amicis n. 11 - Grosseto (Appalto Scuole)	120	62,6	21,4	35,4	138,4	377,8
Siticibo – Banco Alimentare (Ospedale S.Anna – Ist Humanitas)	-	399	570	487	-	1.456
Associazione Banco Alimentare Emilia Romagna (Imola)	-	1.057,5	41,6	22,5	-	1.121,625
<b>TOTALE</b>	<b>380,0</b>	<b>1.572,5</b>	<b>648,4</b>	<b>576,7</b>	<b>327,9</b>	<b>3.505,5</b>

Quantità espresse in Kg

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

Amministrazione Cliente	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Totale
San Mauro Torinese (TO)	253	-	-	-	5	258
Scuole di Torino (2 centri)	3.773	-	-	-	2.318	6.091
Pecetto (TO)	60	-	-	-	35	95
Scuole di Moncalieri (TO)	132	-	-	-	338	132
Savona	852	-	-	-	1.790	338
<b>Totale</b>	<b>5.070</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4.493</b>	<b>9.563</b>

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

Onlus beneficiarie del progetto Buon Samaritano:  
in provincia di Torino: Convento S. Antonio da Padova, Parrocchia San Luca, Piccola Casa Divina Provvidenza, Suore Vincenziane di Via Nizza (già GVV Nuova Aurora);  
in provincia di Savona: Centro Accoglienza Buon Pastore di Varazze; Scuola S.M. Rossello di Savona; Fondazione Caritas Onlus di Savona; A.I.S.M. Savona; Parrocchia SS. Trinità di Savona; Parrocchia San Paolo di Savona.

Nel corso del 2012 Camst ha sottoscritto un accordo quadro nazionale con Banco Alimentare per il recupero delle eccedenze alimentari dai locali Camst ai fini di solidarietà sociale - L.155 del "Buon Samaritano".  
L'obiettivo dell'accordo è quello di dare alle Divisioni un riferimento territoriale del Banco Alimentare che in caso di necessità gestisca, con procedure e modalità amministrative condivise e validate, la donazione dei generi alimentari ancora commestibili.  
Non si tratta di un accordo di esclusiva quindi Camst può collaborare anche con altre organizzazioni del recupero alimenti.

## RECUPERI EFFETTUATI DALLA SOCIETÀ GI - GASTRONOMIA ITALIANA

	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Dolci	Totale
Gastronomia Italiana	-	4.505	5.315	3.227	-	165	13.212

Tra i recuperi effettuati nel 2013 va ricompreso il quantitativo proveniente dalla produzione della società GI Gastronomia Italiana.

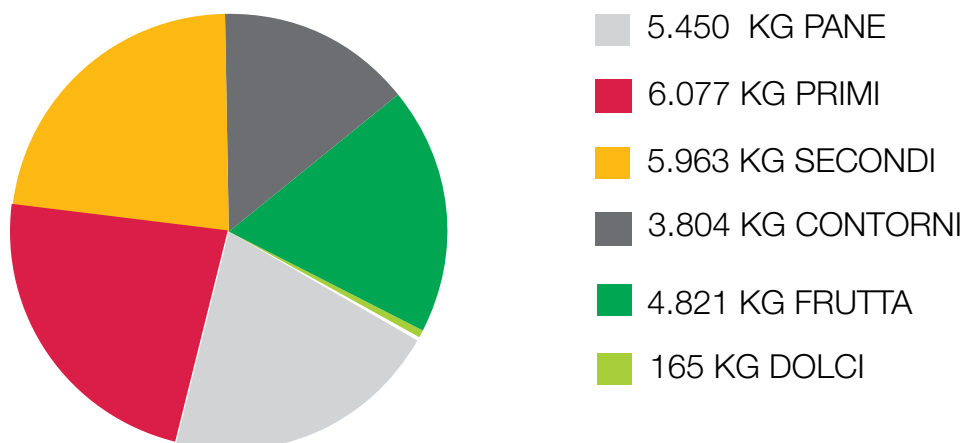
Le Onlus beneficiarie sono state: Fondazione San Petronio,

Comunità Santa Maria della Venenta, Pubblica Assistenza Casalecchio di Reno, Centro accoglienza La Rupe, tutte della provincia di Bologna.

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

	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Dolci	Totale
2013	5.450,0	6.077,5	5.963,4	3.803,7	4.820,9	165,0	26.280,5

## RECUPERO PASTI IN CAMST 2013 (KG)



## Recupero prodotti da Ce.Di.

A partire da luglio 2011 la Direzione Acquisti ha avviato un progetto di razionalizzazione del 'vrac' (sigla che identifica una zona del magazzino dove vengono stoccati in modo controllato i prodotti non conformi in attesa di smaltimento) e di riduzione dei costi annuali di smaltimento, mediante

cessione delle derrate alimentari ad enti no profit attivi sul territorio della provincia di Bologna.

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

- Sono state cedute gratuitamente alle Onlus umane,

previa verifica della qualità igienico-sanitaria della matrice alimentare, le derrate con imballi o confezioni lacerate non vendibili ed eccedenze di giacenza prossime alla scadenza e non utilizzabili all'interno della nostra catena distributiva.

- Al Centro Tutela Fauna sono state cedute le derrate non idonee al consumo umano e i sottoprodotti di origine animale di categoria 3 che sono stati impiegati per

l'alimentazione degli animali selvatici in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

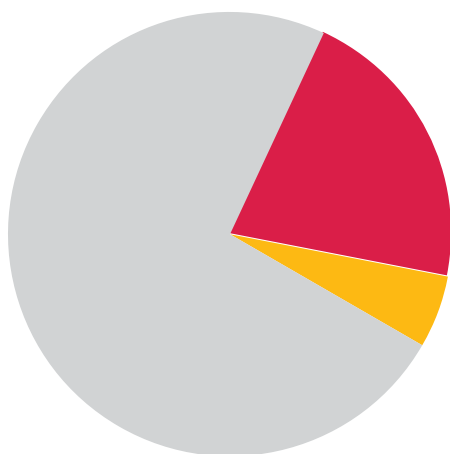
Lo schema sottostante riporta i dati relativi alle cessioni di derrate non conformi ad enti no profit attivi sul territorio della provincia di Bologna relative al 2012. I dati si riferiscono all'attività di cessione ordinaria.

## RECUPERO PRODOTTI NON CONFORMI DA CE.DI.

Onlus beneficiarie	Prodotti secchi (pasta, conserve, olio) con confezioni rotte kg	Prodotti freschi (carne e lattiero caseari) kg	Prodotti congelati kg	Kg Totale
Pubblica Assistenza di Casalecchio	10.202	130	70	10.402
Centro tutela Fauna (*)	100	2.421	526	3.047
Banco Alimentare Emilia Romagna	272	586	-	858
Fondazione San Petronio	7.611	2.067	703	10.382
<b>Totale</b>	<b>18.185</b>	<b>5.204</b>	<b>1.300</b>	<b>24.689</b>

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

## RECUPERO PRODOTTI DA CE.DI. 2013 (KG)

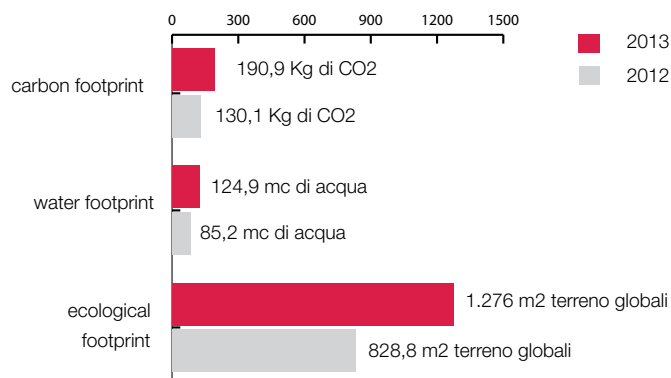


- 18.185 KG PRODOTTI SECCHI
- 5.204 KG PRODOTTI FRESCHI
- 1.300 KG PRODOTTI CONGELATI

## Impronta ambientale dei recuperi effettuati

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

### IMPRONTA AMBIENTALE EQUIVALENTE DEI PRODOTTI NON SPRECATI (dati in migliaia)



### RISORSE AMBIENTALI NON SPRECAE (DATO ANNUO)

	Carbon Footprint (Kg di CO2 equivalente)	Ecological Footprint (m2 globali H2O + terreno)	Water Footprint (m3 di acqua)
<b>Totale 2013</b>	<b>190.901</b>	<b>124.997</b>	<b>1.276.000</b>
Totale 2012	130.151	85.194	828.845
Totale 2011	81.000	55.000	526.000

(Last Minute Market S.R.L. è uno spin-off dell'Università di Bologna - [www.lastminutemarket.it](http://www.lastminutemarket.it))

#### NOTA METODOLOGICA

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

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

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

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

# Le attività di educazione alimentare

## Una pratica consolidata di coinvolgimento degli Stakeholder nella Scuola

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

Le attività di educazione alimentari vengono sempre gestite in un'ottica di stretta collaborazione con gli Enti preposti e coinvolgono più figure a diversi livelli: bambini utenti del servizio, insegnanti, famiglie, istituzioni e operatori della ristorazione.

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

Intendiamo per “educazione alimentare” tutti gli interventi rivolti a diversi interlocutori, caratterizzati da una continuità temporale e basati sulla qualità del servizio fornito, il cui obiettivo è quello di diffondere cultura alimentare.

Gli interventi si esprimono in iniziative informative ed educative rivolte innanzitutto ai bambini, utenti del servizio, spesso integrate con la distribuzione di materiale didattico a supporto degli insegnanti, pensate per le diverse fasce di età presenti nei diversi gradi della scuola. A seconda della disponibilità e dell'interesse della scuola e del Committente, si attivano progetti ed interventi di educazione alimentare perfettamente integrati con le altre attività didattiche previste per l'anno scolastico: questo rende l'intervento meno estemporaneo e più produttivo garantendo maggiore incisività dei temi affrontati. Di particolare importanza sono gli interventi rivolti agli insegnanti, finalizzati a sensibilizzarli alle problematiche

connesse all'alimentazione in età evolutiva e, successivamente, all'acquisizione degli strumenti necessari a realizzare i progetti educativi: dai corsi di aggiornamento su tematiche specifiche inerenti all'alimentazione, all'offerta di impianti metodologici che possono facilitare l'utilizzo di materiale didattico con i bambini.

Infine le iniziative di educazione alimentare rivolte alle famiglie, pensate per rendere più trasparenti i criteri che orientano la refezione scolastica e per approfondire gli aspetti legati all'alimentazione dei bambini, che interessano e coinvolgono direttamente i genitori.

## Gli interlocutori nella ristorazione scolastica

Tutte le iniziative che Camst propone per contribuire ad una corretta educazione alimentare e a diffonderne la cultura, puntano a coinvolgere tutti i diversi interlocutori proponendosi come partner attento alle loro problematiche ed esigenze.

Infatti in un'ottica di condivisione, tutte le attività vengono presentate agli insegnanti ed ai dirigenti scolastici, realizzate per gli alunni attraverso la produzione e distribuzione di materiale didattico a supporto degli insegnanti (pubblicazione o attività di laboratorio) e condivise con i genitori in un momento di incontro/festa a consuntivo del lavoro svolto durante l'anno scolastico.

## Flessibilità ed esperienza

Tutte le proposte sono quindi aperte e flessibili al fine di consolidare un'azione educativa che potrà configurarsi come modifica comportamentale, volta a rimuovere atteggiamenti sbagliati ed a promuovere l'acquisizione di sane abitudini alimentari.

Queste iniziative, che si realizzano sulla base di esperienze maturate in quasi 40 anni di attività nella refezione scolastica, si attuano in modo diffuso durante l'anno scolastico presso le refezioni in gestione con un confronto continuo da parte dell'Amministrazione.

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 e le istituzioni. 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.

## Dialogo aperto con famiglie e istituzioni

Per costruire un dialogo con i comuni committenti e le famiglie degli utenti, Camst realizza Carte in Tavola, la carta dei servizi dedicata alla ristorazione scolastica.

### Carte in tavola.



CARTA DEI SERVIZI CAMST | RISTORAZIONE SCOLASTICA

La pratica pubblicazione illustra le modalità con cui si intende e si realizza il servizio e i valori alla base della preparazione di un pasto equilibrato e di qualità. Semplicità, chiarezza e facilità d'uso, fanno di "Carte in Tavola" un momento di assoluta trasparenza e confronto con tutti gli attori coinvolti nel delicato e prezioso tema della cultura alimentare. Camst organizza interventi formativi ed informativi rivolti ad utenti finali, insegnanti e famiglie, focalizzati su temi

attinenti all'alimentazione.

L'obiettivo è informare e formare l'utenza in merito agli argomenti affrontati.

Gli incontri sono curati e coordinati nel contenuto da Camst, che attiva figure professionali come il tecnologo alimentare, il dietista e il nutrizionista; un'opportunità importante per sensibilizzare ai temi della corretta e sana alimentazione.

Camst promuove visite guidate, solitamente in collaborazione con il Committente, presso le cucine centralizzate di riferimento, rivolte alle famiglie degli utenti. È un'importante occasione per verificare direttamente l'intera filiera della produzione del pasto (selezione materie prime e fornitori – modalità di lavorazione delle preparazioni gastronomiche - organizzazione logistica e distributiva e del servizio) e confrontarsi con cuochi, dietisti, responsabili dei refettori e tecnici della qualità.

## Ivo il gigante Camst

Uno strumento per comunicare in modo coordinato i valori aziendali a diversi interlocutori

Da sempre vicino al tema dell'educazione alimentare, Camst intende la refezione scolastica come "luogo educativo" e fondamentale nella costruzione di una sana relazione con il cibo, coinvolgendo più attori: bambini, insegnanti, famiglie e istituzioni.

Al centro di uno scenario narrativo, Ivo il gigante Camst è il personaggio che rappresenta Camst nel segmento della ristorazione scolastica, pensato come guida esperta che accompagna grandi e piccoli alla scoperta del mondo del cibo, dell'alimentazione e di chi se ne occupa.

Nasce dallo studio attento di un team dedicato e composto da diverse figure professionali, in particolare il Prof. Del Toma\*, referente Camst per la validazione dei contenuti nutrizionali. L'intreccio di più competenze professionali ha dato ad Ivo espressione, voce e contenuto per dialogare con adulti e bambini nel modo più appropriato.

Il gigante della ristorazione è sinonimo di genuinità e qualità per scuole e famiglie, mentre per gli insegnanti è l'efficiente collaboratore con il quale affrontare i temi attinenti all'alimentazione, fornendo preziosi consigli nei contenuti didattici legati al cibo.

Dal nome, breve e facile da memorizzare, Ivo parla ai bambini e trasmette loro i messaggi in modo divertente e immediato. È un gigante dotato di lunghe braccia e



gambe che gli permettono di muoversi con straordinaria rapidità e flessibilità per raccogliere gli ingredienti migliori e trasformarli in pasti da distribuire ai bambini nelle scuole. Il suo mondo è fatto di grandi oggetti, storie e consigli, in un percorso fantastico dove i bambini sono i protagonisti e possono imparare divertendosi. Attraverso attività, strumenti e giochi stimola nei bambini la sperimentazione, la ricerca, la curiosità per le cose nuove ed inaspettate. Promuove indirettamente la consapevolezza, la condivisione, la responsabilità, la multiculturalità, la partecipazione e la sostenibilità all'interno della comunità scolastica.

*\* Presidente Onorario Associazione Italiana Dietetica e Nutrizione Clinica - Primario Emerito ASL "San Camillo-Forlanini", Roma Docente di Scienza dell'Alimentazione Università Campus Biomedico, Roma*

## Le pubblicazioni con Giunti Editori

Camst, da sempre a fianco delle scuole nei progetti di educazione alimentare, propone ogni anno spunti di riflessione per affrontare in classe temi attinenti all'alimentazione e non solo. Grazie ad una collaborazione con Giunti Editore cresciuta negli anni, Camst ha sviluppato, in esclusiva con la prestigiosa casa editrice, alcune pubblicazioni dedicate ai bambini: un modo per divertirli e stimolarli giocando e allo stesso tempo sensibilizzarli al grande tema dell'alimentazione, affrontando diversi argomenti.

Camst ha inoltre selezionato e promosso letture di valore educativo, da svolgere durante l'anno scolastico in classe con l'insegnante, per accompagnare i piccoli in un percorso di crescita e guidarli nelle piccole ma grandi scelte che toccano tematiche importanti come l'agricoltura, il commercio di prodotti che provengono da Paesi lontani, l'importanza di rispettare regole comuni per tenere lontane ingiustizie e prepotenze, l'energia e i comportamenti corretti per non sprecarla, la raccolta e il riciclo dei rifiuti per un ambiente pulito e i consigli per salvare un bene prezioso come l'acqua.



# Il Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare

## Come Camst definisce la qualità

L'attenzione di Camst alla qualità del prodotto/servizio fornito nasce e si sviluppa con l'impresa stessa e rappresenta una specie di DNA aziendale, che nel corso degli anni ha permeato l'intera organizzazione in modo capillare e diffuso, trasformando l'attenzione alla qualità in una vera e propria modalità di approccio ai diversi aspetti legati all'erogazione di un servizio di ristorazione.

**Camst identifica la qualità con il grado di soddisfazione del cliente, che si traduce sia nella capacità di realizzare le richieste rese esplicite a livello contrattuale, sia nel saperne interpretare le richieste implicite**

Camst identifica la qualità con il grado di soddisfazione del cliente, che si traduce sia nella capacità di realizzare le richieste rese esplicite a livello contrattuale, sia nel saperne interpretare le richieste implicite. Capacità quest'ultima possibile utilizzando la professionalità e l'esperienza pluridecennale esistente in Camst.

L'elaborazione dell'offerta rappresenta uno dei momenti determinanti nella specifica di ciò che si sta definendo per qualità.

Il risultato di ogni elaborazione d'offerta ha per Camst l'obiettivo di un prodotto/servizio sicuro e commercialmente competitivo; per raggiungerlo Camst mette in campo le proprie capacità tecnico/progettuali in grado di dimensionare e definire il servizio, sia da un punto di vista strutturale che di modalità di erogazione.

Camst ha capitalizzato una capacità propositiva elevata, capacità che deriva dall'interscambio culturale esistente

nell'impresa che proviene 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.

Nella fase di aggiudicazione, "nel momento della verità" per garantire gli impegni assunti, Camst ha scelto un'organizzazione che privilegia un forte presidio del ciclo produttivo e di assistenza al cliente da parte del Direttore della gestione.

Figura professionale, questa, con forte motivazione e indirizzo alla sicurezza del prodotto/servizio realizzata in un sistema di autocontrollo del processo, congiunta a specifiche capacità tecniche di settore che ne completano le capacità gestionali.

Come ulteriore tassello organizzativo, Camst ha investito in una struttura organizzativa interna di Qualità e Sicurezza Alimentare, con il compito di garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo del Sistema per la Qualità e la Sicurezza Alimentare Aziendale.

Lo staff di Qualità e Sicurezza Alimentare, composto da tecnici qualificati, rappresenta un servizio di consulenza tecnico-scientifica in materia di "qualità totale" ed igiene degli alimenti al servizio di tutte le funzioni aziendali e delle Società del Gruppo. Tra gli altri obiettivi, non ultima è la volontà di incrementare 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 e per la Sicurezza Alimentare Camst

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 impegno Camst e le Società del Gruppo intendono dare la massima trasparenza all'esterno delle metodologie di lavoro utilizzate.

Questo obiettivo è chiaramente espresso nella "Politica per la Qualità e la Sicurezza Alimentare", documentata in apposito documento, sottoscritto dal Segretario Generale. La Politica per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare del Gruppo Camst in particolare:

**Il Gruppo Camst mette a disposizione di tutte le parti interessate i dati relativi all'attività di verifica sul proprio Sistema Qualità per dare la massima trasparenza all'esterno delle metodologie di lavoro utilizzate**

- definisce gli orientamenti strategici per la Qualità, che costituiscono il riferimento per la definizione di obiettivi misurabili in una logica di miglioramento continuo;
- impegna ogni operatore Camst ad essere parte di una missione più complessiva nel perseguire la soddisfazione del cliente;
- impegna Camst a mettere in atto un sistema di gestione HACCP mirato al presidio dei rischi igienico-sanitari che, attraverso opportune fasi di prevenzione e controllo, assicuri i più elevati standard di sicurezza alimentare.

## Struttura Qualità e Sicurezza Alimentare

La funzione Qualità e Sicurezza Alimentare è inserita all'interno della Direzione Generale.

Dal dicembre 2013 il Direttore Generale e il Responsabile Qualità e Sicurezza Alimentare (RQSA) sono referenti per

le funzioni ricoperte per tutte le Società del Gruppo Camst che adottano un Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare, certificato da Ente di Certificazione riconosciuto. In tale modo i Tecnici Qualità e Sicurezza Alimentare (TQSA) della società Camst Soc. coop. a r.l. e delle società del Gruppo Camst dipendono direttamente dal Responsabile Qualità e Sicurezza Alimentare Camst.

## Attività di Controllo Qualità Laboratori di analisi

L'attività di Controllo Qualità sul prodotto/servizio è coordinata dai Tecnici Qualità e Sicurezza Alimentare.

I tecnici svolgono sia una funzione di sorveglianza igienico sanitaria effettuando visite ispettive alle strutture di produzione, finalizzate alla verifica degli ambienti di lavoro, del corretto comportamento degli operatori, sia prelievi di materie prime e di prodotti finiti per indagini di laboratorio, avvalendosi di laboratori esterni qualificati.

I risultati dell'attività di controllo sono pubblicizzati e discussi con gli stessi operatori, secondo il grado di responsabilità, in termini di formazione permanente.

Il Controllo Qualità interviene inoltre nel monitoraggio del piano di autocontrollo verificando il grado di attuazione delle procedure stabilite.

## Il Sistema Gestione Qualità: le verifiche

Tutti i dati relativi all'attività di verifica, elaborati statisticamente, consentono di valutare periodicamente (almeno con cadenza semestrale) l'idoneità dei processi produttivi, le caratteristiche dei prodotti e l'efficacia del Sistema di Autocontrollo e del Sistema per la Qualità e la Sicurezza Alimentare Aziendale. Elaborati da Qualità e Sicurezza Alimentare, tali dati sono messi a disposizione della Direzione Aziendale, del Cliente, degli Enti Ufficiali del controllo (ASL, NAS, ecc.) e dell'Ente di Certificazione.

## DATI STATISTICI RELATIVI AL MONITORAGGIO SU PROCESSI PRODOTTI ED ATTREZZATURE

Attività di Monitoraggio su Processi, Prodotti ed Attrezzature	2011	2012	2013
Verifiche ispettive ai locali	141	165	121
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	2.601	2.260	1.735
Indagini su materie prime	1.357	1.126	871
Tamponi ambientali	3.396	3.003	2.164
Visite Ispettive ai Fornitori	12	15	25

(Fonte: Responsabile Qualità e Sicurezza Alimentare)

NOTA: anche relativamente all'anno 2013, in considerazione del numero significativo di dati raccolti, una specifica indagine statistica conferma che il Sistema di Gestione Aziendale risulta efficace per garantire la Sicurezza Alimentare dei prodotti destinati al consumatore finale.

## Dati statistici relativi all'attività di formazione e addestramento svolta in Camst

Per monitorare l'attività di formazione e addestramento per il personale Camst si è fatto riferimento a:

- tipologia di personale Camst coinvolto;
- numero di persone coinvolte;
- numero di ore dedicate.

Nelle tabelle seguenti sono sintetizzati i dati consuntivi della attività formativa aziendale, rispettivamente per tipologia e numero di persone coinvolte e per monte ore dedicate.

## NUMERO PERSONE COINVOLTE

Tipologia personale coinvolto	2011	2012	2013
Dirigenti	14	10	14
Direttori	94	91	98
Cuochi Responsabili	517	587	620
Operatori locali	5.150	6.004	5.291
Personale uffici	244	179	170
Personale addetto verifiche ispettive interne	9	6	10
<b>Totale</b>	<b>6.028</b>	<b>6.805</b>	<b>6.203</b>

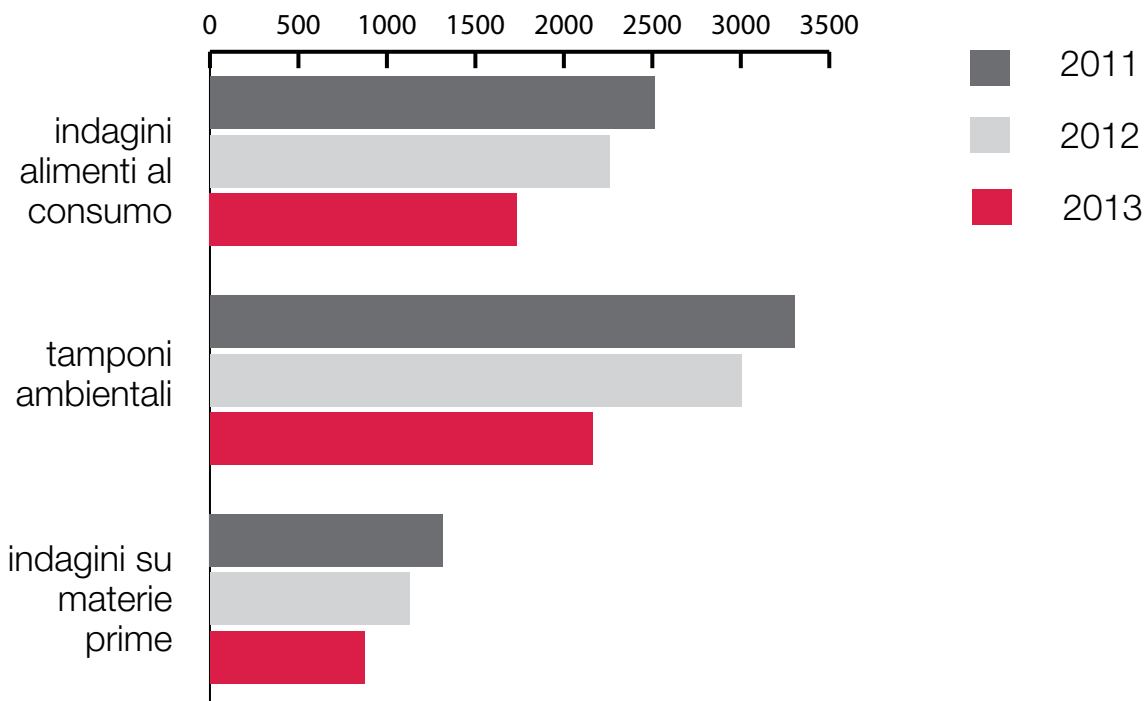
(Fonte: Responsabile Formazione)

## NUMERO ORE

Tipologia personale coinvolto	2011	2012	2013
Dirigenti	291	362	323
Direttori	1.859	3.492	2.434
Cuochi Responsabili	3.643	3.580	4.208
Operatori locali	30.195	29.812	26.631
Personale uffici	5.047	3.624	3.830
Personale addetto verifiche ispettive interne	234	77	211
<b>Totale</b>	<b>41.269</b>	<b>40.948</b>	<b>37.637</b>

(Fonte: Responsabile Formazione)

## NUMERO DEI MONITORAGGI SUI PROCESSI



# 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 dell'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 Generale come rappresentante della direzione aziendale.

Camst rende pubblicamente disponibile questa politica, che viene costantemente mantenuta attiva con la diffusione a tutto il personale dipendente e a tutte le persone che lavorano per conto di essa.

Sulla base di questa politica i dirigenti delegati definiscono obiettivi specifici in tema di Gestione Ambientale e per la Sicurezza i quali dovranno essere applicati in ogni realtà produttiva, in sede di riesame del sistema, nel corso del quale viene anche valutata l'esigenza di revisionare tale documento, in ottica di miglioramento continuo.

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

## Il Rapporto di analisi ambientale per i siti produttivi

L'analisi ambientale costituisce il primo passo per intraprendere quelle azioni che possono contribuire alla protezione dell'ambiente in modo coerente con le necessità del contesto socio-economico del sito considerato.

Lo scopo dell'analisi è identificare accuratamente e valutare conseguentemente gli aspetti ambientali sia diretti che indiretti delle proprie attività, prodotti e servizi,

che hanno o possono avere un impatto significativo sull'ambiente e definire quali aspetti ambientali il sito Camst in studio può tenere sotto controllo e sui quali comunque può esercitare influenza.

Per l'indagine ambientale vengono utilizzate le seguenti tecniche:

- interviste ai direttori di locale e agli operatori diretti a svolgere l'attività (cuochi, addetti lavaggio e preparazione materie prime, addetti al confezionamento e allo sporzionamento dei pasti, addetti servizi mensa, magazzinieri, addetti alle pulizie, ecc);
- riesame delle registrazioni, attraverso controlli mirati sulla documentazione da compilare e conservare a cura del direttore di locale, per mantenere attiva e funzionale la procedura attivata con la certificazione ambientale;
- ispezioni sul posto, a qualsiasi orario della giornata, per vedere tutte le fasi della lavorazione e poter dare una valutazione migliore;
- misurazioni dirette sul posto.

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

	2011	2012	2013
Numero siti provvisti di rapporto analisi ambientale	547	1.529	2.206

Nota: nel 2012 il Sistema di Gestione per l'Ambiente basato sulla norma ISO 14001 ha raggiunto la copertura della totalità delle gestioni

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 2013

Nel corso del 2013 è stato consolidato il Sistema di Gestione per l'Ambiente basato sulla norma ISO 14001 che era stato esteso durante l'anno precedente all'intera realtà Camst e ad alcune società del Gruppo (Lugo Caterig spa, Matilde Ristorazione srl, SE.RI.BO. srl, SE.RI.MI. srl, Descò srl, GI Gastronomia Italiana srl (ex King), Bioristoro srl). Sono state condotte verifiche e controlli sia interni sia da parte dell'organismo di certificazione di parte terza. I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi.

L'attuale valutazione della prestazione ambientale si basa sui seguenti elementi:

- sono state considerate per la parte energetica 185 strutture;
- anche quest'anno il confronto dei dati raccolti è avvenuto su tipologie di locali molto simili;
- le informazioni raccolte sono confluite in indicatori di risultato che fossero attinenti con la realtà aziendale e permettessero di prendere decisioni in termini di azioni di miglioramento prestazionale.

## Indicatori di risultato

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

## CONSUMI DI ENERGIA

Tipo di energia	Q.tà/Pasto 2011	Q.tà/Pasto 2012	Q.tà/Pasto 2013
Mc gas metano	0,127	0,124	0,098
Var%	0,8	-2,70	-20,23
Kwh en. elettrica	0,763	0,870	0,808
Var%	-1,56	7,47	-7,12

## UTENZE GAS METANO INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE

Gas metano	2011	2012	2013
Num utenze	127	132	131
Var%	5,8	3,9	-0,8
Num Pasti	38.494.110	38.429.587	48.284.283
Var%	4,1	-0,2	25,6
Consumi mc.	4.900.350	4.760.207	4.771.061
Var%	5,2	-2,9	0,23

## UTENZE ENERGIA ELETTRICA INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE

Energia elettrica	2011	2012	2013
Num utenze	143	141	145
Var%	8,3	-1,4	2,8
Num Pasti	40.883.265	35.708.765	36.672.426
Var%	12,7	-12,7	5,5
Consumi kWh.	31.205.000	31.051.900	30.428.240
Var%	10,98	-0,5	-2,0

## RACCOLTA RIFIUTI IN CAMST

Categorie (Kg)	2011	2012	2013
Fanghi	1.874.170	1.762.890	1.616.715
Var %	-29,1	-5,9	-8,3
Olii e grassi commestibili	121.951	140.668	134.892
Var %	0,3	15,3	-4,1
Imballaggi vari	847.805	753.386	627.230
Var %	-11,5	-11,1	-16,7
Altri materiali	350.390	153.871	68.650
Var %	60,6	-56,1	-55,3
<b>Totale</b>	<b>3.194.316</b>	<b>2.810.814</b>	<b>2.447.487</b>
Var %	-18,9	-12,0	-12,9
Perc. totale rifiuti avviati a recupero	43,5	38,1	37,3



## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE NELL'ESERCIZIO 2013

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1	Conformità alle leggi	Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica di sorveglianza dell'organismo di Certificazione Lloyd's Register condotta sul sistema rispondente alle norme ISO 14001 e OHSAS 18001	Esito positivo nella verifica di sorveglianza condotta dall'organismo di certificazione del SISTEMA ISO 14001 e OHSAS 18001. Nessuna non conformità rilevata. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione per l'ambiente	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Adozione di un sistema di controllo e registrazioni mediante strumenti informatici	Adozione di un sistema informatizzato di registrazioni. Estensione a numero parziale delle strutture <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/o renderlo disponibile sul portale Camstnet per consultazione	Elaborazione del quaderno informativo "Vivere l'ambiente". Sua pubblicazione sia su portale Camstnet sia in forma cartacea. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
3-6	Prevenzione inquinamento	Prevenire possibili superamenti dei limiti di legge sugli scarichi idrici	Completamento della mappatura di possibili interventi tecnico-economici per il rispetto della conformità e per il miglioramento della prestazione.	Mappatura in fase di completamento. <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
3-6	Prevenzione inquinamento	Prevenire possibili superamenti dei limiti di legge sugli scarichi idrici	Sistema di mappatura e controllo informatico dei rapporti di analisi emessi dai laboratori	Adozione di sistema informatizzato di trasmissione dei rapporti di prova allo stato attuale ancora in fase di attuazione e test. <b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>
4	Consumo di energia elettrica	Riduzione del consumo di energia elettrica	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di energia elettrica.	Riduzione del 7,12% dei consumi di energia elettrica a pasto. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi meno inquinanti (es. euro 4 o euro 5)	Aumento del 2 % degli automezzi aziendali appartenenti alle categorie meno inquinanti (es. euro 4 e euro 5)	Aumento dal 57.0% al 59.8% degli automezzi aziendali meno inquinanti (es. euro 4 e 5). <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi che utilizzano metano	Quota automezzi aziendali alimentati a metano > 6 % dell'intero parco automezzi	% automezzi alimentati solo a metano pari a 6.1% del totale parco automezzi. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
4	Consumo di gas metano	Riduzione del consumo di gas metano, tramite campagna dedicata al risparmio energetico.	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di gas metano	Riduzione del 20,2% dei consumi di gas metano a pasto. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
5	Generazione di rifiuti Camst	Aumento della % di recupero rifiuti	Aumento del 2 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.	Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2012 = 38.1 % Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2013 = 37.3 % <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
5	Generazione di rifiuti Società Gruppo Camst	Aumento della % di recupero rifiuti	Aumento del 5 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.	Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2012 = 58.9 % Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2013 = 82.0 % <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 di sorveglianza dell'organismo di Certificazione condotta sul sistema rispondente alle norme ISO 14001 e OHSAS 18001
2	Miglioramento prestazione per l'ambiente	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Estensione progressiva di un sistema di controllo e registrazioni mediante strumenti informatici fino a coprire almeno il 50% delle strutture
3 - 4	Sensibilizzare il personale alla ottimizzazione delle risorse disponibili (es. energia elettrica, gas metano, acqua)	Maggior consapevolezza circa un buon uso delle risorse disponibili presso le strutture produttive	Formazione specifica del personale che ricopre determinati ruoli aziendali (es. direttori e cuochi responsabili).
3 - 6	Prevenzione inquinamento	Prevenire possibili superamenti dei limiti di legge sugli scarichi idrici	Completamento funzionamento del sistema di mappatura e controllo informatico dei rapporti di analisi emessi dai laboratori
4	Consumo di energia elettrica	Riduzione del consumo di energia elettrica	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di energia elettrica.
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi meno inquinanti (es. euro 4 o euro 5)	Aumento del 2 % degli automezzi aziendali appartenenti alle categorie meno inquinanti (es. euro 4 e euro 5)
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi che utilizzano metano	Quota automezzi aziendali alimentati a metano > 6 % dell'intero parco automezzi
4	Consumo di gas metano	Riduzione del consumo di gas metano, tramite campagna dedicata al risparmio energetico.	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di gas metano
5	Generazione di rifiuti – Camst	Aumento della % di recupero rifiuti	Aumento del 2 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.
5	Generazione di rifiuti – società Gruppo Camst	Aumento della % di recupero rifiuti	Aumento del 2 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.

## Azioni per Salute e Sicurezza perseguite nell'esercizio 2013

Nel corso del 2013 è stato consolidato ed esteso il Sistema di Gestione per la Sicurezza basato sulla norma OHSAS 18001: 2007 attraverso la sua copertura all'intera realtà Camst e ad alcune società del Gruppo (Lugo Catering spa, Matilde Ristorazione srl, SE.RI.BO. srl, SE.RI.MI. srl, Descò srl, GI Gastronomia Italiana srl (ex King), Bioristoro srl).

Sono state condotte verifiche e controlli sia interni sia da parte dell'organismo di certificazione di parte terza Lloyd's Register. I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi. L'attuale valutazione della prestazione di salute e sicurezza si basa sui seguenti elementi:

- sono stati analizzati tutti gli eventi infortunistici dell'anno 2013 per l'intera società e per le Società del Gruppo e

sono stati effettuati confronti ed analisi relativamente alle singole aree divisionali e territoriali;

- i valori infortunistici sono stati integrati dall'analisi dei dati della sorveglianza sanitaria dei medici competenti;
- i punteggi acquisiti nel corso delle verifiche ispettive condotte presso le sedi costituiscono la base per la definizione di indicatori prestazionali specifici;
- le informazioni raccolte sono confluite in indicatori di risultato che fossero attinenti con la realtà aziendale e permettessero di prendere decisioni in termini di azioni di miglioramento prestazionale, nell'ottica della tutela delle condizioni di salute e sicurezza degli addetti.

## Indicatori di risultato

Nell'allegato sono riportati i dati della prestazione relativa alla Salute e Sicurezza elaborati sulla base delle considerazioni sopra esposte.

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ

Indice Frequenza per tipo infortunio	2011	2012	2013	Var %
Si è tagliato con	8,35	9,08	7,07	-22,14
Caduto in piano su	3,58	4,17	3,27	-21,58
Sollevando, spostando (s/sforzo)	4,23	2,89	4,32	49,48
Si è colpito con getti, schizzi, liquidi	4,12	3,21	1,69	-47,35
Ha urtato contro	3,25	4,28	3,05	-28,74
Ha compiuto un movimento incoordinato	3,90	3,95	4,42	11,90
Sollevando, spostando (c/sforzo)	3,36	3,21	1,74	-45,79

Indice Gravità per tipo infortunio	2011	2012	2013	Var %
Si è tagliato con	0,14	0,13	0,09	-30,77
Caduto in piano su	0,08	0,13	0,09	-30,77
Sollevando, spostando (s/sforzo)	0,10	0,1	0,11	10,00
Si è colpito con getti, schizzi, liquidi	0,05	0,03	0,02	-33,33
Ha urtato contro	0,08	0,09	0,06	-33,33
Ha compiuto un movimento incoordinato	0,06	0,1	0,11	10,00
Sollevando, spostando (c/sforzo)	0,06	0,08	0,04	-50,00

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL'ESERCIZIO 2013

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1	Conformità alle leggi	Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica di sorveglianza dell'organismo di Certificazione Lloyd's Register condotta sul sistema rispondente alle norme ISO 14001 e OHSAS 18001	Esito positivo nella verifica di sorveglianza condotta dall'organismo di certificazione del SISTEMA ISO 14001 e OHSAS 18001. Nessuna non conformità rilevata <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Adozione di un sistema di controllo e registrazioni mediante strumenti informatici	Adozione di un sistema informatizzato di registrazioni. Estensione a numero parziale delle strutture <b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>
2	Integrazione dei Sistemi di Gestione Aziendali	Migliorare integrazione con gli altri Sistemi di Gestione	Continuare il percorso intrapreso relativo all'elaborazione di procedure integrate in relazione a: • gestione documentazione • valutazione fornitori • gestione contratti • gestione risorse umane e formazione • segnalazioni dalle parti interessate	Numero complessivo procedure eliminate a fronte del mantenimento dei processi = 33 <b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica con particolare riferimento a soggetti apicali (preposti e dirigenti)	Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione a specifiche tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro per determinati ruoli aziendali	Formazione mirata in merito agli aspetti sicurezza sul lavoro eseguita. <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere ad ulteriore pubblicazione sul portale Camst.net di materiale divulgativo nell'ambito della sicurezza sul lavoro	Elaborazione di nuovo materiale informativo in merito alla sicurezza sul lavoro: quaderno "La sicurezza è una buona abitudine". Sua pubblicazione sia su portale Camstnet sia in forma cartacea. <b>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</b>
4	Infortuni nei siti produttivi - Camst	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 44 • IG 0,8-1,0	IF Camst 2013 = 38,34 IG Camst 2013 = 0,77 DM = 20,2 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: • taglio (cod.23) • caduta (cod.72)	Mantenere i risultati sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: • Taglio: IF<10 • IG< 0,13 • Caduta: IF<4,0 • IG< 0,09	IF taglio I sem 2013=6,60 IF taglio II sem 2013=8,67 IF taglio intero 2013=7,37 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  IG taglio I sem 2013=0,07 IG taglio II sem 2013=0,12 IG taglio intero 2013=0,09 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  IF caduta I sem 2013=3,60 IF caduta II sem 2013=3,05 IF caduta intero 2013=3,27 <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  IG caduta I sem 2013=0,10 IG caduta II sem 2013=0,09 IG caduta intero 2013=0,09 <b>OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO</b>

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL'ESERCIZIO 2013

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
4	<p>Infortuni relativi a tipologie specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sollevamento e spostamento (con o senza sforzo (cod. 16 e 22),</li> <li>• movimento incoordinato (cod. 19)</li> </ul>	Miglioramento dei risultati sugli infortuni relativi ai sollevamenti e spostamenti e movimenti incoordinati	<p>Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori:</p> <p>Sollevamento spostamento (con sforzo): IF &lt; 4,0 • IG &lt; 0,10</p> <p>Sollevamento spostamento (no sforzo): IF &lt; 4,0 • IG &lt; 0,10</p> <p>Movimenti incoordinati: IF &lt; 5,0 • G &lt; 0,10</p>	<p>IF soll e spost (no sforzo) I sem 2013=3.20 IF soll e spost (no sforzo) II sem 2013=6.33 IF soll e spost (no sforzo) intero 2013=4.32 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</p> <p>IG soll e spost (no sforzo I sem 2013=0.07 IG soll e spost (no sforzo) II sem 2013=0.17 IG soll e spost (no sforzo) intero 2013=0.11 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</p> <p>IF soll e spost (si sforzo) I sem 2013=2.60 IF soll e spost (si sforzo) II sem 2013=1.64 IF soll e spost (si sforzo) intero 2013=1.79 OBIETTIVO RAGGIUNTO</p> <p>IG soll e spost (si sforzo I sem 2013=0.08 IG soll e spost (si sforzo) II sem 2013=0.03 IG soll e spost (si sforzo) intero 2013=0.04 OBIETTIVO RAGGIUNTO</p> <p>IF movim incoor I sem 2013=5.20 IF movim incoor II sem 2013=3.98 IF movim incoor intero 2013=4.42 OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO</p> <p>IG movim incoor I sem 2013=0.10 IG movim incoor II sem 2013=0.12 IG movim incoor intero 2013=0.11 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</p>
4	Infortuni nei siti produttivi – Gruppo Camst	Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (al netto degli infortuni in itinere)	<p>Mantenere i dati infortunistici complessivi Gruppo Camst all'interno degli intervalli:</p> <p>Bioristoro: IF &lt; 30 • IG &lt; 0,3</p> <p>Lugo Catering: IF &lt; 50 • IG &lt; 1,0</p> <p>Matilde Ristorazione: IF &lt; 30 • IG &lt; 0,5</p> <p>Descò: IF &lt; 45 • IG &lt; 0,5</p> <p>SERIBO: IF &lt; 30 • IG &lt; 0,5</p> <p>Serimi: IF = 0 • IG = 0,0</p> <p>GI (ex King): IF &lt; 60 • IG &lt; 1,0</p>	<p><b>Bioristoro:</b> IF = 82.7 - IG = 1.65 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</p> <p><b>Lugo Catering:</b> IF = 27.6 - IG = 1.78 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</p> <p><b>Matilde Ristorazione:</b> IF = 0 - IG = 0 OBIETTIVO RAGGIUNTO</p> <p><b>Descò:</b> IF = 65.4 - IG = 2.28 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</p> <p><b>Seribo:</b> IF = 71.2 - IG = 1.99 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</p> <p><b>Serimi:</b> IF = 41.9 - IG = 1.19 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO</p> <p><b>GI Gastronomia Italiana (ex King):</b> IF = 30.4 - IG = 0.31 OBIETTIVO RAGGIUNTO</p>

## 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 di sorveglianza dell'organismo di Certificazione condotta sul sistema rispondente alle norme ISO 14001 e OHSAS 18001
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Estensione progressiva di un sistema di controllo e registrazioni mediante strumenti informatici fino a coprire almeno il 50% delle strutture
2	Integrazione dei Sistemi di Gestione Aziendali	Migliorare integrazione con gli altri Sistemi di Gestione	Completamento dell'opera di elaborazione di procedure totalmente integrate tra i sistemi.
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere ad ulteriore pubblicazione sul portale Camstnet di materiale divulgativo nell'ambito della sicurezza sul lavoro.
4	Infortuni nei siti produttivi Camst	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 < 40 • IG 0,8-1,0
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: • taglio (cod.23) • caduta (cod.72)	Mantenere i risultati sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: Taglio: IF<9 • IG<0,12 Caduta: IF<3,5 • IG<0,09
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: • sollevamento e spostamento (con o senza sforzo (cod.16 e 22), • movimento incoordinato (cod. 19)	Miglioramento dei risultati sugli infortuni relativi ai sollevamenti e spostamenti e movimenti incoordinati	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: Sollevamento spostamento (con sforzo): IF<3,0 - IG<0,08 Sollevamento spostamento (no sforzo): IF<4,0 - IG<0,10 Movimenti incoordinati: IF<5,0 - IG<0,10
4	Infortuni nei siti produttivi Gruppo Camst	Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (al netto degli infortuni in itinere)	Mantenere i dati infortunistici complessivi Gruppo Camst all'interno degli intervalli: <b>Bioristoro:</b> IF<30 - IG<0,3 <b>Lugo Catering:</b> IF<30 - IG<1,0 <b>Matilde Ristorazione:</b> IF<30 - IG<0,5 <b>Descò:</b> IF<45 - IG<0,8 <b>Seribo:</b> IF<50 - IG<1,0 <b>Serimi:</b> IF<30 - IG<0,5 <b>GI Gastronomia Italiana (ex King):</b> IF<30 - IG<0,5

## 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.

Nota: 1) nel computo dell'energia elettrica KWh si considerano solo quelli delle utenze produttive; vengono pertanto esclusi Uffici e Magazzini in quanto non producono pasti e quindi non parametrizzabili;  
2) il numero utenze invece è inteso come utenze sia correlate ai pasti che non, per cui il valore dato/utenze non ha significato realistico.

### ALTRI DATI CONOSCITIVI PER L'AMBIENTE

Cucine Centralizzate 2013	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Num Pasti	33.077345	-	26.008.322	-
Q.tà Consumo	2.605.658	-	12.884.821	-
Num locali	38	-	36	-
<b>Consumo a Pasto 2013</b>	<b>0,079</b>	<b>-21,01</b>	<b>0,495</b>	<b>-9,55</b>
Consumo a Pasto 2012	0,100	-5,70	0,548	5,81
Consumo a Pasto 2011	0,106	10,86	0,518	5,72

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

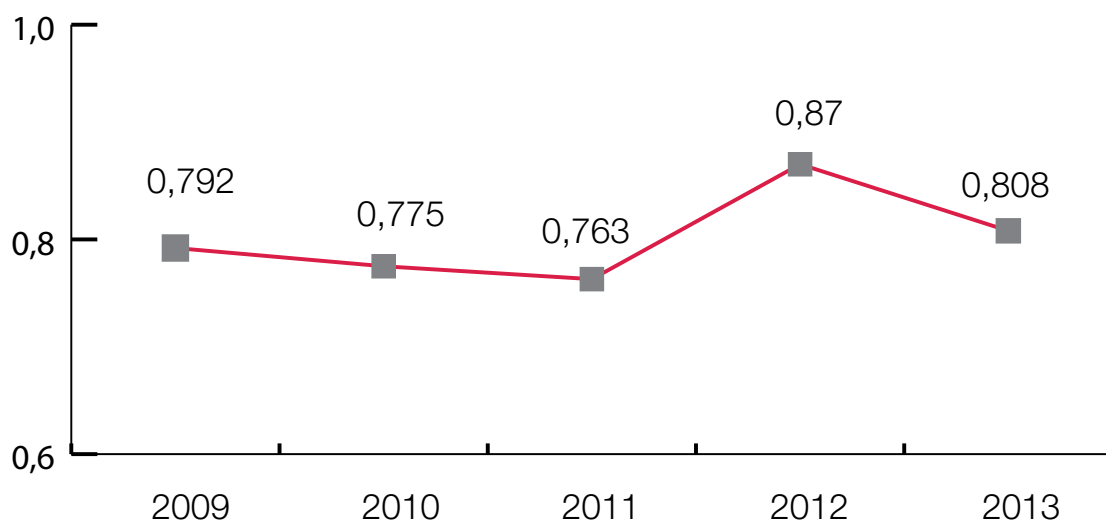
Interaziendali 2013	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Num Pasti	2.004.244	-	2.064.766	-
Q.tà Consumo	351.512	-	1.954.630	-
Num locali	11	-	12	-
<b>Consumo a Pasto 2013</b>	<b>0,175</b>	<b>-3,58</b>	<b>0,947</b>	<b>-15,95</b>
Consumo a Pasto 2012	0,182	4,31	1,126	5,65
Consumo a Pasto 2011	0,174	-4,21	1,066	-4,15

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

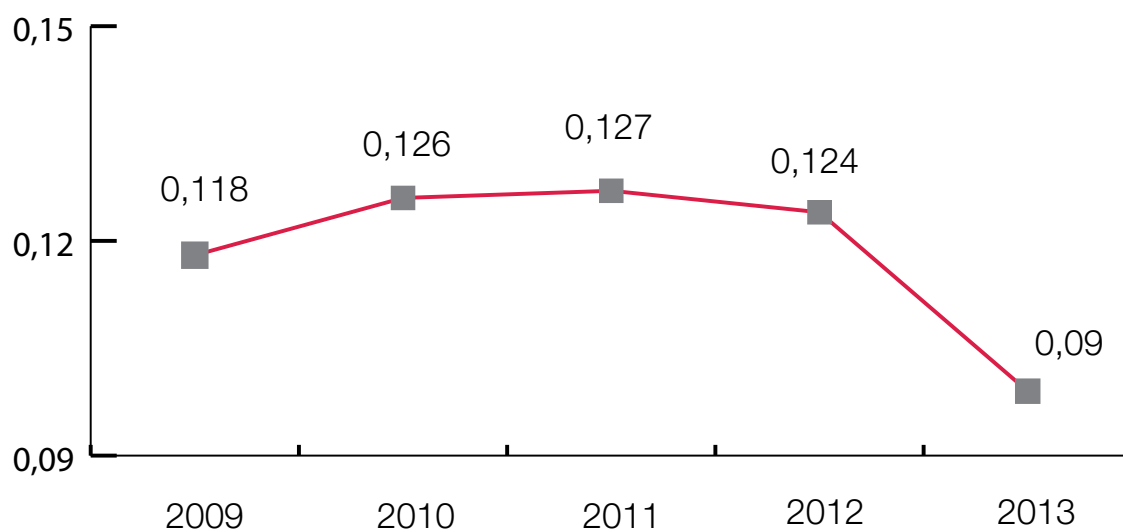
Pubblici esercizi 2013	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Num Pasti	9.566.593	-	8.201.444	-
Q.tà Consumo	1.300.196	-	14.544.913	-
Num locali	52	-	70	-
<b>Consumo a Pasto 2013</b>	<b>0,136</b>	<b>-23,55</b>	<b>1,773</b>	<b>-9,41</b>
Consumo a Pasto 2012	0,178	17,07	1,958	27,05
Consumo a Pasto 2011	0,152	-24,2	1,239	-11,06

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

## CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA PER PASTO (in kwh)



## CONSUMO DI GAS METANO PER PASTO (in MC)





## Impiego delle fonti energetiche: adempimenti legge n.10/1991

Per tutte le fonti energetiche utilizzate (energia elettrica, gas metano, legna ed i consumi di combustibili utilizzati per i mezzi aziendali) ogni anno Camst effettua, entro il mese di aprile, la comunicazione al F.I.R.E. , Federazione Italiana per l'uso dell'energia elettrica, adempiendo alla Legge n.10 del 9 gennaio 1991. Tale comunicazione riporta il nominativo dell'Energy Manager, che rappresenta il tecnico responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia designato dall'azienda e i consumi di energia espressi in tonnellate equivalenti di petrolio (Tep).

### IMPIEGO DELLE FONTI ENERGETICHE

	2011	2012	2013
TEP	13.917*	13.964*	13.524
Var%	6,7*	0,3*	-3,2
Numero siti Camst	181	186	185
Var%	9,7	2,8	-0,5

(\*) errata corrige

I seguenti dati sono stati ricalcolati e rettificano i valori comunicati nei precedenti bilanci sociali.

## Gestione dei rifiuti

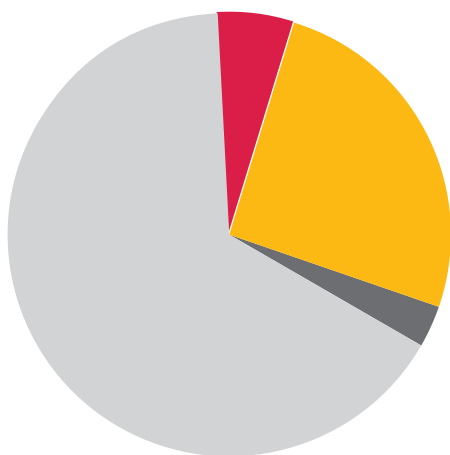
“Qualsiasi sostanza od oggetto (...) di cui il detentore si disfi o abbia deciso o abbia l'obbligo di disfarsi”( D.Lgs. 152/2006). Tutti i materiali immessi sul mercato sono destinati, presto o tardi, a trasformarsi in rifiuti e tutti i processi produttivi generano rifiuti, che devono essere infine smaltiti. In natura non esiste il concetto di rifiuto

ma solo di materia che si trasforma. Il problema dei rifiuti dunque è correlato alla loro persistenza nell'ambiente, alla quantità in progressivo aumento, all'eterogeneità dei materiali che li compongono e, non ultimo, all'eventuale presenza di sostanze pericolose. Per questo motivo la prevenzione della produzione e della pericolosità dei rifiuti deve essere affiancata alla differenziazione, al riciclo dei materiali e al recupero energetico di quelli non ulteriormente valorizzabili. I rifiuti sono classificati, secondo l'origine, in rifiuti urbani e rifiuti speciali e, secondo le caratteristiche di pericolosità, in rifiuti pericolosi e non pericolosi.

La Comunità Europea ha stabilito attraverso Direttive Quadro (la più recente è la Direttiva 2008/98/CE) i principi cardine in materia di rifiuti, quali ad esempio la definizione di rifiuto, di recupero e di smaltimento; ha previsto l'obbligo di autorizzazione per tutti i soggetti coinvolti nella gestione e quello di trattare i rifiuti in modo da evitare impatti negativi sull'ambiente e la salute umana, incentivando l'applicazione della “gerarchia dei rifiuti”, il rispetto del principio “chi inquina paga” e di responsabilità estesa del produttore. Le Direttive Europee sui rifiuti sono state progressivamente recepite dagli Stati membri con normative nazionali che in Italia, allo stato attuale, sono rappresentate dalla Parte IV del D.Lgs. 152/2006 e ss.mm. ii, comunemente definito testo unico ambientale.

Ogni locale che produce rifiuti speciali e/o rifiuti pericolosi è dotato di un registro di carico e scarico e conferisce gli stessi a soggetti abilitati utilizzando apposito formulario di identificazione del rifiuto. Annualmente Camst provvede a comunicare alle Camere di Commercio delle province di residenza delle rispettive attività produttive le quantità e le caratteristiche qualitative dei rifiuti prodotti, secondo quanto previsto dal dettato normativo. I dati che riportiamo sono tratti dalla denuncia annuale.

## QUANTITA' DELLA RACCOLTA RIFIUTI IN CAMST (KG)



■	FANGHI DEI DEPURATORI	1.616.715
■	OLII E GRASSI COMMESTIBILI	134.892
■	IMBALLAGGI VARI	627.230
■	ALTRI MATERIALI	68.650

## ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Categorie (Kg)	2011	2012	2013
Fanghi	34.620	107.940	47.140
Var %	-80,8	211,8	-56,3
Olii e grassi commestibili	8.421	16.460	23.535
Var %	-33,0	95,5	43,0
Imballaggi vari	48.430	68.640	80.930
Var %	-58,4	41,7	17,9
Altri materiali	34.640	77.834	103.449
Var %	-23,1	124,7	32,9
<b>Totale</b>	<b>126.111</b>	<b>270.874</b>	<b>255.054</b>
Var %	-64,4	114,8	-5,8

# I Fornitori e gli acquisti bio

## Il Centro Distributivo Camst

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

La realizzazione del nuovo CeDi è il frutto di una precisa strategia, il cui obiettivo principale è quello di rispondere in maniera puntuale alle esigenze diversificate del cliente che, in questo caso, sono gli stessi locali Camst. Mira inoltre ad ottenere la massima efficienza sia in termini economici che di governo delle scorte ed intende puntare al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio ai locali.

**Il nuovo CeDi Camst è costruito secondo le più moderne ed evolute tecnologie relative alla gestione della logistica: la merce movimentata all'interno del CeDi è pari a circa 100 milioni di euro di fatturato in un anno**

Il nuovo CeDi Camst è costruito secondo le più moderne ed evolute tecnologie relative alla gestione della logistica: la merce movimentata all'interno del CeDi è pari a circa 100 milioni di euro di fatturato in un anno, con 300 fornitori accreditati e circa 4000 referenze ad oggi (di cui 350 prodotti biologici), per un totale di 60 milioni di chili spediti in un anno.

Inoltre la progettazione della struttura ha tenuto conto della riduzione dell'impatto ambientale; il CeDi infatti è dotato di un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica che copre circa il 70% del fabbisogno energetico. Il CeDi Camst si occupa di fornire ai propri clienti (appunto i locali Camst) i prodotti alimentari, attraverso una gestione accurata degli acquisti da fornitori selezionati e ritenuti

idonei per il sistema Camst ed una programmazione delle consegne ai locali. Il CeDi è quindi l'interfaccia tra i fornitori di materie prime e i locali che utilizzano poi gli articoli. Le consegne da CeDi possono essere dirette ai locali o possono passare attraverso un Transit Point, dal quale poi le merci vengono consegnate ai locali. Il Transit Point è una piattaforma logistica che funge da deposito per le merci e che è in grado di direzionarle ai locali o ai clienti.

## Caratteristiche dimensionali e organizzative

Il CeDi occupa una superficie complessiva di 23.000 mq ed è diviso in tre comparti la cui distinzione è basata sulle modalità di conservazione della merce, corrispondente a temperature diverse tra loro: il comparto dei secchi (mq 15.000) è a temperatura ambiente, il comparto dei freschi (mq 3.700) è ad una temperatura tra 0°C - 4°C, il comparto dei congelati/surgelati (mq 3.300) è a temperatura negativa fino a -25 °C . Ognuna delle tre strutture dispone di proprie baie di carico e scarico. Inoltre, a supporto dell'attività CeDi, ci sono le aree dei servizi utili allo svolgimento delle attività di logistica (uffici, preparazione materiale, area carico e scarico, ecc.). L'attività svolta all'interno del CeDi è quella tipica di un magazzino: ricevimento ordini da clienti, elaborazione degli ordini per l'invio ai fornitori, ricevimento delle merci dai fornitori, stoccaggio delle merci, preparazione delle merci destinate ai locali di ristorazione, ai clienti committenti o ai Transit Point (preparazione delle spese), distribuzione delle merci, manutenzione degli ambienti, delle attrezzature e degli impianti. Tutte le attività sono supportate da un sistema in radiofrequenza, che permette di monitorare tutto il materiale movimentato in tempo reale e quindi consente una completa tracciabilità dei prodotti che vi transitano.

Inoltre al CeDi è presente un medico veterinario che effettua continui controlli allo scarico delle merci per anticipare e gestire problematiche eventuali ed è autorizzato a respingere un prodotto quando i parametri rilevati non sono quelli attesi.

## L'attenzione ambientale nella logistica Camst

Dal CeDi escono le merci che vengono consegnate al Transit Point (ne esistono attualmente 4 in Camst) oppure direttamente al locale (sono oltre 1.000 i punti di consegna attualmente serviti).

Sono in fase di approntamento anche consegne dirette del fornitore al locale o al Transit Point, questo ovviamente per seguire una tendenza ormai molto forte di richiesta di utilizzo di prodotti locali, a filiera corta, "chilometri zero" e anche Igp, Dop.

Per quanto attiene all'impatto ambientale, i trasporti sono ottimizzati in modo tale che i 70 mezzi utilizzati per le consegne viaggino sempre a pieno carico. Infatti i "roll" da consegnare ai locali vengono preparati nei singoli Transit Point e questo consente ovviamente di potere utilizzare, nelle consegne, anche prodotti locali.

Camst in accordo con alcuni fornitori/partner, ha ottimizzato all'interno della propria logistica anche l'aspetto del ritiro della merce dal fornitore. I mezzi, dopo aver svolto le consegne nei locali Camst, ritirano direttamente

le merci dai fornitori le cui sedi sono sul percorso di rientro dei camion, con soddisfazione di entrambi gli attori per l'ottimizzazione del trasporto e riducendo i rientri "vuoti" dei 70 mezzi di trasporto.

I vantaggi di questo metodo di approvvigionamento sono molteplici, in primo luogo la possibilità di rispondere in maniera flessibile e sempre adeguata alle esigenze del territorio e del Cliente. A questo si aggiunge la possibilità di ridurre i passaggi del sistema di distribuzione tradizionale quali: confezionamento, imballaggio e trasporto - procedure che comportano inquinamento e sovrapprezzo - l'opportunità di un confronto diretto con il produttore che riesce a vendere prodotti unici ed, infine, il legame con il territorio, il rispetto dell'ambiente, la certezza che il prodotto arrivi sulle tavole direttamente dal produttore.

Le tabelle che seguono fanno riferimento al numero dei fornitori presenti in anagrafica al 31/12/2013 con rapporto in essere (senza data chiusura rapporto). Nel capitolo si dà conto inoltre del numero di fornitori movimentati nell'anno, che risulta essere notevolmente inferiore, in genere meno della metà di quelli presenti in anagrafica.

### DISTRIBUZIONE FORNITORI PER TIPOLOGIA DI RAPPORTO CONTRATTUALE E CLASSE GIURIDICA

Classe giuridica	C/contratto	S/contratto	2013
Aziende cooperative	62	39	101
Imprese private Industria	241	72	313
Imprese private Servizi	903	790	1.693
Non rilevante	966	1	967
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.172</b>	<b>902</b>	<b>3.074</b>
Var %	7,4	1,0	6,2
Totale 2012	893	2.002	2.895
Totale 2011	849	1.833	2.682
Totale 2010	823	1.708	2.530

Nel 2013 il numero dei fornitori presenti in anagrafica aumenta del 6,2%. Le aziende cooperative sono 101 (erano 99 nel 2012)

## TIPOLOGIA DI PAGAMENTO

Tipologia di pagamento	2012	2013	Var	Var %	Distribuz.
Bonifico con cessione credito	5	6	1	20,0	0,2
Bonifico Art. 62	2.150	2.248	98	4,6	73,1
Bonifico Estero	2	2	0	0,0	0,1
Bonifico Nazionale	198	211	13	6,6	6,9
Contanti	536	603	67	12,5	19,6
Rimessa diretta	4	4	0	0,0	0,1
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.895</b>	<b>3.074</b>	<b>179</b>	<b>6,2</b>	<b>100,0</b>

La maggior parte dei pagamenti (73,1%) vengono effettuati con bonifico ai sensi dell'Art.62 della Legge 27/2012, che prescrive il pagamento dei fornitori di generi alimentari ad

alta deperibilità entro 30 o al massimo 60 giorni secondo il grado di deperibilità.

## DISTRIBUZIONE FORNITORI PER REGIONE

Regione	Numero	%	Regione	Numero	%
Abruzzo	45	1,5	Molise	4	0,1
Basilicata	1	0,0	Piemonte	220	7,2
Calabria	7	0,2	Puglia	15	0,5
Campania	30	1,0	Sardegna	5	0,2
Emilia Romagna	707	23,2	Sicilia	19	0,6
Friuli Venezia Giulia	161	5,3	Toscana	372	12,2
Lazio	200	6,6	Trentino Alto Adige	49	1,6
Liguria	116	3,8	Umbria	62	2,0
Lombardia	592	19,4	Valle d'Aosta	4	0,1
Marche	103	3,4	Veneto	332	10,9
<b>Totale complessivo</b>				<b>3.044</b>	<b>100,0</b>

## DISTRIBUZIONE FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA

Area geografica	Numero	%
Nord Ovest	932	30,3
Nord Est	1.249	40,6
Centro	782	25,4
Sud Isole	81	2,6
Estero	30	1,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.074</b>	<b>100,0</b>

## ANZIANITÀ MEDIA (ANNI) DEI FORNITORI

Classe giuridica	C/contratto	S/contratto	2013
Aziende Cooperative	8,8	5,7	6,9
Imprese private Industria	5,5	8,3	7,6
Imprese private Servizi	11,4	5,2	8,1
Non rilevante	8,2	9,0	9,0
<b>Media 2013</b>	<b>10,8</b>	<b>7,3</b>	<b>8,3</b>
Media 2012	10,1	7,0	7,9
Media 2011	9,5	6,6	7,5

## DISTRIBUZIONE DEI FORNITORI PER CLASSE GIURIDICA E ORGANIZZAZIONE CONSEGNE

Classe giuridica	Ce.Di	Diretta	Totale
Aziende cooperative	11	90	101
Imprese private Industria	34	279	313
Imprese private Servizi	283	1.410	1.693
Non rilevante	-	967	967
<b>Totale 2013</b>	<b>328</b>	<b>2.746</b>	<b>3.074</b>
Totale 2012	325	2.570	2.895
Totale 2011	322	2.360	2.682

## Altre caratteristiche dei Fornitori

Caratteristiche dei Fornitori	2011	2012	2013
Numero Fornitori movimentati (1)	1.110	892	1.069
<b>di cui : Fornitori su magazzino ( Centro Distribuzione )</b>	<b>328</b>	<b>325</b>	<b>395</b>

Nota: tutti i Fornitori sono qualificati secondo le procedure del Sistema Qualità Camst. (1) Questo dato rappresenta il numero di fornitori, tra quelli presenti in anagrafica, che hanno effettuato una fatturazione nell'anno di riferimento.

## NUMERO FORNITORI MOVIMENTATI PER AREA MERCEOLOGICA

Area merceologica	Ce.Di.	diretta	2013	%	2012	%
Pane fresco	2	236	238	22,3	175	19,6
Prodotti catering e vari	12	68	80	7,5	70	7,8
Pasticceria fresca	4	68	72	6,7	48	5,4
Frutta verdura fresca secca	9	53	62	5,8	54	6,1
Bibite acque minerali	8	36	44	4,1	37	4,1
Materiale carta e vario a perdere	21	16	37	3,5	29	3,3
Vini spum.Vermuth	8	29	37	3,5	35	3,9
Derivati pane e pasticceria conservata	13	22	35	3,3	30	3,4
Caffè zucchero the camomilla.	7	27	34	3,2	34	3,8
Pasta fresca e surgelata	7	25	32	3,0	29	3,3
Prodotti farmaceutici e parafarmaci	1	31	32	3,0	19	2,1
Formaggi	13	13	26	2,4	29	3,3
Salumi	11	14	25	2,3	29	3,3
Carni bovine	5	19	24	2,2	20	2,2
Latte e derivati	9	14	23	2,2	20	2,2
Pasta secca riso farina	13	9	22	2,1	24	2,7
Pesce fresco e congelato	5	16	21	2,0	16	1,8
Prodotti vari bar	4	14	18	1,7	-	-
Sostitutivi pane fresco	7	10	17	1,6	-	-
Contenitori alluminio e plastica	6	10	16	1,5	17	1,9
Carni suine	5	10	15	1,4	12	1,3
<b>Totale 85%</b>	<b>170</b>	<b>740</b>	<b>910</b>	<b>85,1</b>	<b>727</b>	<b>81,5</b>

In questa tabella vengono elencate le principali aree merceologiche (circa l'85% del totale) dei fornitori

movimentati nel 2013 e confrontate con l'anno precedente.

## Gli acquisti alimentari Biologici

Nell'ultimo decennio ha acquisito sempre più rilevanza il prodotto biologico, richiesto ormai dalla maggior parte degli Enti Comunali in sede di gara d'appalto per i servizi di ristorazione scolastica.

A garanzia della qualità del prodotto, Camst attraverso un accurato lavoro di ricerca, seleziona solo aziende certificate da uno degli otto organismi autorizzati dal Ministero delle Politiche Agricole e Agroalimentari Nazionali, che assicurino un alto rendimento qualitativo del prodotto. Dalla tabella che mostra l'andamento dei consumi di biologico negli ultimi anni si può dedurre che un incentivo sempre maggiore all'acquisto di questo prodotto può

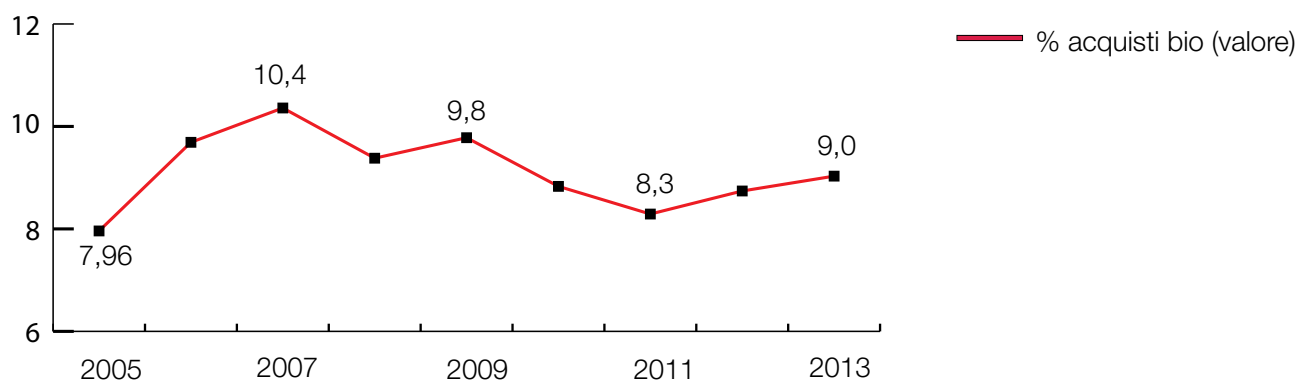
porre l'azienda in una posizione di maggior rilievo in termini di cultura della conservazione dell'ambiente. L'agricoltura biologica infatti, riducendo drasticamente l'impiego di fertilizzanti, pesticidi e medicinali chimici di sintesi, preserva nel tempo il terreno e l'ambiente.

Nel 2013 si conferma la tendenza dello scorso anno ad una risalita nell'incidenza degli acquisti bio sul totale degli acquisti di materie prime, indice che risale oltre il 9%. Dalla serie storica degli indici di crescita (anno 2002 = base 100) si vede che la maggior velocità di crescita si è avuta fino al 2006, poi è iniziato un rallentamento e infine nel 2010 il primo dato in diminuzione.

### GLI ACQUISTI ALIMENTARI BIOLOGICI

Anno	Valore merci alimentari	Valore merci biologico	Incidenza % biologico	Indice tendenziale
2002	77.765.571,39	3.913.186,17	5,03	100
2003	81.254.070,39	4.806.634,73	5,92	122,83
2004	90.330.681,31	6.034.672,95	6,68	154,21
2005	95.389.257,36	7.592.597,07	7,96	194,03
2006	99.551.936,23	9.646.691,09	9,69	246,52
2007	103.998.632,42	10.774.926,45	10,36	275,35
2008	122.292.022,25	11.469.057,96	9,38	293,09
2009	124.703.688,46	12.195.022,03	9,78	311,64
2010	135.905.368,45	11.996.665,75	8,83	306,57
2011	138.196.202,25	11.462.605,62	8,29	292,92
2012	146.075.829,51	12.766.387,74	8,74	326,24
<b>2013</b>	<b>146.266.573,29</b>	<b>13.206.685,44</b>	<b>9,03</b>	<b>337,49</b>

### INCIDENZA PERCENTUALE DEL VALORE ACQUISTI BIO SULLE MATERIE PRIME



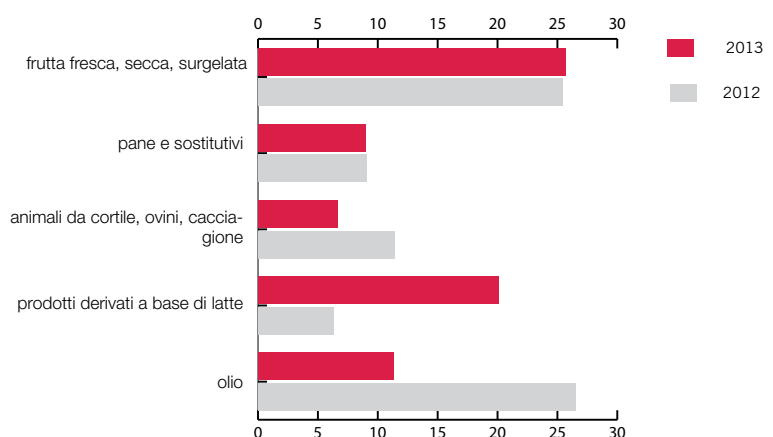


## ANDAMENTO DEGLI ACQUISTI ALIMENTARI BIO CON INCIDENZA SULLA FAMIGLIA MAGGIORE DI 2% (CONFRONTO 2 ANNI)

Descrizione famiglia	% su bio 2013	% su bio 2012	diff. % bio	% su tot fam 2013	% su tot fam 2012
Frutta fresca/secca/surgelata	24,0	24,2	-0,2	25,7	24,4
Verdura fresca e surgelata	18,9	19,3	-0,4	15,0	15,6
Pane e sostitutivi	6,5	6,8	-0,3	9,0	9,1
Pasta	6,0	6,1	-0,1	13,8	13,8
Animali da cortile, ovini, cacciagione	5,1	3,8	1,3	6,6	11,4
Formaggi	4,6	4,2	0,4	9,2	8,4
Prodotti derivati base latte	3,9	4,9	-1,0	20,1	6,3
Olio	3,5	3,1	0,4	11,3	26,5
Carni bovine	3,5	4,0	-0,5	5,8	19,9
Latte	3,5	3,5	0,0	22,3	5,6
Linea rossa	3,3	3,1	0,2	23,7	20,6
Riso	2,7	2,3	0,4	31,9	29,9
Uova	2,2	2,1	0,1	25,0	23,9
<b>Totale</b>	<b>87,8</b>	<b>87,4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## INCIDENZA % DI PRODOTTO BIOLOGICO SUL TOTALE DELLA FAMIGLIA DI ACQUISTO

Le categorie maggiormente acquistate restano sempre frutta, verdura fresca e surgelata, anche se per questa categoria sembra raggiunto il punto di culmine e ora inizia a diminuire di incidenza sul totale degli acquisti di questa famiglia. Ancora in ascesa invece gli acquisti di olio, riso, linea rossa e carni ovine e animali da cortile.



# *Solidarietà e Cooperazione*



*Insieme  
responsabili  
dello sviluppo*

# 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) ([www.legacoop.it](http://www.legacoop.it)) che a sua volta aderisce all'Alleanza Cooperative Italiane ([www.alleanzacooperative.it](http://www.alleanzacooperative.it)).

L'Alleanza delle Cooperative Italiane è il coordinamento nazionale costituito dalle associazioni più rappresentative della cooperazione italiana (AGCI, Confcooperative, Legacoop).

**Costituzione, art. 45: “La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione (...) ne promuove e favorisce l’incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità”**

Con 43.000 imprese associate rappresenta oltre il 90% del mondo cooperativo italiano per persone occupate (1.200.000), per fatturato realizzato (140 miliardi di euro) e per soci (oltre 12 milioni).

Le cooperative italiane sono una realtà capace di grande inclusione socioeconomica dal momento che il 52,8% delle persone occupate sono donne, il 22% sono immigrati.

L'Alleanza ci tiene a ricordare che durante il quinquennio delle crisi ha accresciuto l'occupazione dell'8% nonostante difficoltà crescenti.

I coordinatori e le cooperative dell'Alleanza rappresentano, tra l'altro:

- il 13,4% degli sportelli bancari del Paese;
- il 34% della distribuzione e del consumo al dettaglio;

- 35 miliardi di produzione agroalimentare Made in Italy;
- oltre il 90% della cooperazione impegnata nel welfare dove 355.000 persone occupate nelle nostre cooperative erogano servizi sociosanitari a 7.000.000 di Italiani.

Legacoop svolge le sue funzioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle imprese associate ed è competente ad esercitare la vigilanza sugli Enti cooperativi, riconosciute dall'art. 4 del D.L.C.P.S. 14.12.1947 n. 1577 e successive modificazioni e integrazioni (\*1).

Per il perseguimento dei propri scopi la Legacoop mantiene costanti rapporti con le altre Associazioni cooperative nazionali e internazionali e con le organizzazioni i cui scopi siano coincidenti o compatibili con i propri.

Legacoop aderisce all'Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI), ne attua gli scopi in ogni sua istanza affinché l'ACI sia la rappresentante universale delle organizzazioni cooperative.

(Art.1 - Costituzione e scopi - Statuto della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, Approvato dalla Assemblea Generale dei Delegati, Roma, 5 febbraio 2004).

(\*1). Costituzione della Repubblica Italiana, Titolo III, Rapporti economici, Art. 45: “La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l’incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.”

## Coopfond: la promozione cooperativa tra mercato e solidarietà

Coopfond è la società che gestisce il fondo mutualistico per la promozione cooperativa alimentato dal 3% degli utili annuali di tutte le cooperative aderenti a Legacoop (Lega Nazionale Cooperative e Mutue) e dai patrimoni residui di quelle poste in liquidazione.

E' stata costituita ai sensi della legge n. 59 del 31 Gennaio 1992. Nel 1993 il Fondo è stato costituito sotto forma di

società per azioni con un capitale sociale di 104.000 euro. Il pacchetto azionario è interamente controllato da Legacoop Nazionale che ne detiene il 100%. La società è sottoposta alla vigilanza del Ministero per le Attività Produttive.

## Fondazione Camst

Nel 2013 si conclude l'esperienza della Fondazione Camst che era stata costituita nel 2008 con l'intento di

valorizzare maggiormente le tante iniziative, da tempo promosse e sostenute direttamente da Camst in svariati campi: etico, culturale, sportivo, della solidarietà e della beneficenza.

Purtroppo la gestione di dette attività attraverso lo strumento della Fondazione non ha evidenziato quelle sinergie e quei vantaggi di presenza istituzionale della cooperativa che pur ci si aspettava e che erano alla base di tale scelta. Per tale motivo si è giunti alla decisione di chiudere la fondazione con lo scadere dell'esercizio 2013.

# Iniziative a favore della RSI

## Solidarietà con le donazioni pasti

Da oltre 20 anni Camst fornisce gratuitamente 1.000 pasti nel mese di agosto agli ospiti del dormitorio comunale di Bologna in "sostituzione" dei volontari delle parrocchie "collegate" alla Caritas diocesana, i quali svolgono, nel corso degli altri undici mesi dell'anno, questo servizio in spirito di solidarietà ed amicizia. Lo scopo di questa iniziativa, condiviso con Caritas, Opera Padre Marella ed i tanti volontari, è quello di mantenere una relazione con chi è in difficoltà ed in condizione di disagio e per questo è spesso emarginata dalla società. Altro appuntamento storico, l'iniziativa "Un Natale per chi

è solo", per offrire il pranzo di Natale a 400 persone. Un appuntamento che si ripete ogni anno da oltre 15 anni, nell'ottica del dono alle persone più bisognose. Ma la solidarietà di Camst non si limita alla sola festa di Natale; sono diverse le iniziative che si susseguono durante tutto l'anno: il centro di produzione di Castelmaggiore dona alle mense Caritas i prodotti in Atmosfera Protettiva (ATP) prossimi alla scadenza e dal Ce.Di. vengono offerti alimenti confezionati non utilizzabili ad associazioni benefiche; oltre agli appuntamenti fissi, come il pranzo per l'Opera Padre Marella, il pranzo di Ferragosto, la fornitura di 1000 pasti nel mese di agosto per gli ospiti del Centro Sabatucci.

## LE DONAZIONI DI PASTI (DATI ANNUALI)

Destinazione	Provenienza	Addebito	Numero pasti
Dormitorio mese di agosto	Galleria	Fondazione Camst	986
Pranzo agosto	Party	Fondazione Camst	200
Padre Marella	Party	Fondazione Camst	200
Via Larga - Pranzo Natale	Centronova	Fondazione Camst	400
Ravenna: 17/10 giornata mondiale contro la povertà	Cu.Ce Ravenna	Camst Cuce Ravenna	5
<b>Totale pasti</b>			<b>1.791</b>
<b>Euro (valore stimato)</b>			<b>7.164</b>

## Collaborazioni con le Cooperative Sociali

Nell'ambito dei servizi di ristorazione erogati da Camst, in alcuni casi a fronte di una regolamentazione esplicita contenuta nell' Appalto della Pubblica amministrazione locale oppure 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".

## Entità delle collaborazioni con Cooperative Sociali nel 2013

Nella tabella vengono dettagliati il numero e il valore (euro) di acquisto presso fornitori Consorzi e Cooperative Sociali che nel corso dell'anno hanno fatturato merci e servizi a Camst. A completamento del dato va detto che i fornitori cooperative sociali iscritte nell'anagrafica fornitori sono 41, 19 dei quali non sono stati movimentati nel corso dell'anno.

### NUMERO COLLABORAZIONI CON COOPERATIVE SOCIALI NEL 2013

Regione	Num Fornitori derrate alimentari	Num Fornitori servizi	Totale
Emilia Romagna	2	6	8
Friuli Venezia Giulia	-	4	4
Liguria	1	1	2
Lombardia	1	-	1
Marche	-	2	2
Toscana	1	-	1
Umbria	-	1	1
Veneto	-	3	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>

## VALORE DI ACQUISTO IN EURO

Regione	Valore derrate alimentari	Valore servizi	Totale
Emilia Romagna	342.491,14	47.501,81	389.992,95
Friuli Venezia Giulia	-	445.820,06	445.820,06
Liguria	1.711,00	3.096,27	4.807,27
Lombardia	43.763,33	-	43.763,33
Marche	-	586,20	586,20
Toscana	5.202,60	-	5.202,60
Umbria	-	208,79	208,79
Veneto	-	97.650,59	97.650,59
<b>Totale complessivo</b>	<b>393.168,07</b>	<b>594.863,72</b>	<b>988.031,79</b>

### Camst sostiene l'Hospice MTC Seragnoli

L'Hospice MT.C. Seràgnoli, il più grande d'Italia, nasce nel 2001 per rispondere ai bisogni clinici, assistenziali, psicologici e spirituali del malato affetto da tumore in fase avanzata e per fornire supporto alla famiglia in un ambiente progettato per richiamare il più possibile l'atmosfera della propria casa.

Camst sostiene sia l'Hospice MT.C. Seràgnoli che il Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative, contribuendo a mantenere elevata la qualità dell'assistenza ai malati oncologici nella Provincia di Bologna

L'Hospice MT.C. Seràgnoli, accreditato con il Sistema Sanitario Nazionale, è aperto a tutti coloro che ne hanno bisogno senza richiedere alcun contributo. La Fondazione Hospice MT.C. Seràgnoli Onlus ha recentemente promosso anche un Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative. Camst è orgogliosa di sostenere sia l'Hospice MT.C. Seràgnoli 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 alla condivisione nel supporto all'Hospice MT.C. Seràgnoli e al Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative.

### Iniziative di coinvolgimento del socio lavoratore

Una delle principali iniziative attuate dalla Presidenza per favorire il coinvolgimento dei soci lavoratori nella relazione sociale con la Cooperativa consisteva, da alcuni anni, in un ciclo di incontri con i lavoratori che venivano tenuti annualmente con la partecipazione del Direttore del locale, del Consigliere di zona e con l'organizzazione dell'ufficio soci.

L'incontro si poneva l'obiettivo di illustrare l'andamento dell'Azienda, della Divisione e del locale e al contempo voleva fornire l'occasione per raccogliere eventuali suggerimenti da parte dei soci.

Nel corso del 2013 si è valutato di sospendere l'iniziativa con l'obiettivo di avviare una riflessione, nel senso di ripensare ai contenuti e alle modalità di svolgimento di queste riunioni, al contempo riconoscendone la validità dell'intento principale che era quello di mantenere un momento di comunicazione diretta, e possibilmente bidirezionale, tra Presidenza e Consiglio di Amministrazione da un lato e soci lavoratori dall'altro.

# Il nostro impegno nella Solidarietà

La Festa di Natale di Camst ha compiuto 16 anni. In tutto questo tempo, grazie al prezioso contributo dei soci e dei fornitori, siamo riusciti a sostenere tantissimi progetti di solidarietà.

**Grazie al prezioso contributo dei soci e dei fornitori, raccolti 11.308 euro fra tutte le divisioni di Camst**

Anche quest'anno la partecipazione è stata grande, non solo fra i presenti alla Festa che si è tenuta al Ristorante Vertice lo scorso dicembre, ma anche fra tutti quelli che ci hanno sostenuto con le donazioni. Grazie al prezioso contributo di quanti ci hanno aiutato, siamo riusciti a raccogliere una cifra importante: 11.308 euro raccolti fra tutte le divisioni di Camst e 1.000 euro donati dalla Presidenza.

Un ringraziamento di cuore a tutti: a Camst, che ci permette di organizzare la Festa, ai colleghi di Bologna e delle Divisioni che collaborano in tanti modi diversi, ai fornitori che ci sostengono, ai soci, parenti e amici che partecipano alla festa.

Sono state effettuate donazioni per 11.825 euro, restano quindi 483 euro che vanno ad aggiungersi al fondo cassa soci che resta disponibile per le prossime iniziative di beneficenza.

## Un nuovo progetto Camst per i diritti delle Donne

Da alcuni anni Camst ha scelto di destinare il budget già tradizionalmente dedicato all'acquisto della mimosa in occasione della festa della Donna, a progetti di solidarietà che abbiano la caratteristica di raggiungere risultati concreti nel sostegno dei diritti delle donne. A queste somme i soci Camst affiancano le loro donazioni raccolte negli

### DESTINAZIONE DEI FONDI RACCOLTI TRA I SOCI NEL 2013

Organizzazione ONLUS	Importo Euro
Cospe: Insieme per i diritti delle Donne	4.500
Amici del Madagascar: completamento casa di accoglienza per orfani e bambini di strada	700
Vosvim Italia solidale: adozioni a distanza	900
Bambini Amazzonia Padre Iginio Mazzucchi (Opera diocesana Pastorale Trento): adozioni a distanza e contributo allo studio	2.500
La Nostra Africa Onlus: "No FMG ora" campagna di sensibilizzazione contro le mutilazioni genitali femminili	700
Associazione Pensando: "Una palestra per tutti i cervelli" progetto di apprendimento per persone con disabilità	700
Friul Adventures - Fiore Onlus: sostegno a bambini nel mondo attraverso la costruzione di scuole, case famiglia ecc...	700
Associazione Vivere di Chieri (TO): Associazione di volontari e famiglie con figli portatori di handicap - sostegno per attività sportive	1.125
<b>Totale</b>	<b>11.825</b>



incontri sociali di beneficenza organizzati in occasione delle festività natalizie.

Per realizzare i nostri progetti ci siamo avvalsi della collaborazione di COSPE, organismo di cooperazione internazionale che vanta una ventennale esperienza nella gestione di progetti di aiuto in diverse aree del mondo, con il quale abbiamo individuato negli scorsi anni due interventi a supporto di comunità di donne: uno in Senegal per l'avviamento di un consultorio permanente su salute e diritti e uno in Angola per lo sviluppo di agricoltura sostenibile. Nel 2012 l'impegno di Camst sul terreno dei diritti delle Donne si è arricchito di un nuovo progetto realizzato, oltre al consolidato supporto offerto dall'esperienza internazionale di Cospe su questo argomento, attraverso la nuova collaborazione con l'Associazione D.i.Re che opera in Italia raggruppando a livello nazionale i centri antiviolenza gestiti dalle donne.

Nel corso del 2013 abbiamo perseguito un duplice obiettivo: da un lato abbiamo voluto offrire un aiuto concreto ai centri antiviolenza nella loro missione di aiutare le donne che fuggono da una situazione di violenza ad intraprendere un percorso di uscita dalla loro condizione. Il nostro aiuto concreto è stato quello di offrire un percorso di inserimento lavorativo a queste donne che cercano, con il supporto dei volontari dei centri antiviolenza, di uscire dalla sudditanza psicologica ed economica in cui sono costrette dalla violenza maschile.

Il secondo obiettivo, non meno importante, è stato quello di contribuire a far conoscere l'entità e la gravità della violenza sulle donne ai nostri interlocutori e in primo luogo ai nostri soci e lavoratori. In questo è stato prezioso il contributo di Cospe che rappresenta un osservatorio autorevole ed aggiornato sui fatti che accadono ogni giorno,

non meno che sulla giurisprudenza sempre più spesso chiamata ad esprimersi sulla violenza di genere.

Oggi possiamo dire che questi obiettivi sono stati entrambe raggiunti: tra i dieci inserimenti lavorativi attivati nel 2013 con lo strumento del contratto a tempo determinato vi è stato anche un caso di particolare successo in cui l'inserimento si è trasformato in assunzione a tempo indeterminato. Inoltre nel corso dell'anno è stato attivato il nuovo sito Punto Donne, creato da COSPE e Camst in collaborazione con D.i.Re., con lo scopo di offrire una voce qualificata e completa sul tema dei diritti delle donne e delle pari opportunità. I contenuti del sito vengono poi ripresi in una rubrica pubblicata sul Refuso.

Nel 2014 proseguiremo con gli inserimenti lavorativi e svilupperemo i contenuti del sito Punto Donne per farlo diventare un valido osservatorio sulla situazione dei Diritti delle Donne e sulla violenza di genere in Italia.

Inoltre ci preme sottolineare che questo progetto non nasce dall'oggi, bensì si colloca in una linea di interventi che la cooperativa ha scelto di effettuare a favore dei diritti delle donne da diversi anni, in considerazione del fatto che la forza lavoro stabilmente occupata in Camst è composta per l'ottantasei per cento da donne.

A questo proposito giova ricordare che Camst è stata tra le prime aziende che, nell'ottobre 2009, hanno sottoscritto la Carta Italiana per le Pari Opportunità, nell'ambito della manifestazione tenutasi a Milano che ha visto la presenza del Ministro del Lavoro e del Ministro per le Pari Opportunità, insieme alle associazioni che hanno promosso in Italia la Carta per le Pari Opportunità e la gestione della Diversità, tra le quali ricordiamo la presenza di Impronta Etica, associazione di cui facciamo parte fin dalla sua costituzione.



	Amici del Madagascar Codice Fiscale 95021370127	<a href="http://www.amicidelmadagascar.org">www.amicidelmadagascar.org</a>
	La Nostra Africa Onlus Codice Fiscale 92004880388	<a href="http://www.lanostrafrica.it">www.lanostrafrica.it</a>
	Fondazione ANT Onlus Codice Fiscale 0229650377	<a href="http://www.ant.it">www.ant.it</a>
	Italia Solidale Onlus Codice Fiscale 97114600584	<a href="http://www.italiasolidale.org">www.italiasolidale.org</a>
	AIL Associazione Italiana Contro le Leucemie Codice Fiscale 80102390582	<a href="http://www.ail.it">www.ail.it</a>
	Associazione "Pensando" Codice Fiscale 2555440300	
	Friul Adventures Fiore Codice Fiscale 02137800302	<a href="http://www.friuladventures.it">www.friuladventures.it</a>
	Fondazione Banco Alimentare Onlus Codice Fiscale 92017210409	<a href="http://www.bancoalimentare.it">www.bancoalimentare.it</a>

	Fondazione Hospice Mt. C. Seragnoli Codice Fiscale 02261871202	<a href="http://www.fondhs.org">www.fondhs.org</a>
	Komen Italia Codice Fiscale 06073831007	<a href="http://www.komen.it">www.komen.it</a>
	Libera Codice Fiscale 97116440583	<a href="http://www.libera.it">www.libera.it</a>
	A.G.E.O.P. Codice Fiscale 91025270371	<a href="http://www. www.ageop.org">www. www.ageop.org</a>
	Associazione Vivere Codice Fiscale 90005490017	<a href="http://www.associazionevivere.org">www.associazionevivere.org</a>
	Fondazione Gramsci Codice Fiscale 91272570374	<a href="http://www.iger. org">www.iger. org</a>
	D.i.Re – Casa delle Donne Codice Fiscale 92023590372	<a href="http://www.direcontrolaviolenza.it">www.direcontrolaviolenza.it</a> <a href="http://www.casadonne.it">www.casadonne.it</a>
	Cospe Onlus Codice Fiscale 94008570486	<a href="http://www.cospe.it">www.cospe.it</a>

## Camst con SINU per la salute dei consumatori

Nel marzo 2013 si è tenuta la campagna organizzata da World Action on Salt and Health (WASH) per promuovere la riduzione dell'assunzione di sale da cucina nell'alimentazione umana. In Italia l'iniziativa è stata coordinata dalla Società Italiana di Nutrizione Umana (SINU), in collaborazione con il Gruppo di lavoro Intersocietario per la Riduzione del Consumo di Sodio in Italia (GIRCSI). L'iniziativa di quest'anno era dedicata agli utenti e agli operatori della ristorazione collettiva e commerciale, con lo scopo di suggerire indicazioni pratiche per la riduzione del consumo di sale nei pasti consumati fuori casa. Camst ha partecipato all'iniziativa mettendo a disposizione i suoi locali di Ristorazione commerciale, Tavolamiche, Self service e Bar, per la campagna di comunicazione che si è svolta con manifesti affissi nei locali e spazi per la distribuzione degli opuscoli informativi. I consumatori potenzialmente raggiunti dall'iniziativa che ha interessato le principali città che vedono la presenza dei nostri locali in 9 regioni: Piemonte, Liguria, Veneto, Friuli, Emilia Romagna, Marche, Toscana, Lazio, Lombardia, sono stati circa 18.000 al giorno.

### 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 alcune sostanze indicano la presenza del sale aggiunto: sodio (o Na), cloruro di sodio, fosfato monosodico, glutammato di sodio, benzoato di sodio, citrato di sodio.

## DISTRIBUZIONI EFFETTUATE PER LA CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE

Numero locali	Totale utenti	Affissione poster
90	18.000	100

Nella pagina accanto:

illustrazione Sinu-Wash: poster della campagna di comunicazione con logo Camst





Settimana Mondiale per la Riduzione del Consumo di Sale, 2014

## Meno Sale Più Salute ...Quando Fai La Spesa **FERMATI... CERCA... SCEGLI...**



**Leggi l'etichetta, ti aiuterà a scegliere  
con più attenzione**

Come considerare i valori riportati in etichetta?

	Sodio	Sale
ALTO	superiore a 0,4-0,5 g/100 g	superiore a 1-1,2 g /100 g
MEDIO	da 0,12 a 0,4-0,5 g/100 g	da 0,3 a 1-1,2 g /100 g
BASSO	inferiore a 0,12 g/100 g	inferiore a 0,3 g /100 g

(N.B.: i nomi che indicano la presenza del sale aggiunto sono: sodio (o Na), cloruro di sodio, fosfato monosodico, glutammato di sodio, benzoato di sodio, citrato di sodio).

La maggior parte del sale che mangiamo è quello già presente nei prodotti quando li acquistiamo. Diversi alimenti, naturalmente poveri in sale, subiscono infatti un trattamento tecnologico di trasformazione che li rende più salati.

Leggendo l'etichetta puoi comprendere quanto sale consumi ogni giorno insieme alla tua famiglia.

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

[www.worldactiononsalt.com](http://www.worldactiononsalt.com) [www.menosalepiusalute.it](http://www.menosalepiusalute.it)

Aderisce alla Campagna



# Adesione a iniziative della cooperazione

Al fine di perseguire e sviluppare il ruolo sociale della cooperazione, finalità ricompresa nell'articolo 4 della missione aziendale, Camst aderisce a:

## Impronta Etica

Dal 2001 Camst è socio fondatore, insieme ad altre prestigiose aziende cooperative e non, di Impronta Etica, un'associazione "no profit" che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo sostenibile, creando un network tra imprese e organizzazioni che intendono l'impegno sociale come parte



essenziale della propria missione e si attivano in pratiche di responsabilità sociale ([www.improntaetica.org](http://www.improntaetica.org)).

Nel 2011 l'associazione ha festeggiato il suo decennale con un convegno dal titolo: "Il mondo che vorremmo – insieme responsabili di uno sviluppo sostenibile e competitivo" che si è tenuto a Bologna in settembre e che ha avuto due successive edizioni a Modena e a Ravenna.

Come è cambiata la responsabilità sociale d'impresa (RSI) negli ultimi dieci anni in Europa e in Italia? Come sono cambiate le imprese socie di Impronta Etica? Quale impresa vorremmo nel 2020? Si possono coniugare sostenibilità e competitività?

Il convegno, organizzato per celebrare il decennale di Impronta Etica, ha cercato di rispondere a queste domande, ripercorrendo l'evoluzione della responsabilità sociale d'impresa negli ultimi dieci anni e analizzandone le prospettive fino al 2020 a livello europeo – a partire dalla Strategia Europa 2020 – e a livello nazionale e locale, attraverso gli sviluppi della RSI in Emilia-Romagna e le esperienze dei soci di Impronta Etica.

I temi del convegno hanno approfondito i contenuti del nuovo Manifesto di Impronta Etica, una carta degli impegni delle imprese socie per i prossimi dieci anni, che pubblichiamo per intero in Appendice di questo Bilancio sociale.

Il convegno ha voluto rilanciare una riflessione per dare impulso ai contenuti innovativi della strategia sviluppata a livello europeo in un'ottica condivisa con tutti gli attori sociali del territorio.

## Cooperare con Libera Terra Agenzia per la promozione cooperativa e della legalità

Si tratta di un'associazione senza scopo di lucro, fortemente voluta da Legacoop Bologna e con il contributo di Legacoop Emilia-Romagna, che si è costituita il 27 maggio 2006 con il coinvolgimento di molte associazioni e cooperative sue associate, estendendo l'invito a partecipare alle altre centrali cooperative e ad associazioni, enti e privati che condividono in modo concreto l'esperienza "Libera Terra", a supporto delle cooperative che operano e sono esposte in prima persona sulle terre confiscate.

L'Agenzia ha come obiettivo l'ideazione e messa a punto di uno strumento utile allo sviluppo delle cooperative che operano sulle terre confiscate alla mafia e che si riconoscono nell'esperienza portata avanti dall'associazione Libera e in particolare "Libera Terra". In questo modo potrà contribuire non solo al consolidamento della legalità e alla creazione di un'economia diversa pulita e sostenibile, ma anche al riscatto e al positivo utilizzo di beni confiscati ai mafiosi e più specificamente allo sviluppo di nuove imprese cooperative caratterizzate, in questo caso, da una fortissima carica valoriale (una scheda informativa dell'associazione Libera Terra si trova sul sito: [www.liberaterra.it](http://www.liberaterra.it)).

Per sostenere il lavoro delle cooperative di Libera, Camst ha deciso di utilizzare i prodotti alimentari a marchio Libera Terra per tutte quelle occasioni aziendali in cui vengono dati omaggi ai dipendenti come, ad esempio, quando

vengono estratti a sorte tra i presenti alle assemblee di bilancio. Senza contare che la pasta biologica di Libera

Terra viene inserita nell'offerta di ristorazione scolastica di alcuni importanti appalti.

## CONSUMO ANNUO DI PRODOTTI LIBERA TERRA

Tipo di prodotti	Q.tà 2012	Valore 2012	Q.tà 2013	Valore 2013
Conserve vegetali	300	1.008,00	72	241,92
Droghe - aromi - conservanti	-	-	96	254,40
Farine - semola - fecola	96	134,40	96	148,80
Gastronomia	-	-	96	172,80
Linea rossa	1.140	1.846,80	1.008	782,74
Liquori	48	288,00	48	288,00
Olio	636	3.498,00	1.104	6.072,00
Pane e sostitutivi	4.984	8.919,12	8.232	12.738,11
Pasta	13.020	14.842,80	11.892	13.105,44
Verdura in scatola al naturale	96	107,52	96	107,52
Verdure e cereali secchi / liofilizzati	-	-	324	406,29
Vini	576	2.397,60	534	2.378,10
<b>Totale complessivo</b>	<b>20.896</b>	<b>33.042,24</b>	<b>23.598</b>	<b>36.696,12</b>

Le quantità sono espresse in numero di pezzi

## Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale

Il Centro italiano di documentazione sull'economia della cooperazione e l'economia sociale opera a Bologna dal 1988 ed è caratterizzato come luogo istituzionale di raccolta, tutela e ordinamento dei materiali documentari sul movimento cooperativo e sull'economia sociale (quota sociale 15.494 euro).

La collaborazione con il Centro di documentazione, offre un contributo significativo alla ricerca storica sul Movimento cooperativo supportando la 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. 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 Garrotti, 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.







# *Appendice*

# Appendice

## INTEGRARE LA CSR NELLA STRATEGIA AZIENDALE

Il presente documento raccoglie e presenta gli esiti del Gruppo di lavoro di soci di Impronta Etica dal titolo “Integrazione della CSR nella strategia” svoltosi tra il giugno 2012 e ottobre 2013.

Il documento è stato curato per Impronta Etica da: Fabrizia Calda e Marco Caputo, con la supervisione di: Marjorie Breyton e Marisa Parmigiani.

### INTRODUZIONE

Da giugno 2012 a ottobre 2013 Impronta Etica ha svolto con i propri soci il gruppo di lavoro sull'integrazione della CSR nella strategia, con l'obiettivo di favorire l'adozione strutturale dei principi di sostenibilità da parte del management aziendale e promuovere la piena integrazione degli stessi nella strategia, nella governance e in tutti i processi aziendali.

I temi approfonditi durante il percorso sono stati tre: la pianificazione della sostenibilità, le metriche e la misurazione per la responsabilizzazione, la governance e la diffusione di una cultura interna sulla sostenibilità.

La scelta dei tre temi è stata condivisa a partire dai risultati di un'indagine realizzata presso le aziende socie di Impronta Etica e volta a rilevare il livello di integrazione della CSR a livello strategico e gestionale al fine di individuare ambiti di miglioramento e fornire spunti di riflessione per il percorso.

Il gruppo di lavoro ha approfondito modelli, strumenti e processi di integrazione della CSR nella strategia di business, ha analizzato buone pratiche a livello nazionale e internazionale, anche attraverso testimonianze dirette di aziende. Si è inoltre cercato di favorire lo scambio di esperienze fra aziende socie e di individuare possibili percorsi e azioni di miglioramento. Da tutto ciò, sono emersi spunti di lavoro e “istruzioni per l'uso”: l'auspicio è che le aziende possano trovare, nelle pagine che seguono, concreti suggerimenti per confermare o sviluppare le proprie pratiche di pianificazione e gestione della CSR.

Questo documento rappresenta una sintesi del percorso

svolto: i report relativi ai singoli temi trattati – contenenti anche focus specifici sulle buone pratiche analizzate – sono disponibili sul sito di Impronta Etica (i relativi link sono riportati in appendice a questo report).

### PERCHE' - IL CONTESTO: ATTENZIONE CRESCENTE DELLE IMPRESE, DELLE ISTITUZIONI E DEGLI STANDARD SETTER

#### PIANIFICARE

Il tema della pianificazione della sostenibilità sta assumendo sempre maggiore importanza sia all'interno dei principali standard e linee guida riconosciuti a livello internazionale, sia all'interno dei documenti strategici europei, quali la recente comunicazione sulla CSR della Commissione europea che sottolinea l'importanza di un approccio strategico e di lungo termine alla sostenibilità.

Questo aspetto è contenuto nelle linee guida ISO26000 nelle quali si fa riferimento all'inclusione della responsabilità sociale come elemento chiave della strategia dell'organizzazione - nel GRI (Global Reporting Initiative) e nel framework sul reporting integrato dell'IIRC (International Integrated Reporting Council) che fa riferimento al focus strategico della sostenibilità e all'orientamento futuro.

#### MISURARE

Il tema delle metriche e la misurazione per la responsabilizzazione si inserisce nella più ampia riflessione che sta avvenendo a livello europeo ed internazionale sulla rendicontazione di sostenibilità. Infatti, la misurazione delle performance non finanziarie rappresenta sia uno strumento di gestione interna, sia uno strumento di accountability esterna e deve, perciò, basarsi su informazioni misurabili e comparabili, per cui è necessario dotarsi di strumenti e processi adeguati interni all'azienda. In particolare, è in discussione a livello europeo la proposta di direttiva per la rendicontazione di informazioni non-finanziarie e di informazioni in merito alla diversità, con la quale si propone di modificare la normativa vigente in materia di rendicontazione al fine di migliorare la trasparenza e accrescere la coerenza e la comparabilità delle informazioni non-finanziarie. Inoltre, l'IIRC (International Integrated Reporting Council) ha pubblicato il draft sul reporting integrato che mira a

fornire un framework che riunisca le informazioni finanziarie, ambientali, sociali e di governance in modo chiaro, conciso, coerente e comparabile, riunendo i diversi modelli di rendicontazione in un'unità coerente e integrata.

### CONDIVIDERE

La governance e la diffusione interna di una cultura sulla CSR rappresentano il terzo pilastro fondamentale per integrare pienamente la sostenibilità all'interno del business. All'interno delle imprese manca, spesso, una visione strategica e condivisa su questi temi che favorisca una gestione trasversale e pienamente integrata in tutte le funzioni. Per questo è necessario, non solo che l'impresa si doti delle strutture e delle funzioni adeguate per implementare la strategia di sostenibilità, ma anche che adotti gli strumenti e i processi di comunicazione interna e di formazione per coinvolgere tutte le funzioni aziendali e per creare un framework valoriale comune.

### COSA - I PRINCIPALI CONTENUTI EMERSI

Per avviare un processo di pianificazione della sostenibilità è necessario partire da un'attenta analisi e valutazione della situazione di partenza. E' necessario che il processo sia basato su una visione strategica condivisa, coinvolgendo il top management, la funzione pianificazione strategica dell'azienda e, a cascata, tutte le funzioni aziendali.

**La visione complessiva deve essere declinata in progetti concreti che, a loro volta, devono prevedere target e indicatori quantificabili che consentano di misurarne i risultati**

Sulla base di tale visione devono essere definite le aree chiave e le priorità (obiettivi e contenuti). In questo senso è necessario un mutamento di governance e di gestione interna che siano funzionali a questo processo ed è fondamentale individuare degli strumenti o delle figure istituzionalizzate che siano in grado di garantire un coordinamento fra le diverse funzioni.

La fase di redazione del piano di sostenibilità deve essere seguita dall'implementazione, da un controllo del processo decisionale e dal monitoraggio dello stato di avanzamento.

La visione complessiva deve essere, infatti, declinata in progetti concreti che, a loro volta, devono prevedere target e indicatori quantificabili che consentano di misurarne i risultati. La misurabilità degli obiettivi consente il monitoraggio costante dello stato di avanzamento del piano di sostenibilità e contribuisce a creare una maggiore consapevolezza interna intorno ad essi, rendendo evidenti i vantaggi, anche economici, per l'azienda.

Nel modulo sulle metriche e misurazione per la responsabilità è emerso che sistemi strutturati di indicatori misurabili, processi di misurazione e controllo aiutano l'impresa a definire i risultati raggiunti e a fissare obiettivi di miglioramento e contribuiscono ad integrare le performance economico-finanziarie con quelle di sostenibilità in un'ottica strategica.

Per questo, non solo è necessario dotarsi di KPIs (parametri-obiettivo) che consentano una corretta ponderazione fra le tre dimensioni della triple bottom line, ma anche porre molta attenzione sul processo di misurazione, da cui dipende l'efficacia della valutazione e l'effettiva integrazione dei risultati all'interno degli obiettivi e della strategia dell'azienda. Il processo di misurazione deve prevedere anche una prospettiva e obiettivi di lungo termine e dovrebbe, inoltre, contribuire a migliorare la gestione e i processi decisionali interni dell'azienda.

I modelli e gli strumenti di misurazione possono essere diversi: è opportuno che ogni azienda, in base alle proprie esigenze e specificità, scelga lo strumento più opportuno e adeguato. Si possono citare il reporting di sostenibilità - che dovrebbe progressivamente integrarsi con il bilancio economico annuale, verso il cosiddetto report integrato - e la sustainability balance scorecard che mira ad includere la misurazione della performance di sostenibilità nella balance scorecard, strumento di gestione che traduce mission e strategia in un insieme di performance concretamente misurabili.

La governance e diffusione interna di una cultura della CSR comprende due dimensioni fondamentali: la governance, l'organizzazione e la cultura interna e la comunicazione relativa alla CSR.

E' opportuno che l'impresa introduca la CSR all'interno dei propri criteri e strutture di governance, dotandosi di competenze adeguate a partire dal commitment del top management. La CSR deve, inoltre, essere incorporata nell'identità e nella vision stessa dell'impresa e diventare un elemento chiave della strategia dell'organizzazione attraverso la sua integrazione nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nel processo decisionale, declinando le priorità

strategiche di sostenibilità in obiettivi di gestione operativa, misurabili e verificabili, per tutte le funzioni aziendali. La comunicazione della CSR rappresenta un altro importante veicolo per creare cultura e consapevolezza, sia internamente che esternamente all'azienda. La comunicazione della CSR, in particolare, può contribuire a favorire il coinvolgimento e il dialogo con i propri stakeholder e ad accrescere una consapevolezza sia

interna sia esterna rispetto ai temi della sostenibilità. Inoltre, essa contribuisce a migliorare la reputazione di un'organizzazione. Per raggiungere tali obiettivi, tuttavia, è necessario definire il target prioritario di riferimento ed è opportuno che le informazioni siano complete, comprensibili, tempestive ed accessibili e che l'impresa si doti degli strumenti a disposizione più adeguati alle proprie finalità, integrando sia comunicazione online che offline.

## COME – PRINCIPI IN PRATICA

Per ognuna delle tematiche sono state elaborate delle schede, che sintetizzano le principali attività da svolgere e i punti di attenzione per svilupparle efficacemente all'interno di un'organizzazione, che non

vengono riportate in questa sintesi del documento : le schede stesse ed ulteriori approfondimenti (anche sulle buone pratiche citate) sono disponibili nel documento originale e nei singoli Report disponibili online nel sito di Impronta Etica (si veda in Appendice).

## PIANIFICAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

### Chi lo ha già fatto (esempi e buone pratiche\*)

#### Soci Impronta Etica

**Gruppo Hera** - Integrazione aspetti di sostenibilità nel piano industriale

**IGD SIIQ** - Comitato di sostenibilità

**CMB Carpi** - Programma di responsabilità sociale 2009/2011

#### Altre aziende

**Unilever** - Sustainable Living Plan

**Hitachi** - Five-Year Roadmap (2010) e 2012 Mid-Term Management Plan

**The Cooperative Banking Group** - Ethical Plan 2012/14

**Coca Cola Enterprises** - Deliver for Today|Inspire for Tomorrow (2011)

**Johnson&Johnson** - Healthy Future 2015 (2010)

**Dow Chemical Company** - Obiettivi di sostenibilità per il 2015

**Telecom Italia** - Piano di sostenibilità 2011

\* Approfondimenti nei Report disponibili nel sito di Impronta Etica (vd. Appendice)

Un processo di pianificazione della sostenibilità può essere supportato da diversi strumenti: il principale è certamente rappresentato da un Piano di sostenibilità che fissi obiettivi di lungo termine, che siano coerenti con gli obiettivi strategici economici, con riferimento ai diversi stakeholder, declinati in obiettivi di breve termine e supportati da specifici target ed indicatori misurabili. Gruppo Hera, invece di redigere un piano separato, ha avviato un percorso che ha portato all'integrazione degli aspetti di

sostenibilità all'interno del Piano Industriale, CMB, invece, si è dotata di un Programma triennale di RSI che fissa obiettivi di medio-lungo termine e li declina all'interno di progetti concreti. E' necessario, come dimostrato dall'esperienza di una strategia di crescita sostenibile di Pirelli, anche prevedere una governance adeguata e funzionale ad una integrazione della pianificazione strategica e di quella di sostenibilità, sia prevedendo specifici organismi (es. steering committee,

comitato sostenibilità), sia coinvolgendo il top management e promuovendo una cultura ed un engagement interno diffusi. IGD Siiq ha costituito, ad esempio, un Comitato di sostenibilità con un ruolo di pianificazione e composto da quattro membri appartenenti a diverse aree aziendali.

Risulta importante, inoltre, nella parte iniziale del percorso, effettuare un benchmark con i propri competitor e nella fase di implementazione del piano prevedere meccanismi di monitoraggio per misurare gli obiettivi raggiunti e i risultati dei singoli progetti.

### Benefici e criticità della Pianificazione della CSR

Dalle esperienze analizzate emergono importanti benefici, quali l'aumento della competitività sul mercato, derivanti dalla miglior gestione del rischio e dal miglioramento delle performance dell'azienda, il maggior coordinamento interno, l'identificazione di aree di miglioramento, la maggiore capacità di rispondere alle aspettative degli stakeholder, l'innovazione dei processi organizzativi e produttivi orientata alla sostenibilità. Fra le principali criticità, invece, la complessità aziendale, che può rendere difficile la comunicazione e la collaborazione interna, la resistenza al cambiamento e l'assenza di competenze specifiche del personale.

## METRICHE E MISURAZIONE PER LA RESPONSABILIZZAZIONE

### Chi lo ha già fatto (esempi e buone pratiche\*)

Soci Impronta Etica	Altre aziende
<b>Cadiai</b> - set di indicatori per singoli progetti	<b>Novo Nordisk</b> - Reporting integrato
<b>Emil Banca</b> - scheda autovalutazione personale	<b>Enel</b> - Il sistema di reporting della sostenibilità e Sustainability Meter
<b>Gruppo Unipol</b> - costruzione di indicatori di sostenibilità	<b>Terna</b> - Tavole indicatori nel report di sostenibilità
<b>Manutencoop</b> - gruppo per la definizione di indicatori da inserire nel bilancio sociale.	<b>Telecom Italia</b> - Bilancio di sostenibilità - KPIs
<b>IMA</b> - Solidarity Sourcing e Carbon Disclosure Project	<b>Monnalisa</b> - Report integrato 2011
	<b>Etica SGR</b> - Report integrato 2011
	<b>Sorgenia</b> - Report integrato 2011
	<b>L'Oréal</b> - Diversities Overview Report (2005 - 2010)
	<b>Pirelli</b> - Politica di retribuzione e piano di incentivi di lungo termine
	<b>Holcim</b> - Analisi di materialità partecipata
	<b>France Télécom-Orange</b> - Integrazione di criteri di CSR nella retribuzione variabile dei manager 2010
	<b>Lloyds Tsb</b> - CR Performance Scorecard 2007

\* Approfondimenti nei Report disponibili nel sito di Impronta Etica (vd. Appendice)

Gli strumenti emersi dalle buone pratiche analizzate sul tema metriche e misurazione per la responsabilizzazione mirano a migliorare il coinvolgimento degli stakeholder e la presa in considerazione dei propri interessi al fine di definire gli aspetti da misurare, a dotarsi di un sistema strutturato e coerente di indicatori chiave di performance, ad integrare criteri di sostenibilità nella retribuzione variabile del manager.

Alcuni esempi emersi dai soci di Impronta Etica sono rappresentati da Cadiat, che ha previsto set di indicatori specifici declinati su singoli progetti; Emil Banca, che ha incluso nelle scheda di autovalutazione del personale anche indicatori valoriali; Gruppo Unipol, che ha avviato un percorso di costruzione di indicatori di sostenibilità, che consentiranno un monitoraggio costante del raggiungimento degli obiettivi di CSR; Manutencoop, che

ha costituito un gruppo di quadri e dirigenti appartenenti a diverse funzioni aziendali con l'obiettivo di lavorare alla definizione di indicatori da inserire nel bilancio sociale. Un ulteriore esempio è costituito da IMA, che nell'ambito del progetto Solidarity Sourcing con L'Oréal e del progetto Carbon Disclosure Project ha misurato e rendicontato ambiti o progetti specifici di CSR.

Uno strumento in via di diffusione fra le imprese è il report integrato. Da diverse esperienze, come quella di Novo Nordisk, emerge l'importanza di individuare gli aspetti materiali per l'azienda, da misurare e rendicontare, di focalizzare la misurazione sugli aspetti più rilevanti e allineati alla strategia dell'azienda, di fornire informazioni basate su dati di qualità, di comunicare le informazioni in modo puntuale, perché possano essere realmente utili alla gestione interna.

## Benefici e criticità

Fra i principali benefici, le aziende citano l'aumento di responsabilizzazione e consapevolezza di tutte le funzioni aziendali, un maggiore coinvolgimento degli stakeholder e allineamento rispetto alle loro aspettative, una maggiore integrazione fra obiettivi economici e di sostenibilità, una migliore comunicazione all'esterno, una maggiore integrazione della sostenibilità nella strategia. Le buone pratiche mostrano alcuni elementi di criticità legati principalmente ai costi e tempi necessari per cambiare i sistemi di gestione interna, per avviare processi strutturati di coinvolgimento degli stakeholder, per produrre dati di qualità. Emergono, inoltre, la persistenza di resistenze culturali e la difficoltà di coinvolgere il top management e tutte le funzioni aziendali, la difficoltà di misurare gli impatti effettivi soprattutto dal punto di vista sociale.

## GOVERNANCE E DIFFUSIONE INTERNA DI UNA CULTURA DELLA CSR

### Chi lo ha già fatto (esempi e buone pratiche\*)

#### Soci Impronta Etica

**Mediagroup98** - piattaforma intranet "Partecipo", formazioni sulla CSR, manuale per i dipendenti di comportamenti responsabili da utilizzare in ufficio

**Emil Banca** - formazione identitaria, comunicazione online

**Cadiat** - gruppi soci su bilancio sociale e su sostenibilità ambientale

#### Altre aziende

**Crédit Agricole** – FreD

**Bayer Healthcare Pharmaceuticals (BHP)** - Governance e formazione sulla CSR

**Auchan France** – Auchan 2.0

### Soci Impronta Etica

**IMA** - concorso per Progetti di Responsabilità Sociale dei dipendenti

### Altre aziende

**ABB** - Sistema di gestione responsabile

**Philips Spa** - Governance e comunicazione interna sulla Responsabilità Sociale

**Azienda servizi sociali di Bolzano** - Comunicare la responsabilità Sociale in Azienda

**Toyota Motor Europe** - CSR management capacity enhancement

**Terna** - La comunicazione "interna"

**Guna** - Comunicazione interna CSR

**RGA** - Strumenti di condivisione di valori e impegni di CSR

**Intesa San Paolo** - Stakeholder engagement e governance CSR

**La Poste** - Governance CSR e rete di corrispondenti sviluppo sostenibile

**Monoprix** - Gli "acteurs relais"

**Unilever** - Unilever sustainable development group

**P&G** - U.S. Sustainability Expert Advisory Panel

\* Approfondimenti nei Report disponibili nel sito di Impronta Etica (vd. Appendice)

Nell'ambito del tema governance e diffusione interna di una cultura della CSR sono diversi gli strumenti implementabili, per cui è importante una riflessione attenta su quelli più adeguati e funzionali agli obiettivi e alle caratteristiche dell'azienda. Gli obiettivi principali di tali strumenti sono: promuovere un approccio alla sostenibilità a tutti i livelli aziendali, coinvolgere le strutture interne, diffondere una cultura interna ed esterna sulla CSR, migliorare la comunicazione interna e accrescere le conoscenze e le competenze dei dipendenti su questi temi, integrare maggiormente la CSR all'interno dell'azienda.

Fra gli strumenti e le azioni emersi, vi sono: la creazione di una rete di corrispondenti RSI/di sostenibilità (che può essere chiamata in diversi modi) che funga da raccordo fra la sede principale dell'azienda e le sedi sul territorio della stessa, oppure fra la funzione RSI e le altre funzioni operative e non; la creazione di specifici organismi interni; l'utilizzo di strumenti di comunicazione interni ed esterni, che facilitino lo scambio di informazioni e buone pratiche, anche in forme collaborative ed interattive; la formazione interna; i processi di coinvolgimento e partecipazione su questi temi.

Ad esempio, Mediagroup98 ha realizzato la piattaforma intranet "Partecipiamo", ha sviluppato formazione sulla CSR e ha pubblicato un manuale, rivolto ai dipendenti, di comportamenti responsabili da utilizzare in ufficio. Anche Emil Banca, promuove una formazione identitaria a diverse funzioni aziendali e ha attivato diversi canali di comunicazione online sia interni sia esterni. Cadiai ha costituito diversi gruppi soci, di cui uno sulla sostenibilità ambientale, per coinvolgere i soci nella definizione di progetti, mentre IMA ha coinvolto i dipendenti attraverso un concorso per Progetti di Responsabilità Sociale volto a valorizzare il loro impegno nella vita extra lavorativa. Gruppo Unipol, infine, si è dotato di diversi strumenti, fra i quali la formazione interna, i referenti di sostenibilità all'interno di tutte le direzioni, il volontariato aziendale.

L'esperienza presentata da Crédit Agricole (indice FReD), inoltre, ha mostrato che l'inserimento di criteri di sostenibilità nella valutazione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali può rappresentare un valido stimolo ad una maggiore consapevolezza e impegno in ambito CSR.

## Benefici e criticità

Le buone pratiche citate mostrano importanti benefici legati ad una cultura aziendale conosciuta e condivisa, alla coerenza dei comportamenti, al miglioramento del benessere organizzativo e del clima aziendale, alla motivazione e al senso di appartenenza dei dipendenti, alla creazione di una maggiore fiducia e consapevolezza e integrazione della CSR nell'operatività quotidiana delle diverse funzioni aziendali. Emergono anche alcune criticità legate, in particolare, alla difficoltà di far percepire al management come la CSR sia un'opportunità tangibile per la strategia aziendale, alla scarsità di risorse e alla difficoltà di trovare leve efficaci per un maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione dei dipendenti.

## APPENDICE

Sul sito di Impronta Etica sono disponibili i report relativi ai tre temi trattati.

Ogni report raccoglie tutto il materiale utilizzato durante gli incontri e prevede una prima parte di inquadramento teorico e una seconda parte di approfondimento sulle buone pratiche presentate. In appendice ad ogni report, sono disponibili le schede delle singole buone pratiche delle aziende socie e non socie.

Indirizzo: [www.improntaetica.org/2013/12/integrare-la-csr-nella-strategia-aziendale](http://www.improntaetica.org/2013/12/integrare-la-csr-nella-strategia-aziendale).

- Integrare la CSR nella strategia aziendale: documento finale;
- report Pianificazione della sostenibilità;
- report Metriche e misurazione per la responsabilizzazione;
- report Governance e diffusione di una cultura interna sulla CSR.



La sintesi per il Bilancio Sociale di Camst è stata curata da Ivano Minarelli.

Si ringraziano in particolar modo le imprese socie di Impronta Etica che hanno partecipato al gruppo di lavoro:





# Glossario

## Certificazioni

Certificazione: procedura con la quale un professionista terzo indipendente, su richiesta dell'impresa committente, rilascia un documento asseverato da cui risulti che quel determinato prodotto, o processo produttivo, o servizio, è conforme allo standard nazionale od internazionale richiamato dalla stessa certificazione.

Camst è in possesso delle seguenti certificazioni:

- Sistema di Gestione per la Qualità, ISO 9001 - Approvazione Originaria 27 Maggio 1998.
- Sistema HACCP, in conformità al Codex Alimentarius Annex to CAC/RCP1-1969 Rev 4 (1997) Amd 2003 - Approvazione Originaria 7 Novembre 2002.
- Sistema di Gestione Ambientale, ISO 14001 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006.
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, OHSAS 18001 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006.
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, SA8000, Approvazione Originaria 28 Dicembre 2008.
- Sistema di rintracciabilità, ISO 22005, Approvazione originaria conseguita nel dicembre 2012

**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 1401:** norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione ambientale che l'azienda decide di adottare volontariamente, per migliorare il proprio Sistema di Gestione Ambientale e le performances relative all'impatto sull'ambiente della propria attività.

**CERTIFICAZIONE SA 8000:** l'impegno etico e sociale di un'impresa, oltre ad essere testimoniato dal proprio Bilancio sociale, può anche essere certificato. Questo standard internazionale di certificazione, denominato Social Accountability 8000, prevede la soddisfazione di otto requisiti sociali che riguardano: il lavoro infantile, il lavoro forzato, la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la

discriminazione, le procedure disciplinari, l'orario di lavoro, la remunerazione.

**CERTIFICAZIONE OHSAS 18001:** è una certificazione appositamente studiata per aiutare le aziende a formulare obiettivi e politiche a favore della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori (SSL), secondo quanto previsto dalle normative vigenti e in base ai pericoli ed ai rischi potenzialmente presenti sul posto di lavoro. La certificazione OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) definisce i requisiti di un Sistema di Gestione della SSL. Tali requisiti verranno implementati dall'azienda e verificati da un Ente qualificato a rilasciare il relativo Certificato di Conformità.

**CERTIFICAZIONE ISO 22000:** la certificazione ISO 22000 è una norma di armonizzazione degli standard relativi alla sicurezza degli alimenti che porta alla certificazione dei Sistemi di Gestione per la Sicurezza Alimentare, cioè alla dimostrazione che un'impresa è in grado di controllare tutti i pericoli e garantire un alimento sicuro al momento del consumo.

Infatti la ISO 22000 è una norma di sistema, che collega la certificazione ISO 9001 (volontaria) e l'Haccp (obbligatoria). Essa considera anche elementi oggi determinanti per le imprese agroalimentari, come la comunicazione, la gestione delle emergenze, la rintracciabilità, mentre i cosiddetti programmi dei prerequisiti stabiliscono le procedure per mantenere un ambiente igienico idoneo per la produzione, lavorazione e fornitura di prodotti sicuri. Con la ISO 22000 si può riuscire a mettere in relazione, in maniera molto più stretta di quanto non faccia la normativa obbligatoria (in particolare, per la rintracciabilità, il regolamento Ce 178/02), le organizzazioni coinvolte nella filiera alimentare, sia che esse lavorino direttamente prodotti alimentari o mangimi, sia che appartengano al settore cosiddetto near food, producendo ad esempio pesticidi, fertilizzanti, medicinali veterinari, ingredienti e additivi, impianti e attrezzature meccaniche per il settore alimentare, agenti sanificanti o per la pulizia, imballaggi, senza trascurare i settori del trasporto e stoccaggio e dei servizi, sempre riferiti al settore alimentare.

## Responsabilità Sociale

**CSR (CORPORALE SOCIAL RESPONSIBILITY):** o Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI), viene definita come «l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate» (Libro Verde, 2001 della Commissione Europea). Il concetto parte dal presupposto che le imprese hanno responsabilità più ampie del solo profitto economico nei confronti degli azionisti e che nello svolgimento della loro attività caratteristica devono considerare gli effetti sociali ed ambientali che producono, sforzandosi di superare gli obblighi giuridici applicabili.

**CODICE ETICO:** Il Codice Etico è il documento che contiene i valori in cui la Cooperativa si riconosce e i principi comportamentali fondamentali a cui i propri soci, dipendenti ed in genere tutti i soggetti che entrano in relazione con essa, devono attenersi. Le norme generali e di principio che esso detta trovano puntuale e concreta attuazione sia nel Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa (SA 8000) che, soprattutto, nel Modello Organizzativo e di Gestione per la prevenzione dei reati recentemente approvato in attuazione del D.Lgs. 231/01. Adottando il Modello, di cui il Codice Etico costituisce parte fondamentale, Camst intende improntare il proprio agire all'assoluta legalità e correttezza, tramite un sistema di procedure e controlli (affidati ad un Organismo di Vigilanza indipendente in cui siedono, fra gli altri, professionisti esterni di indiscusso prestigio) che abbatta il rischio a cui la Cooperativa è esposta in caso di comportamento fraudolentemente scorretto delle proprie figure apicali.

### **ORGANISMO DI VIGILANZA (CODICE ETICO):**

L'organismo di vigilanza deve approvare la relazione periodica, da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea, sull'efficace applicazione del Codice Etico, sui risultati ottenuti e sull'adozione di provvedimenti disciplinari per la sua violazione. Altre Funzioni fondamentali dell'Organismo di vigilanza sono: suggerire eventuali modifiche per la revisione del Codice Etico; fornire chiarimenti ufficiali sul significato e interpretazione del Codice Etico; viene adeguatamente informato dalla Direzione Risorse Umane circa l'instaurazione di procedimenti disciplinari (accertamento della violazione,

contestazione ed adozione dell'eventuale provvedimento), e in seguito valuta la correttezza dell'azione disciplinare adottata in occasione della violazione del Codice Etico. Poteri dell'organismo di vigilanza: ha la facoltà di verificare, in qualunque momento, comportamenti, iter procedurali e documentali al fine di vigilare sul corretto funzionamento del sistema di prevenzione adottato.

### **PROTOCOLLO 231 SU SALUTE E SICUREZZA:**

con la Legge n.123/2007 (Misure in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro) è stata introdotta la responsabilità amministrativa delle imprese in relazione ai reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro, aggiungendo l'articolo 25 septies al D.Lgs. 231/2001. I protocolli 231 costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Camst e si pongono quale mezzo di conoscenza e di corretto operare, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, anche nell'ottica di fornire all'organismo di vigilanza una visione complessiva del sistema, delle sue modalità di verifica e di reporting. Il protocollo 231 su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si integra all'interno del sistema di gestione per la SSL adottato da Camst, secondo il modello previsto dalla norma OHSAS 18001.

**SVILUPPO SOSTENIBILE:** viene definito come lo sviluppo capace di "soddisfare i bisogni delle generazioni attuali senza compromettere la capacità di quelle future di soddisfare i propri bisogni". Il termine viene enunciato per la prima volta nel Rapporto Brundtland, World Commission on Environment and Development. Our Common Future. Oxford: Oxford University Press, 1987, (p.43), poi rilanciato dalla Conferenza delle Nazioni Unite sull'ambiente e lo sviluppo tenutosi a Rio de Janeiro nel 1992.

## Ambiente

**CERTIFICAZIONE FSC:** il programma internazionale sviluppato dal Forest Stewardship Council garantisce che tutti i prodotti recanti il marchio FSC provengano da una foresta gestita con criteri sostenibili. Il logo FSC su un prodotto indica che il legno usato per fabbricarlo proviene da foreste gestite in modo ecologicamente compatibile,

socialmente utile ed economicamente valido.

La certificazione FSC non è l'unica certificazione nel mondo forestale, ma è l'unica che prende in considerazione aspetti economici e sociali oltre che ambientali e per questo ha ottenuto il pieno appoggio delle associazioni ambientaliste (WWF e Greenpeace) e sociali (Amnesty International).

**GESTIONE DEI RIFIUTI:** la raccolta, il trasporto, il recupero e lo smaltimento dei rifiuti, compreso il controllo di queste operazioni, nonché il controllo delle discariche e degli impianti di smaltimento dopo la chiusura (D.Lgs. n. 22/1977 aggiornato Ottobre 2001).

**RACCOLTA DEI RIFIUTI:** l'operazione di prelievo, di cernita e di raggruppamento dei rifiuti per il loro trasporto (D.Lgs. n. 22/1977).

**RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI:** l'insieme delle operazioni atte a selezionare dai rifiuti urbani le frazioni merceologiche omogenee, destinate al riutilizzo, al riciclaggio e al recupero di materia prima (D.Lgs. n. 22/1977).

Recupero (di materia o di energia): valorizzazione di materiali che possono essere utilizzati in nuovi processi produttivi/ servizi o per ottenere energia (ad esempio bottiglia di vetro usata per produrre oggetti in vetro; combustione di plastica per produrre energia elettrica o calore).

**RECUPERO (DI MATERIA O DI ENERGIA):**

valorizzazione di materiali che possono essere utilizzati in nuovi processi produttivi/servizi o per ottenere energia (ad esempio bottiglia di vetro usata per produrre oggetti in vetro; combustione di plastica per produrre energia elettrica o calore).



D-SIGN.IT

# Prestito sociale Camst: trasparente, comodo, senza spese

Il libretto di prestito sociale è un servizio che CAMST mette a disposizione dei propri soci per tutelare i loro risparmi e ricavare un rendimento certo. Il denaro depositato nel conto viene utilizzato per far crescere l'azienda e difendere e sviluppare l'occupazione dei soci.

## Depositi

I soci possono depositare contanti o assegni e il denaro matura interessi sin dal primo giorno di deposito, anche festivo. È possibile anche ottenere l'accredito diretto dello stipendio sul proprio libretto. La valuta è sempre del giorno stesso dell'accredito: così, non si perde neanche un solo giorno.

## Risparmio vincolato

È previsto anche un tipo di conto vincolato in cambio di una maggiorazione dell'interesse erogato.

## Prelievo contante

I prelievi sono possibili negli Uffici Amministrativi o nel locale in cui il socio lavora. I punti di prelievo sono sempre più numerosi. Il socio ha sempre il suo denaro a disposizione. Questo conto prevede infatti immediata erogazione di liquidità in caso di richiesta. Anche il vincolo si può interrompere in ogni momento: in questo caso si perderà solamente il premio maturato.

## Vantaggi fiscali

Nessuna tassa sui depositi, nessuna imposta di bollo come sui conti correnti bancari e postali.

## Bonifici

È possibile effettuare, in modo completamente gratuito, bonifici verso altri conti personali.

## Assicurazione

Ogni socio intestatario di libretto di prestito sociale è coperto da assicurazione per rischi professionali e extra professionali in caso di morte, o di invalidità permanente superiore al 50%, a causa di infortunio. L'assicurazione liquiderà una cifra equivalente al saldo di chiusura del libretto al giorno precedente l'infortunio, con un massimale di 42.000 euro.

## Tassi di interesse

Fasce	Tasso Lordo per versamenti ordinari	Premio Lordo per il vincolo	Tasso Lordo per versamenti vincolati
Fino a € 10.000,00	1,000% (0,800% al netto della ritenuta)	1,100%	2,100% (1,680% al netto della ritenuta)
Da € 10.000,01 a € 30.000,00	1,650% (1,320% al netto della ritenuta)	1,100%	2,750% (2,200% al netto della ritenuta)
Oltre € 30.000,00	2,200% (1,760% al netto della ritenuta)	1,100%	3,300% (2,640% al netto della ritenuta)

in vigore dal 1° Aprile 2014



## Note

## Note







# *Bilancio Sociale*

# 2013