

*Bilancio  
Sociale*  
**2010**



# indice

*Presentazione del Presidente*  
*Processo di redazione del Bilancio Sociale*

## **CAPITOLO 1**

### **IDENTITÀ**

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Valori e missione                          | 10 |
| Le tappe dello sviluppo                    | 12 |
| La presenza nel mercato della ristorazione | 16 |
| La proprietà e gli organismi di governo    | 20 |
| Gli indicatori della sostenibilità         | 26 |

## **CAPITOLO 2**

### **PERSONE E RESPONSABILITÀ SOCIALE**

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Le parti interessate                   | 32 |
| Caratteristiche dell'occupazione       | 32 |
| Evoluzione quantitativa                | 33 |
| Evoluzione qualitativa                 | 40 |
| Formazione e stage                     | 43 |
| Politica per la Responsabilità sociale | 51 |

## **CAPITOLO 3**

### **REQUISITI SA8000**

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Lavoro infantile                                                 | 56 |
| Lavoro forzato e obbligato                                       | 59 |
| Salute e sicurezza                                               | 62 |
| Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | 66 |
| Discriminazione                                                  | 69 |
| Pratiche disciplinari                                            | 76 |
| Orario di lavoro                                                 | 77 |
| Retribuzione                                                     | 80 |
| Sistema di gestione                                              | 84 |

## CAPITOLO 4

### UTILI E INVESTIMENTI

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Redditività                               | 90 |
| Partecipazione patrimoniale e finanziaria | 90 |
| Gli investimenti                          | 93 |
| Partecipazione sociale                    | 94 |
| Utile d'esercizio                         | 95 |
| Valore Aggiunto                           | 96 |
| Situazione patrimoniale                   | 97 |
| Il Gruppo Camst                           | 98 |

## CAPITOLO 5

### QUALITÀ

|                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------|-----|
| Il mercato della ristorazione in Italia                   | 104 |
| Servizi offerti ai Clienti                                | 110 |
| La responsabilità ambientale nell'offerta di ristorazione | 115 |
| Le attività di educazione alimentare                      | 123 |
| Il sistema di assicurazione qualità                       | 125 |
| Il sistema di gestione ambiente e sicurezza               | 129 |
| I Fornitori e gli acquisti bio                            | 144 |

## CAPITOLO 6

### SOLIDARIETÀ E SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE

|                                                          |     |
|----------------------------------------------------------|-----|
| Crescita e sviluppo del ruolo sociale della Cooperazione | 152 |
| Iniziative a favore della RSI                            | 154 |

## CAPITOLO 7

### APPENDICE

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| Iniziative per l'ambiente | 170 |
| Glossario                 | 172 |

# *Bilancio sociale 2010*

## *presentazione*

**PAOLO GENCO PRESIDENTE CAMST**

Care socie, cari soci, col 2010 ci siamo lasciati alle spalle anche il terzo anno di crisi, ma la ripresa non si è vista e le prospettive suggeriscono di stare ancora in guardia. Con prudenza, buone scelte e un grande sforzo collettivo abbiamo comunque bilanciato una situazione economica bloccata, ottenendo un risultato complessivo incoraggiante: dopo trentatré anni consecutivi non è mancato un altro utile prossimo ai 7,5 milioni, superiore a quello precedente, che premia una gestione impegnata a razionalizzare e ricercare ogni margine di sviluppo. Quasi trenta milioni di investimenti hanno poi rappresentato un altro passo importante per essere pronti a cogliere la ripartenza economica.

Nell'insieme i numeri di oggi sono particolarmente confortanti, ma c'è soddisfazione anche per il senso di responsabilità che ha guidato i comportamenti aziendali in assenza di fatti nuovi, salvo la "ripresina" di fine anno, comunque poco efficace, basata più sull'export, che sulla domanda interna, rimasta assai debole.

Fra speranze e docce fredde, aspettavamo come altri, un ruolo più attivo delle politiche economiche del Governo, ma su questo fronte si sono notati solo i tagli alla spesa pubblica, che hanno tolto l'incoraggiamento necessario ai fragili segnali. Senza le basi minime per riavviare il motore dell'economia, le imprese hanno cercato di arrangiarsi, chi delocalizzando, chi in altri modi più o meno regolari, più o meno legali. Anche le cooperative infatti, pur reggendo meglio e reagendo alla crisi in maniera diversa, hanno

avvertito il distacco crescente fra gli indirizzi di politica economica e la fatica quotidiana per fare quadrare i bilanci. Tutti gli operatori onesti e più in generale le componenti migliori della Società civile, hanno sopportato un clima che per un verso non crea sviluppo e per un altro favorisce l'economia illegale. Il Parlamento varando una legge sotto molti aspetti apprezzabile - la 136 dell'agosto scorso - quella contro le mafie, ha deciso di intervenire sulla tracciabilità finanziaria dei pubblici appalti, per rendere più trasparente il rapporto fra Pubblica Amministrazione ed appaltatori. Le Istituzioni hanno cercato così di arginare, almeno sul versante pubblico, una deriva pericolosa, se non che, le disposizioni attuative del provvedimento, anziché puntare selettivamente al controllo e alla repressione dei tentacoli del crimine in economia, hanno aggiunto nuovi balzelli economico-burocratici ai tanti altri già in vigore, così penalizzando ancor più chi si muove nella legalità. Camst, non da oggi, ha detto da che parte sta: al riguardo, parla la certificazione etica S.A. 8000, il rispetto del D.leg. 231/2001, la difesa dell'occupazione e tanto altro. Gli stessi aiuti alle iniziative di Don Ciotti dimostrano qual è la nostra idea d'impresa: non solo efficiente, ma anche solidale e socialmente responsabile, sempre attenta al confine delle regole.

Il lascito di questi ultimi anni è un mercato più povero, con l'aggravante di un eccesso normativo che fa da alibi ad una deregulation non scritta, dannosa anche per noi. Insomma, come l'intera economia, la stessa Camst si è trovata nel mezzo

di una spirale che si autoalimenta.

In un 2010, ancora bloccato, la tenuta di Camst è stata merito degli indirizzi seguiti dalla nostra Direzione che si è mossa con investimenti e razionalizzazioni, per difendere il mercato e ricercare nuove opportunità di sviluppo. In questo senso, l'area fieristica bolognese, vista come un bacino di domanda terziaria che ha condizioni per espandersi, è stata oggetto di due accordi: con uno abbiamo rilevato da Bologna Fiere l'intero pacchetto della società Convivia, con un altro si è rinnovata la locazione del Vertice fino al 2022. Nel complesso, il Fiera District ha una condizione di rinnovata stabilità per i nostri locali che, naturalmente, favorisce l'occupazione degli attuali 130 soci. Su altro fronte, l'acquisto da NordiConad della società King, permette di sviluppare l'offerta di gastronomia già avviata con la linea dei piatti pronti del centro di produzione di Castelmaggiore. Questo mercato è stimato in crescita e l'intenzione è di migliorare le posizioni, sfruttando di più il canale della grande distribuzione che ci porterebbe fra i principali leader italiani nella gastronomia. L'impegno per la difesa e lo sviluppo, è proseguito poi con l'ultimazione del Centro di distribuzione, inaugurato ad ottobre nell'Interporto bolognese. Si tratta, in assoluto, del maggiore investimento realizzato da Camst: 25 milioni euro e molti mesi di lavoro descrivono uno strumento che razionalizza la catena degli approvvigionamenti del nostro Gruppo, ormai proiettato oltre il miliardo di ricavi.

Con ulteriori scelte la Direzione ha riorganizzato la produzione di alcune CuCe nel Veneto ed in Emilia ed ha puntato a sfruttare meglio le sinergie di gruppo, col trasferimento a Camst dal primo gennaio di quest'anno delle attività di ristorazione

finora gestite dalle controllate Gsi ed Orma.

Infine, in seguito alla richiesta del socio francese Cheque Déjeuner di essere più coinvolto nella conduzione di Ristoservice, si segnala la cessione, a fine 2010, di un 19% del nostro capitale nella Società di buoni pasto, dietro compenso di 16,5 milioni di euro. Col nuovo assetto, Camst manterrà comunque la presidenza e il controllo societario al 51%: un risultato che possiamo giudicare molto soddisfacente sia come nuovi equilibri di governance, sia sotto l'aspetto finanziario, visto il consistente introito straordinario che abbiamo potuto contabilizzare sul bilancio 2010.

I soci sono stati informati nel corso dell'anno sui passaggi principali di questa vasta ed intensa attività, ma ora con la certezza dei numeri il giudizio finale sul nostro 2010 è particolarmente positivo: un esercizio dinamico e reattivo di fronte alla quasi assenza di sviluppo ed alle condizioni ancora incerte del mercato. Dietro l'utile di bilancio di quasi 7,5 milioni c'è il lavoro di qualità svolto dalla Direzione aziendale e dai soci, anch'essi parte attiva in questo impegno. Ognuno ha fatto la propria parte, per armonizzare con equilibrio, le esigenze dell'impresa e le aspettative di chi lavora e investe su Camst. Perciò grazie a tutti voi!

Paolo Genco

# *Processo di redazione del bilancio sociale*

( Nota metodologica )

## **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

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

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

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

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

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

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

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







# 1

## IDENTITÀ

### *Mettiamo sul tavolo l'impatto ambientale*

Da anni la nostra cooperativa lavora  
per ridurre il proprio impatto ambientale.  
Abbiamo ottenuto la certificazione ISO 14001  
e messo in atto tante azioni per abbattere  
l'inquinamento in ogni fase delle attività  
produttive.

## *Valori e missione*

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

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

---

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

---

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

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

I primi servizi venivano effettuati nell'unico binario in funzione alla stazione dei treni in un

vagone abbandonato e utilizzando al posto dei bicchieri bottigliette tagliate e smerigliate.

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

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

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

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

## PRINCIPI COOPERATIVI

I principi cooperativi di fondo sono sempre stati:

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

Nel 1994 questi principi trovano una efficace sintesi nella definizione della missione aziendale, in seguito aggiornata nel 1999 con l'inserimento di un esplicito riferimento alla salvaguardia dell'ambiente.

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

Al contenuto dei quattro articoli della "missione aziendale" viene data ampia diffusione sia all'interno nei confronti dei dipendenti, oltre che sul bilancio sociale gli articoli vengono pubblicati sulla "Guida per i soci" attraverso il portale Camst.net, che all'esterno dove è possibile scaricare il bilancio sociale dal 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.

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

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

# *Le tappe dello sviluppo*

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

---

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

---

L'obiettivo era quello di unire le forze tra i lavoratori d'albergo e mensa (camerieri, cuochi, baristi) in una fase storica caratterizzata da un'elevata disoccupazione. I primi servizi vennero organizzati grazie allo spirito d'impresa e alla capacità di arrangiarsi dei fondatori, tra i quali è doveroso ricordare il nome di Gustavo Trombetti, per quasi 25 anni alla guida del sodalizio, prima come presidente poi come direttore generale: si usavano bicchieri ottenuti da fondi di bottiglia, si organizzavano servizi volanti per rinfreschi e feste approvvigionandosi presso altre cooperative di produzione o esercenti locali, si distribuivano bibite allo stadio caricando su un triciclo bidoni di benzina opportunamente riadattati e così via.

La lunga storia di Camst può essere divisa **in tre diverse epoche**, quella del buffet della stazione (1948-1966), quella del dopo buffet (1967-1976) e infine quella della sviluppo (dal 1977 ai giorni nostri).

Il periodo che va dal 1948 al 1966 fu caratterizzato da un lato da una strategia di rafforzamento

delle basi finanziarie della cooperativa dall'altro da una prima diversificazione e differenziazione produttiva, che però non eliminò la centralità della gestione del buffet della stazione nella composizione dei ricavi e del margine aziendale. Dopo il buffet della Stazione centrale, il nuovo core business si delineò nei primi anni settanta, quando Camst si rivolse alla ristorazione per grandi comunità, aziende, scuole, ospedali, mediante l'introduzione delle Cucine Centralizzate.

All'inizio degli anni ottanta, superata una crisi finanziaria maturata nel corso dei primi anni settanta per la mole di investimenti e l'avviamento richiesti dalle cucine centralizzate, si apriva la possibilità di una nuova fase di espansione, che in effetti venne avviata e trasformò un'impresa di 58 miliardi di lire di fatturato (1985) in un Gruppo con un giro d'affari di 809 milioni di euro (2008). La crescita seguì due strategie: la differenziazione del prodotto e la ricerca di una dimensione nazionale.

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

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

**1947** In pochi mesi vengono aperte le gestioni del buffet della stazione di Bologna e del Teatro Comunale, il bar dello Stadio e dell'Ippodromo. Il successo più importante di quel periodo fu la conquista dell'appalto per la gestione del buffet della stazione di Bologna, che per diciotto anni rappresentò il core business della cooperativa.

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

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

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

**1960** Nasce l'attuale Ristorante Bass'Otto a Bologna. E' il primo self-service in Italia.

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

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

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

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

**1978** Camst inizia la propria espansione territoriale verso il Veneto con la gestione della mensa dell'Italsider di Porto Marghera. 1981 Viene avviata in Piemonte la prima attività con la gestione della refezione scolastica e poi con le mense SIP.

**1987** Camst dà vita alla società Ristoservice S.p.a. che con il marchio Day entra nel segmento dei buoni sostitutivi di mensa. Nello stesso anno approda in Toscana, incorporando per

fusione una cooperativa locale, la Scat, che aveva un giro di affari di circa 7,5 milioni di euro (allora ca. 15 miliardi di lire).

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

**1989** Incorpora per fusione la Faraboli, cooperativa di Parma che opera nella ristorazione collettiva e commerciale e nello stesso anno con operatori locali Camst costituisce una società, Gerist, per la gestione della ristorazione fieristica a Firenze. 1990 Sbarca in Francia realizzando una joint venture con la società Acacias, leader nel settore dei buoni pasto.

**1991 / 93** Si espande in Liguria incorporando la cooperativa Coam di Savona, in Friuli con l'incorporazione della cooperativa Cogeturist, nelle Marche con l'incorporazione della cooperativa Cogemar; nel Lazio con l'apertura di un ristorante in centro a Roma con il marchio "Magnosfera" e in Lombardia con l'acquisizione della società Gierrea; incorporazioni, acquisizioni 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 Lugocatering (con alcuni Enti Pubblici della provincia di Ravenna); negli anni

successivi costituisce la Serimi (comune di Mira), la Seribo (comune di Bologna) e Matilde Ristorazione (diversi comuni della provincia di Bologna).

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

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

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

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

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

**2008** La società Lohmeier&Deimel apre in Germania la sua prima cucina centralizzata, settore in cui Camst ha acquisito una posizione di leadership nel mercato italiano. Da cinque anni all'interno del Gruppo Camst, questa società ha oggi raddoppiato il fatturato e il numero degli addetti (vedi i dati in questo stesso bilancio).

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

**2010** Da luglio 2010 è operativa, presso l'Interporto di Bologna, un nuovo Centro Distributivo (CeDi) per rifornire i locali di materie prime. La nuova struttura occupa 23mila mq per la cui realizzazione sono stati investiti 25 milioni di euro. La merce movimentata all'interno del CeDi è pari a circa 100 milioni euro di fatturato in un anno, con 300 fornitori accreditati e circa 4000 referenze (di cui 350 prodotti biologici), per un totale di 60 milioni di chili spediti in un anno. Inoltre la progettazione della struttura ha tenuto conto della riduzione dell'impatto ambientale. Il CeDi infatti è dotato di un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica che copre circa il 70% del fabbisogno energetico. Si rafforza la presenza Camst nel mercato dei pasti preparati in atmosfera modificata per la grande distribuzione, con l'acquisizione della società King che svolgeva una produzione analoga alla nostra per il circuito dei supermercati Conad.

# *Il Gruppo Camst*

## **PRESENZA NEL MERCATO DELLA RISTORAZIONE**

Camst è uno dei principali gruppi italiani nel settore della ristorazione sia collettiva che commerciale: un indiscusso punto di riferimento professionale per risolvere ogni esigenza inerente la ristorazione fuori casa, capace di proporre continuamente, attraverso la laboriosità e le idee dei suoi uomini, innovazione e nuove tecniche per la ristorazione. Un'impresa da oltre 60 anni in costante crescita, che punta su tre fattori fondamentali: tradizione, innovazione ed esperienza. Un Gruppo che in Italia ha fatto la storia della ristorazione e che ha saputo sperimentare soluzioni sempre nuove, come le cucine centralizzate ed il selfservice.

---

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

---

L'esperienza acquisita dal Gruppo Camst consente di spaziare in un ampio raggio di possibilità, sia per quanto attiene i modelli organizzativi, che le proposte gastronomiche, distinguendosi nel mercato della ristorazione per l'ampia flessibilità nel proporre soluzioni innovative e diversificate. Attraverso una precisa strategia di diversificazione il Gruppo Camst è oggi presente a 360 gradi in tutti i segmenti della ristorazione: aziendale e scolastica, sanitaria, nell'organizzazione di ricevimenti (Party), nell'emissione di buoni pasto (con la controllata Day Ristoservice) e commerciale. In

quest'ultimo segmento di interesse, che costituisce circa il 30% della propria attività, Camst ha sviluppato specifici modelli di servizio proponendosi con forme estremamente innovative, affiancate alle forme classiche del ristorante e dello snack bar. La fetta più rilevante del mercato è costituita dal segmento della ristorazione collettiva, nell'erogazione di un servizio rivolto a comunità di vario tipo (aziende, scuole, ospedali, case di cura, case di riposo, enti pubblici, caserme, colonie, comunità), servendosi sia di strutture dell'azienda Cliente (i ristoranti aziendali) che trasportando in loco i pasti preparati in un centro di cottura.

Camst ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla famiglia delle norme UNI EN ISO 9001, quella del proprio Sistema di Gestione Ambientale e del Sistema di Gestione per la Sicurezza in conformità rispettivamente alla norma UNI EN ISO 14001 e alla norma OHSAS 18001.

Recentemente ha ottenuto la certificazione SA 8000. Tali certificazioni dimostrano l'impegno di Camst nei confronti del Cliente e nel contribuire alla protezione dell'ambiente e alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro.



## *I marchi del gruppo*



Gestisce le partecipazioni strategiche e le risorse finanziarie del Gruppo.



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



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



Creata da Camst nel 1987, DAY Ristoroservice, gestisce i servizi sostitutivi di mensa con emissione dei Buoni Pasto DAY. Le sedi Ristoroservice sono dislocate strategicamente per servire tutto il territorio nazionale: Bologna, Bari, Firenze, Milano, Padova, Palermo, Roma, Torino.

Day Ristoroservice è certificata ISO 9001 Vision 2000.



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

### Summertrade

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



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



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



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



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



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



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.



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

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



Dall'8 settembre 2008 è operativa la Società Consortile Fo.Rest nata da un accordo (raggruppamento temporaneo di imprese di tipo orizzontale) tra Camst e Gemos (Camst capogruppo mandatario con una quota del 50% e Gemos mandante per il restante 50%).

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



E' presente da tanti anni nel campo della ristorazione collettiva.

Fu fondata nel lontano 1960 e con gli anni ha esteso la propria attività a tutti i settori della ristorazione tra cui: scolastico, aziendale, socio-sanitario, commerciale, fornitura derrate, banchetti e rinfreschi, prodotti di gastronomia, gestione bar aziendali.

La Descò, con sede a Trieste, occupa attualmente circa 200 persone ed estende la propria attività in tutto il Friuli-Venezia Giulia.



Convivia srl è la società, controllata al 100% da Camst, che gestisce la ristorazione all'interno del quartiere fieristico di Bologna, ma intende sviluppare le sue attività anche in altri quartieri fieristici italiani e inoltre di proporsi al loro esterno sul mercato del catering per eventi.

# *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 ha come soci proprietari quei lavoratori che concorrono alla sua attività d'impresa mediante l'apporto lavorativo e la sottoscrizione di capitale sociale**

---

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

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

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

## GLI ORGANISMI DI GOVERNO

Nel corso della sua storia di crescita Camst è sempre rimasta fedele alla sua natura cooperativa e la crescita economica si è sempre accompagnata alla crescita numerica della sua base di soci-lavoratori. L'assetto istituzionale discende, perciò da questo presupposto: una proprietà diffusa di soci lavoratori - cui si affianca anche la categoria di soci sovventori - determina le scelte nell'Assemblea generale, che è convocata almeno due volte l'anno, in occasione del Budget e del Bilancio consuntivo.

---

**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.**

---

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

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

Questo modello istituzionale, adottato alcuni anni fa e dimostratosi funzionale, si basa sulla

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

## CODICE ETICO E ORGANISMO DI VIGILANZA

Il sistema di governo della Cooperativa si basa, oltre che sullo Statuto e sui vari Regolamenti interni approvati dall'Assemblea dei Soci, anche su un nuovo documento di contenuto valoriale e procedurale denominato Codice etico, proposto dal CdA ed approvato dall'Assemblea generale di Bilancio del 19 giugno 2009.

Il Codice etico è stato elaborato nel corso del 2008 ed adottato dal Consiglio di Amministrazione che lo ha voluto per ottemperare al D.Lgs. 231/01.

Tale decreto di fatto impone alle imprese di dotarsi di strumenti interni adeguati alla prevenzione di alcuni reati gravi (es. falso in bilancio, corruzione, omicidio colposo o lesioni gravi colpose - qualora verificatesi in violazione delle norme antinfortunistiche) che in caso di accertamento fanno scattare sanzioni assai rilevanti a carico non solo del dipendente "persona fisica" che materialmente li ha commessi, ma anche dell'impresa da cui dipende, e possono arrivare fino all'interdizione dagli appalti pubblici dell'impresa stessa.

Il recepimento del D.Lgs. 231, di cui l'adozio-

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

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

---

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

---

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.

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

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

Nel Codice etico sono resi espliciti i principi

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

# *La struttura politico sociale*

## ➤ IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

|                          |                 |                         |                           |
|--------------------------|-----------------|-------------------------|---------------------------|
| <b>Paolo Genco</b>       | PRESIDENTE      | <b>Ivano Minarelli</b>  | <b>Gabriele Cariani</b>   |
| <b>Festina Piccinini</b> | VICE PRESIDENTE | <b>Carla Bon</b>        | <b>Roberto Bertolini</b>  |
|                          |                 | <b>Stefania Ceretti</b> | <b>Ezio Gobbi</b>         |
|                          |                 | <b>Lauretta Rangoni</b> | <b>Massimo Maccaferri</b> |
|                          |                 | <b>Ilario Baldon</b>    | <b>Simona Tomaselli</b>   |
|                          |                 | <b>Barbara Sassoli</b>  | <b>Bruno Sattanino</b>    |

## ➤ IL COLLEGIO SINDACALE

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

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

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

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

## ➤ 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 Centrale Gestione Strategica, dai Direttori Operativi e dai Direttori delle Divisioni Territoriali. I ruoli di Direzione sono ricoperti da personale che opera con qualifica di dirigente.

La Direzione è assicurata dal Segretario Generale che presiede le riunioni del Board di Direzione e risponde del proprio operato al Consiglio di Amministrazione. Le Direzioni Operative coordinano le Divisioni Territoriali cui è affidata la gestione dei singoli locali di ristorazione. Dal gennaio 2009 viene introdotta la figura del Direttore Centrale Gestione Strategica che risponde al Segretario Generale e coordina l'operato dei Direttori Operativi. Al Direttore Centrale è stato demandato l'obiettivo di pianificare e realizzare un sistema di gestione strategica dell'intera azienda, garantendo una gestione pluriennale unitaria e sinergica tra le diverse linee di affari (ristorazione collettiva, commerciale, nuovi prodotti-mercati).

## **ORGANIZZAZIONE DELLE DIVISIONI**

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

## **FUNZIONI CENTRALI LOCALIZZATE NELLE DIVISIONI**

Al fine di garantire un supporto efficace alla gestione dei sistemi aziendali, nelle divisioni sono localizzate specifiche risorse professionali direttamente dipendenti dai servizi centrali. I primi Servizi ad organizzarsi in questo modo sono state le Direzioni Amministrazione-Finanza e Pianificazione-Controllo / Sistemi e Procedure che hanno costituito uffici presso le sedi di divisione. In seguito ai processi di certificazione aziendale è stata poi la funzione Assicurazione Qualità a dotarsi di risorse locali che supportano la formazione del personale e la gestione degli aspetti procedurali connessi alla certificazione. Dal 2006 anche il servizio Sistemi informativi si è dotato di risorse localizzate nelle divisioni per la gestione degli aspetti operativi derivanti dall'utilizzo delle tecnologie informatiche, in quest'ultimo caso però le risorse dipendono direttamente dal Direttore di Divisione. A partire dal dicembre 2010 è stata operata una riorganizzazione nel settore della gestione del personale da parte degli uffici del personale delle divisioni che sono stati posti sotto il coordinamento della Direzione centrale Risorse Umane.

## **DELEGHE DI FUNZIONE**

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



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

|               |                     |
|---------------|---------------------|
| Marco Minella | Segretario Generale |
|---------------|---------------------|

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

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

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

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

**DIVISIONI TERRITORIALI:**

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

# Indicatori della sostenibilità di Camst

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          | 2008   | 2009   | 2010   |
|--------------------------------------|----------------|--------|--------|--------|
| Indicatori in milioni di euro        |                |        |        |        |
| Valore delle Vendite (*)             | Pian.Controllo | 356,5  | 354,9  | 372,2  |
| Prezzo medio pasto (euro)            | Pian.Controllo | 5,282  | 5,42   | 5,47   |
| Prezzo medio scontrino (euro)        | Pian.Controllo | 2,69   | 2,68   | 2,63   |
| Fatturato per full time eq. (euro)   | Pian.Controllo | 68.486 | 69.527 | 69.456 |
| Costo del Lavoro                     | Pian.Controllo | 130,1  | 130,2  | 138,2  |
| Valore degli investimenti            | Pian.Controllo | 26,3   | 30,6   | 29,5   |
| Valore di formazione - addestramento | Pian.Controllo | 1,316  | 1,03   | 1,4    |
| Imposte e tasse                      | Dir.Amm.ne     | 6,78   | 7,42   | 7,19   |
| Utile                                | Dir.Amm.ne     | 6,9    | 6,8    | 7,5    |
| Fatturato del Gruppo                 | Dir.Amm.ne     | 808,9  | 866,5  | 949,5  |
| Indicatori numero                    |                |        |        |        |
| Pasti erogati (*) (mln)              | Pian.Controllo | 61,2   | 59,4   | 61,8   |
| Scontrini bar (*) (mln)              | Pian.Controllo | 12,3   | 12,2   | 12,9   |
| Gestioni                             | Pian.Controllo | 1.221  | 1.271  | 1.292  |
| Indicatori in milioni di euro        |                |        |        |        |
| Patrimonio                           | Dir.Amm.ne     | 153,21 | 159,96 | 176,83 |
| Prestito Sociale                     | Dir.Amm.ne     | 59,35  | 59,6   | 62,5   |
| Capitale dei Soci                    | Dir.Amm.ne     | 15,65  | 16,68  | 17,6   |
| Di cui: capitale Cooperatori         | Dir.Amm.ne     | 6,93   | 7,55   | 8,15   |
| Di cui: capitale Sovventori          | Dir.Amm.ne     | 8,72   | 9,13   | 9,43   |

(\*) Al netto dei passaggi interni

## PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE

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

| Indicatori                                                              | Fonte           | 2008      | 2009      | 2010      |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| Indicatori numero                                                       |                 |           |           |           |
| Soci sovventori                                                         | BE              | 3.998     | 4.073     | 4.178     |
| Soci lavoratori                                                         | BS              | 6.222     | 6.202     | 6.316     |
| Occupati fissi                                                          | BS              | 7.420     | 7.595     | 7.771     |
| Dipendenti                                                              | BS              | 1.198     | 1.401     | 1.455     |
| Ore lavorate                                                            | BE              | 8.291.389 | 8.136.880 | 8.529.853 |
| Ore formazione e addestramento                                          | UNI EN ISO 9001 | 40.737    | 44.192    | 53.896    |
| Occupati fissi nel Gruppo                                               | BS              | 10.330    | 10.757    | 11.123    |
| Indicatori percentuale                                                  |                 |           |           |           |
| Occupazione FT                                                          | BS              | 20,8      | 21,3      | 21,2      |
| Occupazione PT                                                          | BS              | 79,2      | 78,7      | 78,8      |
| Occupazione soci                                                        | BS              | 83,9      | 81,7      | 81,3      |
| Occupazione femminile                                                   | BS              | 86,8      | 86,8      | 86,6      |
| Occupazione stranieri                                                   | BS              | 4,0       | 4,4       | 4,9       |
| Indicatori numero                                                       |                 |           |           |           |
| Infortuni sul lavoro                                                    | OHSAS 18001     | 476       | 413       | 344       |
| Infortuni itinere                                                       | OHSAS 18001     | 82        | 89        | 78        |
| Infortuni totale                                                        | OHSAS 18001     | 558       | 502       | 422       |
| Ore di infortunio                                                       | BS              | 46.586    | 43.602    | 44.566    |
| Durata media infortuni (gg-netto itinere)                               | BS              | 16,6      | 17,1      | 19,3      |
| Indice frequenza (netto itinere)                                        | OHSAS 18001     | 58,23     | 50,89     | 40,99     |
| Indice gravità (netto itinere)                                          | OHSAS 18001     | 0,97      | 0,87      | 0,84      |
| Indicatori in euro                                                      |                 |           |           |           |
| Informazione a stampa                                                   | BS              | 82.500    | 67.671    | 51.244    |
| Assemblee Bilancio e Bdg                                                | BS              | 145.290   | 100.481   | 96.322    |
| Iniziative sul territorio                                               | BS              | 143.480   | 104.850   | 96.354    |
| Viaggi, premi                                                           | BS              | 47.090    | 9.823     | 8.034     |
| Contributi per frequenza Università                                     | BS              | 31.750    | 33.100    | 34.300    |
| Progetti incontro Soci                                                  | BS              | 37.960    | 9.077     | 7.977     |
| Attività sportive                                                       | BS              | 17.100    | 9.296     | 38.334    |
| Feste per ricorrenze                                                    | BS              | 13.000    | 9.435     | 3.569     |
| Indicatori in euro                                                      |                 |           |           |           |
| Eventi ed Associazioni culturali e della P.A.                           | SA8000          | 51.156,00 | 88.666,00 | 39.241    |
| Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà | SA8000          | 43.634,48 | 63.166,00 | 17.734    |
| Iniziative per l'Infanzia                                               | SA8000          | 43.326,20 | 15.826,51 | 14.572    |
| Sostegno sociale                                                        | SA8000          | 7.364,80  | 1.500,00  | 20.400    |

## PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE AMBIENTALE

Stakeholder: Clienti, Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Comunità.

| Indicatori                                      | Fonte              | 2008       | 2009       | 2010       |
|-------------------------------------------------|--------------------|------------|------------|------------|
| Indicatori numero                               |                    |            |            |            |
| Verifiche ispettive ai locali                   | UNI EN ISO 9001    | 140        | 123        | 118        |
| Indagini microbiologiche su alimenti al consumo | UNI EN ISO 9001    | 1.691      | 1.924      | 2.385      |
| Indagini su materie prime                       | UNI EN ISO 9001    | 790        | 925        | 1.054      |
| Tamponi ambientali                              | UNI EN ISO 9001    | 1.978      | 2.368      | 3.190      |
| Visite Ispettive ai Fornitori                   | UNI EN ISO 9001    | 17         | 3          | 9          |
| Numero Fornitori Ce.di.                         | BS                 | 343        | 353        | 317        |
| Materie prime Bio (% acquistato)                | BS                 | 9,4        | 9,8        | 8,8        |
| Indicatori numero                               |                    |            |            |            |
| Numero siti con rapporto di analisi ambientale  | UNI EN ISO 14001   | 292        | 547        | 547        |
| Impiego Energia Elettrica (kwh)                 | UNI EN ISO 14001   | 24.006.615 | 26.223.202 | 28.117.950 |
| Impiego Gas Metano (mc)                         | UNI EN ISO 14001   | 3.989.490  | 4.299.186  | 4.659.621  |
| Consumo energia elettrica (kwh/pasto)           | UNI EN ISO 14001   | 0,69       | 0,792      | 0,775      |
| Consumo gas metano (mc/pasto)                   | UNI EN ISO 14001   | 0,107      | 0,118      | 0,126      |
| Tonnellate Equivalenti Petrolio (T.E.P.)        | Legge n. 10/1991   | 62.984     | 70.595     | 72.474     |
| Numero siti rilevazione fonti energetiche       | Legge n. 10/1991   | 155        | 156        | 165        |
| Raccolta Rifiuti (kg)                           | D.lgs. n. 152/2006 | 2.822      | 3.038      | 3.940      |

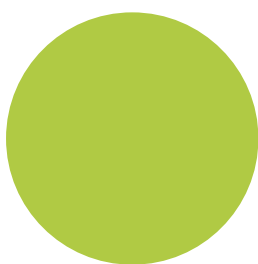


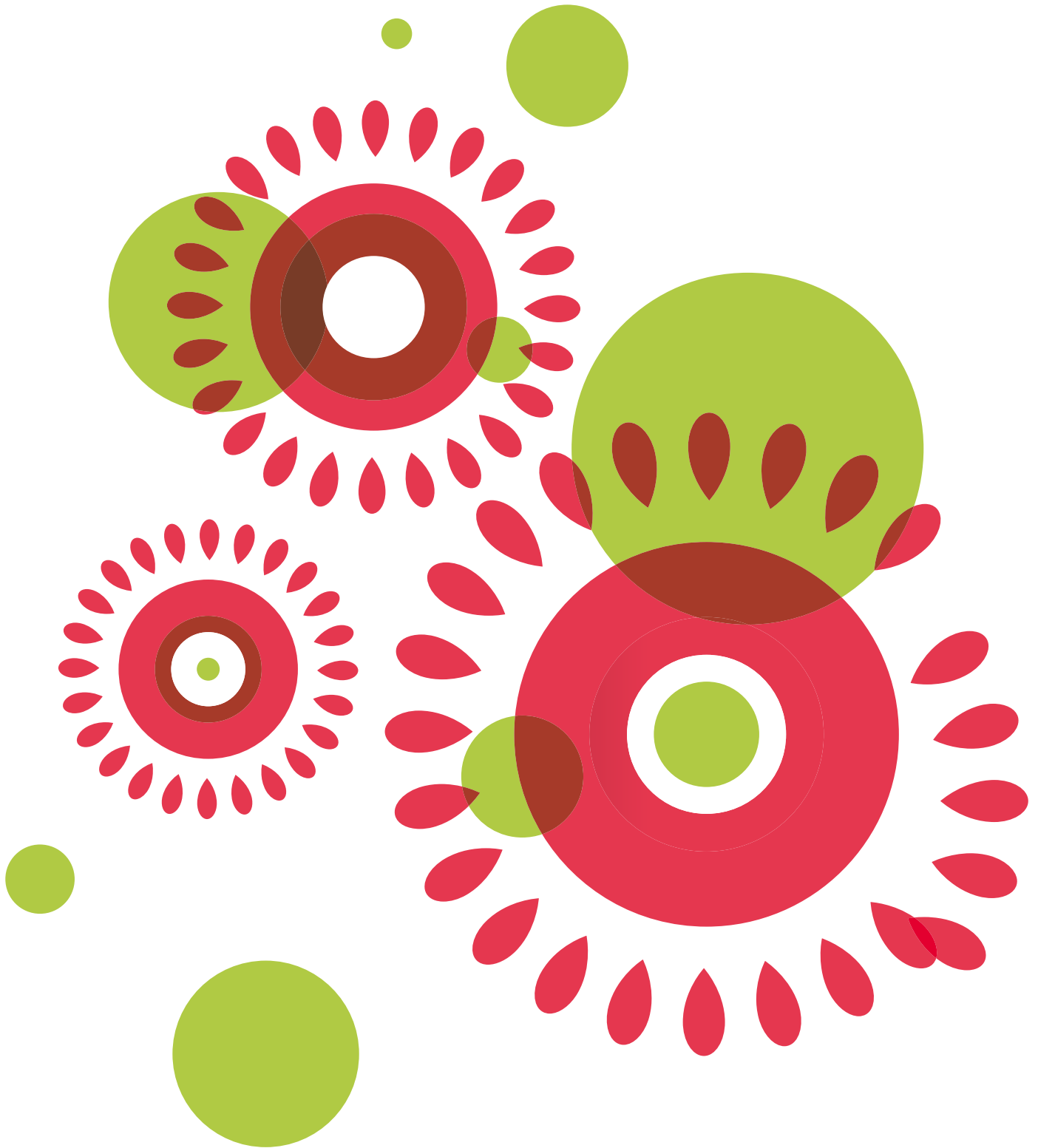
# 2

## PERSONE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

### *Ecologia della responsabilità*

Con la campagna “L’ambiente è una buona abitudine”, Camst ha coinvolto i dipendenti veicolando messaggi virali in tutte le sedi per promuovere buone pratiche quotidiane contro gli sprechi, in difesa dell’ambiente.





## *Le parti interessate*

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

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

del movimento cooperativo e la comunità nelle sue forme associative.

La relazione che Camst vuole intrattenere con le parti interessate è definita nella Missione aziendale nella quale, con formulazione sintetica, vengono individuate le aree di risultato per la gestione aziendale che soddisfano le aspettative degli interlocutori di riferimento:

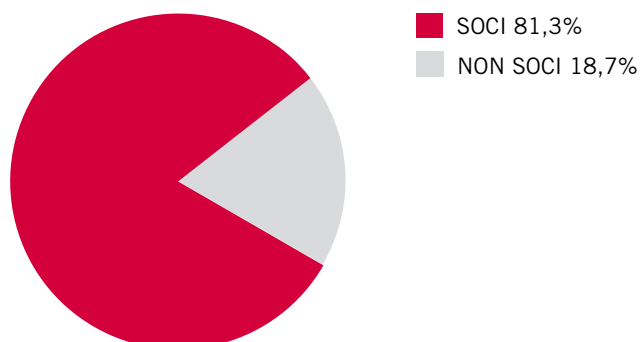
- Occupazione e qualificazione professionale
- Redditività, destinazione degli utili e investimenti
- Qualità, soddisfazione dei clienti, rispetto della società e dell'ambiente
- Solidarietà e sviluppo della cooperazione.

## *Dimensione e caratteristiche dell'occupazione*

L'occupazione in Camst nel 2010 cresce di 104 unità pari al 1,4%. E' un dato positivo in un anno che ha continuato a risentire della generale crisi dell'economia.

Permangono le ore di cassa integrazione, anche se in netto calo rispetto all'anno precedente.

### **RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO**





## *Evoluzione quantitativa*

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

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

31 dicembre poiché somma agli occupati fissi anche quelli con contratto a termine (tale dato per il 2009 risulta essere di 8.169 addetti).

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

### OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

| Rapporto sociale | 2008         | 2009         | 2010         | Distrib. % | Var. Num.  | Var. %     |
|------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| Non soci         | 1.198        | 1.401        | 1.455        | 18,7       | 54         | 3,9        |
| Soci             | 6.222        | 6.266        | 6.316        | 81,3       | 50         | 0,8        |
| <b>Totale</b>    | <b>7.420</b> | <b>7.667</b> | <b>7.771</b> | <b>100</b> | <b>104</b> | <b>1,4</b> |

Il 2010 ha visto un aumento degli occupati di 104 unità pari al 1,4%.

### ORE LAVORATE PER PRODUZIONE E SERVIZI

|                            | 2008             | 2009             | 2010             |
|----------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ore Produzione             | 7.389.993        | 7.200.358        | 7.550.806        |
| Ore Servizi                | 901.396          | 936.438          | 979.047          |
| Ore Esuberi                | -                | 84               | -                |
| <b>Totale Ore lavorate</b> | <b>8.291.389</b> | <b>8.136.880</b> | <b>8.529.853</b> |
| Ore lavoro interinali      | 154.221          | 50.821           | 76.111           |

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

|                    | Locali    | Dipendenti | Ore totali       | Ore medie    | Ore med. 2009 | Var %        |
|--------------------|-----------|------------|------------------|--------------|---------------|--------------|
| Piemonte Liguria   | 1         | 23         | 820,0            | 35,7         | 14,1          | 152,9        |
| Romagna Marche     | 3         | 8          | 421,0            | 52,6         | 97,2          | -45,9        |
| Toscana Centro Sud | 1         | 2          | 257,0            | 128,5        | 47,0          | 173,4        |
| Nord Emilia        | -         | -          | -                | -            | 49,2          | -100,0       |
| Veneto             | 22        | 66         | 8.634,2          | 130,8        | 200,6         | -34,8        |
| Friuli             | 10        | 21         | 3.412,0          | 162,5        | 276,5         | -41,2        |
| Emilia Centro      | 9         | 28         | 3.165,5          | 113,1        | 91,6          | 23,4         |
| <b>Totale</b>      | <b>46</b> | <b>148</b> | <b>16.709,71</b> | <b>112,9</b> | <b>152,20</b> | <b>-25,8</b> |
| Totale 2009        | 60        | 195        | 29.679,9         | -            | -             | -            |
| Var. %             | -23,3     | -24,1      | -43,7            | -            | -             | -            |

Le ore di cassa integrazione straordinaria sono in diminuzione in quasi tutte le aree, tranne che in Piemonte e in Toscana dove permangono le situazioni relative a un locale. Nelle aree del nord est, il numero dei locali e delle persone interessate resta pressochè il medesimo ma sono molto diminuite le ore pro capite

## DISTRIBUZIONE E CARATTERISTICHE DEGLI ORGANICI

|                                                | Dirigenti | Quadri     | Impiegati  | Operai       | Apprend.  | Totale       |
|------------------------------------------------|-----------|------------|------------|--------------|-----------|--------------|
| Dipendenti al 31.12.2009                       | 19        | 136        | 678        | 6.763        | 71        | 7.667        |
| N. dipendenti entrati nel 2010                 | 2         | -          | 47         | 646          | 30        | 725          |
| N. dipendenti usciti nel 2010                  | -         | 2          | 8          | 20           | 33        | 63           |
| N. dipendenti entrati nella Qualifica nel 2010 | 2         | 5          | 25         | 12           | 19        | 63           |
| N. dipendenti cessati nel 2010                 | 1         | 8          | 25         | 578          | 9         | 621          |
| <b>Dipendenti al 31.12.2010</b>                | <b>22</b> | <b>131</b> | <b>717</b> | <b>6.823</b> | <b>78</b> | <b>7.771</b> |
| Distribuzione %                                | 0,3       | 1,7        | 9,2        | 87,8         | 1,0       | 100,0        |
| Età media                                      | 52,0      | 48,3       | 41,5       | 43,5         | 25,4      | 43,2         |
| Anzianità media aziendale                      | 14,2      | 15,8       | 11,1       | 7,2          | 1,2       | 7,6          |

Agli occupati fissi vanno aggiunti n° 301 occupati con contratto a termine in forza al 31.12.2010 (erano 290 nel 2009). Dopo la consistente

riduzione degli occupati a termine registrata lo scorso anno (-9,1) il dato si ripresenta in leggera crescita del 3,8%

### DISTRIBUZIONE DEGLI ORGANICI NELLE QUALIFICHE

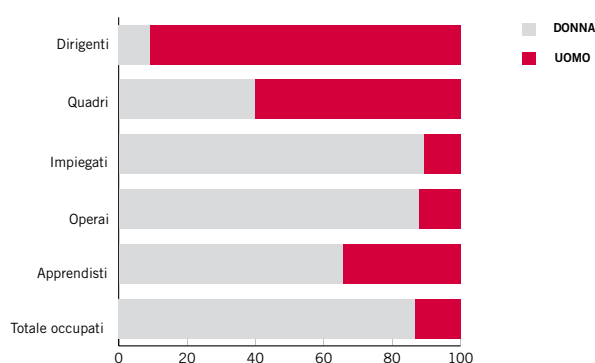
|               | 2008         | 2009         | 2010         | Var        | Var %      |
|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
| Dirigente     | 20           | 19           | 22           | 3          | 15,8       |
| Quadro        | 128          | 136          | 131          | -5         | -3,7       |
| Impiegato/a   | 637          | 678          | 717          | 39         | 5,8        |
| Operaio/a     | 6.568        | 6.763        | 6.823        | 60         | 0,9        |
| Apprendista   | 67           | 71           | 78           | 7          | 9,9        |
| <b>Totale</b> | <b>7.420</b> | <b>7.667</b> | <b>7.771</b> | <b>104</b> | <b>1,4</b> |

Prosegue anche nel 2010 l'incremento della quota degli Apprendisti (+9,9%)

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.

### PERCENTUALI DI OCCUPATI UOMO / DONNA NELLE QUALIFICHE



### DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI IMPIEGATI PER COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA

| Sede          | 2008       | 2009       | 2010       | Var num   | Var %      |
|---------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| Divisioni     | 319        | 341        | 364        | 23        | 6,7        |
| Servizi       | 318        | 337        | 353        | 16        | 4,7        |
| <b>Totale</b> | <b>637</b> | <b>678</b> | <b>717</b> | <b>39</b> | <b>5,8</b> |

## DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE DIVISIONI

| Divisione Territoriale                       | 2008         | 2009         | 2010         | Var        | Var %      |
|----------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
| Emilia Nord                                  | 1.207        | 1.350        | 1.356        | 6          | 0,4        |
| Centro Sud                                   | 1.201        | 1.278        | 1.297        | 19         | 1,5        |
| Piemonte - Liguria                           | 1.004        | 1.104        | 1.078        | -26        | -2,4       |
| Romagna - Marche                             | 953          | 965          | 1.008        | 43         | 4,5        |
| Veneto                                       | 758          | 732          | 744          | 12         | 1,6        |
| Emilia Centro                                | 853          | 837          | 840          | 3          | 0,4        |
| Friuli V.G.                                  | 670          | 663          | 665          | 2          | 0,3        |
| Emilia e Fiere                               | 253          | 245          | 228          | -17        | -6,9       |
| Divisione Lombardia                          | -            | -            | 61           | 61         | -          |
| Area Sviluppo                                | 27           | -            | -            | -          | -          |
| ATP Atmosfera protetta                       | 75           | 43           | 37           | -6         | -14,0      |
| SERVIZI<br>(Compreso uffici delle divisioni) | 419          | 450          | 457          | 7          | 1,6        |
| <b>TOTALE</b>                                | <b>7.420</b> | <b>7.667</b> | <b>7.771</b> | <b>104</b> | <b>1,4</b> |

La tabella delle variazioni di occupati nelle divisioni segnala variazioni contenute negli occupati delle divisioni.

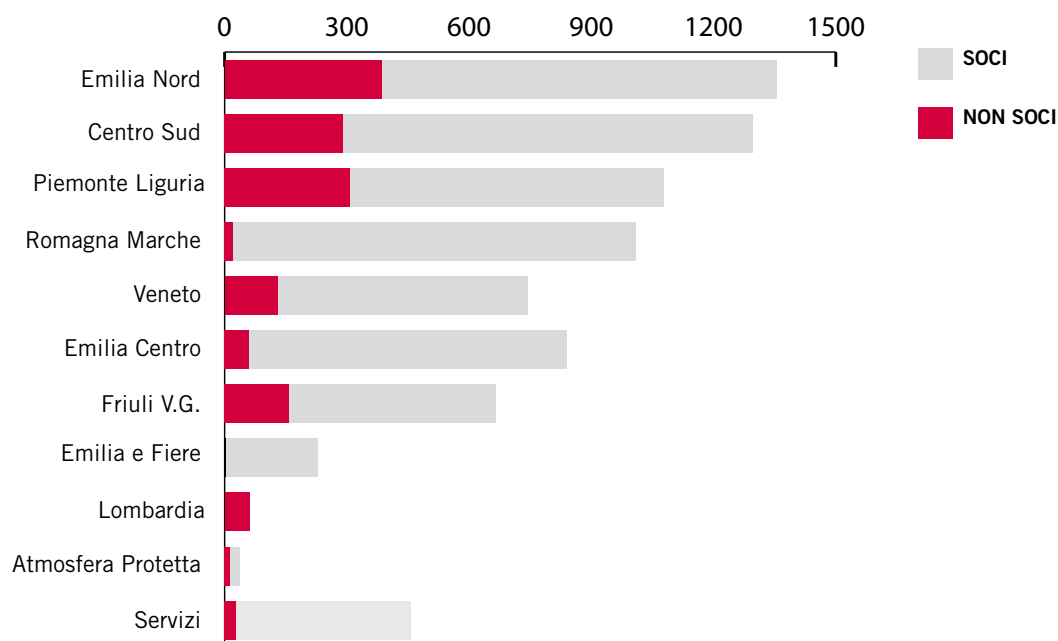
Si evidenzia un fatto nuovo e cioè la creazione della

Divisione Lombardia che, pur essendo nata per accogliere gli occupati della società Gsi che entreranno a gennaio 2011, già a partire dall'ottobre 2010 inserisce 61 nuovi assunti per la ristorazione scolastica.

## DISTRIBUZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

| Divisione Territoriale                    | Dipendenti 2009 | Soci 2009    | Dipendenti 2010 | Soci 2010    |
|-------------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| Centro Sud (Area Lazio)                   | 193             | 112          | 177             | 142          |
| ATP Atmosfera protetta                    | 19              | 24           | 13              | 24           |
| Divisione Lombardia                       | -               | -            | 61              | -            |
| Emilia Centro                             | 57              | 780          | 59              | 781          |
| Emilia Fiere                              | 1               | 244          | 2               | 226          |
| Friuli V.G.                               | 155             | 508          | 158             | 507          |
| Nord Emilia                               | 372             | 978          | 385             | 971          |
| Piemonte - Liguria                        | 305             | 799          | 308             | 770          |
| Romagna - Marche                          | 31              | 934          | 21              | 987          |
| Servizi (Compreso uffici delle divisioni) | 28              | 422          | 28              | 429          |
| Centro Sud (Toscana - Umbria)             | 129             | 844          | 113             | 865          |
| Veneto                                    | 111             | 621          | 130             | 614          |
| <b>Totale complessivo</b>                 | <b>1.401</b>    | <b>6.266</b> | <b>1.455</b>    | <b>6.316</b> |
| Percent.                                  | 18,3            | 81,7         | 18,7            | 81,3         |

## RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

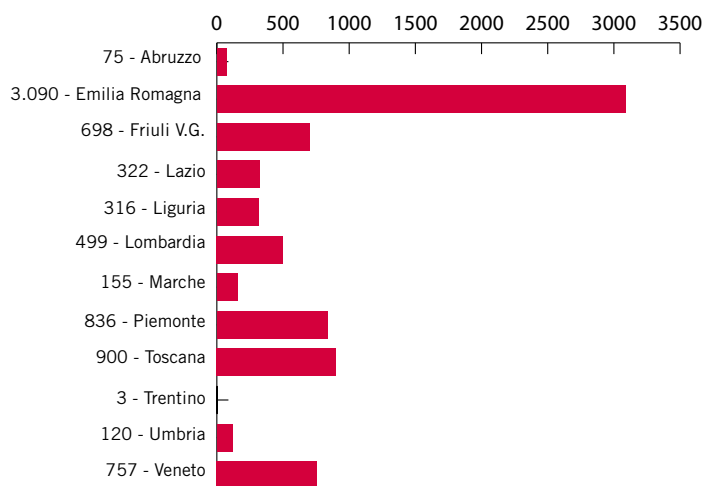


## VARIAZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

| Divisione Territoriale                    | Variazione 2010 numero |           | Variazione % 2010 |            |
|-------------------------------------------|------------------------|-----------|-------------------|------------|
|                                           | Dipendenti             | Soci      | Dipendenti        | Soci       |
| Centro Sud (Area Lazio)                   | -16                    | 30        | -8,3              | 26,8       |
| ATP Atmosfera protetta                    | -6                     | -         | -31,6             | -          |
| Divisione Lombardia                       | 61                     | -         | -                 | -          |
| Emilia Centro                             | 2                      | 1         | 3,5               | 0,1        |
| Emilia Fiere                              | 1                      | -18       | 100,0             | -7,4       |
| Friuli V.G.                               | 3                      | -1        | 1,9               | -0,2       |
| Nord Emilia                               | 13                     | -7        | 3,5               | -0,7       |
| Piemonte - Liguria                        | 3                      | -29       | 1                 | -3,6       |
| Romagna - Marche                          | -10                    | 53        | -32,3             | 5,7        |
| Servizi (Compreso uffici delle divisioni) | -                      | 7         | -                 | 1,7        |
| Centro Sud (Toscana - Umbria)             | -16                    | 21        | -12,4             | 2,5        |
| Veneto                                    | 19                     | -7        | 17,1              | -1,1       |
| <b>Totale complessivo</b>                 | <b>54</b>              | <b>50</b> | <b>3,9</b>        | <b>0,8</b> |

Con riguardo alla suddivisione tra soci e non soci, la variazione degli occupati (+1,4%) si ripartisce equamente tra soci e non soci. In questo contesto si segnala che le variazioni positive più consistenti del numero di soci si hanno per la divisione Romagna Marche e per l'area Lazio, mentre la divisione Piemonte Liguria cede 29 unità.

#### NUMERO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NELLE REGIONI



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

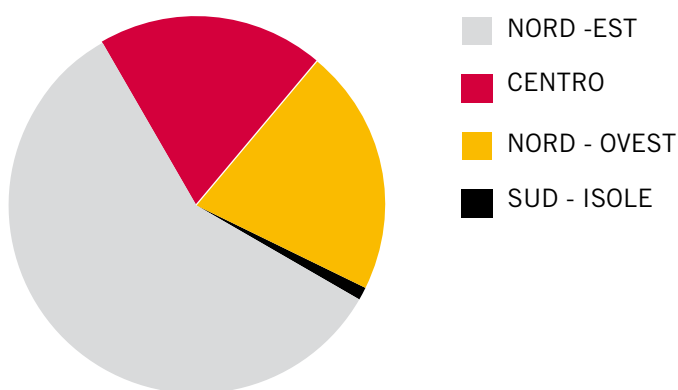
| Regione                 | 2008         | 2009         | 2010         | Var num    | Var %      |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
| Abruzzo                 | 93           | 75           | 75           | -          | -          |
| Emilia - Romagna        | 3.119        | 3.051        | 3.090        | 39         | 1,3        |
| Friuli - Venezia Giulia | 702          | 695          | 698          | 3          | 0,4        |
| Lazio                   | 258          | 308          | 322          | 14         | 4,5        |
| Liguria                 | 361          | 346          | 316          | -30        | -8,7       |
| Lombardia               | 260          | 458          | 499          | 41         | 9,0        |
| Marche                  | 170          | 162          | 155          | -7         | -4,3       |
| Piemonte                | 711          | 824          | 836          | 12         | 1,5        |
| Toscana                 | 867          | 898          | 900          | 2          | 0,2        |
| Trentino                | -            | 3            | 3            | -          | -          |
| Umbria                  | 121          | 116          | 120          | 4          | 3,4        |
| Veneto                  | 758          | 731          | 757          | 26         | 3,6        |
| <b>Totale</b>           | <b>7.420</b> | <b>7.667</b> | <b>7.771</b> | <b>104</b> | <b>1,4</b> |

|               |              |              |              |            |            |
|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
| Nord - Est    | 4.579        | 4.480        | 4.548        | 68         | 1,5        |
| Centro        | 1.416        | 1.484        | 1.497        | 13         | 0,9        |
| Nord - Ovest  | 1.332        | 1.628        | 1.651        | 23         | 1,4        |
| Sud - Isole   | 93           | 75           | 75           | -          | -          |
| <b>Totale</b> | <b>7.420</b> | <b>7.667</b> | <b>7.771</b> | <b>104</b> | <b>1,4</b> |

Considerando la presenza territoriale per regioni, la crescita di occupati si distribuisce in maggioranza al nord con una crescita percentualmente simile tra le aree nord est e nord ovest. La diminuzione di occupati della Divisione Piemonte Liguria si concentra in Liguria.

### RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO PER AREA



### DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE SOCI PER REGIONI

| Regione                 | 2008         | 2009         | 2010         | Var num   | Var %      |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|-----------|------------|
| Abruzzo                 | 78           | 74           | 75           | 1         | 1,4        |
| Emilia - Romagna        | 2.927        | 2.876        | 2.889        | 13        | 0,5        |
| Friuli - Venezia Giulia | 529          | 538          | 538          | -         | -          |
| Lazio                   | 117          | 115          | 145          | 30        | 26,1       |
| Liguria                 | 261          | 268          | 259          | -9        | -3,4       |
| Lombardia               | 146          | 186          | 185          | -1        | -0,5       |
| Marche                  | 153          | 148          | 150          | 2         | 1,4        |
| Piemonte                | 508          | 559          | 551          | -8        | -1,4       |
| Toscana                 | 743          | 756          | 775          | 19        | 2,5        |
| Trentino                | -            | 2            | 2            | -         | -          |
| Umbria                  | 118          | 113          | 116          | 3         | 2,7        |
| Veneto                  | 642          | 631          | 631          | -         | -          |
| <b>Totale</b>           | <b>6.222</b> | <b>6.266</b> | <b>6.316</b> | <b>50</b> | <b>0,8</b> |

## *Evoluzione qualitativa*

### COMPOSIZIONE DEGLI ASSUNTI NELL'ANNO

|                                                                     | 2008         | 2009       | 2010       |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------|
| Apprendisti                                                         | 37           | 20         | 71         |
| Contratti a tempo indeterminato                                     | 793          | 493        | 616        |
| Assunti con data anzianità anteriore 2008<br>(es: passaggi diretti) | 223          | 241        | 38         |
| <b>Totale assunti</b>                                               | <b>1.020</b> | <b>754</b> | <b>725</b> |
| Di cui: Contratti a termine trasformati fissi                       | 365          | 140        | 234        |
| Rapporti di lavoro a t.i. cessati nell'anno                         | 817          | 574        | 621        |
| Rapporti di lavoro a t.i. assunti e cessati nell'anno               | 86           | 27         | 60         |
| % contratti t.i. assunti e cessati nell'anno su cessati totali      | 10,5         | 4,7        | 9,7        |

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

### COMPOSIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE TRASFORMATI IN FISSI

|                                  | Donne      | Uomini    | 2010       | 2009       | 2008       |
|----------------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Impiegati                        | 17         | 5         | 22         | 16         | 13         |
| Operai                           | 172        | 35        | 207        | 116        | 342        |
| Apprendisti                      | 4          | 1         | 5          | 8          | 10         |
| <b>Totale C.T. assunti fissi</b> | <b>193</b> | <b>41</b> | <b>234</b> | <b>140</b> | <b>365</b> |

Dopo la brusca frenata dello scorso anno anche il numero di contratti a termine che sono stati trasformati in fissi nel corso dell'anno segnala una leggera ripresa nella dinamica delle assunzioni



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

| Regione               | 2008       | 2009       | 2010       |
|-----------------------|------------|------------|------------|
| Abruzzo               | 10         | 5          | 1          |
| Emilia Romagna        | 137        | 57         | 108        |
| Friuli Venezia Giulia | 23         | 12         | 25         |
| Lazio                 | 37         | 7          | 11         |
| Liguria               | 17         | 6          | 10         |
| Lombardia             | 4          | 4          | 7          |
| Marche                | 16         | 2          | 4          |
| Piemonte              | 12         | 7          | 18         |
| Toscana               | 65         | 27         | 22         |
| Trentino              | -          | -          | 1          |
| Umbria                | 13         | -          | 2          |
| Veneto                | 31         | 13         | 25         |
| <b>Totale</b>         | <b>365</b> | <b>140</b> | <b>234</b> |

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

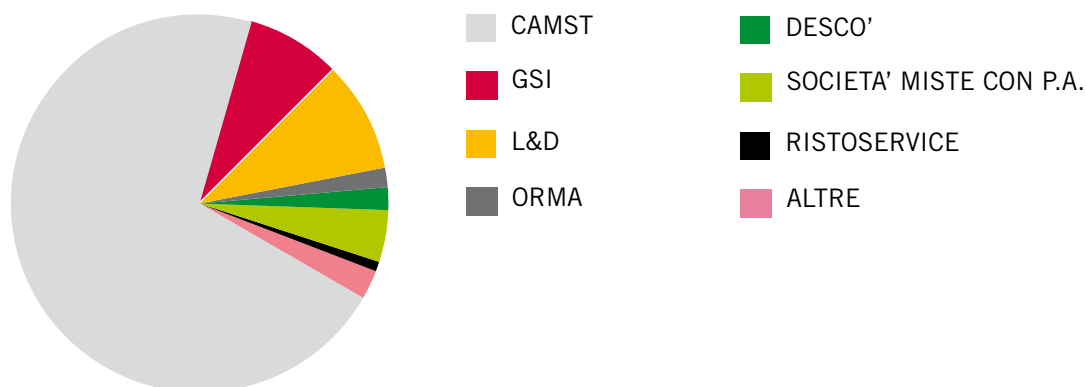
|                                            | Apprendisti | Dirigenti | Impiegati  | Operai   | Quadri    | 2010       | 2009       |
|--------------------------------------------|-------------|-----------|------------|----------|-----------|------------|------------|
| Presidenza e Segretario generale           | -           | 2         | 4          | -        | 2         | 8          | 9          |
| Amministrazione e finanza                  | 3           | 1         | 108        | 2        | 10        | 124        | 132        |
| Pianificazione controllo Sistemi procedure | -           | 1         | 28         | -        | 2         | 31         | 29         |
| Qualità sicurezza affari legali            | -           | 1         | 7          | -        | 1         | 9          | 9          |
| Risorse umane                              | -           | 1         | 37         | -        | 5         | 43         | 39         |
| Sistemi informativi                        | 3           | -         | 24         | -        | 2         | 29         | 28         |
| Acquisti e logistica                       | -           | 1         | 33         | 1        | 5         | 40         | 38         |
| Relazioni esterne                          | -           | 1         | 2          | -        | -         | 3          | 4          |
| Direzione Centrale Gestione Strategica     | -           | 2         | 14         | -        | 9         | 25         | 19         |
| Direzioni Operative                        | -           | 2         | 1          | -        | 1         | 4          | 4          |
| Divisioni Territoriali                     | 6           | 10        | 95         | 5        | 25        | 141        | 139        |
| <b>Totale</b>                              | <b>12</b>   | <b>22</b> | <b>353</b> | <b>8</b> | <b>62</b> | <b>457</b> | <b>450</b> |

# Occupazione nelle Società del Gruppo

## OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NEL GRUPPO

| Società        | 2008          | 2009          | 2010          | Var %      |
|----------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| CAMST S.c.r.l. | 7.420         | 7.595         | 7.771         | 1,4        |
| GSI            | 931           | 871           | 864           | -0,8       |
| L&D            | 931           | 1.025         | 1.207         | 17,8       |
| Orma           | 221           | 214           | 205           | -4,2       |
| Descò          | 206           | 200           | 201           | 0,5        |
| Serimi         | 113           | 112           | 114           | 1,8        |
| Seribo         | 179           | 205           | 205           | -          |
| Matilde        | 62            | 67            | 67            | -          |
| Lugocatering   | 94            | 94            | 97            | 3,2        |
| Ristoservice   | 77            | 83            | 86            | 3,6        |
| Altre          | 297           | 291           | 306           | 5,2        |
| <b>Totale</b>  | <b>10.531</b> | <b>10.757</b> | <b>11.123</b> | <b>2,7</b> |

## DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE SOCIETÀ' DEL GRUPPO



## Formazione e stage

Numeri da capogiro per quanto riguarda la formazione e l'addestramento nel 2010 in Camst: per la prima volta nella storia della Cooperativa sono state superate le 50.000 ore di formazione erogata (esattamente 53.896) e le 6.000 persone destinatarie delle attività formative (precisamente 6.224). Numeri che testimoniano inequivocabilmente dell'impegno della cooperativa ad investire nella formazione/addestramento come leva per sostenere e sviluppare le persone. Siamo contenti di questo ottimo risultato, che oltre ad essere il migliore mai realizzato da Camst consente di portare avanti la serie positiva degli ultimi anni.

---

### **Solo attraverso la capacità di monitorare e misurare l'efficacia degli interventi formativi si può veramente crescere e migliorare**

---

Oggi siamo in grado di rilevare e dare conto di significativi risultati a livello di numeri di formazione progettata, erogata e partecipata in azienda, ma siamo anche consapevoli che solo attraverso la capacità di monitorare e misurare l'efficacia degli interventi formativi si può veramente crescere e migliorare nel livello complessivo di qualità del servizio offerto. Su questa strada dobbiamo fare ancora molto, ed è proprio in questa direzione che ci assumiamo l'impegno di lavorare e migliorare nei prossimi anni.

Esistono due dati delle attività del 2010 che descrivono la serietà e la professionalità con cui Camst gestisce le attività di formazione e addestramento: le oltre 10.000 ore di formazione partecipata dal personale addetto alla gestione

dell'emergenza (si tratta dei corsi nell'area del Primo Soccorso e dell'Antincendio), e le quasi 4.300 ore di formazione usufruite in aula per favorire la gestione del cambiamento e supportare lo sviluppo delle competenze individuali ed organizzative dei colleghi coinvolti dal programma strategico di ridisegno di processi, metodi e strumenti di lavoro denominato "Customer Management".

Il primo numero testimonia di un impegno straordinario sostenuto nel 2010 per adempiere agli obblighi formativi di legge nel campo della sicurezza aziendale (ricordiamo che la normativa di riferimento prevede per gli addetti alla gestione dell'emergenza in azienda corsi specifici di 8 ore per quanto riguarda la materia dell'antincendio e 12 ore per il corso base del primo soccorso, che diventano 4 nelle versioni del corso di aggiornamento, da ripetersi ogni tre anni).

Per comprendere meglio invece la portata del secondo dato (le 4.330 ore di formazione partecipata a supporto del cambiamento individuale ed organizzativo) bisogna considerare il numero delle persone coinvolte: 163 (tra figure commerciali, gestionali e assistenti alla gestione dei locali). Questo significa che in media nel 2010 sul territorio nazionale 163 colleghi delle funzioni commerciali, gestionali e di assistenza alla gestione dei locali hanno partecipato a 26 ore di formazione d'aula. Un valore decisamente importante.

Anche sul versante dell'addestramento/affiancamento e della formazione derivante da obblighi normativi e da Sistemi di Certificazione il 2010 ha registrato numeri straordinari. Complessivamente più di 29.000 ore di formazione, così ripartite: 5.800 ore in materia di sicurezza sul lavoro, 14.200 per l'area Sistema Qualità e 9.000 per l'area Igiene Alimentare; con una partecipazione di circa 5.800 persone, ed una media di

formazione procapite di poco superiore alle 5 ore.

## FORMAZIONE IN AULA

Una parte considerevole delle attività di formazione è stata svolta in situazione d'aula, che è la

modalità che offre il maggior coinvolgimento del personale rispetto ai contenuti che vengono proposti consentendo un confronto diretto dei partecipanti con i docenti e/o gli esperti aziendali che trattano i diversi temi.

### FORMAZIONE IN AULA

| Formazione in aula | 2008   | 2009   | 2010   |
|--------------------|--------|--------|--------|
| Ore presenza       | 40.737 | 44.192 | 53.896 |
| Persone coinvolte  | 5.531  | 5.755  | 6.224  |

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 formazione)

### ORE DI FORMAZIONE PER SETTORE AZIENDALE

| Settore aziendale | Ore lavorate 2010 | Ore Formazione 2010 | Incidenza /1000 |
|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------|
| Produzione        | 7.550.806         | 37.249              | 4,91            |
| Servizi           | 979.047           | 6.998               | 7,10            |
| <b>Totale</b>     | <b>8.529.853</b>  | <b>44.247</b>       | <b>5,16</b>     |

| Settore aziendale | Incidenza /1000 2008 | Incidenza /1000 2009 | Incidenza /1000 2010 |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Produzione        | 4,44                 | 3,54                 | 4,91                 |
| Servizi           | 4,84                 | 4,41                 | 7,10                 |
| <b>Totale</b>     | <b>4,48</b>          | <b>3,64</b>          | <b>5,16</b>          |

(Fonte: Ufficio controllo di gestione)

## CONSISTENZA DEI FLUSSI ENTRATE- USCITE DI PERSONALE NEL 2010

Il processo di formazione e addestramento è soggetto ai flussi di ingressi e uscite di personale: nel 2010 la dinamica del turn over si è caratter-

izzata per un numero di dimissioni e di assunzioni sostanzialmente simile a quello dell'anno precedente. Il saldo di occupazione è tuttavia in aumento di 1,4 punti percentuali.

### CONSISTENZA DEI FLUSSI ENTRATE- USCITE DI PERSONALE NEL 2010

| Indicatori     | 2008  | 2009  | 2010  | Var %  |
|----------------|-------|-------|-------|--------|
| Dimessi        | 817   | 574   | 621   | 8,19   |
| Assunti        | 1.020 | 749   | 725   | (3,20) |
| Saldo          | 203   | 175   | 104   | -      |
| Occupati fissi | 7.420 | 7.667 | 7.771 | 1,4    |
| % Dimessi      | 11,0  | 7,5   | 8,0   | 0,5    |
| % Assunti      | 13,7  | 9,8   | 9,3   | (0,4)  |

## IL RECUPERO SOCIALE ATTRAVERSO LO STAGE IN AZIENDA

La cultura aziendale di Camst, fondata sui valori della cooperazione e del lavoro, è fortemente sensibile alle esigenze del sociale quando si tratta di aiutare persone che vogliono superare le loro difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro.

### La struttura organizzativa di Camst caratterizzata dalla possibilità di sperimentare una vasta gamma di lavorazioni risulta particolarmente adatta a rendere proficuo questo modello d'intervento sociale

Per questo Camst collabora con Enti Pubblici e di Formazione professionale in progetti per il recupero di persone provenienti da situazioni di emarginazione e di disagio.

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

persone in difficoltà. Gli stage si rivolgono a quella fascia di utenti che necessitano e desiderano sperimentarsi nel mondo del lavoro, all'interno di un progetto individualizzato e monitorato dai Servizi Sociali competenti. L'obiettivo è quello di consentire la concreta sperimentazione di un percorso di fuoriuscita dalla marginalità sociale che prevede una partecipazione attiva dello stagista in un contesto lavorativo adeguato.

La struttura organizzativa di Camst, caratterizzata dalla compresenza di varie professionalità e dalla possibilità di sperimentare una vasta gamma di lavorazioni, risulta particolarmente adatta a rendere proficuo questo modello d'intervento sociale. Il clima organizzativo sensibile e aperto e i valori della cooperazione offrono una disponibilità ed una comprensione sicuramente maggiori rispetto ad altri soggetti imprenditoriali.

Nel corso del 2010 sono state inserite in stage 91 persone portatrici di handicap fisici, psichici o sensoriali o in condizione di disagio sociale. Molti stage sono stati rinnovati dall'anno precedente, dimostrando con i fatti che l'esperienza di stage in azienda non è un percorso imposto e fine a se stesso ma è un'esperienza utile e realmente positiva per ambo le parti.

#### STAGE CON FINALITÀ SOCIALI

| Stage con finalità sociali     | 2008      | 2009      | 2010      |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Persone portatrici di handicap | 50        | 53        | 33        |
| Persone con disagio sociale    | 15        | 17        | 58        |
| <b>Totale</b>                  | <b>65</b> | <b>70</b> | <b>91</b> |

## DETTAGLIO DEGLI STAGE CON FINALITA' SOCIALI NEL GRUPPO CAMST

| Stage con finalità sociali | Handicap fisico - psichico | Disagio sociale | Totale    |
|----------------------------|----------------------------|-----------------|-----------|
| Centro Sud                 | -                          | 1               | 1         |
| Emilia Centro e Fiere      | -                          | 1               | 1         |
| Emilia Nord                | 3                          | 26              | 29        |
| Friuli VG                  | 16                         | 3               | 19        |
| Piemonte-Liguria           | 4                          | -               | 4         |
| Romagna-Marche             | 4                          | 2               | 6         |
| Sede Villanova             | -                          | 1               | 1         |
| Veneto                     | -                          | 7               | 7         |
| Orma                       | 1                          | 4               | 5         |
| GSI                        | 5                          | 13              | 18        |
| <b>Totale</b>              | <b>33</b>                  | <b>58</b>       | <b>91</b> |

Nello specifico Camst Soc Coop a .r.l. ha attivato stage per persone portatrici di handicap o in condizione di disagio sociale con i seguenti enti (l'elenco riporta gli enti con cui Camst ha rafforzato i rapporti negli anni, non è pertanto un elenco esaustivo):

- Asl Milano Due
- Asp Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (Parma)
- Ausl Bol Distretto di Porretta Terme
- Azienda Sanitaria n°6 Friuli Occidentale
- Azienda U.L.S.S.N.19 (Veneto)
- Azienda Unita' Sanitaria di Parma
- Azienda Usl di Bologna
- Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo
- C.F.P.Opera Villaggio Fanciullo Trieste
- Centro Impiego di Orbassano
- Centro Per l'Impiego di Torino
- Centro Servizi Formativi Alpignano (Enaip)
- Comune di Castelfidardo
- Comune di Como
- Comune di Jesi
- Comune di Parma
- Comune di San Vito Al Tagliamento
- Comune di Senigallia
- Comune di Torrice Servizio Socio Assistenziali
- Comune di Trieste
- Consorzio Assistenza Medico Psico Pedagogica
- Consorzio Casalsco Servizi Sociali Casalmaggiore
- Consorzio Erbeso Servizi alla Persona
- Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale (C.I.S.A.12)
- Consorzio Isontino Servizi Integrati
- Coop. Soc. Trieste Integrazione Anffas
- En.A.I.P. Forlì - Cesena
- Insieme Azienda Consortile Interventi Sociali
- Irecoop Emilia Romagna
- Ist.Prof Alberghiero B.Stringher Udine
- Istituto Tecnico Statale per Attività Sociali "Giulio Natta"
- Itsos Carlo Emilia Gadda Langhirano
- Offertasociale
- Opera Dell'Immacolata (Opimm)
- Prov. Bologna, Servizio Politiche Attive del Lavoro e Form
- Provincia di Parma
- Provincia di Torino
- Usl 9 Grosseto

## *Lo stage: il miglior modo per conoscersi*

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

Gli stage, i tirocini formativi e i progetti di alternanza scuola-lavoro sono i prodotti più frequenti di questa fitta rete di scambi: nel 2010 Camst ha infatti ospitato, tanto nei suoi centri di produzione quanto negli uffici, 108 tra studenti delle scuole superiori, diplomati e laureati.

---

**Camst da anni si relaziona con un elevato numero di scuole, enti di formazione e Università, per permettere un continuo scambio di conoscenze ed esperienze e di promuovere progetti innovativi**

---

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

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 referenti scolastici è andato vieppiù aumentando e diversificandosi notevolmente; infatti se 10 anni fa la maggior parte degli scambi avveniva con gli Istituti Professionali per il turismo e la ristorazione, negli ultimi 5 anni abbiamo conosciuto molti studenti provenienti dagli Istituti Tecnici del commercio e dagli Istituti Professionali per la gestione aziendale.

---

### STAGE CON FINALITÀ FORMATIVE PER IL LAVORO

| Stage con finalità formative per il lavoro | 2010       |
|--------------------------------------------|------------|
| Promossi da Scuole superiori               | 40         |
| Promossi dai Centri per l'Impiego          | 16         |
| Promossi da Enti di formazione superiore   | 38         |
| Promossi da Università                     | 14         |
| <b>Totale</b>                              | <b>108</b> |

---

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 40 studenti provenienti dalle scuole superiori. Queste esperienze in azienda permettono agli studenti di verificare e sperimentare le conoscenze acquisite, confrontandole con le richieste ed esigenze del lavoro; consentono soprattutto di mettersi in gioco in un ambiente nuovo e di orientare con maggior consapevolezza le proprie scelte. La chiave del successo di queste iniziative è da ricercare nei nostri colleghi, sia degli uffici che dei locali, che negli anni sono diventati esperti nella gestione di queste esperienze di apprendimento e di crescita; ogni giorno infatti dimostrano estrema disponibilità e competenza nel trasferimento delle conoscenze, ottenendo così un reale contributo da parte dei ragazzi nelle attività lavorative. Oltre che attraverso le scuole, Camst attiva stage anche attraverso gli Enti di formazione e le Università. Nel 2010 le persone che sono arrivate in stage attraverso questi enti di formazione sono state 52. Alcuni stage sono avviati in risposta all'esigenza di fare una esperienza concreta a conclusione di percorsi formativi post-diploma o post-

laurea, altri si inseriscono nei percorsi di studio dell'alta formazione e sono indispensabili per l'acquisizione del titolo accademico. Poco differenti sono i tirocini formativi e di orientamento promossi dai Centri per l'Impiego della provincia (16 nel 2010) 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.

#### DETTAGLIO DEGLI STAGE CON FINALITA' PER IL LAVORO

|                       | Scuole superiori | Centri per l'impiego | Enti di formazione | Università | Totale     |
|-----------------------|------------------|----------------------|--------------------|------------|------------|
| Centro Sud            | 1                | -                    | 9                  | 2          | 12         |
| Emilia Centro e Fiere | 1                | 1                    | 1                  | 1          | 4          |
| Emilia Nord           | 2                | 3                    | 10                 | -          | 15         |
| Friuli Vg.            | 3                | -                    | -                  | -          | 3          |
| Piemonte-Liguria      | 9                | 1                    | 1                  | 1          | 12         |
| Romagna-Marche        | 2                | -                    | 2                  | -          | 4          |
| Sede Villanova        | 19               | 6                    | 2                  | 5          | 32         |
| Veneto                | 3                | 5                    | 2                  | 5          | 15         |
| Orma                  | -                | -                    | 9                  | -          | 9          |
| Matilde               | -                | -                    | 2                  | -          | 2          |
| <b>Totale</b>         | <b>40</b>        | <b>16</b>            | <b>38</b>          | <b>14</b>  | <b>108</b> |

Nel 2010 i 108 rapporti di stage, tirocini formativi e progetti di alternanza scuola-lavoro sono stati attivati in collaborazione con i seguenti enti (l'elenco riporta gli enti con cui Camst ha rafforzato i rapporti negli anni, non è pertanto un elenco esaustivo):

- Agenzia Formazione Orientamento Lavoro Est Milano
- C.S.A.P.S.A. S.C.R.L.
- Comune Di Roma XIV Dipartimento - C.O.L. Tirocini
- Costa Toscana Per L'inclusione
- Ecipar Soc. Cons. A R. L.
- En.A.I.P. Forlì - Cesena
- Enaip Parma
- Fomal

- Ial Emilia Romagna
- Istituto San Gaetano
- Università Dei Saporì Perugia
- Alma Mater Studiorum Università Di Bologna
- Università Degli Studi Di Torino-Facoltà Di Agraria
- Università Dei Saporì Perugia
- Università Di Padova
- I.P.S.S.A.R. "Tor Carbone" Roma
- I.T.C.S. Rosa Luxemburg (Bo)
- Ial Emilia Romagna
- Ist. Prof. Monfalcone
- Ist. Tecnico G.Salvemini (Bo)
- Istituto E.Mattei (Bo)
- Istituto San Gaetano (Vi)
- Istituto Tecnico Commerciale Statale M. Melloni (Pr)
- Manfredi Tanari Istituto D'istruzione Superiore (Bo)



## COME FAVORIRE LA CITTADINANZA ORGANIZZATIVA NEL GRUPPO CAMST

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

Per questo motivo siamo giunti, nella primavera del 2011, alla quinta edizione dell'iniziativa WELCOME TO CAMST: tutto quello che avreste voluto sapere su Camst, organizzata dalla Direzione Risorse Umane e rivolta a tutti i dipendenti del Gruppo.

### Finalizzato a facilitare il processo di integrazione aziendale nella delicata fase iniziale il corso fornisce strumenti per orientare in maniera efficace il comportamento

Welcome to Camst si rivolge al personale neo assunto nei nostri uffici e si colloca nell'ambito del più ampio progetto di gestione dei processi di selezione, inserimento ed "accompagnamento" delle persone neo inserite nel gruppo Camst. Finalizzato, appunto, a facilitare il processo di integrazione aziendale soprattutto nella delicata fase iniziale, il corso ha l'obiettivo di fornire strumenti per orientare in maniera efficace il comportamento organizzativo trasferendo concetti coerenti con la nostra cultura aziendale e attraverso la conoscenza e lo sviluppo delle nostre competenze distintive.

Obiettivi complessivi del progetto:

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

In questi 5 anni, dalla prima edizione del 2006, Welcome to Camst ha visto la partecipazione di 82 impiegati neo assunti, che lavorano o all'interno degli uffici della sede legale amministrativa di Camst a Villanova di Castenaso o nelle sedi territoriali o nelle società del Gruppo Camst e contiamo di raggiungere quota 100 partecipanti con l'edizione programmata nel 2011.

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. Il corso ha gli stessi obiettivi di Welcome to Camst ma è rivolto ai nuovi colleghi che hanno già una buona esperienza lavorativa nel proprio

bagaglio professionale.

Giunti nel 2010 alla terza edizione, l'iniziativa ha continuato a raccogliere il consenso dei partecipanti e dei loro responsabili, mantenendo l'articolazione impostata nel 2008 ma arricchendosi ogni anno delle esperienze degli anni precedenti. L'iniziativa, oltre a prevedere l'incontro con la direzione aziendale, ha avuto anche nel 2010 come focus la comunicazione, competenza strategica per il target di riferimento del corso:

i docenti si sono basati sui principi fondamentali della comunicazione interpersonale per poi sviluppare, insieme ai partecipanti, le tematiche più importanti per rendere efficace la comunicazione nell'ambito lavorativo.

Quest'anno hanno partecipato a Camst Anno Zero 16 colleghi assunti nell'ultimo anno con provenienza da diverse divisioni territoriali del Gruppo Camst.

#### PARTECIPANTI A EDIZIONE 2010 DI "CAMST ANNO ZERO"

| CAMST ANNO ZERO            | 2008      | 2009      | 2010      |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Divisione Centro Sud       | 3         | 2         | 1         |
| Divisione Emilia Nord      | 3         | -         | 3         |
| Divisione Piemonte Liguria | 1         | 2         | -         |
| Divisione Emilia Centro    | -         | -         | 1         |
| Divisione Romagna Marche   | -         | -         | 2         |
| Servizi sede Villanova     | 4         | 3         | 7         |
| G.S.I. S.P.A.              | -         | 2         | 2         |
| Divisione Veneto           | -         | 1         | -         |
| Day ristoservice s.p.a.    | -         | 1         | -         |
| <b>Totale complessivo</b>  | <b>11</b> | <b>11</b> | <b>16</b> |

# *Politica per la Responsabilità sociale*

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

---

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

---

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

- 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 svi-

luppo 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.

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

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

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

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

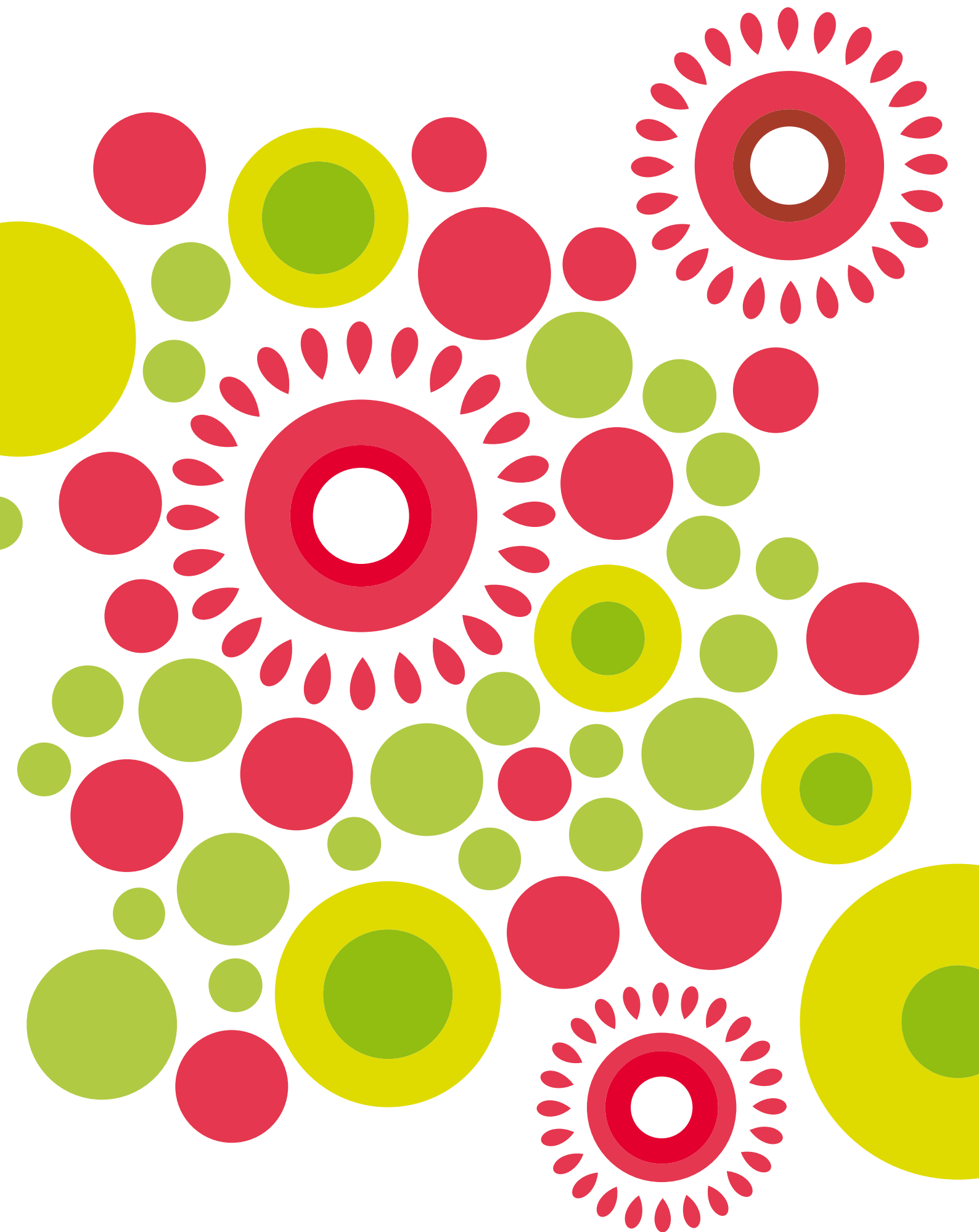
Villanova di Castenaso, 15/03/06

Presidente  
Paolo Genco

Segretario Generale  
Marco Minella







# 3

SA8000. LE AZIONI DI RESPONSABILITA'

## *Solidali con il futuro*

Le nuove cucine sono costruite all'insegna del risparmio energetico, come di tutte le altre risorse produttive. E grazie all'ottimizzazione dei percorsi, gli spostamenti ordinari dell'azienda sono razionalizzati per favorire il minor spreco di tempo e di carburanti, nella massima sicurezza.

# 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 2010

Anche nel 2010 la Cooperativa ha destinato

risorse per finanziare progetti di sostegno all'infanzia nel mondo promossi da Istituzioni, Enti e Organizzazioni di aiuto umanitario in accordo con la politica aziendale di solidarietà e attenzione agli interlocutori della società civile. Inoltre la Direzione favorisce l'iniziativa dei soci che si attivano per promuovere azioni di raccolta fondi da destinare agli aiuti umanitari gestiti dalle Associazioni di volontariato.

*Nel triennio sono stati destinati (in euro)*

| Iniziative culturali e di solidarietà sociale                                         | 2008              | 2009              | 2010          |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Sostegno ad eventi ed Associazioni culturali e della Pubblica Amministrazione         | 26.156            | 73.666            | 23.461        |
| Sostegno ad iniziative dell'Università                                                | 25.000            | 15.000            | 10.000        |
| Sostegno di pubblicazioni a carattere culturale / educativo                           | 20.257,60         | -                 | -             |
| Sostegno di progetti per istituti scolastici a pubbliche istituzioni locali           | 34.286            | 80.439            | 5.780         |
| Numero iniziative                                                                     | 31                | 23                | 18            |
| Contributi ad Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà | 43.634,48         | 63.166            | 17.734        |
| Contributi ad Associazioni religiose                                                  | 350               | -                 | -             |
| Numero iniziative                                                                     | 21                | 8                 | 9             |
| Sostegno a favore dell'infanzia                                                       | 23.068,60         | 15.826,51         | 14.572        |
| Sostegno sociale                                                                      | 7.014,80          | 1.500             | 20.400        |
| Numero iniziative                                                                     | 16                | 18                | 17            |
| <b>Totale Euro</b>                                                                    | <b>179.767,48</b> | <b>249.597,51</b> | <b>91.947</b> |
| <b>Totale iniziative</b>                                                              | <b>68</b>         | <b>49</b>         | <b>43</b>     |

(\*) L'attività operativa della Fondazione Camst ha assorbito una parte significativa dell'impegno aziendale nell'ambito delle iniziative culturali e di solidarietà (vedi cap.6)

## INDICATORI DI RISULTATO

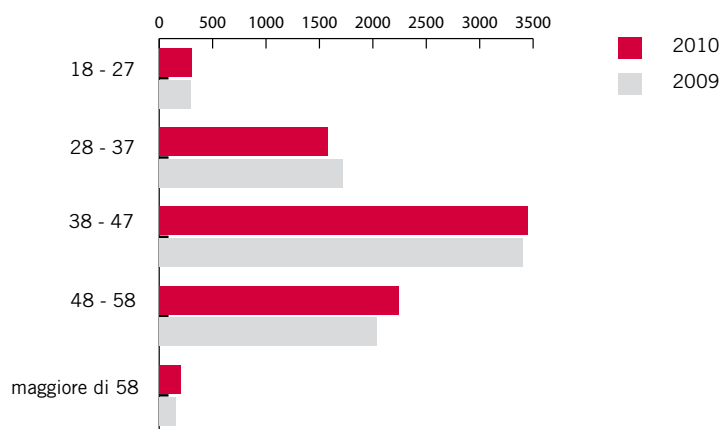
### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ

| Numero di non conformità pertinenti                                                                                                                                                 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive. | 0    | 0    | 0    |



Nella composizione degli occupati al 31/12/2010 non risulta in forza nessun addetto con meno di 18 anni di età, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine o di apprendistato. In ogni caso, agli occupati con meno di 18 anni di età vengono garantite le norme giuridiche e di contratto relative alla tutela del lavoro dei minori e non sono stati esposti a lavorazioni pericolose o nocive per la loro salute.

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



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

| Età           | Apprendista | Dirigente | Impiegato  | Operaio      | Quadro     | Totale       |
|---------------|-------------|-----------|------------|--------------|------------|--------------|
| Meno di 18    | -           | -         | -          | -            | -          | -            |
| 18-27         | 55          | -         | 33         | 213          | -          | 301          |
| 28-37         | 23          | -         | 222        | 1.324        | 7          | 1.576        |
| 38-47         | -           | 6         | 272        | 3.125        | 48         | 3.451        |
| 48-58         | -           | 12        | 177        | 1.985        | 67         | 2.241        |
| >58           | -           | 4         | 13         | 176          | 9          | 202          |
| <b>Totale</b> | <b>78</b>   | <b>22</b> | <b>717</b> | <b>6.823</b> | <b>131</b> | <b>7.771</b> |

#### ETÀ DEGLI OCCUPATI NEL TRIENNIO

| Età           | 2008         |            | 2009         |            | 2010         |            |
|---------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
|               | ti           | ct         | ti           | ct         | ti           | ct         |
| Meno di 18    | -            | -          | -            | -          | -            | -          |
| 18-27         | 327          | 59         | 292          | 52         | 301          | 79         |
| 28-37         | 1.871        | 106        | 1.714        | 95         | 1.576        | 91         |
| 38-47         | 3.318        | 119        | 3.402        | 104        | 3.451        | 93         |
| 48-58         | 1.693        | 30         | 2.033        | 33         | 2.241        | 32         |
| >58           | 206          | 5          | 154          | 6          | 202          | 6          |
| <b>Totale</b> | <b>7.420</b> | <b>319</b> | <b>7.595</b> | <b>290</b> | <b>7.771</b> | <b>301</b> |

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

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

| Età                           | 2008       | 2009       | 2010       | Var %       |
|-------------------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Meno di 18                    | -          | -          | -          | -           |
| 18-27                         | 92         | 46         | 108        | 134,8       |
| 28-37                         | 271        | 134        | 170        | 26,9        |
| 38-47                         | 380        | 218        | 270        | 23,9        |
| 48-58                         | 111        | 99         | 120        | 21,2        |
| >58                           | 25         | 16         | 19         | 18,8        |
| <b>Totale assunzioni t.i.</b> | <b>879</b> | <b>513</b> | <b>687</b> | <b>33,9</b> |
| di cui cessati nell'anno      | 86         | 27         | 60         | 122,2       |

Dopo un 2009 che aveva visto una brusca frenata nelle dinamiche del mercato del lavoro, con una riduzione del fabbisogno di assunzioni a tempo in-

determinato del 41,6%, con il 2010 si ritorna a una variazione positiva (+33,9%) anche se sono lontani i numeri delle assunzioni a t.i. degli anni pre-crisi.

#### VALUTAZIONE DI AZIONI ED OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito            | Azioni / obiettivi di RS                                        | Risultato                                                                                           |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1 Lavoro infantile | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito. | Nel corso del 2010 non sono emerse violazioni del presente requisito.<br><b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> |

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

| Requisito            | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                        |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1.1 Lavoro infantile | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito. |

#### ALTRI DATI CONOSCITIVI

##### ETÀ ED ANZIANITÀ MEDIA DEL PERSONALE (ANNI)

|           | App  | Dir  | Imp  | Ope  | Qua  | 2010 | 2009 | 2008 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Età       | 25,4 | 52   | 41,5 | 43,5 | 48,3 | 43,2 | 42,7 | 42   |
| Anzianità | 1,2  | 14,2 | 11,1 | 7,2  | 15,8 | 7,6  | 7,3  | 6,8  |

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

| Settore di attività   | 2009         | Anzianità media | 2010         | Anzianità media | Var num  | Var %    |
|-----------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|----------|----------|
| Scuole                | 2.652        | 5,2             | 2.703        | 5,6             | 51       | 1,9      |
| P.E. e Interaziendali | 1.457        | 9               | 1.474        | 9,5             | 17       | 1,2      |
| Aziendale             | 1.216        | 7,2             | 1.187        | 7,6             | -29      | -2,4     |
| Cucine Centralizzate  | 1.036        | 9,3             | 1.077        | 9,6             | 41       | 4        |
| Ospedali              | 511          | 5,1             | 586          | 5               | 75       | 14,7     |
| Caserme               | 25           | 2               | 30           | 2,7             | 5        | 20       |
| Banchetti             | 21           | 10,1            | 22           | 10,5            | 1        | 4,8      |
| Atmosfera protetta    | 42           | 6               | 36           | 6,4             | -6       | -14,3    |
| Altri                 | 635          | 11              | 656          | 11,3            | 21       | 3,3      |
| <b>Totale</b>         | <b>7.595</b> | <b>7,3</b>      | <b>7.771</b> | <b>7,6</b>      | <b>-</b> | <b>-</b> |

Anche nel 2010 si registra una crescita di anzianità media degli occupati nel settore scuole, che pur essendo legata al mercato degli appalti pubblici, raggiunge i 5,6 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; certamente questo aspetto contribuisce ai minori costi di formazione all'ingresso dei nuovi assunti.

## Lavoro forzato ed obbligato

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

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

collaborazione e non è ammessa la pratica del lavoro in nero.

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

### INDICATORI DI RISULTATO

#### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ

| Numero di non conformità pertinenti                                                                                                                                                 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 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 ED OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito            | Azioni / obiettivi di RS                                        | Risultato                                                                                    |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.2 Lavoro obbligato | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito. | Nel corso del 2010 non sono emerse violazioni del presente requisito.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO |

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

| Requisito          | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                        |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1.2 Lav. Obbligato | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito. |

## ALTRI DATI CONOSCITIVI

### Versamento del capitale sociale

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

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

tare la quota di capitale sottoscritto oltre la quota minima di 800 euro deliberata dall'Assemblea dei soci fino al valore massimo previsto dalla legge.

### Prestito ai soci lavoratori ed anticipo sullo stipendio/Tfr

La Cooperativa, pur ritenendo che la concessione di prestiti non rientri nella propria missione e anche 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, esigenze 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 ED ANTICIPI SULLO STIPENDIO/TFR

| Prestito ai soci cooperatori | 2008    | 2009    | 2010 (*)   |
|------------------------------|---------|---------|------------|
| Posizioni movimentate        | 104     | 107     | 77         |
| Posizioni in essere al 31/12 | -       | -       | 42         |
| Totale prestito erogato      | 163.347 | 125.075 | 124.625,85 |
| Prestito medio               | -       | -       | 3.195,53   |

Nota: dal 2010 viene introdotto il conteggio delle posizioni di prestito in essere al 31/12, mentre il dato degli anni precedenti era riferito alle posizioni movimentate nell'anno (prestiti chiusi e aperti)

## TIPOLOGIE E QUANTITÀ DI ASSENZE DAL LAVORO

| Indicatori                                        | 2008      | 2009      | 2010      |
|---------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Ore sciopero                                      | 7.566     | 2.843,8   | 9.399,4   |
| Var %                                             | -30,5     | -62,4     | 230,5     |
| Ore R.C.                                          | 525.610   | 450.334   | 397.400   |
| Var %                                             | 23,2      | -14,3     | -11,8     |
| Ore permessi di studio                            | 374,1     | 544,9     | 443       |
| Var %                                             | -15,1     | 45,6      | -18,7     |
| Ore licenze matrimoniali - gravi motivi familiari | 9.316,8   | 8.814,4   | 9.234,1   |
| Var %                                             | 7,3       | -5,4      | 4,8       |
| Ore maternità (ob/fac)                            | 228.683   | 212.169   | 194.720,8 |
| Var %                                             | -         | -7,2      | -8,2      |
| Giorni maternità - aspettativa p.p.               | 70.832    | n.d.      | 66.046    |
| Var %                                             | -         | -         | -         |
| Giorni ferie                                      | 159.601,3 | 178.363,8 | 171.223   |
| Var %                                             | 1,3       | 11,8      | -4        |

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

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

| Indicatori                      | Numero | Giorni | Media |
|---------------------------------|--------|--------|-------|
| Num persone in maternità        | 297    | 43.457 | 146   |
| Num persone in aspettativa p.p. | 249    | 22.589 | 91    |
| Totale persone                  | 427    | 66.046 | 155   |
| % su tutti gli occupati         | 5,5    | -      | -     |

## INOLTRE

- Non vengono impiegati lavoratori extra-comunitari sprovvisti di regolare permesso di soggiorno.
- Non vengono messe in pratica misure che limitino la libertà dei lavoratori nei loro rapporti con la Cooperativa.
- La Cooperativa si impegna affinché non vengano posti in essere comportamenti lesivi della dignità dei propri dipendenti.
- Le visite mediche sanitarie sono condotte conformemente alla normativa vigente e nel rispetto della dignità del lavoratore.
- La Cooperativa inoltre non fa uso di guardie o altre forme di controllo sui lavoratori e non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro depositi di qualsiasi tipo, in denaro o in natura, di documenti di identità in originale.

## Salute e sicurezza

La tutela della salute e della 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 la sicurezza sul lavoro secondo la Norma Internazionale OHSAS 18001: 2007.

### INDICATORI DI RISULTATO

Nel corso del 2010 il lavoro nell'ambito della salute e della sicurezza è stato quello di consolidare questo Sistema di Gestione, esteso nello scorso anno complessivamente a 547 locali di ristorazione.

Tale processo di consolidamento è stato attuato attraverso il miglioramento delle capacità di verifica ispettiva interna e di investigazione degli incidenti ed infortuni del servizio aziendale culminato con l'audit di sorveglianza condotto dall'Organismo di Certificazione Lloyd's.

I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza interna ed esterna sono stati positivi ed i dati degli infor-

tuni relativi all'anno 2010 evidenziano una continua e costante diminuzione degli indici infortunistici di frequenza e gravità.

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

Il numero totale degli infortuni 2010, compresi quelli occorsi in itinere, è di 422 ed è sensibilmente inferiore al dato dell'anno precedente per quelli occorsi negli ambienti di lavoro; inoltre per il primo anno si sono ridotti anche quelli occorsi in itinere e/o in ambienti di lavoro non Camst.

La riduzione complessiva degli infortuni tuttavia non porta a una corrispondente e proporzionale riduzione delle ore di infortunio che si attestano a un livello di poco superiore allo scorso anno (+963 ore pari al +2,2%). La lieve variazione fa sì che il tasso di infortunio si mantenga comunque ai livelli dell'anno precedente (tasso infortunio totale 2010 = 0,50; 2009 = 0,50, 2008 = 0,52).

### NUMERO DEGLI INFORTUNI

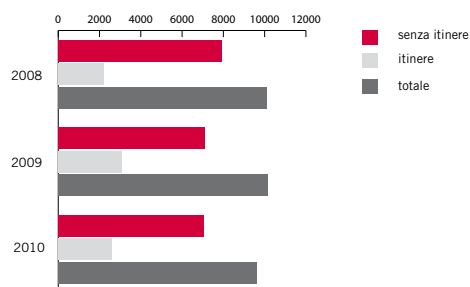
| Numero infortuni confronto 2009-2010 | Senza itinere |            | Itinere   |           | Totale     |            |
|--------------------------------------|---------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
|                                      | 2009          | 2010       | 2009      | 2010      | 2009       | 2010       |
| Dirigenti                            | -             | -          | -         | -         | -          | -          |
| Quadri                               | 1             | -          | 2         | 1         | 3          | 1          |
| Impiegati                            | 8             | 7          | 7         | 8         | 15         | 15         |
| Operai                               | 395           | 329        | 77        | 67        | 472        | 396        |
| Apprendisti                          | 9             | 8          | 3         | 2         | 12         | 10         |
| <b>Totale</b>                        | <b>413</b>    | <b>344</b> | <b>89</b> | <b>78</b> | <b>502</b> | <b>422</b> |

### INDICI INFORTUNISTICI

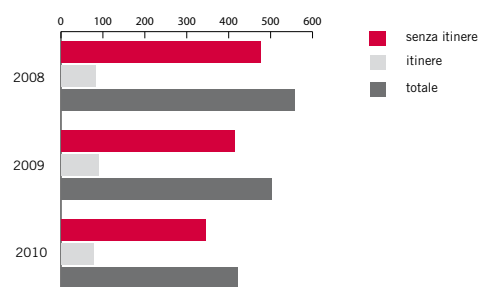
Questi indici sono costruiti secondo un criterio statistico (UNI) che si basa sul numero di infortuni rapportato alle ore lavorate per quanto riguarda l'indice di frequenza e al numero di giornate di infortunio per quello che riguarda l'indice di gravità. I dati complessivi della prestazione in merito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

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

#### GIORNATE DI INFORTUNIO NEL TRIENNIO



#### NUMERO DEGLI INFORTUNI NEL TRIENNIO



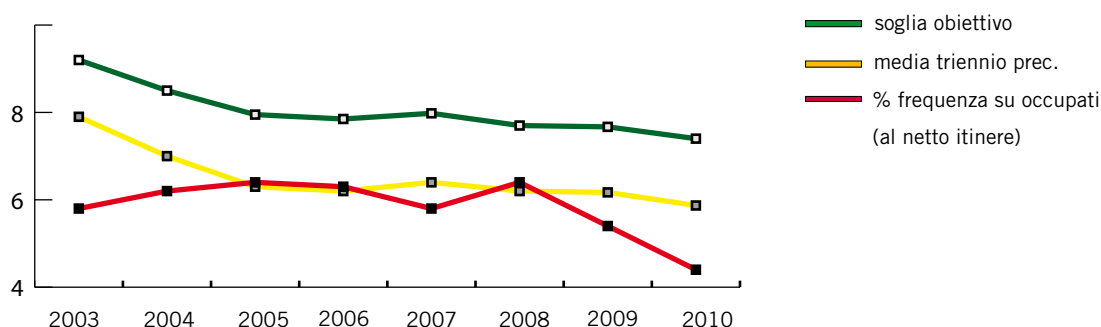
#### INDICI INFORTUNISTICI

| Indici al netto di infortuni in itinere | 2008  | 2009  | 2010  |
|-----------------------------------------|-------|-------|-------|
| Indice di Frequenza (*)                 | 58,22 | 50,89 | 40,99 |
| Indice di Gravità (*)                   | 0,97  | 0,87  | 0,84  |
| Tasso infortunio (**)                   | 0,52  | 0,50  | 0,50  |

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

(\*\*) dato dell'amministrazione del personale

#### INDICE DI EFFICACIA DELLA PREVENZIONE



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

scostare più di 1,5 punti, in termini assoluti, dalla media aritmetica degli indici dei tre anni precedenti. Per il 2010 l'indice (numero di infortuni al netto di itinere ogni 100 occupati) è pari a 4,4%, quindi rientra in zona di sicurezza.

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito              | Azioni / obiettivi di RS                                                                                                           | Risultato                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.3 Salute e Sicurezza | Elaborare i dati sugli infortuni suddividendoli per tipologie di locali, al fine di individuare differenze e criticità specifiche. | Disponibilità dei dati sugli infortuni sul lavoro distinti per servizio/divisione territoriale e definizione degli obiettivi per divisione. Risulta ancora in corso di valutazione la fattibilità di un'analisi per tipologia di locale.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO |

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

| Requisito              | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                                                                                       |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.3 Salute e Sicurezza | Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni per tipologia di locale volta a valutare la fattibilità di obiettivi specifici. |

## ALTRI DATI CONOSCITIVI

### ANDAMENTO INFORTUNISTICO AL NETTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE

|                                 | 2008         | 2009         | 2010         |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Numero dipendenti               | 7.420        | 7.667        | 7.771        |
| Var %                           | 2,8          | 6,3          | 1,4          |
| Numero infortuni                | 476          | 413          | 344          |
| Var %                           | 14,1         | -13,2        | -16,7        |
| <b>Totale giorni infortunio</b> | <b>7.915</b> | <b>7.082</b> | <b>7.039</b> |
| Var %                           | 1,8          | -10,5        | -0,6         |
| Media Giorni infortunio         | 16,6         | 17,1         | 20,5         |
| Var %                           | -10,8        | 3,3          | 19,3         |

### ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE

|                          | 2008  | 2009  | 2010  |
|--------------------------|-------|-------|-------|
| Numero infortuni         | 82    | 89    | 78    |
| Var %                    | 3,8   | 8,5   | -12,4 |
| Totale giorni infortunio | 2.193 | 3.084 | 2.577 |
| Var %                    | -78,5 | 40,6  | -16,4 |
| Media Giorni infortunio  | 26,7  | 34,7  | 33    |
| Var %                    | -79,3 | 29,8  | -4,7  |

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 %           | 2008 | 2009 | 2010 | Delta |
|------------------------------------------------|------|------|------|-------|
| Si e' tagliato con                             | 14,1 | 20,7 | 17,3 | -3,4  |
| Ha compiuto un movimento incoordinato          | 7,9  | 8,4  | 11,1 | 2,7   |
| Caduto, in piano, su                           | 12   | 8    | 10,2 | 2,2   |
| Sollevando, spostando (escluso sforzo)         | 7,6  | 7,2  | 8,3  | 1,1   |
| Ha messo un piede in fallo                     | 4,1  | 4,8  | 5,7  | 0,9   |
| Ha urtato contro                               | 5,2  | 7,6  | 5,2  | -2,4  |
| Si e' colpito con (getti, schizzi, liquidi)    | 4,9  | 6    | 5,2  | -0,8  |
| Colpito da (parti meccaniche, utensili)        | 3,8  | 2,6  | 4,7  | 2,1   |
| Sollevando, spostando (sforzo)                 | 5,3  | 3,2  | 3,8  | 0,6   |
| Si e' colpito con (parti meccaniche, utensili) | 5,5  | 4    | 2,6  | -1,4  |

Nel 2010 si registra una diminuzione importante di 3,4 punti percentuali nell'incidenza della categoria degli infortuni per taglio

## NUMERO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

| Divisione                    | 2008      | 2009      | 2010      |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Centro sud                   | 4         | 5         | 5         |
| Emilia Centro - Emilia Fiere | 3         | 7         | 7         |
| Emilia nord                  | 4         | 4         | 4         |
| Friuli V.G.                  | 2         | 2         | 1         |
| Piemonte Liguria             | 2         | 2         | 2         |
| Romagna - Marche             | 3         | 3         | 3         |
| Veneto                       | 1         | 1         | 2         |
| <b>Totale</b>                | <b>19</b> | <b>24</b> | <b>24</b> |

## INDICATORI DI CONDIZIONE LAVORATIVA

| Indicatori       | 2008      | 2009      | 2010      |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| Ore lavorate (*) | 8.175.412 | 8.115.481 | 8.391.697 |
| Var %            | 2,8       | -0,7      | 3,4       |
| Ore malattia     | 414.804,2 | 405.832,1 | 418.164,3 |
| Var %            | 4,8       | -2,2      | 3         |
| Ore infortunio   | 46.585,8  | 43.602,3  | 44.565,8  |
| Var %            | -2,2      | -6,4      | 2,2       |

(\*) Nota: dall'anno 2008 il numero delle ore lavorate che costituisce la base di calcolo degli indici infortunistici di Frequenza e Gravità viene tratto dalle serie statistiche prodotte da Direzione Risorse Umane, le stesse sono utilizzate per il report alla Direzione del Sistema di gestione della sicurezza certificato secondo la norma OHSAS 18001)

# *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*

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

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

- Il diritto di dar vita o aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal CCNL;
- Il rispetto della contrattazione collettiva applicando interamente il CCNL, delle contratta-

zioni integrative laddove previste e, in caso di necessità di deroga, provvedendo 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

## INDICATORI DI RISULTATO

### INDICATORI DI NON CONFORMITA'

| Numero di non conformità pertinenti                                                                                                                                                 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 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 NEL 2010

| Descrizione Qualifica | Ore 2008      | Dip 2008   | Ore 2009     | Dip 2009   | Ore 2010     | Dip 2010   |
|-----------------------|---------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| Apprendista           | 14            | 6          | 8,5          | 3          | 3,5          | 4          |
| Impiegato/a           | 201,25        | 93         | 223,1        | 129        | 144,3        | 73         |
| Operaio/a             | 178,58        | 99         | 280,8        | 193        | 306,9        | 191        |
| Quadro                | 5,5           | 5          | 9,5          | 4          | 5            | 2          |
| Ore di cessati        | 18,5          | 11         | 28,5         | 22         | 50           | 22         |
| <b>Totale</b>         | <b>417,83</b> | <b>214</b> | <b>550,3</b> | <b>351</b> | <b>509,7</b> | <b>292</b> |
| Var %                 | -41,7         | -52,1      | 31,7         | 64         | -7,4         | -16,8      |

I dati sono riferiti agli occupati a tempo indeterminato in forza al 31/12/2010, con evidenziate le ore dei t.i. che sono cessati nel corso dell'anno

## VALUTAZIONE DI AZIONI ED OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito                | Azioni / obiettivi di RS                                        | Risultato                                                                                                         |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.4 Libertà associazione | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito. | Nel corso del 2010 si è mantenuta la situazione pregressa nell'ambito di questo requisito.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO |

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

| Requisito                   | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                                                                                                                              |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.4 Libertà di associazione | Procedere nel coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali al fine di pervenire ad una soluzione condivisa per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000. |

## ALTRI DATI CONOSCITIVI

## LAVORATORI ISCRITTI AD ASSOCIAZIONI SINDACALI

| Associazione Sindacale | 2008         | 2009         | 2010         |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| CGIL                   | 1.838        | 1.918        | 2.029        |
| CISL                   | 287          | 383          | 395          |
| UIL                    | 316          | 307          | 292          |
| CISNAL                 | 4            | 3            | -            |
| UGL                    | -            | 5            | -            |
| Altri                  | 34           | 34           | 46           |
| <b>Totale</b>          | <b>2.479</b> | <b>2.650</b> | <b>2.762</b> |
| Var%                   | 1,5          | 6,9          | 4,2          |

#### NUMERO DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI

| Divisione                 | 2008       | 2009       | 2010       |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| Centro Sud - Toscana      | 20         | 22         | 30         |
| Centro Sud – Area Lazio   | 9          | 11         | 21         |
| Romagna Marche            | 23         | 30         | 29         |
| Nord Emilia               | 17         | 23         | 25         |
| Piemonte Liguria          | 9          | 20         | 22         |
| Veneto                    | 15         | 14         | 15         |
| Emilia Centro             | 15         | 8          | 15         |
| Emilia e Fiere            | 5          | 15         | 7          |
| Servizi                   | 3          | 4          | 3          |
| Friuli VG                 | 3          | 6          | 9          |
| Area Sviluppo             | 1          | -          | -          |
| ATP atmosfera protetta    | 1          | 1          | 1          |
| Lombardia                 | -          | -          | 1          |
| <b>Totale Complessivo</b> | <b>121</b> | <b>154</b> | <b>178</b> |

#### ORE DI PERMESSO DEI DELEGATI SINDACALI

| Divisione               | 2008         | 2009            | 2010            |
|-------------------------|--------------|-----------------|-----------------|
| Emilia Centro           | 3.737,04     | 3.486,9         | 2.531,58        |
| Servizi                 | 140          | 114             | 1.411           |
| Emilia e Fiere          | 21,84        | 47,9            | 39,01           |
| Centro Sud - Toscana    | 628,88       | 419,5           | 529,39          |
| Centro Sud – Area Lazio | 303          | 519,2           | 544,5           |
| Romagna - Marche        | 367,4        | 112             | 562,7           |
| Nord Emilia             | 766          | 1.821,7         | 1.092,19        |
| Veneto                  | 361          | 687,5           | 393             |
| Piemonte - Liguria      | 450          | 494             | 646,5           |
| Friuli V.G.             | 84,84        | 92,3            | 81,02           |
| Area Sviluppo           | 48           | -               | -               |
| ATP Atmosfera protetta  | 834          | 837             | 1.038           |
| Altre                   | 37           | 176             | 161             |
| <b>Totale</b>           | <b>7.779</b> | <b>8.807,93</b> | <b>9.029,89</b> |
| Var %                   | -10,6        | 13,2            | 2,5             |

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

## INDICATORI DI RISULTATO

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ

| Numero di non conformità pertinenti                                                                                                                                                 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 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. | 15   | 13   | 5    |

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

| Qualifica     | D.           | d%   | U.           | u%   | 2010         | Var D     | Var U     |
|---------------|--------------|------|--------------|------|--------------|-----------|-----------|
| Dirigente     | 2            | 9,1  | 20           | 90,9 | 22           | 1         | 2         |
| Quadro        | 52           | 39,7 | 79           | 60,3 | 131          | -2        | -3        |
| Impiegato/a   | 639          | 89,1 | 78           | 10,9 | 717          | 31        | 8         |
| Operaio/a     | 5.986        | 87,7 | 837          | 12,3 | 6.823        | 42        | 18        |
| Apprendista   | 51           | 65,4 | 27           | 34,6 | 78           | 3         | 4         |
| <b>Totale</b> | <b>6.730</b> |      | <b>1.041</b> |      | <b>7.771</b> | <b>75</b> | <b>29</b> |
| Percentuale   | 86,6         | -    | 13,4         | -    | -            | 1,1       | 2,8       |

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

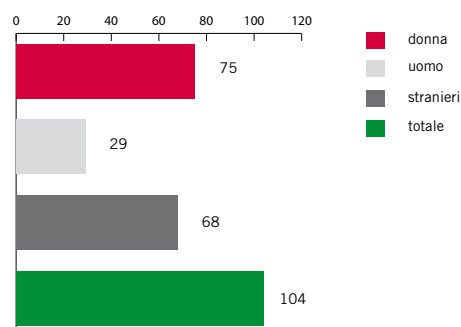
#### GENERE E QUALIFICA DEI LAVORATORI STRANIERI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

| Qualifica       | D          | U         | 2010       | Var %       | 2009       |
|-----------------|------------|-----------|------------|-------------|------------|
| Quadro          | -          | 1         | 1          | -           | 1          |
| Impiegato/a     | 5          | -         | 5          | 25          | 4          |
| Operaio/a       | 299        | 69        | 368        | 14,6        | 321        |
| Apprendista     | 5          | 3         | 8          | -           | 8          |
| <b>Totale</b>   | <b>309</b> | <b>73</b> | <b>382</b> | <b>14,4</b> | <b>334</b> |
| Distribuzione % | 80,9       | 19,1      | -          | -           | -          |
| % in Camst      | 4,6        | 7,0       | 4,9        | -           | -          |

Il numero degli occupati fissi di origine straniera al 31/12 è aumentato di 48 unità pari al 14,4%.

Da rilevare che rispetto ad un aumento di occupati totale in Camst pari a 104 unità, gli stranieri forniscono un apporto all'incremento occupazionale dell'anno pari al 46,1%.

#### TIPOLOGIE DI GENERE E NAZIONALITA' NELLA VARIAZIONE ANNUA DEGLI OCCUPATI



#### DETTAGLIO MANSIONI DELLA QUALIFICA OPERAIO PER I LAVORATORI STRANIERI

| Mansioni Operaio  | D          | U         | 2010       | 2009       | 2008       |
|-------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Addetto Servizi   | 249        | 22        | 271        | 230        | 212        |
| Cuoco             | 22         | 13        | 35         | 29         | 25         |
| Banconiere        | 6          | -         | 6          | 5          | 6          |
| Barista           | 11         | 3         | 14         | 14         | 11         |
| Commis di sala    | 1          | -         | 1          | 1          | 3          |
| Interno di cucine | 5          | 27        | 32         | 33         | 32         |
| Operaio           | 4          | 2         | 6          | 5          | 6          |
| Pizzaiolo         | 1          | 2         | 3          | 4          | 4          |
| <b>Totale</b>     | <b>299</b> | <b>69</b> | <b>368</b> | <b>321</b> | <b>299</b> |

### GENERE E QUALIFICA DEL PERSONALE ASSUNTO AI SENSI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO (LEGGE 68/99) IN FORZA AL 31 DICEMBRE

| Qualifica     | D         | U         | 2010      | 2009      | 2008      |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Impiegato/a   | 3         | 1         | 4         | 3         | 4         |
| Operaio/a     | 63        | 19        | 82        | 83        | 79        |
| <b>Totale</b> | <b>66</b> | <b>20</b> | <b>86</b> | <b>86</b> | <b>83</b> |

### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito           | Azioni / obiettivi di RS                                                  | Risultato                                                                                                                           |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.5 Discriminazione | Implementare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale. | Il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale risulta in fase di implementazione.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO |

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

| Requisito           | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                                         |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1.5 Discriminazione | Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale. |

### ALTRI DATI CONOSCITIVI

La quota di occupazione femminile in Camst è alta, abbondantemente superiore ai dati medi di mercato come risulta dai dati delle indagini specifiche in materia di occupazione-retribuzione, anche con riferimento alle imprese cooperative. Nella tabella che segue, viene messa a confronto l'incidenza percentuale di occupazione femminile in Camst con quella che risulta dall'indagine

retributiva per le imprese cooperative.

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

### COMPOSIZIONE E INCIDENZA OCCUPAZIONE FEMMINILE

| Qualifica     | % Donne 2008 | % Donne 2009 | % Donne 2010 | % Donne 2010 indagine SCS Hay Group |
|---------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------------------|
| Dirigente     | 5            | 5,9          | 9,1          | 8,3                                 |
| Quadro        | 39,8         | 38,8         | 39,7         | 25,3                                |
| Impiegato/a   | 89,3         | 89,6         | 89,1         | 35                                  |
| Operaio/a     | 87,9         | 87,8         | 87,7         | -                                   |
| Apprendista   | 70,1         | 67,6         | 65,4         | -                                   |
| <b>Totale</b> | <b>86,8</b>  | <b>86,8</b>  | <b>86,6</b>  | <b>27,4</b>                         |

Dopo due anni di stabilità l'incidenza di occupazione femminile retrocede di uno 0,2%. Come si vede anche dalla variazione annuale di occupati nei due generi che mostra una crescita degli uomini (+2,8%) superiore a quella delle donne (+1,1%)

### Composizione professionale per mansioni

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

da oltre 1.400 cuochi nelle numerose cucine.

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               | 2008         | 2009         | 2010         | Var        | Var %      | Distrib %  |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| Dirigente              | 20           | 19           | 22           | 3          | 15,8       | 0,3        |
| Quadro                 | 128          | 134          | 131          | -3         | -2,2       | 1,7        |
| Impiegato/a            | 512          | 550          | 577          | 27         | 4,9        | 7,4        |
| Cassiera               | 133          | 141          | 140          | -1         | -0,7       | 1,8        |
| Cuoco                  | 1.300        | 1.367        | 1.416        | 49         | 3,6        | 18,2       |
| Barista                | 393          | 419          | 419          | -          | -          | 5,4        |
| Banconiere             | 158          | 168          | 172          | 4          | 2,4        | 2,2        |
| Pizzaiolo              | 58           | 59           | 62           | 3          | 5,1        | 0,8        |
| Resp terminale/Reparto | 52           | 51           | 53           | 2          | 3,9        | 0,7        |
| Cameriere              | 22           | 26           | 26           | -          | -          | 0,3        |
| Addetto Servizi Mensa  | 4.177        | 4.381        | 4.396        | 15         | 0,3        | 56,6       |
| Altro                  | 467          | 352          | 357          | 5          | 1,4        | 4,6        |
| <b>Totale</b>          | <b>7.420</b> | <b>7.667</b> | <b>7.771</b> | <b>104</b> | <b>1,4</b> | <b>100</b> |

Il totale dell'organico risulta in aumento di 104 unità pari al +1,4%; il 2010 è stato un anno di equilibrio nelle dinamiche degli organici come si vede anche dalle variazioni minime riportate per ciascuna mansione.

Tra gli aumenti più cospicui spicca il numero dei cuochi cresciuto di 49 unità pari al +3,6%; la categoria professionale rappresenta il 18,2% 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               | 2008         | 2009         | 2010         | Var        | Var %      | Distrib %  |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| Laurea                         | 154          | 160          | 170          | 10         | 6,3        | 2,2        |
| Diplomi maturità /universitari | 1.659        | 1.619        | 1.584        | -35        | -2,2       | 20,4       |
| Diplomi professionali          | 952          | 1.126        | 1.235        | 109        | 9,7        | 15,9       |
| Obbligo scolastico             | 4.064        | 4.163        | 4.159        | -4         | -0,1       | 53,5       |
| Non pervenuto                  | 591          | 599          | 623          | 24         | 4          | 8          |
| <b>Totale</b>                  | <b>7.420</b> | <b>7.667</b> | <b>7.771</b> | <b>104</b> | <b>1,4</b> | <b>100</b> |



### Titoli di studio in Dietologia e Scienze dell'alimentazione

In particolare sono largamente presenti nei nostri

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

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

| Diplomi e Lauree tecniche del settore                    | 2008       | 2009       | 2010       |
|----------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Dipl.Univ.Dietologia e Dietetica applicata               | 13         | 15         | 17         |
| Dipl.Univ.Economia e Merceologia alimentare              | 9          | 9          | 8          |
| Diploma maturita' Enonomo Dietista/Tecnico nutrizionista | 21         | 24         | 25         |
| Diploma Universitario Laurea Brevis                      | 31         | 36         | 41         |
| Laurea in scienze biologiche                             | 11         | 9          | 9          |
| Laurea Scienze e tecnologie alimentari                   | 16         | 18         | 22         |
| <b>Totale</b>                                            | <b>101</b> | <b>111</b> | <b>122</b> |

### Titoli di studio del settore Ristorazione

Sui 1.416 occupati con mansioni di Cuoco, con diversi gradi di specializzazione e responsabilità, 365 provengono dalla formazione professiona-

le specifica delle Scuole Alberghiere, con una tendenza all'aumento di incidenza nel gruppo professionale del 7,4%

#### TITOLI DI STUDIO DEL SETTORE ATTINENTI ALLA RISTORAZIONE

| Titoli di Studio attinenti alla Ristorazione              | Totale 2008 | Di cui Cuochi | Totale 2009 | Di cui Cuochi | Totale 2010 | Di cui Cuochi |
|-----------------------------------------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| Diploma maturità Economo Dietista / Tecnico nutrizionista | 21          | 1             | 24          | 1             | 25          | 1             |
| Diploma Maturità Istituto Alberghiero                     | 200         | 114           | 213         | 120           | 217         | 123           |
| Diploma Professionale Istituto Alberghiero                | 328         | 197           | 357         | 219           | 386         | 241           |
| <b>Totale</b>                                             | <b>549</b>  | <b>312</b>    | <b>594</b>  | <b>340</b>    | <b>628</b>  | <b>365</b>    |
| Var %                                                     | 2,6         | 1,3           | 8,2         | 9             | 5,7         | 7,4           |

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

| Mansioni aggregate        | Altre lauree | Laurea e Dip Univ | Altri Diplomi | Altri diplomi prof.li (3anni) | Diploma maturità Istituto Alberghiero | Diploma Prof.le Ist. Alberghiero | Altri      | Totale     |
|---------------------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|------------|------------|
| Addetto servizi           | 3            | 66                | 4             | 52                            | 15                                    | 5                                | 315        | 460        |
| Altre figure              | -            | 2                 | -             | -                             | -                                     | -                                | 7          | 9          |
| Cuoco                     |              | 8                 | 9             | 8                             | 21                                    | 1                                | 45         | 92         |
| Banconiere                | 1            | -                 | -             | -                             | -                                     | -                                | 1          | 2          |
| Barista                   |              | 2                 | 2             | 3                             | 1                                     |                                  | 16         | 24         |
| Cassiera                  | -            | -                 | -             | -                             | -                                     | -                                | 1          | 1          |
| Dietista                  | 1            | 4                 | -             | -                             | -                                     | 4                                | -          | 9          |
| Dirigente                 | -            | 3                 | -             | -                             | -                                     | -                                | 1          | 4          |
| Funzionario               | -            | 1                 | -             | 1                             | -                                     | -                                | -          | 2          |
| Impiegato                 | 7            | 12                | -             | 4                             | -                                     | -                                | 2          | 25         |
| Pizzaiolo                 | -            | -                 | -             | -                             | -                                     | -                                | 1          | 1          |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>12</b>    | <b>98</b>         | <b>15</b>     | <b>68</b>                     | <b>37</b>                             | <b>10</b>                        | <b>389</b> | <b>629</b> |
| Distribuzione %           | 1,9          | 15,6              | 2,4           | 10,8                          | 5,9                                   | 1,6                              | 61,8       | 100        |

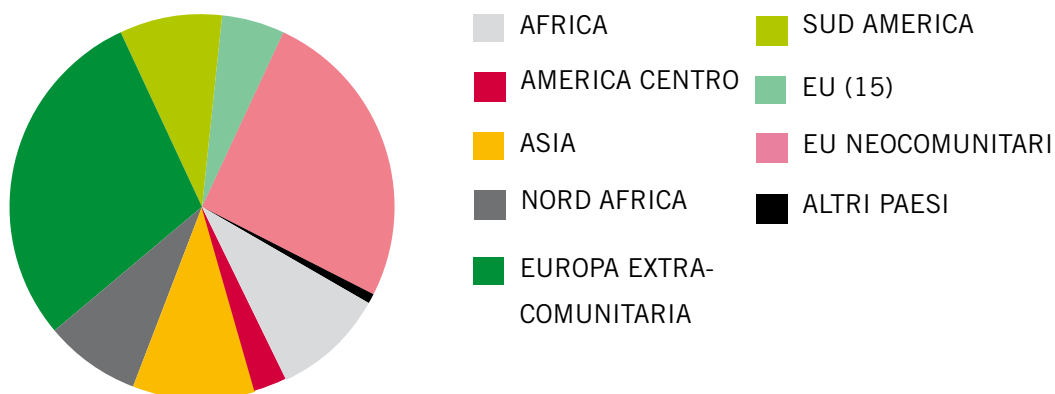
I nuovi assunti fissi nel 2010 con Diploma di Scuola Alberghiera sono stati 52 (49 nel 2009), pari al 8,3% del totale

## PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI

| Provenienza                   | 2008       | 2009       | 2010       | Var      |
|-------------------------------|------------|------------|------------|----------|
| Africa                        | 30         | 34         | 37         | 8,8      |
| America Centrale              | 9          | 9          | 10         | 11,1     |
| Asia                          | 38         | 40         | 40         | -        |
| Nord Africa                   | 27         | 27         | 30         | 11,1     |
| Europa extracomunitaria       | 98         | 97         | 112        | 15,5     |
| Medio Oriente                 | 1          | 2          | 2          | -        |
| Sud America                   | 32         | 30         | 33         | 10       |
| Unione Europea (15)           | 78         | 19         | 20         | 5,3      |
| Unione Europea (27)           | -          | 75         | 97         | 29,3     |
| Altri Stati                   | 1          | 1          | 1          | -        |
| <b>Totale</b>                 | <b>314</b> | <b>334</b> | <b>382</b> | <b>-</b> |
| Var %                         | 12,1       | 6,4        | 14,4       | -        |
| Incidenza % su tot dipendenti | 4,2        | 4,4        | 4,9        | -        |

La quota di lavoratori stranieri stabilmente occupati in Camst al 31/12/2010 è aumentata del 14,4% pari a 48 presenze, principalmente grazie all'ingresso di immigrati provenienti dagli stati dell'Unione Europea allargata ed Europa extracomunitaria

## AREE GEOGRAFICHE DI PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI



## QUALIFICHE E RAPPORTO SOCIALE DEI LAVORATORI STRANIERI

| Lavoratori stranieri | No socio  | Sì socio   | 2010       | 2009       |
|----------------------|-----------|------------|------------|------------|
| Apprendista          | 8         | -          | 8          | 8          |
| Impiegato/a          | 3         | 2          | 5          | 4          |
| Operaio/a            | 56        | 312        | 368        | 321        |
| Quadro               | -         | 1          | 1          | 1          |
| <b>Totale</b>        | <b>67</b> | <b>315</b> | <b>382</b> | <b>334</b> |
| %                    | 17,5      | 82,5       | 100        | -          |

## TITOLO DI STUDIO DEI LAVORATORI STRANIERI

| Titolo di studio                           | 2008       | 2009       | 2010       |
|--------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Laurea                                     | 25         | 23         | 23         |
| Diploma Universitario                      | 6          | 8          | 8          |
| Diploma maturità Economo Dietista          | 2          | 2          | 3          |
| Diploma Maturità Istituto Alberghiero      | 5          | 5          | 5          |
| Diploma Maturità                           | 79         | 87         | 96         |
| Diploma Professionale Istituto Alberghiero | 11         | 10         | 16         |
| Altri diplomi professionali (3 anni)       | 23         | 26         | 26         |
| Obbligo scolastico                         | 118        | 124        | 139        |
| Non pervenuto                              | 45         | 49         | 66         |
| <b>Totale</b>                              | <b>314</b> | <b>334</b> | <b>382</b> |

Il grado di scolarità dei lavoratori stranieri è elevato: 177 (il 46,3%) hanno un'istruzione superiore, di questi 23 sono laureati e 8 hanno un diploma universitario

# Pratiche disciplinari

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

l'esercizio delle sanzioni disciplinari è regolato da quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dal C.C.N.L. applicato e formalizzato in apposita procedura ("Sanzioni disciplinari" in archivio documenti file: Domino.doc").

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

## IMPORTI DELLE MULTE EROGATE

| Anno           | 2008     | 2009     | 2010   |
|----------------|----------|----------|--------|
| Valore in euro | 1.134,40 | 1.545,89 | 718,34 |

## INDICATORI DI RISULTATO

### INDICATORI DI NON CONFORMITA'

| Numero di non conformità pertinenti                                                                                                                                                 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 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. | 9    | 8    | 5    |

### NUMERO E TIPOLOGIA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ADOTTATI

| Dettaglio provvedimenti disciplinari | 2008       | 2009       | 2010       |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Richiamo scritto                     | 123        | 165        | 120        |
| Multe                                | 52         | 123        | 58         |
| Sospensioni                          | 26         | 53         | 34         |
| Richiamo verbale                     | 2          | 7          | 11         |
| Licenziamento                        | 5          | 21         | 8          |
| <b>Totale</b>                        | <b>208</b> | <b>359</b> | <b>231</b> |
| Accettazione contro deduzioni        | 12         | 12         | 9          |
| Annullate per accordo sindacale      | -          | -          | 2          |
| In sospeso                           | 5          | 3          | -          |
| <b>Totale</b>                        | <b>220</b> | <b>374</b> | <b>242</b> |

## VALUTAZIONE DI AZIONI ED OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito                 | Azioni / obiettivi di RS                                                  | Risultato                                                                                                                           |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.6 Pratiche disciplinari | Implementare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale. | Il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale risulta in fase di implementazione.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO |

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

| Requisito                 | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                                         |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1.6 Pratiche disciplinari | Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale. |

## Orario di lavoro

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

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

La settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea

con quanto previsto nel CCNL. Gli orari di lavoro settimanale inferiore alle 40 ore (part-time) sono applicati nel rispetto delle regolamentazioni contrattuali. L'azienda garantisce che il lavoro straordinario (superiore alle 40 ore settimanali) non eccede le 12 ore settimanali per lavoratore e 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 CONFORMITÀ

| Numero di non conformità pertinenti                                                                                                                                                 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive. | 1    | 0    | 1    |

## TOTALE ORE LAVORATE

| Ore lavorate               | 2008              | %          | 2009              | %          | 2010              | %          |
|----------------------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|
| <b>Totale Ore lavorate</b> | <b>8.291.389</b>  | <b>100</b> | <b>8.136.880</b>  | <b>100</b> | <b>8.529.853</b>  | <b>100</b> |
| Var %                      | 4,3               | -          | -1,9              | -          | 4,4               | -          |
| di cui:                    |                   |            |                   |            |                   |            |
| Ore straordinarie          | 103.406,57        | 1,2        | 98.859,01         | 1,2        | 101.457,28        | 1,2        |
| Var %                      | -6                | -          | -4,4              | -          | 2,6               | -          |
| Ore supplementari          | 595.654,87        | 7,2        | 634.907,84        | 7,8        | 620.010,93        | 7,3        |
| Var %                      | 1,1               | -          | 6,6               | -          | -2,3              | -          |
| <b>Totale ore str-sup</b>  | <b>699.061,44</b> | <b>8,4</b> | <b>733.766,85</b> | <b>9</b>   | <b>721.468,21</b> | <b>8,5</b> |
| Var %                      | -                 | -          | 5                 | -          | -1,7              | -          |
| Ore interinali             | 154.220,88        | 1,9        | 50.821            | 0,6        | 76.111            | 0,9        |

Fonte del dato 'Totale ore lavorate': Controllo gestione. Il dato comprende le ore impiegate dalla m.o. diretta – ordinarie, straordinarie, supplementari – e le ore di lavoro interinale; non comprende le ore di lavoro per formazione

Si conferma nel 2010 l'efficacia delle politiche di gestione dell'orario di lavoro da parte delle Divisioni Territoriali attraverso una più attenta gestione delle ore supplementari.

Infatti il dato complessivo del totale delle ore straordinarie – supplementari ha fatto registrare per la prima volta negli ultimi anni una riduzione (-1,7%).

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito            | Azioni / obiettivi di RS                                                                                                                            | Risultato                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.7 Orario di lavoro | Elaborare un'analisi di dettaglio delle ore supplementari, al fine consentirne una lettura più specifica che permetta eventuali azioni conseguenti. | L'analisi di dettaglio delle ore supplementari è stata svolta per tutte le Divisioni Territoriali e condivisa con i Direttori di Divisione. I dati dell'ultima parte dell'anno evidenziano l'efficacia delle azioni intraprese.<br><b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> |

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

| Requisito            | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                                                                                               |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.7 Orario di lavoro | Alla luce dell'analisi svolta attivare azioni mirate per la gestione delle criticità operative di alcune aree specifiche dell'azienda. |

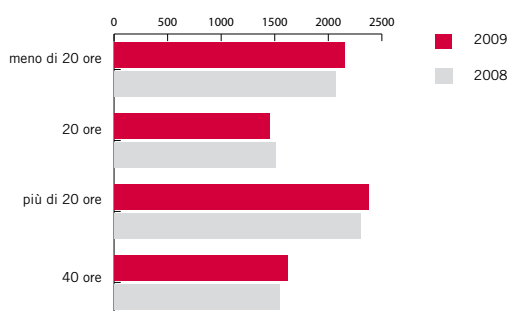
## ALTRI DATI CONOSCITIVI

## TIPOLOGIE DI ORARIO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

| Tipo orario    | 2009         | %            | 2010         | %            | Var num    | Var %      |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
| Full Time      | 1.633        | 21,3         | 1.648        | 21,2         | 15         | 0,9        |
| Meno di 20 Ore | 2.174        | 28,4         | 2.235        | 28,8         | 61         | 2,8        |
| 20 ore         | 1.463        | 19,1         | 1.473        | 19,0         | 10         | 0,7        |
| Più di 20 ore  | 2.397        | 31,3         | 2.415        | 31,1         | 18         | 0,8        |
| <b>Totale</b>  | <b>7.667</b> | <b>100,0</b> | <b>7.771</b> | <b>100,0</b> | <b>104</b> | <b>1,4</b> |

L'incremento di organico del 2010 si concentra in prevalenza nel tipo orario part time: +89 unità pari ad un aumento relativo del +1,5% (era +1,8% lo scorso anno) mentre l'orario full time aumenta quest'anno solo di 15 unità pari ad un +0,9%. Nel tipo orario part time il maggior aumento si registra nel part time inferiore a 20 ore che assorbe 61 unità dell'aumento complessivo, pari al +2,8% del tipo orario.

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



## DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PART-TIME NELLE QUALIFICHE

| Tipo orario        | Apprendista | Impiegato/a | Operaio/a    | Quadro   | 2010         | 2009         | Var num   | Var %      |
|--------------------|-------------|-------------|--------------|----------|--------------|--------------|-----------|------------|
| Meno di 20 Ore     | 7           | 6           | 2.222        | -        | 2.235        | 2.174        | 61        | 2,8        |
| 20 ore             | 19          | 81          | 1.371        | 2        | 1.473        | 1.463        | 10        | 0,7        |
| Più di 20 ore      | 23          | 257         | 2.130        | 5        | 2.415        | 2.397        | 18        | 0,8        |
| <b>Totale 2010</b> | <b>49</b>   | <b>344</b>  | <b>5.723</b> | <b>7</b> | <b>6.123</b> | <b>6.034</b> | <b>89</b> | <b>1,5</b> |
| Totale 2009        | 42          | 328         | 5.655        | 9        | 6.034        |              |           |            |
| Var num            | 7           | 16          | 68           | -2       | 89           |              |           |            |
| Var %              | 16,7        | 4,9         | 1,2          | -22,2    | 1,5          |              |           |            |

## DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO FULL TIME NELLE QUALIFICHE

| Qualifiche    | 2008         | 2009         | 2010         | Var       | Var %      |
|---------------|--------------|--------------|--------------|-----------|------------|
| Apprendisti   | 25           | 29           | 29           | -         | -          |
| Operai        | 1.057        | 1.108        | 1.100        | -8        | -0,7       |
| Impiegati     | 324          | 350          | 373          | 23        | 6,6        |
| Quadri        | 120          | 127          | 124          | -3        | -2,4       |
| Dirigenti     | 20           | 19           | 22           | 3         | 15,8       |
| <b>Totale</b> | <b>1.546</b> | <b>1.633</b> | <b>1.648</b> | <b>15</b> | <b>0,9</b> |
| Var%          | 0,3          | 4,5          | 0,9          | -         | -          |

# 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 degli obiettivi sotto forma di 'una tantum'.

Il datore di lavoro versa con regolarità i contributi previdenziali e assistenziali a favore del lavoratore.

In particolare la Cooperativa:

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

## INDICATORI DI RISULTATO

### INDICATORI DI NON CONFORMITÀ

| Numero di non conformità pertinenti                                                                                                                                                 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive. | 2    | 1    | 0    |

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

dicembre 2010. Gli importi di RAL elaborati per i dati utilizzati in Bilancio sociale si riferiscono agli elementi continuativi della retribuzione.

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

(Base 100= RAL media con CCNL)

| Indice ral media                  | Ope   | Imp   | Quadri |
|-----------------------------------|-------|-------|--------|
| Contratti di secondo livello 2010 | 102,5 | 113,1 | 106,4  |
| Contratti di secondo livello 2009 | 103,4 | 112,2 | 107,7  |
| Contratti di secondo livello 2008 | 103,7 | 109,9 | 104    |
| Solo CCNL                         | 100   | 100   | 100    |

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.

Nella qualifica Operai si evidenzia un leggero

incremento nel divario retributivo a favore degli uomini, dovuto sostanzialmente alle variazioni annuali nel campione di riferimento, tuttavia ancora inferiore al dato del 2007 e al dato della media UE che nel 2009 era di 17,4 per cento.

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

| Indice retribuzione uomo/donna | 2008  | 2009  | 2010  |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Operai                         | 113,7 | 115   | 115   |
| Impiegati                      | 106,4 | 109,5 | 111,3 |
| Quadri                         | 113,8 | 111,4 | 111,2 |

#### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito        | Azioni / obiettivi di RS                                                                         | Risultato                                                                                                         |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.8 Retribuzione | Elaborare un'analisi di dettaglio degli indici retributivi suddivisi per divisione territoriale. | L'analisi di dettaglio degli indici retributivi è in fase di implementazione.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO |

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

| Requisito        | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                               |
|------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1.8 Retribuzione | Completare l'analisi di dettaglio per tutte le Divisioni Territoriali. |

### ALTRI DATI CONOSCITIVI

L'analisi di equità retributiva uomo-donna evidenzia che anche in Camst si riscontra un certo

vantaggio delle retribuzioni medie per gli uomini, in linea con quanto si verifica nel sistema paese e nella media delle economie europee.

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

(RAL media donna= base 100)

| Mansioni Operai              | 2008  | 2009  | 2010  |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| Chef                         | 113,7 | 112,9 | 112,9 |
| Cuoco                        | 113,4 | 111,3 | 109,5 |
| Aiuto cuoco                  | 105,3 | 103,0 | 107,8 |
| Capo Bar                     | 136,3 | 135,7 | 128,1 |
| Barista                      | 101,8 | 100,8 | 99,5  |
| Banconiere                   | 99,3  | 101,4 | 104,8 |
| Magazziniere                 | 95,2  | 108,3 | 113,4 |
| Add. distribuzione e confez. | 99,5  | 99,4  | 104   |
| Addetto Servizi              | 96,2  | 96,6  | 102,7 |
| Interno di cucine            | 101,1 | 95,5  | 96,1  |
| Pizzaiolo                    | 115,4 | 109,7 | 115,9 |
| Resp terminale / reparto     | 135,3 | 118,2 | 129,6 |

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

| Categoria contratto | 2008  | 2009  | 2010  |
|---------------------|-------|-------|-------|
| Aziendale           | 3.208 | 3.107 | 3.157 |
| Provinciale         | 2.891 | 2.991 | 3.042 |
| Ccnl                | 983   | 971   | 990   |
| Prov Mense          | 271   | 458   | 508   |
| Prov PE             | 47    | 51    | 52    |
| Ccnl dirigenti      | 20    | 17    | 22    |
| Totale complessivo  | 7.420 | 7.595 | 7.771 |

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

| Qualifica | Orario 0-20 | Orario 20 | Orario 20-40 | media PT | Orario Full time |
|-----------|-------------|-----------|--------------|----------|------------------|
| Dirigenti | -           | -         | -            | -        | 5,62             |
| Quadri    | -           | 2,44      | 2,25         | 3,00     | 1,93             |
| Impiegati | 1,45        | 1,20      | 1,24         | 1,62     | 1,07             |
| Operai    | 1           | 1         | 1            | 1        | 1                |

### 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 31/12/2010

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

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

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

| Oneri sociali                             | 2008          | 2009          | 2010          |
|-------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Contributi INPS                           | 27.784.461,97 | 28.296.209,24 | 29.722.235,65 |
| Premio INAIL                              | 1.335.385,72  | 1.437.235,74  | 1.357.815,29  |
| Contributo cassa / fondo pensione Dircoop | 235.197,14    | 276.409,17    | 299.581,65    |
| Contributo Fondo pensione Cooperlavoro    | 187.337,62    | 195.627,23    | 190.431,57    |
| Oneri RSM (*)                             | 358.370,29    | 394.463,87    | 387.083,90    |

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

# *Sistema di gestione per la responsabilità sociale*

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

Di seguito vengono riportati gli elementi di tale Sistema.

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

**Riesame della direzione** - Sulla base della politica vengono definiti obiettivi specifici per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in sede di riesame periodico del sistema. In Camst il ruolo di Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale è assunto dalla Direzione stessa nella persona del Segretario Generale.

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

## **Pianificazione ed 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 delle segnalazioni 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** - Per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti il proprio Sistema

di Gestione per la Responsabilità Sociale, Camst redige annualmente il documento: Bilancio Sociale. Tale documento viene presentato e approvato in sede di Assemblea dei soci.

**Accesso alla verifica** - Quando contrattualmente previsto, Camst 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 della norma SA8000.

## AZIONI DI RS PERSEGUITE NELL'ESERCIZIO 2010

Nel corso del 2010 si è provveduto ad effettua-

re delle azioni volte a consolidare il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in un'ottica di integrazione con gli altri sistemi di gestione. Tale processo ha portato ad alcune ottimizzazioni e decisioni comuni sulla necessità di raccogliere sistematicamente dati prestazionale dei sistemi di gestione e sinergie per quanto riguarda le attività di verifica (audit) interna. Restano da sviluppare in modo integrato alcuni importanti aspetti relativi ai fornitori di materie prime, prodotti e servizi, ambito in cui sono state stabilite le modalità di qualifica comuni, ma non ancora quelle di monitoraggio delle performance.

Secondo quanto stabilito è stato portato avanti il programma formativo 2010 rivolto alle Divisioni Territoriali che ha interessato complessivamente 1.128 risorse.

In tale contesto, nell'esercizio in corso sarà attivata una piattaforma e-learning per la formazione di aggiornamento dei livelli operativi e quella di base per i neo assunti.

### VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI DI RS PER L'ESERCIZIO 2010

| Requisito               | Azioni / obiettivi di RS                           | Risultato                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.9 Sistema di gestione | Completare l'integrazione dei sistemi di gestione. | Il processo di integrazione dei sistemi di gestione ha portato a completare le seguenti procedure: <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestione della documentazione</li><li>• Valutazione dei fornitori</li></ul> OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO |

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

| Requisito               | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                       |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1.9 Sistema di gestione | Perseguire il progetto di integrazione dei sistemi di gestione |

## RISULTATO DELLE AZIONI /OBIETTIVI DI RS PER L'ANNO 2010

| Requisito                 | Azioni / obiettivi di RS                                                                                                                            | Risultato                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1 Lavoro infantile      | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.                                                                                     | Nel corso del 2010 non sono emerse violazioni del presente requisito.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                                                                                                                 |
| 1.2 Lavoro obbligato      | Mantenere l'attuale situazione.                                                                                                                     | Nel corso del 2010 non sono emerse violazioni del presente requisito.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                                                                                                                 |
| 1.3 Salute e Sicurezza    | Elaborare i dati sugli infortuni suddividendoli per tipologie di locali, al fine di individuare differenze e criticità specifiche.                  | Disponibilità dei dati sugli infortuni sul lavoro distinti per servizio/divisione territoriale e definizione degli obiettivi per divisione. Risulta ancora in corso di valutazione la fattibilità di un'analisi per tipologia di locale.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO |
| 1.4 Libertà associazione  | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito.                                                                                     | Nel corso del 2010 si è mantenuta la situazione pregressa nell'ambito di questo requisito.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                                                                                            |
| 1.5 Discriminazione       | Implementare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.                                                                           | Il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale risulta in fase di implementazione.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO                                                                                                                                          |
| 1.6 Pratiche disciplinari | Implementare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.                                                                           | Il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale risulta in fase di implementazione.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO                                                                                                                                          |
| 1.7 Orario di lavoro      | Elaborare un'analisi di dettaglio delle ore supplementari, al fine consentirne una lettura più specifica che permetta eventuali azioni conseguenti. | L'analisi di dettaglio delle ore supplementari è stata svolta per tutte le Divisioni Territoriali e condivisa con i Direttori di Divisione. I dati dell'ultima parte dell'anno evidenziano l'efficacia delle azioni intraprese.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                       |
| 1.8 Retribuzione          | Elaborare un'analisi di dettaglio degli indici retributivi suddivisi per divisione territoriale.                                                    | L'analisi di dettaglio degli indici retributivi è in fase di implementazione.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO                                                                                                                                                            |
| 1.9 Sistema di gestione   | Completare l'integrazione dei sistemi di gestione.                                                                                                  | Il processo di integrazione dei Sistemi di Gestione ha portato a completare le seguenti Procedure: Gestione della documentazione e Valutazione dei fornitori.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO                                                                            |

## INDICE AZIONI OBIETTIVI DI RS PER L'ANNO 2011

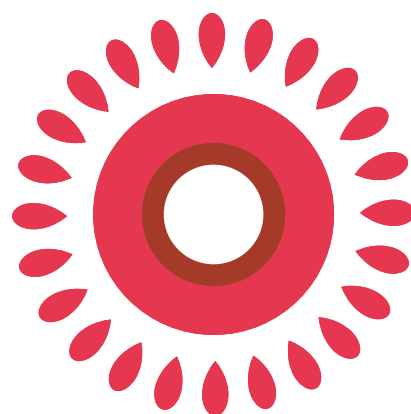
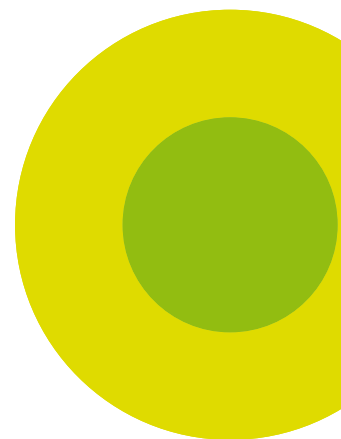
| Requisito                      | Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2011                                                                                                                              |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1 Lavoro infantile           | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.                                                                                                         |
| 1.2 Lavoro forzato e obbligato | Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di tale requisito.                                                                                                         |
| 1.3 Salute e Sicurezza         | Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni per tipologia di locale volta a valutare la fattibilità di obiettivi specifici.                                        |
| 1.4 Libertà associazione       | Procedere nel coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali al fine di pervenire ad una soluzione condivisa per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000. |
| 1.5 Discriminazione            | Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.                                                                                      |
| 1.6 Pratiche disciplinari      | Attivare ed erogare il nuovo modulo formativo rivolto ai responsabili di locale.                                                                                      |
| 1.7 Orario di lavoro           | Alla luce dell'analisi svolta attivare azioni mirate per la gestione delle criticità operative di alcune aree specifiche dell'azienda.                                |
| 1.8 Retribuzione               | Completare l'analisi di dettaglio per tutte le Divisioni Territoriali.                                                                                                |
| 1.9 Sistema di gestione        | Proseguire il progetto di integrazione dei Sistemi di Gestione.                                                                                                       |

# 4

## REDDITIVITÀ UTILI E INVESTIMENTI

### *Utili al verde*

Conteniamo i consumi energetici con impianti e tecnologie a basse emissioni e una politica di riduzione degli sprechi. Per ridurre la produzione di rifiuti abbiamo favorito la raccolta differenziata e il riutilizzo dei contenitori.







## Redditività

### REDDITIVITÀ

| Euro                   | 2008         | %           | 2009         | %           | 2010         | %           |
|------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Totale ricavi          | 356.496      | 100         | 354.868      | 100         | 372.217      | 100         |
| Costi di produzione    | 305.212      | 85,61       | 304.125      | 85,70       | 318.459      | 85,56       |
| Ammortamenti           | 14.025       | 3,93        | 13.881       | 3,91        | 13.628       | 3,66        |
| Margine lordo          | 37.259       | 10,45       | 36.862       | 10,39       | 40.129       | 10,78       |
| Spese generali         | 29.754       | 8,35        | 29.714       | 8,37        | 32.714       | 8,79        |
| Accantonamenti         | 500          | 0,14        | 1.382        | 0,39        | 1.350        | 0,36        |
| Att. extragestionale   | (3.033)      | -0,85       | ( 3.158)     | -0,89       | (2.755)      | -0,74       |
| Gestione finanziaria   | 1.807        | 0,51        | 1.668        | 0,47        | 1.524        | 0,41        |
| Imposte                | 1.315        | 0,37        | 440          | 0,12        | (184)        | -0,05       |
| <b>Risultato netto</b> | <b>6.916</b> | <b>1,94</b> | <b>6.815</b> | <b>1,92</b> | <b>7.481</b> | <b>2,01</b> |

### COMPETITIVITÀ ED EFFICIENZA

|                                           | 2008   | 2009   | 2010   |
|-------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Ricavi (mln euro)                         | 356,50 | 354,87 | 372,22 |
| Num pasti (mln)                           | 61,24  | 59,43  | 61,81  |
| Num scontrini (mln)                       | 12,29  | 12,22  | 12,94  |
| Prezzo medio pasto                        | 5,282  | 5,42   | 5,47   |
| Prezzo medio scontrino                    | 2,69   | 2,68   | 2,63   |
| Fatturato per Full Time equivalente (FTE) | 68.486 | 69.527 | 69.456 |

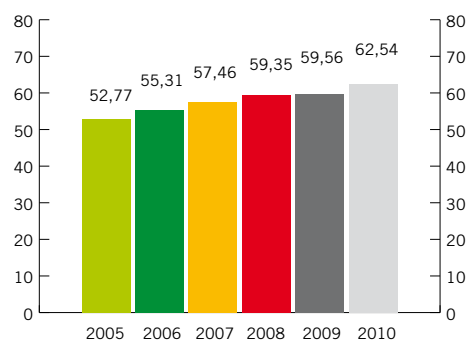
(nota: I prezzi medi sono al netto dell'iva)

## Partecipazione patrimoniale e finanziaria

### PRESTITO SOCIALE

Il prestito sociale si conferma una importante fonte di finanziamento per la cooperativa. Nel 2010 il dato ha superato abbondantemente la soglia dei 60 milioni: 37,1 milioni in libretti liberi e 24,5 milioni in libretti vincolati. Nell'anno l'incremento è di ben 2,9 milioni di euro pari al +5%.

#### IL PRESTITO SOCIALE (MILIONI DI EURO)



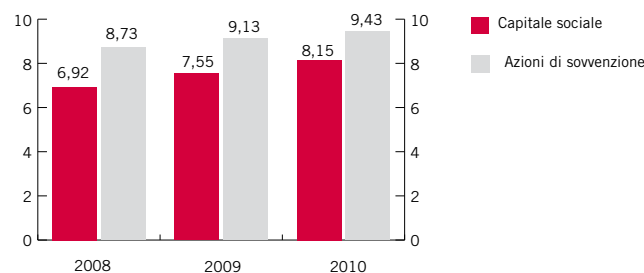
## PRESTITO SOCIALE

|                       | 2008          | 2009          | 2010          | Var%     |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| Prestito Ordinario    | 35.764        | 35.771        | 37.109        | 3,7      |
| Prestito Vincolato    | 22.085        | 22.855        | 24.550        | 7,4      |
| Interessi accreditati | 1.500         | 936           | 881           | -5,9     |
| <b>Totale</b>         | <b>59.349</b> | <b>59.562</b> | <b>62.540</b> | <b>5</b> |

## CAPITALE SOCIALE E NUMERO SOCI

Il capitale dei soci (capitale sociale + azioni di sovvenzione) al 31 dicembre 2009 è di euro 17.586.573,67 con un incremento annuo del 5,4%.

CAPITALE SOCIALE E AZIONI DI SOVVENZIONE - MILIONI DI EURO

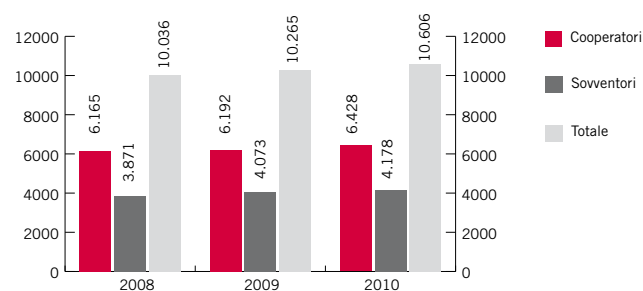


## CAPITALE SOCIALE

| Capitale Sociale Euro | 2008                 | 2009                 | 2010                 | Var%        |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------|
| Sovventori            | 8.726.624,77         | 9.130.327,12         | 9.433.074,33         | 3,3         |
| Cooperatori           | 6.931.804,45         | 7.552.517,77         | 8.153.499,34         | 8           |
| <b>Totale</b>         | <b>15.658.429,22</b> | <b>16.682.844,89</b> | <b>17.586.573,67</b> | <b>5,42</b> |

Il numero totale dei soci è aumentato rispetto allo scorso anno con l'apporto di 105 nuove posizioni di socio sovventore, mentre le posizioni di cooperatore sono aumentate di 126 unità.

NUMERO DEI SOCI



## NUMERO SOCI

| Posizioni          | 2008          | 2009          | 2010          | Var        |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| Soci Sovventori    | 3.871         | 4.073         | 4.178         | 105        |
| Soci Cooperatori   | 6.165         | 6.192         | 6.428         | 236        |
| <b>Totale Soci</b> | <b>10.036</b> | <b>10.265</b> | <b>10.606</b> | <b>341</b> |

## DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI SOCI SOVVENTORI

Con il bilancio 2010 introduciamo 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 2010, 232.

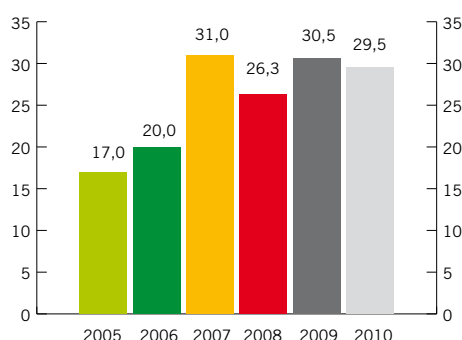
## DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI SOCI SOVVENTORI

| Regioni                   | 2010         | %    | Regioni  | 2010 | %            |
|---------------------------|--------------|------|----------|------|--------------|
| Abruzzo                   | 5            | 0,1  | Marche   | 19   | 0,5          |
| Basilicata                | 1            | 0,0  | Piemonte | 121  | 3,1          |
| Calabria                  | 3            | 0,1  | Puglia   | 8    | 0,2          |
| Campania                  | 6            | 0,2  | Rsm      | 4    | 0,1          |
| Emilia Romagna            | 3.157        | 80,0 | Sardegna | 4    | 0,1          |
| Friuli Venezia Giulia     | 136          | 3,4  | Toscana  | 152  | 3,9          |
| Lazio                     | 12           | 0,3  | Trentino | 8    | 0,2          |
| Liguria                   | 13           | 0,3  | Umbria   | 12   | 0,3          |
| Lombardia                 | 124          | 3,1  | Veneto   | 161  | 4,1          |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>3.946</b> |      |          |      | <b>100,0</b> |

## Investimenti tecnici

Nel 2010 gli investimenti hanno mantenuto un buon livello, tra cui spicca per entità il completamento del Centro di Distribuzione (Magazzino).

INVESTIMENTI TECNICI (MILIONI DI EURO)



### INVESTIMENTI TECNICI

| Divisione        | Importo           |
|------------------|-------------------|
| Magazzino        | 14.755.160        |
| Emilia Centro    | 5.214.810         |
| Emilia Nord      | 2.142.961         |
| Piemonte Liguria | 2.007.849         |
| Servizi          | 1.660.704         |
| Friuli           | 949.367           |
| Centro Sud       | 878.639           |
| Romagna Marche   | 668.458           |
| Veneto           | 550.114           |
| Lombardia        | 434.040           |
| At.P.            | 144.756           |
| Emilia E Fiere   | 97.249            |
| S.Marino         | 380               |
| <b>Totale</b>    | <b>29.504.485</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".

Fatto 100 il totale della liquidità investita, il 90% viene impiegato in: obbligazioni sovranazionali (Banche di livello mondiale o Banche europee), obbligazioni governative (i titoli di stato come, ad esempio, il BTP o l'analogo tedesco BUND), obbligazioni bancarie di primari Istituti di credito italiani. Il restante 10% viene investito in titoli di Società private così suddiviso: circa 7% in obbligazioni

societarie il cui grado di rischio è suddiviso in due livelli (Corporate A e B) e una parte del 3% in titoli azionari che, come è noto, costituisce un impiego meno garantito dell'obbligazione in quanto il prezzo dell'azione è soggetto alle oscillazioni di borsa. Come si può vedere la politica degli impieghi finanziari è improntata in larga parte ad una gestione 'prudente' del risparmio a salvaguardia del capitale stesso, concedendo al massimo un 3% agli impieghi 'speculativi', cioè alle azioni di Società private, e normalmente non si arriva nemmeno a questo limite.

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

# Partecipazione sociale e servizi ai soci

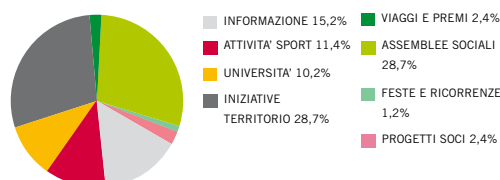
Le spese per attività sociali nel 2010 sono state di euro 538.333 e hanno riguardato le seguenti categorie:

- Informazione : 51.244 (Refuso, Bilancio sociale e guida per i soci);
- Attività sportive: 38.334;
- Contributi ai soci o figli di soci che frequentano l'Università: 34.300;
- Iniziative sul territorio (cene gite e feste sociali) 96.354;
- Viaggi e premi in sorteggio in occasione di assemblee sociali: 8.034;
- Assemblee generali di budget, bilancio e separate (comprendono i costi di sale, strumentazione tecnica, pullman, lettere di invito e cene): 96.322;
- Festa della donna, festa della mamma e del papà che lavorano, festa di Natale (con coinvolgimento dei figli dei soci): 3.569;
- Incontri con i Soci per i progetti "neo assunti" e "incontri nei locali": 7.977;

Inoltre si sono avute spese di ufficio comprensive di costo del lavoro, per euro 164.616.

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. Inoltre con l'assemblea generale di bilancio del 2010 si è tenuto anche il rinnovo del Consiglio di amministrazione che ha determinato un aumento delle presenze a tutte le assemblee separate. La presenza complessiva dei soci alle assemblee è stata di 2.567 soci, suddivisi in 2.365 operatori e 202 sovventori.

## SUDDIVISIONE DELLE SPESE PER ATTIVITÀ SOCIALI



## ATTIVITÀ SOCIALI PER CATEGORIE

| CATEGORIE                       | 2008           | 2009           | 2010           |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Informazione                    | 82.500         | 67.671         | 51.244         |
| Attività sportive               | 17.100         | 9.296          | 38.334         |
| Contributo per studi università | 31.750         | 33.100         | 34.300         |
| Iniziative sul territorio       | 143.480        | 104.850        | 96.354         |
| Viaggi e premi in sorteggio     | 47.090         | 9.823          | 8.034          |
| Assemblee sociali di Bilancio   | 145.290        | 100.481        | 96.322         |
| Feste per ricorrenze            | 13.000         | 9.435          | 3.569          |
| Progetti di ascolto dei soci    | 37.960         | 9.077          | 7.977          |
| <b>Totale</b>                   | <b>518.170</b> | <b>343.733</b> | <b>336.135</b> |

## Utile d'esercizio

L'utile d'esercizio 2010 è stato di euro 7.480.609. Ai soci viene distribuito una quota dell'utile di bilancio per un totale di 1.146.623 euro. In particolare l'utile ai soci è formato dal dividendo pari al 5,0% e alla rivalutazione pari allo 1,6% del capitale versato. Il dividendo viene liquidato ai soci dopo l'assemblea di bilancio mentre la rivalutazione va ad aumentare il valore del capitale versato. Su dividendi e rivalutazione si applica un'imposta del 12,5%.

Un importo di 224.418 euro dell'utile, viene versato al fondo mutualistico per lo sviluppo dell'economia cooperativa. Il restante utile, pari a 6.109.568 euro, rimane a riserva indivisibile.

### DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO

|                             | 2010           | Percent.     |
|-----------------------------|----------------|--------------|
| Riserva ordinaria           | 2.244.183      | 30%          |
| Fondo mutualistico          | 224.418        |              |
| Riserva straordinaria       | 3.865.385      |              |
| Dividendi soci cooperatori  | 583.216        | 5%           |
| Dividendi soci sovventori   | 285.438        | 5%           |
| <b>Totale dividendi</b>     | <b>868.654</b> | <b>5%</b>    |
| Rivalutaz. Soci cooperatori | 186.629        | 1,6%         |
| Rivalutaz. Soci sovventori  | 91.340         | 1,6%         |
| <b>Totale rivalutazione</b> | <b>277.969</b> | <b>1,6 %</b> |

|                    |                  |            |
|--------------------|------------------|------------|
| Totale riserva     | 6.109.568        | 82         |
| Totale ai soci     | 1.146.622        | 15         |
| Fondo mutualistico | 224.418          | 3          |
| <b>Utile</b>       | <b>7.480.609</b> | <b>100</b> |

### DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO



■ RISERVA ORDINARIA - 30%

■ RISERVA STRAORDINARIA  
51,7%

■ FONDO MUTUALISTICO -  
3%

■ DIVIDENDI AI SOCI - 5%  
SU CAPITALE - 868.654  
EURO

■ RIVALUTAZIONE AI SOCI -  
1,6% SU CAPITALE -  
277.968 EURO

# Valore aggiunto

## VALORE AGGIUNTO

| Il valore aggiunto è stato così calcolato (in euro): | 2008             | 2009             | 2010             |
|------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Totale ricavi                                        | 356.496.000      | 354.868.162      | 372.216.893      |
| Consumi materie prime                                | 121.306.898      | 118.358.415      | 123.615.899      |
| Servizi/beni terzi/on.Div.                           | 52.864.511       | 52.940.408       | 54.859.123       |
| Valore aggiunto lordo                                | 182.324.591      | 183.569.339      | 193.741.871      |
| Ammortamenti                                         | 17.083.517       | 16.973.883       | 17.208.602       |
| Valore agg. Netto                                    | 165.241.074      | 166.595.456      | 176.533.269      |
| Costo del lavoro                                     | 148.826.943      | 149.863.750      | 159.474.404      |
| Di cui stipendi ai soci                              | 119.216.243      | 121.671.614      | 127.941.565      |
| Contr.Associativi                                    | 479.357          | 479.141          | 475.892          |
| Imposte e tasse                                      | 6.784.446        | 7.424.283        | 7.189.246        |
| Erog. Sociali                                        | 422.049          | 344.750          | 389.331          |
| Risultato operativo                                  | 8.728.279        | 8.483.532        | 9.004.396        |
| Gest. Finanziaria                                    | 1.807.118        | 1.668.123        | 1.523.787        |
| <b>Risultato netto gestionale</b>                    | <b>6.921.161</b> | <b>6.815.409</b> | <b>7.480.609</b> |

## RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO





## Situazione patrimoniale

Per l'esercizio 2010 si evidenzia un patrimonio di:

• Capitale sociale : 17.590

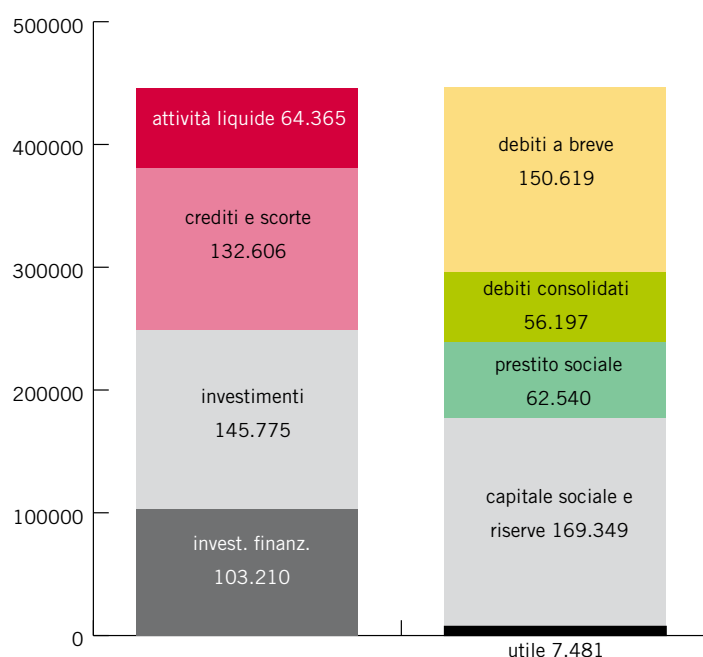
• Riserve e fondi assimilabili: 151.759

• Utile: 7.481

• Totale: 176.829

Con un incremento sul 2009 di 16,9 milioni

SITUAZIONE PATRIMONIALE CAMST - MIGLIAIA DI EURO



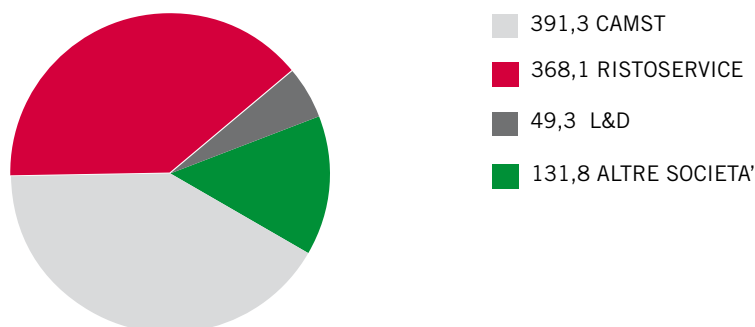
# Il Gruppo Camst

## FATTURATO DEL GRUPPO

| Società              | 2008           | 2009           | 2010           |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| Camst                | 356.496        | 354.868        | 391.332        |
| Ristoservice         | 279.245        | 341.825        | 368.065        |
| Lohmeier & Deimel    | 37.083         | 40.452         | 49.276         |
| Gruppo G.S.I         | 36.749         | 31.551         | 31.051         |
| Seribo               | 16.021         | 15.405         | 15.465         |
| Desco'               | 13.564         | 13.409         | 13.666         |
| Orma                 | 13.856         | 11.695         | 12.404         |
| Summertrade          | 10.146         | 9.173          | 9.066          |
| Se.Ri.Mi.            | 8.059          | 8.202          | 8.606          |
| Lugo Catering        | 7.504          | 7.159          | 7.715          |
| Convivia             | 8.676          | 5.979          | 6.795          |
| Gerist               | 5.215          | 5.319          | 4.947          |
| Matilde              | 4.841          | 4.910          | 5.392          |
| Prealpi Catering     | -              | 4.866          | -              |
| Bioristoro           | 3.422          | 3.712          | 3.859          |
| I 2 Castelli         | 3.417          | 3.325          | 3.207          |
| Aetas                | 1.488          | 1.580          | 1.584          |
| Camst 2000 Do        | 1.307          | 1.045          | 438            |
| Party International  | 933            | 939            | -              |
| Ristoraz. Viterbese  | 522            | 548            | 526            |
| Adriamatic           | 389            | 534            | 603            |
| King srl             | -              | -              | 6.479          |
| <b>Totale Gruppo</b> | <b>808.933</b> | <b>866.497</b> | <b>940.478</b> |

Dal 2010 anche il fatturato Camst è indicato con il metodo BILCEE

## RICAVI DELLE VENDITE GRUPPO CAMST - 940,5 MILIONI EURO



# *Sviluppo e innovazione nel Gruppo Camst*

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

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

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

Esigenza di presidio delle localizzazioni strategiche si riscontra invece nelle iniziative che hanno portato alla costituzione delle società I Due Castelli, sul territorio di Imola, e Ristoromagna a Ravenna, mentre Ristorazione Viterbese appare più come un'occasione di allargare la presenza in Lazio al di là della capitale. La presenza sul mercato tedesco della ristorazione aziendale ci deriva dall'acquisizione di una media società con sede a Bonn, Lohmeier & Deimel, che detiene un interessante portafoglio di clienti Aziende private e che negli ultimi 3 anni si è resa protagonista di una notevole crescita. Altro segno distintivo del Gruppo è dato dalla ormai nutrita schiera delle società a partecipazione mista pubblico-privato. Lugo Catering Spa è la capostipite (settembre 1998) delle società miste, costituita da Camst con il Comune di Lugo, a cui si sono aggiunti nel tempo, entrando in partecipazione con piccole quote, numerosi altri Comuni del circondario, e la USL di Ravenna. Fu seguita da lì a poco (ottobre 2000) dalla SE.RI.MI. Srl costituita con il Comune di Mira (Venezia); con questa società Camst si è ritrovata a gestire anche alcune Farmacie Comunali, settore del tutto estraneo alla ristorazione che tuttavia abbiamo imparato a gestire. Tra il 2003 e 2004 nascono, per il Comune di Bologna, SE.RI. BO Spa e, per un raggruppamento di comuni della provincia, Matilde Ristorazione Spa.

Da ultimo si nota l'emergere di una nuova tendenza: la trasformazione di un rapporto esistente Cliente-Fornitore in un rapporto di partenariato Camst-Socio Pubblico: è il caso di Bioristoro Srl, costituita con il Comune di Grugliasco, già nostro cliente (ottobre 2003). Il 2008 vede il Gruppo Camst muovere i primi passi nel mercato del Vending, i distributori automatici di alimenti e bevande, con l'acquisizione

di Adriamatic e due anni dopo, nel 2010, con la costituzione di una società ex novo di nome Lautus, con altri due soci, di cui sottoscrive un terzo del capitale sociale. Ancora nel 2010 l'acquisizione della società King srl proveniente dal gruppo Conor, operante nel mercato dei pasti in atmosfera modificata, segna il rafforzamento della presenza già avviata con le produzioni della cucina centralizzata di Castelmaggiore.

Nelle tabelle sono presentate le società operative del gruppo con una suddivisione che ha l'unico scopo di evidenziare le omogeneità di mercato.

#### CAMST E SOCIETÀ CONTROLLATE

| Società                           | 2008         | 2009          | 2010          |
|-----------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| Camst                             | 7.420        | 7.667         | 7.771         |
| Camst (Rep San Marino)            | 86           | 84            | 88            |
| Gsi                               | 931          | 871           | 864           |
| Orma                              | 221          | 214           | 205           |
| Descò                             | 206          | 200           | 201           |
| Lohmeir (D)                       | 931          | 1.025         | 1.207         |
| Ristoservice                      | 77           | 83            | 86            |
| Gerist                            | 33           | 33            | 33            |
| Party International               | 19           | 17            | -             |
| Finrest                           | 5            | 4             | 4             |
| Adriamatic srl                    | 9            | 9             | 9             |
| King srl                          | -            | -             | 41            |
| Camst 2000 Doo (SLO)              | 22           | 20            | -             |
| <b>Totale Camst e controllate</b> | <b>9.960</b> | <b>10.227</b> | <b>10.509</b> |
| Var num                           | 471          | 72            | 282           |
| Var %                             | 5,0          | 0,7           | 2,8           |

#### SOCIETÀ COLLEGATE

| Società                 | 2008      | 2009      | 2010      |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| I Due Castelli          | 39        | 37        | 44        |
| Summertrade             | 56        | 56        | 55        |
| <b>Totale collegate</b> | <b>95</b> | <b>93</b> | <b>99</b> |
| Var num                 | -18       | -2        | 6         |
| Var %                   | -15,9     | -2,1      | 6,5       |

#### OCCUPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO NELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Nel 2010 la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato ha interessato il Gruppo per un totale di 294 unità pari al +2,7%. Camst contribuisce all'aumento con 104 unità mentre il grosso dell'incremento viene dalla società tedesca L&D con un aumento di 182 unità pari al +17,8%. Sostanzialmente stabili le altre società.

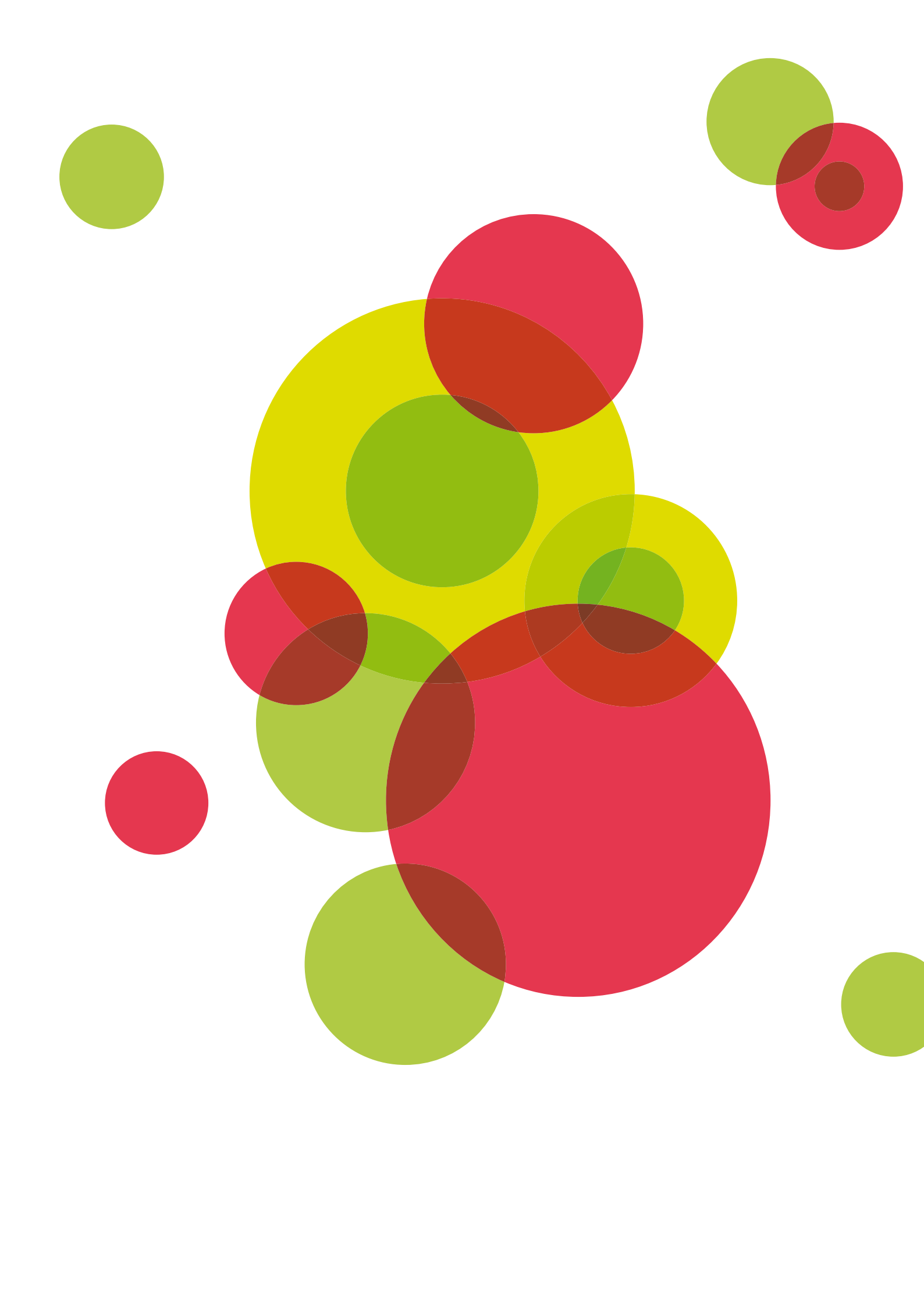
#### SOCIETÀ MISTE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

| Società                      | 2008       | 2009       | 2010       |
|------------------------------|------------|------------|------------|
| Seribo                       | 179        | 205        | 205        |
| Lugo Catering                | 94         | 94         | 97         |
| Matilde                      | 62         | 67         | 67         |
| Serimi                       | 113        | 112        | 114        |
| Bioristoro                   | 28         | 31         | 32         |
| <b>Totale miste con P.A.</b> | <b>476</b> | <b>509</b> | <b>515</b> |
| Var num                      | 40         | 33         | 6          |
| Var %                        | 9,2        | 6,9        | 1,2        |

#### TOTALE GRUPPO

|                 | 2008   | 2009   | 2010   |
|-----------------|--------|--------|--------|
| Dipendenti t.i. | 10.531 | 10.757 | 11.123 |
| Var num         | 493    | 226    | 294    |
| Var %           | 4,9    | 2,1    | 2,7    |



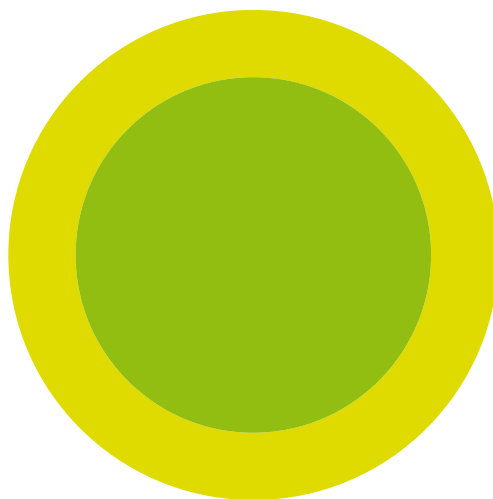


# 5

QUALITÀ PER I CLIENTI E PER L'AMBIENTE

## *Natura sicura*

In cucina utilizziamo alimenti rigorosamente controllati grazie anche al nostro Centro Distributivo; inoltre utilizziamo prodotti biologici e quelli provenienti dal commercio equo e solidale. Adottiamo menù stagionali che consentono di ridurre i trasporti e i prodotti di serra.



# Il mercato della ristorazione in Italia

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

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

Mediamente all'anno si consumano circa 110 pasti fuori casa per italiano con un valore di circa 917 euro, escludendo le bevande servite da

sole che valgono circa 8 miliardi di euro e fanno pertanto salire il consumo medio annuo a circa 1.200 euro. Gli italiani consumano fuori casa circa il 12% dei pasti totali, pari ad un terzo dei consumi alimentari totali.

Tale mercato è caratterizzato dalla presenza di numerose e variegata strutture (oltre 250.000). La ristorazione strutturata rappresenta in valore quasi 9 miliardi di euro pari al 15,8% del valore complessivo.

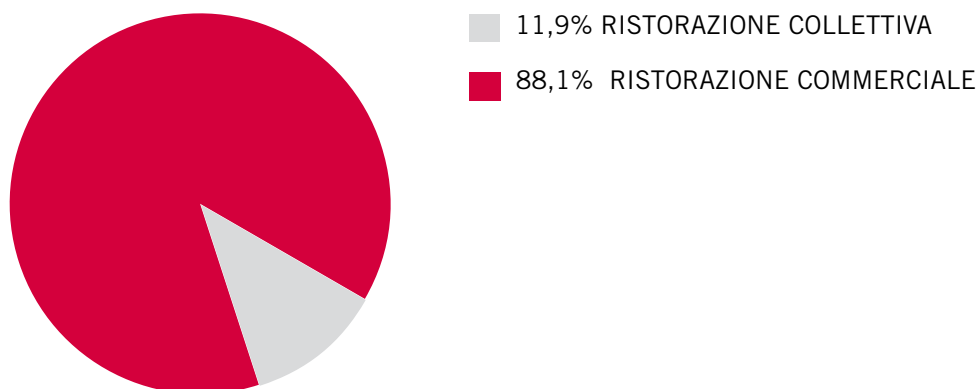
I primi 10 gruppi di ristorazione rappresentano il 51% del mercato strutturato.

## IL MERCATO ITALIANO DELLA RISTORAZIONE FUORI CASA

| MERCATO ITALIA           | RISTORAZION FUORI CASA | QUOTA DI MERCATO | VALORE MRD | N PASTI MRD |
|--------------------------|------------------------|------------------|------------|-------------|
| Ristorazione Collettiva  |                        | 11,90%           | 6,6        | 1,6         |
| Ristorazione Commerciale |                        | 88,10%           | 48,8       | 5           |
| Totale Mercato CFC       |                        | 100%             | 55,4       | 6,6         |

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

## MERCATO ITALIA DELLA RISTORAZIONE FUORI CASA





## LA RISTORAZIONE COLLETTIVA

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

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

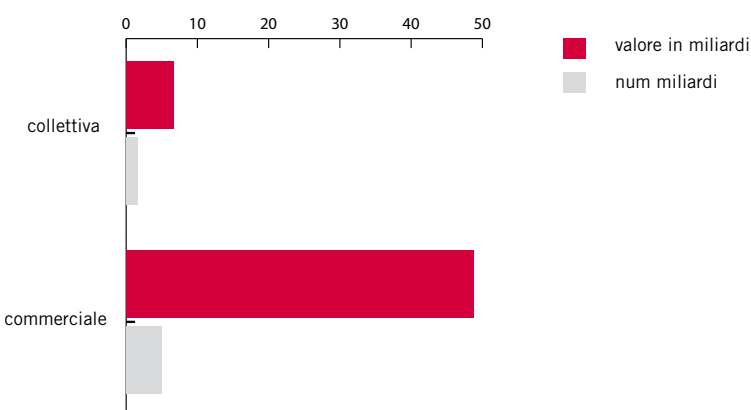
A livello europeo, secondo una statistica pubblicata da Europe Food Service nel 2010, Camst risulta al quinto posto dopo Sodexo, Compass Group, Elior e Aramark tutte aziende multinazionali.

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

- La difficile congiuntura economica ha portato gli operatori della ristorazione collettiva ad erogare un minor numero di pasti nel segmento aziendale (-0,8%). Sono numerose le aziende che hanno ridotto i propri organici o chiesto l'intervento della CIG, anche se in misura minore rispetto al 2009.

- Nel segmento della scolastica si assiste ad una maggiore penetrazione ed incremento della ristorazione appaltata (+4.7%). Ciò testimonia terzizzazione del servizio soprattutto da parte delle scuole pubbliche.
- Il mercato socio-sanitario cresce, anche se contenuto al +0.4% ed evidenzia prospettive di crescita in quanto è appaltato solo per il 37,5%
- Per salvaguardare i margini aziendali e ridurre i costi gli operatori della ristorazione collettiva hanno intrapreso azioni volte alla focalizzazione sul proprio core business ed alla specializzazione del servizio
- La crisi dei consumi ha enfatizzato l'importanza del prezzo, inasprendo la competizione settoriale già elevata: il prezzo riveste un'importanza primaria, soprattutto nei confronti della Pubblica Amministrazione e rappresenta una discriminante determinante per gestirne il servizio
- L'assetto dimensionale delle aziende assume sempre maggiore importanza per poter operare con efficacia ed efficienza sul mercato domestico, soprattutto nel comparto degli appalti pubblici, in quanto permette alle aziende più grandi maggiori opportunità di investimento. Questo

### NUMERO E VALORE DEI PASTI FUORI CASA



tende a concentrare sempre più il mercato.

- Rimane un'incertezza sempre molto significativa la gestione della liquidità soprattutto per le imprese che operano con enti pubblici i cui tempi di pagamento sono spesso lunghi.

### Aziendale

Il segmento della ristorazione aziendale nel 2010 è stato pari a 735 milioni di pasti per un valore di quasi 2.600 milioni di euro.

Nel corso dell'anno la disoccupazione crescente ed il maggior ricorso alla GIG hanno portato ad una contrazione del mercato potenzialmente disponibile. Circa il 30% dei pasti appaltati è detenuto dalle più grandi aziende del settore, il rimanente 70% è gestito da piccole imprese. La domanda di ristorazione proveniente dal segmento aziendale rappresenta ancora la quota più importante della ristorazione collettiva appaltata.

### Scolastica

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

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

- L'aumento dell'occupazione femminile
- L'estensione di sistemi tariffari con pagamento differenziato del servizio a seconda del reddito familiare
- L'estensione del tempo libero
- L'incremento dei bambini extracomunitari presenti nelle scuole italiane (in alcuni comuni la quota raggiunge il 10%-15%)
- La necessità di maggiore qualificazione, specializzazione ed elevati costi di gestione che spingono gli enti comunali ad assegnare sempre di più la gestione del servizio ad imprese del settore tramite gare d'appalto

### RISTORAZIONE COLLETTIVA

| Aziende                                   | 2009         |               | 2010         |               | % Variazione<br>2010 VS 2009 |
|-------------------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|------------------------------|
|                                           | Mn. Euro     | %             | Mn. Euro     | %             |                              |
| SODEXO ITALIA                             | 386          | 9,5%          | 373          | 8,9%          | -3,4%                        |
| GEMEAZ COUSIN                             | 280          | 6,9%          | 304          | 7,2%          | 8,6%                         |
| <b>CAMST</b>                              | <b>265</b>   | <b>6,5%</b>   | <b>276</b>   | <b>6,6%</b>   | <b>4,2%</b>                  |
| COMPASS GROUP                             | 256          | 6,3%          | 246          | 5,9%          | -3,9%                        |
| COPERATIVA ITALIANA DI RISTORAZIONE (CIR) | 250          | 6,1%          | 275          | 6,5%          | 10,0%                        |
| AVENANCE ITALIA                           | 238          | 5,8%          | 341          | 8,1%          | 43,3%                        |
| PELLEGRINI                                | 187          | 4,6%          | 183          | 4,4%          | -2,1%                        |
| SERENISSIMA RISTORAZIONE                  | 153          | 3,8%          | 157          | 3,7%          | 2,6%                         |
| CASCINA                                   | 122          | 3,0%          | 125          | 3,0%          | 2,5%                         |
| DUSSMANN SERVICE                          | 117          | 2,9%          | 123          | 2,9%          | 5,1%                         |
| SERIST SERVIZI RISTORAZIONE               | 91           | 2,2%          | 101          | 2,4%          | 11,0%                        |
| ALTRI                                     | 1.725        | 42,4%         | 1696         | 40,4%         | -1,7%                        |
| <b>TOTALE</b>                             | <b>4.070</b> | <b>100,0%</b> | <b>4.200</b> | <b>100,0%</b> | <b>3,2%</b>                  |

Fonte Databank - dicembre 2010

Si conferma, nelle richieste del servizio, attenzione alla multi etnicità, quindi cresce la richiesta di diete speciali, sanitarie ed etico religiose; sempre maggiore sensibilità si riscontra verso l'utilizzo dei prodotti naturali per combattere la minaccia dell'obesità e del sovrappeso, il segmento del biologico è infatti in crescita. La quota d'appalto è pari al 66,5% rispetto al 65% dell'anno precedente.

### Sanità

La ristorazione sanitaria (appaltata ed autogestita) vale circa 700 milioni di pasti, pari a 2.600 milioni di euro. Il numero dei pasti si è contratto negli ospedali pubblici a causa del diffondersi del day hospital, tendenza che non accenna ad arrestarsi. Si registra invece un modesto incremento (circa 0,5%) nel segmento delle cliniche private. In questo segmento è difficile dare delle indicazioni standard dell'erogazione del servizio in quanto spesso le esigenze delle singole unità sono differenti. Ciò impegna le imprese del settore a soddisfare la domanda integrando la prestazione del servizio di ristorazione con altri complementari: gestione di un software per le diete personalizzate dei degenti, svolgimento di pulizie e smaltimento rifiuti e responsabilità della formazione del personale.

### Welfare

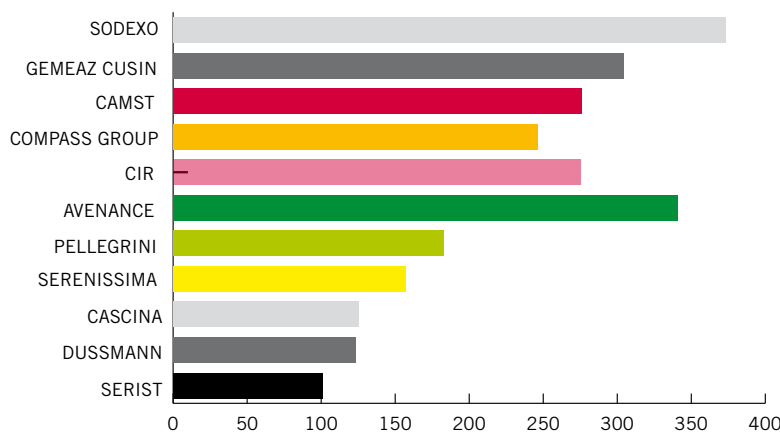
La ristorazione in questo mercato vale 1.436 milioni di euro, pari al 22% del totale mercato erogando 404 milioni di pasti, pari al 24% del totale. E' un mercato in

cui si registra una crescita del numero dei pasti (circa 0,46% nelle case di riposo) in quanto nelle case di riposo cresce il numero degli ospiti dovuto all'effetto demografico dell'invecchiamento della popolazione.

### Altre Collettività

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

IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA - FATTURATO 2010 (mio euro)



## LA RISTORAZIONE COMMERCIALE

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

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

Nel 2010, in minor misura rispetto al 2009, tale mercato ha sofferto per un calo dei consumi alimentari fuori casa indotto dalla difficile situazione economica che ha investito pesantemente il nostro paese in tutti i settori dell'economia. Rispetto ai ristoranti tradizionali, le pizzerie ed i bar, il mondo della ristorazione commerciale moderna ha retto meglio.

In quest'ambito lo sviluppo di formule di ristorazione alternative come distributori automatici e piatti pronti presso la grande distribuzione, pone il prezzo e la velocità del servizio al centro della competizione, evidenziandoli come elementi caratterizzanti per cavalcare il mercato e le opportunità di crescita. E' pertanto molto importante

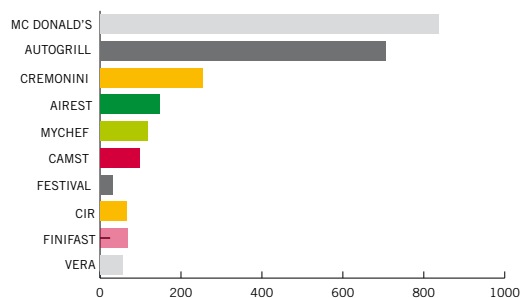
il possesso del know-how organizzativo e gestionale capace di ottimizzare la velocità di rotazione necessaria a ripagare l'investimento.

Il prezzo ha assunto una grande importanza in relazione alla progressiva perdita del potere d'acquisto dei consumatori, l'aspetto qualitativo del pasto ha quindi un'importanza inferiore abbassando il livello di aspettativa, rispetto al passato.

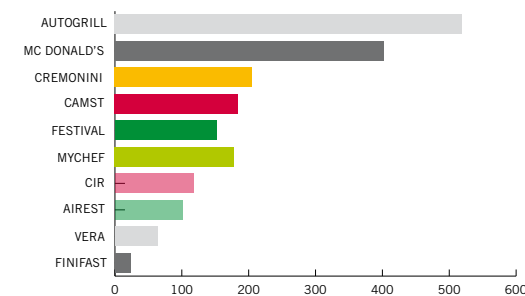
L'evoluzione dei servizi in questo mercato vede la crescente importanza dell'aspetto tecnologico nella definizione del layout dei locali e nella scelta strategica delle location commercialmente più appetibili. In termini di offerta si tende alla differenziazione dei menù, introducendo specialità regionali, piatti etnici, alimenti macrobiotici, etc. La gamma di offerta è ampia ed in continua evoluzione, assecondando la varietà dei gusti dei consumatori ai quali gli operatori puntano per fidelizzarli.

Il valore dell'insegna, infine, si sta sempre più affermando quale strategia di successo ed in tal senso è importante focalizzare la comunicazione dei valori di insegna per diffondere la marca, dandole visibilità e riconoscibilità sul territorio. Gli investimenti pubblicitari netti, infatti, sono in crescita. La pubblicità viene veicolata soprattutto tramite la TV (77,5% degli investimenti nel 2010).

IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE \_ FATTURATO 2010  
(mio euro)



IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE -  
NUM LOCALI 2010



## RISTORAZIONE COMMERCIALE

| Aziende      | 2009      |            | 2010      |            | % Variazione fatturato 2010 VS 2009 | Localizzazione                                                                                                     |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              | Mn. euro  | N. Pdv     | Mn. euro  | N. Pdv     |                                     |                                                                                                                    |
| MC DONALD'S  | 834       | 382        | 837       | 402        | 0,40%                               | Centri urbani, Centri commerciali, Autostrade, Aeroporti, Stazioni ferroviarie                                     |
| AUTOGRILL    | 684       | 540        | 706       | 519        | 3,20%                               | Centri urbani, Centri commerciali, Fiere, Autostrade, Strade a scorrimento veloce, Aeroporti, Stazioni ferroviarie |
| CREMONINI    | 228,2     | 206        | 253       | 205        | 10,90%                              | Centri urbani, Aeroporti, Stazioni ferroviarie                                                                     |
| AIREST       | 123,9     | 103        | 147       | 101        | 18,60%                              | Centri commerciali, Autostrade, Aeroporti, Stazioni ferroviarie                                                    |
| MYCHEF       | 103,3     | 140        | 118       | 178        | 14,20%                              | Centri commerciali, Autostrade, Aeroporti, Stazioni ferroviarie                                                    |
| <b>CAMST</b> | <b>90</b> | <b>166</b> | <b>97</b> | <b>184</b> | <b>7,80%</b>                        | <b>Centri urbani, Centri commerciali, Fiere</b>                                                                    |
| FESTIVAL     | 79        | 142        | 32        | 152        | -59,50%                             | Centri urbani, Autostrade, Strade a scorrimento veloce                                                             |
| CIR          | 66        | 117        | 66        | 117        | 0,00%                               | Centri urbani, Centri commerciali, Strade a scorrimento veloce                                                     |
| FINIFAST     | 62,9      | 22         | 68        | 23         | 8,10%                               | Autostrade, Aeroporti                                                                                              |
| VERA         | 59        | 63         | 56        | 63         | -5,10%                              | Centri commerciali                                                                                                 |

Fonte Databank - dicembre 2010

## 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.

Quindi l'attenzione particolare, che Camst dedica alla progettazione ed 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 delle 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 (che si suddivide, in base alle

attività, in diverse tipologie: self-service, ristoranti, bar, ristorazione fieristica e congressuale sia in locali di proprietà che presso strutture in appalto)

- Gestione veicolata dei pasti prodotti presso Cucine Centralizzate
- Rivendita di derrate

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, complementari e di supporto alla ristorazione come:

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

### GESTIONI

| Dettaglio per aree d'affari: | 2008 | 2009 | 2010 | Dettaglio per aree d'affari:  | 2008         | 2009         | 2010 |
|------------------------------|------|------|------|-------------------------------|--------------|--------------|------|
| Aziende                      |      |      | 157  | Ospedali veicolato            |              |              | 20   |
| Aziende derrate              |      |      | 15   | P.E. bar                      |              |              | 24   |
| Aziende veicolato            |      |      | 260  | P.E. concessione bar          |              |              | 19   |
| Banchetti                    |      |      | 3    | Prodotti gastronomici         |              |              | 3    |
| Caserme                      |      |      | 2    | Pubblici esercizi             |              |              | 34   |
| Caserme veicolato            |      |      | 8    | Pubblici esercizi concessione |              |              | 6    |
| Colonie                      |      |      | 5    | Scuole                        |              |              | 333  |
| Cu.Ce                        |      |      | 31   | Scuole derrate                |              |              | 49   |
| Interaziendale               |      |      | 54   | Scuole servizi                |              |              | 4    |
| Ospedali                     |      |      | 56   | Scuole veicolato              |              |              | 190  |
| Ospedali derrate             |      |      | 18   | Vending                       |              |              | 1    |
|                              |      |      |      | <b>Totale</b>                 | <b>1.221</b> | <b>1.271</b> |      |

- Formazione mirata e continuativa rivolta alle risorse
- Project financing
- Supporto tecnico-informatico per la gestione e il monitoraggio informatizzato
- Customer satisfaction: gestione dell'indagine sulla qualità percepita dagli utenti del servizio
- Consulenza per la stesura di programmi dietetici e di menù
- Gestione integrata: manutenzione ordinaria e straordinaria, disinfezione, derattizzazione, pulizia e sanificazione anche degli ambienti

## GESTIONE DIRETTA

### Descrizione del servizio

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

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

I pasti caldi vengono mantenuti ad una temperatura di 60/65°C fino al momento del consumo.

I piatti freddi, salumi e formaggi, sono preparati poco prima dell'erogazione dei pasti o durante se ci sono specifiche richieste degli utenti.

La gestione diretta di una cucina è quindi la risultante di una serie di fattori fondamentali: preparazione e professionalità del personale, scelta e controllo delle derrate alimentari, presentazione e qualità dei cibi, studio e pianificazione dei

menù, igiene e cura dell'ambiente, attenzione massima alle esigenze del cliente consumatore e committente.

### Servizio ospiti

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

### Composizione pasto e menù

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

## GESTIONE VEICOLATA

### Descrizione del servizio

E' l'erogazione del servizio di ristorazione con pasti trasportati presso i locali della committenza. La produzione dei pasti avviene in un centro di cottura esterno ai locali del committente (cucina centralizzata), presso i quali 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 nella fascia oraria del pranzo e cena in orari concordati. Presso il centro di produzione è operativa una struttura di segreteria per il ricevimento degli ordini, che vengono trasmessi direttamente dal cliente scegliendo in base al menù settimanale. Il processo di ordinazione è attivo ogni giorno fino alle ore 15.30 del giorno precedente il consumo.

## **Menù**

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

## **Sistema produttivo**

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

## **Confezionamento**

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

## **Trasporto**

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

## **RIVENDITA DERRATE**

Il servizio prevede la fornitura di tutte le derrate alimentari e non, necessarie al funzionamento di cucine gestite da altri. I fornitori, attentamente selezionati da Camst sul mercato nazionale, provvedono a consegnare la merce in base alla capacità del magazzino, alla deperibilità delle derrate stesse e nel rispetto dei menù personalizzati e delle relative tabelle dietetiche. Il servizio prevede interventi di coordinamento dell'addetto personale qualificato che fornisce consulenza per garantire la qualità del pasto, il corretto uso delle attrezzature, l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro, il rispetto delle norme igienico - sanitarie e il corretto stoccaggio delle derrate stesse. La fornitura di derrate alimentari con prezzo unitario riferito a pasto e / o giornata alimentare permette al cliente di eliminare i rischi nella fase di acquisto e 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 lay-out cucine, area distribuzione e sala consumo
- L'offerta di servizio proposta: selezione fornitori materie prime, formazione del personale, organizzazione del lavoro, supporto per il raggiungimento delle autorizzazioni per l'avvio dei lavori (sanitaria, incendi,...).

## **FINANZIAMENTO**

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



## SUPPORTO TECNICO INFORMATICO

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

## PROJECT FINANCING

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

## SOCIETÀ MISTE PUBBLICO PRIVATO

Camst ha i requisiti ed è interessata a partecipazione a gare d'appalto indette dalla Pubblica Amministrazione per la costituzione di società miste pubblico privato (sia come socio di maggioranza che di minoranza) per la gestione di servizi dedicati alla ristorazione scolastica e collettiva. Esempi concreti sono rappresentati da Lugo Catering

con il comune di Lugo (RA) e comuni limitrofi, Serimi con il comune di Mira (VE), Bioristoro con il comune di Grugliasco (TO), Seribo con il comune di Bologna e Matilde con diversi comuni della provincia di Bologna.



## MAGNOSFERA E TAVOLAMICA E GUSTAMÌ: LE INSEGNE CAMST A SERVIZIO DEI CLIENTI

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

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

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

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

**Tavolamica** è il concept Camst dedicato al servizio di ristorazione self service rivolto a specifici consu-

matori: professionisti, dipendenti aziendali, artigiani. Strutturato per rispondere a tutte le esigenze della pausa pranzo permette in massima libertà un'ampia scelta tra pizzeria, primi e secondi piatti, kebab, griglia, piatti unici e servizio bar. Un ambiente accogliente, caldo e funzionale per rendere la pausa pranzo fuori casa un momento piacevole. Ideale per la pausa pranzo, è presente nelle zone ad alta densità di attività produttive: aree industriali ed artigianali.

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

**tavolamica**



## CARTA OK

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

## PRODUZIONE DI PRODOTTI IN ATP

Il confezionamento di un preparato alimentare in ATP (atmosfera protettiva) consiste nella sostituzione, all'interno della vaschetta, dell'aria (costituita da ossigeno, anidride carbonica e azoto) con una miscela di solo azoto e anidride carbonica. L'assenza di ossigeno garantisce un prolungamento della durata del prodotto (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 sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione*

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

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

Promuovere un consumo etico per Camst significa:

## **UN MINOR IMPATTO AMBIENTALE:**

- Utilizzo di prodotti biologici o a lotta integrata, aumentando la diminuzione dell'uso di antiparassitari, fertilizzanti chimici e diserbanti;
- Eliminare i prodotti OGM che rappresentano un gravissimo pericolo per la biodiversità mentre gli effetti sull'organismo, non ancora ben definiti, sembrano non essere del tutto sicuri;
- Uso del packaging ecosostenibile (gli imballi rappresentano il 35% del peso totale dei rifiuti solidi urbani ed il 40% del loro volume);
- Effettuare una raccolta differenziata dei rifiuti, come preludio al loro riciclo, che significa; risparmio di materie prime, di energia, quindi minore inquinamento;
- Riduzione degli sprechi;
- Adozione di menù ad andamento stagionale: un prodotto fuori stagione ha un pesante impatto ambientale, sia che provenga da serre (consumo di energia per il riscaldamento), sia che provenga da altro emisfero (consumo di energia per il trasporto, per la conservazione e per l'utilizzo di imballaggi inquinanti);

- Camst applica la Legge 155/2003, la cosiddetta “legge del Buon Samaritano”. Si tratta di recuperare gli esuberanti di alimenti ad alta deperibilità, eccedenti all'ordinaria produzione e distribuirli ai bisognosi individuati dall'amministrazione comunale.

---

## **Camst applica la “legge del Buon Samaritano” per recuperare gli esuberanti di alimenti, eccedenti all'ordinaria produzione, e distribuirli ai bisognosi**

---

## **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 am-

bientale, valutando con sensibilità le esigenze e le istanze delle nostre controparti interne ed esterne.

## ANALISI DEGLI ASPETTI AMBIENTALI

L'impatto ambientale per le attività di servizi di ristorazione è oggetto della "mission" di una struttura di direzione: la Direzione Qualità e Sicurezza che si avvale di figure interne professionalmente preparate (biologi, chimici, ingegneri), e specifiche consulenze esterne. Promuove nei confronti della Direzione Aziendale iniziative e proposte atte a favorire comportamenti che siano a salvaguardia dell'ambiente. Vengono trattate di seguito le modalità che hanno impatto sull'ambiente derivanti da un servizio di ristorazione e descritti gli obiettivi che la Direzione Aziendale sta adottando in merito.

## RISPARMIO ENERGETICO

In riferimento all'obiettivo di risparmio delle energie, l'atteggiamento di Camst è individuare soluzioni e incentivare comportamenti nella gestione quotidiana di impianti e attrezzature che evitino sprechi e usi scorretti delle fonti di energie, con specifiche disposizioni agli addetti. L'obiettivo della Direzione di contenere i costi energetici sta ottenendo un andamento di positivo interesse che potrà consentire di definire ulteriori obiettivi di miglioramento.

L'attenzione che Camst riserva a questo argomento è in particolare nella fase di progetto di nuove strutture ed impianti.

La struttura tecnica analizza con i progettisti l'equipaggiamento necessario alla produzione,

ottimizzando il dimensionamento degli impianti e l'assorbimento di energie delle attrezzature.

## SMALTIMENTO RIFIUTI

### Rifiuti solidi

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

- Rapido allontanamento dalle aree di lavorazione dei rifiuti;
- Utilizzo di appositi contenitori chiusi, per seguire le disposizioni di un corretto conferimento negli appositi contenitori forniti per lo smaltimento dei medesimi;

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

## RESIDUI DA OLI DI COTTURA

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

- Il recupero dei residui oleosi derivanti da cotture di preparazioni gastronomiche;
- Lo stoccaggio temporaneo dei medesimi in appositi contenitori localizzati in luoghi idonei;



- Il conferimento periodico a trasportatori/smaltitori autorizzati;
- Registrazione di carico/scarico su apposito registro.

### RICICLO IMBALLAGGI

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

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

### UTILIZZO DI PRODOTTI ECOLOGICI

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

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

## E' stata adottata una procedura di qualifica dei prodotti di detergenza mediante l'analisi delle schede di sicurezza.

### PRODOTTI "USA E GETTA" ECOLOGICI

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

### RIDUZIONE SCARTI

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

- Utilizzo di imballi riciclabili (e resi al fornitore) nel conferimento dei prodotti ortofrutticoli al singolo locale ;
- Servizio di consegna delle derrate alimentari centralizzato; questa modalità operativa consente di razionalizzare l'incidenza degli imballi, in quanto si riducono il numero delle consegne da singoli fornitori. Le consegne stesse sono dimen-

sionate al fabbisogno del locale sia in termini di quantità che di assortimento.

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

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

#### ALTRI ASPETTI DI IMPATTO AMBIENTALE

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

- Emissioni in atmosfera

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

E' posta attenzione alla manutenzione dei mezzi utilizzati per il trasporto pasti al fine di mantenere efficienti i mezzi anche da un punto di vista della emissione dei gas di combustione.

- Scarichi in fognatura

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

zie dei pozzetti e dei degrassatori tramite aziende autorizzate e controlli analitici sulla qualità dei reflui conferiti in fognatura.

- Rumore

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

- Gestione dell'emergenza

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

- Automezzi a ridotto impatto ambientale

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



centro di produzione e percorrenza chilometrica per la consegna).

Inoltre, per l'erogazione dei pasti alle scuole che prevedono la veicolazione degli stessi ai plessi scolastici, possono essere utilizzati automezzi a ridotto impatto ambientale (doppia alimentazione Benzina/Metano), mentre la programmazione del giro giornaliero per la distribuzione dei pasti ai plessi scolastici viene studiato nell'ottica del minor numero di chilometri percorsi.

## ULTERIORI SCELTE DI R. S. NELL'OFFERTA DI RISTORAZIONE

### Utilizzo di prodotti biologici

Camst ha scelto di prendersi cura del prodotto biologico dal campo alla tavola. Le nuove tendenze della nutrizione indicano che per alimentarsi in modo corretto, non basta tenere conto solo delle calorie e del contesto matematico dei principi nutritivi, quali carboidrati, grassi e proteine, ma occorre privilegiare la qualità.

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

Il "buon cibo" deve essere ricco di principi vitali, privo di alimenti negativi (es. grassi idrogenati), che sono tra le cause di alcune delle patologie tipiche dei paesi industrializzati. L'agricoltura biologica rispetta i cicli della natura e mantiene quell'integrità dell'alimento tanto importante per il nostro benessere.

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

- Gusto e tradizioni alimentari;
- Proprietà nutrizionali e qualità dei singoli ingredienti;
- Assenza di alimenti troppo raffinati e grassi idrogenati;
- Accuratezza nella produzione, nella lavorazione e nella conservazione.

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

### Il commercio Equo e Solidale

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

### La pasta biologica a marchio "Libera Terra"

Dal novembre 2005 Camst ha introdotto nella sua offerta di ristorazione la pasta biologica prodotta



con marchio “Libera Terra”, nell’ambito di un progetto di solidarietà e collaborazione con le cooperative che coltivano i terreni confiscati alle mafie. I prodotti delle Cooperative che, come la “Placido Rizzotto”, aderiscono all’associazione Libera Terra hanno un sapore in più: quello della legalità. Sono il frutto, infatti, della legge 109/96 per il riuso sociale dei beni confiscati alle mafie: grazie all’applicazione di questa legge ed all’innovativo metodo di lavoro che mette in rete società civile organizzata, istituzioni ed imprese, oggi sono in produzione circa 450 ettari di terre confiscate. Gustando un prodotto Libera Terra si assapora il risultato ottenuto dallo Stato e dalla società civile, insieme, in questi anni difficili di lotta alla mafia. Il metodo di coltivazione scelto sin dall’inizio è quello biologico e le produzioni sono tutte artigianali, al fine di garantire la bontà e la qualità dei prodotti che conservano il sapore antico della tradizione. La Cooperativa aderisce a Libera, Associazioni, nomi e numeri contro le mafie e al Conapi, Consorzio nazionale di apicoltori e agricoltori biologici.

### Recupero pasti non somministrati (Buon Samaritano)

L’attività è finalizzata al recupero e redistribuzione delle derrate alimentari non distribuite (frutta, pane, merendine confezionate, budini), contenendo così la produzione di rifiuti, attivando un sistema di collegamento donatore-ricevente in funzione della logistica e dei fabbisogni definiti. Tale Attività viene svolta attraverso la stipula di apposite convenzioni con

gli enti destinatari (Onlus), individuate da Camst con la collaborazione dell’Amministrazione Comunale, che si faranno carico del ritiro presso le varie scuole delle derrate alimentari in eccedenza. Il ritiro delle eccedenze alimentari avviene lo stesso giorno del loro recupero; in particolare Pane e Frutta vengono recuperati non oltre le 2 ore successive al termine della distribuzione nei vari refettori. L’attività di recupero delle eccedenze alimentari presso le scuole è caratterizzata dalle

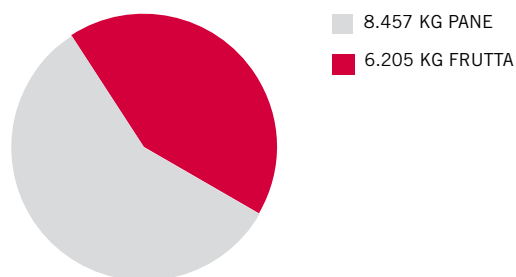
#### PROGETTO BUON SAMARITANO

| Comune                      | Quantitativo di cibo recuperati in kg |              |
|-----------------------------|---------------------------------------|--------------|
|                             | Pane                                  | Frutta       |
| San Mauro Torinese          | 218                                   | 221          |
| Moncalieri, Pralormo (*)    | 2.063                                 | 978          |
| Torino                      | 4.706                                 | 3.249        |
| Poirino                     | 26                                    | 0            |
| Pecetto                     | 187                                   | 0            |
| Savona                      | 1.257                                 | 1.757        |
| <b>Totale kg recuperato</b> | <b>8.457</b>                          | <b>6.205</b> |

(\*) Le modalità di raccolta del Banco Alimentare non consentono di distinguere il quantitativo per questi 2 Comuni

NOTA: Aderente a tale progetto vi è anche il Comune di Rivalta di Torino ma gli Enti beneficiari Caritas non sono in grado di fornirci i dati richiesti

#### PROGETTO BUON SAMARITANO - QUANTITÀ DI CIBO RECUPERATO (dati div. Piemonte - Liguria)

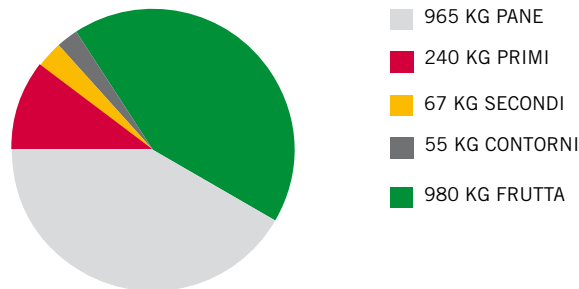




seguenti macroattività:

selezione e raccolta;  
riconfezionamento in  
contenitori adeguati;  
redazione documento di  
Donazione (ovvero del  
documento di traspor-  
to); carico e trasporto;  
scarico e consegna pres-  
so l'ente assistenziale.

#### BUON SAMARITANO - QUANTITA' DI PASTI RECUPERATE AL MESE (dato medio Camst)



Una valutazione complessiva di questa attività riferita a tutta Camst produce questi dati per il 2010:

#### QUANTITA' RECUPERATE AL MESE

| kg totali                           | pane | frutta | primi  | secondi | contorni |
|-------------------------------------|------|--------|--------|---------|----------|
| 2307,95<br>(da nostra elaborazione) | 965  | 980,2  | 240,25 | 67,1    | 55,4     |

#### QUANTITA' RECUPERATE AL MESE

| Carbon Footprint<br>(grammi di CO2 equivalente) | Water Footprint<br>(litri di acqua) | Ecological Footprint<br>(mq globali) |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 2.532 kg CO2                                    | 2.500.000 litri                     | 21.000 mq                            |

#### Recupero avanzati da destinarsi a Canili e Gattili

Di comune accordo con le autorità competenti e le associazioni operanti sul territorio, vengono stabilite le tipologie di prodotti che possono essere recuperate per l'alimentazione degli animali, mentre le rimanenti vengono gestite a parte (attraverso il ciclo differenziato dei rifiuti).

Tale Attività viene svolta attraverso la stipula di apposite convenzioni con le associazioni accreditate presso le varie ASL che si faranno carico del ritiro presso le varie mense individuate.

#### Comunicazione ambientale all'utenza

L'attività è finalizzata al coinvolgimento dell'utenza mediante la distribuzione di materiale illustrativo dedicato ai bambini che stimola la loro curiosità e li guida verso l'adozione di comportamenti e di abitudini che 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.

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

Viene fornito per ogni bambino delle scuole elementari e media dei Comuni un libretto di 32 pagine prodotto con carta riciclata e stampato a colori il cui contenuto definitivo viene concordato con il Comune, in modo da rendere la comunicazione integrata e coerente con altre iniziative in essere sul territorio. "Il Pranzo Sostenibile" è un progetto educativo per le scuole realizzato da Risteco, divisione ambiente di Sotral S.p.a., pubblicato con marchio Camst dalla Divisione Piemonte-Liguria quale documentazione di offerta.

### 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.

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

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

Nell'ambito del servizio freebeverage, General Beverage promuove in particolare le Bevande prodotte con materie prime acquistate dal mercato Equo e Solidale e garantite da Fairtrade, marchio internazionale di garanzia del Commercio Equo e Solidale di cui è licenziataria e membro del Consorzio FAIRTRADE ITALIA.

#### QUANTITÀ DI RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE OTTENUTO DA CAMST CON IL SERVIZIO FREEBEVERAGE NEL 2010

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| numero pasti annui con servizio Freebeverage | 1.458.533 |
| prevenzione rifiuti in chilogrammi           | 53.607    |
| prevenzione trasporti in tonnellate          | 2.241,7   |
| prevenzione co2 in tonnellate                | 54,7      |

# *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.

---

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

---

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

“Educazione alimentare” sono anche gli interventi rivolti agli insegnanti, finalizzati a una loro sensibilizzazione alle problematiche connesse con l'alimentazione in età evolutiva e, successivamente,

all'acquisizione degli strumenti necessari a realizzare i progetti educativi ipotizzati. Sono i corsi di aggiornamento su tematiche specifiche inerenti all'alimentazione, ma anche l'offerta di impianti metodologici che possono facilitare l'utilizzo dei sussidi didattici con i bambini e la presentazione dei criteri di allestimento dello spazio in cui si struttura il servizio di ristorazione.

Infine ci sono iniziative di educazione alimentare per le famiglie, pensate sia per rendere più trasparenti i criteri che orientano la refezione scolastica, sia per approfondire gli aspetti legati all'alimentazione dei bambini che interessano e coinvolgono direttamente i genitori. In quest'ambito realizziamo materiale informativo di vario tipo (cartaceo, fotografico o video), momenti di contatto con il personale dei centri cottura e visite guidate da concordare, fino alle consulenze con esperti nelle diverse tematiche: sono tutti strumenti di informazione già sperimentati che vengono attivati in relazione alle specifiche esigenze che emergono nelle scuole.

## **GLI INTERLOCUTORI NELLA RISTORAZIONE SCOLASTICA**

Le attività di educazione alimentare si inseriscono sempre in un'ottica di stretta collaborazione con gli Enti preposti e tenendo ben presente che gli interlocutori da coinvolgere sono tanti: i bambini, le loro famiglie, gli insegnanti e, naturalmente, anche gli operatori di ristorazione.

Per questo le iniziative che Camst propone per contribuire ad una corretta educazione alimentare cercano di toccare tutti i vari protagonisti, nell'obiettivo di diventare un partner attento

alle problematiche dei diversi interlocutori. Per far questo, ogni progetto si articola in tre fasi: presentazione del progetto agli insegnanti ed ai dirigenti scolastici, realizzazione dell'iniziativa con gli alunni (pubblicazione o attività di laboratorio), coinvolgimento finale dei genitori in un incontro/festa di presentazione del lavoro svolto. Questa sequenza consente di poter raggiungere in modo efficace tutti i pubblici di riferimento coinvolgendoli nel modo più opportuno.

---

## **Le iniziative che Camst propone per contribuire ad una corretta educazione alimentare cercano di toccare tutti i vari protagonisti, nell'obiettivo di diventare un partner attento alle problematiche dei diversi interlocutori**

---

Tutte le proposte sono quindi aperte e flessibili per consolidare un'azione educativa che può configurarsi come modifica comportamentale volta a rimuovere atteggiamenti sbagliati e promuovere l'acquisizione di sane abitudini alimentari. Inoltre, è proprio questa consolidata abitudine a sviluppare iniziative di educazione alimentare calibrate sulle esigenze degli interlocutori che ci porta oggi alla consapevolezza della necessità di verificare "caso per caso" le reali esigenze dell'utenza scolastica, alla quale si rivolgono numerose iniziative di educazione alimentare che, promosse da Enti diversi, nel loro insieme rischiano di sovrapporsi e annullarsi reciprocamente.

## **ATTIVITÀ SU MISURA**

Queste iniziative, che si realizzano sulla base di esperienze maturate in oltre 30 anni di attività di refezione scolastica, si attuano in ogni anno scolastico e per ogni refezione scolastica laddove da parte dell'Amministrazione se ne evinca la necessità. Sono momenti concreti di informazione e formazione, ma anche di confronto con l'utenza che servono a stabilire un rapporto concreto con gli Stakeholder, siano essi i bambini, i genitori, gli operatori scolastici.

## **PUBBLICAZIONE DI MATERIALI PER LA DIDATTICA**

I progetti che vengono realizzati, sempre in stretta collaborazione con le Amministrazioni Comunali, tengono conto di un'esigenza della realtà territoriale in cui si collocano oppure sono iniziative che Camst progetta e propone al mondo scolastico, con l'obiettivo di valorizzare il consumo del pasto come momento di socializzazione. Le iniziative che prevedono la pubblicazione di materiali didattici sono realizzate in collaborazione con Operatori specializzati nel campo della comunicazione e dell'editoria. Da segnalare per numero e qualità delle realizzazioni quella con Giunti Progetti Educativi del Gruppo editoriale Giunti.

## **COINVOLGIMENTO DEI GENITORI**

Ai genitori vengono dedicati momenti di incontro e supporti informativi che riguardano le garanzie offerte complessivamente dal servizio di refezione scolastica. In quest'ambito sono state realizzate diverse "Carta dei servizi" per illustrare i principi fondamentali del servizio di ristorazione scolastica e le garanzie che sono offerte a coloro che ne fanno uso. La carta descrive le prestazioni erogate, le modalità organizzative e i controlli messi in atto

a tutela dei consumatori finali.

Per le società del Gruppo Camst: il coinvolgimento dei genitori è sempre un aspetto importante anche per rendere più efficaci le azioni di educazione alimentare, di cui costituiscono un complemento indispensabile: per i genitori delle refezioni di Se.Ri.Bo. viene curata la redazione di un periodico e di un sito web. Quest'ultimo viene dedicato anche all'utenza di Bioristoro.

### GIUNTI PROGETTI EDUCATIVI

E' il nome di una squadra di divulgatori, scrittori,

illustratori, grafici ed educatori che operano dal 1993 nell'ambito del Gruppo Editoriale Giunti con il compito di studiare e produrre libri, riviste, cd, kit didattici, giochi che sappiano parlare in maniera semplice e chiara a bambini e ragazzi, ma anche a genitori e insegnanti. La missione di Giunti Progetti Educativi è di realizzare comunicazione didattica per qualsiasi tema che abbia valori educativi: dall'agricoltura all'alimentazione, dall'educazione sanitaria a quella stradale, dalla raccolta differenziata dei rifiuti ai diritti dei consumatori, dalla salute alla difesa dell'ambiente.

## *Il sistema assicurazione qualità'*

Il sistema di gestione aziendale ha capitalizzato una elevata capacità progettuale, capacità che deriva dall'interscambio culturale esistente nell'impresa e che le deriva dalle diverse attività svolte (ristorazione commerciale, ristorazione congressuale, gestioni dirette, catering).

Su questo piano, in relazione alle esigenze del cliente, Camst è in grado di progettare la struttura produttiva, la tipologia del servizio, la struttura del menu, l'organizzazione del lavoro, la logistica. La gestione del servizio fa perno su un'organizzazione che privilegia il presidio del ciclo produttivo e di assistenza al cliente da parte del Direttore dei Locali di ristorazione.

Ulteriore tassello organizzativo è costituito da una struttura interna di Qualità e Sicurezza Alimenta-

re che ha il compito di garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo del Sistema per la Qualità e la Sicurezza Alimentare Aziendale.

Lo staff di Qualità e Sicurezza Alimentare, composto da tecnici qualificati, rappresenta un servizio di supporto tecnico-scientifico in materia di "qualità totale" ed igiene degli alimenti al servizio di tutte le funzioni aziendali e delle Società del Gruppo.

Particolare attenzione è rivolta all'attività commerciale e alle funzioni direttive per le quali la funzione Qualità e Sicurezza Alimentare rappresenta uno strumento prezioso per rispondere al bisogno del cliente-utente di un continuo miglioramento della qualità del prodotto-servizio offerto nonché alla richiesta di informazioni e

crescita conoscitiva sulle tematiche della sicurezza alimentare.

## LA POLITICA PER LA QUALITÀ

Particolare attenzione viene posta da parte delle Società del Gruppo Camst nel mettere a disposizione di tutte le parti interessate i dati relativi all'attività di verifica sul proprio Sistema per la Qualità e la Sicurezza Alimentare. Con tale l'impegno Camst e le Società del Gruppo intendono dare la massima trasparenza all'esterno delle metodologie di lavoro utilizzate.

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

La Politica per la Qualità e la Sicurezza Alimentare della Camst in particolare:

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

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

Il certificato di approvazione del Sistema di Gestione Aziendale per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare attesta che Camst possiede una serie importante di requisiti. In particolare da evidenza

che Camst:

- Applica in modo corretto l'autocontrollo, nel rispetto del Reg. CE 852/04 sull'igiene dei prodotti alimentari;
- Possiede una Politica per la Qualità e per la sicurezza alimentare;
- Pianifica gli obiettivi per la Qualità e per la sicurezza alimentare;
- Possiede ed applica specifiche procedure: per i processi relativi al Cliente; per la pianificazione della progettazione e dello sviluppo dei servizi di ristorazione; per l'approvvigionamento; per la realizzazione del prodotto e l'erogazione di servizi; per la gestione delle risorse umane; per il controllo dei dispositivi di monitoraggio, di misurazione e di miglioramento (verifiche ispettive interne; campionamento ed analisi di materie prime, prodotti finiti e tamponi ambientali; ecc.); per la gestione delle Non Conformità, delle Azioni Correttive, delle Azioni di Miglioramento, delle Azioni Preventive, dei Reclami e per l'Analisi dei Dati.

## LA REVISIONE DELLA NORMA UNI EN ISO 9001 E LA PUBBLICAZIONE DELLA NUOVA UNI EN ISO 22000: 2005

Nel novembre 2008, la norma UNI EN ISO 9001:2000 viene revisionata e alle aziende già certificate viene dato il termine del novembre 2010 per adeguare il proprio Sistema Qualità alla nuova revisione.

Nel novembre 2009, a fronte del sempre crescente numero di allerte che coinvolgono la filiera agro-alimentare Camst decide di dotarsi di un Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare in grado di garantire il monitoraggio dei rischi igienico-sanitari della produzione alimentare a partire dalla selezione e controllo sulle materie

prime acquisite e sui fornitori.

Nel maggio 2010, il Lloyd Register Quality Assurance (LRQA) valuta il Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza alimentare Camstconforme alle nuove norme UNI EN ISO 9001:2008 e UNI EN ISO 22000:2005.

Pertanto, alla data attuale le Società del Gruppo Camst con Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza alimentare conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2008 e UNI EN ISO 22000:2005 sono: Camst Soc. coop. a r. l., Lugo Catering, Bioristoro e I Due Castelli e SE.RI.MI. Nel febbraio 2011, Camst decide di affidare i servizi di certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare all'Ente di Certificazione Bureau Veritas.

## IL SISTEMA GESTIONE QUALITÀ: LE VERIFICHE

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

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

| Attività di Monitoraggio su Processi, Prodotti ed Attrezzature | 2008  | 2009  | 2010  |
|----------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Verifiche ispettive ai locali                                  | 140   | 123   | 118   |
| Indagini microbiologiche su alimenti al consumo                | 1.691 | 1.924 | 2.385 |
| Indagini su materie prime                                      | 790   | 925   | 1.054 |
| Tamponi ambientali                                             | 1.978 | 2.368 | 3.190 |
| Visite Ispettive ai Fornitori                                  | 17    | 3     | 9     |

(Fonte: Responsabile Assicurazione Qualità)

NOTA: anche relativamente all'anno 2010, 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.

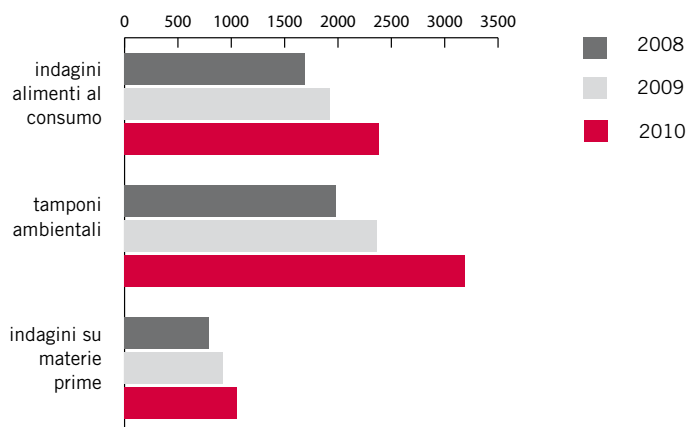
Nelle tabelle seguenti sono sintetizzati i dati consuntivi della attività formativa aziendale, rispettivamente per tipologia e numero di persone coinvolte e per monte ore dedicate.

## NUMERO PERSONE COINVOLTE

| Tipologia personale coinvolto                 | 2008         | 2009         | 2010         |
|-----------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Dirigenti                                     | 13           | 13           | 13           |
| Direttori                                     | 61           | 79           | 79           |
| Cuochi Responsabili                           | 423          | 420          | 583          |
| Apprendisti                                   | 33           | 65           | 70           |
| Operatori locali                              | 4.729        | 4.775        | 5.229        |
| Personale uffici                              | 263          | 390          | 310          |
| Personale addetto verifiche ispettive interne | 9            | 13           | 15           |
| <b>Totale</b>                                 | <b>5.531</b> | <b>5.755</b> | <b>6.224</b> |

(Fonte: Responsabile Formazione)

## NUMERO DEI MONITORAGGI SUI PROCESSI



## NUMERO ORE

| Tipologia personale coinvolto                 | 2008          | 2009          | 2010          |
|-----------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Dirigenti                                     | 492           | 480           | 368           |
| Direttori                                     | 1.207         | 2.230         | 2.663         |
| Cuochi Responsabili                           | 3.283         | 3.151         | 7.173         |
| Operatori locali                              | 29.106        | 25.597        | 32.210        |
| Apprendisti                                   | 781           | 5.200         | 5.600         |
| Personale uffici                              | 5.612,8       | 7.132         | 5.427         |
| Personale addetto verifiche ispettive interne | 255           | 403           | 455           |
| <b>Totale</b>                                 | <b>40.737</b> | <b>44.192</b> | <b>53.896</b> |

(Fonte: Responsabile Formazione)



# *Il sistema di gestione ambiente e sicurezza*

## **POLITICA PER L'AMBIENTE E LA SICUREZZA**

In coerenza con la propria Missione Aziendale, Camst Soc. Coop. a r.l. intende contribuire alla protezione dell'ambiente e alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro, in accordo con le necessità del contesto socio-economico in cui opera e considerando i rischi e gli impatti ambientali derivanti dalla propria attività.

Pertanto Camst si impegna a:

### **Ambiente**

- Operare in modo conforme a tutte le leggi, i regolamenti ambientali nazionali e regionali e altri requisiti volontariamente sottoscritti ed applicabili alla propria organizzazione;
- Perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali tramite l'individuazione, l'aggiornamento e la valutazione periodica degli aspetti ambientali significativi;
- Prevenire l'inquinamento ambientale anche tramite la responsabilizzazione e il coinvolgimento dei propri dipendenti e dei propri fornitori;
- Ottimizzare l'uso delle risorse naturali, in particolare i consumi di energia elettrica e di gas metano, attraverso un impiego razionale delle stesse per salvaguardare l'ambiente;
- Attuare iniziative mirate alla gestione ecosostenibile dei rifiuti anche incrementando la raccolta differenziata;
- Attuare iniziative di miglioramento nella gestione delle acque reflue prodotte in fase di lavorazione.

### **Salute e Sicurezza**

- Operare in modo conforme a tutte le leggi e agli altri requisiti volontariamente sottoscritti ed applicabili alla propria organizzazione;
- Perseguire il miglioramento continuo ai fini della tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro tramite la valutazione dei rischi delle singole mansioni e la conseguente misurazione dei risultati ottenuti;
- Prevenire i potenziali incidenti, gli infortuni e le malattie professionali sul posto di lavoro, anche tramite la responsabilizzazione e il coinvolgimento dei propri dipendenti (informazione / formazione) e dei propri fornitori;
- Diminuire gli infortuni nei siti produttivi, in particolar modo quelli relativi al taglio e alla caduta;
- Introdurre procedure per la gestione della igiene del lavoro aziendale svolta dal medico competente ai fini della tutela della salute dei lavoratori.

Per perseguire tali impegni, Camst ha stabilito di attuare un Sistema di Gestione Ambientale e per la Sicurezza conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007, detti sistemi di gestione faranno capo alla Direzione Qualità Sicurezza e Affari Legali come rappresentante della direzione aziendale. Camst rende pubblicamente disponibile questa politica, che viene costantemente mantenuta attiva con la diffusione a tutto il personale dipendente e a tutte le persone che lavorano per conto di essa.

Sulla base di questa politica i dirigenti delegati definiscono obiettivi specifici in tema di Gestione Ambientale e per la Sicurezza i quali dovranno essere applicati in ogni realtà produttiva, in sede di riesame del sistema, nel corso del quale viene anche valutata l'esigenza di revisionare tale documento, in ottica di miglioramento continuo. Si richiede pertanto a tutto il personale dell'Azienda il massimo impegno nell'attuazione e rispetto di tutte le procedure stabilite, quale aspetto essenziale per l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale e della Sicurezza.

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

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

Lo scopo dell'analisi è identificare accuratamente e valutare conseguentemente gli aspetti ambientali sia diretti che indiretti delle proprie attività, prodotti e servizi, che hanno o possono avere un impatto significativo sull'ambiente e definire quali aspetti ambientali, il sito Camst in studio, può tenere sotto controllo e sui quali comunque può esercitare influenza.

Per l'indagine ambientale vengono utilizzate le seguenti tecniche:

- Interviste ai direttori di locale e agli operatori diretti a svolgere l'attività (cuochi, addetti lavaggio e preparazione materie prime, addetti al confezionamento e allo sporzionamento dei pasti, addetti servizi mensa, magazzinieri, addetti alle pulizie, ecc);
- Riesame delle registrazioni, attraverso controlli mirati sulla documentazione da compilare e

conservare a cura del direttore di locale, per mantenere attiva e funzionale la procedura attivata con la certificazione ambientale;

- Ispezioni sul posto, a qualsiasi orario della giornata, per vedere tutte le fasi della lavorazione poter dare una valutazione migliore;
- Misurazioni dirette sul posto.

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

|                                                      | 2008    | 2009    | 2010    |
|------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Numero siti provvisti di rapporto analisi ambientale | 292 (*) | 547 (*) | 547 (*) |

(\*) N.B.: per siti qui si intendono i locali più ciascuno dei relativi terminali ad essi associati

L'analisi ambientale serve ad effettuare una valutazione della situazione dei Locali in rapporto all'ambiente in termini di impatto potenziale del ciclo produttivo sull'ambiente. Questi sono: emissioni in atmosfera, scarichi idrici, gestione rifiuti e scarti di lavorazione, contaminazione del terreno, consumo delle risorse naturali e delle materie prime, consumi energetici, rumore, vibrazione, odore, inquinamento atmosferico, incidenti ambientali.

## AZIONI PER L'AMBIENTE PERSEGUITE NELL'ESERCIZIO 2010

Nel corso del 2010 è stato consolidato il Sistema di Gestione per l'Ambiente basato sulla norma ISO 14001:2004 ed attualmente esteso a 547 strutture. L'opera di consolidamento è passata attraverso la verifica di sorveglianza condotta dall'organismo di certificazione di parte terza Lloyd's.

I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi e l'estensione del Sistema ad un numero

di strutture così ampio ha permesso l'acquisizione di diversi dati utilizzabili per le valutazioni ed i confronti utili nell'ottica del miglioramento continuo.

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

- Sono stati considerate per la parte energetica circa 156 strutture per un totale di pasti prodotti Camst superiore ai 40 milioni
- 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 2008 | Q.tà/Pasto 2009 | Q.tà/Pasto 2010 |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Mc gas metano     | 0,107           | 0,118           | 0,126           |
| Var%              | 8,94            | 10,51           | 6,47            |
| Kwh en. elettrica | 0,690           | 0,792           | 0,775           |
| Var%              | -3,27           | 14,83           | -2,11           |

#### UTENZE GAS METANO INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE

| Gas metano  | 2008       | 2009       | 2010       |
|-------------|------------|------------|------------|
| Num utenze  | 108        | 112        | 120        |
| Var%        | 0,93       | 3,70       | 7,14       |
| Num Pasti   | 37.243.811 | 36.318.757 | 36.972.459 |
| Var%        | 3,41       | -2,48      | 1,8        |
| Consumi mc. | 3.989.490  | 4.299.186  | 4.659.621  |
| Var%        | 12,66      | 7,76       | 8,38       |

#### UTENZE ENERGIA ELETTRICA INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE

| Energia elettrica | 2008       | 2009       | 2010       |
|-------------------|------------|------------|------------|
| Num utenze        | 104        | 114        | 132        |
| Var%              | 6,93       | 5,56       | 15,8       |
| Num Pasti         | 34.800.705 | 33.103.944 | 36.262.307 |
| Var%              | 3,93       | -4,88      | 9,5        |
| Consumi kWh.      | 24.006.615 | 26.223.202 | 28.117.950 |
| Var%              | 0,53       | 9,23       | 7,23       |

## RACCOLTA RIFIUTI IN CAMST

| CATEGORIE (Kg)            | 2008             | 2009             | 2010             |
|---------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Fanghi                    | 1.731.300        | 2.005.820        | 2.642.620        |
| Var %                     | -4,1             | 15,9             | 31,7             |
| Oli e grassi commestibili | 108.014          | 126.562          | 121.629          |
| Var %                     | -46,9            | 17,2             | -3,9             |
| Imballaggi vari           | 751.160          | 723.624          | 957.990          |
| Var %                     | -13,25           | -3,7             | 32,4             |
| Altri materiali           | 231.587          | 182.306          | 218.141          |
| Var %                     | 24,1             | -21,3            | 19,7             |
| <b>Totale</b>             | <b>2.822.061</b> | <b>3.038.312</b> | <b>3.940.380</b> |
| Var %                     | -7,8             | 7,7              | 29,7             |

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE NELL'ESERCIZIO 2010

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                                        | Obiettivi                                                                                  | Traguardi                                                                                                                                                  | Risultati ottenuti                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1             | Conformità alle leggi                                     | Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza                                  | Superamento con esito positivo della verifica dell'organismo di Certificazione Lloyd's per il mantenimento della certificazione ISO 14001 e OHSAS 18001    | Esito positivo nelle verifiche di sorveglianza dell'organismo di certificazione del SISTEMA ISO 14001 e OHSAS 18001.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                                 |
| 2             | Miglioramento prestazione ambientale                      | Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi ambientali                               | Analisi dei dati rivolta a caratterizzare una prestazione per tipologia di localeAssegnazione obiettivi di Divisione / Locale                              | Disponibilità di alcuni dati distinti per tipologia di locale, con conseguente possibilità di definire obiettivi specifici. Ancora in corso l'analisi di significatività per altri dati a disposizione.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO |
| 2             | Miglioramento prestazione per la sicurezza                | Maggiore facilità nel tener sotto controllo centralmente il Sistema di Gestione Ambientale | Completamento dell'analisi relativa all'impiego di nuovo software ed adozione del sistema.                                                                 | Processo di implementazione del nuovo software per il Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza completato con esito positivo.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                        |
| 3             | Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente | Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica                             | Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione alle gestione di visite ispettive da parte degli Enti/organismi di controllo | Formazione mirata circa le verifiche ispettive da parte di enti di controllo eseguita come da programma.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                                             |

VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE NELL' ESERCIZIO 2010

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                                        | Obiettivi                                                                               | Traguardi                                                                                                                                                                                                                      | Risultati ottenuti                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                                                                                                                 | L'opuscolo informativo sull'ambiente risulta ancora in fase di bozza.<br>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO                                                                                                                                                                                                                        |
| 3             | Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente | Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica                          | Rendere disponibile sul portale Camstnet tutte le Procedure Operative del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza. Rendere disponibile sul portale Camstnet materiale divulgativo nell'ambito della protezione dell'ambiente. | Tutte le procedure operative del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza sono pubblicate e raggiungibili sul portale Camstnet. Materiale divulgativo nell'ambito della protezione dell'ambiente è in corso di preparazione.<br>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO                                                        |
| 3 - 6         | Prevenzione inquinamento                                  | Diminuzione del numero di casi di superamento limiti di legge scarichi idrici           | Effettuare una analisi per tipologie di locale, risorse strumentali e casi di non conformità                                                                                                                                   | È stata completata l'analisi comparativa sui diversi siti produttivi relativa agli scarichi idrici; sono stati monitorati gli scarichi attraverso una campagna di campionamenti mirati per singola sede produttiva, al fine di ottenere dati misurabili e comparabili in termini di prestazione.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO |
| 4             | Consumo di energia elettrica                              | Riduzione del consumo di energia elettrica                                              | Riduzione del 2% dei consumi a pasto di energia elettrica.                                                                                                                                                                     | Riduzione del 2,11% dei consumi di energia elettrica a pasto.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4             | Parco automezzi aziendali                                 | Aumento del numero di automezzi meno inquinanti (es. euro 4 o euro 5)                   | Aumento del 5 % degli automezzi aziendali appartenenti alle categorie meno inquinanti (es. euro 4 e euro 5)                                                                                                                    | Aumento superiore al 5 % degli automezzi aziendali meno inquinanti.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                                                                                                                                                              |
| 4             | Parco automezzi aziendali                                 | Aumento del numero di automezzi che utilizzano metano                                   | Aumento del 5 % degli automezzi aziendali alimentati a metano                                                                                                                                                                  | Aumento superiore al 5 % degli automezzi aziendali alimentati a metano.<br>OBIETTIVO RAGGIUNTO                                                                                                                                                                                                                          |
| 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                                                                                                                                                                             | Aumento del 6 % dei consumi di gas metano a pasto.<br>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO                                                                                                                                                                                                                                           |

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

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                                        | Obiettivi                                                                               | Traguardi                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1             | Conformità alle leggi                                     | Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza                               | Superamento con esito positivo della verifica dell'organismo di Certificazione Lloyd's per il mantenimento della certificazione ISO 14001 e OHSAS 18001                                                                                                       |
| 2             | Miglioramento prestazione ambientale                      | Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi ambientali                            | Completamento dell'analisi dei dati rivolta a caratterizzare una prestazione complessiva per tipologia di locale.                                                                                                                                             |
| 2             | Miglioramento prestazione per l'ambiente                  | Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione                                   | Attuazione operativa del nuovo software da parte dei Tecnici Ambiente e Sicurezza                                                                                                                                                                             |
| 2             | Miglioramento prestazione per l'ambiente                  | Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione                                   | Raccolta degli indicatori di prestazione del sistema di gestione ambientale attraverso l'impiego del software in uso. Realizzazione di cruscotto indicatori.                                                                                                  |
| 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                                                                                                                                                |
| 3             | Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente | Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica                          | Rendere disponibile sul portale Camstnet materiale divulgativo nell'ambito della protezione dell'ambiente.                                                                                                                                                    |
| 3             | Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente | Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica                          | Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione a specifiche tematiche inerenti la protezione dell'ambiente.                                                                                                                    |
| 3 - 6         | Prevenzione inquinamento                                  | Diminuzione del numero di casi di superamento limiti di legge scarichi idrici           | Partendo dall'analisi già condotta per tipologie di locale, risorse strumentali e casi di non conformità riscontrate, definire mappatura di possibili interventi tecnico-economici per il rispetto della conformità e per il miglioramento della prestazione. |
| 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                                   | Aumento del 5 % degli automezzi aziendali alimentati a metano                                                                                                                                                                                                 |
| 4             | Consumo di gas metano                                     | Riduzione del consumo di gas metano, tramite campagna dedicata al risparmio energetico. | Riduzione del 2% dei consumi a pasto di gas metano                                                                                                                                                                                                            |
| 5             | Generazione di rifiuti                                    | Aumento della % di recupero rifiuti                                                     | Aumento del 5 % 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 2010

Nel corso del 2010 è stato consolidato il Sistema di Gestione per la Sicurezza basato sulla norma OHSAS 18001:2007 ed attualmente esteso a 547 strutture. L'opera di consolidamento è passata attraverso la verifica di sorveglianza condotta dall'organismo di certificazione di parte terza Lloyd's.

I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi e l'estensione del Sistema ad un numero di strutture così ampio ha permesso l'acquisizione di diversi dati utilizzabili per le valutazioni ed i confronti utili nell'ottica del miglioramento continuo.

Permane in essere la gestione delle attività strettamente correlate alla redazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi delle unità produttive da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione interno all'azienda.

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

- Sono stati analizzati tutti gli eventi infortunistici dell'anno 2010 per l'intera società e sono stati effettuati confronti ed analisi relativamente alle singole aree divisionali e territoriali
- I valori infortunistici sono stati integrati dall'analisi dei dati della sorveglianza sanitaria dei medici competenti
- Le informazioni raccolte sono confluite in indicatori di risultato che fossero attinenti con la realtà aziendale e permettessero di prendere decisioni in termini di azioni di miglioramento prestazionale nell'ottica della tutela delle condizioni di salute e sicurezza degli addetti

## INDICATORI DI RISULTATO

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

### INDICATORI DI NON CONFORMITA'

| Indice Frequenza per tipo inf.           | 2008         | 2009         | 2010         |
|------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Si è tagliato con                        | 13,82        | 12,82        | 8,70         |
| Caduto in piano su                       | 6,24         | 3,94         | 3,57         |
| Sollevando, spostando (s/sforzo)         | 5,14         | 4,44         | 4,17         |
| Si è colpito con getti, schizzi, liquidi | -            | 3,70         | 2,62         |
| Ha urtato contro                         | -            | 4,68         | 2,38         |
| Ha compiuto un movimento incoordinato    | -            | 4,93         | 5,48         |
| Sollevando, spostando (c/sforzo)         | -            | 1,97         | 1,91         |
| <b>Totale</b>                            | <b>58,23</b> | <b>50,89</b> | <b>40,99</b> |
| Var %                                    | 11,04        | -12,60       | -19,45       |

| Indice Gravità per tipo inf.             | 2008        | 2009        | 2010        |
|------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Si è tagliato con                        | 0,17        | 0,16        | 0,15        |
| Caduto in piano su                       | 0,11        | 0,09        | 0,13        |
| Sollevando, spostando (s/sforzo)         | 0,09        | 0,07        | 0,09        |
| Si è colpito con getti, schizzi, liquidi | -           | 0,06        | 0,03        |
| Ha urtato contro                         | -           | 0,07        | 0,05        |
| Ha compiuto un movimento incoordinato    | -           | 0,11        | 0,14        |
| Sollevando, spostando (c/sforzo)         | -           | 0,04        | 0,04        |
| <b>Totale</b>                            | <b>0,97</b> | <b>0,87</b> | <b>0,84</b> |
| Var %                                    | -0,96       | -9,87       | -3,88       |

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL' ESERCIZIO 2010

| Rif. Politica | Aspetti ambientali    | Obiettivi                                                 | Traguardi                                                                                                                                               |
|---------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1             | Conformità alle leggi | Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza | Superamento con esito positivo della verifica dell'organismo di Certificazione Lloyd's per il mantenimento della certificazione ISO 14001 e OHSAS 18001 |

### Risultati ottenuti

Esito positivo nelle verifiche di sorveglianza dell'organismo di certificazione del SISTEMA ISO 14001 e OHSAS 18001  
OBIETTIVO RAGGIUNTO

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                         | Obiettivi                                                                     | Traguardi                                                                                                         |
|---------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2             | Miglioramento prestazione per la sicurezza | Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi per la sicurezza del lavoro | Analizzare i dati suddividendoli per tipologia di locale Assegnazione obiettivi specifici per tipologia di locale |

### Risultati ottenuti

Disponibilità dei dati degli infortuni sul lavoro distinti per Servizio/Divisione Territoriale. Definizione degli obiettivi per Servizio/Divisione. Risulta ancora in corso di valutazione la significatività di una analisi per tipologia di locale.  
OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                         | Obiettivi                                             | Traguardi                                                                                  |
|---------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2             | Miglioramento prestazione per la sicurezza | Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione | Completamento dell'analisi relativa all'impiego di nuovo software ed adozione del sistema. |

### Risultati ottenuti

Processo di implementazione del nuovo software per il Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza completato con esito positivo.  
OBIETTIVO RAGGIUNTO

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                             | Obiettivi                                                 | Traguardi                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2             | Integrazione dei Sistemi di Gestione Aziendali | Migliorare integrazione con gli altri Sistemi di Gestione | Elaborare procedure integrate in relazione a:<br>• gestione documentazione<br>• valutazione fornitori<br>• gestione contratti<br>• gestione risorse umane e formazione<br>• segnalazioni dalle parti interessate |

### Risultati ottenuti

Integrazione di alcune procedure quali: gestione documentazione, valutazione dei fornitori. Processo ancora in corso per gli altri aspetti.  
OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO



## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL'ESERCIZIO 2010

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                                    | Obiettivi                                                      | Traguardi                                                                                                                                                  |
|---------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3             | Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro | Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica | Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione alle gestioni di visite ispettive da parte degli Enti/organismi di controllo |

### Risultati ottenuti

Formazione mirata circa le verifiche ispettive da parte di enti di controllo eseguita come da programma.  
OBIETTIVO RAGGIUNTO

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                                    | Obiettivi                                                      | Traguardi                                                                                                   |
|---------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3             | Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro | Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica | Rendere disponibile sul portale Camstnet per consultazione l'opuscolo "La Sicurezza è una buona abitudine". |

### Risultati ottenuti

Opuscolo informativo sulla sicurezza reso disponibile sul portale Camstnet.  
OBIETTIVO RAGGIUNTO

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                                    | Obiettivi                                                      | Traguardi                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3             | Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro | Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica | Rendere disponibile sul portale Camstnet tutte le Procedure Operative del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza. Rendere disponibile sul portale Camstnet materiale divulgativo nell'ambito della sicurezza. |

### Risultati ottenuti

Tutte le procedure operative del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza sono pubblicate e raggiungibili sul portale Camstnet. Altro materiale divulgativo nell'ambito della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sono raggiungibili e disponibili da portale aziendale.  
OBIETTIVO RAGGIUNTO

| Rif. Politica | Aspetti ambientali            | Obiettivi                                                                                                             | Traguardi                                                                                                           |
|---------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4             | Infortuni nei siti produttivi | Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (*) (al netto degli infortuni in itinere) | Mantenere i dati infortunistici complessivi Camst all'interno degli intervalli<br>• IF 50-55 • IG 0,8-1,0 • DM < 17 |

### Risultati ottenuti

- IF Camst 2010 = 40,99
- IG Camst 2010 = 0,84
- DM = 20,5

OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO

## VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL'ESERCIZIO 2010

| Rif. Politica | Aspetti ambientali                                                                                                                         | Obiettivi                                                              | Traguardi                                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4             | Infortuni relativi a tipologie specifiche: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taglio (cod.23)</li> <li>• Caduta (cod. 72)</li> </ul> | Mantenere i risultati sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta | Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: <ul style="list-style-type: none"> <li>Taglio: • IF&lt;13 • IG&lt;0,16</li> <li>Caduta: • IF&lt;4,3 • IG&lt;0,09</li> </ul> |

### Risultati ottenuti

- IF taglio I sem 2010=9.56
- IF taglio II sem 2010=7.75
- IF taglio intero 2010=8.7
- OBIETTIVO RAGGIUNTO
- IG taglio I sem 2010=0.13
- IG taglio II sem 2010=0.16
- IG taglio intero 2010=0.15
- OBIETTIVO RAGGIUNTO
- IF caduta I sem 2010=2.96
- IF caduta II sem 2010=4.25
- IF caduta intero 2010=3.57
- OBIETTIVO RAGGIUNTO
- IG caduta I sem 2010=0.09
- IG caduta II sem 2010=0.16
- IG caduta intero 2010=0.13
- OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO

| Rif. Politica | Aspetti ambientali    | Obiettivi                           | Traguardi                                                                                                                        |
|---------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5             | Salute dei lavoratori | Migliorare la salute dei lavoratori | Analizzare i dati relativi al completamento delle visite mediche effettuate nell'ambito del Protocollo di Sorveglianza Sanitaria |

### Risultati ottenuti

Completata l'analisi delle risultanze dell'attuazione della sorveglianza sanitaria.  
OBIETTIVO RAGGIUNTO

AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA: ESERCIZIO IN CORSO

| Rif. Politica | Aspetti salute e sicurezza                                                                                                                  | Obiettivi                                                                                                             | Traguardi                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1             | Conformità alle leggi                                                                                                                       | Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza                                                             | Superamento con esito positivo della verifica dell'organismo di Certificazione Lloyd's per il mantenimento della certificazione ISO 14001 e OHSAS 18001                                                                                                                  |
| 2             | Miglioramento prestazione per la sicurezza                                                                                                  | Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi per la sicurezza del lavoro                                         | Valutazione della fattibilità di una analisi per tipologia di locale. Se del caso, assegnazione obiettivi specifici per tipologia di locale                                                                                                                              |
| 2             | Miglioramento prestazione per la sicurezza                                                                                                  | Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione                                                                 | Attuazione operativa del nuovo software da parte dei Tecnici Ambiente e Sicurezza                                                                                                                                                                                        |
| 2             | Miglioramento prestazione per la sicurezza                                                                                                  | Maggiore facilità di gestione del Sistema di Gestione                                                                 | Raccolta degli indicatori di prestazione del sistema di gestione della sicurezza attraverso l'impiego del software in uso. Realizzazione di cruscotto indicatori                                                                                                         |
| 2             | Integrazione dei Sistemi di Gestione Aziendali                                                                                              | Migliorare integrazione con gli altri Sistemi di Gestione                                                             | Continuare il percorso intrapreso relativo all'elaborazione di procedure integrate in relazione a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione contratti</li> <li>• Gestione risorse umane e formazione</li> <li>• Segnalazioni dalle parti interessate</li> </ul> |
| 3             | Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro                                                                                       | Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica                                                        | Procedere alla realizzazione di un processo di formazione mirata in relazione a specifiche tematiche inerenti la sicurezza                                                                                                                                               |
| 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                                                                                                                                                           |
| 4             | Infortuni nei siti produttivi                                                                                                               | Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (*) (al netto degli infortuni in itinere) | Mantenere i dati infortunistici complessivi Camst all'interno degli intervalli <ul style="list-style-type: none"> <li>• IF 40-45</li> <li>• IG 0,8-1,0</li> </ul>                                                                                                        |
| 4             | Infortuni relativi a tipologie specifiche: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taglio (cod.23),</li> <li>• Caduta (cod. 72)</li> </ul> | Mantenere i risultati sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta                                                | Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taglio: IF&lt;10    IG&lt; 0,15</li> <li>• Caduta: IF&lt;4,0    IG&lt; 0,10</li> </ul>                                                                 |

## ALTRI DATI CONOSCITIVI PER L'AMBIENTE

Se consideriamo i consumi nelle tre tipologie di locali principali riscontriamo, come logico

attendarsi, una maggiore efficienza nel processo produttivo delle Cucine Centralizzate, in particolare per i consumi di energia elettrica.

### ALTRI DATI CONOSCITIVI PER L'AMBIENTE

| Cucine Centralizzate 2010   | Gas Metano   | Var % Gas    | Energia Elettrica | Var % Enel  |
|-----------------------------|--------------|--------------|-------------------|-------------|
| Num Pasti                   | 25.477.738   | -            | 23.670.139        | -           |
| Q.tà Consumo                | 2.450.500    | -            | 11.590.000        | -           |
| Num locali                  | 37           | -            | 34                | -           |
| <b>Consumo a Pasto 2010</b> | <b>0,095</b> | <b>-0,68</b> | <b>0,490</b>      | <b>1,86</b> |
| Consumo a Pasto 2009        | 0,096        | 7,57         | 0,481             | 10,8        |
| Consumo a Pasto 2008        | 0,089        | 7,51         | 0,434             | -5,55       |
| Consumo a Pasto 2007        | 0,083        | -            | 0,459             | -           |

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

| Interaziendali 2010         | Gas Metano   | Var % Gas    | Energia Elettrica | Var % Enel   |
|-----------------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|
| Num Pasti                   | 2.167.607    | -            | 2.247.245         | -            |
| Q.tà Consumo                | 394.600      | -            | 2.499.500         | -            |
| Num locali                  | 13           | -            | 15                | -            |
| <b>Consumo a Pasto 2010</b> | <b>0,182</b> | <b>-6,37</b> | <b>1,112</b>      | <b>-2,12</b> |
| Consumo a Pasto 2009        | 0,194        | 2,16         | 1,136             | 16,4         |
| Consumo a Pasto 2008        | 0,190        | 7,7          | 0,976             | 5,9          |
| Consumo a Pasto 2007        | 0,177        | -            | 0,922             | -            |

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

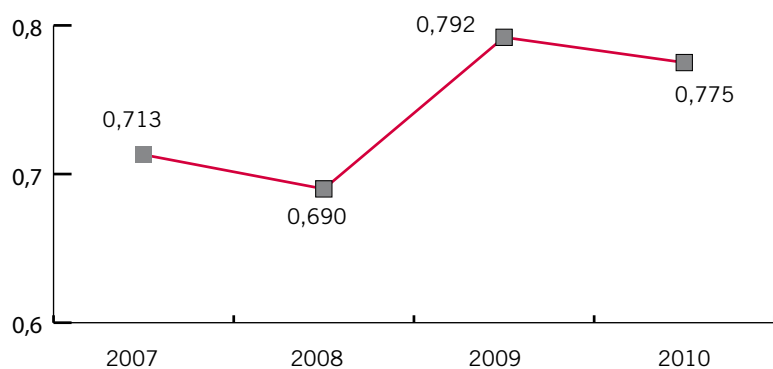
| Pubblici esercizi 2010      | Gas Metano   | Var % Gas    | Energia Elettrica | Var % Enel    |
|-----------------------------|--------------|--------------|-------------------|---------------|
| Num Pasti                   | 6.759.287    | -            | 9.388.223         | -             |
| Q.tà Consumo                | 1.354.213    | -            | 13.075.250        | -             |
| Num locali                  | 42           | -            | 59                | -             |
| <b>Consumo a Pasto 2010</b> | <b>0,200</b> | <b>34,81</b> | <b>1,393</b>      | <b>-13,70</b> |
| Consumo a Pasto 2009        | 0,149        | 11,36        | 1,614             | 17,2          |
| Consumo a Pasto 2008        | 0,133        | 2,86         | 1,377             | -6,1          |
| Consumo a Pasto 2007        | 0,130        | -            | 1,466             | -             |

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

---

#### CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA PER PASTO (in kwh)

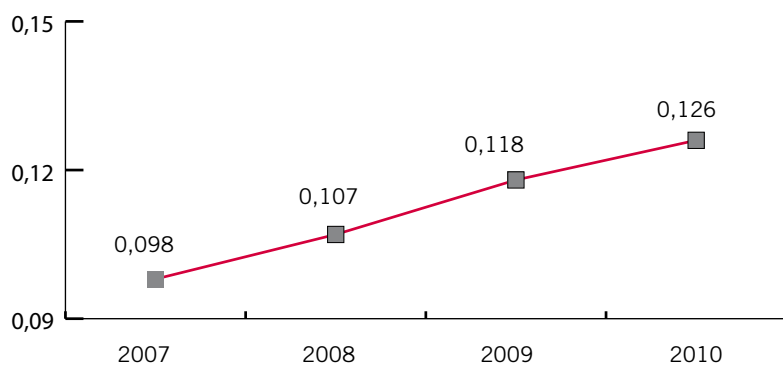
---



---

#### 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

|                   | 2008   | 2009   | 2010   |
|-------------------|--------|--------|--------|
| TEP               | 62.984 | 70.595 | 72.474 |
| Var%              | -      | 12,1   | 2,7    |
| Numero siti Camst | 155    | 156    | 165    |
| Var%              | -      | 0,6    | 5,8    |

## GESTIONE DEI RIFIUTI

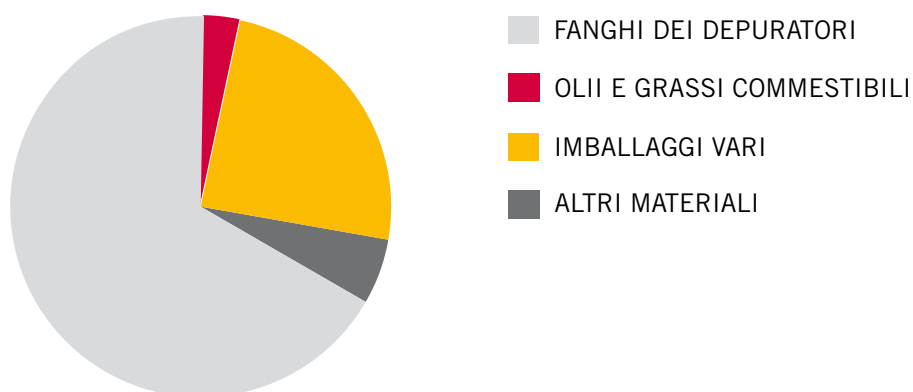
“Qualsiasi sostanza od oggetto (...) di cui il detentore si disfi o abbia deciso o abbia l'obbligo di disfarsi” (D.lgs. 152/2006). Tutti i materiali immessi sul mercato sono destinati, presto o tardi, a trasformarsi in rifiuti e tutti i processi produttivi generano rifiuti, che devono essere infine smaltiti. 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



### GESTIONE DEI RIFIUTI: ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

| Categorie (Kg)            | 2008           | 2009           | 2010           |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Fanghi                    | 233.916        | 185.020        | 180.060        |
| Var %                     | -4,1           | -20,9          | -2,7           |
| Oli e grassi commestibili | 12.185         | 11.148         | 12.578         |
| Var %                     | -91,4          | -8,5           | 12,8           |
| Imballaggi vari           | 8.440          | n.d.           | 116.390        |
| Var %                     | -76,2          | -100,0         | -              |
| Altri materiali           | 1.072          | 94             | 45.041         |
| Var %                     | -98,1          | -91,2          | -              |
| <b>Totale</b>             | <b>255.613</b> | <b>196.262</b> | <b>354.069</b> |
| Var %                     | -46,4          | -23,2          | 80,4           |

# *I Fornitori e gli acquisti bio*

## **I FORNITORI**

### **Il Centro Distributivo Camst**

Da luglio 2010 è operativa, 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: la merce movimentata è pari a circa 100 milioni euro di fatturato in un anno**

---

Il nuovo CeDi Camst è costruito secondo le più moderne ed evolute tecnologie relative alla gestione della logistica: la merce movimentata all'interno del CeDi è pari a circa 100 milioni euro di fatturato in un anno, con 300 fornitori accreditati e circa 4000 referenze ad oggi (di cui 350 prodotti biologici), per un totale di 60 milioni di chili spediti in un anno.

Inoltre la progettazione della struttura ha tenuto conto della riduzione dell'impatto ambientale. Il CeDi infatti è dotato di un impianto fotovoltaico

per la produzione di energia elettrica che copre circa il 70% del fabbisogno energetico.

Il CeDi Camst si occupa di fornire ai propri clienti (appunto i locali Camst) i prodotti alimentari, attraverso una gestione accurata degli acquisti da fornitori selezionati e ritenuti idonei per il sistema Camst ed una programmazione delle consegne ai locali. Il CeDi è quindi l'interfaccia tra i fornitori di materie prime e i locali che utilizzano poi gli articoli. Le consegne da CeDi possono essere dirette ai locali o possono passare attraverso un Transit Point, da cui poi le merci vengono consegnate ai locali. Il Transit Point è una piattaforma logistica che funge da deposito per le merci e che è in grado di dirigerle ai locali o ai clienti.

### **Caratteristiche dimensionali e organizzative**

Il CeDi occupa una superficie complessiva di 23.000 mq ed è diviso in tre comparti la cui distinzione è basata sulle modalità di conservazione della merce, corrispondente a temperature diverse tra loro: il comparto dei secchi (mq 15.000) è a temperatura ambiente, il comparto dei freschi (mq 3.700) è ad una temperatura tra 0°C - 4°C, il comparto dei congelati/surgelati (mq 3.300) con temperatura negativa fino a -25 °C. Ognuna delle tre strutture dispone di proprie baie di carico e scarico. Inoltre, a supporto dell'attività CeDi, ci sono le aree dei servizi utili allo svolgimento delle attività di logistica (uffici, preparazione materiale, area carico e scarico, ecc.).

L'attività svolta all'interno del CeDi è quella tipica di un magazzino e quindi: ricevimento ordini da clienti, elaborazione degli ordini per essere inviati ai fornitori, ricevimento delle merci dai for-



nitrici, stoccaggio delle merci, preparazione delle merci destinate ai locali di ristorazione, ai clienti committenti o ai Transit Point (preparazione delle spese), distribuzione delle merci, manutenzione degli ambienti, delle attrezzature e degli impianti. Tutte le attività sono supportate da un sistema in radiofrequenza, che permette di monitorare tutto il materiale movimentato in tempo reale e quindi consente una completa tracciabilità dei prodotti che vi transitano.

Inoltre al CeDi è presente un medico veterinario che effettua continui controlli allo scarico delle merci per anticipare e gestire problematiche eventuali ed è autorizzato a respingere un prodotto quando i parametri rilevati non sono quelli attesi.

### **L'attenzione ambientale nella logistica Camst**

Dal CeDi escono le merci che vengono consegnate al Transit Point (ne esistono attualmente 4 in Camst) oppure direttamente al locale (sono oltre 1.000 i punti di consegna attualmente serviti). Sono in fase di approntamento anche consegne dirette del fornitore al locale o al Transit Point, questo ovviamente per seguire una tendenza ormai molto forte di richiesta di utilizzo di prodotti locali, a filiera corta, "chilometri zero" e anche Igp, Dop.

I vantaggi di questo metodo di approvvigionamento sono molteplici, in primo luogo la possibilità di rispondere in maniera flessibile e sempre adeguata alle esigenze del territorio e del Cliente. Per quanto attiene all'impatto ambientale, i trasporti sono ottimizzati in modo tale che i 70 mezzi utilizzati per le consegne viaggino sempre a pieno carico. Infatti i "roll" da consegnare ai

locali vengono preparati nei singoli Transit Point e questo consente ovviamente di potere utilizzare, nelle consegne, anche prodotti locali.

Inoltre Camst, in accordo con alcuni fornitori/partner, ha ottimizzato all'interno della propria logistica anche l'aspetto del ritiro della merce dal fornitore. I mezzi, dopo aver svolto le consegne nei locali Camst, ritirano direttamente merci dai fornitori le cui sedi sono sul percorso di rientro dei camion, con soddisfazione di entrambi gli attori per l'ottimizzazione del trasporto e riducendo i rientri "vuoti" dei 70 mezzi di trasporto.

---

### **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**

---

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. C'è poi la possibilità di ridurre i passaggi del sistema di distribuzione tradizionale quali: confezionamento, imballaggio e trasporto - procedure che comportano inquinamento e sovrapprezzo - l'opportunità di un confronto diretto con il produttore che riesce a vendere prodotti unici ed, infine, il legame con il territorio, il rispetto dell'ambiente, la certezza che il prodotto arrivi sulle tavole direttamente dal produttore.

## DISTRIBUZIONE FORNITORI PER TIPOLOGIA DI RAPPORTO CONTRATTUALE CLASSE GIURIDICA

| Classe giuridica          | C/contratto | S/contratto | Altre        | 2010         |
|---------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| Associazioni              | -           | -           | 1            | 1            |
| Aziende cooperative       | 27          | 33          | 7            | 67           |
| Imprese private Industria | 30          | 50          | 41           | 121          |
| Imprese private Servizi   | 765         | 351         | 166          | 1.282        |
| Persone Fisiche           | -           | 1           | 1            | 2            |
| Pubblica Amministrazione  | -           | -           | 1            | 1            |
| Univ/Caserme/Ministeri    | -           | -           | 1            | 1            |
| Altre                     | 1           | 8           | 1.046        | 1.055        |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>823</b>  | <b>443</b>  | <b>1.265</b> | <b>2.530</b> |
| Var %                     |             |             |              | -3,8         |
| Totale 2009               |             |             |              | 2.630        |
| Totale 2008               |             |             |              | 2.354        |
| Totale 2007               |             |             |              | 2.148        |

Nel 2010 si registra una battuta d'arresto nella crescita del numero dei fornitori, con una leggera ma evidente diminuzione del 3,8%, in coerenza con i lavori che hanno impegnato la Direzione acquisti nella razionalizzazione delle referenze di alcune merceologie, come ad esempio i latticini.

| Tipologia di pagamento        | Numero       |
|-------------------------------|--------------|
| Bonifico con cessione credito | 35           |
| Bonifico Estero               | 20           |
| <b>Bonifico Nazionale</b>     | <b>2.036</b> |
| Contanti                      | 433          |
| Rimessa diretta               | 6            |
| <b>Totale complessivo</b>     | <b>2.530</b> |

## DISTRIBUZIONE DEI FORNITORI PER CLASSE GIURIDICA E ORGANIZZAZIONE CONSEGNE

| Classe giuridica          | cedi       | diretta      | totale       |
|---------------------------|------------|--------------|--------------|
| Associazioni              | -          | -1           | 1            |
| Aziende cooperative       | 6          | 61           | 67           |
| Imprese private Industria | 27         | 94           | 121          |
| Imprese private Servizi   | 279        | 1.003        | 1.282        |
| Persone Fisiche           | -          | 2            | 2            |
| Pubblica Amministrazione  | -          | 1            | 1            |
| Univ/Caserme/Ministeri    | -          | 1            | 1            |
| Altre                     | 5          | 1.050        | 1.055        |
| <b>Totale</b>             | <b>317</b> | <b>2.213</b> | <b>2.530</b> |

#### DISTRIBUZIONE FORNITORI PER NAZIONALITÀ

| Nazione                   | C/contr.   | S/contr.   | Altri       | 2010         | Var. %      | 2009         | 2008         |
|---------------------------|------------|------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| Austria                   | 1          | -          | 1           | 2            |             | 2            | 2            |
| Belgio                    | 4          | -          | 3           | 7            |             | 8            | 8            |
| Danimarca                 | 3          | 1          | -           | 4            |             | 1            | 1            |
| Germania                  | -          | -          | 7           | 7            |             | 8            | 8            |
| Italia                    | 812        | 439        | 1.248       | 2.499        |             | 2.589        | 2.314        |
| Olanda                    | 1          | 3          | -           | 4            |             | 3            | 3            |
| San Marino                | 1          | -          | -           | 1            |             | 11           | 11           |
| Slovenia                  | -          | -          | 2           | 2            |             | 3            | 2            |
| Spagna                    | 1          | -          | 3           | 4            |             | 5            | 5            |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>823</b> | <b>443</b> | <b>1265</b> | <b>2.530</b> | <b>-3,8</b> | <b>2.630</b> | <b>2.354</b> |
| Fornitori estero          | -          | -          | -           | 31           | -24,4       | 41           | 40           |

#### ANZIANITÀ MEDIA (ANNI) DEI FORNITORI

| Tipologia del Fornitore   | C/contratto | S/contratto | Altri      | 2010       |
|---------------------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Associazioni              | -           | -           | 3,2        | 3,2        |
| Aziende cooperative       | 8,0         | 4,9         | 5,0        | 6,1        |
| Imprese private Industria | 6,7         | 1,4         | 5,6        | 4,2        |
| Imprese private Servizi   | 9,2         | 4,2         | 6,3        | 7,4        |
| Persone Fisiche           | -           | 0,2         | 2,4        | 1,3        |
| Pubblica Amministrazione  | -           | -           | 0,7        | 0,7        |
| Univ/Caserme/Ministeri    | -           | -           | 9,9        | 9,9        |
| Altre                     | 12,1        | 13,1        | 7,2        | 7,2        |
| <b>Media 2010</b>         | <b>9,1</b>  | <b>3,9</b>  | <b>7,0</b> | <b>7,1</b> |
| Media 2009                | -           | -           | -          | 6,4        |
| Media 2008                | -           | -           | -          | 6,1        |

## GLI ACQUISTI ALIMENTARI BIOLOGICI

Nell'ultimo decennio ha acquisito sempre più rilevanza il prodotto biologico richiesto ormai dalla maggior parte degli Enti Comunali in sede di gara d'appalto per i servizi di ristorazione scolastica.

A garanzia della qualità del prodotto, Camst attraverso un accurato lavoro di ricerca, seleziona solo aziende certificate da uno degli otto organismi autorizzati dal Ministero delle Politiche agricole e agroalimentari nazionali, che assicurino un alto rendimento qualitativo del prodotto.

Dalla tabella che mostra l'andamento dei consumi di biologico negli ultimi anni si può dedurre che un incentivo sempre maggiore all'acquisto del prodotto biologico può porre l'azienda in una

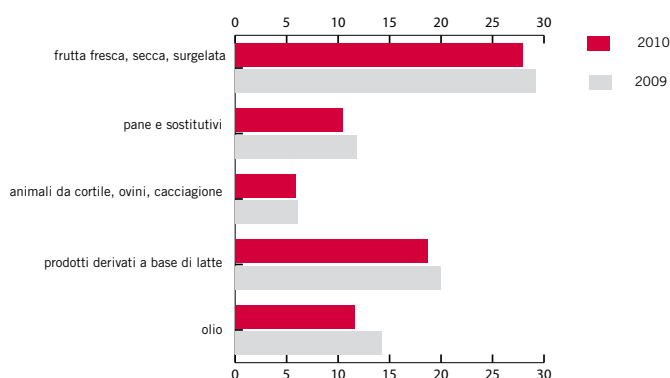
posizione di maggior rilievo in termini di cultura della conservazione dell'ambiente. L'agricoltura biologica infatti, riducendo drasticamente l'impiego di fertilizzanti pesticidi e medicinali chimici di sintesi, preserva nel tempo il terreno e l'ambiente.

Nel corso del 2010 il valore di acquisto del biologico si presenta per la prima volta inferiore a quello dell'anno precedente, ne risulta in diminuzione anche l'incidenza sul totale delle merci alimentari acquistate. 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.

Le categorie maggiormente acquistate restano sempre frutta, verdura, legumi e ortaggi, anche se per questa categoria sembra raggiunto un certo equilibrio nella sua incidenza rispetto al totale.

La dinamica di riduzione negli acquisti biologici si riscontra anche per tutte le categorie del campione, ad eccezione della famiglia "linea rossa", "formaggi" e "riso" che invece continuano ad aumentare di incidenza.

INCIDENZA DI PRODOTTO BIOLOGICO SUL TOTALE DELLA FAMIGLIA DI ACQUISTO



## GLI ACQUISTI ALIMENTARI BIOLOGICI

| Anno        | Valore Merci Alimentari | Valore Merci Biologico | Incid % Biologico | Var% annua  | Indice tendenziale |
|-------------|-------------------------|------------------------|-------------------|-------------|--------------------|
| 2002        | 77.765.571,39           | 3.913.186,17           | 5,03              | 100,00      | 100,00             |
| 2003        | 81.254.070,39           | 4.806.634,73           | 5,92              | 22,8        | 122,83             |
| 2004        | 90.330.681,31           | 6.034.672,95           | 6,68              | 31,4        | 154,21             |
| 2005        | 95.389.257,36           | 7.592.597,07           | 7,96              | 39,8        | 194,03             |
| 2006        | 99.551.936,23           | 9.646.691,09           | 9,69              | 52,5        | 246,52             |
| 2007        | 103.998.632,42          | 10.774.926,45          | 10,36             | 28,8        | 275,35             |
| 2008        | 122.292.022,25          | 11.469.057,96          | 9,38              | 17,7        | 293,09             |
| 2009        | 124.703.688,46          | 12.195.022,03          | 9,78              | 18,6        | 311,64             |
| <b>2010</b> | <b>135.905.368,45</b>   | <b>11.996.665,75</b>   | <b>8,83</b>       | <b>-5,1</b> | <b>306,57</b>      |

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

| Desc_Famiglia                          | % su bio 2009 | % su bio 2010 | Desc_Famiglia                          | % su tot 2010 | % su tot 2009 |
|----------------------------------------|---------------|---------------|----------------------------------------|---------------|---------------|
| Frutta fresca/secca/surg.              | 24,2          | 24,70         | Frutta fresca/secca/surg.              | 27,9          | 29,2          |
| Verdura fresca e surgelata             | 20,8          | 22,50         | Verdura fresca e surgelata             | 18,6          | 19,1          |
| Pane e sostitutivi                     | 7,7           | 7,15          | Pane e sostitutivi                     | 10,4          | 11,8          |
| Pasta                                  | 6,3           | 5,83          | Pasta                                  | 13,8          | 15,1          |
| Animali da cortile, ovini, cacciagione | 4,2           | 4,26          | Animali da cortile, ovini, Cacciagione | 5,9           | 6,1           |
| Linea rossa                            | 3,4           | 3,89          | Linea rossa                            | 29,0          | 24,2          |
| Prod. derivati base latte              | 4,0           | 3,85          | Prod. derivati base latte              | 18,7          | 20,0          |
| Formaggi                               | 3,3           | 3,58          | Formaggi                               | 7,2           | 6,8           |
| Olio                                   | 3,8           | 3,56          | Olio                                   | 11,6          | 14,2          |
| Carni bovine                           | 3,2           | 3,54          | Carni bovine                           | 5,3           | 5,2           |
| Latte                                  | 3,4           | 3,36          | Latte                                  | 23,2          | 24,0          |
| Riso                                   | 2,8           | 2,63          | Riso                                   | 32,3          | 29,3          |

## ALTRE CARATTERISTICHE DEI FORNITORI

| Caratteristiche dei Fornitori                            | 2008  | 2009  | 2010  |
|----------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Numero Fornitori movimentati (1)                         | 1.282 | 1.252 | 1.196 |
| di cui : Fornitori su magazzino ( Centro Distribuzione ) | 343   | 353   | 317   |

(1).Questo dato fa riferimento non all'anagrafica, ma ai movimenti (fatturazioni nell'anno di riferimento). Tutti i Fornitori sono qualificati secondo le procedure del sistema qualità Camst

# 6

SOLIDARIETÀ E COOPERAZIONE



# *Solidali con il futuro*

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



# *Crescita e sviluppo del ruolo sociale della Cooperazione*

## **LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE**

Camst é una società cooperativa a mutualità prevalente e aderisce alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) che è uno dei tre organismi di rappresentanza dell'economia cooperativa in Italia. ([www.legacoop.it](http://www.legacoop.it))

“Scopo della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) è di agire per la promozione della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata, fondata sui principi della Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI).

---

**Costituzione, art. 45: “La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione (...) ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.**

---

La Legacoop opera per lo sviluppo e il potenziamento del movimento cooperativo indirizzando le associate ad adempiere - senza discriminazione per le opinioni politiche, per l'appartenenza etnica e le fedi religiose dei suoi membri - la funzione sociale riconosciuta alla cooperazione dalla Costituzione della Repubblica (\*1).

Legacoop sostiene il processo di integrazione europea e si impegna per lo sviluppo dei rapporti con le altre organizzazioni cooperative dei Paesi aderenti

all'Unione al fine di creare un ambiente favorevole alla crescita delle cooperative in Europa e valorizzare la peculiarità dell'esperienza italiana.

La Legacoop svolge le sue funzioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle imprese associate ed è competente ad esercitare la vigilanza sugli Enti cooperativi, riconosciute dall'art. 4 del D.L.C.P.S. 14.12.1947 n. 1577 e successive modificazioni e integrazioni.

Per il perseguimento dei propri scopi la Legacoop mantiene costanti rapporti con le altre Associazioni cooperative nazionali e internazionali e con le organizzazioni i cui scopi siano coincidenti o compatibili con i propri.

La Legacoop aderisce all'Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI), ne attua gli scopi in ogni sua istanza affinché l'ACI sia la rappresentante universale delle organizzazioni cooperative.”

(Art.1 - Costituzione e scopi - Statuto della Lega Nazionale Delle Cooperative e Mutue, Approvato dalla Assemblea Generale dei Delegati, Roma, 5 febbraio 2004)

(\*1). Costituzione della Repubblica Italiana, Titolo III, Rapporti economici, Art. 45: “La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.”



## COOPFOND: LA PROMOZIONE COOPERATIVA TRA MERCATO E SOLIDARIETÀ

Coopfond è la società che gestisce il fondo mutualistico per la promozione cooperativa alimentato dal 3% degli utili annuali di tutte le cooperative aderenti a Legacoop (Lega Nazionale Cooperative e Mutue) e dai patrimoni residui di quelle poste in liquidazione.

E' stata costituita ai sensi della legge n. 59 del 31 Gennaio 1992. Nel 1993 il Fondo è stato costituito sotto forma di società per azioni, con un capitale sociale di 104.000 Euro.

Il pacchetto azionario è interamente controllato da Legacoop Nazionale che ne detiene il 100%.

La società è sottoposta alla vigilanza del Ministero per le Attività Produttive.

## LA FONDAZIONE CAMST DEDICATA A GUSTAVO TROMBETTI

Nel 2008 è stata costituita la Fondazione Camst – Gustavo Trombetti per promuovere l'etica e la cultura cooperativa, la formazione e la conservazione, la catalogazione e la valorizzazione di materiale bibliografico ma anche l'educazione alimentare; la Fondazione Camst inoltre promuove i valori sportivi e della solidarietà sociale.

Tali obiettivi della Fondazione si integrano in pieno con quelli più generali di Camst, che in virtù anche del suo essere cooperativa cerca di coniugare il successo economico imprenditoriale con la ricerca di un continuo miglioramento nella qualità dell'offerta, nel rispetto ambientale, nella ricerca delle migliori condizioni per la salute e la sicurezza sul lavoro, nella responsabilità sociale. Si tratta di oneri che Camst ha assunto volon-

tariamente e che la pongono in una posizione sicuramente di avanguardia. L'originaria matrice cooperativa va oggi adattandosi alle più moderne esigenze di un'impresa matura, consapevole delle proprie responsabilità verso gli Stakeholder e, più in generale, verso l'intera Società. Nell'ambito di questa filosofia aziendale si è collocata l'idea di dare vita ad una Fondazione, dedicata alla figura di Gustavo Trombetti, primo presidente Camst ancora oggi un esempio attuale per le odierne generazioni di soci della Cooperativa.

Attraverso la Fondazione, Camst si prefigge di valorizzare ancor più le sue tante iniziative, da tempo promosse e sostenute in svariati campi: etico, culturale, sportivo, della solidarietà e della beneficenza. La Fondazione è altresì individuata come uno strumento idoneo a rendere tali iniziative meglio coordinate e più efficaci, nonché a dare maggiore visibilità allo spirito che anima questa scelta.

Nel corso del 2010 la Fondazione Camst ha sostenuto:

- Iniziative culturali: come eventi e rassegne teatrali e musicali, collaborazioni con Università per ricerche scientifiche;
- Iniziative di solidarietà indirizzate al mondo del volontariato, ad Associazioni di assistenza e beneficenza, ad enti caritatevoli, che si occupano delle fasce sociali più deboli;
- Iniziative sportive a sostegno di eventi specifici e di società che promuovono la pratica sportiva;
- Iniziative di etica ed educazione cooperativa volte alla realizzazione di eventi di educazione cooperativa, creazione e conservazione di archivi documentari e fotografici, partecipazione ad iniziative di coinvolgimento cooperativo.

## *Iniziative a favore della RSI*

### **COLLABORAZIONI CON LE COOPERATIVE SOCIALI**

Nell'ambito del servizio di ristorazione scolastica, a fronte di una regolamentazione esplicita contenuta nell'Appalto della Pubblica amministrazione locale o come specifico progetto di servizio ispirato a criteri di responsabilità sociale dell'impresa, vengono attivati di volta in volta specifici progetti di collaborazione con le Cooperative sociali che prevedono lo svolgimento delle fasi di servizio che stanno a valle della produzione pasti vera e propria che resta sempre una competenza di Camst: in genere il cosiddetto scodellamento dei pasti e il lavaggio stoviglie. In questo modo Camst sceglie di collaborare con quelle realtà cooperative che dimostrano di assolvere al meglio la missione di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini", (art. 1 della Legge quadro n.381/91 che disciplina il settore delle cooperative sociali), dimostrando al contempo una capacità organizzativa d'impresa capace di soddisfare i requisiti di qualità professionale che sono richiesti nel settore della ristorazione scolastica. A norma dell'articolo 1 della suddetta legge, le cooperative sociali vengono definite come imprese che nascono con lo scopo di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini". Questo scopo è perseguito attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Alle cooperative sociali si applicano le norme relative al settore in cui le stesse operano, in quanto compatibili con la legge 381/91. La denominazione sociale della cooperativa, comunque formulata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

### **IL PROGETTO 'CAMST E I FORNITORI PER L'HOSPICE'**

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 ad unirsi a noi nel supporto all'Hospice MT.C. Seràgnoli e al Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative.

## INIZIATIVE DI COINVOLGIMENTO DEL SOCIO LAVORATORE

Nel corso dell'anno ha proseguito la realizzazione di alcune iniziative che hanno lo scopo di favorire il coinvolgimento del socio lavoratore nella sua relazione sociale con Camst. Tali iniziative, a loro volta, derivano da un processo di inclusione dei soci nella formulazione delle "idee da realizzare".

## INCONTRO TRA GENERAZIONI

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

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

### AZIONI SVOLTE NELL'ESERCIZIO 2010

| Area Comunicazione Informazione | Azioni/obiettivi                                   | Risultato                                                             |
|---------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Incontro tra generazioni        | Incontro annuale con i neo assunti delle Divisioni | Sono stati realizzati 3 incontri che hanno coinvolto 200 partecipanti |

## LA RINASCITA DEL SOCIO

Il progetto consiste nell'effettuare almeno due incontri annuali da svolgersi nei locali o gruppi di locali da tenersi in primavera (dopo il budget) e in autunno con la partecipazione del Direttore del locale, del Consigliere di zona e con l'organizzazione dell'ufficio soci. L'incontro ha l'obiettivo di discutere dell'andamento dell'Azienda, della Divisione e del locale cogliendo eventuali suggerimenti da parte dei soci.

Gli argomenti trattati dai relatori presenti agli incontri (Presidente, Capo Divisione, Consigliere di Divisione o Direttore del o dei locali) hanno toccato aspetti di carattere generale con riferimento all'andamento economico-finanziario di

Camst, alla situazione del mercato, all'aumento del costo del lavoro e del costo merci, con alcuni riferimenti specifici all'andamento della Divisione presso cui si teneva l'incontro.

Diverse richieste sono emerse dai soci riportate qui succintamente:

- Maggiore elasticità nella movimentazione del personale ;
- Maggiore professionalità dei cuochi in movimentazione;
- Fare maggiore formazione non solo per determinate figure professionali ma anche per personale con incarichi meno importanti;
- Camst deve avere attenzione verso la base, non solo per sensibilizzare sull'ottimizzazione del

lavoro, ma anche per dare loro gli strumenti per lavorare meglio;

- Convenzioni ai soci di particolare utilità sono da preferire ad una gita, in caso di scelta;
- Investire sulla formazione del personale attraverso il confronto con altre realtà simili – scambio di personale;
- Certe manifestazioni che si svolgono su alcuni territori (Eurochocolat/Umbria Jazz) potrebbero coinvolgere i nostri locali per cui sensibilizzare i clienti su questi aspetti;
- Sono emersi dubbi e problematiche di tutti i giorni e consigli sui modi per migliorare il rendimento di ogni locale;
- Domande sulle attività sociali che si prevedono;
- Dare possibilità a chi lavora da tanto tempo di crescere nella propria professionalità;
- Far crescere su più mansioni i lavoratori all'in-

terno dei propri locali;

- Soddisfazione per questi incontri perché si ha la possibilità di parlare, cosa che non si riesce a fare durante le assemblee perché non si trova il coraggio di intervenire davanti ad una folta platea;
- Preoccupazione per il posto di lavoro anche alla luce della legge sulla riforma scolastica (se non ci sono più scuole a tempo pieno chi mangia con noi?);
- Contro gli sprechi possibili utilizzi di progetti a favore della Croce Rossa o altre attività;
- Risparmio energetico e smaltimento rifiuti consapevole;
- Interessanti suggerimenti per imparare ad utilizzare meglio le attrezzature e per le pulizie delle stesse onde evitare costi di manutenzione, sempre sull'onda del risparmio e del contenimento dei costi.

#### AZIONI SVOLTE NELL'ESERCIZIO 2010

| Area Comunicazione Informazione | Azioni/obiettivi              | Risultato                                                                             |
|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| La rinascita del Socio          | Coinvolgere almeno 30 locali. | Nell'anno 2010 sono stati realizzati 20 incontri, hanno coinvolto: 1.020 partecipanti |

#### NATALE 2010: IL NOSTRO IMPEGNO A FAVORE DELLE DONNE

L'idea di impegnarsi in un progetto di aiuto per una comunità di donne del Senegal nasce da una riflessione sul tema delle pari opportunità, tema su cui Camst ha dimostrato la sua sensibilità sottoscrivendo insieme ad altre importanti realtà aziendali una Carta italiana per le pari opportunità, e dal desiderio di coordinare maggiormente le diverse iniziative che nascono dalla sensibilità e dall'impegno diffuso delle persone di Camst nelle azioni di solidarietà a favore di diversi soggetti

cosiddetti 'deboli'.

Questa scelta di dedicare l'attenzione alle donne deriva in primo luogo dal fatto che Camst è una cooperativa composta all'ottanta per cento e passa da manodopera femminile e inoltre perché il tema delle pari opportunità non è affatto un traguardo acquisito nel



costume del nostro vivere contemporaneo. L'occasione per realizzare un progetto di aiuto concreto ad una comunità di donne, nasce invece da un incontro con COSPE, organismo di cooperazione per lo sviluppo dei paesi emergenti, nato a Firenze nel 1983 come associazione senza scopo di lucro.

## Camst ha scelto di fornire il proprio sostegno, sia in modo diretto che attraverso il coinvolgimento dei suoi soci, ad un progetto per i diritti delle donne

A partire dai primi interventi in alcuni paesi in Africa e America Latina, oggi Cospe è impegnato nella realizzazione di 190 progetti in quasi 40 paesi nel mondo. Diversi sono gli ambiti di intervento di questi progetti, dai diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, al lavoro e all'inclusione sociale, fino al turismo responsabile e alla sicurezza

alimentare. Nel corso dei suoi 27 anni di storia Cospe ha accumulato una vasta esperienza di lotta contro le discriminazioni verso le donne in Italia e nei Paesi in cui opera, integrando il tema dei diritti delle donne in ogni progetto avviato, nella convinzione che la parità dei diritti e delle opportunità costituiscano elemento determinante del progresso politico e sociale di un paese. Camst ha scelto di fornire il proprio sostegno, sia in modo diretto che attraverso il coinvolgimento dei suoi soci, ad un progetto per i diritti delle donne e l'equità tra i generi. Obiettivo del nostro intervento sarà quello di avviare una struttura "consultorio" nella città di Ziguinchor: in particolare i risultati concreti del progetto prevedono la formazione di 30 donne para-sanitarie e para-giuriste, il sostegno alle attività del centro per 24 mesi, l'organizzazione di seminari e convegni di informazione e sensibilizzazione per le donne che potranno beneficiare dei servizi del Centro. La realizzazione del progetto di aiuto alle donne della circoscrizione di Dioloulou in Senegal è stato approvato nel CdA del 3 novembre 2010.

### Modalità della campagna +Donna di Camst

La campagna è stata comunicata da Camst nelle seguenti occasioni:

#### NATALE 2010

- Camst comunica ai dipendenti l'obiettivo e le modalità di raccolta fondi della campagna;
- Viene comunicato ai soci il catalogo dei





- gadget in vendita collegati alla campagna;
- In occasione degli incontri alle cene di Natale vengono messi in vendita i gadget;
  - Gli stessi gadget possono anche essere ordinati direttamente a Cospe;
  - Il sostegno alla campagna si realizza anche attraverso l'acquisto dei biglietti di ingresso alle feste di Natale organizzate per i soci e soprattutto ...
  - ...Attraverso la vendita dei biglietti della lotteria.
  - L'acquisto dei biglietti della lotteria viene collegato a un gadget della campagna in regalo per determinate quantità di biglietti acquistati.

contributo, grazie anche all'impegno dei consiglieri che si sono impegnati nel coordinamento dell'iniziativa. Tutte le divisioni hanno raccolto cifre significative ma è giusto fare una menzione speciale all'area di Parma e alla Toscana che hanno raggiunto le cifre più alte intorno ai duemila euro. Cospe non ha mancato di farci avere i suoi ringraziamenti per il prezioso contributo offerto sia da Camst che personalmente dai suoi soci nel portare avanti i progetti dell'associazione inviandoci un attestato di solidarietà che vogliamo condividere con voi.

#### **MARZO 2011: Festa della Donna**

- In occasione della "Festa della Donna" ogni donna ha ricevuto una testimonianza della adesione e del concorso di Camst all'obiettivo della campagna.

Oggi possiamo dire con grande soddisfazione di aver raggiunto gli obiettivi che ci eravamo prefissi con la raccolta fondi tra i soci in occasione delle festività natalizie, in cui abbiamo potuto mantenere sia le donazioni

più consolidate che raggiungere la quota di 8.350 euro che ci eravamo prefissi come contribuzione al progetto da parte dei soci.

Un ringraziamento va espresso per i soci di tutte le divisioni che hanno fatto pervenire il loro



#### **UN ANNO CONTRO LO SPRECO**

Il Progetto "Un anno contro lo spreco 2010" è nato con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica italiana ed europea sulle cause e le conseguenze dello spreco, dall'alimentare

all'energetico, dell'idrico e delle risorse naturali, sulle modalità per ridurlo e la promozione di una cultura orientata ai principi della sostenibilità. In questa prima edizione il tema affrontato è stato quello dello spreco alimentare e le sue conseguenze su ambiente, nutrizione, salute, economia, società, politica.

Camst ha aderito a "Un anno contro lo spreco 2010", iniziativa promossa dalla Facoltà di Agraria di Bologna e da Last Minute Market, proseguendo la propria mission di impresa socialmente responsabile.

Le motivazioni che hanno portato Camst a sostenere l'iniziativa sono da ricondurre a quei valori nel rispetto dei quali l'impresa esercita la propria attività e quindi le norme di comportamento, le regole di condotta e le responsabilità cui devono attenersi tutti i soggetti che entrano in relazione con Camst, in linea con quanto previsto dallo Statuto e dal Codice Etico adottato nel 2009.

Tali principi si orientano verso una modalità di fare impresa che vuole coniugare l'efficienza e la competitività richieste dal mercato con la responsabilità sociale.

Ciò di traduce in attenzione alle persone, all'ambiente e alla società civile, attraverso anche azioni concrete contro lo spreco che, a secondo delle situazioni, possono riguardare: l'adozione di menu equilibrati e prodotti stagionali; l'attuazione di progetti per il riutilizzo di prodotti non utilizzabili; l'attivazione di progetti di educazione alimentare; l'utilizzo, ove possibile, di materiale a recupero e packaging ecosostenibile; la raccolta differenziata dei rifiuti, come preludio al loro riutilizzo; la realizzazione di progetti per educare gli operatori ad un consumo consapevole delle materie prime e delle risorse ambientali (energia, acqua, calore); l'utilizzo di energia proveniente da fonti pulite

(fotovoltaico, solare); la progettazione e l'utilizzo degli impianti per ottenere risparmio energetico. Anche i risultati del bilancio 2009 di Camst dimostrano come conciliare la responsabilità sociale possa essere un modo di fare impresa che, proprio perché genera benessere sociale, produce i suoi frutti anche sulle performance economiche dell'impresa e della società.

---

## **I nostri principi si orientano verso una modalità di fare impresa che vuole coniugare l'efficienza e la competitività richieste dal mercato con la responsabilità sociale**

---

L'adesione di Camst al progetto "Un anno contro lo spreco" vuole ribadire tali impegni e implementare ulteriormente tutti i progetti che comportano una riduzione degli sprechi e il recupero delle derrate non utilizzabili, adottando soluzioni efficaci per attivare donazioni di quanto non viene consumato ad associazioni di volontariato sociale ed enti benefici. L'intento è quello di trovare soluzioni efficaci da un punto di vista economico, ambientale, sociale ed educativo ed in quest'ottica Camst ha realizzato "Un pranzo contro lo spreco" il 30 ottobre a Bologna, nell'ambito delle iniziative conclusive dell'intero progetto.

### **Cos'è:**

Un anno contro lo spreco 2010 è un progetto che si pone come obiettivi principali la sensibilizzazione dell'opinione pubblica italiana ed europea sulle cause e le conseguenze dello spreco.

### **Chi lo promuove:**

La Facoltà di Agraria e Last Minute Market, spin-off accademico dell'Alma Mater Studiorum-Università di Bologna, con il coordinamento tecnico-scientifico della Conferenza dei Presidi delle Facoltà italiane di Agraria e il patrocinio del Parlamento Europeo, Commissione Agricoltura e Sviluppo Rurale.

---

**L'adesione di Camst al progetto "Un anno contro lo spreco" vuole ribadire tali impegni e implementare ulteriormente tutti i progetti che comportano una riduzione degli sprechi**

---

### **La Giornata Europea contro lo Spreco a Bruxelles**

Insieme ad alcune organizzazioni di Stati membri dell'Unione Europea, attive nella lotta agli sprechi (Fareshare, Regno Unito; Stop Food Wasting Movement, Danimarca; Andes, Francia), il 28 ottobre è stata organizzata a Bruxelles una Conferenza dal titolo "Transforming food waste into a resource", dedicata agli impatti ambientali, nutrizionali, economici e sociali degli sprechi agroalimentari e alle modalità di recupero. La sede della conferenza sarà il Parlamento Europeo e vedrà la partecipazione dell'Onorevole Paolo De Castro, Presidente della Commissione Agricoltura e Sviluppo Rurale.

### **Il Documento per l'Europa e gli Obiettivi del Millennio**

Momento focale della prima delle giornate europee, è stata la presentazione del Documento "Trasformare lo spreco alimentare in risorsa",

curato dalle organizzazioni europee che partecipano all'iniziativa. Il documento, da condividere tra tutte le forze politiche e i gruppi parlamentari degli Stati membri, richiama l'attenzione sullo spreco alimentare e le sue conseguenze, e propone di inserire il tema nell'agenda del Parlamento Europeo e negli Obiettivi del Millennio.

### **La Giornata Europea contro lo Spreco a Bologna**

il 30 ottobre 2010 è stato presentato a Bologna il Libro Nero dello spreco in Italia, verrà assegnato il Premio non Sprecare all'iniziativa antispreco più originale di imprese, enti e istituzioni.

#### **Il Libro nero dello spreco**

Si tratta del primo rapporto sugli sprechi lungo la catena agro-alimentare, dal campo alla tavola, in Italia.

#### **Il Premio Non Sprecare**

La seconda parte delle Giornate europee contro lo spreco è stata dedicata alle Buone Pratiche.

Protagoniste erano tutte quelle realtà, piccole e grandi, che si sono distinte per la loro attenzione alla riduzione degli sprechi, mettendo in campo scelte ed azioni concrete.

La giuria del premio era composta da Enrico Giovannini, Presidente Istat, Mons. Vincenzo Paglia, Arcivescovo di Terni e fondatore della Comunità di S.Egidio, Cristina Gabetti, giornalista, inviata di Striscia la Notizia, Tristram Stuart, ricercatore inglese e attivista contro gli sprechi, Angelo Caridi, Eni, responsabile del progetto "Un ponte per l'Innovazione", Antonio Galdo, scrittore, giornalista e coordinatore del premio.

#### **Il Pranzo contro lo Spreco**

Le giornate si sono concluse con un "grande" pranzo contro lo spreco il 30 ottobre a Bologna. Obiettivo del Pranzo è la sensibilizzazione dell'opi-



nione pubblica italiana sul tema degli sprechi alimentari, attraverso un momento di convivialità che abbia al centro cibo buono, salutare e donato.

## Il Libro nero dello spreco

### Alcuni dati:

Secondo le prime elaborazioni rilevate da Last Minute Market e riferite al 2009, nel nostro Paese è rimasto in campo il 3,25% della produzione agricola nazionale. In valore percentuale possiamo valutarlo un dato del tutto fisiologico e tollerabile, ma, se consideriamo il valore assoluto (17.700.586 tonnellate), la prospettiva cambia radicalmente.

## L'imperativo non è produrre e consumare al massimo, ma creare tra loro un rapporto più equilibrato

Solo per l'ortofrutta, infatti, è rimasta in campo una quantità di prodotto pari quasi a quella consumata dagli italiani nello stesso periodo. Inoltre, dalla distribuzione organizzata, finiscono ogni anno in discarica o nell'inceneritore oltre 200 mila tonnellate di alimenti per un valore di quasi 1 miliardo di euro. In altre parole sarebbe possibile dar da mangiare per tre volte al giorno a più di 600.000 persone ed evitare l'immissione in atmosfera di quasi 300.000 tonnellate di CO<sub>2</sub>/anno prodotte attualmente per il loro smaltimento come rifiuti. Guardando all'Unione Europea, circa 300.000 tonnellate di ortofrutta vengono ritirate ogni anno dal mercato e il 90% di queste viene distrutta.

## L'intervista a Andrea Segrè

Il Resto del Carlino, sabato 2 ottobre 2010

Il Professor Andrea Segrè ha presentato il 30 ottobre a Bologna il "Libro nero" degli sprechi alimentari. *Ma davvero sprechiamo così tanto, anche ora che c'è la Crisi?*

"Non incide più di tanto sui cattivi comportamenti. Buttiamo via un sacco di cibi e alimenti. Ma sa com'è, non si vedono: basterebbe guardare nei cassonetti, nei retro bottega e nei magazzini..." *Sa cosa c'è, che suona come un rimprovero e la gente fa spallucce.*

"Che sia un problema anche etico, di comportamenti, è evidente. Ma è allo stesso tempo un problema economico. Lo spreco è un fallimento del mercato, si creano costi aggiuntivi. Sprecare meno vuol dire efficienza ed equilibrio, che giova a tutti." *Mica vero, chi produce ha interesse a vendere in grandi quantità,*

"Consuma, consuma per far ripartire l'economia: questo lo slogan che abbiamo sentito nei mesi scorsi. E abbiamo visto come è finita. L'imperativo non è produrre al massimo e consumare al massimo, ma creare un rapporto più equilibrato. I consumatori cerchino più qualità e meno quantità. Compro meno merendine, allora posso cercare quelle più buone."

*Ma come favorisco il sistema in questo modo?*

"Equilibrio, qualità, salubrità: per questi obiettivi ci vogliono scelte sostenibili. Le faccio l'esempio del pomodoro?"

*Prego?*

Un chilo di pomodori che arrivano dalla Cina le costano 1 euro, un chilo di pomodori Pachino le costano 2 euro. Che fare? Scelga la qualità e compri a 1 euro e mezzo chilo di pomodori Pachino. Le basta quella quantità e in più aiuta la filiera corta."

*Nel suo libro dice che con quello che sprechiamo in un anno si potrebbero nutrire 44 milioni di persone. Vuole farci sentire tutti in colpa?*

“E’ un pugno nello stomaco, perchè tutti capiscono. Non si risolve il problema della fame. Ma è fondamentale per cambiare stili di vita e consumo per avere un’economia diversa. L’esperienza del “Last minute market” è positiva. Si recuperano prodotti e alimenti là dove andrebbero sprecati. Bisogna innescare nuove logiche, arrivare a monte, a prevenire gli sprechi. Tu non compri quello yogurt perchè scade fra due giorni? Ma qualcuno a quel punto lo ritira dagli scaffali e lo smaltisce, con costi elevati. Tu non lo sai, ma quello è un rifiuto e si torna a spalmare sul costo di altri beni. Allora, portati a casa quello yogurt. E tu, produttore, metti due date: una di vendita e una di consumo. C’è molta strada da fare, basta partire davvero e mettere in fila tanti piccoli passi.

### **CAMST PARTECIPA ALLA SETTIMANA MONDIALE 2010 PER LA RIDUZIONE DEL CONSUMO DI SALE NELL’ALIMENTAZIONE UMANA**

Nel febbraio 2010 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 disposi-

zione i suoi locali di Ristorazione commerciale, Tavolamiche, Self service e Bar, per la campagna di comunicazione che si è svolta con manifesti affissi nei locali e spazi per la distribuzione degli opuscoli informativi. I consumatori potenzialmente raggiunti dall’iniziativa sono stati circa 15.000 al giorno, l’iniziativa ha interessato 5 regioni e le principali città che vedono la presenza dei nostri locali: Arezzo, Bologna, Firenze, Pisa, Livorno, Parma, Ravenna, Torino, Udine, Vicenza.

### **Il consumo di sale in Italia**

In Italia il consumo medio di sale pro-capite è stimato pari a circa 10-15 grammi giornalieri. Questo apporto è da 2 a 3 volte superiore a quanto suggerito dall’Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO): 5-6 grammi al giorno nell’adulto (considerate che un cucchiaino corrisponde a 6 grammi di sale).

### **E’ importante controllare le etichette**

Esaminando l’etichetta degli alimenti confezionati possiamo comprendere quanto sale stiamo assumendo ogni giorno con le nostre scelte alimentari. La maggior parte delle etichette degli alimenti indicano solo la quantità di sodio che l’alimento contiene per 100 grammi o per porzione. Se si vuole conoscere il contenuto di sale (cloruro di sodio) questo va moltiplicato per 2,5 per ottenere il valore corretto (1 grammo di SODIO = 2,5 grammi di sale)

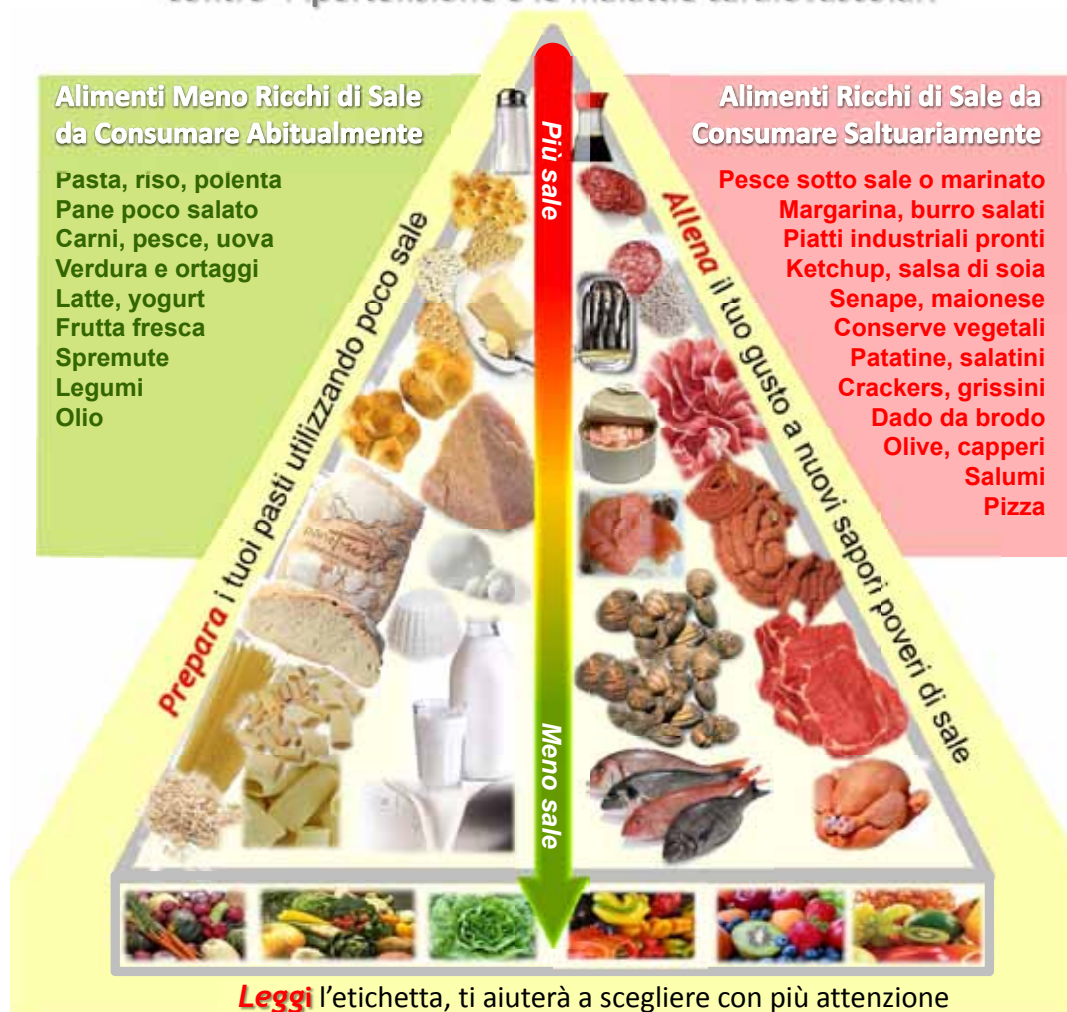
Il contenuto di sodio di molti alimenti è variabile e dipende dal processo di trasformazione e di produzione dell’alimento; i nomi di alcune sostanze indicano la presenza del sale aggiunto: sodio (o Na), cloruro di sodio, fosfato monosodico, glutammato di sodio, benzoato di sodio, citrato di sodio.

(illustrazione: Sinu-Wash: poster della campagna di comunicazione con logo Camst)



21 – 27 Marzo 2011, Settimana Mondiale per la Riduzione del Consumo di Sale

## Meno Sale e più Salute contro l'ipertensione e le malattie cardiovascolari



Come considerare i valori riportati in etichetta ?

|              | Sodio                       | Sale                      |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|
| <b>ALTO</b>  | superiore a 0,4-0,5 g/100 g | superiore a 1-1,2 g/100 g |
| <b>MEDIO</b> | da 0,12 a 0,4-0,5 g/100 g   | da 0,3 a 1-1,2 g/100 g    |
| <b>BASSO</b> | inferiore a 0,12 g/100 g    | inferiore a 0,3 g/100 g   |

Diversi alimenti, naturalmente poveri in sale, subiscono un trattamento tecnologico di trasformazione o conservazione che li rende più salati. Leggendo l'etichetta puoi comprendere quanto sale consumi ogni giorno insieme alla tua famiglia.

N.B.: I nomi che indicano la presenza del sale aggiunto sono: sodio (o Na), cloruro di sodio, fosfato monosodico, glutammato di sodio, benzoato di sodio, citrato di sodio.

[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 "non profit" che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo sostenibile, creando un network tra imprese e organizzazioni che intendono l'impegno sociale come parte essenziale della propria missione e si attivano in pratiche di responsabilità sociale.  
([www.improntaetica.org](http://www.improntaetica.org)).



## **COOPERARE CON LIBERA TERRA AGENZIA PER LA PROMOZIONE COOPERATIVA E DELLA LEGALITÀ**

Si tratta di un'associazione senza scopo di lucro, fortemente voluta da Legacoop Bologna e con il contributo di Legacoop Emilia-Romagna, che si è costituita il 27 maggio 2006 con il coinvolgimento di molte associazioni e cooperative sue associate, estendendo l'invito a partecipare alle altre centrali cooperative e ad associazioni, enti e privati che condividono in modo concreto l'esperienza "Libera Terra", a supporto delle cooperative che operano e sono esposte in prima persona sulle terre confiscate.

In questi anni si è spesso sottolineata l'importanza della collaborazione tra cooperative aderenti a

Legacoop, a partire da quelle agricole, e cooperative nate in Sicilia, così come in altre regioni, impegnate sui terreni confiscati alla mafia.

Oltre al progetto avviato di recente da Camst, che accomuna anche Conapi, il Consorzio Apicoltori Agricoltori-Biologici Italiani, dal 2002 nei supermercati e negli ipermercati di Coop Adriatica sono in vendita i prodotti Libera Terra: pasta, olio, vino e altre specialità ottenute da cooperative di giovani che, in Sicilia, lavorano sui terreni confiscati ai boss mafiosi.

L'Agenzia dunque rafforzerà il forte legame già esistente tra le cooperative del Nord e Sud Italia, ponendosi come esempio concreto di come fare impresa cooperativa possa portare migliori condizioni di vita e di lavoro anche nelle situazioni più difficili. L'Agenzia ha come obiettivo l'ideazione e messa a punto di uno strumento utile allo sviluppo delle cooperative che operano sulle terre confiscate alla mafia e che si riconoscono nell'esperienza portata avanti dall'associazione Libera e in particolare "Libera Terra". In questo modo potrà contribuire non solo al consolidamento della legalità, e alla creazione di un'economia diversa pulita e sostenibile, ma anche al riscatto e al positivo utilizzo di beni confiscati ai mafiosi e più specificamente allo sviluppo di nuove imprese cooperative caratterizzate in questo caso da una fortissima carica valoriale.

Una scheda informativa dell'associazione Libera Terra si trova sul sito: [www.liberaterra.it](http://www.liberaterra.it)



## **CENTRO ITALIANO DI DOCUMENTAZIONE SULLA COOPERAZIONE E L'ECONOMIA SOCIALE:**

Il Centro italiano di documentazione sull'economia della cooperazione e l'economia sociale opera a Bologna dal 1988 ed è caratterizzato come luogo istituzionale di raccolta, tutela e ordinamento dei materiali documentari sul movimento cooperativo e sull'economia sociale (quota sociale 15.494 euro).

La collaborazione con il Centro di documentazione offre un contributo significativo alla ricerca storica sul Movimento cooperativo e alla diffusione dei valori che ne sono all'origine con la realizzazione di due pubblicazioni. La più recente è *Uomini donne e valori alle radici di Camst*: il libro, edito dal Mulino (Bologna, maggio 2005) per la collana *Storia e Studi Cooperativi*, è stato scritto da Giuliana Bertagnoni, laureata in storia contemporanea all'Università di Bologna, ricercatrice libero professionista presso strutture culturali pubbliche. "Nel sessantesimo anniversario della sua fondazione, con questo volume Camst ricostruisce – sulla base delle fonti archivistiche (soprattutto, ma non solo, carte personali) e orali, nonché della bibliografia esistente - la trama dei destini individuali e collettivi alle sue radici."

Questo volume segue di tre anni il titolo: *Camst: ristorazione e socialità*, (il Mulino, Bologna, maggio 2002, collana *Storia e Studi Cooperativi*) curato da Vera Zamagni, professore ordinario di Storia economica all'Università di Bologna, insieme ad un gruppo di ricercatrici: Patrizia battimani, Silvia Lolli, Patrizia Petrolati. In quella ricerca si voleva "dare conto delle tappe di trasformazione della cooperativa, che passano dal famoso ristorante alla stazione di Bologna alle cucine centralizzate per la ristorazione collettiva,

dal self service al free flow e al banqueting, per approdare a un'impresa di ristorazione a tutto campo presente a livello nazionale".

Capostipite delle opere di ricostruzione storica del percorso sociale della cooperativa è stato il lavoro della prof. Giuliana Ricci 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.

## **DAY RICONOSCIUTA "AZIENDA SOLIDALE". UN CONTRIBUTO CONCRETO ALL'INCLUSIONE SOCIALE**

Il 10 Maggio, Day Ristoservice SpA ha ricevuto il logo di "Azienda Solidale 2010" dall'Ailes, Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale delle persone svantaggiate. Troppo spesso, i cittadini che vivono una condizione personale di difficoltà rischiano di essere emarginati o di chiudersi nella solitudine: l'Ailes li aiuta concretamente a inserirsi nella società, soprattutto attraverso l'attività lavorativa. Per questo organizza corsi di formazione professionale, tirocini formativi, borse lavoro e altre attività, in collaborazione con aziende sensibili ai temi sociali come Day. In particolare,



come società del Gruppo Camst, Day ha inteso fornire il proprio contributo a realizzare i valori del mondo cooperativo, che da sempre considera

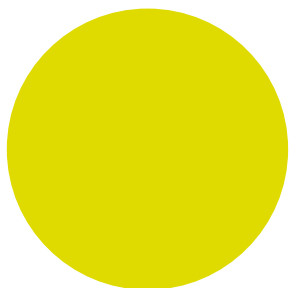
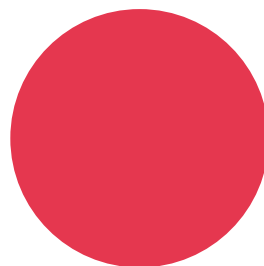
legati i grandi temi del lavoro e della solidarietà sociale. Day è orgogliosa di aver ricevuto questo riconoscimento per il 2010 e si augura di poter contribuire ai progetti dell'Associazione anche nei prossimi anni. Perché il lavoro è un diritto di tutti, nessuno escluso.



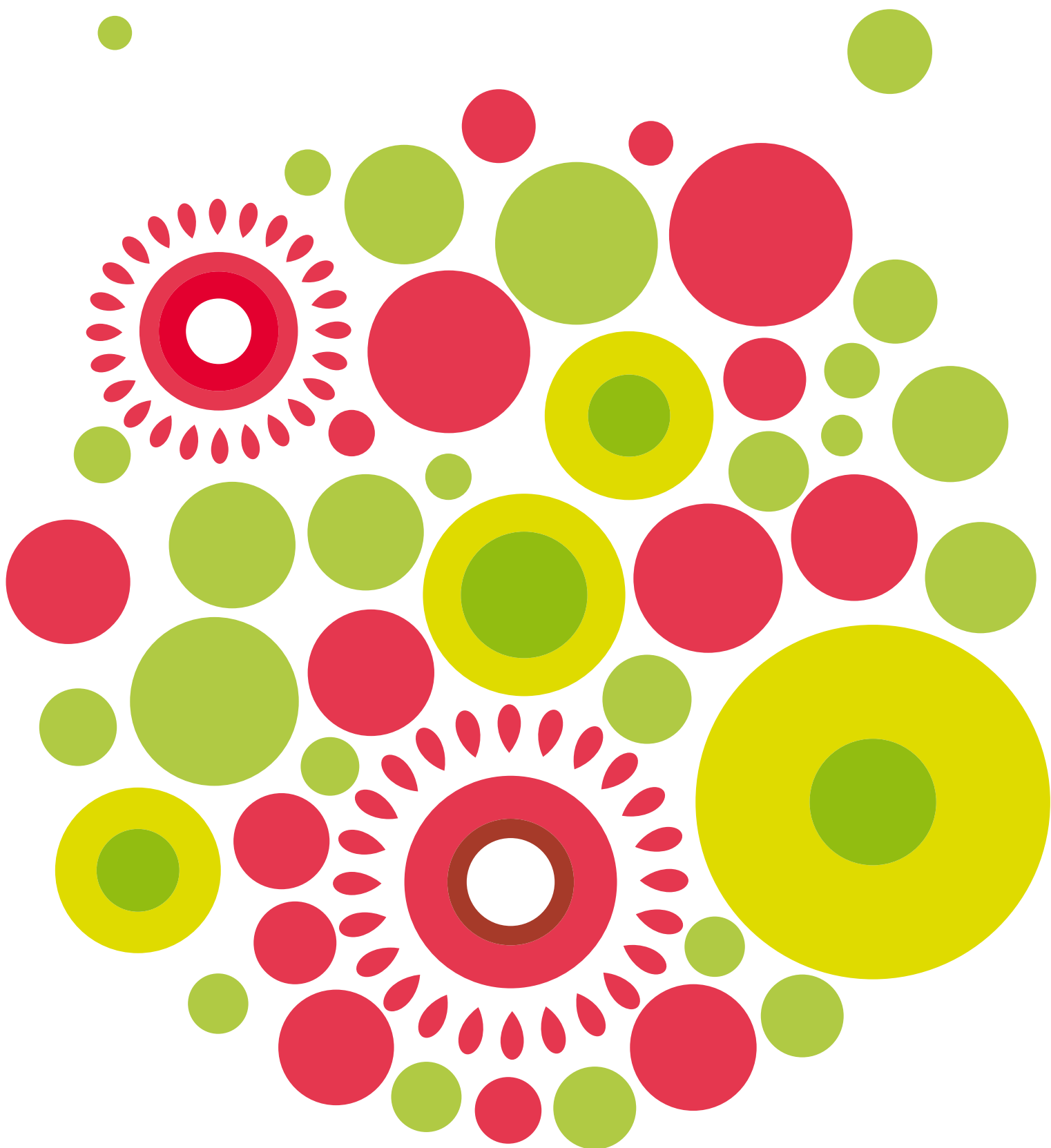


7

APPENDICE







# Iniziative per l'ambiente

## L'AMBIENTE È UNA BUONA ABITUDINE

In occasione della giornata mondiale dell'ambiente che si è celebrata il 5 giugno (W.E.D., World Environment Day, istituita dall'ONU per ricordare



la Conferenza di Stoccolma sull'Ambiente del 1972 da cui prese forma il Programma Ambiente delle Nazioni Unite), Camst ha lanciato una vera campagna VERDE al proprio interno con l'obiettivo

di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività di ristorazione, anche attraverso un consumo più consapevole ed oculato di energia elettrica, acqua e carta.

In Camst vi è la convinzione che il comportamento delle persone singole possa essere un volano determinante per ridurre l'impatto ambientale e rendere sostenibile il servizio di ristorazione erogato a oltre 250.000 consumatori al giorno, per questo ha realizzato una campagna di sensibilizzazione rivolta ai propri dipendenti, ai quali viene ironicamente rivolto questo messaggio "Da oggi dobbiamo produrre meno. Meno inquinamento, meno emissioni, meno spreco".

E' stato creato un logo "ECO", con lo scopo di accompagnare tutte le azioni che puntano a comportamenti rispettosi dell'ambiente, per continuare con una serie di comunicazioni nei luoghi di lavoro che danno precise indicazioni su

cosa fare per proteggere l'ambiente (uffici, bagni, sale riunioni, spogliatoi, luoghi raccolta differenziata) fino ad una serie di simpatici balloon, adesivi che attaccati nei posti opportuni servono a rafforzare e ricordare i comportamenti corretti da tenere, giocando in modo ironico sulle nostre superficialità (perché dimenticare l'acqua o la luce accesa quando non è necessario?) o mancanza di attenzioni ( non usare l'ascensore aiuta anche a mantenere il fisico in forma) la campagna vuole portare al rispetto delle risorse che provengono dall'ambiente.

L'idea di avviare una campagna interna parte dalla convinzione che ormai è noto da molte indagini quale sia la sensibilità degli italiani ai comportamenti rispettosi dell'ambiente e di quanto si sentano partecipi con le loro azioni alla salvaguardia del pianeta.

## La campagna in azienda.

### Promemoria per la responsabilità.

Nelle sedi di Camst sono comparsi alcuni nuovi adesivi e locandine. Sono nei luoghi più impensati, dall'ascensore al bagno, e contengono un messaggio fondamentale: l'ambiente è una buona abitudine quotidiana, per tutti noi.



## CAMST E CEAM: UNA MENSA CHE FA LA DIFFERENZA

Capita talvolta che le sensibilità ambientaliste arrivino a coincidere tra soggetti economici che operano fianco a fianco. Certo non è un caso



frequente, ma quando accade si possono raggiungere i migliori risultati in termini di efficacia del messaggio e nella capacità di innescare comportamenti virtuosi.

E' successo con Ceam, nota azienda bolognese del gruppo Otis che costruisce ascensori, nostra cliente da molti anni quando ha deciso di avviare al proprio interno un programma di sensibilizzazione dei dipendenti dal titolo "green steps" sul tema del riciclo dei rifiuti.

L'idea era quella di proporre ai dipendenti che mangiano in mensa, sono circa 200 pasti al giorno, di effettuare la raccolta differenziata di quello che rimane sui vassoi a fine pasto. Nel preparare questo intervento in Ceam, con

molta coerenza, si sono interessati alla possibilità di coinvolgere i nostri operatori nelle stesse operazioni di raccolta differenziata per quanto riguarda le fasi di lavorazione ed hanno scoperto, interrogando la rete, che anche Camst stava facendo un intervento di sensibilizzazione sui temi ambientali con la campagna "eco" per quanto riguarda il lavoro negli uffici.

Così è nata la proposta da parte di Ceam, volentieri accettata da Camst, di collegare le due iniziative che ha portato il nostro Cliente ad adottare il nostro materiale di affissione per i loro uffici e a realizzare una comunicazione mirata



per la raccolta differenziata in mensa che ci vede co-protagonisti.

Ecco un caso di eccellenza che nasce dalla voglia di collaborare per un risultato che fa bene a tutti.



NOTA: CEAM, nata Bologna nel 1947, è presente in tutto il territorio nazionale dove garantisce un'assistenza commerciale e tecnica per l'installazione di ascensori in nuovi edifici e per la manutenzione e l'ammodernamento di impianti esistenti. CEAM produce e installa: piattaforme elevatrici per disabili, montacarichi, ascensori senza locale macchine anche con cabine di dimensioni variabili per adattarsi ad ogni tipo di vano corsa. CEAM è anche una rete di imprese che raggruppa, con il marchio PARTNERSHIP CEAM, 40 Società. CEAM è partner Casa Clima.

# Glossario

**Certificazione:** procedura con la quale un professionista terzo indipendente, su richiesta dell'impresa committente, rilascia un documento asseverato da cui risulti che quel determinato prodotto, o processo produttivo, o servizio, è conforme allo standard nazionale od internazionale richiamato dalla stessa certificazione.

Camst è in possesso delle seguenti certificazioni:

- Sistema di Gestione per la Qualità, ISO 9001:2000 - Approvazione Originaria 27 Maggio 1998
- Sistema HACCP, in conformità al Codex Alimentarius Annex to CAC/RCP1-1969 Rev 4 (1997) Amd 2003 - Approvazione Originaria 7 Novembre 2002
- Sistema di Gestione Ambientale, ISO 14001:2004 Approvazione Originaria 21 Luglio 2006
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, OHSAS 18001:1999 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, SA8000:2001, Approvazione Originaria 28 Dicembre 2008

## **Certificazione UNI EN ISO 9001:**

norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione della qualità (nota anche come "Vision 2000").

**Certificazione UNI EN ISO 14001:** norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione ambientale.

**Certificazione ambientale:** per migliorare il proprio sistema di gestione ambientale e le performances relative all'impatto sull'ambiente della propria attività, molte imprese industriali hanno iniziato a sottoporsi alla verifica di certificatori

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

**Certificazione SA 8000:** l'impegno etico e sociale di un'impresa, oltre ad essere testimoniato dal proprio Bilancio sociale, può anche essere certificato. Questo standard internazionale di certificazione, denominato Social Accountability 8000, prevede la soddisfazione di otto requisiti sociali che riguardano: il lavoro infantile, il lavoro forzato, la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la discriminazione, le procedure disciplinari, l'orario di lavoro, la remunerazione.

**Certificazione OHSAS 18001:** è una certificazione appositamente studiata per aiutare le aziende a formulare obiettivi e politiche a favore della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori (SSL), secondo quanto previsto dalle normative vigenti e in base ai pericoli ed ai rischi potenzialmente presenti sul posto di lavoro. La certificazione OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) definisce i requisiti di un Sistema di Gestione della SSL. Tali requisiti verranno implementati dall'azienda e verificati da un Ente qualificato a rilasciare il relativo Certificato di Conformità. Lo standard OHSAS 18001, frutto del lavoro congiunto di Enti di Normazione Nazionali, Enti di Certificazione (fra i quali Det

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

**Codice Etico:** il Codice Etico è il documento che contiene i valori in cui la Cooperativa si riconosce e i principi comportamentali fondamentali a cui i propri soci, dipendenti ed in genere tutti i soggetti che entrano in relazione con essa, devono attenersi. Le norme generali e di principio che esso detta trovano puntuale e concreta attuazione sia nel Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa (SA 8000) che, soprattutto, nel Modello Organizzativo e di Gestione per la prevenzione dei reati recentemente approvato in attuazione del D.Lgs.231/01. Tale modello, la cui adozione è facoltativa e non obbligatoria, se correttamente elaborato ed efficacemente applicato, consente alle Società di evitare pesantissime sanzioni (sia economiche che preclusive della partecipazione a gare d'appalto) direttamente

a proprio carico (eventualmente affiancandosi a quelle in capo alle persone autrici materiali dell'illecito) nel caso in cui vengano commessi da parte di dirigenti o loro collaboratori certi reati di particolare gravità come la corruzione, il falso in bilancio, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi (qualora verificatesi in violazione delle norme antinfortunistiche). Adottando il Modello, di cui il Codice Etico costituisce parte fondamentale, la Camst profonde il massimo sforzo nell'improntare il proprio agire all'assoluta legalità e correttezza, tramite un sistema di procedure e controlli (affidati ad un Organismo di Vigilanza indipendente in cui siedono, fra gli altri, professionisti esterni di indiscusso prestigio) che abbatta il rischio a cui la Cooperativa è esposta in caso di comportamento fraudolentemente scorretto delle proprie figure apicali.

### **CSR (Corporale Social Responsibility):**

o responsabilità sociale dell'impresa (RSI), viene definita come «l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate» (Libro Verde, 2001 della Commissione Europea). Il concetto parte dal presupposto che le imprese hanno responsabilità più ampie del solo profitto economico nei confronti degli azionisti, e che nello svolgimento della loro attività caratteristica devono considerare gli effetti sociali ed ambientali che producono, sforzandosi di superare gli obblighi giuridici applicabili.

### **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 otte-

nuti 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 pre-

visto dalla norma OHSAS 18001. Tale modello è espressamente richiamato dal Legislatore come conforme ai requisiti aventi efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti (art. 30 D.Lgs. 81/2008).

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



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

Redazione: Camst via Tosarelli 318 Villanova di Castenaso Bologna  
Stampa: Tipografia Moderna - chiuso il 27/05/2011 in 1.000 copie





**Camst Soc. Coop. a.r.l.**  
via Tosarelli, 318 // 40055  
Villanova di Castenaso, Bologna  
t +39 051 210.74.11  
f +39 051 605.35.02  
[soci@camst.it](mailto:soci@camst.it)  
[www.camst.it](http://www.camst.it)

