

BILANCIO SOCIALE

e s e r c i z i o 2 0 0 7



Redazione: Camst via Tosarelli 318 Villanova di Castenaso Bologna

Stampa: Tipografia Moderna - chiuso il 08/06/ 2008 in 3.000 copie

PROCESSO DI REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

(Nota metodologica)

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 un'impresa in generale il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento di gestione della 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: 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 e verso queste il Bilancio Sociale vuole rendere conto degli obiettivi e delle azioni compiute in coerenza con la missione. Più di recente nella redazione del documento sono state adottate le linee guida proposte dal GBS (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale) riguardanti la presentazione di "identità aziendale" e "valore aggiunto".

Inoltre il Consiglio di Amministrazione e la Direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, hanno dato inizio al percorso di adeguamento dei sistemi aziendali allo standard SA 8000; pertanto a partire dall'esercizio 2005, il Bilancio Sociale Camst viene presentato con le modifiche e le integrazioni necessarie a recepire il contenuto della norma.

Ciò ha comportato che i contenuti non vengono presentati in stretta relazione agli articoli della "Missione aziendale", la quale tuttavia, per l'attualità dei riferimenti a tutti gli interlocutori aziendali, continua a rappresentare un punto di riferimento imprescindibile del bilancio sociale.

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 annuale 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

Il Consiglio di Amministrazione

SOMMARIO

	Processo di redazione del Bilancio Sociale	89	Partecipazione patrimoniale e finanziaria
	Bilancio Sociale 2007	90	Gli investimenti
4	Presentazione del Presidente	91	Partecipazione sociale
	Identità Camst	92	Utile d'esercizio
10	Valori e Missione	92	Valore aggiunto
12	Le tappe dello sviluppo	93	Situazione patrimoniale
15	Il mercato della ristorazione	93	Il Gruppo Camst
16	La proprietà		Qualità, soddisfazione dei Clienti, rispetto della società e dell'ambiente
17	Gli organismi di governo	102	Il mercato della ristorazione
21	I numeri chiave dell'esercizio 2007	105	Servizi offerti ai clienti
	Parti interessate, organizzazione, politica di Responsabilità Sociale	110	La responsabilità sociale nell'offerta di ristorazione
24	Le parti interessate	115	La responsabilità ambientale nell'offerta di ristorazione
24	Dimensione e caratteristiche dell'occupazione	117	Le attività di educazione alimentare
32	Formazione	120	Il sistema gestione qualità
42	Politica per la Responsabilità sociale	128	Il sistema gestione ambientale
	Requisiti SA8000	133	I fornitori
46	Lavoro infantile	138	Gli acquisti alimentari biologici
51	Lavoro obbligato		Solidarietà e sviluppo della cooperazione
54	Salute e sicurezza	142	Crescita e sviluppo della Cooperazione
59	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	144	Ruolo Sociale: iniziative...
62	Discriminazione		Appendice
69	Pratiche disciplinari	156	Orientamento e comportamenti della Pubblica Amministrazione locale in tema di Responsabilità Sociale dell'impresa
71	Orario di lavoro		
73	Retribuzione	162	Le scelte ambientali nella realizzazione degli impianti di ristorazione
80	Sistema di gestione	167	Progetti di responsabilità sociale nel Gruppo Camst
	Redditività, destinazione degli utili e investimenti	170	Iniziative di coinvolgimento del socio lavoratore
88	Redditività		
88	Competitività ed efficienza		

RELAZIONE AL BILANCIO DI ESERCIZIO 2007 DEL PRESIDENTE PAOLO GENCO

Con l'assemblea generale di approvazione del bilancio 2007 si chiude un ciclo d'impegno sociale importante.

L'ampia presenza di soci che abbiamo registrato nelle assemblee separate ed in quella generale, il diffuso sforzo per organizzare al meglio questi momenti, confermano la nostra volontà di rispettare scrupolosamente le buone prassi ed i principi cooperativi.

Il 2007 ha proposto situazioni diverse fra la prima parte dell'anno, segnata da un momento indimenticabile come la visita del Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano e la seconda metà, dove sono prevalsi i segnali del difficile quadro economico.

Straordinaria è stata la dedizione dei soci e dei lavoratori del Gruppo, che ha permesso di raggiungere un obiettivo non scontato. Così pure, la collaborazione fra Direzione e Consiglio, ha confermato la capacità di operare in sintonia, assicurando così una preziosa stabilità a Camst.

Per questo lavoro e per il passato, non poteva mancare l'apprezzamento delle Istituzioni, arrivato - come detto - dal livello più alto.

Alla fine di marzo il Capo dello Stato, in visita ufficiale a Bologna, ci ha onorato con una tappa presso la nostra sede; il Presidente Giorgio Napolitano ha ricambiato il nostro abbraccio con parole calorose di incoraggiamento per la missione cooperativa di Camst.

L'incoraggiamento delle Istituzioni si è accompagnato ad un interessante risultato del primo

semestre che ha fatto sperare in un 2007 tranquillo.

Crescenti segnali di ben altra natura hanno investito, purtroppo, la seconda parte dell'anno, particolarmente evidenti verso il finale dell'esercizio.

Si è trattato di sintomi di sofferenza della nostra economia, tanto forti da preoccupare la politica, i lavoratori e le imprese.

In questa situazione, già di per sé complicata, da luglio è entrato in vigore all'accordo sul nuovo Contratto collettivo di lavoro.

Come altri, anche il contratto della ristorazione è arrivato dopo una lunga discussione. Mi sento però di dire che diciotto mesi sono davvero troppi e che una maggiore brevità avrebbe meglio risposto agli interessi dei lavoratori, oltre che delle stesse imprese.

Benché previsto nel budget, a partire da luglio il nostro conto economico ha perciò registrato un sensibile aumento del costo del lavoro che ci accompagnerà fino a tutto l'anno prossimo, quando il contratto sarà nuovamente da rinnovare.

Camst, comunque, ha iniziato subito a tenere fede agli impegni con i propri lavoratori, erogando tempestivamente tutti gli istituti previsti.

Il rincaro delle materie prime è stato poi un ulteriore ed inatteso problema con cui ha impattato il nostro conto economico.

Molti generi necessari per la nostra attività, fra cui farina e derivati, latte e formaggi, car-

PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE

ne e pesce, uova e ortofrutta, olio – cioè praticamente tutti - hanno subito dopo l'estate un veloce incremento di prezzo, per molti versi, direi anche ingiustificato.

Stesse considerazioni valgono per i costi energetici, trascinati dall'andamento delle quotazioni del petrolio, giunto in dicembre alla soglia dei 100 dollari al barile.

Il quadro mondiale pieno di segnali recessivi, sta ancora oggi condizionando pesantemente il nostro Paese.

Camst si è così trovata compressa fra l'aumento dei costi di produzione e la domanda che "non tira".

L'intervento della nostra Azienda ha puntato su azioni per razionalizzare e risparmiare. In particolare i locali sono stati sollecitati al maggiore utilizzo del magazzino centralizzato ed a ridurre delle referenze di uno stesso prodotto.

Il ritocco dei listini di vendita ha rappresentato poi un'altra area d'intervento, sia pure con grande prudenza. Infatti, la debolezza del mercato ed i contratti in essere con i clienti pubblici ed aziendali hanno lasciato spazio solo a limitate revisioni.

La parte finale dell'esercizio è stata perciò una prova durissima.

Il 2007 ha visto Camst impegnata anche con scelte mirate allo sviluppo e all'innovazione dell'offerta.

Un esempio è la conferma della linea in atmosfera protettiva, che consente una vita residua al consumo con più lunga scadenza. Grazie a

questa caratteristica, l'andamento delle vendite è stato finora incoraggiante sui banchi della grande distribuzione ed interessanti appaiono pure gli sbocchi che si profilano su alcuni mercati esteri.

Un altro esempio è la Cu.Ce di Sona, presso Verona, inaugurata a fine anno, dove sono presenti tecnologie innovative - quali l'autoproduzione di energia elettrica tramite impianti fotovoltaici - ed accorgimenti di risparmio energetico.

Un esempio ulteriore è il sistema Cook & Chill, già usato all'estero ed introdotto per la prima volta in Italia nella nostra gestione presso l'Ospedale di Castelfranco Veneto. Il principio si basa sulla completa cottura dei pasti, con successivo rapido raffreddamento, seguito dallo stoccaggio a bassa temperatura e dalla rigenerazione finale poco prima del consumo.

E' chiaro che le scelte stanno dando concretezza ai nostri impegni, assunti con le certificazioni ottenute in materia di innovazione, di qualità, di rispetto ambientale e di sicurezza sul lavoro e confermano la decennale coerenza di Camst su importanti terreni di qualità imprenditoriale.

Camst ha così riaffermato un orientamento complessivo che, nonostante tutto, ha premiato la Cooperativa e le società del Gruppo con una crescita significativa dei ricavi.

Usciamo dal 2007 nuovamente legittimati come uno dei maggiori operatori della ristorazione nazionale. Nonostante il mercato fermo,

PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE

rimane la capacità di crescere ancora, sotto il profilo economico ed occupazionale, e di generare utili.

I ricavi complessivi di gruppo hanno raggiunto 731.638.000 euro, accompagnandosi ad un'espansione dell'occupazione di settecento nuove unità, che ha portato all'aumento anche dei nostri soci, rimasti in larga misura prevalenti sul totale degli addetti. Il risultato di esercizio, di 5.900.000 euro al netto delle imposte, conferma la nostra capacità redditiva.

Tutto questo è merito di un lavoro continuo, sul duplice fronte della gestione e di una politica sociale rimasta aderente ai principi cooperativi.

Sappiamo infatti che chi lavora in Camst pone domande di sicurezza lavorativa, di qualificazione e miglioramento professionale, di rispetto personale.

Nel 2007 abbiamo perciò privilegiato ancora gli investimenti per i locali, la qualità e la formazione.

Abbiamo in tal modo perseguito i fini previsti dallo Statuto e dalla Missione di Camst, avendo a cuore il futuro dell'impresa e dei suoi soci.

La storica attenzione di Camst alla crescita patrimoniale ed allo scrupolo nella gestione hanno continuato a pagare, così pure l'impegno in favore della buona convivenza sociale, che vede nella più recente certificazione S.A. 8000 una nuova testimonianza. Fra i vari percorsi,

stiamo sperimentando quello per mantenere, in una chiave più moderna, l'identità culturale di Camst, avendo sempre a riferimento i tradizionali principi della solidarietà e del senso di appartenenza, che restano un primario fattore di coesione della nostra comunità cooperativa. Quattro, i nuovi progetti sul versante sociale che hanno visto l'avvio nell'anno chiuso. Essi riaffermano la centralità del socio come individuo e come strumento per l'azione dell'impresa cooperativa Camst.

Un socio informato è più partecipe, perché consapevole che dal suo lavoro nascono le risposte alle sue stesse domande.

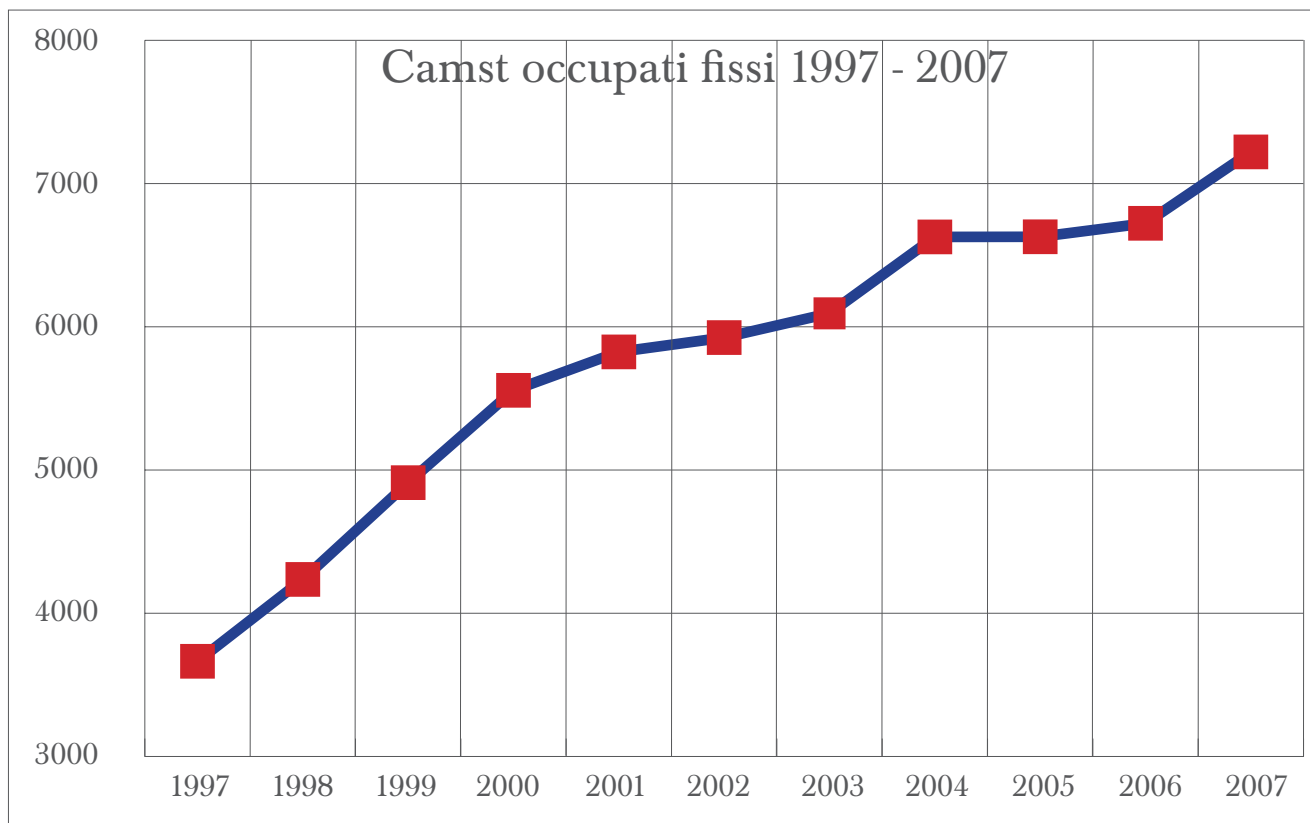
Il successo delle iniziative è stato finora confortante, ripagando l'impegno di quanti si sono spesi per la loro riuscita.

La Presidenza, i Consiglieri di amministrazione, l'Ufficio soci e gli stessi Direttori, sono stati parti attive. Ora, occorre proseguire.

Sarebbe sbagliato fermarsi proprio adesso, perché deluderemmo quanti sentono che la loro condizione è diversa da quella di semplici prestatori d'opera. Interrompere sarebbe dannoso per la stessa natura di Camst.

Sono convinto che questo è un modo corretto per utilizzare energie, tempo e risorse, che questo è un percorso da cui può emergere la specificità di Camst, della sua positiva diversità, della sua stessa identità!

BILANCIO SOCIALE



15 marzo 2007 il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano in visita alla cooperativa Camst

IDENTITA' CAMST



VALORI E MISSIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Principi Cooperativistici

I principi cooperativistici di fondo sono sempre stati:

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

Nel 1994 questi principi trovano una efficace sintesi nella definizione della missione aziendale, 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 al bilancio sociale gli articoli vengono pubblicati nella “Guida per i soci” che viene consegnata a tutti i nuovi assunti), sia all'esterno verso tutti gli interlocutori del sito web alla voce “Bilancio”.

VALORI E MISSIONE

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 e investimenti (Art. 2)

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

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

Soddisfare i bisogni dei clienti, garantendo la qualità dei prodotti, un servizio confortevole, la salvaguardia dell'ambiente.

Rendere massima competitività ed efficienza, innovando l'impresa. Perseguire e mantenere la leadership della ristorazione in Italia.

Solidarietà e sviluppo della cooperazione (Art. 4)

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

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



1° maggio 2007 Teatro Comunale di Bologna - il Presidente del Consiglio Romano Prodi premia con la Stella al Merito la nostra socia Pasquina Quercia-grossa

LE TAPPE DELLO SVILUPPO

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

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

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

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

ne 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 640 milioni di euro (2005). La crescita seguì due strategie: la differenziazione del prodotto e la ricerca di una dimensione nazionale.

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

(Fonti: Vera Zamagni (a cura di), Camst: ristorazione e socialità, Il Mulino, Bologna 2002; G. Bertagnoni, Uomini donne valori alle radici di Camst, Il Mulino, Bologna, 2005).

LE TAPPE DELLO SVILUPPO

'40	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.
'50	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.
'60	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.
'70	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.
'80	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).

LE TAPPE DELLO SVILUPPO

'80	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.
'90	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).
'00	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 di una media azienda operante nel settore della ristorazione aziendale.
	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 sviluppo 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.

IL MERCATO DELLA RISTORAZIONE

La presenza attuale nel mercato della Ristorazione

Attraverso una precisa strategia di diversificazione oggi Camst è presente a 360° in tutti i segmenti della ristorazione: aziendale, scolastica, commerciale, sanitaria, autostradale, nella ristorazione per convegni e grandi eventi e nell'emissione di "buoni sostitutivi mensa" attraverso la Società Ristoservice.

Camst ha raggiunto una dimensione e una presenza territoriale che la collocano tra le prime aziende del settore in Italia. L'andamento positivo del fatturato, degli investimenti e dell'occupazione, solo in parte sintetizzano lo sviluppo ed il consolidamento che la Cooperativa ha saputo raggiungere.

Nel corso degli anni Camst ha attuato una politica di crescita e sviluppo della sua presenza territoriale che l'ha portata ad uscire dalla regione d'origine, l'Emilia Romagna, per insediarsi stabilmente in altre regioni italiane: oggi è presente in tutta l'Italia Centro-Nord.

Inoltre la Cooperativa ha sviluppato la sua attività caratteristica, la ristorazione, oltre che in modo diretto anche con la creazione di Società e l'acquisizione di partecipazioni che ne hanno fatto nel tempo la capogruppo di una numerosa squadra di Società controllate e collegate.

Le motivazioni che hanno portato allo sviluppo per linee esterne sono:

- la possibilità di stabilire rapporti di partnership altrimenti preclusi ad una struttura societaria cooperativa, ad esempio con Enti Locali o con altre Società;
- necessità di presidiare segmenti di mercato con strutture ad hoc, come ad esempio i quartieri fieristici;
- coprire segmenti di mercato altamente specializzati

come quello dei "buoni sostitutivi mensa";

- essere presenti sul mercato con marchi diversificati e sviluppare la propria presenza con nuovi prodotti e mercati (esempio: autostrade).

Pertanto Camst opera attraverso molteplici Società con una strategia di Gruppo ma, è importante sottolineare, *tutte operanti in aree d'affari coerenti con la missione aziendale e con l'obiettivo strategico di essere presente a 360° nei diversi segmenti della ristorazione.*

Le attività di ristorazione presenti nelle Aree Territoriali operano in diversi contesti:

□ Gestione ristoranti Self-Service

Sono localizzati all'interno di: centri commerciali, centri cittadini, aree di insediamento industriale-artigianale, centri direzionali.

□ Attività di Ristorazione Collettiva

- ristoranti aziendali
- ristoranti interaziendali
- ristorazione scolastica
- cucine centralizzate
- ristorazione per comunità: ospedali - case di cura - case di riposo.

□ Ristorazione veloce: Bar - Snack Bar – Pizzerie

Sono localizzati all'interno di: centri commerciali, centri cittadini, aree di sosta autostradali, ospedali.

□ Banqueting

- organizzazione banchetti, buffet, pranzi di gala, cocktail. Vengono erogati presso sedi del Cliente o locali di rappresentanza dedicati.

□ Gestione Ristorazione Fieristica

LA PROPRIETÀ

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

- 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 rivaluta-

zione - 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 è una cooperativa basata sul lavoro, per la quale il lavoratore è il primo e principale interlocutore dal punto di vista economico, sociale ed umano.

Per questo si è da sempre contraddistinta con una politica del personale orientata da un lato allo sviluppo e alla crescita individuale stimolando la formazione e la crescita al proprio interno, dall'altro al rispetto delle leggi non richiedendo ai propri soci alcuna deroga a quanto prescritto e corrispondendo gli stessi oneri contributivi dell'impresa privata.

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

Camst è un'impresa cooperativa nata e accresciutasi contando prima di tutto sull'apporto lavorativo dei suoi soci. Le riserve indivisibili, accumulate negli anni grazie al lavoro ed ai sacrifici delle varie generazioni di soci, hanno permesso di creare le solide basi dello sviluppo di questa impresa cooperativa. Così, in questi sessant'anni di vita, Camst si è sempre più affermata sul mercato della ristorazione collocandosi, oggi, ai primissimi posti nella classifica delle imprese del settore. In tutti questi decenni 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 da circa dieci anni si affianca anche la categoria di soci sovventori) che determina le scelte nell'**Assemblea generale**, convocata almeno due volte l'anno, in occasione del Budget e del Bilancio consuntivo.

Al **Consiglio di Amministrazione** di diciannove membri - eletto dall'Assemblea e presieduto dal **Presidente**, affiancato attualmente da due **vice Presi-**

denti - 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. Tale netta distinzione trova conferma, fra l'altro, nella decisione che non consente ai dirigenti componenti la Direzione di fare parte del Consiglio di Amministrazione.

L'organizzazione in tale modello istituzionale si caratterizza per due aree complementari:

la **Struttura politico sociale** e la **Struttura organizzativa di Direzione**.

LA STRUTTURA POLITICO SOCIALE

Assemblea dei Soci

Consiglio di Amministrazione

Presidente

Paolo Genco

vice Presidente

Ivano Minarelli

vice Presidente

Festina Piccinini

Ufficio Soci

Il Collegio Sindacale

Roberto Chiusoli	Presidente
Fabrizio Foschini	Sindaco effettivo
Laura Guidi	Sindaco effettivo
Guido Rubbi	Sindaco supplente
Edi Fornasier	Sindaco supplente

Il Consiglio di Amministrazione eletto nell'assemblea dei Soci del 15 giugno 2007 con mandato triennale.

Paolo Genco

Ivano Minarelli

Festina Piccinini

Ilario Baldon

Anna Ballanti

Roberto Bertolini

Carla Bon

Fabrizio Bucci

Gabriele Cariani

Stefania Ceretti

Gabriella Cugini

Marta Faleschini

Ezio Gobbi

Stefano Innocenti

Miria Mazzesi

Mariella Pagnoni

Laura Pari

Bruno Sattanino

Pierpaolo Zilioli

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 16 giugno 2006.

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

Organizzazione della Direzione

L'organismo imprenditoriale che presiede alle decisioni strategiche ed alla gestione operativa è la Direzione, composta dai Direttori dei Servizi Centrali, dai Direttori Operativi e dai Direttori delle Divisioni Territoriali. I ruoli di Direzione sono ricoperti da personale che opera con qualifica di dirigente.

Il coordinamento delle attività di Direzione è assicurato dal Segretario generale che presiede le riunioni del Board di Direzione (Servizi centrali e Direzioni operative) 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.

Organizzazione delle Divisioni

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

Funzioni centrali localizzate nelle Divisioni

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

Deleghe di funzione

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

LA DIREZIONE

Coordinamento Board Direzione: Sede Amministrativa - Via Tosarelli, 318, Villanova di Castenaso (Bo)		
Marco Minella	Segretario Generale	
Servizi Centrali: Sede Amministrativa - Via Tosarelli, 318, Villanova di Castenaso (Bo)		
Antonio Giovanetti	Direttore Acquisti	
Eligio Laurenzi	Direttore Risorse Umane	
Andrea Lenzi	Direttore Pianificazione e Controllo – Sistemi e procedure	
Francesco Pette	Direttore Sistemi Informativi	
Antonella Pasquariello	Direttore Immagine e Relazioni Esterne	
Arnaldo Tinarelli	Direttore Qualità Sicurezza e Affari legali	
Paolo Zacchi	Direttore Amministrazione e Finanza	
Coordinamento Divisioni Territoriali: Sede Amministrativa - Via Tosarelli, 318, Villanova di Castenaso (Bo)		
Paolo Arduini	Direttore Operativo	
Sandro Stefani	Direttore Operativo	
Roberto Ventura	Direttore Operativo	
Coordinamento Società: Sede Amministrativa - Via Tosarelli, 318, Villanova di Castenaso (Bo)		
Angelo Monachini	Direttore Operativo Società controllate e partecipate	
Divisioni Territoriali:		
Giuliano Ampollini	Dir. Div. Emilia Nord	Sede Parma: Via Fainardi, 9/A - Parma
Valter Barbi	Dir. Div. Piemonte e Liguria	Sede Torino: Via Kennedy, 4 - Moncalieri (To)
Dario Forgiarini	Dir. Div. Friuli V.G.	Sede Udine: Viale Palmanova, 474 - Udine
Antonio Maretto	Dir. Div. Veneto	Sede Vicenza: Via Sant'Agostino, 464 - Vicenza
Paolo Arduini (<i>ad interim</i>)	Dir. Div. Centro Sud	Sede Firenze: Piazza Artom, 12 - Firenze
Ebro Negosanti	Dir. Div. Romagna Marche	Sede Ravenna: Via del Ristoro, 20 - Ravenna
Sandro Pecci	Dir. Div. Emilia Fiere	Sede Bologna: Via Tosarelli, 318 - Villanova di C. (Bo)
Enrico Frigo	Dir. Div. Emilia Centro	Sede Bologna: Via Tosarelli, 318 - Villanova di C. (Bo)
Fabio Guggino	Dir. Banqueting	Sede Bologna: Via Tosarelli, 318 - Villanova di C. (Bo)

NUMERI CHIAVE DELL'ESERCIZIO CAMST 2007

Numero pasti erogati (*) >	57.969.100
Numero scontrini bar (*) >	11.546.718
Valore delle vendite (*) >	327.330.210
Totale Ore Lavorate >	7.952.637
Numero delle gestioni >	980
Valore degli Investimenti >	31.078.000
Imposte >	6.371.630
Utile >	5.900.000
Patrimonio >	149.452.000
Prestito sociale >	57.459.000
Capitale dei soci	14.816.000
Numero dei Soci lavoratori >	6.108
Totale occupati fissi (**) >	7.217
N° soci cooperatori	6.289
N° soci sovventori	3.882

(*) Al netto dei passaggi interni

(**) Ci sono inoltre ca. 350 occupati con contratto a termine (media annua)

POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

2



LE PARTI INTERESSATE

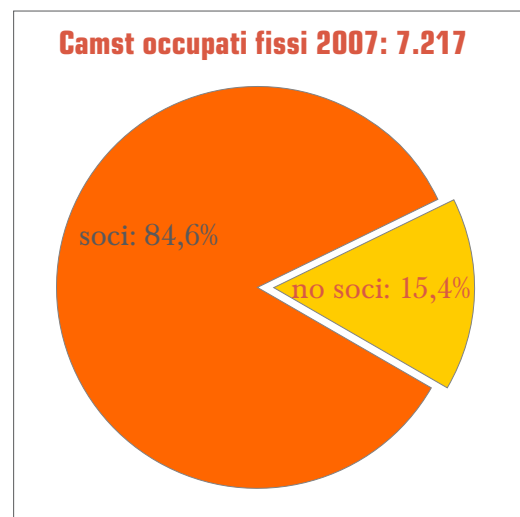
Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili all'impresa e al settore economico, ma anche andare oltre investendo volontariamente nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le parti sociali interessate. Per questo motivo Camst vuole far conoscere i risultati della sua attività caratteristica nell'esercizio 2007, 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 rappresen-

tanza del movimento cooperativo e la comunità nelle sue forme associative.

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

DIMENSIONE E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE

L'occupazione in Camst nel 2007 cresce di ben 498 unità pari al 7,4%: è tra i più alti dati di crescita a partire dal 2000, secondo solo a quello del 2004, anno in cui l'ingresso di Spega e Vegra determinò un incremento di 533 unità pari all'8,75% sull'anno precedente, mentre la composizione dell'occupazione per qualifiche professionali come quella per genere resta sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente. Da segnalare invece che tale aumento risulta dai flussi di entrate e uscite i cui valori presentano l'incidenza percentuale sugli occupati più bassa dal 2001 ad oggi, fatto che segnala una tendenza ad una maggiore stabilità dell'occupazione in Camst. Anche nelle maggiori società del gruppo l'occupazione è in crescita (+8,79%), dato che porta l'incremento complessivo nel Gruppo Camst a 726 unità (+7,8%).



EVOLUZIONE QUANTITATIVA

Occupati a tempo indeterminato

	2004	2005	2006	2007	Var%
Soci	5.639	5.743	5.937	6.108	2,9
non soci	985	882	782	1.109	41,8
Totale	6.624	6.625	6.719	7.217	7,4

Il 2007 ha visto un considerevole aumento degli occupati di 498 unità pari al 7,4%; il consistente ingresso di quote di occupati provenienti da altre situazioni societarie ha determinato un sensibile aumento della quota di lavoratori non soci.

Ore lavorate per Produzione e Servizi

	2004	2005	2006	2007	var %
Ore produzione	6.675.668	6.837.706	6.756.718	7.072.183	4,7
Ore servizi	568.559	591.204	605.155	880.454	45,5
Totale ore lavorate	7.244.227	7.428.910	7.361.873	7.952.637	8,0
Ore esuberi	8.559	7.699	1.800	2.117	17,6
Ore Lavoro Interinali	83.120	36.199	133.206	157.825,50	18,48

Distribuzione e caratteristiche degli organici

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprend.	Totale
Dip. al 31-12-2006	21	121	576	5.979	22	6.719
Dip. entrati nel 2007	2	7	62	1.258	37	1.366
Dip. usciti nel 2007	5	12	32	815	4	868
Dip. promossi alla qualifica nel 2007		8	8			
Dip. usciti per promozione dalla qualifica nel 2007				9	8	
Dip. al 31-12-2007	18	124	614	6.413	47	7.217
Distribuzione%	0,3	1,7	8,5	88,9	0,7	100,0
Età media	50,5	47,4	39,9	41,6	22,7	41,4
Anzianità media aziendale	18,0	15,8	10,5	6,0	0,5	6,5

EVOLUZIONE QUANTITATIVA

Agli occupati fissi vanno aggiunti n° 365 occupati con contratto a termine (in forza al 31.12.2007).

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

Distribuzione degli impiegati per collocazione organizzativa

Sede	2005	2006	2007	var.	var %
Divisioni	309	295	303	8	2,7
Servizi	272	281	310	29	10,3
Totale	581	576	613	37	6,4

Distribuzione e variazione degli occupati nelle Divisioni

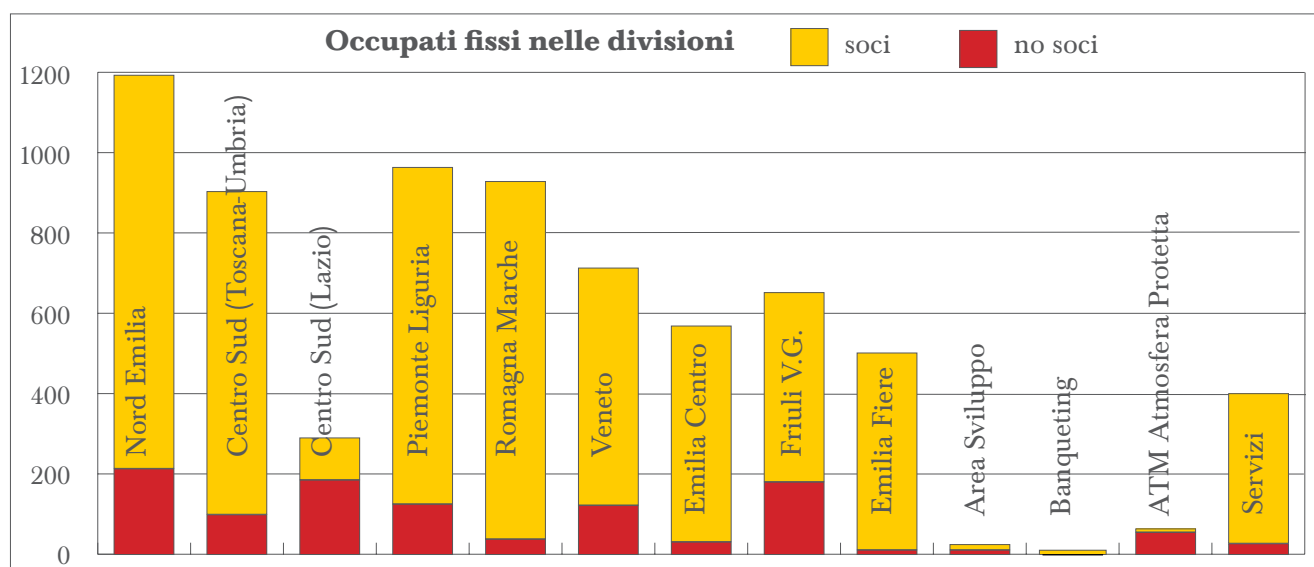
Divisione territoriale	2006	2007	var	var %
Emilia Nord	1.096	1.192	96	8,8
Centro Sud	1.078	1.194	116	10,8
Piemonte Liguria	906	963	57	6,3
Romagna Marche	850	928	78	9,2
Veneto	678	713	35	5,2
Emilia Centro	596	569	-27	-4,5
Friuli V.G.	582	652	70	12,0
Emilia e Fiere	513	502	-11	-2,1
Area Sviluppo	24	26	2	8,3
Banqueting	12	12	0	0,0
ATP Atmosfera protetta	-	65	65	-
Servizi (<i>compreso uffici delle Divisioni</i>)	384	401	17	4,4
Totale	6.719	7.217	498	7,4

EVOLUZIONE QUANTITATIVA

Quasi tutte le Divisioni incrementano il numero di occupati: si segnalano le performance della Divisione Centro Sud con l'aumento più alto, seguita a ruota dall'Emilia Nord, dalla Romagna Marche e dal Friuli Venezia Giulia. Queste totalizzano 360 unità in più, il 72% dell'aumento.

Distribuzione dei soci e dipendenti nelle Divisioni

Divisione territoriale	2006	2006	2007	2007
	Dip. non soci	Dip. Soci	Dip. non soci	Dip. Soci
Emilia Nord	143	953	214	978
Centro Sud (Toscana)	38	797	100	803
Centro Sud (Area Lazio)	132	111	186	105
Piemonte - Liguria	94	812	126	837
Romagna - Marche	36	814	39	889
Veneto	115	563	123	590
Emilia Centro	38	558	32	537
Friuli V.G.	140	442	181	471
Emilia e Fiere	8	505	12	490
Area Sviluppo	8	16	12	14
Banqueting	-	12	-	12
ATM Atmosfera protetta	-	-	56	9
Servizi (compreso uffici delle Divisioni)	30	354	28	373
Totale	782	5.937	1.109	6.108
<i>Percentuale</i>	<i>11,6%</i>	<i>88,4%</i>	<i>15,4%</i>	<i>84,6%</i>



EVOLUZIONE QUANTITATIVA

Variazione di soci e dipendenti nelle Divisioni

Divisione territoriale	Variazione numero		Variazione %	
	Dipendenti 2006	Soci 2006	Dipendenti 2007	Soci 2007
Emilia Nord	71	25	49,7	2,6
Centro Sud (Toscana)	62	6	163,2	0,8
Centro Sud (Area Lazio)	54	-6	40,9	-5,4
Piemonte - Liguria	32	25	34,0	3,1
Romagna - Marche	3	75	8,3	9,2
Veneto	8	27	7,0	4,8
Emilia Centro	-6	-21	-15,8	-3,8
Friuli V.G.	41	29	29,3	6,6
Emilia e Fiere	4	-15	50,0	-3,0
Area Sviluppo	4	-2	50,0	-12,5
Banqueting	0	0	0,0	0,0
ATM Atmosfera protetta	56	9	0,0	0,0
Servizi (<i>compreso uffici delle Divisioni</i>)	-2	19	-6,7	5,4
Totale	327	171	41,8	2,9
<i>Percentuale</i>	<i>4,9</i>	<i>2,5</i>		

L'aumento complessivo di occupati (+7,4%) si distribuisce, come già accennato a causa dell'ingresso da situazioni di occupazione non cooperativa, in modo prevalente ad incremento della quota di non soci (+4,9%) rispetto a quella dei soci che pur aumenta anch'essa del 2,5%.

In questo contesto si segnala la miglior performance della divisione Romagna Marche che, con una dinamica di aumento tra le più alte (+ 78 occupati), ne iscrive una quota di 75 ad aumento del numero di soci pari al +9,2%.

EVOLUZIONE QUANTITATIVA

Distribuzione e variazione degli occupati per Regioni e aree geografiche

Regione	2006	2007	var	var %
Abruzzo	68	87	19	27,9
Emilia Romagna	2.904	3.054	150	5,2
Friuli V.G.	614	682	68	11,1
Lazio	247	295	48	19,4
Liguria	258	346	88	34,1
Lombardia	253	259	6	2,4
Marche	183	185	2	1,1
Piemonte	659	670	11	1,7
Toscana	761	817	56	7,4
Umbria	97	109	12	12,4
Veneto	675	713	38	5,6
Totale	6.719	7.217	498	7,4
Nord-Est	4.193	4.449	256	6,1
Centro	1.288	1.406	118	9,2
Nord-Ovest	1.170	1.275	105	9,0
Sud-Isole	68	87	19	27,9
Totale	6.719	7.217	498	7,4

Considerando la presenza territoriale per regioni, la maggior crescita di occupati si registra in Emilia Romagna con 150 addetti con il concorso delle Divisioni Emilia Nord e Romagna Marche, mentre in termini percentuali spiccano la crescita in Abruzzo, Liguria, Lazio e Umbria. Così, mentre si conferma il baricentro di occupazione nel Nord-est si va consolidando la presenza nelle aree di centro sud.

EVOLUZIONE QUALITATIVA

Composizione degli assunti nel 2007

	2005	2006	2007
n. apprendisti	10	6	35
borsisti	-	1	-
n. contratti a tempo indeterminato	835	833	1.160
assunti con data anzianità anteriore 2007 (es. passaggi diretti)	73	49	206
Totale assunti	918	889	1.366
di cui contratti a termine trasformati fissi:	251	264	304
i rapporti di lavoro a tempo indet. cessati nell'anno	917	795	868

Da segnalare un considerevole aumento delle assunzioni con contratto di apprendista, dato che già si evidenziava nella composizione dell'organico al 31/12/2007 che totalizzava 47 unità.

Composizione dei contratti a termine trasformati in fissi nel 2007

	donne	uomini	Totale 2007	Totale 2006
impiegati	16	1	17	11
operai	247	36	283	252
apprendisti	3	1	4	1
Totale C.T. assunti fissi	266	38	304	264

Composizione dei contratti a termine trasformati in fissi nel 2007 per regione

Regione	2005	2006	2007
Abruzzo	4	4	9
Emilia Romagna	93	111	106
Friuli Venezia Giulia	25	23	41
Lazio	8	8	9
Liguria	4	2	7
Lombardia	3	6	5
Marche	25	10	9
Piemonte	9	14	15
Toscana	56	53	53
Umbria	2	4	16
Veneto	22	29	34
Totale Complessivo	251	264	304

EVOLUZIONE QUALITATIVA

Occupati a tempo indeterminato nei Servizi (compreso uffici di Divisione)

	App.	Dir.	Imp.	Ope.	Quadri	Tot. 2007	Tot. 2006
Presidenza/Segretario Generale	-	2	5	-	1	8	8
Amministrazione e finanza	3	1	101	2	10	117	103
Pianificazione controllo/Sistemi procedure	1	1	34	-	2	38	36
Qualità sicurezza affari legali	-	1	17	-	8	26	25
Risorse umane	1	1	31	1	4	38	39
Sistemi informativi	3	1	18	-	2	24	24
Acquisti e logistica	1	1	17	-	5	24	26
Relazioni esterne	-	1	3	-	1	5	4
Direzioni operative	-	3	1	-	1	5	5
Divisioni territoriali	-	8	83	1	25	117	114
Totale	9	19	310	4	59	401	384

OCCUPAZIONE NELLE SOCIETA' DEL GRUPPO

Occupati a tempo indeterminato nel Gruppo

Società	2006	2007	Var %
Camst S.c.r.l.	6.719	7.217	7,4
GSI	1.006	933	-7,3
Lohmeier	398	700	75,9
Orma	264	220	-16,7
Descò	168	186	10,7
Serimi	64	91	42,2
Seribo	168	167	-0,6
Matilde	49	58	18,4
Lugocatering	85	95	11,8
Ristoservice	74	69	-6,8
Altre	317	302	-4,7
Totale	9.312	10.038	7,8

FORMAZIONE

Inserita all'interno della Direzione Risorse Umane, la Funzione Formazione si propone in Camst come uno strumento per la creazione di valore nel breve, medio e lungo periodo. La sua missione riporta: *"contribuire allo sviluppo del Capitale Umano coerentemente con le esigenze di business e sostenere i processi di innovazione in atto in azienda"*. Coerentemente con la propria missione la Funzione Formazione (in collaborazione con alcune strutture aziendali quali la struttura Assicurazione Qualità e la struttura Ambiente e Sicurezza per le rispettive aree di riferimento) ha progettato e organizzato nel corso del 2007 iniziative formative che hanno coinvolto quasi 6.000 colleghi e realizzato qualcosa come oltre 38.000 ore di formazione partecipata.

Per descrivere come è andato l'anno 2007 dobbiamo partire da questi due dati: mai nella lunga storia di Camst si sono registrati valori simili. L'anno precedente, ad esempio, si erano registrati valori poco più alti della metà di quelli del 2007. Ciò è dovuto sicuramente alla presenza nel corso del 2007 di molta formazione derivante da nuovi obblighi normativi (merita una citazione ad esempio la formazione in materia di igiene alimentare che sostituisce oramai in molte regioni l'obbligo del libretto sanitario), ma possiamo tranquillamente sostenere che il risultato è legato anche ad un'aumentata sensibilità delle strutture interne aziendali verso la formazione. Una formazione che è stata vissuta e riconosciuta prevalentemente come leva per:

- supportare l'implementazione delle strategie (priorità strategiche di business) e la gestione del cambiamento.
 - sviluppare le competenze individuali ed organizzative
- Per quanto riguarda le competenze (individuali ed organizzative) si è lavorato sia sulle competenze tecniche

che su quelle trasversali, secondo una tradizione che è ormai consolidata.

Buona parte dell'attività formativa erogata ha riguardato le tematiche di base che tutti gli operatori devono conoscere per lavorare in sicurezza: igiene di base (sono stati organizzati complessivamente circa una cinquantina di corsi per alimentaristi in sostituzione dell'obbligo dell'idoneità sanitaria in varie regioni), Sistema Haccp, sicurezza sul lavoro. Come già era capitato nel corso del 2006 anche nel 2007 si sono erogate iniziative formative legate ai Sistemi di Gestione Aziendale: Sistema Qualità Aziendale UNI EN ISO 9001: 2000 e Sistema di Gestione Integrato per l'Ambiente e la Sicurezza ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:1999. In aggiunta è partita la formazione legata ad una nuova certificazione, la norma SA 8000:2001 sulla responsabilità sociale d'impresa.

Complessivamente la formazione tecnica di base ha coinvolto quasi 5.500 operatori per un totale di oltre 32.000 ore.

Alla formazione tecnica di base si è poi aggiunta una formazione tecnica professionalizzante, vale a dire una serie di interventi formativi che, nella logica della formazione continua, sono stati ideati e realizzati per favorire la crescita professionale degli operatori. Al riguardo meritano sicuramente una menzione particolare i corsi organizzati con ALMA, la Scuola Internazionale di Cucina Italiana di Colorno (Pr), per i colleghi della Divisione Party e Banchetti e per i colleghi della Divisione Emilia Nord.

Merita inoltre una citazione il corso sulla Caffetteria organizzato per i colleghi della divisione Emilia Fiere.

Decisamente significativa per numero di interventi e

FORMAZIONE

numero di partecipanti è stata inoltre la formazione erogata a supporto dello sviluppo delle competenze trasversali. L'importanza di questa formazione nasce dalla convinzione che per poter fare veramente la differenza e contribuire alla creazione di valore l'operatore deve essere messo in condizione di aggiornarsi costantemente non solo dal punto di vista tecnico ma anche dal punto di vista "trasversale".

Diversi sono stati gli interventi in quest'area nel corso del 2007; alcuni mirati a sviluppare competenze come la capacità di relazionarsi in maniera efficace, altri finalizzati al miglioramento continuo della qualità del servizio e alla gestione della relazione con il cliente/utente, altri ancora pensati per sviluppare competenze come il lavorare in gruppo, la motivazione e gestione dei collaboratori.

Tra le diverse iniziative merita di essere segnalata la seconda edizione del corso di accoglienza per i neo assunti dal titolo "Welcome to Camst" e il corso outdoor organizzato per la direzione e i ruoli chiave della Divisione Emilia Fiere a supporto dello sviluppo di un nuovo spirito di squadra propenso alla collaborazione.

Da segnalare inoltre la conclusione della formazione sulla nuova procedura per gli ordini dai locali, Sap SRM, conosciuta come B2B (business to business). Nel corso del 2007 la formazione su Sap SRM e su MOSE (una versione semplificata della procedura) ha coinvolto i colleghi delle Divisioni Piemonte Liguria, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Centro Sud, Romagna Marche e della società GSI per un totale di più di 320 operatori per circa 1.900 ore di formazione partecipata.

Vediamo adesso quali sono state le aree tematiche coin-

volte dalla formazione nel 2007:

- sicurezza del lavoro (base e per addetti all'emergenza)
- aggiornamento sistema qualità aziendale
- emergenza antincendio
- emergenza primo soccorso
- area competenze trasversali
- igiene delle preparazioni alimentari
- aggiornamento professionale per i cuochi
- informatica per utenti
- informatica per tecnici
- Sap SRM (B2B)

All'interno delle singole aree meritano una menzione le seguenti attività di formazione d'aula:

- sicurezza del lavoro per addetti all'emergenza:

sono state organizzate 3 edizioni del corso antincendio e 18 edizioni del corso di Primo Soccorso che hanno coinvolto complessivamente circa 500 colleghi delle divisioni Emilia Centro, Emilia Fiere, Banqueting, Centro-Sud, Piemonte Liguria, Romagna Marche, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Emilia Nord.

- informatica per utenti: due corsi in area "office", 1 per "excel" (foglio di calcolo elettronico) 1 per "Power Point".

- informatica per tecnici: 34 giornate di formazione tecnica che hanno riguardato i seguenti temi: Amministrazione Data Base Oracle, Introduzione a PL/SQL, Contratti Informatici, Fondamenti Unix, AIX5L Amministrazione del Sistema Operativo.

- aggiornamento professionale per i cuochi: sono state realizzate due edizioni una per i colleghi della Divisione Party e Banchetti (i partecipanti sono stati divisi in due gruppi distinti di cinque persone ciascuno,

FORMAZIONE

uno per la cucina e uno per la sala; ogni gruppo ha partecipato a 16 ore di formazione) e una per i colleghi della Divisione Piemonte Liguria che occasionalmente si occupano di attività di banchettistica (sono stati organizzati due gruppi distinti, uno per la cucina e uno per la sala, di 8 persone il primo e 14 persone il secondo; ciascun gruppo ha partecipato a 24 ore di formazione). L'iniziativa per i colleghi della struttura Party e Banchetti è stata progettata come prosecuzione del percorso iniziato nel corso del 2006 secondo una logica di aggiornamento e perfezionamento continuo della professionalità degli operatori. Il corso per i colleghi della Divisione Piemonte Liguria ha invece rappresentato la prima tappa formativa di aggiornamento miglioramento.

- **aggiornamento professionale per baristi di caffetteria:** si è trattato di un'iniziativa formativa della durata complessiva di 15 ore rivolta al gruppo dei baristi della divisione Emilia Fiere finalizzata alla conoscenza e sperimentazione di tecniche operative per la gestione dell'attività di caffetteria. I temi trattati hanno riguardato: l'espresso, il cappuccino, le ricette calde e fredde di cocktails al caffè.

Tra le iniziative nell'area delle competenze trasversali ricordiamo:

- Seconda edizione di "Welcome To Camst: tutto quello che avreste voluto sapere di Camst...": rivolto a circa una ventina di colleghi Camst degli uffici assunti nel corso dell'ultimo anno (una quindicina di persone), il seminario si propone l'obiettivo di fornire gli elementi necessari ad orientare in maniera efficace il comportamento organizzativo, coerentemente con la cultura aziendale. L'attività d'aula si è strutturata su due momenti distin-

ti: la prima giornata ha avuto l'obiettivo di presentare l'identità, la missione, i valori, il business, la struttura e le strategie di Camst attraverso le testimonianze di alcune importanti figure manageriali dell'azienda; la seconda e terza giornata hanno invece spostato il focus sulle competenze organizzative distintive di Camst (Innovatività, Capacità relazionale, Problem solving, Orientamento alla soddisfazione del cliente interno/esterno, Capacità di agire in un'organizzazione).

- Percorso di Outdoor Training per i ruoli chiave della Divisione Emilia Fiere: si è trattato di un corso residenziale di due giorni svolto con la direzione e i ruoli chiave della divisione Emilia Fiere con la metodologia dell'outdoor (12 persone). Puntando sull'outdoor (una metodologia formativa che consente di incidere più efficacemente sui comportamenti, sullo sviluppo delle competenze interpersonali e sulla capacità di apprendere dall'esperienza) il corso si è posto come obiettivo principale quello di favorire lo sviluppo di un nuovo spirito di squadra sempre propenso alla collaborazione per migliorare l'operatività del gruppo.

- Programma di formazione per la valorizzazione delle competenze del personale Camst in movimentazione: concordato con il sindacato il seminario è stato pensato per consentire di sviluppare alcune fondamentali competenze trasversali del personale in movimentazione nella provincia di Bologna, al fine di migliorarne la professionalità. Pensato in una logica di percorso (di cui quella del 2007 è stata la prima tappa) l'iniziativa del 2007 ha puntato a favorire nello specifico l'acquisizione da parte dei partecipanti di una serie di competenze trasversali quali la capacità di integrazione organizzativa funzionale al lavoro di squadra e la capacità di comu-

FORMAZIONE

nicazione in contesti lavorativi complessi. Complessivamente il seminario ha coinvolto 54 persone, suddivise in tre gruppi di 18, per un totale di 16 ore di formazione per partecipante.

- Le Relazioni efficaci in azienda – interpersonali e di gruppo: ideato per i colleghi degli uffici amministrazio-

ne e contabilità della Divisione Veneto il corso ha avuto una durata complessiva di 18 ore (6 incontri da 3 ore) ed è stato l'occasione per lavorare su concetti quali: l'ascolto attivo/empatico, le relazioni efficaci, la mediazione dei conflitti.

Il totale delle ore di formazione erogate è così ripartito

Settore Aziendale	Ore Lavorate 2007	Ore Formazione 2007	Incidenza/mille
Produzione	7.072.183	32.036	4,53
Servizi	880.454	7.032	7,99
Totale	7.952.637	39.068	4,91

Nel 2007, rispetto al 2006, si è registrato un notevole aumento di ore di formazione a beneficio del personale operante in produzione; si è mantenuta costante l'inci-

denza di formazione sulle ore lavorate dei servizi.

A livello complessivo l'incidenza aumenta di oltre un punto (per mille).

Settore Aziendale	Incidenza/mille 2005	Incidenza/mille 2006	Incidenza/mille 2007
Produzione	3,30	3,33	4,53
Servizi	8,03	8,88	7,99
Totale	3,68	3,79	4,91

FORMAZIONE

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	2005	2006	2007
Ore formazione in aula	16.232	21.880	38.600
persone coinvolte	3.331	4.355	5.936

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

Il processo di formazione e addestramento è soggetto ai flussi di ingressi e uscite di personale: nel 2007 la dinamica del turn over si è caratterizzata per un numero di dimissioni allo stesso livello del 2006, mentre sono state in numero molto maggiore le assunzioni.

Andamento del Turn over di personale nel 2007

Indicatori	2005	2006	2007	Differenza
dimessi	917	795	868	9,18
assunti	918	889	1.366	53,66
saldo	1	94	498	-
occupati fissi	6.625	6.719	7.217	7,41
% dimessi	13,8	11,8	12,0	0,20
% assunti	13,9	13,2	18,9	5,70

FORMAZIONE E STAGE

Conoscere l'impresa Cooperativa

Anche quest'anno il mese di Maggio ha fatto da cornice alla settima edizione del seminario residenziale "L'impresa Cooperativa: peculiarità, principi e valori della cooperazione" che ha visto come protagonisti giovani dipendenti del Gruppo Camst.

Tale iniziativa è stata un'ottima occasione di confronto tra "giovani operatori" provenienti da aree aziendali e territoriali differenti e l'alto management nelle persone del Presidente Paolo Genco, del Segretario Generale Marco Minella, del Direttore Amministrazione e Finanza Paolo Zacchi e del Vice presidente Ivano Minarelli.

L'obiettivo del seminario, fortemente voluto e sostenuto dalla direzione aziendale, è di stimolare nei partecipanti una maggiore consapevolezza delle peculiarità che contraddistinguono le aziende cooperative ed il ruolo che queste assumono nel tessuto economico del Paese e nel mondo.

Il corso è stato interamente progettato ed organizzato da risorse interne (Ufficio selezione e sviluppo) con la collaborazione del Dr. Gianni Bragaglia (Uniaudit), esperto dell'ambito legislativo, fiscale ed organizzativo della cooperazione.

A rappresentare il mondo cooperativo è intervenuto in qualità di ospite Paolo Cattabiani, presidente della Legacoop Emilia Romagna.

Totale partecipanti 2007

Unità organizzativa	Camst	Altre Soc. Gruppo
Div. Centro Sud	7	
Div. Emilia Centro e Fiere	11	
Div. Emilia Nord	12	
Div. Friuli V.G.	11	
Div. Veneto	8	
Div. Piemonte Liguria	8	
Div. Romagna Marche	4	
Acquisti e Logistica	9	
Amministrazione e Finanza	8	
Direzione Operativa Nuovi Prodotti e Mercati	2	
Immagine Relazioni Esterne	3	
Personale e Organizzazione	10	
Pianificazione e Controllo	5	
Presidenza	2	
Qualità Sicurezza e Affari Legali	7	
Sistemi Informativi	9	
Totale Complessivo	116	16

FORMAZIONE E STAGE

Il recupero sociale attraverso lo stage in azienda

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

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

La modalità adottata per assolvere questo impegno è l'attivazione di stage lavorativi che hanno l'obiettivo di contribuire al recupero sociale delle persone in difficoltà. Gli stage si rivolgono a quella fascia di utenti che necessitano e desiderano sperimentarsi nel mondo del lavoro, all'interno di un progetto individualizzato e monitorato dai Servizi Sociali competenti. L'obiettivo è quello di consentire la concreta sperimentazione di un

percorso di fuoriuscita dalla marginalità sociale che prevede una partecipazione attiva dello stagista in un contesto lavorativo adeguato.

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

Nel corso del 2007 sono state inserite in stage 80 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	2003	2004	2005	2006	2007
Persone portatrici di handicap	50	58	55	69	67
Persone con disagio sociale	-	5	1	3	13
Totale	50	63	54	72	80

FORMAZIONE E STAGE

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

Asl 5 Pisa

Ass Friuli Occidentale

Asseform Genova

Ausl Bologna

Ausl Ciriè' (To) Serv. Tossicodip.

Ausl Parma

Centro Polifunzionale Don Calabria (Vr)

Cesvip - Parma

Comune di Bologna - Coordinamento Sociale e Salute

Comune di Colorno (Pr) - Servizio Sociale

Comune di Maniago - Pordenone

Comune di Parma - Agenzia Disabili

Comune di Polverigi (An)

Comune di Roma

Comune di S.Giovanni in Persiceto (Bo)

Comune di Senigallia (An)

Comune di Torrile (Pr)

Comune di Venezia

Comune Prato

Consorzio Intercomunale dei Servizi Socio Assistenziali (To)

Coperativa Volontà di Sapere di Albignasegno (Pd)

Csf Enaip Moncalieri (To)

Itsos "Carlo Emilio Gadda" - Parma

Opera Sacra Famiglia - Pordenone

Provincia di Ancona

Provincia di Siena - Serv. Formaz e Lavoro

U.l.s.s. Bussolengo (Vr)

U.l.s.s. Rovigo



giugno 2007 assemblea sociale in Romagna

FORMAZIONE E STAGE

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 2007 Camst ha infatti ospitato, tanto nei suoi centri di produzione quanto negli uffici, 57 tra studenti delle scuole superiori, diplomati e laureati.

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 viepiù 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 3 anni abbiamo conosciuto molti studenti provenienti dagli Istituti Tecnici del commercio e dagli Istituti Professionali per la gestione aziendale. 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 28 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 ini-

ziative 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 2007 le persone che sono arrivate in stage attraverso questi enti di formazione sono state 25.

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 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 frequentare laboratori di sviluppo delle competenze trasversali fondamentali nel mondo del lavoro.

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

FORMAZIONE E STAGE

Stage con finalità formative per il lavoro	2007
Provenienti da Scuole superiori	28
Provenienti da centri per l'impiego	4
Provenienti da Enti di formazione e Università	25
Totale	57

Nel 2007 i 57 rapporti di stage, tirocini formativi e progetti di alternanza scuola-lavoro sono stati attivati in collaborazione con i seguenti enti:

Cfp Enaip Parma

Cip - San Lazzaro di Savena (Bo)

Cofimp - Bologna

Ecap - Bologna

Enaip Parma

Fomal - S. Giovanni in Persiceto (Bo)

I.t.a.s. F. Bocchialini - Parma

I.t.c.s. "G.B. Bodoni" - Parma

Iscom Bologna

Ist. Prof. Servizi Turistici "Ivo Pannaggi" Macerata (An)

Ist. Tec. Comm. "A. Zanon" - Udine

Ist. Tec. Comm. "Mattei" - Bologna

Ist. Tec. Manfredi/Tanari - Bologna

Ist. Tec. Rosa Luxemburg - Bologna

Ist. Prof. Servizi Turistici - Finale Ligure (Sv)

I.p.s.s.c.a.r.t. "B. Stringher" - Udine

Itis "Odone Belluzzi" - Bologna

Università Bologna

Università dei Sapori - Trento



giugno 2007 assemblea sociale in Toscana

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In coerenza con la sua natura di impresa cooperativa Camst 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 dichiara socialmente responsabile.

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

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

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

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

IV Perseguire e mantenere la leadership della ristora-

zione 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:

- 1) non utilizzo di lavoro infantile e limitazioni all'utilizzo di lavoro minorile;
- 2) non utilizzo di lavoro obbligato;
- 3) sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro;

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

- 4) libertà di associazione, rappresentanza e contrattazione collettiva;
- 5) pari opportunità per tutti i lavoratori e divieto di ogni forma di discriminazione;
- 6) rispetto dei diritti e della personalità nelle azioni disciplinari;
- 7) limitazioni dell'orario massimo di lavoro;
- 8) sufficienza del salario minimo.

Il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 si integra con il Sistema di gestione per la Qualità ISO 9001, per l'Ambiente ISO 14001 e per la Sicurezza OHSAS 18001 al fine di perseguire un costante miglioramento del prodotto e del servizio con attenzione alla soddisfazione del cliente, al rispetto dell'ambiente e alle condizioni di salute e sicurezza sul posto lavoro.

Camst rende pubblicamente disponibile questa politica, che viene costantemente mantenuta attiva con la diffusione a tutto il personale dipendente e a tutte le parti interessate.

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

Si richiede pertanto a tutto il personale dell'Azienda il massimo impegno nell'at-

tuazione e rispetto di tutte le procedure stabilite, quale aspetto essenziale per l'efficacia del Sistema di gestione aziendale.

Presidente
Paolo Genco

Segretario Generale
Marco Minella



REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000

3



LAVORO INFANTILE

Premessa

Nel corso del mese di novembre 2007, a conclusione del percorso preparatorio alla certificazione, è stata effettuata, presso la Sede di Villanova di Castenaso, l'audit per l'ottenimento della Certificazione per la Responsabilità Sociale, secondo la norma SA 8000, a cura degli auditor dell'organismo di Certificazione SGS.

L'audit ha compreso incontri con la Direzione e con i Responsabili di funzioni dell'area Personale, Ambiente e Sicurezza e Responsabilità Sociale.

Inoltre gli auditor SGS hanno effettuato interviste individuali e di gruppo (n° 6 gruppi composto ciascuno da 8 persone) ad impiegati in merito ai seguenti punti della norma: orario di lavoro, remunerazione, discriminazione, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, salute e sicurezza, rilievi.

Il Gruppo di Audit SGS, sulla base dei risultati della visita, ha espresso giudizio favorevole per il rilascio della certificazione per il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale Camst.

Circa le non conformità minori e le osservazioni di mi-

glioramento che il Gruppo di Audit ha comunque segnalato, queste saranno prese in considerazione con i diretti interessati.

1.1 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 2007

Anche nel 2007 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 a favore dell'infanzia: Salute e Istruzione	2005	2006	2007
Sostegno ad eventi ed Associazioni culturali e della Pubblica Amministrazione	62.614,10	55.698,56	66.550,00
Sostegno di pubblicazioni a carattere culturale/educativo	-	-	1.350,00
Numero iniziative	14	14	15
Contributi ad Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	93.685,08	79.242,00	24.631,67
Contributi ad Associazioni religiose	-	-	100,00
Numero iniziative	23	15	7
Sostegno a favore dell'infanzia	17.675,00	15.184,00	33.194,00
Sostegno sociale	-	-	129.500,00
Numero iniziative	5	6	19
Totale Euro	173.974,18	150.124,56	255.325,67
Totale iniziative	42	35	41

LAVORO INFANTILE

Nel corso del 2007 è stata formalizzata una procedura per la raccolta dati relativa agli Eventi gestiti in tutta l'organizzazione ad ogni livello, sia di singolo Locale di Ristorazione, Divisione, Ufficio, Direzione.

Indicatori di risultato

Nella composizione degli occupati al 31/12/2007 risulta

in forza un addetto con meno di 18 anni di età; si tratta di un contratto di apprendistato le cui principali caratteristiche vengono evidenziate nella tabella seguente.

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.

Dati del rapporto di lavoro di un contratto di apprendistato con meno di 18 anni occupato al 31/12/2007

Cod dipendente	Data nascita	Data assunzione	Qualifica	Mansione	Orario Sett.le
42497	18/08/1990	26/09/2007	Apprendista	Barista	24

Occupati a tempo indeterminato per fasce di età

Età	Non soci	Soci	2007	2006	Var %
Meno di 18	1	-	1	0	-
18-27	96	256	352	343	2,6
28-37	339	1.657	1.996	1.991	0,3
38-47	440	2.717	3.157	2.890	9,2
48-58	214	1.381	1.595	1.388	14,9
>58	19	97	116	107	8,4
Totale	1.109	6.108	7.217	6.719	7,4

La composizione dell'organico mostra un incremento delle fasce di età maggiori di 40 anni, di conseguenza l'età media aziendale ha un leggero innalzamento da 41,1 a 41,4 anni.

LAVORO INFANTILE

Età degli occupati con contratto a termine

Età	2005	2006	2007
Meno di 18	0	2	0
18-27	52	69	78
28-37	101	113	120
38-47	71	94	125
48-58	18	32	35
>58	5	3	7
Totale	247	313	365

Età di tutte le assunzioni con contratto a tempo indeterminato nell'anno

Età	2005	2006	2007	Var %
Meno di 18	0	0	1	
18-27	107	125	152	21,6
28-37	324	332	401	20,8
38-47	308	275	430	56,4
48-58	98	95	163	71,6
>58	8	13	13	0,0
Totale	845	840	1.160	38,1
di cui cessati	-	195	154	-21,0

La dinamica di crescita che si registra nel 2007 si evince ancor più dal dato delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate nell'anno. E' un dato che segnala il volume complessivo di ricorso al mercato del lavoro, che nel 2007 è aumentato del 38,1%, in quanto una quota di assunti (a tempo indeterminato) poi cesserà nel corso dello stesso anno (154 unità).

LAVORO INFANTILE

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.1 Lavoro infantile	Miglioramento delle procedure interne per la rendicontazione di tutte le iniziative intraprese sia a livello centrale, sia a livello territoriale, al fine di privilegiare quelle che mirino ad evitare forme di lavoro infantile.	E' stata realizzata un'istruzione di lavoro che ha consentito di canalizzare le iniziative di solidarietà, in modo da averne una traccia precisa e una classificazione per tipologia a partire dall'anno 2007.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008
1.1 Lavoro infantile	Svolgere un'approfondita indagine sui fornitori di lavoro interinale al fine di verificare il puntuale rispetto di tale requisito.

Altri dati conoscitivi

Età e anzianità media del personale

	Età 2006	Età 2007	Anzianità 2006	Anzianità 2007
Non Soci	40,0	40,1	3,1	2,5
Soci	41,2	41,7	7,1	7,3
Totale	41,1	41,4	6,6	6,5

LAVORO INFANTILE

Distribuzione degli occupati nei Settori di attività (ASA) e Anzianità media per settore

Settore di attività	Totale 2006	Anzianità media	Totale 2007	Anzianità media	Var	Var %
Scuole	2.327	4,5	2.446	4,7	119	5,1
P.E. e Interaziendali	1.316	8,1	1.420	8,0	104	7,9
Aziendale	1.001	7,0	1.083	6,8	82	8,2
Cucine Centralizzate	1.011	8,2	1.074	8,0	63	6,2
Ospedali	415	4,7	479	3,9	64	15,4
Caserme	49	2,3	91	1,4	42	85,7
Banqueting	11	10,1	11	11,1	0	0,0
Atmosfera protetta			11	3,4	11	-
Altri	589	10,3	602	10,5	13	2,2
Totale	6.719	6,6	7.217	6,5	498	7,4

La maggior crescita di occupazione in valore assoluto (119 unità) si registra ancora nel settore Scuole che incrementa anche l'anzianità media. In questo settore, notoriamente legato al mercato degli appalti pubblici, raggiunge i 4,7 anni a fronte di una durata prevalente degli appalti di 3 anni. In generale la stabilizzazione del personale occupato viene intesa anche come indice di qualificazione professionale; certamente questo aspetto genera minori costi di formazione all'ingresso dei nuovi assunti.

Tuttavia quest'anno si registrano incrementi in tutti i settori; di poco inferiore allo scolastico risulta quello dei P.E. Interaziendali, che rappresenta i locali di nostra proprietà: +104 addetti per un incremento del 7,9%.

Da segnalare inoltre degli indici di crescita molto positivi nel settore Caserme (+87,5%) e Ospedali (+15,4%).

LAVORO 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.

Indicatori di risultato

Numero di non conformità (NC) pertinenti	2006	2007
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	1

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.2 Lavoro obbligato	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori in materia di lavoro obbligato	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento del lavoro obbligato.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008
1.2 Lavoro obbligato	Estendere l'attività formativa al fine di coinvolgere un numero di addetti non inferiore all'anno precedente.

LAVORO OBBLIGATO

Altri dati conoscitivi

Versamento del capitale sociale

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

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

Il Consiglio di amministrazione ha inoltre definito le modalità, per i soci interessati, per aumentare la quota di capitale sottoscritto oltre la quota minima e fino ad un massimo previsto dalla legge (100.000,00 euro).

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.

Prestito ai soci lavoratori e anticipi sullo stipendio/Tfr

La Cooperativa, pur ritenendo che la concessione di prestiti non rientri nella propria missione e per non creare forme di dipendenza eccessiva, prevede la concessione di prestiti personali ai soci lavoratori limitatamente ai casi motivati da necessità sociali come, ad esempio, motivi di salute, acquisto o ristrutturazione della casa d'abitazione, acquisto di mezzo di trasporto necessario alla 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 a soci lavoratori	2006	2007
N. soci lavoratori che hanno un prestito personale in Camst	155	114
Totale prestito a soci €	179.100	178.100

- 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.

LAVORO OBBLIGATO

Tipologie e quantità di assenze dal lavoro

Indicatori	2005	2006	2007
Ore lavorate	7.428.910	7.592.621	7.952.637,0
Variazione %	2,5	2,2	4,7
Ore sciopero	11.359	78	10.883,4
Variazione %	-51,7	-99,3	-
Ore R.C.	354.579,2	320.523	426.727
Variazione %	-	-9,6	33,1
Ore permessi di studio	529	761	440,6
Variazione %	-	44,0	-42,1
Ore licenza matrimonio - gravi motivi familiari	8.897,2	8.053	8.684,6
	-	-9,5	7,8

% ore sciopero	0,15	0,00	0,14
% ore R.C.	4,77	4,35	5,37
% ore permessi di studio	0,01	0,01	0,01

Giornate Ferie	144.555,3	142.571	157.597
Giornate R.C.	-	89.821	119.583
Giornate Permessi (studio-motivi famigliari)	-	2.257	2.434
Totale giornate permessi retribuiti	-	92.078	122.017
Media giornate permessi retribuiti	-	14	17

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

SALUTE E SICUREZZA

Camst è una cooperativa basata sul lavoro, per la quale il lavoratore è il primo e principale interlocutore dal punto di vista economico, sociale ed umano.

Per questo si è da sempre contraddistinta con una politica del personale orientata da un lato allo sviluppo e alla crescita individuale stimolando la formazione e la crescita al proprio interno, dall'altro al rispetto delle leggi del lavoro.

In particolare la cooperativa ritiene che il diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro sia un diritto fondamentale e inalienabile di tutti i lavoratori.

Per questo motivo:

- ha individuato le responsabilità, le risorse e le procedure per la gestione e il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D.Lgs. 626 del 1994;
- ha effettuato un'analisi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le misure preventive per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le azioni correttive da effettuare con un programma di prevenzione e protezione prevedendo specifiche responsabilità e tempi: tutto ciò è stato formalizzato nel Documento di valutazione dei rischi aggiornato al 20 giugno 2005 (revisione 6);
- ha nominato l'Avv. Arnaldo Tinarelli come Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il compito di controllare tutti quei fattori di

rischio per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro e di verificare l'efficacia di tutte le misure di sicurezza attraverso controlli e analisi statistiche;

- ha dato la possibilità ai lavoratori di eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza, con funzioni di controllo e relazione al Responsabile del servizio prevenzione e protezione su tutti i fattori di rischio evidenziati e di verifica dell'effettiva attuazione delle azioni correttive da parte del Responsabile stesso;
- ha previsto la consegna a tutti i neoassunti del Manuale "La sicurezza è una buona abitudine";
- ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente ai lavoratori, soci e dipendenti, i Dispositivi di protezione individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro, secondo quanto individuato nel Piano aziendale di valutazione dei rischi;
- effettua periodica formazione a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza;
- ha ottenuto la "certificazione OHSAS 18001:1999 (Approvazione Originaria 21 luglio 2006) del sistema di gestione aziendale della sicurezza sul lavoro e tutela della salute al fine di migliorare la formulazione di 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.

SALUTE E SICUREZZA

Indicatori di risultato

Il numero totale degli infortuni 2007 compreso di quelli occorsi in itinere, è di 496 ed è superiore al dato dell'anno precedente a causa dell'aumento di infortuni in itinere (percorso casa-lavoro), mentre sono diminuiti quelli accaduti negli ambienti di lavoro.

Purtroppo tra gli incidenti in itinere ne è occorso uno con esito mortale. Tale infortunio è conteggiato con una durata pari a 7.500 giorni, secondo le regole di conteggio statistico sugli eventi, e tale dato innalza decisamente la durata media degli infortuni dell'anno.

Numero infortuni 2007	Senza itinere		Itinere		Totale	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Dirigenti	-	-	-	2	-	2
Quadri	1	-	2	4	3	4
Impiegati	6	6	3	10	9	16
Operai	416	410	56	63	472	473
Apprendisti	-	1	-	-	-	1
Totale	423	417	61	79	484	496

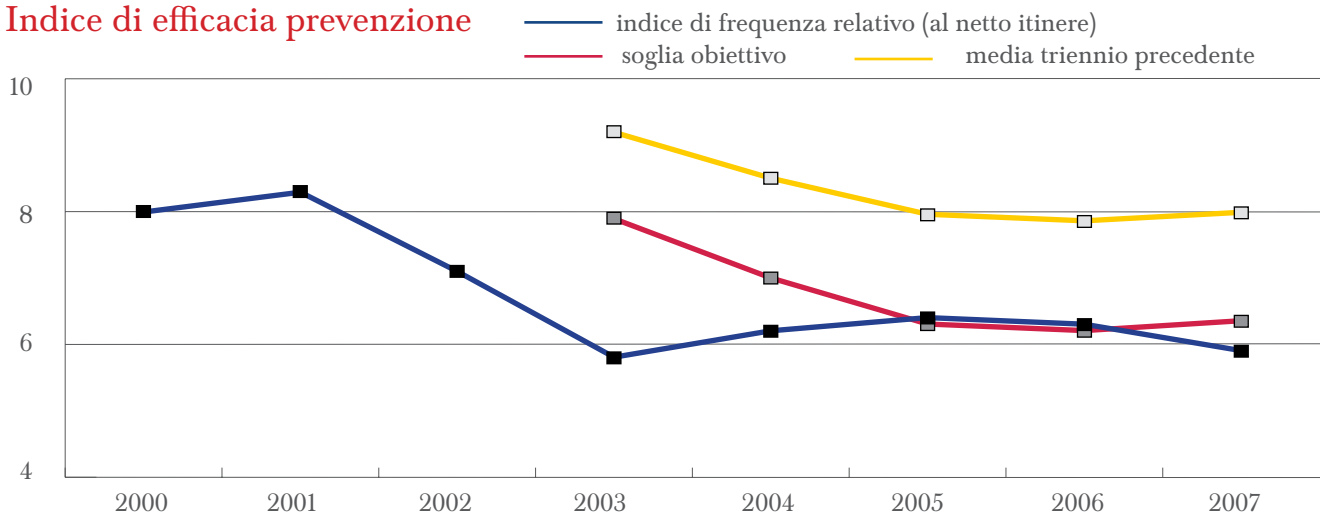
Il criterio adottato da Camst per considerare raggiunto l'obiettivo di efficacia nella prevenzione del fenomeno infortunistico è il seguente: l'indice di frequenza relativo (num. infortuni indennizzati/num. lavoratori) non si deve discostare più di 1,5 punti, in termini assoluti, dalla media aritmetica degli indici dei tre anni precedenti.

	2004	2005	2006	2007
Indice di frequenza (al netto itinere)	6,3	6,5	6,3	5,8
Media triennio precedente	7,0	6,4	6,2	6,4
Soglia di efficacia della prevenzione	8,5	7,9	7,7	7,9

Per il 2007 l'indice (numero di infortuni ogni 100 occupati) è pari a 5,8%, quindi rientra in zona di sicurezza.

SALUTE E SICUREZZA

Indice di efficacia prevenzione



Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni/obiettivo di RS	Risultato
1.3 Salute e Sicurezza	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza al fine di diminuire gli infortuni sul lavoro	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento della sicurezza del lavoro, contribuendo al contenimento degli infortuni

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni/obiettivo di RS per l'anno 2008
1.3 Salute e Sicurezza	Effettuare azioni mirate al fine di diminuire gli infortuni sul lavoro relativamente ai casi derivanti da taglio e caduta

Altri dati conoscitivi

Dopo il 2006 anche il 2007 si presenta con una riduzione del numero di infortuni occorsi negli ambienti di lavoro, sia in numero che in giornate totali. La durata media del 2007 risulta invece identica a quella dell'anno precedente. La tendenza risulta ancor più positiva se si tiene conto che nel 2007 è aumentato di molto il numero degli occupati.

SALUTE E SICUREZZA

Andamento infortunistico al netto degli infortuni in itinere

	2005	2006	2007
Numero dipendenti	6.624	6.719	7.216
Var %	-	1,4%	7,4%
Numero infortuni	430	423	417
Var %	-	- 1,6%	- 1,4%
Totale giorni infortunio	8.458	7.917	7.774
Var %	-	- 6,4%	- 1,8%
Media Giorni infortunio	19,7	18,7	18,6
Var %	-	- 5,1%	- 0,3%

Andamento degli infortuni in itinere (*)

	2005	2006	2007
Numero infortuni	100	61	79
Var %	-	- 39,0%	29,5%
Totale giorni infortunio	3.396	2.301	10.196
Var %	-	- 32,2%	343,1%
Media Giorni infortunio	34,0	37,7	129,1
Var %	-	11,1%	242,3%

Andamento infortunistico complessivo degli infortuni in itinere (*)

Anno	n. infortuni	occupati fissi	n. infortuni / n. occupati	Indice freq UNI 7249	Tot. gg. infortunio	Tot. gg. / n. occupati	Durata media inf.
2002	478	5.922	8,1%	71,96	7.900	1,33	16,5
2003	403	6.091	6,6%	60,35	7.985	1,31	19,8
2004	483	6.624	7,3%	66,67	8.473	1,28	17,5
2005	530	6.625	8,0%	71,34	11.854	1,8	22,4
2006	484	6.719	7,2%	65,74	10.218	1,5	21,1
2007	496	7.216	6,9%	62,37	17.970	1,4	36,2

(*) i dati sulla durata totale e media degli infortuni comprendono un evento infortunistico in itinere mortale. Tale infortunio è conteggiato con una durata pari a 7.500 giorni.

SALUTE E SICUREZZA

Incidenza percentuale delle principali tipologie di infortunio

Principali tipologie infortunio in %	2005	2006	2007
si è tagliato con	32,6	26,5	27,1
caduto, in piano, su	12,6	12,1	10,3
sollevando, spostando (escluso sforzo)	5,1	9,0	8,4
ha urtato contro	6,7	8,0	8,4
si è colpito con (parti meccaniche, utensili)	10,2	7,8	9,1
sollevando, spostando (sforzo)	6,7	7,6	3,6
si è colpito con (getti, schizzi, liquidi)	6,7	7,6	7,2
ha compiuto un movimento incoordinato	2,8	4,0	5,8
ha messo un piede in fallo	3,0	4,0	3,6
colpito da (parti meccaniche, utensili)	2,1	3,8	3,6

Numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Divisione	2005	2006	2007
Centro sud	6	5	6
Emilia Centro - Emilia Fiere	4	4	4
Emilia nord	4	4	4
Friuli V.G.	1	2	1
Piemonte Liguria	3	3	3
Romagna - Marche	2	2	3
Veneto	1	1	2
Totale	21	21	23

Indicatori di condizione lavorativa

Indicatori	2005	2006	2007	var. % '07/'06
ore lavorate	7.428.910	7.361.873	7.952.637	4,7
ore malattia	387.719	393.877	395.646,9	0,4
ore infortunio	48.465	45.053	47.648,8	5,8

Indicatori	2005	2006	2007
% ore malattia	5,22	5,35	4,98
% ore infortunio	0,65	0,61	0,60

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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

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

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

interamente il CCNL, le contrattazioni integrative laddove previste e, in caso di necessità di deroga, provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette;

- la libera elezione di rappresentanze sindacali in tutte le proprie strutture assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

Indicatori di risultato

Numero non conformità (NC) pertinenti	2006	2007
L'indicatore è relativo alle segnalazione inviate all'RRS, o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	1	3

Ore di assemblea sindacale effettuate dai dipendenti nel 2007

Descrizione Qualifica	Ore 2006	Numero persone	Ore 2007	Numero persone
Apprendista	30	8	10,5	5
Impiegato/a	328,25	126	303	161
Operaio/a	217,75	176	353,33	244
Quadro	19	10	11,5	6
Totale in forza	595	320	678,33	416
Ore dei cessati	42,83	33	38,5	31
Totale	637,83	353	716,83	447
Variaz. %			12,4	26,6

I dati sono riferiti agli occupati a tempo indeterminato in forza al 31/12/2007 e cessati nel corso dell'anno.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Valutazioni di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.4 Libertà di associazione	Mantenere l'attuale livello di libertà dei lavoratori nell'ambito dell'attività sindacale	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento della Libertà Sindacale che ha consentito di mantenere invariato il livello di partecipazione dei lavoratori all'attività sindacale

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008
1.4 Libertà di associazione	Alla luce dei risultati emersi si ritiene adeguato mantenere l'attuale livello di libertà associativa

Altri dati conoscitivi

Numero dei lavoratori iscritti ad Associazioni Sindacali

Associazione sindacale	2005	2006	2007
CGIL	1.794	1.770	1.864
CISL	207	201	229
CISNAL	6	5	4
UIL	271	281	318
Altri	15	14	28
Totale	2.293	2.271	2.443
Var. %	-1,8	-1,0	7,6

Numero dei Rappresentanti Sindacali Aziendali

Divisione	2005	2006	2007
Centro Sud	22	26	20
Centro Sud - Area Lazio	-	-	14
Romagna - Marche	15	21	20
Nord Emilia	18	19	17
Piemonte Liguria	-	9	8
Veneto	12	9	14
Emilia Fiere	6	5	8
Emilia Centro	5	5	5
Servizi	4	2	2
Friuli	2	2	2
Area Sviluppo	1	1	1
ATP atmosfera protetta	-	-	1
Totale Complessivo	85	100	112

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Ore di permesso dei delegati sindacali

Divisione	2005	2006	2007
Emilia Centro	3.495,2	2.613,0	2.868,7
Servizi	1.911,0	1.864,0	882,0
Emilia Fiere	717,5	771,0	1.749,2
Veneto	525,5	362,7	422,5
Centro Sud - Toscana	508,7	641,0	485,5
Centro Sud - Area Lazio	-	-	294,5
Emilia Nord	498,7	542,0	747,4
Piemonte - Liguria	347,3	262,2	574,0
Romana - Marche	182,5	545,5	377,5
Friuli	59,8	92,2	101,4
Area Sviluppo	32,0	24,0	48,0
ATP Atmosfera protetta	-	-	79,0
Altre	191,0	193,5	70,0
Totale	8.469,3	7.911,17	8.699,6
Var. %	-	-6,6	10,0



giochi all'aperto di figli di soci
Camst

DISCRIMINAZIONE

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

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

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

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

- corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L.;

- garantire la formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;

- effettuare le promozioni in funzione delle capacità dei singoli e delle esigenze organizzative e gestionali;

- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;

- effettuare i licenziamenti solo nei casi consentiti dalla Legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Indicatori di risultato

Numero non conformità (NC) pertinenti	2006	2007
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	15

Genere e qualifica di tutti gli occupati a tempo indeterminato

Qualifica	F	M	2007	Var%	2006
Dirigente	1	18	19	-9,5	21
Quadro	43	81	124	2,5	121
Impiegato/a	554	60	613	6,4	576
Operaio/a	5.598	815	6.413	7,3	5.979
Apprendista	30	17	47	113,6	22
Totale	6.226	991	7.217	7,4	6.719
Percent.	86,3	13,7	100		

Nelle variazioni percentuali delle qualifiche è da segnalare il più che raddoppio della quota di lavoratori con contratto di apprendistato.

DISCRIMINAZIONE

Genere e qualifica dei lavoratori stranieri occupati a tempo indeterminato

Qualifica	F	M	2007	Var %	2006
Quadro	-	1	1		-
Impiegato/a	3	-	3		3
Operaio/a	218	52	270		242
Apprendista	5	1	6		-
Totale	226	54	280	14,3	245
Distribuzione %	80,7	19,3			
% in Camst	3,6	5,4	3,9		

Dettaglio mansioni della qualifica Operaio per i lavoratori stranieri

Mansioni Operaio	F	M	2007	2006
Addetto Sevizi	164	18	182	193
Aiuto cuoco	11	-	11	-
Banconiere	3	-	3	-
Barista	6	2	8	16
Commis di bar	2	-	2	-
Commis di sala	1	-	1	-
Cuoco	3	9	12	22
Interno di cucine	20	19	39	-
Operaio	7	1	8	8
Pizzaiolo	1	3	4	3
Totale	218	52	270	242

Genere e qualifica del personale assunto ai sensi del collocamento obbligatorio in forza (Legge 68/99)

Qualifica	F	M	2007
Impiegato/a	2	-	2
Operaio/a	56	25	81
Totale	58	25	83

DISCRIMINAZIONE

Valutazione azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.5 Discriminazione	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori in materia di discriminazione	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento della discriminazione e della facoltà per i lavoratori di effettuare eventuali segnalazioni in tale ambito.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008
1.5 Discriminazione	In considerazione della frequenza di segnalazioni pervenute, approfondire in modo particolare questo requisito della norma nell'estensione dell'attività formativa.

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 im-

prese cooperative (edizione 2007 SCS-Hay Group).

Le aziende del Mercato Cooperativo partecipanti all'indagine retributiva Imprese Cooperative 2007 sono 40, di medie e grandi dimensioni, e complessivamente rappresentano 57.798 dipendenti e 15.867 milioni di euro di fatturato. (Il confronto è disponibile solo per le qualifiche oggetto dell'indagine).

Composizione e incidenza occupazione femminile

Qualifica	% Donne 2005	% Donne 2006	% Donne 2007	% Donne 2006 indagine SCS Hay Group
Dirigente	4,5	4,8	5,3	7,7
Quadro	35,5	35,5	34,7	21,8
impiegato/a	85,2	86,3	90,4	30,1
Operaio/a	88,0	88,0	87,3	-
Apprendista	-	63,6	63,8	-
Totale	86,6	86,6	86,3	23,6

DISCRIMINAZIONE

Il consistente ingresso di lavoratori nel 2007 ha prodotto variazioni anche nella quota di presenza femminile: da segnalare che nella qualifica impiegati le donne hanno superato quota 90%, mentre sono leggermente diminuite

Composizione professionale per mansioni

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

nella qualifica quadri e operai. Singolarmente costante l'incidenza tra gli apprendisti nonostante il raddoppio di questa popolazione.

cucine da oltre 1.200 cuochi.

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

Mansioni (Aggregazione di mansioni previste dal Ccnl)

Mansione	2005	2006	2007	Var	Var %	Distribuz. %
Dirigente	22	21	19	-2	-9,5	0,3
Quadro	121	121	124	3	2,5	1,7
Impiegato/a	454	452	483	31	6,9	6,7
Cassiera	137	127	130	3	2,4	1,8
Cuoco	1.166	1.186	1.275	89	7,5	17,7
Barista	347	359	388	29	8,1	5,4
Banconiere	112	149	148	-1	-0,7	2,1
Pizzaiolo	-	42	44	2	4,8	0,6
Resp terminale/ Reparto	-	58	58	-	-	0,8
Cameriere	-	-	23	23	-	0,3
Addetto sevizi mensa	3.891	3.719	4.003	284	7,6	55,5
Altro	375	485	522	37	7,6	7,2
Totale Complessivo	6.625	6.719	7.217	498	7,4	100,0

Il totale dell'organico risulta in aumento di 498 unità pari al +7,4%.

In aumento anche il numero dei cuochi di 89 unità pari al +7,5%, che rappresentano il 17,7% dell'organico. Sensibile aumento anche degli addetti con qualifica di barista: 29 unità, +8,1%.

DISCRIMINAZIONE

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	2006	2007	Var	Var%	Distrib. %
Laurea	126	147	21	16,7	2,0
Diplomi maturità/universitari	1.464	1.589	125	8,5	22,0
Diplomi professionali	877	930	53	6,0	12,9
Obbligo scolastico	3.694	3.941	247	6,7	54,6
Non pervenuto	558	610	52	9,3	8,5
Totale	6.719	7.217	498	7,4	100,0

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.

Diplomi e Lauree tecniche del settore	2005	2006	2007
Dipl.Univ.Dietologia e Dietetica applicata	8	9	12
Dipl.Univ.Economia e Merceologia alimentare	7	8	8
Diploma maturità Economo Dietista/Tecnico nutrizionista	30	26	26
Diploma Universitario Laurea Brevis	-	23	23
Laurea in scienze biologiche	9	10	11
Laurea Scienze e tecnologie alimentari	5	11	14
Laurea in chimica	2	-	-
Totale	61	87	94

Titoli di studio nel settore Ristorazione

Sui 1.275 occupati con mansioni di Cuoco, con diversi gradi di specializzazione e responsabilità, 308 provengono dalla formazione professionale specifica delle Scuole Alberghiere, con una tendenza all'aumento di incidenza nel gruppo professionale del 11,2%.

Titoli di Studio attinenti alla Ristorazione	Totale 2006	di cui cuochi	Totale 2007	di cui cuochi
Diploma maturità Economo Dietista / Tecnico nutrizionista	-	-	23	2
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	159	100	193	113
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	277	177	319	193
Totale	436	277	535	308
Variazione %	-	-	22,7	11,2

DISCRIMINAZIONE

Composizione professionale/titolo di studio dei nuovi assunti fissi

Mansioni Aggregate	Laurea e Dip. Univ.	Altri diplomi	Altri diplomi prof. li (3 anni)	Diploma maturità Economo Dietista/Tecnico	Diploma maturità Istituto Alberghiero	Diploma Prof.le Ist. Alberghiero	Altri	Totale
Addetto servizi	14	166	41	2	19	24	518	784
Cuoco	1	19	6	-	24	31	99	180
Altre figure	4	8	1	-	2	2	46	63
Barista	2	15	2	-	2	5	43	69
Cameriere	1	1	-	-	-	1	5	8
Impiegato	22	19	3	1	-	-	4	49
Dirigente	-	1	-	-	-	-	1	2
Funzionario	2	1	1	-	-	-	1	5
Totale	46	230	54	3	47	63	717	1.160
Distribuzione %	4,0	19,8	4,7	0,3	4,1	5,4	61,8	100,0

I nuovi assunti fissi nel 2007 con Diploma di Scuola Alberghiera sono stati 110 pari al 9,5% del totale.

Provenienza dei lavoratori stranieri

Provenienza	Anno 2004	Anno 2005	Anno 2006	Anno 2007
Africa	39	49	23	30
America Centrale	8	8	6	7
Asia	29	33	32	33
Nord Africa	-	-	33	29
Europa Extracomunitaria	82	92	93	81
Medio Oriente	-	-	3	26
Sud America	19	20	23	2
Unione Europea	34	27	30	70
Altri Stati	2	1	2	2
Totale complessivo	213	230	245	280
Variazione %	-	8,0	6,5	14,3

La quota di lavoratori stranieri stabilmente occupati in Camst al 31/12/2007 è aumentata del 14,3% pari a 35 presenze, ad opera principalmente dell'ingresso di quote di immigrati provenienti dall'Unione Europea.

DISCRIMINAZIONE

Rapporto sociale dei lavoratori stranieri

Lavoratori stranieri 2007	F	M	Totale	%
Socio	184	49	233	83,2
Non socio	42	5	47	16,8
Totale	226	54	280	100,0
%	80,7	19,3		

Titolo di studio dei lavoratori stranieri

Titolo di studio	2005	2006	2007
Laurea	17	18	22
Diploma Universitario	3	5	6
Diploma maturità Economo Dietista	-	2	2
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	3	3	4
Diploma Maturità	61	63	73
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	6	6	10
Altri diplomi professionali (3anni)	18	23	17
Obbligo scolastico	66	74	99
Non pervenuto	56	51	47
Totale	230	245	280

Il grado di scolarità dei lavoratori stranieri è elevato: 134 (il 48%) hanno un'istruzione superiore, di questi 22 sono laureati.

PRATICHE DISCIPLINARI

L'Azienda rispetta l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso nell'ottica del mantenimento di buoni rapporti tra lavoratori, colleghi e loro responsabili, e nei confronti dei clienti e, più in generale, di quanti possono venire a contatto con l'organizzazione aziendale.

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

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

Importi delle multe erogate (in euro)

2005	2006	2007
625,55	725,60	836,29

Indicatori di risultato

Numero di non conformità pertinenti	2006	2007
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	3

Numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari adottati

Contestazioni e provvedimenti disciplinari	2005	2006	2007
Contestazioni	191	213	182
Provvedimenti	150	175	176

PRATICHE DISCIPLINARI

Dettaglio provvedimenti disciplinari	2005	2006	2007
Richiamo scritto	88	89	85
Multe	43	53	45
Sospensioni	13	22	24
Richiamo verbale	0	2	1
Licenziamento	6	9	10
Totale	150	175	165
Accettazione contro deduzioni	41	38	11
Annullate per accordo sindacale	-	-	-
In sospeso	5	-	6
Totale	191	213	182

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.6 Pratiche disciplinari	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori in materia di pratiche disciplinari	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento delle pratiche disciplinari, chiarendo la destinazione finale di eventuali ammende

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008
1.6 Pratiche disciplinari	Estendere l'attività formativa al fine di coinvolgere un numero di addetti non inferiore all'anno precedente

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 set-

timanale inferiore alle 40 ore (part-time) sono applicati nel rispetto delle regolamentazioni contrattuali.

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

ORARIO DI LAVORO

Indicatori di risultato

Ore straordinarie e supplementari

Ore lavorate	2005	%	2006	%	2007	%
Totale Ore lavorate	7.428.910		7.592.621		7.952.637,0	
Variazione %			2,2		4,7	
di cui:						
Ore straordinarie	91.376,40	1,2	103.448,3	1,4	110.038,76	1,4
Variazione %			13,2		6,4	
Ore supplementari	447.769,90	6,1	528.252,3	7,0	588.989,89	7,4
Variazione %			18,0		11,5	
Totale ore str-sup	539.146,20	7,3	631.700,6	8,3	699.028,65	8,8
Variazione %			17,2		10,7	

Nel 2007 vi è stato un aumento delle ore straordinarie e supplementari dovuto alla maggiore produzione pasti rispetto al budget. L'incidenza sul totale delle ore lavorate invece risulta costante (1,4%) per le ore straordinarie, mentre è in leggero aumento per le ore supplementari al 7,4%

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.7 Orario di lavoro	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori sull'eccezionalità che deve avere il lavoro straordinario, al fine di utilizzarlo limitatamente alle esigenze aziendali	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento dell'orario di lavoro, sensibilizzando il personale sulla necessità di non superare il limite massimo stabilito

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni/obiettivi di RS per l'anno 2008
1.7 Orario di lavoro	Predisporre una modalità di controllo delle ore straordinarie

ORARIO DI LAVORO

Altri dati conoscitivi

Tipologie di orario di lavoro

Rispetto al dato medio di aumento degli occupati fissi (7,4%) si riscontrano aumenti superiori per i part time con più di 20 ore settimanali (+10,6%) e per i full time (+7,8%).

Tipologie di orario degli occupati a tempo indeterminato

Tipo orario	2006	%	2007	%	Var num	var% anno prec
Full Time	1.429	21,3	1.541	21,4	112	7,8
Meno di 20 ore	1.822	27,1	1.933	26,8	111	6,1
20 ore	1.372	20,4	1.425	19,7	53	3,9
più di 20 ore	2.096	31,2	2.318	32,1	222	10,6
Totale	6.719	100,0	7.217	100,0	498	7,4

Distribuzione dell'orario Part-time nelle qualifiche

Tipo Orario	Ope	Imp	Qu	App	2007	2006	Var %
Meno di 20 ore	1.928	4	-	1	1.933	1.822	6,1
20 ore	1.343	72	4	6	1.425	1.372	3,9
Più di 20 ore	2.081	216	4	17	2.318	2.096	10,6
Totale	5.352	292	8	24	5.676	5.290	7,3
Variazione %	6,8	9,8	0,0	242,9	6,8		

Distribuzione dell'orario Full time nelle qualifiche

Qualifiche	2006	2007	Variazione	Variazione %
Apprendisti	15	23	8	53,3
Operai	970	1.061	91	9,4
Impiegati	310	322	12	3,9
Quadri	113	116	3	2,7
Dirigenti	21	19	-2	-9,5
Totale	1.429	1.541	112	7,8

Ore di lavoro interinali

Cresce anche nel 2007 il numero delle ore di lavoro interinali

Lavoro interinale	2005	2006	2007
ore	36.198,65	133.206,07	157.825,50
numero full-time teorico	22,1	81,3	96,3

RETRIBUZIONE

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro e in ogni caso l'azienda applica ai propri lavoratori la retribuzione prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalla contrattazione di secondo livello laddove esistente.

E' prevista inoltre una politica retributiva aziendale che riconosce il merito individuale e la capacità professionale espressa dalle persone nel lavoro mediante l'attribuzione di voci retributive individuali.

Infine, l'azienda adotta sistemi di retribuzione variabile applicando sia la contrattazione collettiva al riguardo, che sistemi di premio individuale per il raggiungimento di obiettivi sotto forma di 'una tantum'.

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

In particolare la Cooperativa:

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

Indicatori di risultato

Gli indici delle tabelle seguenti si basano su dati di Retribuzione annua lorda (di seguito indicata con abbreviazione RAL) dei dipendenti in forza al 31 dicembre 2007. Gli importi di RAL elaborati per i dati utilizzati in Bilancio sociale si riferiscono agli elementi continuativi della retribuzione.

Rapporto tra la media di retribuzione annua lorda per dipendenti full time a cui si applica il CCNL e quelli con altri contratti di secondo livello

(Base 100= RAL media con CCNL)

RAL media 2007	Operai	Impiegati	Quadri	Apprendisti
Altri contratti	104,25	109,27	103,04	116,53
CCNL	100,00	100,00	100,00	100,00

La retribuzione media aziendale è superiore al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del settore (Turismo-Pubblici esercizi), sia per operai che impiegati.

RETRIBUZIONE

Rapporto tra la media di retribuzione annua lorda per dipendenti full time a cui si applica il CCNL e quelli con contratti di secondo livello di tipo Aziendale e Provinciale

(Base 100= media di RAL CCNL)

RAL media 2007	Operai	Num Ope	Impiegati	Num Imp	Apprendisti	Num App
Aziendale	107,65	564	110,20	228	124,41	13
Provinciale	99,48	403	106,85	87	105,16	9
CCNL	100,00	95	100,00	7	100,00	1

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.

Rapporto retributivo uomo - donna per qualifiche nel tipo contratto Aziendale

(RAL media donna= base 100)

Qualifiche	Donna	Uomo
Operai	100,0	116,5
Impiegati	100,0	107,2
Quadri	100,0	108,9
Apprendisti	100,0	104,8

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.8 Retribuzione	Mantenere l'attuale rapporto tra la retribuzione media e quella prevista dal CCNL	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento della retribuzione, mantenendo il rapporto tra la retribuzione media e quanto previsto dal CCNL anche successivamente al rinnovo dello stesso

RETRIBUZIONE

Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008
1.8 Retribuzione	Mantenere invariato il rapporto tra retribuzione media riconosciuta dall'azienda e quanto previsto dal CCNL

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, come del resto si verifica nel sistema paese e nella media delle economie europee. Il 2007 è stato dichiarato "Anno europeo delle pari opportunità per tutti", promosso dalla Commissione europea, il cui bilancio è stato tracciato in occasione dell'evento conclusivo che si è svolto a Lisbona. Un'occasione per guardare anche al futuro: nel 2008, una nuova iniziativa della Commissione europea sarà volta ad affrontare il problema della discriminazione che si registra al di fuori del posto di lavoro.

In Italia, il differenziale retributivo uomo/donna si attesta su una media del 23%, con un'oscillazione che va da

un minimo del 15% a oltre il 40% per le libere professioni e i ruoli dirigenziali e di alta responsabilità (dai dati di una ricerca svolta dall'Isfol, presentata nell'ottobre 2007 nel corso di un convegno nazionale dedicato al tema delle Pari opportunità).

L'analisi per mansione della qualifica operai evidenzia come in Camst il divario sia contenuto fino al 10%, se si fa eccezione per la qualifica di Chef.

Inoltre nelle mansioni che meno risentono dell'elemento qualificazione professionale (addetto servizi, aiuto cuoco, interno di cucine) la parità retributiva è di fatto raggiunta; il dato è significativo in quanto nella popolazione totale Camst le mansioni suddette assommano ad oltre il 60 per cento degli occupati.

RETRIBUZIONE

Rapporto retributivo uomo - donna nelle mansioni della qualifica operai

(RAL media donna = base 100)

Mansione Operai	2006	2007
Cuoco	108,59	110,60
Chef	107,84	115,90
Capo Bar	107,66	105,60
Banconiere	106,60	105,30
Magazziniere	106,55	107,60
Add. distribuzione e confez.	105,55	105,30
Barista	103,58	99,60
Addetto servizi	100,77	100,10
Aiuto Cuoco	98,47	103,05
Interno di cucina	96,50	95,80

Rapporto retributivo tra uomo e donna (Donna= base 100). Confronto tra mercato generale, mercato cooperativo e dato Camst

(Fonti - per il mercato generale: OD&M, 7° Rapporto sulle Retribuzioni in Italia 2006; per il mercato imprese cooperative: indagine retributiva imprese cooperative SCS Hay Group, edizione 2006)

		Impiegati	Quadri	Dirigenti
Mercato	Generale 2001	115,1	106,3	108,2
Mercato	Generale 2006	112,1	104,2	105,5
Imprese	Cooperative 2006	109,0	108,0	116,0
Camst	2007	107,2	108,9	-

La tendenza nel mercato generale è quella di una progressiva riduzione del divario, in modo particolare per la fascia di età più giovane e con scolarità più elevata.

Le aziende del Mercato Cooperativo partecipanti all'indagine retributiva Imprese Cooperative 2006 sono 46, di medie e grandi dimensioni, e complessivamente rappresentano 60.186 dipendenti e 18.634 milioni di euro di fatturato.

RETRIBUZIONE

Dinamica delle retribuzioni lorde (variazioni % annuali) nel complesso dell'economia e dato medio Camst

Confronti settoriali delle variazioni annue

Il valore medio dell'indice orario delle retribuzioni contrattuali per l'anno 2007 risulta pari a 118,7, con una variazione rispetto al valore medio dell'anno 2006 (+2,3%). Variazioni tendenziali annue delle retribuzioni contrattuali orarie significativamente superiori alla media si osservano nelle seguenti attività: edilizia (+4,4 %); energia elettrica, gas e acqua (più 4,0 per cento); gomma e plastiche (+3,9 %); servizi privati alle famiglie (+3,7 %); chimiche e agricoltura (entrambe con +3,6 %). Gli incrementi più contenuti si osservano, invece, nei comparti:

credito (+0,4 %); pubblici esercizi e alberghi (+1,0 %); ministeri (+1,1 %); per il comparto scuola si registra una variazione annua nulla.

(Fonte: comunicato Istat, *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali, dicembre 2007*)

In Camst la variazione nella media delle retribuzioni lorde del personale a full time (elementi continuativi) è determinata dal rinnovo del Contratto collettivo del settore pubblici esercizi, la cui prima trince ha avuto decorrenza da giugno.

Variazioni percentuali della retribuzione contrattuale per dipendente nei Settori di Attività economica (dati Istat)

Settore	2003	2004	2005	2006	2007
Totale settori di attività economica - Istat	2,2	2,9	3,1	2,8	2,2
Pubblici esercizi - Istat	4,9	2,07	1,95	1,0	2,06
Camst (*)	-	2,8	2,0	0,8	1,44

(*) Nostra elaborazione: il dato si riferisce alla retribuzione lorda del solo personale full time (media di tutte le categorie).

Va considerato che il rinnovo del CCNL produce i suoi effetti a partire da giugno.

Distribuzione degli occupati per contratto di secondo livello applicato

(Ccnl settore: Turismo – pubblici esercizi)

Categoria contratto	2006	2007	Var.	Var. %
Aziendale	3.003	3.138	135	4,5
Provinciale	2.515	2.772	257	10,2
CCNL	882	970	88	10,0
Prov. mense	258	272	14	5,4
Prov. P.E.	40	46	6	15,0
CCNL dirigenti	21	19	-2	-9,5
Totale complessivo	6.719	7.217	498	7,4

RETRIBUZIONE

Rapporti tra le retribuzioni annue lorde medie per qualifiche e tipo orario

(Base 1= media di Ral Operai)

Qualifica	Orario 0-20	Orario 20	Orario 20-40	Totale PT	Orario Full time
Dirigenti	-	-	-	-	5,18
Quadri	-	2,53	1,95	2,56	1,89
Impiegati	1,23	1,16	1,19	1,52	1,07
Operai	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Incidenza percentuale dei premi di risultato (una tantum) sulla retribuzione annua lorda

Qualifica	2006 (%)	num	2007 (%)	num
Dirigenti	5,5	20	8,38	15
Quadri	4,8	34	5,06	40
Impiegati	2,4	60	3,62	58
Operai	1,9	100	2,28	127

Pagamento degli stipendi

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

- a) versamento su libretto di risparmio sociale (autofinanziamento soci)
- b) assegno
- c) 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 31/12/2007

Modalità	Fissi	Contratti a termine
Assegni	186	138
Bonifici	5.589	603
Autofinanziamento soci	1.178	31
Autofinanziamento soci + assegno/bonifico	272	10
Totale	7.225	782

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

RETRIBUZIONE

Gli oneri contributivi della Cooperativa sono gli stessi dell'impresa privata

Oneri sociali	2005	2006	2007
Contributi INPS	24.303.854,73	24.047384,46	25.885.876,90
Premio INAIL	1.118.944,43	1.213.688,66	1.282.276,05
Contributo cassa / fondo pensione Dircoop	224.926,39	242.385,87	247.889,15
Sgravi contributivi	-164.432,00	-1.477,00	- 1.098,00
Contributo Fondo pensione Cooperlavoro	53.486,68	54.137,20	151.273,46
Contributi di solidarietà	17.583,62	4.361,24	21.214,57
Oneri RSM (*)	-	281.701,48	311.118,80

Nota (*): Oneri RSM sono oneri contributivi dovuti alla Repubblica di San Marino che da quest'anno sono in evidenza nel bilancio Camst.



Agosto 2007 Pranzo di solidarietà con la Caritas a Bologna

SISTEMA DI GESTIONE

Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

Camst ha adottato un proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale in conformità alla norma SA8000:2001, ottenendo la certificazione nel novembre 2007 in seguito all'audit svolto dall'organismo di Certificazione SGS. 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, assumendo l'impegno di conformarsi ai requisiti di Legge e della Norma SA8000. 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.

Rappresentante della direzione - Camst ha nominato, come rappresentante della direzione per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, il Direttore Qualità Sicurezza & Affari Legali.

Rappresentante dei lavoratori - Camst intende garantire che il personale operativo scelga un proprio rappresentante tra i propri membri, con il compito di facilitare le relazioni con la Direzione in materie collegate alla Norma SA8000

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

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

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

Azioni correttive - Sono stabilite procedure per la gestione delle azioni correttive intraprese per la rimozione delle cause di non conformità 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.

SISTEMA DI GESTIONE

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

Accesso alla verifica - Camst, quando contrattualmente previsto, fornisce ragionevoli 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 la conformità ai requisiti alla norma SA8000:2001.

Azioni di RS perseguite nell'esercizio 2007

Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato i seguenti argomenti: requisiti della norma SA8000:2001, illustrazione e consegna del manuale operativo per la RS.

Gli incontri hanno interessato 889 partecipanti di tutte le aree aziendali.

Unità Organizzativa	Partecipanti
Direttori operativi, di divisione, coordinatori personale	28
Sede Villanova	248
Mensa Granarolo	29
CuCe Vignola e Terminali	34
Mensana	35
Movimentazione e locali Dir. Ravaglia	41
CuCe Rivoli e Term. Piossasco	47
Self Service Le Vele (Ge) e CuCe Vado Ligure	29
CuCe Lucento	31

Unità Organizzativa	Partecipanti
CuCe Moncalieri e Uff. Torino	51
Magnosfera Cascina Osp. Livorno	21
Novartis Siena	25
CuCe Firenze Bibbiena	30
CuCe Mercafir e Uff. Firenze	40
Ospedale Siena	22
CuCe Pordenone e Terminali	68
CuCe Codroipo e Terminali	34
Zenit Udine e mensa Fantoni	22
CuCe Udine	35
Ospedale S.Polo Monfalcone	19
Totale	889

SISTEMA DI GESTIONE

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2007

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.9 Sistema di gestione	Conseguire la certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo la Norma SA8000:2001 entro l'anno 2007	Al termine del mese di novembre 2007 Camst è stata sottoposta alla verifica da parte dell'organismo di certificazione SGS conseguendo il Certificato SA 8000:2001

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008
1.9 Sistema di gestione	Individuare una modalità operativa efficace per le verifiche ispettive interne ai locali di piccole dimensioni

SISTEMA DI GESTIONE

Risultato delle azioni /obiettivi di RS per l'anno 2007

Requisito	Azioni e obiettivi di RS	Risultato
1.1 Lavoro infantile	Miglioramento delle procedure interne per la rendicontazione di tutte le iniziative intraprese sia a livello centrale, sia a livello territoriale, al fine di privilegiare quelle che mirino ad evitare forme di lavoro infantile	E' stata realizzata un'istruzione di lavoro che ha consentito di canalizzare le iniziative di solidarietà, in modo da averne una traccia precisa e una classificazione per tipologia a partire dall'anno 2007
1.2 Lavoro obbligato	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori in materia di lavoro obbligato	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento del lavoro obbligato
1.3 Salute e Sicurezza	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza al fine di diminuire gli infortuni sul lavoro	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento della sicurezza del lavoro, che ha contribuito ad ottenere una diminuzione degli infortuni
1.4 Libertà di associazione	Mantenere l'attuale livello di libertà dei lavoratori nell'ambito dell'attività sindacale	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento della Libertà Sindacale che ha consentito di mantenere invariato il livello di partecipazione dei lavoratori all'attività sindacale
1.5 Discriminazione	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori in materia di discriminazione	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento della discriminazione e della facoltà per i lavoratori di effettuare eventuali segnalazioni in tale ambito
1.6 Pratiche disciplinari	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori in materia di pratiche disciplinari	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento alle pratiche disciplinari, chiarendo la destinazione finale di eventuali ammende
1.7 Orario di lavoro	Mettere in atto iniziative mirate ad aumentare la consapevolezza dei lavoratori sull'eccezionalità che deve avere il lavoro straordinario, al fine di utilizzarlo limitatamente alle esigenze aziendali	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento dell'orario di lavoro, sensibilizzando il personale sulla necessità di non superare il limite massimo stabilito

SISTEMA DI GESTIONE

1.8 Retribuzione	Mantenere l'attuale rapporto tra la retribuzione media e quella prevista dal CCNL	Nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stata data attuazione alla prima fase formativa in materia di responsabilità sociale che ha affrontato in maniera specifica l'argomento relativo alla retribuzione, mantenendo il rapporto tra la retribuzione media e quanto previsto dal CCNL anche successivamente al rinnovo dello stesso
1.9 Sistema di gestione	Conseguire la certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo la Norma SA8000:2001 entro l'anno 2007	Al termine del mese di novembre 2007 Camst è stata sottoposta alla verifica da parte dell'organismo di certificazione SGS conseguendo il Certificato SA 8000:2001

Indice azioni obiettivi di RS per l'anno 2008

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2008
1.1 Lavoro infantile	Svolgere un'approfondita indagine sui fornitori di lavoro interinale al fine di verificare il puntuale rispetto di tale requisito
1.2 Lavoro obbligato	Estendere l'attività formativa al fine di coinvolgere un numero di addetti non inferiore all'anno precedente
1.3 Salute e Sicurezza	Effettuare azioni mirate al fine di diminuire gli infortuni sul lavoro relativamente ai casi derivanti da taglio e caduta
1.4 Libertà di associazione	Alla luce dei risultati emersi si ritiene adeguato mantenere l'attuale livello di libertà associativa
1.5 Discriminazione	In considerazione della frequenza di segnalazioni pervenute, approfondire in modo particolare questo requisito della norma nell'estensione dell'attività formativa
1.6 Pratiche disciplinari	Estendere l'attività formativa al fine di coinvolgere un numero di addetti non inferiore all'anno precedente
1.7 Orario di lavoro	Predisporre una modalità di controllo delle ore straordinarie
1.8 Retribuzione	Mantenere invariato il rapporto tra retribuzione media riconosciuta dall'azienda e quanto previsto dal CCNL
1.9 Sistema di gestione	Individuare una modalità operativa efficace per le verifiche ispettive interne ai locali di piccole dimensioni



15 marzo 2007 il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano in visita alla Camst

REDDITIVITA', DESTINAZIONE DEGLI UTILI E INVESTIMENTI

4



REDDITIVITÀ

Euro x 1.000	Bilancio 2006	%	Bilancio 2007	%
Totale ricavi	312.292	100,0	327.324	100,0
Costi di produzione	264.236	84,62	280.670	85,75
Ammortamenti	11.976	3,83	13.113	4,01
Margine lordo	36.080	11,55	33.541	10,25
Spese generali	26.592	8,52	30.056	9,18
Acc.ti e amm.Fisc.	- 837	- 0,27	0	0
Att. Extragest.	- 15.292	- 4,90	- 3.620	- 1,11
Gestione finanz.	230	0,07	649	0,20
Imposte	1.126	0,36	557	0,17
Risultato netto	24.262	7,77	5.900	1,80

Il bilancio 2007 è stato caratterizzato da una situazione economica generale difficile, in cui i costi petroliferi hanno pesantemente influenzato le economie di tutti i paesi industrializzati, compreso ovviamente il nostro. Nella seconda parte dell'anno abbiamo registrato una forte crescita dei prezzi dei prodotti: farina e derivati, latte e formaggi, carne e pesce, uova e ortofrutta, olio, ecc. praticamente tutte le materie prime che compongono

la struttura della nostra produzione. Da luglio, inoltre, il settore del Turismo Pubblici Esercizi ha rinnovato il Contratto di Lavoro, aumentando sensibilmente il costo del lavoro. L'aumento del fatturato del 4,8% è il risultato delle politiche di investimento fatte nel passato.

Il risultato netto di 5,9 milioni deve considerarsi positivo, anche sulla base di quanto detto sopra.

Competitività ed efficienza

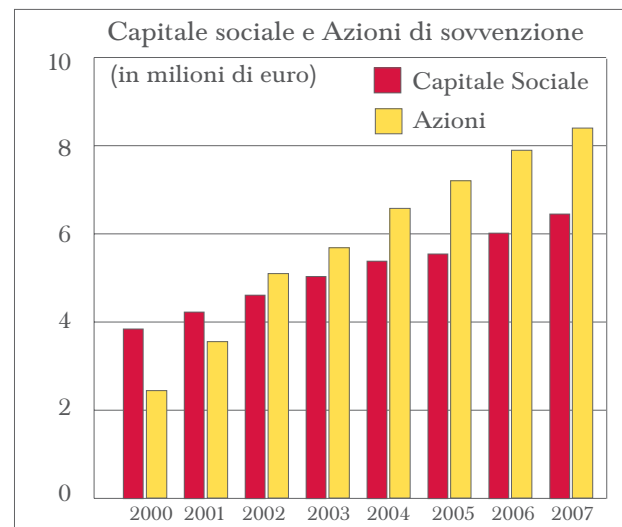
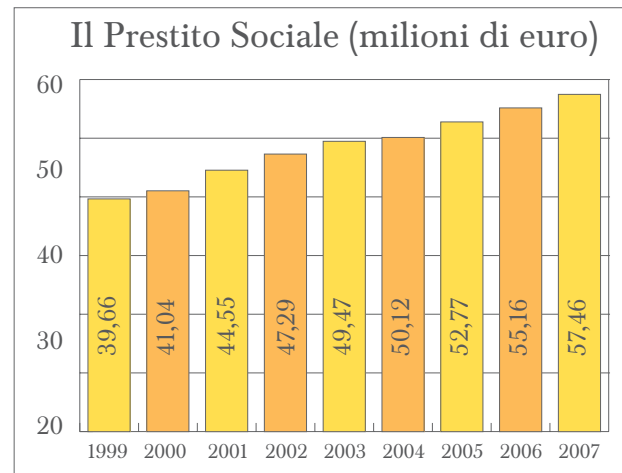
	2003	2004	2005	2006	2007
Ricavi (milioni di euro)	260,34	287,79	295,22	312,29	327,33
num. pasti (milioni)	48,1	52,6	54,7	55,9	57,97
num. scontrini bar (milioni)	11,5	11,4	10,7	11,1	11,55
prezzi euro a pasto (medi netto IVA)	4,82	4,90	4,90	5,053	5,104
Fatturato per FTE (Full-Time Equivalente)					65.518

PARTECIPAZIONE PATRIMONIALE E FINANZIARIA

Il Prestito Sociale si conferma una importante fonte di finanziamento per la cooperativa.

Nel 2007 il dato ha superato la cifra dei 57 milioni di euro: 35,8 milioni in libretti liberi e 21,7 milioni in libretti vincolati.

Il Capitale dei soci (Capitale sociale + Azioni di Sovvenzione) al 31 dicembre 2007 è di euro 14,816 milioni con un incremento di quasi un milione sul 2006. I soci cooperatori al 31/12/2007 sono 6.289 e i soci sovventori sono 3.882 (+ 301 soci sul 2006).



Tavolamica Riccione

INVESTIMENTI TECNICI

Il 2007 è stato molto impegnativo sotto il profilo degli investimenti, oltre 31 milioni di euro, il più alto degli ultimi 10 anni.

I principali sono stati: la Cucina all'Ospedale Maggiore di Parma; CuCe Collecchio (Pr); Nuova CuCe Sona Verona; CuCe Altinia Ve; Gustamì Mondovì (To); CuCe Vado Ligure (Sv); Tavolamica Lasie Imola; Uffici Day Ristoservice (Bo); Immobile Tavolamica Imola; Terreno S.Giorgio P. Self Service Orma (Bo); Mensa Unipol (Bo); Magnosfera Centronova (Bo); Ced sede Villanova (Bo); Nuovo immobile Fornace Zarattini (Ra); Tavolamica Forli; Nuovo Locale Pip Baraccola (An); Mensa Università Perugia; Presidio Ospedaliero Le Scotte (Si);

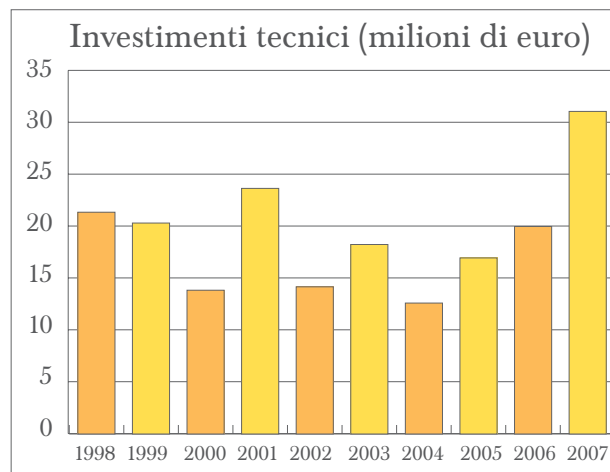
Investimenti finanziari

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

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

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

Fatto 100 il totale della liquidità investita, il 90% viene impiegato in: obbligazioni sovranazionali (Banche di livello mondiale o Banche europee), obbligazioni gover-



native (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 attività sociali nel 2007, per un totale complessivo di 706.581, hanno riguardato:

1) informazione (Refuso, bilancio sociale e guida per i soci): 68.500 euro; 2) attività sportive: 10.600 euro; 3) contributi ai soci o figli di soci che frequentano l'università: 22.810 euro; 4) iniziative sul territorio (cene, gite e feste sociali): 142.140 euro; 5) viaggi e premi in sorteggio in occasione di assemblee sociali e viaggio per i 25 anni di lavoro in Camst: 84.900; 6) assemblee generali di budget, bilancio e separate (comprendono i costi di sale, strumentazione tecnica, pullman, lettere di invito e cene): 177.170; 7) festa della donna e festa della mamma e papà che lavorano (con coinvolgimento dei figli dei soci): 8.800; 8) corsi per i soci euro 2.100; 9) costi di ufficio (compreso costo del lavoro): 189.561.

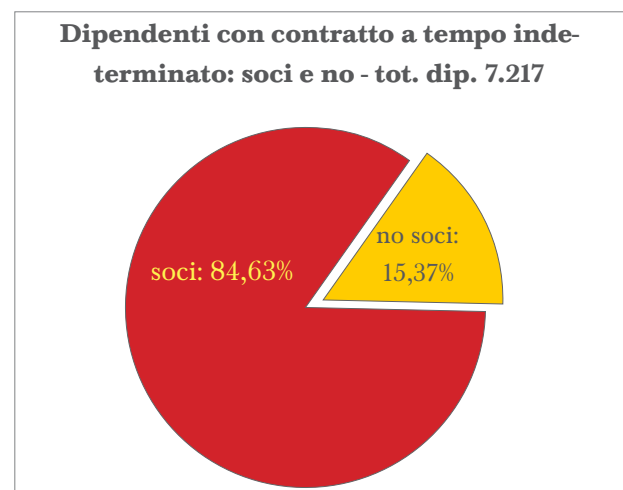
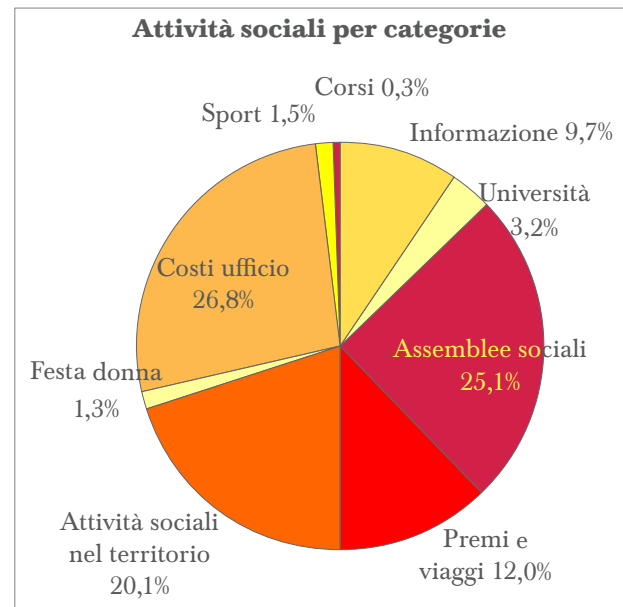
Nel 2007 n° 114 soci lavoratori hanno usufruito di prestiti personali concessi dalla cooperativa per un ammontare di 178.100 euro.

Ai soci (cooperatori e sovventori) sono stati distribuiti, fra dividendi e rivalutazione del capitale, euro 1.051.885.

La partecipazione sociale ha registrato una presenza di 470 soci in occasione della presentazione del Budget; l'assemblea generale di Bologna (dove è stato approvato il bilancio 2006 ed eletto il nuovo CDA) è stata preceduta da 9 assemblee separate nel territorio; i soci presenti sono stati complessivamente 2.121.

Soci Camst

Soci	2007	2006
Cooperatori	6.289	6.102
Sovventori	3.882	3.768
Totale	10.171	9.870



UTILE D'ESERCIZIO

L'utile dell'esercizio 2007 è stato di euro 5.899.685.

Ai soci viene distribuito un utile di bilancio per un totale di 1.051.885 euro.

In particolare l'utile ai soci è formato dal dividendo pari al 5,50% e alla rivalutazione pari al 1,70% del capitale versato.

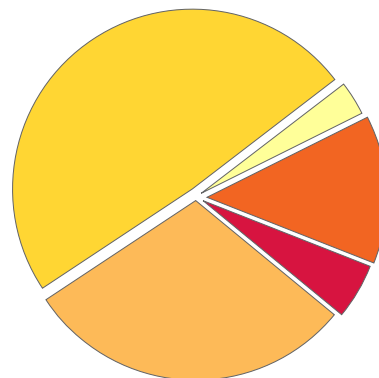
Il dividendo viene inviato a casa ai soci dopo l'assemblea di bilancio mentre la rivalutazione aumenta il valore del capitale versato.

Su dividendi e rivalutazione si applica un'imposta del 12,50%.

Il 3%, pari a 176.991 euro dell'utile, viene versato al fondo mutualistico per lo sviluppo cooperativistico.

Il restante utile, 4.670.810 euro, rimane a riserva indivisibile.

Ripartizione



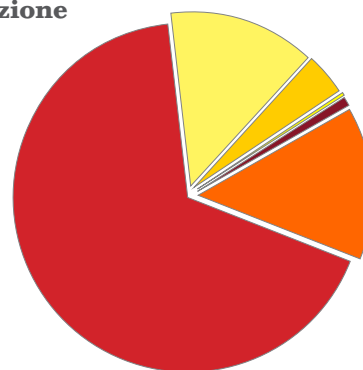
- Riserva straordinaria euro 2.900.904
- Riserva ordinaria euro 1.769.906
- Fondo mutualistico euro 176.991
- Dividendi ai Soci euro 803.524
- Rivalutazione del Capitale euro 248.361

VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto è stato così calcolato (in euro):

	2007	2006
Totale ricavi	327.330.211	312.291.623
Consumi materie prime	112.949.487	106.083.153
Servizi/beni terzi/on.div.	45.315.480	30.491.962
Valore aggiunto lordo	169.065.244	175.716.508
Ammortamenti	16.177.650	15.254.552
Valore agg. netto	152.887.594	160.461.956
Costo del lavoro	139.013.757	127.210.691
<i>di cui stipendi ai soci</i>	<i>113.856.502</i>	
Contr.ass.	473.263	455.951
Imposte e tasse	6.371.630	7.877.297
Erog. sociali	480.514	426.438
Risultato operativo	6.548.430	24.491.579
Gest. finanz	648.746	229.868
Risultato netto gestion.	5.899.684	24.261.711

Ripartizione



- Stipendi ai soci euro 113.856.502
- Stipendi ai non soci euro 23.060.713
- Imposte euro 6.371.630
- Ai Soci (erogaz. sociali, dividendi e rivalutazione) euro 1.532.399
- Mov. Cooperativo euro 573.963
- Azienda euro 23.670.038

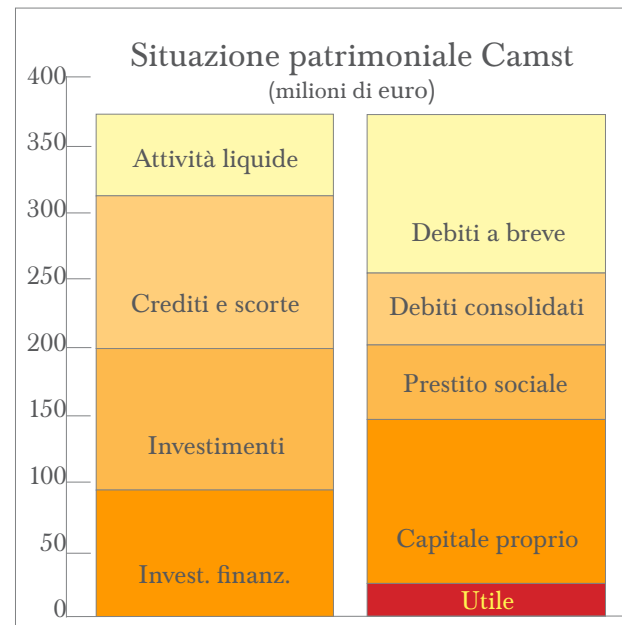
Nota: sugli stipendi (ai soci e ai non soci) sono stati pagati contributi sul lavoro (Italia) per euro 27.898.551

SITUAZIONE PATRIMONIALE

Dal grafico si evidenzia un patrimonio di:

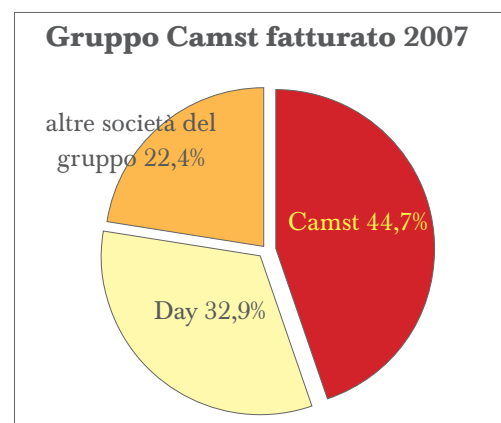
Capitale sociale	14.914.000
Riserve e Fondi assimilabili	128.638.000
Utile	5.900.000
Totale	149.452.000

con un incremento sul 2006 di 3.815.000 euro.



IL GRUPPO CAMST

Fatturato	2006	2007
Camst	312.292	327.324
Day	215.074	240.949
Summertrade	9.700	9.676
Orma	18.100	16.550
Bioristoro	2.779	3.040
Matilde	3.799	4.465
Lugo Catering	6.165	7.253
Lohmeir & D.	21.914	25.734
GSI	39.353	37.328
Serimi	7.036	7.894
Seribo	14.832	15.782
Gerist	4.783	5.500
Descò	11.469	12.276
Convivia	10.704	10.926
I due Castelli	2.819	2.991
Altre	5.395	3.950
Totale	686.214	731.638



SVILUPPO E INNOVAZIONE DEL 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 Ristoservice, segnò l'ingresso di Camst nel mercato dei buoni pasto; come si vede dalle tabelle oggi Day ha riprodotto in proprio crescita e innovazione: in particolare 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, rompendo così il monopolio dell'unico operatore presente fino a quel momento. DLF Ristocard è stata costituita per gestire il buono pasto dei dipendenti FS, mentre La dispensa Gourmet Passfood Srl è una società operante nello stesso settore dei buoni pasto con cui Day ha individuato delle sinergie commerciali. La stessa Ristoservice ha contribuito alla crescita e innovazione del mercato creando un proprio "buono pasto elettronico".

Vi sono poi società che marcano la presenza in territori di grande importanza per Camst: tra quelle acquisite a Bologna (1999) e che hanno continuato ad operare con il loro marchio vi è Orma Srl, che oltre a sviluppare i locali con marchio "Pranzo Più" ha di recente portato avanti una linea di produzione di pasti refrigerati con il metodo della conservazione in atmosfera modificata.

Dal 2004 si aggiunge GSI Spa, società con Sede a Como che presidia anche tutta l'area di Milano avendo incorporato le attività che Camst aveva nel capoluogo lombardo. Recentemente poi la società di Como ha varcato la frontiera ed ha costituito una base in Svizzera, con la GSI Suisse, per gestire un appalto di ristorazione al palazzo dei congressi di Lugano.

Questo approccio al mercato per territori contigui si ri-

scontra anche nell'area del Triveneto dove al di là della frontiera con la Croazia gestiamo la ristorazione nel porto di Capodistria con Camst 2000 doo, mentre più 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 trattative.

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.

Una discontinuità e quindi innovazione nell'approccio territoriale è costituito da Camst Deutschland che con un salto di alcune centinaia di chilometri sbarca in Germania nei pressi di Bonn. La presenza sul mercato tedesco della ristorazione aziendale ci deriva dall'acquisizione di una media società locale (almeno secondo i canoni italiani), Lohmeier & Deimel, che detiene un interessante portafoglio di clienti Aziende private; la società, diretta dal signor Jurgen Preuss, è gestita dall'ex proprietà che ora detiene la quota di minoranza e rappresenta una opportunità per valutare gli aspetti di quel mercato che siano potenzialmente interessanti per Camst.

Altro segno distintivo del Gruppo è dato dalla ormai nutrita schiera delle società a partecipazione mista pubblico-privato. Di queste si può certamente dire che rappresentano una innovazione nel mercato della ristorazione scolastica, tradizionalmente regolato dal rapporto Cliente-Fornitore e dal Capitolato di appalto emesso

SVILUPPO E INNOVAZIONE DEL GRUPPO CAMST

dall'amministrazione comunale. In pratica nella società mista convergono il Cliente, che porta in dote un mercato, e il Fornitore che realizza le condizioni tecniche, organizzative e finanziarie per gestire il servizio. Naturalmente stare in una società con maggioranza di proprietà della Pubblica Amministrazione non è così semplice come dirlo: convivono infatti due mentalità e culture diametralmente opposte, quella della P.A. proiettata a soddisfare le esigenze di servizio degli utenti e quella dell'impresa di ristorazione che, da sempre abituata alla pressione competitiva dei mercati, ragiona in termini di efficienza.

Il confronto tra questi due approcci può generare momenti di frizione e tuttavia ritengo che per la stessa amministrazione cliente la partnership possa rappresentare una modalità molto efficace per dare qualità e sostenibilità economica al servizio pubblico di ristorazione scolastica, in particolar modo quando l'impresa è cooperativa e portatrice di una reale cultura di servizio e di rapporto di lungo periodo con i suoi mercati.

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, quest'ultima avviata per uno dei Comuni soci e progressivamente diverrà operativa per tutte le amministrazioni coinvolte.

Da ultimo si nota l'emergere di una nuova tendenza: la trasformazione di un rapporto esistente Cliente-Fornitore in un rapporto di partenariato Camst-Socio Pubblico: è il caso di Bioristoro Srl, costituita con il Comune di Grugliasco, già nostro cliente (ottobre 2003), e di Convivia Srl costituita con l'Ente Fiere di Bologna per la gestione di tutti i servizi di ristorazione del quartiere fieristico (giugno 2004). Il segno di queste ultime operazioni è senza dubbio di difesa dei mercati esistenti e tuttavia denota flessibilità operativa e capacità di adattamento al mutare delle esigenze.

Ultima entrata la Asolo Hospital Service Spa (maggio 2005), società costituita da un raggruppamento di imprese che concorrono con un project-financing per la ristrutturazione e completamento di un ospedale (Ulss 8 di Asolo) e la seguente gestione di tutti i servizi non sanitari: un aspetto non comune è che, in caso di aggiudicazione, la società gestirà i servizi per i prossimi 25 anni.

Nelle tabelle sono presentate le Società operative del Gruppo con una suddivisione che ha l'unico scopo di evidenziarne alcune omogeneità di mercato o tipologia di cliente. Gli ordinamenti sono per data di costituzione o di acquisto e come si può vedere gli ultimi cinque anni segnano l'attività più intensa sotto il profilo del Gruppo.

SVILUPPO E INNOVAZIONE DEL GRUPPO CAMST

Società miste con la Pubblica Amministrazione

Ragione sociale	Data costituzione	Tipologia	Sede legale
Lugo Catering s.p.a.	9-set-98	Collegata	Lugo (Ra)
Se.Ri.Mi. s.r.l.	23-feb-00	Collegata	Mira (Ve)
Matilde Ristorazione s.p.a.	30-lug-03	Collegata	Castenaso (Bo)
Se.Ri.Bo. s.p.a. - Servizi Ristorazione Bologna	30-lug-03	Collegata	Castenaso (Bo)
Bioristoro s.r.l.	27-lug-04	(acquisto) Collegata	Grugliasco (To)

Società operanti nella ristorazione fieristica

Ragione sociale	Data costituzione	Tipologia	Sede legale
Summertrade s.r.l.	3-mag-84	Collegata	Rimini
Gerist s.r.l. Gestione Ristorazione	27-giu-84	Controllata	Firenze
Convivia s.r.l.	21-giu-04	Collegata	Bologna

Società del mercato Buoni Pasto

Ragione sociale	Data costituzione	Tipologia	Sede legale
Day Ristoservice s.p.a.	16-dic-85	Controllata	Bologna
Fast Point s.r.l.	25-gen-99	Collegata	Milano

Società operanti all'Estero

Ragione sociale	Data costituzione	Tipologia	Sede legale
Camst 2000 d.o.o.	15-gen-02	Controllata	Capodistria
Camst Deutschland Dienstleistungs Gmbh	23-ott-03	Controllata	Wachtberg -Deutschland
Lohmeier & Deimel Gmbh	23-ott-03	Controllata	Wachtberg -Deutschland
Lohmeier & Deimel Holding Gmbh	23-ott-03	Controllata	Wachtberg - Deutschland

Società complementari allo sviluppo territoriale di Camst

Ragione sociale	Data costituzione	Tipologia	Sede legale
Party International s.r.l.-Unisogg.	19-nov-96	Controllata	Castenaso (Bo)
Orma s.r.l.	1-gen-99	(acquisto) Controllata	Argelato (Bo)
I Due Castelli s.r.l.	4-apr-00	Collegata	Castel Guelfo (Bo)
Ristorazione Viterbese s.r.l.	2-apr-01	Controllata	Viterbo
G.S.I. s.p.a.	16-feb-04	(acquisto) Controllata	Como
Asolo Hospital Service s.p.a.	30-mag-05	(acquisto) Altre	Asolo (Tv)
Desco' s.r.l.	29-giu-05	Collegata	Trieste

SVILUPPO E INNOVAZIONE DEL GRUPPO CAMST



Ristoservice

Creata da Camst nel 1987, Day Ristoservice, gestisce i servizi sostitutivi di mensa con emissione dei Buoni Pasto Day. I numeri testimoniano il suo rapido successo: ad oggi Day Ristoservice vanta un fatturato di oltre 240 milioni di Euro per oltre 52 milioni di buoni pasto, distribuiti in tutta Italia attraverso una rete di oltre 70.000 locali convenzionati (bar, self service, pizzerie, trattorie, tavole calde, ristoranti). Le sedi Ristoservice sono dislocate strategicamente per servire tutto il territorio nazionale: Bologna, Bari, Firenze, Milano, Padova, Palermo, Roma, Torino. Day Ristoservice è certificata ISO 9001 VISION 2000.



Matilde Ristorazione

Matilde Ristorazione spa 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.



Finrest

Gestisce le partecipazioni strategiche e le risorse finanziarie del Gruppo.



Orma

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



Gerist Ricevimenti

E' una moderna società attiva da venti anni nel territorio fiorentino in diversi ambiti della ristorazione, dal settore congressuale e fieristico a quello dei ricevimenti privati. Dal 1988 è infatti presente all'interno del Polo espositivo-congressuale del capoluogo toscano, dove gestisce in esclusiva la ristorazione nelle sedi della Fortezza da Basso, di Palazzo dei Congressi e Palazzo degli Affari; gestisce inoltre il catering all'interno del Teatro Verdi di Firenze. Il fatturato del 2007 è stato di 5.500.000 euro.



Se.Ri.Bo.

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 soc.coop.a.r.l. e Concerta s.p.a, serve ogni giorno 16.000 bambini.

SVILUPPO E INNOVAZIONE DEL GRUPPO CAMST



Lugo Catering

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



I Due Castelli

Nata nel 2002, è una società fra Camst ed un imprenditore di Imola (Bo) per la realizzazione di locali di ristorazione composti da diverse tipologie (ristorante, bar, pizzeria) all'interno di strutture commerciali collocate in zone artigianali e industriali. Nel 2006 è stata realizzata anche una Cucina Centralizzata per la gestione di ristorazione degli ospedali di Imola e Castel S.Pietro Terme.



Serimi

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



Camst 2000 d.o.o.

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 1.000.000 euro.

Summertrade

Summertrade

Costituita nel 1988 da Camst in team con professionisti riminesi, gestisce la ristorazione nel Quartiere Fieristico di Rimini e altri servizi di banqueting. Dall'evento importante per 5.000 invitati al cocktail per 30 persone, offre assistenza completa e massima professionalità. La sua cucina è curata da chef altamente specializzati per soddisfare le più raffinate esigenze.

SVILUPPO E INNOVAZIONE DEL GRUPPO CAMST

Occupazione (tempo indeterminato) nelle Società del gruppo

Nel 2007 la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato ha interessato in maniera consistente sia Camst (+498 unità pari al +7,4%) che le Società dell'intero Gruppo: in totale una crescita di 726 unità pari al +7,8%.

Ancora consistente lo sviluppo delle Società miste con la Pubblica Amministrazione che registrano un aumento di 42 unità pari al +10,7%.

Società miste con Pubblica Amministrazione

Società	2005	2006	2007
Seribo	180	168	167
Lugo Catering	87	85	95
Matilde	23	49	58
Serimi	59	64	91
Bioristoro	26	28	25
Totale miste con P. A.	375	394	436
Var. num.	-	19	42
Var. %	-	5,1	10,7

Società collegate

Società	2005	2006	2007
Ristoromagna	20	22	0
I Due Castelli	32	34	37
Summertrade	76	76	76
Totale collegate	128	132	113
Var. num.	-	4	-19
Var. %	-	3,1	-14,4

Società controllate

Società	2005	2006	2007
Camst	6.625	6.719	7.217
Camst (Rep. San Marino)	80	75	91
GSI	994	1.006	933
Orma	276	264	220
Descò	178	168	186
Lohmeier (D)	292	398	700
Ristoservice	69	74	69
Gerist	31	32	31
Party International	16	16	17
Finrest	5	5	5
Camst 2000 Doo (Slo)	33	29	20
Totale Camst e controllate	8.594	8.786	9.489
Var. num.	-	187	703
Var. %	-	2,2	8,0

Totale Gruppo	2005	2006	2007
Dipendenti Tempo Indet.	9.102	9.312	10.038
Var. num.	-	210	726
Var. %	-	2,3	7,8

QUALITA', SODDISFAZIONE DEI CLIENTI,
RISPETTO DELLA SOCIETA' E DELL'AMBIENTE

5



IL MERCATO DELLA RISTORAZIONE IN ITALIA

Anche quest'anno dalla ricerca annuale condotta da Nomisma risultano alcuni dati che descrivono il mercato della ristorazione in maniera piuttosto interessante. In Italia i consumi fuori casa hanno raggiunto nel 2007 quota 65.7 miliardi di euro di fatturato, pari ad un terzo dei consumi alimentari.

Ogni 10 euro spesi per alimenti e bevande da consumare in casa, parallelamente altri 4,7 euro sono spesi in consumazioni presso i pubblici esercizi.

Secondo l'Istat, gli italiani spendono in media 75,30 euro al mese per mangiare fuori casa. La spesa più elevata è nel Nord-Ovest (89,9 € medi) e la più bassa al Sud (47,4 € medi).

Il motivo principale che porta al consumo del pasto fuori casa rimane il momento del pranzo, seguito dalla cena, dalla colazione e dallo spuntino durante l'arco della giornata.

In ambito europeo, alcuni dati significativi sono stati presentati dalla FIPE (federazione italiana pubblici esercizi) e dalla società Databank. Il mercato della ristorazione fuori casa cresce in Inghilterra e soprattutto in Spagna (a testimonianza del boom economico che caratterizza il paese) mentre è ormai da anni costante in Germania, Francia e Italia. Nel nostro paese, le performance del mercato della ristorazione sottolineano una situazione socio-economica critica e problematica, con consumi di poco al di sopra della media europea.

Ma quali sono le tendenze e le caratteristiche del mercato della ristorazione in Europa? Finita l'era del mass market, aumenta la frammentazione e la personalizzazione dei comportamenti di consumo, con conseguente aumento della segmentazione del mercato. Aspirazione di "libertà" e totale "discrezionalità" sono alcune delle parole chiave che guidano il consumatore della ristorazione fuori casa. Meno condizionamenti e barriere sociali, maggiore libertà individuale, minori bisogni ma-

teriali ma più desideri immateriali: la capacità di spesa diventa il fattore trainante dei consumi fuori casa. Per questo motivo, specializzazione, offerte integrate e una rete capillare e segmentata sono i fattori chiave di successo dei principali operatori del settore.

Nel mercato italiano dei consumi fuori casa, oltre ai tradizionali segmenti della ristorazione collettiva e commerciale, continua la crescita dei settori alternativi quali la GDO (grande distribuzione organizzata), la distribuzione automatica di prodotti, le panetterie, gastronomie, salumerie, le stazioni di servizio e i take away da casa. In Italia, il segmento della popolazione più dinamico rimane quello tra i 18-44 anni residenti nei Comuni che abbiano tra i 30.000 e i 250.000 abitanti.

Ristorazione Commerciale

Nell'area della ristorazione commerciale sono presenti in Italia 208.600 operatori per lo più molto piccoli e a conduzione familiare con 750.000 addetti per un fatturato di 49,5 miliardi di euro e oltre 5 miliardi di pasti serviti.

La ristorazione commerciale italiana si concentra prevalentemente sull'attività degli snack bar (41% del mercato e €12 miliardi di fatturato), i ristoranti con servizio al tavolo (30% del mercato e €24 miliardi di fatturato) e sugli alberghi (23% del mercato e €9 miliardi di fatturato).

Il mercato della ristorazione commerciale ha recuperato e superato la flessione subita dal 2002 al 2004 con un incremento medio vicino all'1%, evidentemente correlato alla difficile situazione complessiva dell'economia italiana.

Rispetto al triennio precedente, le dinamiche dei consumi continuano la loro evoluzione verso una domanda sempre più personalizzata e frammentata.

IL MERCATO DELLA RISTORAZIONE IN ITALIA

I flussi di clientela sono aumentati ma è diminuita la spesa media pro-capite presso i locali di ristorazione. I format self-service continua a dare segni di sofferenza in quanto frequentato prevalentemente durante la pausa pranzo utilizzando Buoni Pasto. La contrazione di valore di quest'ultimo porta il consumatore a preferire il suo utilizzo in altri canali quali snack bar, fast food e circuiti alternativi di vendita.

Il segmento dei buoni pasto continua il suo trend di crescita, che lo porta da 2 miliardi di euro nel 2005 a 2,3 miliardi nel 2007.

Il segmento dei ristoranti con servizio al tavolo, pizzerie e snack bar evidenziano un andamento stabile mentre una crescita moderata caratterizza il segmento delle pizzerie al trancio e dell'home delivery.

Ottime prestazioni e trend di crescita caratterizzano invece il segmento dei fast food (che sottraggono clientela ai self-service della fascia urbana) e dei distributori automatici di alimenti. Tra le opportunità legate alla formula del fast food è stata individuata la proposta di cucina etnica.



Come per l'anno precedente, un terzo delle aziende della ristorazione commerciale non ritiene potrà migliorare le proprie performance nel breve termine.

Mercato ristorazione commerciale Fatturato 2007 (Mln. Euro)

Autogrill	690
Mc Donald's	678
Camst	85,5
Ristop	85
Chef Express	85
My Chef	84
Festival	74
Cir	71
Finifast	64
Vera	58
Cibis	41,9
Onama	38,5
Flunch	27

Fonte: Databank

Ristorazione Collettiva

Nel 2007, il settore della ristorazione collettiva in Italia ha generato un volume d'affari di € 6,5 miliardi, pari all'11,6% del mercato, con 1200 aziende presenti, 70.000 unità occupate e quasi 1,7 miliardi di pasti serviti.

In generale, il settore della ristorazione collettiva è caratterizzato da un trend di crescita negativo, che analizzato con maggiore attenzione rivela alcuni dettagli importanti:

- il segmento della ristorazione aziendale è influenzato tra le altre cose dalla diminuzione dei clienti di grandi

IL MERCATO DELLA RISTORAZIONE IN ITALIA

dimensioni, la contrazione del numero di dipendenti e l'incremento dei "contratti anomali", con conseguente calo del servizio di ristorazione interna. A compensazione della flessione del numero dei pasti in tale segmento cresce la diffusione dei buoni pasto.

- Il segmento della ristorazione sanitaria (ospedali pubblici e cliniche private) subisce la pressione dagli Enti tesa a privilegiare l'efficienza e ad accorciare le giornate di degenza.

- Il segmento della ristorazione militare subisce la "professionalizzazione" dell'esercito, con conseguente perdita di un numero elevato di militari e quindi di prestazioni.

- Il segmento della ristorazione presso le case di riposo non aumenta proporzionalmente al numero di anziani presenti. Anche in questo caso gli Enti favoriscono la permanenza dell'assistito presso la propria abitazione.

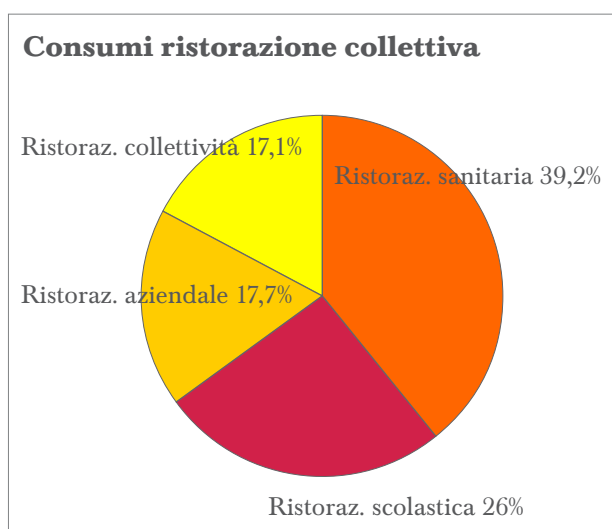
- Il segmento della ristorazione Scolastica è l'unico che, seppur con tassi modesti, è in crescita (circa 1.6 miliardi di fatturato per 4330 milioni di pasti serviti), nonostante una lieve flessione del numero degli alunni nella scuola d'infanzia e nella fascia dell'obbligo. I motivi di tale crescita sono legati all'inserimento di bambini extraco-

munitari (aumenta il tasso di frequenza) e alla crescente domanda di "moduli d'orario" che comprendono il servizio mensa 2-3 gg la settimana.

Ma quali sono le opportunità legate alla ristorazione collettiva? Lo sviluppo di società di global service, l'acquisizione di piccole società ad opera dei maggiori operatori italiani al fine di contrastare la competizione da parte dei gruppi stranieri, l'utilizzo del buono elettronico e un maggiore sviluppo del concetto di branding legato al servizio di ristorazione collettiva.

Dal punto di vista degli operatori presenti, il settore risulta estremamente polverizzato: oltre il 75% delle aziende gestisce meno di 10 clienti, e oltre la metà realizza un fatturato annuo inferiore ai 500 mila €, mentre meno dell'8% ha fatturati superiori a 15 milioni di €.

Il panorama competitivo si caratterizza pertanto per la presenza da un lato di aziende di grandi dimensioni a partecipazione straniera, affiancate da alcune cooperative di pari dimensioni, e dall'altro di piccole realtà locali, che spesso fanno da ben mediare, in un territorio limitato ed omogeneo, tra gli interessi economici delle aziende ed il desiderio di un servizio particolare.



Mercato ristorazione collettiva Fatturato 2007 (Mln. euro)

Gruppo Sodexo Italia	397
Gruppo Camst	348
Gruppo Pellegrini	307
Onama	260
Cir	254
Gemeaz	230
Avenance Italia	178
Ristochef	112
Serenissima	140
Serist	110

SERVIZI OFFERTI AI CLIENTI

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

I principali servizi di ristorazione sono:

Aree d'affari	N. Gestioni
Aziende	145
Aziende consulenze	1
Aziende derrate	2
Aziende veicolato	134
Banchetti	3
Caserme	8
Caserme veicolato	15
Colonie	4
Cu Ce	34
Interaziendale	50

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

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

1 - 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).

2 - Gestione veicolata

3 - Rivendita derrate

4 - Refezione personalizzata

Ospedali	52
Ospedali derrate	15
Ospedali veicolato	18
Pubblici esercizi	45
Pubblici esercizi conc.	23
Scuole	276
Scuole derrate	52
Scuole veicolato	101
Prodotti Gastronomici	2
Totale Gestioni 2007	980
<i>nel 2006 erano</i>	<i>885</i>

supporto come:

- Attività progettuale

- Finanziamento

- Supporto tecnico-informatico e servizio di controllo

- Project financing

Tendenza dei segmenti di mercato nella composizione del portafoglio Camst

Segmenti di mercato	Ricavi (milioni)
Aziende	96,5
Interaziendali	31,2
Sanità	38,3

Pubblici Esercizi	56,8
Scuole	99,8
Caserme	3,7
Altri	1,1

SERVIZI OFFERTI AI CLIENTI

Gestione Diretta

Descrizione del servizio

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

La preparazione e la cottura dei pasti vengono effettuate totalmente in loco, usufruendo di locali, impianti ed attrezzature di proprietà del cliente ed il locale funziona nella fascia oraria del pranzo, come concordato con il committente. I pasti sono distribuiti a self-service mediante una linea di distribuzione appositamente attrezzata. Il riassetto dei vassoi viene effettuato dai commensali nelle apposite torrette di sgombero.

La produzione avviene in legame fresco-caldo, preparando i cibi la mattina del consumo del pasto, assicurando la minore giacenza possibile di derrate alimentari.

I pasti caldi vengono mantenuti ad una temperatura di 60/65°C fino al momento del consumo; tale temperatura resta in essere durante tutta la distribuzione, in quanto i contenitori dei cibi caldi sono inseriti in vasche bagnomaria. I piatti freddi possono essere preparati sia poco prima che durante il servizio, in riferimento alle richieste degli utenti.

La programmazione dei pasti, studiata dal nostro Chef, garantisce ampia possibilità di scelta a tutti coloro che accedono al servizio.

Servizio ospiti

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

nalizzati.

Composizione pasto e menù

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

Gestione veicolata

Il servizio viene garantito dal lunedì alla domenica nella fascia oraria del pranzo e cena in orari concordati. All'interno del centro di produzione è operativa una struttura di segreteria per il ricevimento ordini, inviati direttamente dal cliente dopo aver scelto le pietanze dal menù settimanale a mezzo fax o telefono o corriere.

Il processo di ordinazione, al fine di corrispondere il più possibile alle esigenze degli utenti, è effettuabile ogni giorno entro le ore 15.30 del giorno precedente il consumo.

Menù

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

Sistema produttivo

Nelle strutture produttive, il sistema utilizzato per trasformare le materie prime in specialità gastronomiche è quello definito in legame fresco-caldo. Il pasto prodot-

SERVIZI OFFERTI AI CLIENTI

to e confezionato la mattina stessa del consumo viene mantenuto a temperature tali da garantire la sicurezza igienica fino al momento del consumo.

Confezionamento

Terminate le cotture, i cibi vengono confezionati in contenitori monoporzione, multiporzione e in vassoi personalizzati unici climatizzati con sezione calda e fredda (per la ristorazione sanitaria e la terza età) in alluminio o in acciaio inox (per le preparazioni calde) o di polipropilene (per i prodotti freddi). Ogni singolo contenitore viene sigillato e ha una sigla di riconoscimento per identificarne il contenuto. I prodotti caldi vengono poi inseriti in speciali box termici (dotati di resistenza elettrica interna) che, collegati alla rete elettrica, evitano ogni dispersione di calore (il cibo mantiene una temperatura costante di 60/65°C.) e conservano inalterate le caratteristiche di fragranza e appetibilità. I prodotti freddi sono invece inseriti 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 da parte del personale a ciò qualificato che fornisce una consulenza in ordine alla qualità del pasto, al corretto uso delle attrezzature, sull'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro, sul rispetto delle norme igienico - sanitarie e sul corretto stoccaggio delle derrate stesse.

La fornitura di derrate alimentari con prezzo unitario riferito a pasto e/o giornata alimentare permette al cliente di eliminare i rischi d'acquisto e di trasformazione derivanti dalla lavorazione delle materie prime, in particolare comporta i vantaggi di:

- Predeterminazione del budget di spesa
- Contenimento e ottimizzazione dei costi di acquisto delle derrate alimentari
- Miglioramento degli standard qualitativi
- Snellimento delle procedure gestionali per la selezione e la gestione dei fornitori
- Razionalizzazione e riduzione dei costi amministrativi

La fornitura derrate alimentari con prezzo a kg/ Lt./a numero:

- si tratta di una fornitura di tipo tradizionale in cui vengono forniti i quantitativi e le tipologie espressamente richieste dal cliente.

SERVIZI OFFERTI AI CLIENTI

Refezione personalizzata

Camst risponde alle diverse esigenze prospettate dai committenti e dai clienti impostando servizi e menù ad hoc, in particolare è in grado di garantire un servizio di ristorazione che fornisca e trasformi in tutto o in parte materia prima:

- biologica
- a lotta integrata
- religiosa (mussulmani, testimoni di Geova)

Attività progettuale

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

- lay out cucine, area distribuzione, sala consumo
- progetto servizio di ristorazione: selezione fornitori materie prime, formazione del personale, organizzazione del lavoro, supporto per il raggiungimento delle autorizzazioni per l'avvio dei lavori (sanitaria, incendi...).

Finanziamento

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

Supporto tecnico informatico

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

Nel caso di servizi scolastici i parametri di riferimento

spaziano dalle problematiche legate alla ristorazione, prenotazione pasti, all'organizzazione dei trasporti e dei servizi prescolastici, alla definizione del diritto allo studio, fino a toccare gli aspetti della gestione delle graduatorie riferite alle scuole d'infanzia, bollettazione, riscossione e recupero crediti secondo i bisogni dei diversi enti locali.

Il Sistema inoltre produce le stampe da esporre al pubblico secondo il formato e lo stile richiesto dall'Ente, nonché una serie di altri reports di controllo. L'Applicazione produce in maniera automatica le liste di riconferma per l'accesso di diritto alle classi successive e prevede anche la registrazione di eventuali domande di conferma. Tutti i dati registrati sono disponibili per eseguire elaborazioni statistiche di ogni sorta, stampe e visualizzazioni.

Project financing

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

Società miste pubblico privato

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

SERVIZI OFFERTI AI CLIENTI

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

I locali con questo marchio sono moderni ristoranti free-flow, situati solitamente nei poli artigianali e commerciali di maggior rilievo, progettati in modo da consentire ai propri ospiti di muoversi a loro piacimento tra le interessanti proposte gastronomiche che quotidianamente vengono preparate, senza dover rispettare una composizione di pasto fissa.

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

Carta OK

Carta OK è una carta di credito ricaricabile dotata di microchip che può memorizzare i dati del cliente oltre all'importo caricato. In questo modo diventa di utilizzo personale ed esclusivo e può essere utilizzata in tutti i locali Camst su tutto il territorio nazionale dove, all'occorrenza, può essere ricaricata. E' stata studiata per ve-

locizzare tutte le operazioni di pagamento alla cassa sostituendo il contante, bancomat, altre carte di credito.

Aggiornamento tecnologico degli ambienti di lavoro

L'aggiornamento tecnologico degli ambienti di lavoro e dei locali dedicati all'espletamento del servizio di ristorazione comprende anche investimenti finalizzati al miglioramento dell'erogazione del servizio di cui usufruisce più propriamente il consumatore finale.

Banca dati business D&B

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

(Camst: D-U-N-S Number 430578585)

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 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:

- Organizzare un servizio a 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.
- Usare 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.
- Ridurre gli sprechi.
- Adottare 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'uti-

lizzo 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.

Gestire l'Impresa nel rispetto della Società e dell'Ambiente

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

- favorire lo sviluppo dell'Azienda nel completo rispetto delle Leggi e della normativa a carattere ambientale
- massimizzare l'utilizzo delle risorse rinnovabili (materie ed energia)
- operare in una logica di processo che consenta il continuo miglioramento delle performance aziendali
- ricercare e sviluppare nuovi processi e impianti che utilizzino le migliori tecnologie disponibili dal punto di vista della protezione ambientale
- promuovere la sensibilizzazione e la formazione del personale relativamente alle problematiche ambientali
- coinvolgere ed informare i nostri partner/fornitori e la comunità locale dell'impegno in campo ambientale, valutando con sensibilità le esigenze e le istanze delle nostre controparti interne ed esterne.

Analisi degli aspetti ambientali

L'impatto ambientale per le attività di servizi di ristorazione è oggetto della “mission” di una struttura di direzione: la Direzione Qualità e Sicurezza che si avvale di figure interne professionalmente preparate (biologi,

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE NELL'OFFERTA DI RISTORAZIONE

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;

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE NELL'OFFERTA DI RISTORAZIONE

- incentivare l'utilizzo di imballaggi recuperabili nel trasporto di prodotti deperibili.

Utilizzo di prodotti ecologici

In questo ambito l'attività aziendale si pone l'obiettivo di utilizzare prodotti per la detergenza a basso impatto ambientale. Per questo è stata adottata una procedura di qualifica di tali prodotti che vengono selezionati attraverso l'analisi delle schede di sicurezza. L'acquisto centralizzato consente l'applicazione di tale procedura sul 100% dei prodotti per la detergenza acquistati da Camst e che privilegia prodotti con biodegradabilità superiore al 90% e con assenza di fosforo; a garanzia del rigoroso rispetto di quanto sancito dalle procedure d'acquisto, sono state emanate disposizioni che vietano di detenere soda caustica, acido muriatico, alcool denaturato. L'utilizzo corretto dei prodotti per la detergenza in termini di dosaggi e funzioni è oggetto di formazione annuale a tutto il personale. L'utilizzo di dosatori automatici (sia su impianti che per usi manuali di prodotto) è un'ulteriore iniziativa per favorire il risultato di un consumo calibrato di dette sostanze. Controlli periodici sul corretto funzionamento degli impianti di lavaggio completano il ciclo di monitoraggio finalizzato al controllo delle quantità di prodotti della detergenza utilizzati.

Prodotti "usa e getta" ecologici

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

Riduzione scarti

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

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

Le consegne stesse sono dimensionate al fabbisogno del locale sia in termini di quantità che di assortimento.

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

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

Altri aspetti di impatto ambientale

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

- Emissioni in atmosfera

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

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE NELL'OFFERTA DI RISTORAZIONE

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

- Scarichi in fognatura

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

- Rumore

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

- Gestione dell'emergenza

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

- Automezzi a ridotto impatto ambientale

A questo proposito giova ricordare che il requisito più importante per ottenere un ridotto impatto ambientale nella veicolazione dei pasti è la prossimità del centro di produzione ai luoghi di consumo. Tale requisito può essere governato efficacemente in primo luogo dalla Pub-

blica Amministrazione che appalta il servizio, mediante una esplicita richiesta in Capitolato del requisito della vicinanza del centro di produzione ai punti di consumo (esatta ubicazione del centro di produzione e percorrenza chilometrica per la consegna).

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

Utilizzo di prodotti biologici

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

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

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE NELL'OFFERTA DI RISTORAZIONE

- 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 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 civili organizzate, 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.

LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE NELL'OFFERTA DI RISTORAZIONE

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 seguenti macroattività: selezione e raccolta, riconfezionamento in contenitori adeguati, redazione documento di Donazione (ovvero del documento di trasporto), carico e trasporto, scarico e consegna presso l'ente assistenziale.

Recupero avanzi da destinarsi a Canili e Gattili

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

Tale Attività viene svolta attraverso la stipula di apposite convenzioni con le associazioni accreditate presso le

varie ASL che si faranno carico del ritiro presso le varie mense individuate.

Raccolta differenziata dei rifiuti

L'attività è finalizzata alla raccolta e gestione in forma differenziata delle varie frazioni di rifiuti derivanti dall'attività di ristorazione presso le scuole ed all'avvio di un ciclo che, correttamente gestito, permette il recupero della quasi totalità dei rifiuti prodotti. Al fine di massimizzare l'efficienza del servizio di raccolta la fase di differenziazione viene effettuata al termine dell'attività di refezione predisponendo contenitori a tenuta idonei per le singole tipologie.

E' cura di Camst prendere contatti con il gestore del servizio di raccolta dei rifiuti urbani per la definizione della tipologia dei contenitori, il loro dimensionamento e l'ubicazione.

Smaltimento e/o recupero delle frazioni derivanti dalla raccolta differenziata

L'attività è finalizzata al recupero delle frazioni differenziate dei rifiuti attivando la raccolta ed il trasporto (con mezzi autorizzati al trasporto rifiuti) verso destinazioni abilitate allo smaltimento e/o recupero delle varie frazioni di rifiuto. Al fine di massimizzare l'efficienza del servizio, la fase di raccolta (carico sul mezzo) e avvio a smaltimento/recupero dei rifiuti prodotti viene effettuata secondo un calendario concordato con l'Amministrazione Cliente.

Sono oggetto di tale attività le seguenti frazioni di rifiuto:

- Rifiuti organici residui
- Carta
- Stoviglie monouso monopolimero
- Bottiglie in PET

LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE NELL'OFFERTA DI RISTORAZIONE

Smaltimento delle stoviglie monouso

L'attività è finalizzata allo smaltimento dello stovigliame monouso attivando la raccolta ed il trasporto (con mezzi autorizzati al trasporto rifiuti) verso destinazioni abilitate al loro smaltimento e/o riciclo. Al fine di massimizzare l'efficienza del servizio, la fase di raccolta e avvio a smaltimento dei rifiuti prodotti viene effettuata giornalmente. La Camst si riserva, in accordo con il Comune ed in linea con le normative europee, nazionali e locali, di sostituire lo stovigliame in PS (che ricordiamo essere prodotto con fonti non rinnovabili), con stovigliame prodotto da fonti rinnovabili quale ad esempio il PLA (Poly Lactic Acid) che deriva dal Granoturco (fonte sicuramente rinnovabile) e che in produzione spende meno energia e che può essere smaltito in impianti di compostaggio dato il suo alto livello di biodegradabilità. Sono oggetto di tale attività le stoviglie monouso monopolimero (plastica codice CEE 20.01.39). Le altre tipologie sono gestite dal servizio pubblico.

Comunicazione ambientale all'utenza

L'attività è finalizzata al coinvolgimento dell'utenza mediante la distribuzione di materiale illustrativo a fumetti 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 qua-

li 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 medie dei Comuni un libretto di 32 pagine in formato A5 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.

LE ATTIVITÀ DI EDUCAZIONE ALIMENTARE

Una pratica consolidata di coinvolgimento degli Stakeholder nella Scuola

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

Intendiamo per “educazione alimentare” l'intervento complessivo rivolto ai bambini, caratterizzato da una continuità temporale che si basa sulla qualità del servizio di ristorazione scolastica fornito, alla quale si raccordano iniziative, interventi di animazione, integrati con l'offerta di sussidi didattici pensati espressamente per le diverse fasce di età presenti nella scuola materna ed elementare.

A seconda della disponibilità e dell'interesse delle classi, possono essere attivati progetti educativi che cercano di riacordare 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.

Tutte le iniziative sopra richiamate possono avere carattere formativo, se vengono vissute come momenti di

scambio e di confronto su tematiche di interesse comune, nelle quali è possibile mettere a fuoco le esigenze delle differenti scuole e raccogliere commenti e suggerimenti da sviluppare in seguito, nelle opportune sedi.

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

LE ATTIVITÀ DI EDUCAZIONE ALIMENTARE

(pubblicazione o attività di laboratorio), coinvolgimento finale dei genitori in un incontro/festa di presentazione del lavoro svolto. Questa sequenza consente di poter raggiungere in modo efficace tutti i pubblici di riferimento coinvolgendoli nel modo più opportuno.

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

Inoltre, è proprio questa consolidata abitudine a sviluppare iniziative di educazione alimentare calibrate sulle esigenze degli interlocutori che ci porta oggi alla consapevolezza della necessità di verificare "caso per caso" le reali esigenze dell'utenza scolastica, alla quale si rivolgono numerose iniziative di educazione alimentare che, promosse da Enti diversi, nel loro insieme rischiano di sovrapporsi e annullarsi reciprocamente.

Attività su misura

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

Descrizione delle iniziative per gli interlocutori del servizio:

Incontri periodici con i genitori in collaborazione con le Amministrazioni comunali nel corso dei quali viene illustrato il lavoro svolto con il servizio di ristorazione, vengono sollecitati suggerimenti, osservazioni e scambi di informazione allo scopo di sensibilizzare i genitori affinché al bambino sia garantita un'alimentazione giornaliera equilibrata e completa.

Un sito internet per comunicare con le famiglie e con i bambini

Camst mette a disposizione un sito Internet e una e-mail specifica con le quali è possibile realizzare una comunicazione diretta tra utente singolo (genitori, bambini, insegnanti) e gestore del servizio; attraverso l'e-mail dedicata è possibile avere risposte sulle problematiche riguardanti la refezione scolastica.

Inoltre, Camst ha realizzato uno spazio internet interamente dedicato ai bambini. www.Camst/ragazzi.it è un link dove si possono trovare giochi multimediali educativi, cartoline e risultati del concorso legato alla pubblicazione "Il processo alle verdure". L'intento è quello di far scoprire il mondo del cibo in maniera divertente e moderna.

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 pro-

LE ATTIVITÀ DI EDUCAZIONE ALIMENTARE

pone al mondo scolastico, con l'obiettivo di valorizzare la consumazione come momento di socializzazione, occasione per conoscere e gustare cose nuove, per avvicinarsi agli altri in un contesto accogliente e soprattutto a misura di bambino: lavoro che richiede attenzione e cura particolari, perché si tratta di un servizio in evoluzione continua, specifico a seconda delle scelte delle varie amministrazioni.

La carta dei servizi

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.

Convegni, incontri, seminari

Per la lunga esperienza maturata nel settore, Camst viene spesso chiamata a realizzare interventi nell'ambito di convegni, incontri e seminari sia a livello nazionale che locale, contribuendo a rendere il processo di realizzazione della refezione scolastica più rispondente alle nuove tecnologie produttive e alle esigenze dei consumatori. Le esperienze e le criticità che emergono vengono utilizzate per cercare di far sì che i piccoli consumatori scelgano, sia a scuola che a casa, ciò di cui hanno realmente bisogno per crescere.

Gli incontri possono riguardare i temi delle tecniche di preparazione dei pasti e provenienza delle materie pri-

me, compresi HACCP e certificazione, ma anche educazione alimentare oppure informazione ai genitori.

Per i bambini:

progetti di educazione alimentare

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.

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 dei 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 nome di questa squadra è anche la dichiarazione dei suoi obiettivi: realizzare progetti, come idee capaci di collegare messaggio e destinatario in modo chiaro e piacevole, che siano educativi perché in grado di far conoscere, di sviluppare consapevolezza, di trasmettere esperienza attraverso la lettura e l'intrattenimento.

IL SISTEMA GESTIONE QUALITÀ

Il Sistema di Assicurazione Qualità

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

Su questo piano, in relazione alle esigenze del cliente, Camst è in grado di progettare la struttura produttiva, la tipologia del servizio, la struttura del menu, l'organizzazione del lavoro, la logistica.

La gestione del servizio fa perno su un'organizzazione che privilegia il presidio del ciclo produttivo e di assistenza al cliente da parte del Direttore dei Locali di ristorazione.

Ulteriore tassello organizzativo è costituito da una struttura interna di Assicurazione Qualità che ha il compito di garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo del Sistema Qualità Aziendale.

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

La Politica per la Qualità

Particolare attenzione viene posta da parte delle Società del Gruppo Camst nel mettere a disposizione di tutte le parti interessate i dati relativi all'attività di verifica sul proprio Sistema Qualità. Con tale impegno Camst e le

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

Questo obiettivo è chiaramente espresso nella "Politica della Qualità", documentata in apposito documento, sottoscritto dal Segretario Generale.

La Politica della Qualità della Camst in particolare:

- definisce gli orientamenti strategici per la Qualità, che costituiscono il riferimento per la definizione di obiettivi misurabili in una logica di miglioramento continuo;
- impegna ogni operatore Camst ad essere parte di una missione più complessiva nel perseguire la soddisfazione del cliente.

Il valore del certificato di approvazione del Sistema Qualità Aziendale

Il certificato di approvazione del Sistema di Gestione Aziendale per la Qualità attesta che Camst possiede una serie importante di requisiti. In particolare dà evidenza che Camst:

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

IL SISTEMA GESTIONE QUALITÀ

ecc.), per la gestione delle Non Conformità, delle Azioni Correttive, delle Azioni di Miglioramento, delle Azioni Preventive, dei Reclami e per l'Analisi dei Dati.

La norma UNI EN ISO 9001:2000 (Vision 2000)

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

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

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

La visita risulta favorevole e Camst ottiene due certificati:

- il certificato di approvazione del Sistema di Conduzione Aziendale per la Qualità per conformità alla norma di Garanzia della Qualità UNI EN ISO 9001:2000
- il certificato di approvazione del Sistema Food Hazard Analysis System (HACCP), per conformità alla norma Codex Alimentarius (rev.3, 1997).

Nel novembre 2003, nel maggio 2004 e nel novembre 2004, il LRC effettua la visita di sorveglianza sul Sistema di Gestione per la Qualità Camst.

In ottemperanza alle decisioni della Direzione Azienda-

le, dall'aprile 2004 il Sistema di Gestione per la Qualità di Camst viene implementato anche nelle Società del Gruppo Camst con il conseguimento della Certificazione di Approvazione del Sistema di Gestione per la Qualità. Alla data attuale le Società del Gruppo Camst con Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2000 sono: Camst, Party International, Orma, GSI, Lugo Catering e Bioristoro.

Il Sistema Qualità Camst: verifiche

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

IL SISTEMA GESTIONE QUALITÀ

Dati statistici relativi al monitoraggio su Processi, Prodotti ed Attrezzature

Attività di Monitoraggio su Processi, Prodotti ed Attrezzature	2005	2006	2007
Verifiche ispettive ai locali	167	143	146
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	1.200	1.285	1.395
Indagini su materie prime	518	699	779
Tamponi ambientali	1.594	1.694	1.815
Visite Ispettive ai Fornitori	22	10	14

Nota: anche relativamente all'anno 2007, in considerazione del numero significativo di dati raccolti, una specifica indagine statistica conferma che:

- per i prodotti finiti, i trattamenti termici stabiliti dai

- Manuali di Autocontrollo dei locali, risultano validi;
- in base ai risultati ottenuti sui tamponi ambientali, le procedure di pulizia stabilite dall'apposita procedura aziendale sono da ritenere applicate e validate.



Self Service all'Università di Perugia

IL SISTEMA GESTIONE QUALITÀ

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 persone coinvolte

Tipologia personale coinvolto	2005	2006	2007
Dirigenti	14	5	16
Direttori	66	48	77
Cuochi Responsabili	286	276	420
Apprendisti	-	3	-
Operatori locali	2.841	3.266	5.053
Personale uffici	256	242	358
Personale addetto verifiche ispettive interne	8	10	12
Totale	3.331	3.850	5.936

Numero ore

Tipologia personale coinvolto	2005	2006	2007
Dirigenti	282	218	442,2
Direttori	737	507,15	1.047
Cuochi Responsabili	1.473	2.025	4.147,5
Operatori locali	10.900	15.497	28.040
Apprendisti	-	10,5	-
Personale uffici	2.648	2.900,5	4.420,3
Personale addetto verifiche ispettive interne	192	186,5	502,7
Totale	16.232	21.344,3	38.599,7

Fonte: Responsabile Formazione

Particolare attenzione è sempre posta alle seguenti aree tematiche: Aggiornamento del Sistema Qualità Azien-

- numero di ore dedicate.

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

dale, HACCP, Igiene delle preparazioni alimentari, Sicurezza del lavoro, Emergenza primo soccorso.

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

La Politica aziendale, tesa alla salvaguardia del patrimonio ambientale, e legata a necessità dettate dal mercato, ha dato organicità ad iniziative volte alla tutela del territorio in essere già da molto tempo e in vario modo nelle aree in cui opera la nostra cooperativa. Tale organizzazione ha portato all'ottenimento del Certificato ISO 14001:2004 rilasciatoci dall'Organismo Accreditato Lloyd's Register.

Scopo della Norma internazionale è dato dalla creazione di un sistema di gestione ambientale che consenta all'organizzazione di sviluppare ed attuare una politica e degli obiettivi che tengano conto delle prescrizioni legali e delle altre prescrizioni che l'organizzazione stessa sottoscrive e delle informazioni riguardanti gli aspetti ambientali significativi. Si tratta quindi, per Camst, di stabilire, attuare e mantenere attivo un sistema di miglioramento della gestione ambientale.

Consumi di energia elettrica Approvvigionamenti

Da alcuni anni, per la fornitura di energia elettrica, Camst si rivolge al mercato libero, in un'ottica di risparmio economico e con un occhio rivolto alle aziende che producono energie da fonte rinnovabile ed a ridotto impatto ambientale.

Per questo tipo di energia, uno dei fornitori è l'Azienda Idroenergia S.c.r.l., che è un consorzio di autoproduzione di energia elettrica, costituito in Valle d'Aosta alla fine del 1996 e facente parte del gruppo Eaux de la Vallée.

Ad oggi tale azienda dispone di 29 impianti idroelettrici dislocati sul territorio regionale, con 830 MW di poten-

za complessiva e circa 2,8 miliardi di kWh/anno prodotti tra le montagne della Valle d'Aosta e distribuite nelle varie regioni d'Italia.

Gli impianti hanno la certificazione ambientale UNI EN ISO 14001 e l'energia da essi prodotta è fornita di Garanzia d'Origine rilasciata dal GRTN.

Le informazioni riportate sono consultabili sul sito www.idroenergia-ao.it

GRTN – SPA è il Gestore del sistema elettrico. Esso ha un ruolo centrale nella promozione, nell'incentivazione e nello sviluppo delle fonti rinnovabili in Italia. Azionista unico del GRTN è il Ministero dell'Economia e delle Finanze che esercita i diritti dell'azionista con il Ministero delle Attività Produttive. Il GRTN è capogruppo delle due società controllate AU (Acquirente Unico) e GME (Gestore del Mercato Elettrico).

Impianti di illuminazione

Gli impianti di illuminazione vengono dotati di lampade fluorescenti compatte a risparmio energetico le quali pur generando luce confortevole riducono il consumo di energia elettrica e garantiscono una durata di 15 volte superiore alle vecchie dotazioni. Dette lampade trasformano l'energia in luce con un risparmio dell'80% dell'energia elettrica rispetto alle vecchie tecnologie.

Consumi di gas metano

Per quanto riguarda l'approvvigionamento di gas metano, Camst da alcuni anni si è rivolta al mercato libero.

Tra i principali fornitori vi è Hera Comm. L'azienda Hera Comm si è dotata di apparati di videosorveglianza, per monitorare e proteggere gli impianti sia da eventi

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

accidentali che da atti volontari che potrebbero danneggiare gli impianti stessi e creare impatti ambientali notevoli.

Le informazioni riportate sono consultabili sul sito www.gruppohera.it

Per quanto riguarda i Locali di Ristorazione, così come previsto dalla Norma UNI EN ISO 14001:2004 con riferimento alle procedure relative al comportamento ed aventi come fine la protezione dell'ambiente, il responsabile di cucina effettua con cadenza mensile un monitoraggio sul comportamento del personale e l'integrità degli impianti (eventuali perdite o sprechi. Il Responsabile registra l'esito di tali controlli nel Mod. MOA CUCE/3, segnalando eventuali non conformità e le azioni di rimedio intraprese.

Rifiuti speciali

Per i rifiuti speciali derivanti dall'attività dei Locali di Ristorazione, Camst ha stipulato specifiche convenzioni per il servizio di raccolta, trasporto e smaltimento.

Inoltre, in ottemperanza alla norma UNI EN ISO 14001:2004, viene fatta formazione e data consapevolezza a tutti i dipendenti sull'importanza del ruolo di ogni singolo dipendente nell'impegno nei confronti della tutela dell'ambiente.

Contenimento consumi di energie e acqua nella produzione dei pasti, salvaguardia del patrimonio idrico

In ottica di un corretto risparmio energetico, anche l'approvvigionamento idrico ha la sua rilevanza, soprattutto

in una attività come la nostra che muove non meno di 55.000.000 di litri d'acqua l'anno.

Procedure di lavorazione

E' necessario quindi avere procedure di lavoro ben chiare ed attrezzature ben mantenute, sia per la cucina centralizzata che per le cucine terminali scolastici, in modo da non dare origine a sprechi, sia in fase di lavorazione sia in fase di lavaggio e pulizia dei locali. Ad esempio i rubinetti dei lavelli possono essere dotati di rompigetto universali, i quali consentono attraverso la miscela Aria - Acqua di dimezzare i consumi idrici e contestualmente i consumi di gas utile per la produzione di acqua calda (erogazione con rompigetto circa 6 l/minuto, senza circa 12 l/minuto).

Come per l'utilizzo del gas, i controlli e la formazione di consapevolezza individuale, coinvolgono tutti gli operatori nella salvaguardia dell'ambiente.

Gli operatori addetti alla cucina centralizzata ed ai refettori scolastici utilizzano prodotti selezionati sulla base di una valutazione di impatto ambientale, e nel rispetto delle informazioni tecniche riguardanti, la qualifica d'uso, le caratteristiche chimiche, la quantità e la concentrazione d'uso ed infine una corretta destinazione d'utilizzo. Questo a salvaguardia del patrimonio idrico mediante immissione di acque reflue.

Monitoraggi periodici

Inoltre avviene da parte del responsabile, della cucina e dei refettori, un monitoraggio riferito alle procedure relative al comportamento del personale, aventi come fine la protezione dell'ambiente, con cadenza mensile.

Avviene inoltre il monitoraggio e la manutenzione di at-

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

trezzature ed impianti (lavastoviglie) ai fini della protezione dell'ambiente mediante incarichi a ditte esterne specializzate.

Per le lavastoviglie, il monitoraggio comprende la misura delle quantità di detersivo e di brillantante erogato in confronto allo standard di riferimento.

Comunicazione ambientale ai dipendenti, all'utenza ed ai fornitori

La comunicazione ambientale, prevista dalla Normativa UNI EN ISO 14001:2004, avviene mediante la divulgazione a tutti i dipendenti sia della politica aziendale per mezzo di strumenti come: il sito internet, la intranet aziendale, il "Refuso" mezzo di divulgazione delle attività della cooperativa (tiratura 10.000 copie a bimestre), Bilancio Sociale: strumento che evidenzia l'impatto sociale che la cooperativa produce (3.500 copie/anno), sia attraverso la formazione e la diffusione della consapevolezza di ogni dipendente sull'incidenza del proprio ruolo nei confronti della salvaguardia dell'ambiente. Questa viene ribadita periodicamente dai preposti aziendali mediante formazione concernente gli impatti che ogni specifica attività produce nei confronti della salute ambientale (ad es. il corretto utilizzo dei detersivi, il corretto utilizzo delle vie di scarico, una corretta manutenzione, una giusta suddivisione dei rifiuti, un parsimonioso utilizzo delle risorse finite).

Politica per l'ambiente e la sicurezza

In coerenza con la propria Missione aziendale, Camst S.c.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.

Camst si impegna a:

- 1) operare in modo conforme a tutte le leggi, i regolamenti ambientali e sulla sicurezza e altri requisiti volontariamente sottoscritti ed applicabili alla propria organizzazione;
- 2) perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e della tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro tramite l'individuazione, l'aggiornamento e la valutazione periodica degli aspetti ambientali e della sicurezza associati;
- 3) prevenire l'inquinamento e i potenziali incidenti sul posto di lavoro, anche tramite la responsabilizzazione e il coinvolgimento dei propri dipendenti e dei propri fornitori;
- 4) ottimizzare l'uso delle risorse naturali, attraverso un impiego razionale delle stesse per salvaguardare l'ambiente e diminuire gli infortuni nei siti produttivi con l'impiego di adeguati dispositivi e procedure di prevenzione e protezione;
- 5) attuare iniziative mirate alla gestione dei rifiuti per la salvaguardia dell'ambiente ed introdurre procedure per il monitoraggio del comportamento degli operatori ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro;

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 18001:1999, integrato con l'esistente Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2000.

Camst rende pubblicamente disponibile questa politica, che viene costantemente mantenuta attiva con la diffu-

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

sione a tutto il personale dipendente e a tutte le persone che lavorano per conto di essa.

Sulla base di questa politica vengono definiti obiettivi specifici per il Sistema di Gestione Ambientale e per la Sicurezza 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 Segretario Generale, Marco Minella



CERTIFICATO DI APPROVAZIONE

Si certifica che il Sistema di Gestione Ambientale di:

CAMST S.c.r.l. Imp. di Ristorazione
Via Tosarelli, 318
Villanova di Castenaso (BO)

è stato approvato da Lloyd's Register Quality Assurance per conformità alla seguente norma di Sistemi di Gestione Ambientale:

ISO 14001:2004
EN ISO 14001:2004
UNI EN ISO 14001:2004

Il Sistema di Gestione Ambientale si applica a:

Progettazione del servizio di ristorazione con preparazione e distribuzione dei pasti per servizi di ristorazione collettiva, ristorazione commerciale, ristorazione aziendale, catering, forniture di derrate alimentari.

La validità di questo certificato è vincolata al certificato dello stesso numero che elenca le ubicazioni oggetto dell'approvazione.

Certificato di Approvazione N.: LRC 4180426	Approvazione Originaria: 21 Luglio 2006
	Certificato Attuale: 21 Luglio 2006
	Scadenza Certificato: 21 Luglio 2009

Emesso da: Lloyd's Register Quality Assurance Italy Srl



Questo documento è soggetto alle condizioni riportate sul retro
Sede Legale: Piazza della Vittoria, 6-1 - 16121 Genova - Tirolo Genova 189273/1996 - CCIAA Genova 356347
L'approvazione è eseguita in conformità alle procedure di valutazione e certificazione dell'ISO e monitorata da LRQA.
L'uso del logo di accreditamento UKAS indica l'accertamento relativo alle attività coperte dal Certificato di Accreditazione numero 001 Macro Rev. 13

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

Consumo di energie (Metano–Elettricità) nella produzione dei pasti

Con l'entrata in vigore della Legge n° 10 del 1991 intitolata "Norme per l'attuazione del Piano energetico nazionale in materia di uso razionale dell'energia, di risparmio energetico e di sviluppo delle fonti rinnovabili di energia", viene ufficialmente istituita la figura del Responsabile Energetico (energy manager) per le aziende, sia pubbliche che private, che abbiano un consumo di energia primaria superiore a 10.000 TEP (Tonnellate Equivalenti di Petrolio) nel campo industriale e 1.000 TEP negli altri campi.

Questa legge contiene norme relative all'attuazione del Piano Energetico Nazionale del 1988 e in particolare all'articolo 19 istituisce la figura del Responsabile energetico attribuendogli alcuni compiti quali individuare le azioni, gli interventi, le procedure e quant'altro necessario per promuovere l'uso razionale dell'energia.

Nelle attività del settore Terziario, in particolare del Commercio, l'impiego di energie nel processo industriale non rappresenta una voce di costo dall'incidenza molto elevata rispetto al totale dei costi di produzione e probabilmente questo è il motivo per cui generalmente, in questo settore, non è avvertito come prioritario l'obiettivo di un utilizzo controllato e misurato delle energie.

Tuttavia vi è sicuramente anche un motivo 'etico' nel considerare l'impiego delle risorse energetiche ed idriche con un obiettivo di efficienza e di lotta allo spreco a prescindere da altre valutazioni di tipo più utilitaristico.

In primo luogo perché lo spreco di risorse, di qualsiasi genere, è sempre un fatto antieconomico e poi perché in questo caso si rifletterebbe negativamente anche sulla comunità in senso più generale poiché sappiamo che elettricità (centrali termoelettriche) e gas provengono da fonti non rinnovabili, mentre l'acqua potabile è una risorsa che sta diventando sempre più *'preziosa'*.

All'interno del Bilancio sociale abbiamo predisposto un osservatorio sui consumi di energia elettrica, gas e acqua utilizzando i dati rilevati dal Responsabile energie per i quantitativi di Energia elettrica e Gas metano. Il dato del consumo dell'acqua nella produzione dei pasti non viene più rilevato dalle bollette a partire dal bilancio sociale 2007 perchè intendiamo passare a una rilevazione sistematica che sarà assicurata dalle procedure del sistema di gestione ambientale costruito ai sensi della norma Uni-En-Iso 14001.

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

Nelle tabelle che seguono, il consumo di gas metano è espresso in metri cubi, mentre l'energia elettrica viene espressa in Kilowatt ora.

Totale Camst 2007	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Energia Elettrica
Num Pasti	27.600.845	-	29.082.936	-
Q.tà Consumo	2.637.233	-	17.325.100	-
Num locali	76	-	72	-
Consumo a Pasto 2007	0,096	-16,7	0,596	9,5
Consumo a Pasto 2006	0,115	5,7	0,544	-0,6
Consumo a Pasto 2005	0,109	-8,6	0,547	-5,7
Consumo a Pasto 2004	0,119	3,3	0,580	8,9
Consumo a Pasto 2003	0,115	-	0,533	-

Questi dati sono riferiti, per omogeneità, solo ai locali che producono esclusivamente pasti, poiché in molti locali i consumi di energie servono anche alla vendita di scontrini e i dati dei relativi consumi non sono separabili.

In sintesi possiamo dire che in media nei locali in cui siamo titolari di utenze ogni pasto prodotto richiede:

	Nel 2005	Nel 2006	Nel 2007
1 pasto prodotto richiede	0,11 mc metano	0,115 mc metano	0,09 mc metano
	0,55 Kwh elettricità	0,54 Kwh elettricità	0,6 Kwh elettricità

I consumi unitari rilevati per il 2007 evidenziano una importante riduzione nei consumi di gas metano a pasto (-16,7%); d'altra parte l'aumento nel consumo di energia elettrica a pasto (+9,5%) suggerisce uno spostamento verso questa fonte di energia.

Tuttavia, date le caratteristiche del dato è difficile attribuire le variazioni ad uno specifico fattore, mentre è certo che una diffusa attenzione ai consumi e al corretto utilizzo delle tecnologie e impianti costituisce una im-

portantissima fonte di risparmio energetico.

Se consideriamo i consumi nelle tre tipologie di locali principali riscontriamo, come logico attendersi, una maggiore efficienza nel processo produttivo delle Cucine Centralizzate, in particolare per i consumi di energia elettrica ed acqua. I locali pubblici esercizi, a differenza delle altre due tipologie, mostrano una tendenza all'aumento dei consumi unitari di gas metano ed energia elettrica mentre diminuiscono il consumo di acqua.

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

Cucine centralizzate 2007	Gas metano	Var % gas	Energia elettrica	Var % Energia Elettrica
Numero Pasti	19.198.474	-	22.429.749	-
Quantità Consumo	1.615.895	-	10.307.200	-
Numero Locali	25	-	29	-
Consumo a Pasto 2007	0,084	-18,9	0,460	7,5
Consumo a Pasto 2006	0,104	1,0	0,428	1,0
Consumo a Pasto 2005	0,103	-7,8	0,423	-9,0
Consumo a Pasto 2004	0,111	-	0,465	-

Interaziendali 2007	Gas metano	Var % gas	Energia elettrica	Var % Energia Elettrica
Numero Pasti	4.556.401	-	3.988.671	-
Quantità Consumo	609.609	-	3.402.300	-
Numero Locali	23	-	21	-
Consumo a Pasto 2007	0,134	-15,6	0,853	5,9
Consumo a Pasto 2006	0,159	4,0	0,806	2,6
Consumo a Pasto 2005	0,152	-6,4	0,785	-3,7
Consumo a Pasto 2004	0,163	-	0,815	-

Pubblici Esercizi 2007	Gas metano	Var % gas	Energia elettrica	Var % Energia Elettrica
Numero Pasti	1.029.529	-	1.454.888	-
Quantità Consumo	154.400	-	2.750.000	-
Numero Locali	5	-	8	-
Consumo a Pasto 2007	0,150	-23,2	1,890	0,1
Consumo a Pasto 2006	0,195	61,1	1,888	9,8
Consumo a Pasto 2005	0,121	61,9	1,720	52,1
Consumo a Pasto 2004	0,075	-	1,131	-

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti generati dalle attività produttive è disciplinata dal D.lgs. 5 febbraio 1997, n. 22 che a sua volta dà attuazione alle direttive Comunitarie riguardanti i rifiuti in genere, i rifiuti pericolosi, gli imballaggi delle merci e i rifiuti da imballaggio.

La gestione dei rifiuti, che all'art. 2 viene qualificata come 'attività di pubblico interesse', ha il fine di assicurare una elevata protezione dell'ambiente.

Le norme del decreto legislativo prescrivono e disciplinano gli aspetti della prevenzione della produzione dei rifiuti, del recupero e dello smaltimento. Secondo le finalità della legge "i rifiuti devono essere recuperati o smaltiti senza pericolo per la salute dell'uomo e senza usare procedimenti o metodi che potrebbero recare pregiudizio all'ambiente e, in particolare, senza determinare rischi per l'acqua, l'aria, il suolo e per la fauna e la flora; senza causare inconvenienti da rumori o da odori; senza danneggiare i siti di particolare interesse, tutelati in base alla normativa vigente".

Le attività produttive di Camst generano in prevalenza due categorie di rifiuti speciali che debbono essere gestite con apposite procedure: i fanghi provenienti dalle fosse settiche (trattamento delle acque di scarico) e gli oli e grassi commestibili usati prevalentemente nella frittura.

Allo stato attuale, in Camst, l'adempimento alla legge n. 22/97 è assicurato con procedure per lo smaltimento. 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

Camst					
Categorie (Quantità Kg)	2005	2006	Var %	2007	Var %
fanghi	1.440.023	1.630.785	13,2	1.805.920	10,7
oli e grassi commestibili	414.763	336.752	-18,8	203.290	-39,6
imballaggi vari	324.352	723.071	122,9	865.900	19,8
altri materiali	32.540	40.000	22,9	186.639	366,6
Totale	2.211.678	2.730.608	23,5	3.061.749	12,1

IL SISTEMA GESTIONE AMBIENTALE

Categoria: altri materiali	2007 (Kg)	%
Rifiuti biodegradabili di cucine e mense	118.620	63,6
Carta e cartone	45.060	24,1
Ferro e acciaio	16.170	8,7
Liquidi prodotti da trattamento anaerobico di rifiuti di origine animale o vegetale	2.600	1,4
Apparecchiature fuori uso	2.065	1,1
Materiali isolanti	1.000	0,5
Veicoli fuori uso	800	0,4
Toner per stampa esauriti	324	0,2
Totale complessivo	186.639	100,0
Rifiuti biodegradabili di cucine e mense	118.620	63,6
Totale complessivo	40.001	100,0

Altre Società del Gruppo					
Categorie (Quantità Kg)	2005	2006	Var %	2007	Var %
fanghi	169.960	181.440	6,8	243.980	34,5
oli e grassi commestibili	183.765	190.935	3,9	140.905	-26,2
imballaggi vari	122.547	52.500	-57,2	35.450	-32,5
altri materiali	106	13.815	-	56.675	310,2
Totale	476.378	438.643	-7,9	477.010	8,7

I FORNITORI

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

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

Lo scopo di questa soluzione gestionale era, ed è tuttora, quello di conseguire migliori economie di scala nel ciclo degli approvvigionamenti e contemporaneamente aumentare la qualità tramite una migliore selezione e controllo delle forniture.

Sempre con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio ai locali, a partire dal 1 aprile 2003, Camst ha rilevato la gestione precedentemente affidata all'esterno, ha acquistato i magazzini ed ha costituito una propria organizzazione per la gestione diretta della logistica, con il supporto esterno di FMG per la parte prevalente dei trasporti e della cooperativa Minerva per la movimentazione merci all'interno dei magazzini, che vengono coordinati da responsabili Camst.

Dal primo gennaio 2006 la cooperativa NCV riprende l'attività di movimentazione merci all'interno dei magazzini e la maggior parte dei trasporti ai locali, integra-

ta da una piccola quota di trasportatori diretti.

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

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

I dati fanno riferimento all'Anagrafica fornitori al 31/12/2007

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

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

I FORNITORI

Distribuzione Fornitori per tipologia e accordo contrattuale

Tipologia del Fornitore	Senza accordo (3)	Senza accordo (5)	Con accordo (6)	2007	2006	%
Privati e Enti Pubblici	733	334	678	1.745	1.625	7,4
Fornitori solo magazzino	9	2	170	181	170	6,5
Fornitori magazzino/locali	2	-	114	116	114	1,8
Cooperative	52	3	25	80	74	8,1
Estero	7	1	12	20	19	5,3
Generico	-	1	3	4	4	0,0
Società collegate	-	-	1	1	1	0,0
Società controllate	-	-	1	1	1	0,0
Totale 2007	803	341	1.004	2.148	2.008	7,0
Var %	-16,4	107,9	14,2	7,0	-	-
Totale 2006	961	164	879	2.008	-	-
Var %	4,5	-	21,7	11,6	-	-
Totale 2005	1.077	-	722	1.799	-	-

Nel 2007 il numero totale dei fornitori è aumentato del 7% con una dinamica in rallentamento rispetto all'anno precedente che vedeva un aumento dell'11,6.

In relazione alla tipologia del fornitore si evidenzia un aumento del 6,5% dei fornitori dedicati solamente al magazzino centralizzato, molto maggiore della tipologia che può consegnare sia a magazzino che ai locali (+1,8).

In relazione alle modalità di accordo col fornitore, si evidenzia un netto aumento dei fornitori che hanno un rapporto commerciale formalizzato (+14,2%) rispetto a quelli che vengono attivati senza particolari formalizzazioni (+1,7%).

I FORNITORI

Distribuzione Fornitori per Regioni

Regione	Senza accordo (3)	Senza accordo (5)	Con accordo (6)	2007	Distrib. %
Abruzzo	17	8	17	42	2,0
Aosta	1	1	1	3	0,1
Basilicata	4	2	10	16	0,7
Calabria	1	-	-	1	0,0
Campania	8	1	16	25	1,2
Emilia Romagna	150	67	306	523	24,3
Friuli	53	28	46	127	5,9
Lazio	50	14	32	96	4,5
Liguria	27	14	26	67	3,1
Lombardia	134	63	173	370	17,2
Marche	28	17	36	81	3,8
Molise	-	-	2	2	0,1
Piemonte	61	17	47	125	5,8
Puglia	24	8	23	55	2,6
Sardegna	2	-	1	3	0,1
Sicilia	8	1	4	13	0,6
Toscana	118	41	95	254	11,8
Trentino	15	1	15	31	1,4
Umbria	25	10	16	51	2,4
Veneto	65	42	129	236	11,0
Totale Italia	791	335	995	2.121	98,7
Estero	12	6	9	27	1,3
Totale complessivo	803	341	1.004	2.148	100,0

I FORNITORI

Distribuzione Fornitori estero

Nazione	Senza accordo (3)	Senza accordo (5)	Con accordo (6)	2007
Austria	-	1	1	2
Belgio	4	-	2	6
Germania	5	1	2	8
Olanda	1	-	2	3
San Marino	1	-	-	1
Slovenia	-	2	-	2
Spagna	1	2	2	5
Totale	12	6	9	27
Var %	-	20,0	28,6	12,5
Totale 2006	12	5	7	24

Anzianità media (anni) dei Fornitori

Tipologia del fornitore	Senza accordo (3)	Senza accordo (5)	Con accordo (6)	2007
Cooperative	4,5	6,7	7,4	5,5
Estero	17,3	2,7	13,0	14,0
Fornitori magazzino/locali	7,5	-	11,0	10,9
Fornitori solo magazzino	5,3	5,9	5,7	5,7
Generico	-	2,7	2,5	2,5
Privati/Enti pubblici	4,5	4,7	7,0	5,5
Società collegate	-	-	3,8	3,8
Società controllate	-	-	8,9	8,9
Media 2007	4,6	4,7	7,3	5,9
Media 2006	4,1	5,0	7,1	5,5

I FORNITORI

Distribuzione Fornitori per condizioni di pagamento

Tipologia del fornitore	al 10 mese successivo	al 20 mese successivo	valuta fine mese	Camst per soc controllate	Contanti	Totale
Cooperative	6	15	52	-	7	80
Estero	1	9	5	2	3	20
Fornitori magazzino/locali	20	71	25	-	-	116
Fornitori solo magazzino	23	113	45	-	-	181
Generico	2	-	2	-	-	4
Privati e Enti Pubblici	142	620	725	-	258	1.745
Società collegate	-	-	-	-	1	1
Società controllate	-	1	-	-	-	1
Totale 2007	194	829	854	2	269	2.148
Var %	-8,5	-8,3	32,2	-	9,3	7,0
Totale 2006	212	904	646	-	246	2.008



2007 Genova - manifestazione fieristica "Scuola dei sapori" sul tema della refezione scolastica

GLI ACQUISTI ALIMENTARI BIOLOGICI

Anche nel corso del 2007 l'incidenza del valore di acquisto biologico è aumentato considerevolmente in ragione della diffusione di questa materia prima nei menù della ristorazione scolastica.

Anno	Valore Merci Alimentari	Incidenza Biologico	Indice crescita Biologico
2002	77.765.571,39	5,03	100,00
2003	81.254.070,39	5,92	122,83
2004	90.330.681,31	6,68	154,21
2005	95.389.257,36	7,96	194,03
2006	99.551.936,23	9,69	246,52
2007	103.998.632,42	10,36	275,35

Le categorie maggiormente interessate restano sempre frutta, verdura, legumi e ortaggi. Da segnalare la crescita di incidenza del Bio per la categoria Latte e derivati che in due anni passa dal 14,3 al 23,1%.

Acquisti alimentari Bio con incidenza sulla famiglia maggiore di 4% (confronto 2 anni)

Bio per famiglia (2007)	% Bio sulla famiglia	Bio per famiglia (2006)	% Bio sulla famiglia	Differenza
Frutta	41,2	Frutta	37,4	3,8
Uova	27,8	Uova	24,7	3,1
Verdure, legumi, ortaggi	22,6	Verdure, legumi, ortaggi	22,0	0,6
Latte e derivati	23,1	Latte e derivati	20,8	2,3
Biscotteria	12,9	Biscotteria	17,6	-4,7
Paste alimentari, riso	16,9	Paste alimentari, riso	16,5	0,4
Cioccolato	13,8	Cioccolato	13,3	0,5
Burro, oli e margarine	15,4	Burro, oli e margarine	12,3	3,1
Pane e derivati	12,2	Pane e derivati	12,2	-
Confetture e sciroppi	13,0	Confetture e sciroppi	11,1	1,9
Droghe e aromi	6,7	Droghe e aromi	6,9	-0,2
Animali da cortile, ovini, cacciagione	5,9	Animali da cortile, ovini, cacciagione	6,2	-0,4
Bovino	5,7	Bovino	4,9	0,8
Farina, lievito	4,5	Farina, lievito	3,8	0,7

Il confronto con il dato 2006 dell'acquistato biologico con incidenza sulla famiglia superiore al 4% evidenzia le dinamiche di crescita.



Sopra Gustami Torino, sotto Tavolamica Castelmaggiore (Bologna)



SOLIDARIETA' E SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE

6



CRESCITA E SVILUPPO DEL RUOLO SOCIALE DELLA COOPERAZIONE

Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue

Camst è una società cooperativa a mutualità prevalente e aderisce alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) che è uno dei tre organismi di rappresentanza dell'economia cooperativa in Italia

(www.legacoop.it).

“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 dell'Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI).

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.

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

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

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

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

Coopfond: La promozione cooperativa tra mercato e solidarietà

Nell'esperienza italiana la mutualità ha varcato i confini della cooperativa, estendendo i suoi benefici all'esterno, alle comunità locali dove le cooperative sono insediate ed operano.

Nell'ultimo decennio, sulla scorta di una specifica previsione legislativa fortemente voluta dalle organizzazioni cooperative, questa mutualità esterna ha trovato un'espressione del tutto peculiare, uno strumento forte nelle attività di promozione, sostegno e sviluppo che vengono sostenute con i fondi mutualistici, alimentati dai contributi di tutte le cooperative nella misura del 3% degli utili conseguiti e dalle riserve indivisibili delle cooperative che si sciolgono o si trasformano.

Coopfond, il fondo mutualistico di Legacoop, svolge, su questo terreno, un ruolo importante.

CRESCITA E SVILUPPO DEL RUOLO SOCIALE DELLA COOPERAZIONE

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

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 inoltre a:

Impronta Etica

dal 2001 Camst è socio fondatore (quota sociale 3.500 euro), insieme ad altre prestigiose aziende cooperative e non, di Impronta Etica, un'associazione "no profit" che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo sostenibile, creando un network tra imprese e organizzazioni che intendono l'impegno sociale come parte essenziale della propria missione e si attivano in pratiche di responsabilità sociale.

(www.improntaetica.org)



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 rico-

RUOLO SOCIALE

noscono 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)

Centro Italiano di Documentazione sulla 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: risto-

razione 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 Battilani, Silvia Lolli, Patrizia Petrolati. In quella ricerca si voleva "dare conto delle tappe di trasformazione della cooperativa, che passano dal famoso ristorante alla stazione di Bologna alle cucine centralizzate per la ristorazione collettiva, dal self service al free flow e al banqueting, per approdare a un'impresa di ristorazione a tutto campo presente a livello nazionale".

Capostipite delle opere di ricostruzione storica del percorso sociale della cooperativa è stato il lavoro della prof. Giuliana Ricci Garotti, Storia e cronistoria della Camst. I soci raccontano, (Venezia, Marsilio, 1985), pubblicazione che ha raccolto numerose testimonianze in cui i primi soci ricordavano quei tempi pionieristici e lo spirito che li aveva animati.

Iniziative Camst a favore della Responsabilità Sociale dell'impresa

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

RUOLO SOCIALE

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”.

Partner per il Master in Corporate Citizenship - Strategie integrate di responsabilità sociale

Nota sulle attività della terza edizione del corso

Nello scorso mese di febbraio si è chiusa la terza edizione del Master in Corporate Citizenship (Camst è stata chiamata insieme ad altre aziende sostenitrici a dare il suo

contributo alla didattica presentando il Bilancio sociale e il suo impegno nel campo della responsabilità sociale), un corso di specializzazione sui temi della cittadinanza d’impresa realizzato da Fondaca in collaborazione con il Center for Responsible Leadership del Boston College e della Scuola Superiore Sant’Anna di Pisa.

Le finalità e gli obiettivi formativi

In questa edizione del Master, così come nelle precedenti, l’obiettivo è stato quello di fornire una serie di strumenti e metodologie per lo sviluppo di competenze sui temi della cittadinanza d’impresa. Finalità principale del progetto è stata quella di contribuire a colmare il divario oggi esistente tra domanda e offerta formativa nel campo della responsabilità sociale dell’impresa nel quadro del più generale obiettivo di “prendere sul serio” questo tema.

Il corso è stato caratterizzato dalla natura multi-stakeholder, dall’interattività e dalla valorizzazione delle esperienze dei partecipanti, nonché dal confronto con la dimensione internazionale e con i risultati del lavoro della comunità scientifica globale.

I sostenitori

Hanno contribuito alla realizzazione del Master: Acea S.p.A., ANCST- Cooperativa di servizi, Astrazeneca, Autogrill S.p.A., Barilla Lab, Bristol-Meyers Squibb, Camst (ha aderito con una quota di sostegno di 2.000 euro), Coop Consumatori Nordest, Ethicon Endo-Surgery, Farindustria, Fondazione Cariplo, Fondazione Operandi, Fondazione Johnson&Johnson, Glaxo Smith Kline, H3G, Lega Cooperative Sociali, Ras, Trambus S.p.A.

RUOLO SOCIALE

I partecipanti

Hanno partecipato al Master persone provenienti dal settore privato, dalle organizzazioni di cittadini e dal mondo universitario.

La struttura e i contenuti del Master

Il Master si è svolto a Roma, presso la sede di Trambus S.p.A. a partire da giugno 2007 fino a febbraio 2008. Il percorso formativo del Master si è sviluppato in tre fasi, denominate rispettivamente “Conoscere”, “Saper fare” e “Progettare”, finalizzate a favorire un approccio graduale e sistematico alla materia e alla comprensione, elaborazione ed applicazione degli strumenti trattati. Le tre sessioni si sono articolate in 7 moduli, della durata di tre giorni ciascuno (dal martedì mattina al giovedì pomeriggio), per un totale complessivo di 168 ore di attività d’aula e in 80 ore di attività trasversali.

La prima fase, intitolata “Conoscere”, si è aperta con un modulo, a carattere introduttivo, interamente gestito dai docenti del Boston College Charles Derber e Sandra Waddock.

A ciò hanno fatto seguito altri due moduli caratterizzati da lezioni frontali, studio di casi e lavori di gruppo dedicati alle basi concettuali e agli aspetti generali della cittadinanza d’impresa.

La seconda fase, intitolata “Saper fare”, ha avuto per oggetto gli aspetti pratici e applicativi della cittadinanza d’impresa. In particolare,

sempre attraverso lezioni frontali, esercitazioni e studi di caso, sono stati approfonditi i temi delle strategie e degli strumenti della corporate citizenship.

Nel corso di questa sessione, si è svolto un modulo residenziale full time di 3 giorni presso la Scuola Internazionale di Alta Formazione (SIAF) di Volterra operante in collaborazione con la Scuola Superiore Sant’Anna di Pisa durante il quale i partecipanti, divisi in gruppi e con la guida dello staff didattico, hanno lavorato ad una simulazione aziendale volta alla elaborazione e alla messa in opera di un percorso di corporate citizenship. Nell’ultima fase, intitolata “Progettare”, con la finalità di favorire la verifica e l’autoverifica del grado di apprendimento dei materiali del corso da parte dei singoli partecipanti, è stato richiesto a ciascun corsista di elaborare una propria ipotesi progettuale volta a migliorare le attività di cittadinanza d’impresa della propria azienda, ente od organizzazione. Nel corso della sessione è stato inoltre affrontato il tema della valutazione delle politiche di CSR e quello dei rapporti di filiera.



RUOLO SOCIALE

Iniziative di coinvolgimento del socio lavoratore

Nel corso dell'anno ha preso avvio la realizzazione di alcune iniziative che hanno lo scopo di migliorare 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". Una breve descrizione del percorso che è stato fatto e dei progetti selezionati dal Consiglio di Amministrazione è riportata al capitolo del presente bilancio "Appendice".

Le iniziative già avviate

Incontro con i lavoratori e soci neoassunti

Il progetto è rivolto principalmente ai soci dopo un anno dal loro ingresso in Azienda.

Si tratta di un incontro annuale da istituzionalizzare su tutti i territori, di una/mezza giornata così suddivisa: la prima parte tratta gli argomenti sui valori cooperativi, il concetto Socio-Lavoratore, 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 verrà distribuito agli invitati al semi-

nario un questionario che dovrà permettere ai nuovi assunti di porre quesiti o di segnalare gli argomenti che si desidera che vengano approfonditi nel confronto. L'azienda esaminerà i questionari prima dell'incontro per organizzare i contenuti da trattare.

Dai quadri è stata sottolineata l'importanza di invitare a questo incontro gruppi non troppo numerosi (40 o 50 persone).

Incontri sociali

Il progetto consiste in 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 Presidente e Capo Divisione (quando possibile), del Direttore del locale, del Consigliere di zona e l'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.

Il progetto è stato avviato nel 2007 in forma sperimentale con incontri che hanno coinvolto una trentina di locali rappresentativi di tutte le Divisioni.

L'obiettivo per il 2008 è quello di coinvolgere la totalità dei locali.

L'incontro deve avvenire al termine dell'orario di lavoro.

RUOLO SOCIALE

Attività svolte nel 2007

Sede	Locali interessati	Pres
Bologna	Inail Vigorso	10
	Cuce e Tavolamica Zola Predosa	56
	Tavolamica Corticella/Castel Maggiore/Villanova	35
	Galleria	50
	Bass'8	19
	Cuce Vignola	31
Ravenna	Ospedale del Delta/scuole Ferrara	39
	Scuole Ravenna	86
	Bizantino/Bassette/Magnofera/Dif Ra e Lugo/Polint	51
	Tav. Riccione/Tav. Cerasolo/Ente Ricovero Vecchi /Verucchio/S.G. in Marignano/S.Clemente/Saludecio/Montefiore Conca/Mondaino/OGR Rimini	30
Nord Emilia	Tutti i soci in occasione festa di Natale	340

Incontri sociali

Sede	Locali interessati	Pres
Area Imola	Cuce e Tavolamica Imola	16
	Mense e Pubblici Esercizi Imola	37
Ancona	Zipa Jesi/Baraccola/Molo Sud/Blù Break	60
Vicenza	Sede Divisione Vicenza	38
	Cuce Altinia	32
	Cuce Sona Verona	18
Udine	Cuce Pordenone e Tav. Fontanafredda	35
Torino	Cuce Moncalieri/Cuce Castello di Lucento	47
	Cuce Mappano/Cuce Rivoli	41
	Attività discontinue divisione Piemonte	15
Liguria	Vado Ligure	59
	San Remo	41
Totale		1.186

Incontro con i neo assunti

Sede	Territori interessati	Presenze
Udine	Nuovi assunti della Divisione (questionari pervenuti n° 43 su 122 consegnati)	50
Firenze Nord	Nuovi assunti della Toscana (questionari pervenuti n° 78 su 84 consegnati)	30

RUOLO SOCIALE

Il progetto 'Camst e i Fornitori per l'Hospice'

L'Hospice M.T.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.

L'Hospice M.T.C. Seràgnoli, accreditato con il Sistema Sanitario Nazionale, è aperto a tutti coloro che ne hanno bisogno senza richiedere alcun contributo. La Fondazione Hospice M.T.C. Seràgnoli Onlus ha recentemente promosso anche un Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative.

Camst è orgogliosa di sostenere sia l'Hospice M.T.C. 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 M.T.C. Seràgnoli e al Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative.

Ad oggi hanno aderito al progetto 'Camst e i Fornitori per l'Hospice' le seguenti aziende: Alival formaggi italiani, Casa del Cameriere (Bologna), Cagna & Benelli S.p.a. (Brescia), Sorgente Cerelia, Co-Ind, Conor, Donal professional, Eurocart S.p.a., Ortofrutticola San Lazzaro, Soster con un contributo di 24.000 euro.



Singapore - Assemblea Generale delle Cooperative Internazionali

RUOLO SOCIALE

Nel 2007 primo Bilancio Sociale per la società mista Servizi Riuniti Mira (Se.Ri.Mi.)

Nel corso del 2007 la società Serimi srl dà inizio alla pubblicazione del Bilancio Sociale delle sue attività con lo scopo di attuare una comunicazione trasparente con i suoi pubblici di riferimento: è un fatto che segnala una significativa crescita di consapevolezza del ruolo sociale dell'impresa da parte della proprietà, che è a maggioranza della Pubblica Amministrazione Locale (Comune di Mira), e testimonia che la partnership di Camst nelle società miste pubblico-private produce buoni risultati, oltre a quelli strettamente economici, anche dal punto di vista della crescita nella qualità delle relazioni tra impresa e territorio dove opera.

Il passaggio è chiaramente indicato nell'introduzione del Vice presidente operativo Sandro Stefani: *"Questa scelta nasce non solo da una sensibilità sociale che sentiamo di avere, ma anche dalla responsabilità che ci deriva dall'aver nella nostra compagine delle Amministrazioni Comunali... Ecco allora la necessità, ancor più di altre aziende private, di dotarci di strumenti idonei a sviluppare un dialogo costruttivo con i nostri interlocutori (soci, dipendenti, fornitori, clienti ecc.), al fine di raggiungere un obiettivo ambizioso, cioè di costituire come impresa un patrimonio, economico e sociale, per la collettività del nostro territorio."*

Identità di Se.ri.mi.

L'idea della Serimi nasce nel 1999, quando il Comune di Mira (VE) vuole costituire una società per realizzare e gestire un centro di produzione pasti per la ristorazione collettiva, una mensa interaziendale e la consegna pasti a domicilio.

Per questo, il 17 giugno di quell'anno indice una gara per individuare un socio privato con cui costituire una Società a Responsabilità Limitata che si sarebbe chiamata Servizi Ristorazione Mira (poi modificato in Servizi Riuniti Mira con l'attribuzione della gestione delle farmacie comunali nel 2003 in seguito a sollecitazione della stessa Amministrazione Comunale): questa avrebbe avuto quindi un capitale misto, a maggioranza pubblica.

Le motivazioni che spingono il Comune in questa direzione vanno ricercate nella volontà di organizzare e gestire servizi di ristorazione rivolti in primo luogo a cittadini ed utenti particolarmente "importanti" per il Comune stesso. Ci riferiamo infatti a:

- mense scolastiche (scuole materne, elementari e medie, centri estivi) del Comune di Mira;
 - anziani assistiti ed ospiti dei centri diurni del Comune di Mira;
 - dipendenti comunali e dipendenti delle attività produttive e commerciali esistenti nel territorio mirese.
- Era prevista anche la possibilità di fornire pasti ad altri enti pubblici e privati (anche a domicilio) e anche al di fuori del territorio comunale.

Ciò che si chiedeva al socio privato, oltre ad investire la propria quota di capitale sociale, era di apportare la necessaria conoscenza tecnica e capacità gestionale affinché fosse garantita una ottimale gestione del servizio.

Inoltre, il socio - a fronte di un tasso di interesse indicato nel bando di gara - doveva mettere a disposizione della Srl una somma che permettesse di realizzare l'in-

RUOLO SOCIALE

vestimento iniziale (cioè il centro di produzione pasti e la mensa interaziendale): ciò ha permesso alla Serimi di non ricorrere all'indebitamento esterno presso terzi (banche) ma di autofinanziarsi "al proprio interno", ripagando il debito contratto inizialmente col socio in 9 anni.

Ad oggi, la Serimi, non solo ha sempre ripagato ogni anno tali interessi ma (a parte il primo anno di attività) ha chiuso tutti i bilanci sempre con risultati economici positivi (in utile). Ciò dimostra la validità dell'originario progetto d'impresa ed è una evidente testimonianza che l'organizzazione di servizi in forma imprenditoriale da parte di enti pubblici può portare a risultati soddisfacenti e ottimizzare le risorse pubbliche.

L'apporto alla collettività in termini di imposte, tributi e tasse

(estratto dal bilancio sociale Serimi, esercizio 2007)

La creazione di valore determina come in ogni impresa anche un significativo contributo alla amministrazione pubblica e quindi, indirettamente, alle comunità e collettività cui si appartiene: come visto l'11% del valore aggiunto creato da Serimi è destinato infatti alla Pubblica Amministrazione, sotto forma di tasse e imposte, dirette e indirette.

In particolare gli enti hanno beneficiato per l'esercizio 2007 di un gettito di imposte, tributi e tasse locali pari a 218.342 euro.

Imposte sul reddito d'esercizio Serimi

Importi in euro	Saldo al 2007	Saldo al 2006	Saldo al 2005	Variazioni '07/06
Imposte correnti	216.349	209.591	194.093	6.758
IRES	150.842	138.999	130.340	11.843
IRAP	65.507	70.592	63.753	- 5.085
Imposte sostitutive	-	-	-	-
Imposte differite (anticipate)	1.993	5.839	8.255	- 3.846
IRES	- 2.548	5.171	7.316	- 7.719
IRAP	4.541	668	939	3.873
	218.342	215.430	202.348	2.912

RUOLO SOCIALE

Ruolo sociale: le iniziative

Le risorse destinate da Camst alle iniziative a favore della società in campo culturale, scientifico, sportivo e di solidarietà risultano distribuite tra tante piccole iniziative legate ai territori evidenziando ancora una volta la strategia aziendale di radicamento nel territorio in cui opera.

Nel capitolo solidarietà sono comprese anche le tante iniziative che vedono coinvolti i soci (festa di Natale, festa della donna, ecc.) il cui ricavato va a favore di diverse associazioni di volontariato. Tali iniziative vengono costantemente documentate nel Refuso.

Sportive

Camst è da sempre sensibile alle diverse istanze che provengono dai territori su cui opera anche nel settore sportivo, ritenuto un importante elemento di aggregazione, soprattutto tra i giovani. Camst è cosponsor del Paladonna di Bologna. Camst ha partecipato all'attività della squadra di basket Andrea Costa Imola, ed è stata sponsor della Zinella Bologna (volley maschile), con la quale ancora oggi ha legami di fornitura di servizi, del Gira di Ozzano Emilia (BO), che ha giocato il campionato italiano B e del Ravenna Calcio.

In campo culturale

L'attenzione della Camst alla società che la circonda si concretizza in una serie di iniziative culturali che spesso si intrecciano alla vita economico istituzionale. Per fare questo Camst alimenta e sostiene eventi culturali di grande importanza. Da molti anni infatti Camst è tra i sostenitori del Bologna Festival, della rassegna Musica Insieme e dell'Arena del Sole a Bologna e della Fondazione Arturo Toscanini a Parma. Ma il suo interesse per la cultura va ben oltre i confini bolognesi,

essendo da molti anni a fianco di piccole iniziative a sostegno delle attività nei territori nei quali opera.

Nel mondo scolastico

L'attenzione di Camst al mondo scolastico si manifesta attraverso iniziative che vengono progettate per supportare l'attività di gestione della refezione scolastica, con lo scopo di rendere il consumo del pasto a scuola anche un momento educativo.

L'obiettivo ultimo è quello di fornire una linea guida per un'alimentazione completa in rapporto all'età, al sesso e ai fabbisogni di crescita dei piccoli consumatori, rendendoli consapevoli dei problemi legati alla propria dieta.

L'esperienza maturata ha portato alla realizzazione di numerose attività in collaborazione con istituzioni, enti, uffici scuola e AUSL.

Di solidarietà

L'attenzione alle richieste di aiuto che provengono dal sociale fa parte ormai di una tradizione consolidata da tempo nella nostra azienda.

Con quella sensibilità tipica delle imprese cooperative, Camst ha realizzato diverse iniziative, partecipando inoltre a vari progetti incentrati sul sociale promossi da Istituzioni, Enti e Organizzazioni diverse. Tra le più significative quelle realizzate con l'Antoniano di Bologna per raccogliere fondi per compiere opere meritevoli, ma anche con il Banco Alimentare.

Valore totale delle iniziative (in euro)

Iniziative culturali	167.347
Iniziative di solidarietà	74.974
Iniziative mondo scolastico	58.420
Iniziative sportive	98.008
Totale	398.749



sopra assemblea sociale in Friuli; sotto maratona di solidarietà a Bologna



APPENDICE

7



APPENDICE

Orientamento e comportamenti della Pubblica Amministrazione Locale in tema di Responsabilità sociale dell'impresa.

Risultati della ricerca condotta da Impronta Etica in collaborazione con l'Università di Bologna.

Sintesi di Francesca Zarri (Impronta Etica)

Ritenendo che l'argomento e quanto emerge dalle esperienze prese in esame siano di interesse per coloro che operano nel campo delle relazioni con la Pubblica Amministrazione, pubblichiamo una sintesi della ricerca che Impronta Etica ha gentilmente messo a disposizione appositamente per la nostra comunicazione interna (*L'abstract è stato realizzato da: dott.ssa Francesca Zarri, collaboratrice di Impronta Etica*).

Impronta Etica, associazione senza scopo di lucro per la promozione della responsabilità sociale d'impresa alla quale Camst è associata sin dalla nascita nel 2001, ha di recente pubblicato la ricerca *"L'intervento pubblico per la promozione della Responsabilità Sociale d'Impresa: esperienze degli enti locali in Italia"*, realizzata dall'Associazione in collaborazione con l'Università di Bologna*(1).

Il contesto

Già da alcuni anni le pubbliche amministrazioni hanno dimostrato un crescente interesse nei confronti della responsabilità sociale delle imprese (RSI), ovvero nella scelta da parte delle aziende di tenere conto degli impatti sociali e ambientali prodotti dalla propria attività e gestirli in considerazione delle attese dei proprio stakeholder *(2).

In particolare, nello svolgimento del proprio ruolo di gestione del territorio, le amministrazioni locali si sono rese conto che la RSI può rappresentare uno strumento utile per contribuire a conseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile del territorio. Le amministrazioni locali sembrano altresì avere compreso che, affinché le pratiche di responsabilità sociale si diffondano sul proprio territorio, è necessario che le imprese si confrontino all'interno di un ambiente equo e in grado di valorizzarle e non, viceversa, che siano penalizzate rispetto alle aziende che socialmente responsabili non sono.

Si sono così moltiplicate le iniziative promosse a livello locale volte a sostenere le imprese che vogliono mantenere una condotta socialmente responsabile nell'ambiente in cui agiscono.

Alcune iniziative hanno riguardato la pubblica amministrazione stessa (es. Agenda 21 Locale*(3), acquisti verdi*(4), rendicontazione socio-ambientale), mentre altre si sono rivolte ai soggetti dell'economia locale – imprese, organizzazioni datoriali, associazioni sindacali, ecc. - al fine di agevolare un miglioramento sostanziale verso la sostenibilità dello sviluppo dei territori.

Nel panorama internazionale, l'Italia si distingue per buone prassi di comportamento in tema di responsabilità sociale, come dimostra ad esempio l'avvio del progetto CSR-SC promosso dal Ministero del Welfare nella passata legislatura e la riapertura del Forum multi-stakeholder nazionale voluta dall'attuale Governo.

APPENDICE

Obiettivo e metodologia della ricerca

Con la ricerca ci si è proposti di realizzare una ricognizione delle pratiche esistenti, per comprendere quali siano i possibili strumenti di governo da utilizzare per contribuire alla diffusione della RSI all'interno dei propri territori. La collaborazione con l'Università di Bologna ha consentito di inserire le rilevazioni realizzate per via empirica in un più ampio quadro teorico e derivarne un quadro interpretativo generalizzabile al di là delle singole esperienze.

Sulla base di questi presupposti sono state approfondite le esperienze di un campione di 21 amministrazioni fra Regioni, Province e Comuni, tramite l'uso di una numerosità di fonti (dagli atti normativi e istituzionali agli articoli a mezzo stampa, dalla ricerca on-line alla consultazione diretta dei responsabili interni).

Prime considerazioni

La ricerca svolta ha permesso di ricavare alcune tendenze comuni.

Innanzitutto è emerso con evidenza che nella maggior parte dei casi le amministrazioni tendono avviare iniziative a carattere episodico, spinte essenzialmente da motivazioni di marketing territoriale. Ciò significa che difficilmente viene adottato un approccio strategico alla RSI che si inserisce nell'ambito delle più ampie strategie di sviluppo sostenibile del territorio: in questo secondo caso infatti una più complessa motivazione – il conseguimento di vantaggi competitivi a livello di territorio – porta ad una maggiore articolazione degli strumenti adottati e ad un approccio che vede impegnata l'amministrazione nel lungo periodo.

Si tratta dunque in massima parte di iniziative frazionate sul territorio, a causa della mancanza di forme di coordinamento delle politiche sia all'interno di un medesimo ente (si tratta per lo più di iniziative di singoli assessorati e non di giunta) che all'interno di uno stesso territorio (è infatti scarso il collegamento funzionale fra livelli gerarchici diversi, dalle

Regioni, alle Province, ai Comuni).

E' stato altresì rilevato che in genere si rendono protagonisti della promozione della responsabilità sociale gli assessorati all'ambiente e, in alcuni casi, gli assessorati al lavoro e formazione, a riprova del fatto che lo sviluppo sostenibile è ancora oggi diffusamente identificato con le tematiche ambientali e al più con la tutela dei lavoratori, considerati da molti come lo stakeholder prioritario dell'impresa.

Talvolta invece emerge un ruolo significativo degli assessorati alle attività produttive ed è proprio in questi casi che meglio si realizza la sintesi fra promozione della RSI e gestione strategica del territorio in chiave di sostenibilità.

Contestualmente è emerso che spesso le amministrazioni riescono ad individuare al più un solo aspetto di criticità che coinvolge gli attori del proprio territorio e tendono a produrre esperienze in tal senso: in sostanza, non agiscono a livello di sistema, non contribuiscono a creare un mercato per le imprese responsabili, a creare quell'ambiente equo al quale si è fatto riferimento in precedenza, ma favoriscono solo l'adozione di un singolo comportamento.

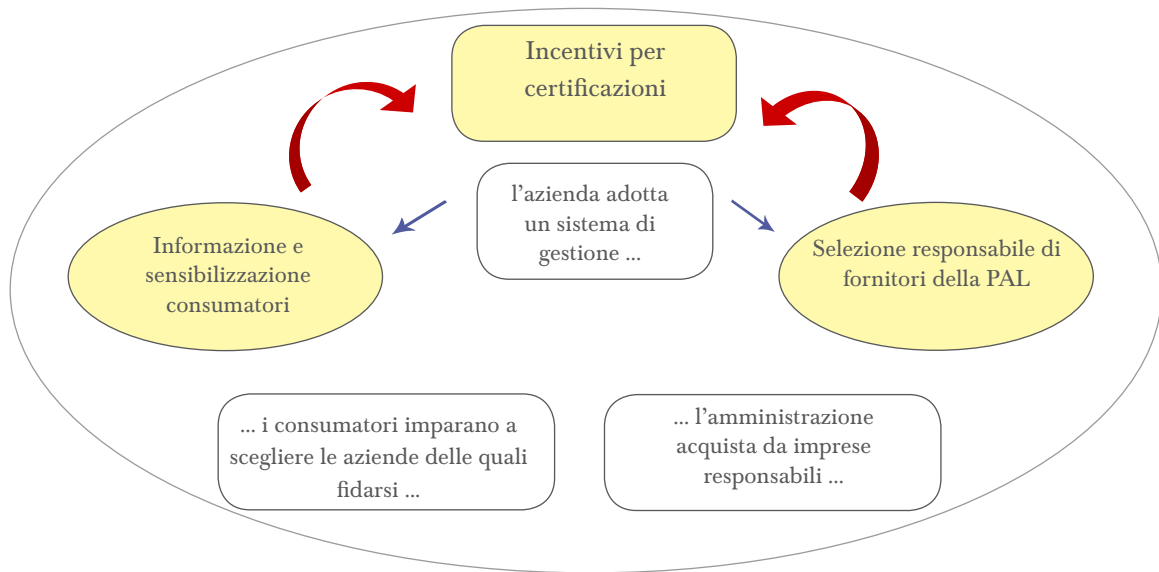
L'aspetto critico in un tale approccio è che spesso tali interventi rischiano di risultare vanificati dalla mancanza

APPENDICE

di un tessuto sociale in grado di riconoscere quanto fatto e valorizzarlo nel quotidiano.

Infine, frequente è il richiamo a strumenti di RSI più o

meno consolidati come certificazioni (SA8000, EMAS), rendicontazione sociale e ambientale, codici etici e di condotta.



Strumenti per promuovere la RSI

E' stata quindi realizzata una sorta di rassegna dei principali strumenti dei quali i soggetti pubblici si possono avvalere. Questo ha permesso di distinguere due macro-aree di intervento dell'amministrazione locale, che corrispondono a due diversi approcci:

1. un approccio cosiddetto "tradizionale": si incentra prevalentemente sull'adozione di strumenti appunto tradizionalmente adottati come incentivi e sgravi fiscali alle imprese (soprattutto pmi). All'amministrazione non è richiesto di modificare in maniera sostanziale i propri comportamenti. Gli incentivi e gli sgravi sono adottati in maniera diffusa e in genere sono concessi per la copertura parziale dei costi di consulenza, innovazione gestionale, formazione, interventi volti all'efficienza ener-

getica. L'aspetto interessante è che le imprese coinvolte nel progetto hanno segnalato una inattesa diffidenza nei confronti di questo strumento e hanno espresso il timore che in mancanza di forme rigorose di monitoraggio dei risultati si finisca per svalorizzare lo strumento;

2. un secondo approccio, più innovativo che privilegia la valorizzazione delle imprese socialmente responsabili attraverso forme di sensibilizzazione e promozione culturale.

Appartengono al secondo approccio innanzitutto tutte quelle forme di incentivazione che non incidono direttamente sulla sfera economica dell'impresa ma che ne influenzano l'agire in maniera indiretta.

Fra questi possiamo citare ad esempio l'introduzione nei

APPENDICE

bandi d'appalto pubblici di criteri premianti nei confronti delle aziende che adottano pratiche socialmente responsabili oggettivamente riscontrabili.

Si tratta di una pratica che sta conoscendo una crescente diffusione e che comporta un significativo impegno da parte dell'ente pubblico, chiamato a modificare i propri comportamenti di acquisto agendo come "acquirente responsabile". Tuttavia, rimane ancora da definire in maniera univoca e chiara quando e perché si può dire che una pratica è oggettivamente responsabile.

Un secondo esempio di incentivo non economico è rappresentato dallo sponsor etico, pratica sperimentata da alcune realtà comunali (Comune di Roma) e provinciali che prevede l'esclusione per le imprese non virtuose dalla possibilità di sponsorizzare importanti eventi pubblici promossi dall'ente.

Si tratta di una pratica sanzionatoria, con la quale si limitano le opportunità di visibilità per le imprese, rispetto alla quale rimangono alcune perplessità in ordine alla sua efficacia, sia per la difficoltà per l'ente nel rinunciare a fonti sostanziose di entrata compromettendo in alcune situazioni la stessa esistenza di eventi pubblici di notevole importanza, sia perché questo non contribuisce a creare una diffusa consapevolezza nei cittadini, ai quali è solo dato sapere che le aziende sponsor non adottano comportamenti sanzionabili dalla legislazione e dalla morale comune.

Da ultimo, notevoli difficoltà si riscontrano nel disporre di informazioni costantemente aggiornate su qualsiasi azienda si proponga come sponsor per assumere decisioni tempestive e conformi ai principi ai quali ci si propone di tenere fede.

Si moltiplicano inoltre le iniziative per sensibilizzare

tutti gli attori del territorio e creare una consapevolezza diffusa attorno ai temi della RSI. Si va dall'organizzazione di convegni e seminari, alla creazione di spazi di visibilità e condivisione delle buone prassi d'impresa (fiere e portali virtuali), al coinvolgimento diretto dei cittadini, chiamati a sperimentare in prima persona per periodi di tempo limitati piccole pratiche quotidiane di sostenibilità.

Nel caso di fiere e premi in particolare, l'obiettivo è quello di dare visibilità alle imprese responsabili, "premiandole" con un supporto in termini di valorizzazione e comunicazione (aspetto questo molto importante soprattutto per le pmi che spesso non dispongono delle risorse per valorizzare gli investimenti realizzati in RSI), ma anche quello di avere dei cittadini consapevoli, in grado di compiere in maniera autonoma scelte di consumo responsabili.

L'amministrazione locale può altresì stimolare l'innovazione sul territorio promuovendo la ricerca in ambito di RSI sia in maniera diretta (istituendo propri osservatori e centri di ricerca come hanno fatto alcuni) che indiretta (come ha fatto ad esempio la Regione Emilia-Romagna a supporto della propria programmazione triennale).

In alcuni casi il soggetto pubblico è intervenuto in maniera più diretta per stimolare l'innovazione, favorendo la creazione di veri e propri distretti della sostenibilità, in alcuni casi per valorizzare le peculiarità del tessuto produttivo locale e in altri per gestire ambiti di criticità specifici (si pensi ad esempio al distretto della bioedilizia di Treviso).

Un segno importante del mutamento dell'orientamento a livello pubblico è senza dubbio dato dall'emanazione di alcune leggi regionali in tema di RSI.

Pur ribadendo l'importanza del principio della volonta-

APPENDICE

rietà nell'adozione di un approccio socialmente responsabile alla gestione delle organizzazioni, non si può non interpretare l'esistenza di tali norme come un segnale di una aumentata e diffusa consapevolezza sul tema, tenuto conto inoltre che si tratta di leggi a carattere simbolico, che non contengono alcuna prescrizione vincolante né sanzioni. Solo in un caso, quello della Regione Toscana, ci si trova di fronte ad una vera e propria legge sulla responsabilità sociale, che rappresenta la codificazione giuridica di un percorso svolto dalla stessa Regione in un arco temporale di alcuni anni, mentre più spesso si tratta di norme che intervengono su ambiti specifici affini alla RSI (ad esempio, la tutela dei soggetti svantaggiati in ambito lavorativo del lavoro) e che nel testo ne richiamano in maniera esplicita i principi.

Alcune amministrazioni hanno poi intercettato l'esigenza di supporto nel quotidiano di quelle imprese, soprattutto piccole, che pur esprimendo la volontà di agire in maniera responsabile faticano a conoscere e mettere in pratica i necessari strumenti per conseguire tale obiettivo. Stanno così proliferando i servizi a supporto delle imprese che spesso si configurano come sportelli informativi/consulenziali, ma che in alcuni casi hanno assunto forme diverse come il servizio di tutoraggio via mail promosso dalla Regione Toscana.

Fondamentale poi risulta la collaborazione e il confronto fra i vari soggetti del territorio. Questo spesso significa coinvolgimento degli stakeholder del territorio, altre volte invece si può tradurre nello scambio di buone prassi e nel sostegno reciproco fra le stesse amministrazioni (ad esempio, dalla collaborazione fra Regione Toscana e Regione Campania è nato il Laboratorio Eiticampania).

Proposte emerse dal coinvolgimento

Prima di giungere alle conclusioni, può essere utile se-

gnalare alcune considerazioni emerse dagli attori a vario titolo coinvolti nel corso del progetto di ricerca.

In particolare, dalle imprese e dalle amministrazioni è emersa innanzitutto l'esigenza che le politiche e i criteri di valutazione di RSI siano definite in maniera coerente con un più ampio insieme di obiettivi e priorità di pianificazione del territorio.

A tale scopo è innanzitutto necessario realizzare un maggiore e migliore coordinamento sia di tipo orizzontale (fra assessorati) che verticale (fra amministrazioni). Per raggiungere tale obiettivo inoltre, si ritiene opportuno non solo adottare un approccio di valorizzazione delle imprese responsabili, ma anche non premiare tali aziende in maniera indistinta, privilegiando invece le aziende che adottano pratiche in risposta a specifici bisogni del territorio.

E' stata altresì evidenziata l'importanza di accompagnare le imprese lungo questo percorso, sia privilegiando l'attivazione di servizi di supporto sul territorio rispetto che l'incentivazione, che adottando un approccio di filiera nella promozione e diffusione delle pratiche responsabili. L'adozione di un approccio strategico allo sviluppo del territorio può senza dubbio essere favorito dal potenziamento delle partnership pubblico-privato, tramite la sottoscrizione di protocolli d'intesa e accordi di programma.

Da ultimo, si ritiene importante la definizione di chiare responsabilità all'interno delle amministrazioni in ordine alle tematiche in oggetto e l'adozione di modalità di comunicazione più efficaci e trasparenti.

Conclusioni

Dati come presupposti che per diffondersi la RSI necessita di un diffuso rispetto delle norme vigenti, di un ambiente equo e di una notevole chiarezza degli obiettivi che si intende perseguire, la letteratura economica ha

APPENDICE

permesso di individuare tre principali ordini di motivazioni che possono indurre l'amministrazione pubblica – e in articolare quella locale – a promuovere l'adozione di pratiche socialmente responsabili.

Alla luce di quanto emerso dalla ricerca sul campo, è stato possibile ricondurre a ciascuna di queste motivazioni una differente modalità operativa della quale l'ente in questione potrebbe servirsi per conseguire i propri scopi:

1. l'obiettivo del soggetto pubblico è quello di gestire in maniera efficiente e a livello sistemico le esternalità*(5) che l'attività d'impresa produce: in questo caso si ritiene che l'amministrazione possa utilizzare lo strumento dell'incentivazione delle pratiche responsabili, ma che debba contestualmente inserire l'incentivo fra gli altri strumenti legislativi ed economici sui quali può agire e valutarne la coerenza complessiva;

2. l'obiettivo del soggetto pubblico è stimolare la partecipazione delle imprese alla produzione di beni pubblici locali o a offrire risorse per le politiche sociali territoriali: in questo caso l'amministrazione richiede alle imprese una partecipazione attiva nel territorio sia come esempio per le altre aziende che come portatrici di knowhow. Per questo occorre mettere a punto le forme di incentivazione più idonee per stimolare la partecipazione sia personale che finanziaria delle imprese. Una possibile modalità potrebbe essere ad esempio lo stimolo alla creazione di associazioni e fondazioni, nelle quali i privati fondatori sono dotati sia una forte visibilità personale che di un potere decisionale diretto;

3. l'obiettivo del soggetto pubblico è stimolare la diffusione di un modello di governo multistakeholder nelle imprese: in questo caso si tratta essenzialmente di una strategia di innovazione che passa per la diffusione di standard di partecipazione e dal “dare il buon esem-

pio”, cioè dall'adozione all'interno della stessa amministrazione di forme innovative di rendicontazione agli stakeholder.

Note

(1) *“L'intervento pubblico per la promozione della Responsabilità Sociale d'Impresa: esperienze degli enti locali in Italia”*, a cura di Marisa Parmigiani, Michele Viviani, Francesca Zarri, Maggioli Editore, Bologna 2007

(2) *Sono stakeholder tutti coloro che hanno un interesse nell'organizzazione, essendo influenzati in maniera diretta o indiretta dalla sua attività (ad esempio: lavoratori, clienti e consumatori, fornitori, comunità locale, ecc.).*

(3) *Le Agende 21 Locali (LA21) rappresentano la declinazione a livello locale di Agenda 21, il Programma Globale di Azione sullo Sviluppo Sostenibile sottoscritto dalle Nazioni Unite a Rio de Janeiro nel 1992, a partire dalla quale il concetto di sviluppo sostenibile è stato riconosciuto come principio fondamentale per la comunità internazionale. In particolare “l'Agenda 21 riconosce agli Enti Locali un ruolo fondamentale nel conseguimento dell'obiettivo dello sviluppo sostenibile”, invitando “tutti gli enti affinché realizzino, mediante un attivo coinvolgimento della comunità, una propria Agenda 21 Locale che traduca gli obiettivi generali di Agenda 21 in programmi e interventi concreti, specifici per ogni realtà territoriale”.*

(4) *Con il termine acquisti verdi o – più correttamente – Green Public Procurement (GPP) si fa riferimento ad una politica innovativa di acquisto da parte delle amministrazioni pubbliche, che integra nelle decisioni di selezione dei fornitori criteri ambientali.*

(5) *E' un'esternalità (positiva o negativa) il prodotto di un'azione di un soggetto economico che influenza l'azione di un altro soggetto economico senza essere mediato dal sistema dei prezzi (ad esempio l'inquinamento prodotto da un'azienda influenza il benessere dei cittadini che vivono nelle sue vicinanze, ma il costo dell'inquinamento non viene incorporato all'interno dei prezzi e quindi non viene sostenuto dall'impresa che lo ha provocato).*

APPENDICE

Le scelte ambientali nella realizzazione degli impianti di ristorazione

Inaugurazione della Cucina Centralizzata nel Comune di Sona, Verona, 1° dicembre 2007

di Ivano Minarelli

La nuova cucina centralizzata che è stata inaugurata il primo dicembre 2007 è stata realizzata nel territorio del Comune di Sona, in provincia di Verona, e si colloca in un ambiente dal profilo dinamico che già sostiene la presenza di un ricco tessuto economico e produttivo.

Ho visto le tabelle statistiche pubblicate sul sito della Regione Veneto, con indicatori economici e demografici a livello di singolo Comune per il decennio 1991-2001, da cui risulta un trend di crescita per il territorio di Sona sotto diversi profili: aumento della popolazione residente del 13,5% (14.275 residenti), aumento del 54,9% di imprese e istituzioni presenti (1.171 unità), un aumento del 22,2% di addetti totali (5.013 unità) trainato per intero dalla crescita (80%) degli addetti nel settore servizi, con un tasso di attività del 57,2% (superiore a quello della vicina Verona che è del 50,1%) che riflette una situazione di pressoché piena occupazione (3,5% il tasso di disoccupazione nel Comune di Sona, 4,9% nella vicina Verona).

Da oggi la nostra attività viene dunque ad incrementare gli indici di crescita di quel territorio.

Il contributo di Camst

Noi di Camst operiamo nel settore dei servizi di ristorazione, per le imprese, per le amministrazioni locali (scuole – ospedali), e per questo riteniamo di fornire un nostro specifico contributo al livello di sviluppo economico e quindi al benessere del territorio che ci accoglie.

Quali siano i nostri intenti nel portare il nostro contributo allo sviluppo del territorio è presto detto: Camst è un'impresa cooperativa che vuole crescere puntando a livelli di eccellenza nella qualità dei cibi e del servizio alla clientela. E questa propensione si esprime al suo meglio laddove il ciclo produttivo e il livello di servizio può essere progettato, a partire dalla grande esperienza acquisita in oltre 60 anni di attività, dal know how acquisito dall'operare a 360 gradi in tutti i segmenti della ristorazione, ma anche a partire da una cultura d'impresa, quella cooperativa, che coniuga la cultura del fare con l'attenzione alle relazioni sociali verso tutti i suoi interlocutori.

Le scelte per l'Ambiente

L'attenzione agli stakeholders oggi trova un punto di sintesi molto efficace nelle scelte, imprenditoriali e politiche, che hanno impatto sull'ambiente.

L'ambiente è diventato il paradigma per misurare la qualità, quantomeno l'efficacia, nello sviluppo della società. Le scelte vengono, e verranno sempre più, valutate con riguardo alla loro sostenibilità ambientale.

La preoccupazione ambientale non è un dato nuovo in assoluto lungo il cammino dello sviluppo economico, tuttavia un dato di novità in questo moderno approccio al tema ambientale esiste ed è riconducibile ancora una volta al progetto di società che abbiamo in mente, al modello di sviluppo economico che vogliamo dare alle

APPENDICE

economie avanzate.

Il nuovo paradigma è semplice: sul pianeta non ci sono risorse sufficienti, per tutti, per sostenere l'attuale modello di sviluppo economico. Questa è di per sé una semplice constatazione che tuttavia anima in modo diverso la coscienza dei forti e quella dei giusti.

E poiché la dimensione di un siffatto problema è di scala planetaria, le istituzioni della Governance mondiale hanno avviato un percorso per cercare di trovare correttivi all'attuale insostenibilità nell'uso delle risorse.

Dal Global Compact lanciato nel 1992 a Davos nel corso del World Economic Forum, alle successive dichiarazioni di impegni prese in sede di Comunità Europea che recepiscono i principi e le linee guida di "Agenda 21" (Il Piano d'Azione dell'ONU per lo Sviluppo Sostenibile, Agenda 21, nasce durante la Conferenza su Ambiente e Sviluppo di Rio de Janeiro nel 1992).

Il ruolo decisivo delle Comunità Locali

Il Piano d'Azione dell'ONU per lo Sviluppo Sostenibile, denominato Agenda 21, riconosce un ruolo decisivo alle comunità locali nell'attuare le politiche di sviluppo sostenibile, in particolare indica la necessità di ogni Autorità Locale di elaborare una Agenda 21 Locale per la comunità e per favorire uno sviluppo equo e durevole.

In Europa il piano di azione denominato Agenda 21 trova i suoi principi ispiratori nella Carta di Aalborg, firmata nel 1994 da 110 Amministrazioni Locali d'Europa al termine della quarta Conferenza Europea delle Città Sostenibili.

Saranno 500 le comunità locali che sottoscrivono questi impegni nel 1999, anno che sancisce la nascita del Coordinamento Agende 21 Locali Italiane (Carta di Ferrara),

nella forma di associazione senza scopo di lucro, con lo scopo di costruire una rete di città e territori attivi nei processi di sostenibilità, attraverso il coinvolgimento degli stakeholders delle Amministrazioni Locali – quali sono appunto i soggetti delle attività economiche sul territorio –, per il miglioramento della qualità della vita dei cittadini di oggi e di domani.

Recita il punto 8 degli impegni di Aalborg intitolato 'Economia locale sostenibile': "Ci impegniamo a creare e ad assicurare una vivace economia locale, che promuova l'occupazione senza danneggiare l'ambiente."

Ad ottobre 2007 il Coordinamento Agende 21 Locali Italiane conta 361 Enti associati, la regione Veneto assomma 27 soci (25 tra Comuni, Comunità Montane, Consorzi, Enti Parchi e 2 province, tra cui Verona) e 4 sostenitori (tra questi l'Università di Venezia).

Quale il ruolo delle imprese in questo processo?

In base ai principi adottati in queste risoluzioni, alle imprese viene richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente. Ma cosa si intende per tecnologie che non danneggino l'ambiente?

Agenda 21 definisce tecnologie sane per l'ambiente quelle "che proteggono l'ambiente, sono meno inquinanti, usano tutte le risorse in modo più sostenibile, riciclano i loro rifiuti e prodotti e gestiscono i rifiuti residui in un modo più accettabile rispetto a quanto facessero le tecnologie che esse sostituiscono".

Sotto questo profilo, e in perfetta sintonia con i principi sopra richiamati, appare particolarmente attenta la Regione Veneto nella gestione del capitolo 'rifiuti solidi

APPENDICE

urbani’, in cui dimostra una particolare attenzione alla gestione della raccolta differenziata, come si evince ancora una volta dai dati statistici pubblicati: la percentuale media di raccolta differenziata che si raggiunge tra i Comuni della Regione è del 52,5%, mentre il Comune di Sona con il suo 62% si posiziona al 20° posto su una scala che raggruppa i 581 Comuni della Regione in 76 gradi di raccolta differenziata.

Dunque, non si tratta solo di applicare quelle singole tecnologie che, secondo il caso, consentono di effettuare i risparmi sulle energie impiegate nel processo produttivo, ma di fare costante riferimento a sistemi generali che includono know-how, procedure, beni e servizi, attrezzature, così come ai processi organizzativi e gestionali. In questo ambito, punto di riferimento tra i più noti e diffusi sono le norme ISO della serie 14000 rivolte alla Gestione ambientale, che peraltro Camst ben conosce avendo conseguito la certificazione del suo Sistema di Gestione Ambientale, in base alla norma ISO 14001:2004, con approvazione originaria del 21 Luglio 2006.

Un forte orientamento nella politica aziendale

Non di meno resta il fatto, al di là delle dichiarazioni e dei riferimenti normativi, che deve esistere un forte orientamento nella politica aziendale capace di riflettersi nelle scelte progettuali e organizzative che hanno

rilevanza per l’impatto ambientale, e tale orientamento è ben presente nella cultura aziendale del Gruppo Camst.

Oggi possiamo concretamente misurare quanto questi principi siano stati integrati nella progettazione di questo nuovo impianto produttivo, un risultato che a me pare molto ben sintetizzato nel dato secondo cui gli accorgimenti adottati consentono una minore emissione di CO2 nell’aria pari a 60,8 ton/anno. E se consideriamo che per produrre CO2 nei processi legati alle attività umane bisogna consumare una qualche forma di energia e che queste hanno un peso sempre più rilevante sulle bollette delle aziende, mi pare anche un ottimo esempio di cosa intendesse quel signore quando affermava che “non c’è buona politica sociale che non diventi anche buona politica economica”. (Juan Somavia, Direttore generale dell’Ufficio Internazionale del Lavoro).

E se l’equivalenza è corretta allora è vero anche il contrario e cioè che una buona politica economica realizza sempre una buona politica sociale, e questa è proprio la visione imprenditoriale che ci appartiene pienamente, pur nella consapevolezza che non si tratta di nostra esclusiva, in quanto operatori.

Termino quindi queste brevi considerazioni con un augurio di buon proseguimento lungo un cammino di sviluppo economico sostenibile da percorrere assieme, per lungo tempo. Un augurio di buon lavoro a tutti i collaboratori della nuova Cu.Ce. Sona.

APPENDICE

“MicroKyoto Imprese”, il progetto per coinvolgere le imprese della provincia di Bologna nel conseguimento degli obiettivi di Kyoto

Camst ha collaborato alla definizione del Protocollo di Intesa partecipando a un tavolo di discussione con la Provincia coordinato da Impronta Etica che ha riunito le imprese socie.

La presenza attiva di Camst è stata assicurata dalla Direzione Qualità sicurezza e affari societari nella persona dell'Avv. Arnaldo Tinarelli.

Al termine di un percorso partecipato promosso dal Forum Agenda21 provinciale, nel maggio 2006 è stato firmato il Protocollo di MicroKyoto, che impegna gli enti locali aderenti a realizzare azioni per il conseguimento degli obiettivi di Kyoto e a misurare i risultati conseguiti in termini di riduzione della Co2. (<http://www.provincia.bologna.it/ag21/microkyoto.htm>).

A marzo 2007, il gruppo di lavoro Energia del Forum Agenda21, ha proposto il progetto MicroKyoto Imprese, che condivide gli obiettivi del Protocollo di Kyoto e li applica in riferimento al territorio provinciale, coinvolgendo le imprese e allargando gli impegni e le azioni positive a tutte le risorse ambientali.

Da marzo a ottobre, alcuni gruppi di lavoro di Agenda21, in collaborazione con l'Assessorato Ambiente e con l'Assessorato Attività produttive dell'Amministrazione Provinciale, hanno elaborato il testo del Protocollo di MicroKyoto Impresa, che è stato poi messo a punto attraverso il Forum di Agenda21 e attraverso la consulta per lo Sviluppo Economico.

Il testo del Protocollo di intesa è stato approvato con Delibera della Giunta provinciale n. 414 del 9/10/2007. Il Protocollo di Intesa viene sottoscritto dalla Provin-

cia di Bologna, che si impegna a coordinare il progetto e a fornire supporto tecnico, informazioni e a pubblicizzare i risultati conseguiti e dalle associazioni di categoria e associazioni di imprese interessate, che si impegnano a promuovere l'adesione al progetto e a favorire la diffusione di modalità di risparmio energetico e di riduzione delle emissioni di gas climalteranti presso le imprese associate.

Le singole imprese aderiranno al progetto presentando un Programma di risparmio energetico che quantifica l'obiettivo annuale di risparmio energetico da conseguire e definisce le azioni di riduzione dei consumi e dei gas climalteranti. Le stesse collaboreranno inoltre all'attuazione di progetti locali che siano coerenti con i principi espressi dal Protocollo di Kyoto.

Il progetto permetterà di:

- a) coinvolgere le imprese del territorio nella riduzione delle emissioni di CO2.
- b) divulgare presso le imprese nuove modalità per il risparmio energetico e la riduzione della CO2.
- c) sistematizzare, quantificare e pubblicizzare le iniziative realizzate dalle imprese.
- d) contribuire alla realizzazione di progetti locali per la sostenibilità favorendo la collaborazione tra imprese, enti locali e società civile.

La partecipazione al progetto MicroKyoto - Imprese è volontaria ed aperta a tutte le imprese e associazioni di imprese della Provincia di Bologna

APPENDICE

Camst al CSR Marketplace

Nel novembre 2007 si è tenuta la terza edizione del CSR Marketplace, una fiera delle buone pratiche di responsabilità sociale delle imprese che si tiene ogni anno a Bruxelles, organizzato dal CSR Europe. Nell'edizione di quest'anno Camst, con il supporto di Impronta Etica che fa parte del network europeo delle organizzazioni che promuovono la responsabilità sociale dell'impresa, ha candidato il progetto di educazione alimentare "La dispensa dei sensi" alla selezione delle iniziative presentate da imprese di tutta Europa ed è risultato tra quelli prescelti per la manifestazione, in tutto 90 progetti di altrettante imprese.

Il CSR Marketplace si è svolto esattamente come una fiera in cui i visitatori, provenienti da circa 650 imprese e organizzazioni, hanno avuto la possibilità di effettuare visite agli stand delle "Soluzioni di CSR" dove le aziende potevano fornire risposte alle domande degli interessati e distribuire materiale informativo.

I progetti presentati fanno capo alle diverse aree tematiche di responsabilità sociale: innovazione di prodotto, ambiente, comunicazione e reporting, pari opportunità e diversità, salute e sicurezza, integrazione della CSR nella gestione, rafforzamento di abilità e competenze, coinvolgimento degli stakeholder.

CSR Europe: è la principale attività della rete europea per la responsa-

bilità sociale delle imprese con circa 70 multinazionali e 24 organizzazioni nazionali partner in qualità di membri.

CSR Europe è una piattaforma per:

- Fornire un collegamento alle imprese per condividere le migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- Condividere idee innovative e nuovi progetti di RS tra le imprese e le parti interessate;
- Creare il moderno business e l'agenda politica sulla sostenibilità e la competitività.

L'organizzazione è stata fondata nel 1995 da alti dirigenti di imprese europee in risposta a un appello da parte del presidente della Commissione europea, Jacques Delors. Da allora è cresciuto fino a diventare una stimolante rete di imprese che lavorano per lo sviluppo della responsabilità sociale in tutta Europa e nel mondo.



This certifies that

CAMST SOC. COOP. A.R.L
"The Laboratory of Senses"

Has been selected to be presented
at CSR Europe's **European MarketPlace**
On Corporate Social Responsibility

November 29, 2007, Brussels, Belgium



Kerstin Born

Kerstin Born
Executive Director, CSR Europe

APPENDICE

Progetti di responsabilità sociale nel Gruppo Camst: Lohmeier e Deimel GMBH (L&D) dal 2007 è partner di “Sustainable Bonn”

(Il testo è una traduzione del materiale illustrativo prodotto dalla Società a cura di Ivano Minarelli)

Il progetto “Sustainable Bonn” è stato avviato nel 2006 dalla città di Bonn, in collaborazione con “Turismo e Congressi GMBH” della Regione di Bonn /Rhein-Sieg /Ahrweiler.

Lo scopo del progetto è quello di posizionare la città di Bonn come destinazione per congressi sulla sostenibilità. Scopo del progetto non è semplicemente quello di promuovere la città quale destinazione privilegiata per conferenze sull’argomento, bensì intende contribuire ad affermare l’idea che la sostenibilità deve essere praticata nella vita quotidiana, negli affari e nell’industria.

L’assistenza finanziaria per il progetto è stata concessa dal Ministero federale per la cooperazione economica e lo sviluppo.

Il progetto è sostenuto anche da un gruppo di aziende del settore alberghiero e della ristorazione che coopera al progetto, “Sustainable Bonn Partner”, con l’obiettivo di rafforzare la città di Bonn come destinazione delle conferenze legate alla sostenibilità.

L’attuazione e la gestione sono affidati a TeC (Turismo e Congressi GMBH) che, in virtù dei suoi stretti rapporti con gli operatori del settore alberghiero e della ristorazione, nonché con organizzatori di congressi e ristoratori, rappresenta una piattaforma ideale per avere uno scambio costruttivo con questo settore.

Il sostegno professionale è fornito da Arqum Consulting e Energie Agentur NRW (Agenzia per l’energia Northrhine – Westfalia).

“ Sustainable Bonn “ in primo luogo significa lavoro per il settore degli hotel, catering e conferenze e nel contempo mira a stabilire nella pratica quotidiana il principio di sostenibilità con l’accento su:

Ecologia: impiegando tecnologie ambientali e la riduzione del consumo di risorse;

Economia: diminuendo i costi di gestione ed impiegando tecnologie innovative;

Risorse umane: risparmio /creazione di posti di lavoro e motivazione dei dipendenti.

Per migliorare la sostenibilità delle imprese, “*Sustainable Bonn - Conference location of sustainability*” offre un valido contributo per migliorare l’ambiente, abbraccia l’aspetto sociale e, al tempo stesso, è favorevole al successo delle imprese.

Inoltre, i partecipanti sono portati a sviluppare la consapevolezza delle esigenze di uno sviluppo sostenibile globale che si può realizzare con la nascita di una rete tra istituzioni pubbliche, mondo imprenditoriale, della scienza, dei media e della cultura. Lo scopo della lingua inglese nella scelta del logo “ Sustainable Bonn “ è quello di rendere questa iniziativa un marchio per i visitatori provenienti da tutto il mondo.

Attività del progetto

Nel quadro del progetto, le imprese prendono parte a quattro gruppi di lavoro in cui i partecipanti vengono

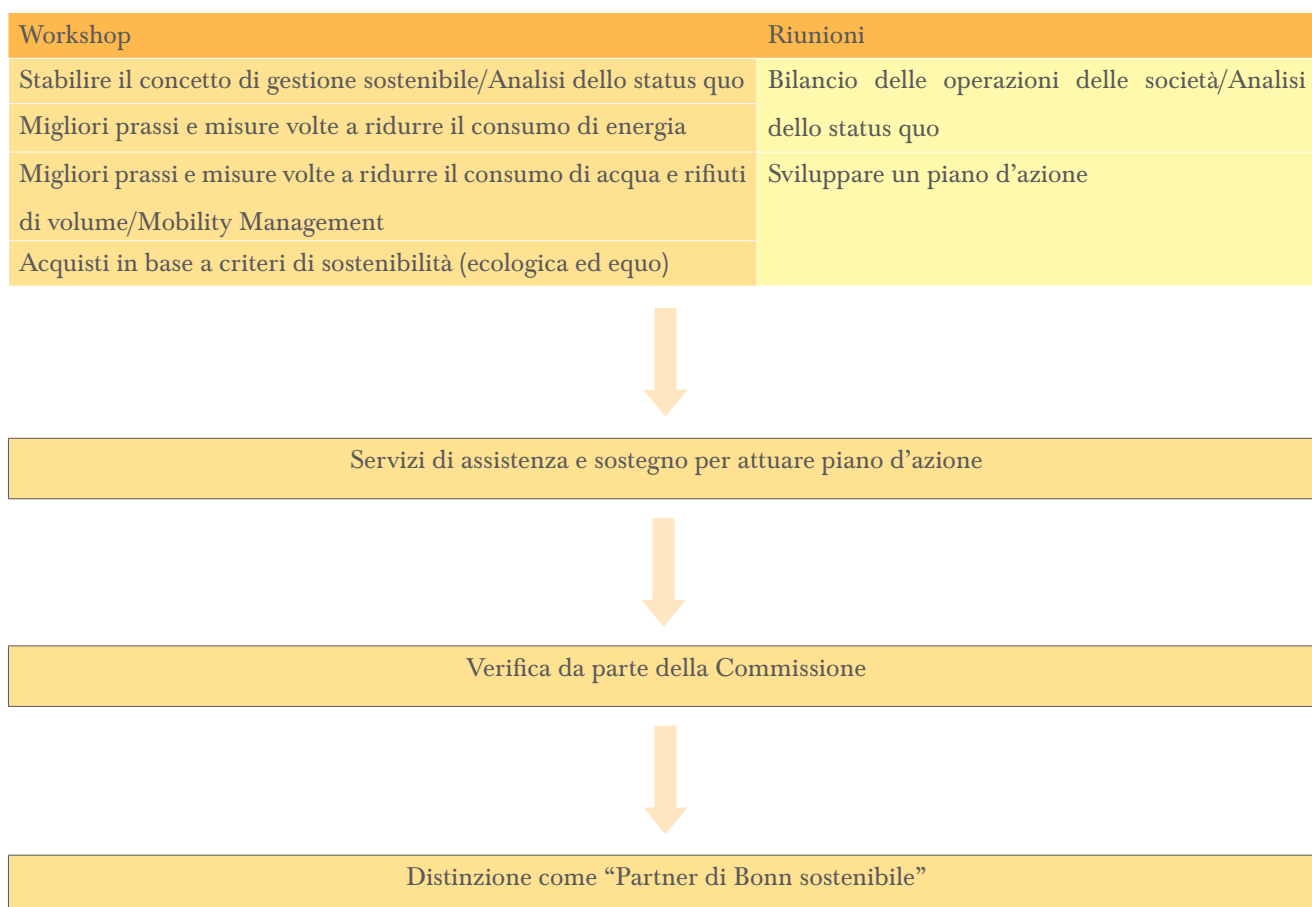
APPENDICE

addestrati per quanto riguarda gli aspetti rilevanti per la sostenibilità e la loro attuazione pratica. Particolare enfasi è posta sui temi di energia, acqua, rifiuti, gestione della mobilità, motivazione del personale e appalti basati su criteri di sostenibilità. Al fine di garantire standard di consulenza professionale sono stati accuratamente scelti relatori esterni in qualità di specialisti nei rispettivi campi.

Parallelamente al workshop due consultazioni hanno

coinvolto le società locali. Questi sono gli elementi chiave del progetto. Arqum Consulenza e Energy Agency NRW hanno fornito sostegno alle organizzazioni partecipanti nel fare il bilancio e la valutazione dei dati relativi ai consumi, nonché per lo sviluppo di uno specifico programma di sostenibilità personalizzato per ogni azienda, e in fase di controllo della sua attuazione.

Al termine di questo processo, alle imprese partecipanti viene assegnato il titolo di *“Partner di Bonn sostenibile”*.



APPENDICE

Lohmeier e Deimel GMBH (L&D) dal 2007 è partner di “Sustainable Bonn”

“La nostra azienda intende dare un contributo positivo verso un futuro sicuro attraverso la nostra partecipazione al progetto ”Sustainable Bonn”.

Noi ci consideriamo come prestatori di servizi per le persone: questo è il motivo per cui desideriamo fornire cibo sano e gustoso, ma vogliamo anche avere una chiara consapevolezza, nel preparare i pasti, verso la sostenibilità e la protezione delle risorse - per noi e per i nostri figli”.

L’Impresa

Il marchio “L&D” è garanzia di servizio personalizzato, trasparenza e freschezza. Fondata come azienda di fami-

glia nel 1974, l’azienda si è sviluppata da una formula “governo di catering” e specialista in catering per comunità e in quella di fornitore di “concept” nel campo della gastronomia speciale per società di ristoranti e clubrooms in Renania e Berlino.

Attualmente, “L&D” gestisce circa 50 ristoranti aziendali, un albergo per conferenze e fornisce pasti per 20.000 ospiti al giorno.

Altri interventi sono nel settore del catering per eventi di Colonia (Palladium, E-Week) e Bonn (ex Parlamento, ora Centro Conferenza mondiale di Bonn), così come la ristorazione per i bambini e gli adolescenti.

Il nostro marchio “L&D” è sinonimo di servizio su misura per le esigenze dei nostri clienti, e lo dimostriamo in ogni situazione.

Presentazione delle migliori pratiche di RS in Lohmeier e Deimel GMBH (L&D) Bondorfer Str,4 - 53343 Whachtberg www.lohmeier-deimel.de

Politica della sostenibilità E’ stata formulata e resa disponibile per l’informazione della clientela e del personale.

Acqua Installazione di raccordi per il risparmio dell’acqua.
Convertire le cucine in forni a efficienza energetica.

Rifiuti Introdurre il concetto di separazione dei rifiuti.
Scelta di un nuovo sistema di smaltimento dei rifiuti (oli-grassi) che convertono il grasso in carburante bio-diesel.

Mobilità Formazione alla guida ecologica.
Acquisto di autovetture aziendali alimentate a gas naturale (previsto)

Appalti Introduzione del riciclo stampanti e documenti di igiene.
Fornire cibi e bevande provenienti da agricoltura biologica al buffet.
Sostituzione verso fornitori sostenibili per l’acquisto di materiale per ufficio.
Uso di dosatori per detersivi.

Personale Suggerimento del mese dedicato al risparmio energetico della newsletter.
Biglietto (mezzo pubblico) per il lavoro.

APPENDICE

Iniziative di coinvolgimento del socio lavoratore

Nel corso dell'anno ha preso avvio la realizzazione di alcune iniziative che hanno lo scopo di migliorare 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", che riassumiamo brevemente di seguito.

Il Progetto 'Ascolto dei Soci'

Obiettivo principale di questo progetto è stata l'attivazione di un momento concreto di ascolto per far emergere le attese del socio-lavoratore di oggi con riguardo al profilo sociale del suo rapporto di lavoro con la Cooperativa.

Per quanto riguarda la metodologia nell'implementazione del progetto si è proceduto attraverso due fasi diverse: la prima con l'obiettivo di formulare una serie di proposte, la seconda con l'obiettivo di selezionare un numero significativo ma praticabile di progetti da realizzare concretamente.

Nella prima fase si sono attivati 4 gruppi di lavoro così articolati:

- quadri
- impiegati
- operativi
- giovani cooperatori (ultime edizioni del corso dedicato ai giovani neo inseriti).

I partecipanti sono stati scelti con criterio di rappresentatività dei territori e con anzianità aziendale sufficiente a conoscere l'azienda e quindi con capacità di interven-

to sui temi proposti alla discussione (circa 15-16 a gruppo).

I lavori sono stati strutturati in un giorno dedicato all'attività di ogni gruppo; la discussione e il lavoro di gruppo sono stati coordinati da consulenti esterni specializzati per garantire il massimo livello di libertà di espressione da parte dei Soci.

L'obiettivo di questa prima fase di lavoro è stato quello di raccogliere tutti i suggerimenti alla domanda "Che cosa si aspettano i soci di oggi da una Azienda Cooperativa in termini di partecipazione?" nei suoi aspetti di informazione, iniziative sociali e comunicazione aziendale.

Lo schema di lavoro:

1) Dai principi della missione aziendale è partita la discussione e la valutazione da parte dei gruppi per sviluppare i temi:

- comunicazione/informazione
- iniziative per lo sviluppo del ruolo sociale
- interscambio tra culture diverse

2) Una successiva suddivisione in 2 sottogruppi che hanno identificato tutte le idee possibili;

3. Una scelta di "idee innovative, ma realizzabili" realizzata da entrambi i sottogruppi riuniti;

4. Ciascun sottogruppo ha poi proceduto, rispetto alle idee prescelte ad analizzarne la fattibilità e ad indicare i vantaggi e/o miglioramenti in termini di qualità del rapporto sociale.

La seconda fase era costituita dall'incontro con il Consiglio di amministrazione per la presentazione delle pro-

APPENDICE

poste selezionate.

Ai lavori del Consiglio hanno partecipato anche i rappresentanti dei gruppi.

I progetti selezionati dal C.d.A.

La scelta è stata effettuata in base a una valutazione con punteggi assegnati a ciascun progetto da parte di tutti i Consiglieri, sulla base di criteri di innovazione, efficacia, costi, realizzabilità, coerenza.

Oltre ai progetti già avviati e riportati a pagina 147 hanno trovato accoglimento anche i progetti seguenti che saranno attivati nel corso del 2008.

Metti in tavola l'idea

L'obiettivo è quello di valorizzare e premiare l'iniziativa di tutti i Soci Lavoratori per contribuire allo sviluppo aziendale nel suo complesso. Si basa sull'idea di istituire un concorso annuale per premiare le migliori idee finalizzate a:

- migliorare i processi / metodi di lavoro;
- innovare prodotti e servizi;
- migliorare la qualità del lavoro.

L'iniziativa, diffusa in azienda, prevede la raccolta delle proposte e la disamina da parte di un comitato costituito ad hoc.

Le iniziative interessanti e valevoli di realizzazione vengono premiate con un budget appositamente costituito.

E' prevista una cerimonia per la consegna dei premi.

Soci e Soci

Fermo restando che la politica sociale della cooperativa deve essere univoca e pertanto di competenza dell'ufficio soci centrale, si ritiene comunque opportuno di raf-

forzare la presenza dello stesso nei vari territori.

Per ottenere ciò è indispensabile identificare su ogni territorio una persona di collegamento con l'ufficio soci per svolgere attività di politica sociale (es. incontri con i soci per informazioni richieste dai singoli soci, compilazione documenti, iniziative sociali ecc...). La persona individuata dovrà avere la possibilità di praticare tale impegno che può essere all'interno del proprio orario di lavoro o dopo l'orario di lavoro. Il tempo dedicato a tale scopo sarà parzialmente addebitato all'ufficio Soci. La persona individuata dovrà essere formata sui temi della politica sociale tali da permettere di svolgere la missione affidatagli.

Il portale dei dipendenti Camst

L'obiettivo è di migliorare ed efficientare in azienda la gestione della comunicazione interna e della conoscenza attraverso l'implementazione di una soluzione informatica che consente di:

- trasmettere la missione e la cultura aziendale
- condividere informazioni legate al core-business e alla politica sociale della cooperativa
- coordinare gli interventi di politica sociale sul territorio
- diffondere esperienze ed accedere rapidamente a documenti di utilità comune
- favorire la gestione e la creazione di conoscenza
- supportare la formazione

Per lo sviluppo di tale progetto è stato costituito un apposito gruppo di lavoro.

I tempi di realizzazione sono previsti in varie fasi nel corso del 2008.

APPENDICE

Camst diventa partner in un progetto di ricerca di livello europeo sulle preparazioni alimentari pronte per il consumo

Con l'incorporazione del ramo di azienda dell'Orma, che comprende le attività connesse ai pasti veicolati e alla produzione in atmosfera modificata, ora riunite in una nuova cucina centralizzata realizzata da Camst a Castelmaggiore (vedi: Refuso n2 del giugno 2007, a pag. 22), è stata acquisita anche la titolarità in un progetto di ricerca che vede tra i partner anche l'Università di Bologna. Il progetto ha una forte valenza innovativa nel campo della ricerca applicata all'industria alimentare e riceve finanziamenti dalla Comunità Europea.

Di seguito ne diamo una rapida sintesi con la traduzione di alcune parti tratte dalla documentazione del progetto.

Sigla del progetto: HighQ RTE

Titolo completo del progetto: tecnologie innovative di trattamento "non termico" per migliorare la qualità e la sicurezza dei pasti pronti per il consumo (RTE: ready to eat).

Sintesi del progetto

Il progetto mira a migliorare la sicurezza e la qualità delle tre categorie di cibi pronti che sono rappresentative del mercato europeo: insalate pronte, alimenti fluidi, pasti a base vegetale pronti per il consumo (RTE), muovendo dalla considerazione che molti documenti riferiscono come gli alimenti pronti, e in particolare i cibi refrigerati ad estesa durabilità, siano spesso contaminati con specie patogene.

All'interno del progetto vengono sviluppati e applicati

processi non-termici innovativi al fine di migliorare la sicurezza delle tre categorie di alimenti e, al tempo stesso, per evitare che il calore indotto produca delle modifiche fisico-chimiche e nutrizionali.

Nel campo degli alimenti pronti per insalate di frutta e verdura, verranno definite delle procedure basate sull'irraggiamento luminoso (FOTO) al fine di ridurre drasticamente il livello di contaminazione naturale delle materie prime e quella dovuta al confezionamento.

Nel campo degli alimenti liquidi, saranno messe a confronto tecnologie basate su campi elettrici pulsati (PEF) e ad alta pressione di omogeneizzazione semi-continua (HPH) (per prodotti a base di uova e/o di prodotti lattiero-caseari; prodotti a base di ingredienti come salse, condimenti, bevande e ripieni) sia in termini di patogenicità di specie, qualità microbiologica e dei cambiamenti di proprietà delle proteine, nonché la microstruttura e reologia degli alimenti. La capacità di quest'ultima tecnologia di attivare naturalmente gli enzimi esogeni sarà sfruttata al fine di generare nuove componenti bioattive di prodotti alimentari naturali.

Pasti pronti di origine vegetale: verranno applicate tecnologie basate su alta pressione idrostatica ai pasti confezionati in atmosfera di CO₂ (HHPCO), in alternativa e in aggiunta ai tradizionali processi di trasformazione con lieve calore.

L'ottimizzazione dei sistemi alimentari, liquidi o solidi,

APPENDICE

che verranno sottoposti alle varie tecnologie saranno effettuati prendendo in considerazione gli aspetti nutrizionali (il sale, il contenuto di lipidi), le caratteristiche fisico - chimiche e gli eventuali cambiamenti strutturali indotti da tali processi. Inoltre verranno considerate le esigenze specifiche delle varie tecnologie di processo (FOTO, PEF, HPH, HHPCO) in termini di stato fisico e reologia (viscosità del caso, la presenza di particelle e le dimensioni, ecc.).

Per le varie combinazioni di prodotti, anche l'ottimizzazione dei processi di formulazione dei pasti sarà eseguita in relazione ai cambiamenti chimici, nutrizionali, microstrutturali e funzionali indotti dall'esposizione ai diversi processi.

Per ciascuna tecnologia, verrà eseguita la modellazione della cinetica di morte naturale della popolazione microbica di specie patogene deliberatamente inoculate e la loro evoluzione nel corso del tempo in modo da ottenere modelli deterministici e probabilistici di sopravvivenza e ricrescita batterica, che saranno la base per procedure quantitative di valutazione dei rischi.

Il risultato della valutazione dei rischi consentirà la definizione dei livelli di mortalità, per le specie di interesse, e il trattamento delle dosi per i vari processi in funzione del tempo di vita del prodotto e del livello di qualità desiderata.

Pertinenza agli obiettivi di “Qualità e sicurezza alimentare”

L'obiettivo è quello di migliorare la sicurezza e la qualità nutrizionale dei prodotti pronti e semi-preparati attraverso un migliore controllo della qualità e della

sicurezza delle materie prime e lo sviluppo di processi “non termici” innovativi, al fine di prevenire la riduzione delle qualità nutrizionali dei cibi e la formazione di molecole potenzialmente pericolose durante i processi ad alta temperatura.

Il lavoro, che tiene conto delle esigenze dei consumatori riguardo ad una maggiore possibilità di scelta ed un contenuto inferiore di alcuni ingredienti (come sale, zucchero o grassi saturi), comprende anche un indirizzo che considera la sicurezza e la qualità delle materie prime provenienti da diverse origini geografiche.

Il coinvolgimento delle PMI nel progetto viene ritenuto di grande importanza.

I risultati includono i nuovi prodotti (compresi i prodotti tradizionali migliorati) ottenuti basandosi su processi di produzione innovativi e tecniche di monitoraggio per la prevenzione della contaminazione chimica e patogena in tutta la catena alimentare.

Impatto potenziale

I modelli di consumo alimentare in Europa stanno cambiando in risposta alle esigenze del mercato, alla disponibilità annuale di alcune materie prime, al gusto dei consumatori, allo stile di vita, dei mezzi di pubblicità, in relazione alle esigenze di sicurezza dei consumatori e alla preoccupazione dovuta alla percezione di rischi di varia natura di origine alimentare.

La domanda dei consumatori per prodotti di prima qualità, idonei per preparazioni alimentari con proprietà fresche o come fresche, ha portato ad un aumento della popolarità di pasti pronti con un basso, o minimo, contenuto di alimenti trasformati.

Per avere successo nella concorrenza con i produttori di

APPENDICE

generi alimentari extra UE, l'industria alimentare europea ha bisogno di applicare nuove tecnologie e processi di produzione innovativi in grado di migliorare la qualità e la sicurezza delle loro produzioni e di migliorare i suoi strumenti di controllo.

Il settore industriale RTE europeo è composto da diverse aziende multinazionali che producono, servono e vendono milioni di pasti pronti al giorno.

Tenendo conto del consumo crescente di pasti pronti in Europa, sono necessarie nuove conoscenze scientifiche e nuove strategie per ridurre al minimo l'impatto sulla salute pubblica degli agenti patogeni contenuti negli alimenti.

Il processo di innovazione proposto riguarda l'intera catena alimentare, dalle materie prime vegetali, al trattamento durante la fase di lavaggio per il confezionamento, alla valutazione del rischio.

Il progetto HighQ RTE contribuirà a migliorare le attuali conoscenze legate all'aspetto chimico, fisico, microbiologico e alle modifiche strutturali nel cibo causate da emergenti come la trasformazione alimentare FOTO, PEF, HPH e HHPCO al fine di migliorare la loro applicazione nel settore alimentare.

Il complesso delle conoscenze che emergeranno dal progetto sarà trasferito nel medio termine ai vari settori di produzione alimentare, al fine di ridurre l'uso di tecnologia termica nell'industria alimentare.

Contributo alla politica di sviluppo

Questo progetto è focalizzato sullo studio, sviluppo e applicazione di nuove tecnologie per la decontaminazione

delle materie prime ingredienti degli alimenti o in alternativa alle trasformazioni alimentari mediante processi di calore.

In aggiunta all'evidente obiettivo di sviluppare l'aspetto scientifico dei processi, nonché la preparazione e la convalida di nuove trasformazioni per i prodotti alimentari, questo progetto è finalizzato a favorire una grande competitività nelle aree produttive esistenti e consente alle imprese coinvolte, così come ad altre, lo sviluppo di prodotti/processi innovativi.

La valutazione del rischio e la relativa strategia di comunicazione

Il principale rischio può essere dato da un uso improprio delle tecnologie proposte a causa di una mancanza di informazioni.

In effetti, l'applicazione delle nuove tecnologie per decontaminare le materie prime e le preparazioni di prodotti alimentari richiede una estesa indagine sull'efficacia delle tecnologie adottate in relazione alle specie microbiche e alle caratteristiche del sistema. Il processo di trattamento e le dosi devono essere calibrati in relazione a obiettivi di sicurezza, alla durata del prodotto e alle proprietà organolettiche.

A causa della mancanza di letteratura sarà necessario adottare una strategia di comunicazione efficace, che deve includere informazioni su come impostare i trattamenti appropriati al fine di evitare che si verifichi il rischio di una sopravvalutazione degli effetti dei vari processi e/o di un loro uso improprio.

GLOSSARIO

Certificazioni

Certificazione: procedura con la quale un professionista terzo indipendente, su richiesta dell'impresa committente, rilascia un documento asseverato da cui risulti che quel determinato prodotto, o processo produttivo, o servizio, è conforme allo standard nazionale od internazionale richiamato dalla stessa certificazione.

Camst è in possesso delle seguenti certificazioni:

- Sistema di Gestione per la Qualità, ISO 9001:2000 - Approvazione Originaria 27 Maggio 1998
- Sistema HACCP, in conformità al Codex Alimentarius Annex to CAC/RCP1-1969 Rev 4 (1997) Amd 2003 - Approvazione Originaria 7 Novembre 2002
- Sistema di Gestione Ambientale, ISO 14001:2004 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, OHSAS 18001:1999 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, SA8000:2001, Approvazione Originaria 28 Dicembre 2007.

Certificazione UNI EN ISO 9001:2000: norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione della qualità (nota anche come "Vision 2000").

Certificazione UNI EN ISO 14001: norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione ambientale.

Certificazione ambientale: per migliorare il proprio sistema di gestione ambientale e le performan-

ces 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

GLOSSARIO

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.

CSR (Corporate 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.

Stakeholder: (o portatori di interesse) neologismo nato nell'ambito degli studi nordamericani sulla pianificazione strategica d'impresa, è comparso per la prima volta nel 1963 in un documento dello Stanford Research Institute, per indicare quei gruppi senza il cui appoggio un'organizzazione non è in grado di sopravvivere. Il termine, usato in chiara assonanza con il vocabolo "stockholder" (azionista), significa letteralmente il "portatore di una scommessa o di una posta in gioco in una determinata attività" ed è stato coniato per indicare quei soggetti, individuali o collettivi, che sono portatori di interessi primari nei confronti dell'impresa. Secondo la definizione di R. E. Freeman, divenuta poi maggioritaria, gli stakeholder sono coloro che possono influenzare o essere influenzati dalle attività dell'organizzazione ("those groups who can affect or are affected by the achievement of an organization's purpose", in *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, 1984, p. 49). Le principali categorie di riferimento sono i clienti, i fornitori, gli azionisti, i prestatori di capitale o di altri mezzi produttivi, le comunità locali, i dipendenti, l'amministrazione pubblica e la collettività. Gli stakeholder sono i destinatari del bilancio sociale.

Sviluppo sostenibile: viene definito come "lo sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la possibilità per le generazioni future di soddisfare le proprie necessità". Il termine viene enunciato per la prima volta nel Rapporto Brundtland, *World Com-*

GLOSSARIO

mission for Economic Development, 1987, poi rilanciato dalla Conferenza delle Nazioni Unite sull'ambiente e lo sviluppo tenutosi a Rio de Janeiro nel 1992.

Ambiente

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

Agricoltura biologica: metodo produttivo che parte da un approccio olistico del sistema agrario e si basa sull'assenza dei prodotti di sintesi chimica. Secondo il Reg. CEE n. 2092/91, da considerarsi il riferimento legislativo per le produzioni biologiche, tale metodo deve mantenere o incrementare la fertilità e l'attività biologica del suolo, e deve basare la difesa delle piante sulla scelta di specie adeguate, su programmi di rotazio-

ne appropriati, sulla coltivazione meccanica, sulla protezione dei nemici naturali dei parassiti, sull'impiego di prodotti di origine naturale elencati nell'allegato II.

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

Ecolabel: specifico logo di cui, nel rispetto di un apposito Regolamento comunitario (n. 880/92), sono autorizzati a fregiarsi i prodotti caratterizzati da un limitato impatto ambientale rispetto alla norma. In pratica il logo viene assegnato a quei prodotti che soddisfano specifici e stringenti criteri ecologici. L'insieme delle procedure miranti all'ottenimento dell'Ecolabel è detto “ecolabelling”.

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).

Impronta Ecologica: si tratta di un indicatore sintetico di sostenibilità ambientale in grado di stimare l'impatto che una popolazione ha sull'ambiente calcolando l'area di terreno produttivo necessaria per fornire,

GLOSSARIO

in modo sostenibile, tutte le risorse utilizzate, e per riassorbire, sempre in modo sostenibile, tutte le emissioni prodotte.

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).

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



Giugno 2007 - Assemblée dei soci sul Bilancio e rinnovo CDA con l'attore Ivano Marescotti animatore della serata



sopra incontro sociale “Camst: ieri, oggi, domani” con Ivano Marescotti; sotto operazioni di voto all’assemblea di Firenze



