BILANCIO SOCIALE

esercizio 2008

CAMST
LA RISTORAZIONE ITALIANA

Sommario

Bilancio Sociale 2008

4 Presentazione Del Presidente
6 Processo di redazione del Bilancio Sociale

1 Identità Camst

10 Valori e Missione
12 Le tappe dello sviluppo
15 La presenza nel mercato della ristorazione
18 La proprietà e gli organismi di governo
23 Gli indicatori della sostenibilità di Camst

2 Parti interessate, organizzazione, politica di Responsabilità Sociale

28 Le parti interessate
28 Caratteristiche dell'occupazione
36 Formazione e stage
44 Politica per la Responsabilità sociale

3 Requisiti SA8000

48 Lavoro infantile
52 Lavoro forzato e obbligato
55 Salute e sicurezza
60 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
63 Discriminazione
70 Pratiche disciplinari
72 Orario di lavoro
75 Retribuzione
80 Sistema di gestione

4 Redditività, destinazione degli utili e Investimenti

88 Redditività
89 Partecipazione patrimoniale e finanziaria
90 Gli investimenti
91 Partecipazione sociale
92 Utile d'esercizio e Valore Aggiunto
93 Situazione patrimoniale
93 Il Gruppo Camst

5 Qualità, soddisfazione dei Clienti, rispetto della società e dell'ambiente

100 Il mercato della ristorazione in Italia
104 Servizi offerti ai clienti
109 La responsabilità sociale nell'offerta di ristorazione
115 Le attività di educazione alimentare
118 Il sistema di Assicurazione Qualità
122 Il sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza
134 I Fornitori
138 Gli acquisti alimentari Biologici

6 Solidarietà e sviluppo della cooperazione

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

7 Appendice

156 Le risposte al questionario di "Incontro tra generazioni"
158 La responsabilità sociale come opportunità per superare la crisi pensando al futuro
163 Come si vive in Italia? Indice di qualità regionale dello sviluppo
171 Glossario

Presentazione del bilancio sociale 2008 del Presidente Paolo Genco

Il giudizio su quanto Camst ha realizzato nel 2008 non può che essere positivo. L'utile di esercizio della Cooperativa - quasi 12,6 milioni ante imposte, cioè quasi sette milioni netti - è la sintesi di un lavoro svolto in condizioni esterne sfavorevoli, nonostante le quali, Camst e le sue società hanno confermato ancora di saper associare crescita economica ad una buona redditività. Gli obiettivi raggiunti sono stati migliori di quanto stimato, tanto da dare l'impressione, a prima vista, che si è trattato di traguardi quasi normali, più o meno nella media degli anni precedenti.

Se scorriamo quanto accaduto, ci si rende conto che non è stato così: ostacoli sul percorso, mille incertezze e preoccupazioni, hanno messo a dura prova la nostra capacità di tenuta, ma l'intero Gruppo saputo reagire efficacemente fin dai primi segnali di difficoltà dell'economia. Per quasi tutto il periodo si sono registrati rapidi aumenti delle materie prime e dell'energia, associati ad una domanda sempre più depressa. La crisi ha trovato un terreno particolarmente fertile in Italia, già economicamente indebolita per i rincari di petrolio e materie prime e per la domanda sempre più stagnante.

Nonostante ciò, la tenuta del nostro Gruppo prosegue anche nei primi mesi di quest'anno e in questo momento per Camst sono importanti due cose: primo, mantenere ben attivi gli strumenti già adottati, che stanno dando buoni risultati nel controllo e nell'efficienza della gestione; secondo, interpretare correttamente l'evoluzione della domanda per adeguarsi con investimenti calibrati ed ulteriore qualità. Sul piano interno, lo scorso anno, la Direzione ha ritenuto doveroso tenere pronto il Gruppo al momento della ripresa, con un alto livello di efficienza.

Va letta in questo senso anche la riorganizzazione del vertice gestionale, promossa tanto in funzione degli attuali problemi dell'economia, quanto in vista del ruolo che intendiamo esercitare in futuro. Una nuova Direzione centrale, alle dirette dipendenze del Segretario generale, avrà perciò competenza nei processi produttivi e commerciali, nella diminuzione dei costi e nel miglioramento ulteriore della qualità e della redditività.

Alla Dirigenza di Camst non è perciò mancata la consueta capacità di guida, ma per la loro parte si deve riconoscere pure il merito dei soci lavoratori, la cui eccezionale disponibilità ha creato un clima ottimale di collaborazione sul lavoro e di condivisione degli indirizzi.

La stessa fiducia dei soci sovventori, visibile nei quasi 60 milioni di prestito e nel livello del capitale sociale, ha rappresentato un ulteriore elemento di sostegno.

Oltre che sulle persone, il buon risultato ha poggiato sulla coerenza delle nostre politiche, specie in materia di accumulazione patrimoniale, di diversificazione sul mercato e di gestione prudente. I dati del bilancio 2008 confermano che questa è la strada giusta, da seguire ancora: buona gestione ed armonia interna.

Il Gruppo Camst mantiene una salda leadership nella ristorazione con un volume di ricavi pari a 809 milioni di euro. E' un risultato che si presta a varie letture, ma vogliamo interpretarlo soprattutto come effetto della solida fiducia stabilita col mercato, in anni ed anni di investimenti, da cui ci si attende un miglioramento del servizio e più sicurezza per il lavoro.

Le nostre scelte, pur in un momento difficile, esprimono la volontà di conciliare valori ed imprenditorialità, in un contesto dominato dalla spregiudicatezza di tanta parte della finanza e del mondo economico, Noi ci di-

Presentazione del bilancio sociale 2008 del Presidente Paolo Genco

stinguiamo per la nostra responsabilità sociale, che non è atteggiamento di pura testimonianza, ma visione concreta, associata a correttezza di comportamenti, senso di responsabilità e spirito solidaristico.

Lo conferma l'applicazione del D.Lgs 231, in coerenza col quale è stato elaborato il Codice etico di Camst e il modello organizzativo conseguente. A completamento, il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di vigilanza col compito di verificare la coerenza del sistema. Sotto altra forma, lo stesso spirito si ritrova nella Fondazione dedicata a Gustavo Trombetti, costituita nel corso del 2008, con lo scopo di valorizzare l'impegno di Camst in molti campi: dall'educazione alimentare, all'etica d'impresa, dalla cultura, alla solidarietà, alla beneficenza. Più in generale, il nostro indirizzo sociale è visibile nelle numerose azioni riportate da questa quattordicesima edizione del Bilancio sociale, che rimane lo strumento principe di rendicontazione delle scelte e dei risultati ottenuti.

In materia di occupazione, di qualità imprenditoriale e di spirito cooperativo Camst ha raggiunto obiettivi di alto significato. La crescita dell'occupazione - con quasi 300 nuovi posti di lavoro nel Gruppo, di cui circa 200 in Cooperativa - è avvenuta nel tradizionale rispetto delle norme. Il principio della porta aperta ci ha permesso di mantenere un'ampia prevalenza dei soci lavoratori sul totale degli occupati, nonostante il sempre più vasto bacino su cui operiamo ed i tanti nuovi ingressi da formare ai principi cooperativi.

L'informazione, oltre che del Refuso, si è avvalsa dei progetti denominati "Incontro fra generazioni" e "Rinascita del socio", che hanno coinvolto complessivamente quasi 1400 partecipanti in 36 riunioni Territoriali.

Per una migliore diffusione delle conoscenze interne, si è dato corso nella sede centrale al "Portale Camst", progettato da un valido gruppo di lavoro. In tempi non lunghi, se ne prevede la graduale estensione a tutti i locali per dar modo ad ogni socio di apprendere le notizie sulla vita di Camst.

Ma si è puntato anche al miglioramento delle condizioni lavorative, estendendo le garanzie previste dalle certificazioni S.A. 8000 ed OHSAS 18000 sulla sicurezza del lavoro e dando applicazione al D.Lgs. 81, con i nuovi adempimenti in materia di tutela della salute.

Al pari dei luoghi di lavoro, non è mancata la necessaria attenzione al rispetto dell'ambiente esterno. A tutela dei clienti, altrettanta cura si è prestata verso la qualità dei processi di prodotto e delle attrezzature, con 470 interventi in più sull'anno precedente, sotto forma di verifiche, indagini e visite ispettive.

I numeri del bilancio economico sono ampiamente soddisfacenti, non di meno lo sono quelli sotto l'aspetto sociale. La remunerazione del capitale sociale ha soddisfatto anche quest'anno le attese degli investitori. Come si vede, senza un ampio concorso probabilmente ci saremmo trovati indifesi di fronte a fattori esterni che, invece, siamo riusciti a governare, mantenendo integre le nostre potenzialità ed il patrimonio costruito da intere generazioni. Insomma, ce l'abbiamo fatta anche nel 2008, preservando l'occupazione ed il patrimono: il patto coi soci è stato rispettato. Ora, bisogna saper guardare avanti, oltre l'attuale crisi, durissima ma sicuramente passeggera, dopo la quale ci sarà la ripresa, che noi siamo già pronti a cogliere.

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

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

Nella presentazione in sintesi numerica dell'identità aziendale si è inoltre optato per una presentazione dei dati in linea con le linee guida GRI (Global Reporting Initiative) per la costruzione di un reporting di sostenibilità. Il processo interno che dà luogo alla redazione del Bilancio Sociale viene gestito dalla Presidenza, con mandato del Consiglio di Amministrazione, e si avvale del supporto tecnico di un gruppo di lavoro "trasversale" che comprende le funzioni aziendali rappresentate dalle Direzioni dei servizi di sede. Cogliamo qui l'occasione per ringraziare tutte le persone che rendono possibile la redazione del documento con la loro disponibilità e professionalità, sia nella raccolta dei dati che nella formulazione di osservazioni e suggerimenti per migliorare la significatività degli indicatori.

Il Bilancio Sociale, che affianca e completa il Bilancio Economico, viene presentato per approvazione 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

Bilancio Sociale esercizio 2008

IDENTITA' CAMST

1

Valori e Missione

"Da poche settimane Bologna era stata liberata, gli alleati presidiavano la città, la vita riprendeva
con ritmi diversi rispetto al recente passato di guerra.
Nel clima un po' caotico, ricco di fermenti e di entusiasmi, nasce la Camst, una cooperativa di ristorazione collettiva e tradizionale."

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

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

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

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

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

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

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

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, in seguito aggiornata nel 1999 con l'inserimento di un esplicito riferimento alla salvaguardia dell'ambiente.

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

Al contenuto dei quattro articoli della "missione aziendale" viene data ampia diffusione sia all'interno nei confronti dei dipendenti, oltre 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.

Le tappe più significative dello sviluppo

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

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

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

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

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

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

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

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

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 della Società Lohmeier&Deimel GMBH, con sede a Bonn, operante nel settore della ristorazione aziendale. La società L&D sviluppa, nel 2003, 16 milioni di fatturato e occupa 350 addetti.
	2004	Acquista la società GSI con sede a Como, una azienda di medie dimensioni con sede a Como, consolidando una importante presenza in Lombardia. Raggiunge una posizione di leadership nelle regioni del Triveneto attraverso importanti acquisizioni di Società di ristorazione: Spega, Vegra e Descò. Spega e Vegra verranno incorporate e daranno corpo alla Divisione Veneto, mentre Descò continua ad operare come società controllata.
	2005	Attraverso la società GSI apre tre punti di ristorazione alla fiera di Milano.
	2007	Sviluppa la produzione di pasti confezionati e conservati in atmosfera modificata per il mercato della grande distribuzione, incorporando la produzione già sperimentata e avviata dalla sua controllata Orma.
	2008	La società Lohmeier&Deimel apre in Germania la sua prima cucina centralizzata, settore in cui Camst ha acquisito una posizione di leadership nel mercato italiano. Da cinque anni all'interno del Gruppo Camst, questa società ha oggi raddoppiato il fatturato e il numero degli addetti (vedi i dati in questo stesso bilancio).

La presenza nel mercato della ristorazione

Il Gruppo Camst: presenza nel mercato della ristorazione

La dimensione e la presenza territoriale raggiunte collocano Camst 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.

Infatti lo sviluppo dell'attività caratteristica è avvenuto 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.

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 presenza nel mercato della ristorazione

Ristoservice

E' una società del gruppo Camst, una delle più importanti aziende italiane nel settore della ristorazione. Oggi DAY è una azienda solida e leader nel suo settore con una crescita costante, sempre vicina alle esigenze dei suoi clienti, con una presenza capillare sul territorio con le sue 10 sedi italiane.

Matilde Ristorazione

E' una società mista a partecipazione pubblica e privata. Camst, assieme ai comuni di San Giovanni in Persiceto, Sant'Agata Bolognese, Crevalcore e Sala Bolognese in provincia di Bologna e al comune di Nonantola in provincia di Modena gestisce le refezioni scolastiche servendo 3.500 pasti al giorno.

GSI

E' una società con sede a Como che gestisce la ristorazione collettiva e commerciale nel territorio della regione Lombardia.
Nel 2004 entra a far parte del Gruppo Camst inglobando tutti i locali di ristorazione di Camst nella regione e cedendo alla capogruppo quelli situati nelle regioni Piemonte e Veneto.
GSI opera anche nel settore dell'igiene d'ambiente con servizi di pulizia e sanificazione in ambienti civili, sanitari ed industriali per enti pubblici ed aziende private del nord Italia.

Summertrade

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

Gerist Ricevimenti

E'attiva da venti anni nel territorio fiorentino in diversi ambiti della ristorazione, dal settore congressuale e fieristico a quello dei ricevimenti privati. Dal 1990 è presente all'interno del Polo espositivo del capoluogo toscano.
Dal 1995, la società ha fatto il suo ingresso con successo nel mercato privato dei banchetti e delle cerimonie.

Descò

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

Se.Ri.Bo.

E' la società mista a partecipazione pubblica e privata costituita dal comune di Bologna e dalle aziende di ristorazione Camst e Concerta. SERIBO a Bologna, prepara quotidianamente pasti per 16.000 bimbi delle scuole primarie e dell'infanzia ed ha affidato a Camst la realizzazione dei 1.000 pasti quotidiani destinati agli alunni delle scuole medie. I pasti destinati alle scuole dell'infanzia e primarie sono preparati ogni giorno dal personale dei tre centri preparazione pasti con sede a Bologna.

La presenza nel mercato della ristorazione

Fo.rest

Dall'8 settembre 2008 è operativa la Società Consortile Fo.Rest nata da un accordo tra Camst e Gemos.
Fo.Rest è aggiudicataria della gara indetta dal Comune di Forlì per la gestione del Centro Comunale di Preparazione Pasti dedicato alla ristorazione scolastica forlivese.

I Due Dastelli

Nasce nel 2003 offrendo self-service aziendale, in seguito viene costruita la cucina centralizzata per rispondere alle esigenze del comprensorio Imolese.
Oggi, oltre ad essere un ristorante-pizzeria con cucina multietnica per tutte le esigenze del pubblico, svolge servizio di ristorazione per l' ASL di Imola e le scuole del Comune di CastelGuelfo.

L & D

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

Serimi

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

Bioristoro

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

Lugo Catering

E' una società mista a partecipazione pubblica e privata. Camst, assieme al comune di Lugo (Ravenna) ed altri enti locali del territorio romagnolo ha realizzato un centro di produzione pasti in grado di provvedere al servizio di ristorazione di ospedali, scuole e comunità. La società gestisce inoltre una mensa interaziendale (self-service) aperta al pubblico.

Orma

Nasce dalla fusione fra ORMA3 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". Oggi ha un fatturato di oltre 17 milioni di euro servendo più di 13.000 pasti giornalieri attraverso mense aziendali e ristoranti interaziendali sul territorio bolognese.

Convivia

Nasce dall'incontro tra BolognaFiere e Camst. E' presente all'interno del Quartiere Fieristico di Bologna con una vasta gamma di servizi volti a soddisfare le richieste più varie del suo pubblico: servizi di snack-bar, ristoranti alla carta , ristoranti free-flow e forniture di catering su richiesta degli operatori fieristici.

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 rivalutazione – sia per l'entità.

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

I lavoratori

Camst 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 - determina le scelte nell'**Assemblea generale,** che è convocata almeno due volte l'anno, in occasione del Budget e del Bilancio consuntivo.

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

Alla Direzione, che fa capo alla figura del Segretario Generale, spettano invece la formulazione delle strategie aziendali per Camst e per il Gruppo, nonché tutti i compiti relativi alla gestione dell'impresa.
Questo modello istituzionale, adottato alcuni anni fa e dimostratosi funzionale, si basa sulla netta distinzione 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

Direzione Affari Sociali

La Direzione Affari sociali si avvale di due uffici, Relazioni sociali e Attività istituzionali, che hanno il compito di gestire tutti quegli aspetti di relazione col socio che sono descritti nelle pagine della 'Guida per i soci'. Questi uffici, che si trovano presso la sede legale e amministrativa a Villanova di Castenaso, sono inoltre a disposizione dei soci per ogni esigenza di chiarimento sugli aspetti del rapporto sociale.

Il Collegio Sindacale

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

La nomina del Collegio Sindacale viene approvata dall'Assemblea generale dei Soci su proposta del Consiglio di amministrazione e resta in carica per tre anni. Il collegio attuale è stato nominato nell'assemblea di bilancio del 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.

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 Direzione

Organizzazione della Direzione

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

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

Organizzazione delle Divisioni

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

Funzioni centrali localizzate nelle Divisioni

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

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

Direzione del Board: 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 Affari legali Ambiente e Sicurezza
Paolo Zacchi	Direttore Amministrazione e Finanza

Direzione Divisioni Territoriali: Sede Amministrativa - Via Tosarelli, 318, Villanova di Castenaso (Bo)	
Sandro Stefani	Direttore Centrale Gestione Strategica
Giuliano Ampollini	Direttore Operativo
Paolo Arduini	Direttore Operativo
Roberto Ventura	Direttore Operativo

Divisioni Territoriali:		
Giuliano Ampollini (interim)	Dir. Div. Emilia Nord	Sede Parma: Via Fainardi, 9/A - Parma; Uffici Brescia: Via Quinzano,80 - Castelmella (Bs)
Valter Barbi	Dir. Div. Piemonte e Liguria	Sede Torino: Via Kennedy, 4 - Moncalieri (To); Uffici Savona: Via Piave, 33 - Vado Ligure (Sv)
Dario Forgiarini	Dir. Div. Friuli V.G.	Sede Udine: Viale Palmanova, 474 - Udine
Fabio Guggino	Dir. Div. Emilia Fiere e Banqueting	Sede Bologna: Via Tosarelli, 318 - Villanova di C. (Bo)
Antonio Maretto	Dir. Div. Veneto	Sede Vicenza: Via Sant'Agostino, 464 - Vicenza
Ebro Negosanti	Dir. Div. Romagna Marche	Sede Ravenna: Via del Ristoro, 20 - Ravenna; Uffici Ancona: Via Caduti del Lavoro, 15 - Z.I. Baraccola (An)
Sandro Pecci	Dir. Div. Emilia Centro	Sede Bologna: Via Tosarelli, 318 - Villanova di C. (Bo)
Francesco Tognocchi	Dir. Div. Centro Sud	Sede Firenze: Piazza Artom, 12 - Firenze Uffici Roma: Via Sirte, 21 - Roma

Indicatori della Sostenibilità di Camst

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

I dati sono tutti riferiti a Camst quando non altrimenti specificato, come nel caso di fatturato e occupati fissi nel Gruppo.

Principali indicatori di prestazione economica

Stakeholder: Soci (Lavoratori e Prestatori), Istituzioni, Pubblica Amministrazione.

Indicatori	2006	2007	2008
Indicatori in milioni di euro			
Valore delle vendite (*)	312,3	327,3	356,5
Prezzo medio pasto (euro)	5.053	5,104	5,282
Prezzo medio scontrino (euro)	2,754	2,723	2,69
Fatturato per full time eq. (euro)	63.051	65.518	68.486
Costo del Lavoro	113,4	120,9	130,1
Valore degli investimenti	19,9	31,08	26,3
Valore di formazione - addestramento	0,851	1,240	1,316
Imposte e tasse	5,98	6,37	6,78
Utile	24,2	5,9	6,9
Fatturato del Gruppo	686,2	731,6	808,9
Indicatori numero			
Pasti erogati (*) (min)	55,9	57,97	61,2
Scontrini bar (*) (min)	11,1	11,5	12,3
Gestioni	885	980	1.221
Indicatori in milioni di euro			
Patrimonio	145,64	149,45	153,21
Prestito Sociale	55,15	57,46	59,35
Capitale dei Soci	13,88	14,81	15,66
di cui: capitale Cooperatori	5,99	6,42	6,93
di cui: capitale Sovventori	7,89	8,39	8,73

(*) Al netto dei passaggi interni

Indicatori della Sostenibilità di Camst

Principali indicatori di prestazione ambientale

Stakeholder: Clienti, Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Comunità.

Indicatori	Fonte	2006	2007	2008
Indicatori numero				
Verifiche ispettive ai locali	UNI EN ISO 9001:2000	143	146	140
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	UNI EN ISO 9001:2000	1.285	1.395	1.691
Indagini su materie prime	UNI EN ISO 9001:2000	699	779	790
Tamponi ambientali	UNI EN ISO 9001:2000	1.694	1.815	1.978
Visite ispettive ai fornitori	UNI EN ISO 9001:2000	10	14	17
Materie prime Bio (% acquistato)	BS	9,7	10,4	9,4
Impiego Energia Elettrica (kwh)	UNI EN ISO 14001:2004	28.156.060	30.338.150	30.030.065
Impiego Gas Metano (mc)	UNI EN ISO 14001:2004	4.063.540	3.790.765	4.226.300
Consumo Energia Elettrica (kwh/pasto)	UNI EN ISO 14001:2004	-	0.706	0,688
Consumo Gas Metano (mc/pasto)	UNI EN ISO 14001:2004	-	0,088	0,097
Tonnellate Equivalenti Petrolio (T.E.P.)	Legge n.10/1991	65.362	64.041	62.984
Raccolta Rifiuti (kg)	d.Igs n.152/2006	2.730.608	3.061.749	2.822.061

Principali indicatori di prestazione sociale

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

Indicatori	fonte	2006	2007	2008
Indicatori numero				
Soci sovventori	BE	3.768	3.882	3.998
Soci lavoratori	BS	5.937	6.108	6.222
Occupati fissi	BS	6.719	7.217	7.420
Ore lavorate	BE	7.592.621	7.952.637	8.291.389
Ore formazione e addestramento	UNI EN ISO 9001:2000	21.344	38.600	40.737
Occupati fissi nel Gruppo	BS	9.312	10.038	10.330

Indicatori della Sostenibilità di Camst

Indicatori	Fonte	2006	2007	2008
Indicatori percentuale				
Occupazione FT	BS	21,3	21,4	20,8
Occupazione PT	BS	78,7	78,6	79,2
Occupazione soci	BS	88,4	84,6	83,9
Occupazione femminile	BS	86,6	86,3	86,8
Occupazione stranieri	BS	3,65	3,88	4,0
Indicatori numero				
Infortuni in ambiente di lavoro	OHSAS 18001:2007	423	417	476
Indice frequenza/occupati (% netto itinere)	BS	6,3	5,8	6,4
Durata media infortuni (gg-netto itinere)	BS	18,7	18,6	16,6
Indice frequenza (netto itinere)	OHSAS 18001:2007	-	52,44	57,41
Indice gravità (netto itinere)	OHSAS 18001:2007	-	0,98	0,95
Indicatori in euro				
Informazione a stampa	BS	79.100	68.500	82.500
Assemblea Bilancio e Budget	BS	170.000	177.170	145.290
Iniziative sul territorio	BS	167.000	142.140	143.480
Viaggi, premi	BS	59.000	84.900	47.090
Contributi per frequenza università	BS	23.300	22.810	31.750
Eventi ed Associazioni culturali e della P.A.	SA 8000	55.698.56	66.550,00	51.156
Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	SA 8000	79.242,00	24.631,67	43.634,48
Iniziative per l'infanzia	SA 8000	15.184,00	33.194,00	43.326,20
Sostegno sociale	SA 8000	-	129.500,00	7.364,80
Iniziative per lo Sport	BS	123.295	98.008	(*)

(*) Questo dato viene d'ora in poi ricompreso nelle categorie sopra riportate

POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

2

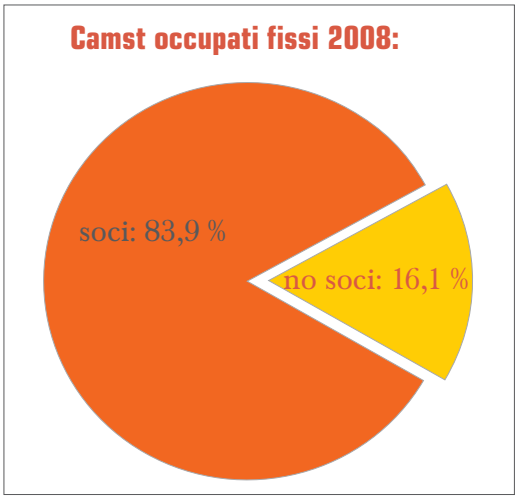
Le parti interessate

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 2008, riconoscendo come suoi principali interlocutori i propri soci lavoratori e più in generale le persone che vi lavorano, i soci sovventori, i clienti/utenti, i fornitori, la Pubblica amministrazione in genere, gli organismi di rappresentanza del movimento cooperativo e la comunità nelle sue forme associative.

La relazione che Camst vuole intrattenere con le parti interessate è definita nella Missione aziendale nella quale, con formulazione sintetica, vengono individuate le aree di risultato per la gestione aziendale che soddisfano le aspettative degli interlocutori di riferimento: 1.occupazione e qualificazione professionale – 2. redditività, destinazione degli utili 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 2008 cresce di ben 203 unità pari al 2,8%; dopo un anno di forte crescita come è stato il 2007, quello conclusosi segna un buon dato di aumento, in particolare se rapportato alla situazione economica del paese e più in generale dell'economia mondiale. 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 Società del Gruppo l'occupazione 2008 risulta in aumento di 292 unità pari al 2,9%.



Evoluzione quantitativa

Tutti i dati sull'occupazione Camst esposti nel bilancio sociale fanno riferimento agli occupati fissi in forza al 31 dicembre dell'esercizio. Nelle tabelle viene sempre specificato quando si tratta di conteggi relativi ai contratti a termine.
Il dato sull'occupazione media dell'esercizio non viene presentato in tabella per non ingenerare equivoci tra le due misure, infatti quest'ultimo dato (occupazione/organico medio aziendale) risulta sempre superiore agli occupati fissi in forza alla data del 31 dicembre poiché somma agli occupati fissi anche quelli con contratto a termine (tale dato per il 2008 risulta essere di 7.992 addetti).

Occupati a tempo indeterminato

	2006	2007	2008	Var. %
Soci	5.937	6.108	6.222	8,0%
non soci	782	1.109	1.198	1,9%
Totale	6.719	7.217	7.420	2,8%

Il 2008 ha visto un aumento degli occupati di 203 unità pari al 2,8%;

Ore lavorate per Produzione e Servizi

	2006	2007	Var. % 2006-07	2008	Var. % 2007-08
Ore produzione	6.756.718	7.072.183	4,7	7.389.993	4,5
Ore servizi	605.155	880.454	5,3	901.396	2,4
Totale ore lavorate	7.361.873	7.952.637	4,7	8.291389	4,3
Ore esuberi	1.800	2.117	17,6	-	-
Ore Lavoro Interinali	133.206	157.825,50	-	154.221	-

Distribuzione e caratteristiche degli organici

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprend.	Totale
Dip. al 31-12-2007	18	124	614	6.413	47	7.217
Dip. entrati nel 2008	5	19	45	911	40	1.020
Dip. usciti nel 2008	4	15	22	756	20	817
Dip. al 31-12-2008	20	128	637	6.568	67	7.420
Distribuzione %	0,3	1,7	8,6	88,5	0,9	100,0
Età media	51,1	47,2	40,4	42,2	23,7	42,0
Anzianità media aziendale	16,7	15,2	10,7	6,3	0,6	6,8

Evoluzione quantitativa

Agli occupati fissi vanno aggiunti n° 319 occupati con contratto a termine (in forza al 31.12.2008).

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	2006	2007	2008	Var.	Var %
Divisioni	295	303	319	16	5,3
Servizi	281	310	318	8	2,6
Totale	576	613	637	24	3,9

Distribuzione e variazione degli occupati nelle Divisioni

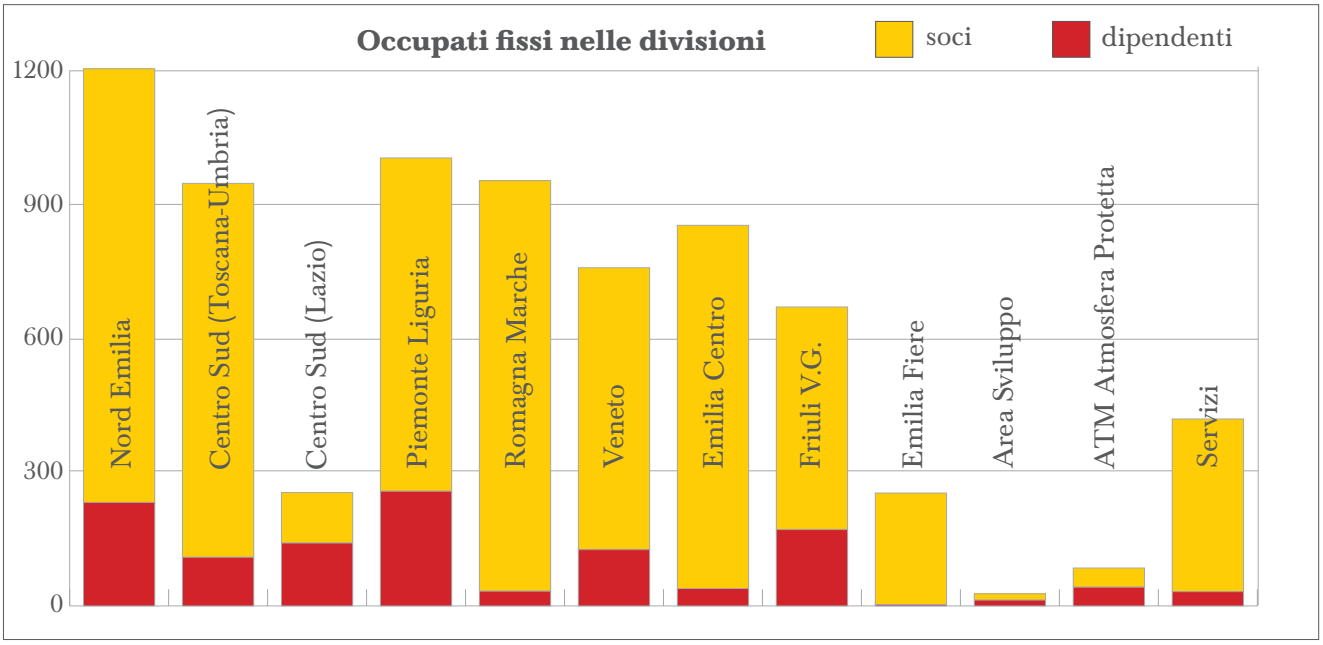
Divisione territoriale	2006	2007	2008	Var	Var %
Emilia Nord	1.096	1.192	1.207	15	1,3
Centro Sud	1.078	1.194	1.201	7	0,6
Piemonte Liguria	906	963	1.004	41	4,3
Romagna Marche	850	928	953	25	2,7
Veneto	678	713	758	45	6,3
Emilia Centro	596	569	853	284	49,9
Friuli V.G.	582	652	670	18	2,8
Emilia e Fiere	513	502	253	-249	-49,6
Area Sviluppo	24	26	27	1	3,8
Banqueting	12	12	-	-12	-100,0
ATP Atmosfera protetta	-	65	75	10	15,4
Servizi (*compreso uffici delle Divisioni*)	384	401	419	18	4,5
Totale	6.719	7.217	7.420	203	2,8

La tabella delle variazioni di occupati nelle divisioni segnala l'entità dei movimenti tra Divisione Emilia Centro ed Emilia Fiere che si sono redistribuite i locali in funzione della riorganizzazione delle due Direzioni. La Divisione Emilia Fiere assorbe inoltre gli occupati della Direzione Banqueting.

Evoluzione quantitativa

Distribuzione dei soci e dipendenti nelle Divisioni

Divisione territoriale	2007 Dipendenti	2007 Soci	2008 Dipendenti	2008 Soci
Emilia Nord	214	978	232	975
Centro Sud (Toscana)	100	803	109	838
Centro Sud (Area Lazio)	186	105	141	113
Piemonte - Liguria	126	837	257	747
Romagna - Marche	39	889	33	920
Veneto	123	590	126	632
Emilia Centro	32	537	39	814
Friuli V.G.	181	471	171	499
Emilia e Fiere	12	490	3	250
Area Sviluppo	12	14	13	14
Banqueting	-	12	-	-
ATM Atmosfera protetta	56	9	42	33
Servizi (*compreso uffici delle Divisioni*)	28	373	32	387
Totale	1.109	6.108	1.198	6.222
Percentuale	*15,4%*	*84,6%*	*16,1*	*83,9*



Evoluzione quantitativa

Variazione di soci e dipendenti nelle Divisioni

	Variazione numero		Variazione %	
Divisione territoriale	Dipendenti 2008	Soci 2008	Dipendenti 2008	Soci 2008
Emilia Nord	18	-3	8,4	-0,3
Centro Sud (Toscana)	9	35	9,0	4,4
Centro Sud (Area Lazio)	-45	8	-24,2	7,6
Piemonte - Liguria	131	-90	104,0	-10,8
Romagna - Marche	-6	31	-15,4	3,5
Veneto	3	42	2,4	7,1
Emilia Centro	7	277	21,9	51,6
Friuli V.G.	-10	28	-5,5	5,9
Emilia e Fiere	-9	-240	-75,0	-49,0
Area Sviluppo	1	-	8,3	-
Banqueting	-	-12	-	-100
ATM Atmosfera protetta	-14	24	-	-
Servizi (*compreso uffici delle Divisioni*)	4	14	14,3	3,8
Totale	89	114	8,0	1,9
Percentuale	*43,8*	*56,2*		

L'aumento di occupati (+2,8%) si distribuisce, per effetto dei dipendenti acquisiti con nuovi appalti, in modo prevalente ad incremento relativo della quota di non soci (+8,0%) rispetto a quella dei soci che pur aumenta numericamente di una maggiore entità (+114 unità)

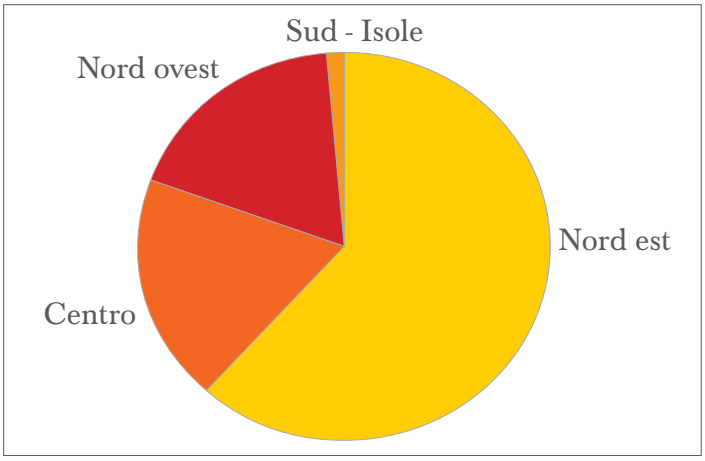
In questo contesto si segnala la variazione più consistente a carico della divisione Piemonte Liguria che vede un aumento di 131 dipendendenti a fronte di una diminuzione di soci pari a 90 unità.

Evoluzione quantitativa

Distribuzione e variazione degli occupati per Regioni e aree geografiche

Regione	2007	2008	Var	Var %
Abruzzo	87	93	6	6,5
Emilia Romagna	3.054	3.119	65	2,1
Friuli V.G.	682	702	20	2,8
Lazio	295	258	-37	-14,3
Liguria	346	316	15	4,2
Lombardia	259	260	1	0,4
Marche	185	170	-15	-8,8
Piemonte	670	711	41	5,8
Toscana	817	867	50	5,8
Umbria	109	121	12	9,9
Veneto	713	758	45	5,9
Totale	7.217	7.420	203	2,8
Nord-Est	4.449	4.579	130	2,8
Centro	1.406	1.416	10	0,7
Nord-Ovest	1.275	1.332	57	4,3
Sud-Isole	87	93	6	6,5
Totale	7.217	7.420	203	2,8

Considerando la presenza territoriale per regioni, la maggior crescita di occupati si registra nell'area nord-est con 130 addetti con il concorso delle regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Veneto. In cresita anche l'area del nord-ovest mentre è stabile il centro-sud.



Camst occupati aree geografiche

Evoluzione qualitativa

Composizione degli assunti nel 2008

	2006	2007	2008
Apprendisti	6	35	37
Borsisti	1	-	-
Contratti a tempo indeterminato	833	1.160	793
Assunti con data anzianità anteriore 2007 (es. passaggi diretti)	49	206	223
Totale assunti	889	1.366	1.020
di cui contratti a termine trasformati fissi:	264	304	365
Rapporti di lavoro a tempo indet. cessati nell'anno	795	868	817

Il dato delle assunzioni nell'anno con contratto di apprendista è pari a 37 addetti, 2 in più rispetto all'anno precedente.

Composizione dei contratti a termine trasformati in fissi

	Donne	Uomini	Totale 2008	Totale 2007	Totale 2006
impiegati	12	1	13	17	11
operai	301	41	342	283	252
apprendisti	7	3	10	4	1
Totale C.T. assunti fissi	320	45	365	304	264

Composizione dei contratti a termine trasformati in fissi per regione

Regione	2006	2007	2008
Abruzzo	4	9	10
Emilia Romagna	111	106	137
Friuli Venezia Giulia	23	41	23
Lazio	8	9	37
Liguria	2	7	17
Lombardia	6	5	4
Marche	10	9	16
Piemonte	14	15	12
Toscana	53	53	65
Umbria	4	16	13
Veneto	29	34	31
Totale Complessivo	264	304	365

Evoluzione qualitativa

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

	App.	Dir.	Imp.	Ope.	Quadri	Tot. 2008
Presidenza/Segretario Generale	-	2	5	-	2	9
Amministrazione e finanza	4	1	105	1	11	122
Pianificazione control-lo/Sistemi procedure	1	1	27	-	2	31
Qualità sicurezza affari legali	-	1	16	-	7	24
Risorse umane	1	1	32	1	4	39
Sistemi informativi	4	1	20	-	2	27
Acquisti e logistica	-	1	31	-	6	38
Relazioni esterne	-	1	3	-	1	5
Direzioni operative	-	3	1	-	-	4
Divisioni territoriali	5	8	78	4	25	120
Totale	15	20	318	6	60	419

Occupazione nelle Societa' del gruppo

Occupati a tempo indeterminato nel Gruppo

Società	2006	2007	2008	Var %
Camst S.c.r.l.	6.719	7.217	7.420	2,8
GSI	1.006	933	931	-0,2
Lohmeier	398	700	730	4,3
Orma	264	220	221	0,5
Descò	168	186	206	10,8
Serimi	64	91	113	24,2
Seribo	168	167	179	7,2
Matilde	49	58	62	6,9
Lugocatering	85	95	94	-1.1
Ristoservice	74	69	77	11,6
Altre	317	302	297	-1,7
Totale	9.312	10.038	10.330	2,9

Formazione e stage

Il 2008 è stato senza ombra di dubbio un anno straordinario per quanto riguarda la formazione in Camst. Per la prima volta nella storia aziendale sono state superate le 40.000 ore di formazione partecipata. Il dato del 2008 conferma e rafforza il dato già eccellente del 2007, quando si erano registrate oltre 38.000 ore di formazione partecipata. Ma il dato del 2008 non è lusinghiero solo dal punto di vista quantitativo (oltre alle 40.736,65 ore si segnala un dato di tutto rispetto per quanto riguarda il numero di colleghi che hanno aprtecipato almeno ad un'ora di formazione: 5.531), lo è soprattutto dal punto di vista qualitativo della formazione erogata.

Merita infatti sottolineare questo dato: nel 2008 sono stati circa 350 i colleghi che hanno partecipato ad iniziative formative aventi per oggetto la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze individuali, da un lato, e il sostegno ai processi di cambiamento organizzativo, dall'altro; per un totale di più di 6.000 ore di formazione partecipata (quasi 18 ore in media procapite).

Sul versante dell'addestramento segnaliamo più di 8500 ore di formazione che diventano circa 26.000 per quanto concerne la formazione derivante da obblighi normativi e da Sistemi di Certificazione (complessivamente: 9000 ore in materia di sicurezza sul lavoro, 2.000 per la SA 8000, 8.000 circa per l'area Sistema Qualità e 7.000 per l'area Igiene Alimentare).

Per quanto riguarda le singole iniziative meritano statisticamente una citazione:

- i corsi per alimentaristi in sostituzione dell'obbligo dell'idoneità sanitaria (Toscana, Emilia Romagna, Piemonte e Veneto le regioni più interessate che raggiungono complessivamente più di 5.500 ore)
- i corsi per il personale addetto all'emergenza in azienda (corsi antincendio: 219 operatori formati per 1.628 ore di formazione – corsi di primo soccorso: 265 operatori formati per 2.988 ore)
- i corsi interni sulla norma SA 8000:2001 relativa alla responsabilità sociale d'impresa (1.690 colleghi coinvolti)

Sul versante della formazione tecnica professionalizzante (nella logica della formazione continua per favorire la crescita professionale) sono state ideate e realizzate, sempre in collaborazione con ALMA, la Scuola Internazionale di Cucina Italiana di Colorno (Pr), due iniziative:

- una per i colleghi della Divisione Emilia Nord rivolta a direttori e cuochi dei locali pubblici esercizi
- e un'altra per i colleghi della Divisione e Piemonte e Liguria rivolta agli operatori di front line dei pubblici esercizi

Da segnalare inoltre, in corrispondenza dell'avvio del progetto "Camst.Net – Il Portale aziendale", la progettazione ed erogazione della formazione per il gruppo degli editor della sede centrale (circa una dozzina di colleghi che si sono ritrovati per discutere e ragionare insieme sulle logiche per la cotsruzione di una "Intranet aziendale").

Alcune informazioni su singole iniziative:

- Corso di aggiornamento professionale per cuochi dei Pubblici Esercizi di Parma: rivolto al gruppo dei cuochi coinvolti nella gestione dei pubblici esercizi della divisione Emilia Nord ha avisto la partecipazione anche dei direttori; sono state organizzate 2 edizioni per un totale di 35 persone e 14 ore di corso per ciascuna edizione.

Formazione e stage

- **La formazione SA 8000:** ha coinvolto complessivamente 1.690 colleghi nelle aree di: La Spezia, Genova, Sanremo, Savona, Parma, Ravenna, Imola e Ancona.
Il modulo formativo ha previsto l'illustrazione dei requisiti della Norma SA 8000, ivi compreso il Sistema di Gestione, con particolare attenzione alla modalità di segnalazione/reclamo riconosciuta ai lavoratori.
- **Le competenze chiave degli operatori di front line:** un'iniziativa formativa rivolta agli operatori di front line della divisione Piemonte Liguria dei pubblici esercizi. La durata dell'intero percorso formativo per ciascun gruppo è stata di 20 ore complessive, suddivise in 2 giornate da 8 ore e un successivo incontro di follow up della durata di 4 ore.
- **Corso outdoor per il gruppo del Banqueting aziendale:** rivolta alla Direzione e ai ruoli chiave dell'area Banqueting ha coinvolto 12 persone.

- **"Percorso formativo per direttori, commerciali e assistenti clienti a supporto del Customer Management":** i colleghi delle Divisioni Friuli Venezia Giulia e Veneto si sono alternati tra aula e formazione a distanza cimentandosi su temi riguardanti metodi, processi e strumenti del marketing, della vendita e della post vendita. L'attività di formazione ha coinvolto complessivamente oltre una cinquantina di partecipanti per oltre 15 giornate d'aula .
La formazione si é proposta come parte integrante del più ampio progetto di diffusione aziendale del programma di Customer Management.
- **Il Terzo tempo dell'ICT (Information Comunication Tecnology):** si è trattato di un'attività entusiasmante ed eccitante, un corso esperienziale di team working che ha portato i colleghi della Direzione dei Sistemi Informativi su un campo di rugby. Divisi in due gruppi i ragazzi dei Sistemi Informativi, insieme alla tradizionale attività d'aula, hanno provato e sperimentato sul campo le fasi di gioco e le strategie dello sport di squadra per eccellenza, il rugby.
- **"Le Relazioni efficaci in azienda – interpersonali e di gruppo":** rivolto al personale degli uffici amministrazione e contabilità della Divisione Friuli Venezia Giulia il corso è stata l'occasione per lavorare su concetti quali: ascolto attivo/empatico, ascolto di sé per un'autorivelazione efficace dei propri bisogni (consapevolezza), mediazioni dei conflitti e assertività. La durata complessiva è stata di 18 h con un'articolazione in 6 giornate di 3 ore ciascuna.

Formazione e stage

Formazione in aula

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

Formazione in aula	2006	2007	2008
Ore presenza	21.880	38.600	40.737
persone coinvolte	4.355	5.936	5.531

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

Ore di formazione per settore aziendale

Settore Aziendale	Ore Lavorate 2008	Ore Formazione 2008	Incidenza/mille
Produzione	7.389.993	32.816	4,44
Servizi	901.396	4.360	4,84
Totale	8.291.389	37.176	4,48

Settore Aziendale	Incidenza/mille 2006	Incidenza/mille 2007	Incidenza/mille 2008
Produzione	3,33	4,53	4,44
Servizi	6,41	7,99	4,84
Totale	3,67	4,91	4,48

Andamento del Turn over di personale nel 2008

Indicatori	2006	2007	2008	Var. % anno
dimessi	795	868	817	-5,9
assunti	889	1.366	1.020	-25,3
saldo	94	498	203	-
occupati fissi	6.719	7.217	7.420	2,8
% dimessi	11,8	12,0	11,0	-1,0
% assunti	13,2	18,9	13,7	-5,2

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

Nel corso del 2008 sono state inserite in stage 65 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 é un percorso imposto e fine a se stesso ma è un'esperienza utile e realmente positiva per ambo le parti.

Stage con finalità sociali	2006	2007	2008
Persone portatrici di handicap	69	67	50
Persone con disagio sociale	3	13	15
Totale	72	80	65

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

A.U.S.L. Bologna - Dipartimento Salute Mentale
A.U.S.L. Bologna - Distretto Porretta
A.U.S.L. Bologna - Distretto San Lazzaro di Savena
A.U.S.L. Bologna - Sezione Disabili Adulti
A.U.S.L. Bussolengo (Vr)
A.U.S.L. Langhirano (Pr)
A.U.S.L. Parma - Distretto Valli Taro e Ceno
Azienda U.L.S.S. 18 Rovigo
Azienda U.L.S.S. 19 Adria (Ro)
C.S.A.P.S.A. Bologna
Comune di Bologna - Servizio Sociale Adulti
Comune di Castel Maggiore (Bo)
Comune di Crevalcore (Bo)

Formazione e stage

Comune di Parma
Comune di Roma
Comune di Sala Bolognese (Bo)
Comune di Senigallia (An)
Comune di Torrile (Pr)
Consorzio Gestione Politiche Sociali Coeso Grosseto
Provincia di Siena
Servizi Socio Assistenziali Ciriè (To)
U.L.S.S. 22 Bussolengo (Vr)

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 2008 Camst ha infatti ospitato, tanto nei suoi centri di produzione quanto negli uffici, 78 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 vieppiù aumentando e diversificandosi notevolmente; infatti se 10 anni fa la maggior parte degli scambi avveniva con gli Istituti Professionali per il turismo e la ristorazione, negli ultimi 3 anni abbiamo conosciuto molti studenti provenienti dagli Istituti Tecnici del commercio e dagli Istituiti 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 25 studenti provenienti dalle scuole superiori.
Queste esperienze in azienda permettono agli studenti di verificare e sperimentare le conoscenze acquisite, confrontandole con le richieste ed esigenze del lavoro; consentono soprattutto di mettersi in gioco in un ambiente nuovo e di orientare con maggior consapevolezza le proprie scelte. La chiave del successo di queste iniziative è da ricercare nei nostri colleghi, sia degli ufficiche 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 51.
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

Formazione e stage

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.

Stage con finalità formative per il lavoro	2008
Provenienti da Scuole superiori	25
Provenienti da centri per l'impiego	2
Provenienti da Enti di formazione e Università	51
Totale	78

Nel 2008 i rapporti di stage, tirocini formativi e progetti di alternanza scuola-lavoro sono stati attivati in collaborazione con i seguenti enti:

Agenzia Formativa Salotto e Fiorito di Rivoli (To)
Agriform
CE.SVI.P. Parma
Cip - Roma Cinecittà
Cip - San Lazzaro di Savena (Bo)
Cofimprese - Bologna
Consorzio Forma Futuro
C.S.E.A. Torino
DIEFFE Formazione Lavoro
E.N.AI.P.
Engim di Torino
Fomal - Bologna
I.I.S. J.B. Beccari - Torino
I.P.S. Girolamo Varnelli - Cingoli
Ist. Tec. Comm. "Mattei" - Bologna
Ist. Tec. Manfredi/Tanari - Bologna
Ist. Tec. Rosa Luxemburg - Bologna
Ist. Alberghiero di Finale Ligure (Sv)
Ist. Tec. Ind. Majorana - Bologna
Provincia di Firenze
Università dei Sapori - Perugia
Università Dell'Aquila
Università di Bologna
Università di Parma
Università di Torino
Università Studi di Parma

Formazione e stage

Percorsi di inserimento per Neoassunti

Camst da sempre crede nell'importanza della conoscenza del contesto aziendale in cui si lavora e nella consapevolezza della realtà valoriale dell'azienda come punto di partenza per un pieno e ricco sviluppo professionale.
Per questo motivo siamo giunti quest'anno alla terza edizione dell'iniziativa WELCOME TO CAMST: tutto quello che avreste voluto sapere su Camst..., organizzata dalla Direzione Risorse Umane e rivolta a tutti i dipendenti del Gruppo.

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

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

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

In questi 3 anni, dalla prima edizione del 2006, WELCOME TO CAMST ha visto al partecipazione di 66 impiegati neo assunti, che lavorano o all'interno degli uffici della sede legale amministrativa di Camst a Villanova di Castenaso o nelle sedi territoriali.
In particolare nella tabella sotto riportata possiamo notare come nelle tre edizioni sia notevolmente aumentato, dal 2006 al 2008, il numero dei partecipanti all'iniziativa.

Welcome to Camst	2006	2007	2008
Numero partecipanti	14	20	31

Nel 2008 la Direzione Risorse Umane ha ritenuto necessario creare un percorso con gli stessi macro-obiettivi presenti nell'iniziativa WELCOME TO CAMST, ma rivolto ai nuovi colleghi con già una buona esperienza lavorativa nel proprio bagaglio professionale.

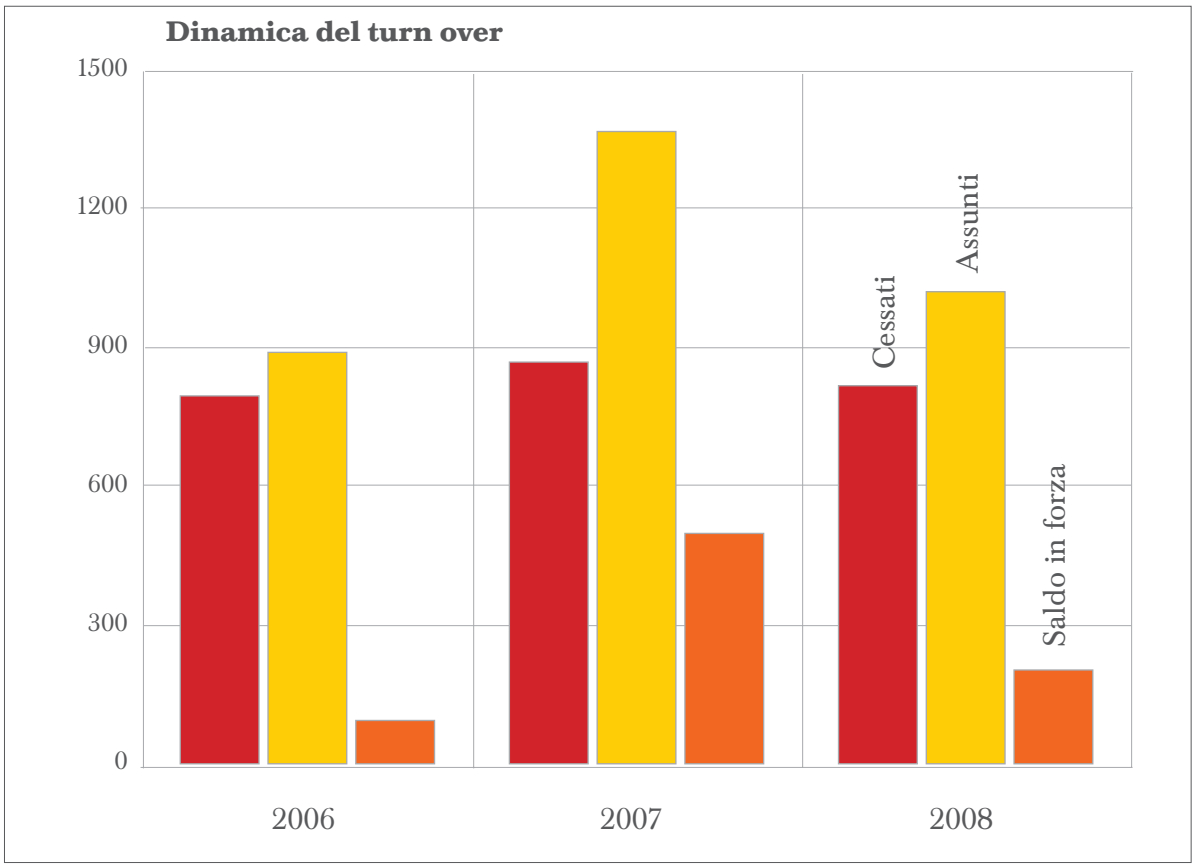
Nasce così CAMST ANNO ZERO, iniziativa rivolta ai neo assunti "senior" che hanno spesso ruoli di gestione dei collaboratori o la responsabilità di progetti complessi e che si caratterizzano per il fatto di aver già conosciuto e vissuto realtà lavorative, spesso molto diverse da quella di Camst.

Formazione e stage

L'iniziativa del 2008, oltre a prevedere l'incontro con la direzione aziendale, ha avuto come focus la comunicazione, competenza strategica per il target di riferimento del corso: i docenti si sono basati sui principi fondamentali della comunicazione interpersonale per poi sviluppare, insieme ai partecipanti, le tematiche più importanti per rendere efficace la comunicazione nell'ambito lavorativo.

Partecipanti a Edizione 2008 di "Camst anno zero"

Camst anno zero	2008
Divisione Centro Sud	3
Divisione Emilia Nord	3
Divisione Piemonte Liguria	1
Servizi Sede Villanova	4
Numero partecipanti	11



Politica per la responsabilità sociale

In coerenza con la sua natura di impresa cooperativa CAMST Soc. Cop. a R. L. si è posta l'obiettivo di valorizzare la propria responsabilità sociale adottando i criteri della norma SA8000 che disciplina un sistema di gestione per quei requisiti già individuati dal più ampio sistema legislativo, sia nazionale che internazionale, quali fondamento per ogni impresa che si dichiari socialmente responsabile.
Scopo primario del sistema di gestione della responsabilità sociale, in accordo con la norma SA8000, è quello di creare un ambiente nel quale coloro che vi operano, soci e dipendenti, siano messi nelle migliori condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro e di perseguire gli obiettivi della Missione Aziendale, così come formulata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti quattro articoli:

I. Difendere e sviluppare l'occupazione dei soci. Migliorare la loro qualificazione professionale e la loro condizione sociale e lavorativa. Garantire il rispetto della loro salute, della loro integrità morale, delle loro aspirazioni culturali, civili e di partecipazione all'impresa cooperativa.
II. Realizzare proventi dalla gestione e attuare una destinazione degli utili che assicuri il massimo sviluppo degli investimenti e che riconosca l'apporto individuale di ognuno.
III. Soddisfare i bisogni dei clienti, garantendo la qualità dei prodotti, un servizio confortevole, la salvaguardia dell'ambiente. Rendere massima competitività ed efficienza, innovando l'impresa.
IV. Perseguire e mantenere la leadership della ristorazione in Italia. Collaborare con le altre cooperative con spirito di solidarietà. Far valere in tali collaborazioni il rigore imprenditoriale. Perseguire così il rafforzamento della cooperazione sul mercato e lo sviluppo del suo ruolo sociale, nel rispetto delle tradizioni e dei patrimoni culturali locali.

CAMST riconosce che i requisiti fondamentali con cui si attua il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale sono:
a) l'impegno diretto, continuo e permanente della Direzione;
b) il pieno e consapevole coinvolgimento del personale dell'Azienda a tutti i livelli;
c) il coinvolgimento dei Fornitori ai quali l'Azienda richiede di agire in sostanziale conformità ai requisiti della norma SA8000.

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

SGS

Certificato IT07/1620

Il sistema di gestione di

CAMST Soc. Coop. a r.l.

Via Tosarelli, 318 - 40050 VILLANOVA DI CASTENASO (BO) - Italia

è stato verificato ed è risultato conforme ai requisiti di

SA 8000:2001

Per le seguenti attività

Progettazione del servizio di ristorazione, con preparazione e distribuzione dei pasti per servizi di ristorazione collettiva (refezione scolastica, ristorazione ospedaliera, ristorazione per la terza età), ristorazione commerciale (tavoleamiche e pubblici esercizi), ristorazione aziendale (ristoranti aziendali), catering e forniture di derrate alimentari

Questo certificato è valido dal 28/12/2007 al 28/12/2010
Emissione 1

Autorizzato da
Paolo Pineschi

SGS ITALIA S.p.A. - Systems & Services Certification
Via G. Gozzi, 1/A 20129 MILANO - Italy
t +39 02 73 93 1 f +39 02 70 10 94 89 www.sgs.com

REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000

3

Lavoro infantile

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 2008

Anche nel 2008 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	2006	2007	2008
Sostegno ad eventi ed Associazioni culturali e della Pubblica Amministrazione	55.698,56	66.550,00	26.156,00
Sostegno ad iniziative dell'Università	-	-	25.000,00
Sostegno di pubblicazioni a carattere culturale/educativo	-	1.350,00	20.257,60
Numero iniziative	14	15	21
Contributi ad Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	79.242,00	24.631,67	43.634,48
Contributi ad Associazioni religiose	-	100,00	350,00
Numero iniziative	15	7	21
Sostegno a favore dell'infanzia	15.184,00	33.194,00	23.068,60
Sostegno sociale	-	129.500,00	7.014,80
Numero iniziative	6	19	16
Totale Euro	150.124,56	255.325,67	179.767,48
Totale iniziative	35	41	58

Indicatori di risultato

Nella composizione degli occupati al 31/12/2008 non risulta in forza nessun addetto con meno di 18 anni di età, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine o di apprendistato.
In ogni caso, agli occupati con meno di 18 anni di età vengono garantite le norme giuridiche e di contratto relative alla tutela del lavoro dei minori e non sono stati esposti a lavorazioni pericolose o nocive per la loro salute.

Lavoro infantile

Occupati a tempo indeterminato per fasce di età

Età	Apprendista	Dirigente	Impiegato	Operaio	Quadro	Totale
Meno di 18	-	-	-	-	-	-
18-27	54	-	28	245	-	327
28-37	13	-	226	1.616	16	1.871
38-47	-	6	247	3.018	47	3.318
48-58	-	11	125	1.499	58	1.693
>58	-	3	11	190	7	206
Totale	67	20	637	6.568	128	7.420

Età degli occupati con contratto a termine

Età	2006	2007	2008
Meno di 18	2	-	-
18-27	69	78	59
28-37	113	120	106
38-47	94	125	119
48-58	32	35	30
>58	3	7	5
Totale	313	365	319

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

Età	2006	2007	2008	Var. %
Meno di 18	-	1	-	-
18-27	125	152	92	-65,2
28-37	332	401	271	-48,0
38-47	275	430	380	-13,2
48-58	95	163	111	-46,8
>58	13	13	25	48,0
Totale	840	1.160	879	-32,0
di cui cessati	195	154	86	-79,1

La dinamica di crescita che si registra nel 2008 (+203 unità) pur non trascurabile si presenta in rallentamento perché posta a confronto con un anno 2007 in cui vi era stata una crescita molto consistente.

Lavoro infantile

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.1 Lavoro infantile	Svolgere un'approfondita indagine sui fornitori di lavoro interinale al fine di verificare il puntuale rispetto di tale requisito.	Nel corso del 2008 è stata avviata l'indagine sulle Agenzie di somministrazione di lavoro che non ha evidenziato alcuna carenza rispetto a questo requisito di norma.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2009
1.1 Lavoro infantile	Portare a termine l'indagine coprendo l'intero ambito delle agenzie di lavoro.

Altri dati conoscitivi

Età e anzianità media del personale

Anni	Apprendista	Dirigente	Impiegato	Operaio	Quadro	Totale
Età	23,7	51,1	40,4	42,2	47,2	42,0
Anzianità	0,6	16,7	10,7	6,3	15,2	6,8

Anni	2006	2007	2008
Età	41,1	41,4	42,0
Anzianità	6,6	6,5	6,8

LAVORO INFANTILE

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

Settore di attività	Totale 2007	Anzianità media	Totale 2008	Anzianità media	Var.	Var. %
Scuole	2.446	4,7	2.588	4,6	142	5,8
P.E. e Interaziendali	1.420	8,0	1.459	8,3	39	2,7
Aziendale	1.083	6,8	1.115	7,2	32	3,0
Cucine Centralizzate	1.074	8,0	1.079	8,6	5	0,5
Ospedali	479	3,9	502	4,5	23	4,8
Caserme	91	1,4	37	1,1	-54	-59,3
Banchetti	11	11,1	11	12,1	-	-
Atmosfera protetta	11	3,4	18	3,6	7	63,6
Altri	602	10,5	611	10,6	9	1,5
Totale	7.217	6,5	7.420	6,8	203	2,8

La maggior crescita di occupazione in valore assoluto (142 unità) si registra ancora nel settore Scuole mentre l'anzianità media si mantiene costante, indice questo che c'è stato un certo turn over in questo gruppo. In questo settore, notoriamente legato al mercato degli appalti pubblici, raggiunge i 4,6 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.

Lavoro forzato e obbligato

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

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

Il lavoratore sottoscrive il rapporto sociale al momento dell'assunzione, ai sensi dello Statuto della Cooperativa approvato in Assemblea generale dei soci (il 19 novembre 2004).

Indicatori di risultato

Numero di non conformità (NC) pertinenti	2006	2007	2008
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	1	-

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.2 Lavoro obbligato	Estendere l'attività formativa al fine di coinvolgere un numero di addetti non inferiore all'anno precedente.	L'attività formativa svolta nel corso del 2008 ha coinvolto un numero di addetti (1.690) superiore di 700 unità a quello del 2007.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2009
1.2 Lavoro obbligato	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.

Lavoro forzato e 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 inferire 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 (dal 1 gennaio 2002 è di 94.403,45 euro).

Prestito ai soci lavoratori e anticipi sullo stipendio/Tfr

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

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

Prestito a soci lavoratori	2006	2007	2008
N. soci lavoratori che hanno un prestito personale in Camst	155	114	104
Totale prestito a soci €	179.100	178.100	163.347

Lavoro forzato e obbligato

Tipologie e quantità di assenze dal lavoro

Indicatori	2006	2007	2008
Ore lavorate	7.592.621	7.952.637	8.291.389
Variazione %	2,2	4,7	4,3
Ore sciopero	78	10.883,4	7.566
Variazione %	-99,3	-	-30,5
Ore R.C.	320.523	426.727	525.610
Variazione %	-9,6	33,1	23,2
Ore permessi di studio	761	440,6	374,1
Variazione %	44,0	-42,1	-15,1
Ore licenza matrimonio - gravi motivi familiari	8.053	8.684,6	9.316,8
	-9,5	7,8	7,3
% ore sciopero	-	0,14	0,09
% ore R.C.	4,35	5,37	6,34
% ore permessi di studio	0,01	0,01	0,005
Giornate Ferie	142.571	157.597	159.601
Giornate R.C.	89.821	119.583	147.294
Giornate Permessi (studio-motivi famigliari)	2.257	2.434	2.611
Totale giornate permessi retribuiti	92.078	122.017	149.905
Media giornate permessi retribuiti	14	17	20

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

Inoltre

· Non vengono impiegati lavoratori extra-comunitari sprovvisti di regolare permesso di soggiorno.

· Non vengono messe in pratica misure che limitino la libertà dei lavoratori nei loro rapporti con la Cooperativa.

· La Cooperativa si impegna affinché non vengano posti in essere comportamenti lesivi della dignità dei propri dipendenti.

· Le visite mediche sanitarie sono condotte conformemente alla normativa vigente e nel rispetto della dignità del lavoratore.

· La Cooperativa inoltre non fa uso di guardie o altre forme di controllo sui lavoratori e non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro depositi di qualsiasi tipo, in denaro o in natura, di documenti di identità in originale.

Salute e Sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è un obbligo stabilito da molte leggi e regolamenti tra cui l'ultimo in ordine di tempo è il D.Lgs. 81/2008.

Inoltre Camst ha voluto dotarsi in modo volontario di un sistema di gestione aziendale della sicurezza sul lavoro e tutela della salute, di cui ottenuto la certificazione OHSAS 18001:1999 con approvazione originaria del 21 Luglio 2006, al fine di migliorare la formulazione di obiettivi e politiche a favore della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori secondo quanto previsto dalle normative vigenti e in base ai pericoli ed ai rischi potenzialmente presenti sul posto di lavoro.

Il sistema di gestione si basa su un'analisi preliminare dei rischi per la salute e la sicurezza che vengono formalizzati per ciascun sito produttivo in apposito un rapporto.

Attraverso l'analisi aziendale preliminare la cooperativa si prefigge l'obiettivo di accertare la propria conformità sia alle leggi vigenti sia di introdurre successivamente un sistema di gestione per eliminare o minimizzare i rischi sia per i propri dipendenti sia per le altre parti che possano essere associate alla propria attività.

Per questo motivo:

- 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 che viene periodicamente aggiornato;
- ha nominato il 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 le indicazioni del 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.

Indicatori di risultato

Il numero totale degli infortuni 2008 compreso di quelli occorsi in itinere, è di 558 ed è superiore al dato dell'anno precedente sia per quanto riguarda quelli in itinere, anche se di poco, che per quelli occorsi negli ambienti di lavoro. L'aumento riposizione l'indice di frequenza sugli occupati (dato percentuale) al dato del 2006 dopo l'ottimo risultato del 2007. Per contro si registra un risultato molto positivo nella riduzione della durata media degli infortuni che si quantifica in una riduzione pari a due giornate. La riduzione di durata degli infortuni si evince inoltre dal numero totale di ore di infortunio che non si discosta molto dal dato dell'anno precedente (tasso infortunio totale 2008 = 0,52).

Numero degli infortuni

Numero infortuni	Senza itinere		Itinere		Totale	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Dirigenti	-	-	2	-	2	-
Quadri	-	4	4	2	4	6
Impiegati	6	8	10	11	16	19
Operai	410	460	63	66	473	526
Apprendisti	1	5	-	2	1	7
Totale	417	476	79	82	496	558

Indici infortunistici

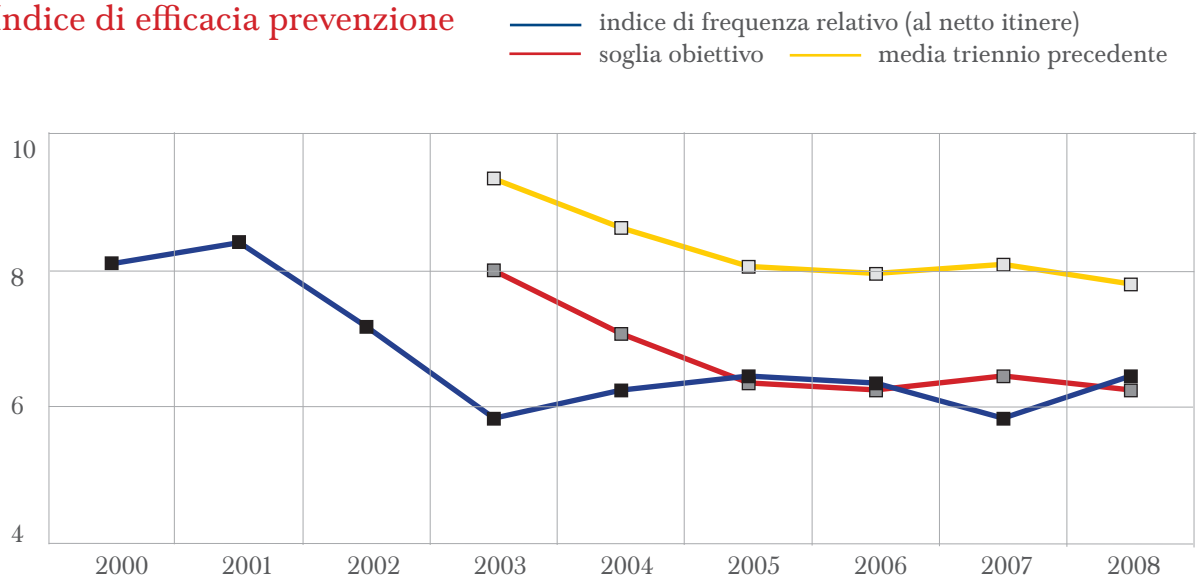
Questi indici sono costruiti secondo un criterio statistico (UNI) che si basa sul numero di infortuni rapportato alle ore lavorate per quanto riguarda l'indice di frequenza e al numero di giornate di infortunio per quello che riguarda l'indice di gravità. Inoltre l'indice di frequenza percentuale (numero infortuni/sul numero degli occupati x100) rappresenta un indicatore semplificato, ancorché in uso, nell'analisi statistica del fenomeno infortunistico.

	2006	2007	2008	Var.%
Indice di frequenza (*)	-	52,44	58,23	11,04
Indice di gravità (*)	-	0,98	0,97	-0,96
Indice percentuale	6,3	5,8	6,4	10,34

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

Salute e Sicurezza

Indice di efficacia prevenzione



Un criterio adottato da Camst per considerare raggiunto l'obiettivo di efficacia nella prevenzione del fenomeno infortunistico è il seguente: l'indice percentuale di frequenza relativo (num. infortuni indennizzati/num lavoratori x100) non si deve discostare più di 1,5 punti, in termini assoluti, dalla media aritmetica degli indici dei tre anni precedenti. Per il 2008 l'indice (numero di infortuni ogni 100 occupati) è pari a 6,4%, quindi rientra in zona di sicurezza.

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni/obiettivo di RS	Risultato
1.3 Salute e Sicurezza	Effettuare azioni mirate al fine di diminuire gli infortuni sul lavoro relativamente ai casi derivanti da taglio e caduta (-2%).	Infortuni da taglio: var. indice Frequenza = -2,72; var indice gravità = -8,50.Infortuni da caduta: var indice Frequenza = +15,38; var indice gravità = -5,42.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni/obiettivo di RS per l'anno 2009
1.3 Salute e Sicurezza	Concludere l'iter di estensione del sistema di gestione per la Salute e Sicurezza (OHSAS 18001:2007) a tutte le principali Cucine Centralizzate e Tavolamica.

Altri dati conoscitivi

Nel 2008 si assiste ad un andamento divergente per quanto riguarda il numero di infortuni e la loro durata media: a fronte di un aumento di numero assoluto si registra una riduzione nelle giornate medie (minore gravità).

Andamento infortunistico al netto degli infortuni in itinere

	2006	2007	2008
Numero dipendenti	6.719	7.216	7.420
Var. %	1,4%	7,4%	2,8
Numero infortuni	423	417	476
Var. %	- 1,6%	- 1,4%	14,1
Totale giorni infortunio	7.917	7.774	7.915
Var. %	- 6,4%	- 1,8%	1,8
Media Giorni infortunio	18,7	18,6	16,6
Var. %	- 5,1%	- 0,3%	-10,8

Andamento degli infortuni in itinere

	2006	2007 (*)	2008
Numero infortuni	61	79	82
Var. %	- 39,0%	29,5%	3,8
Totale giorni infortunio	2.301	10.196	2.193
Var. %	- 32,2%	343,1%	-78,5
Media Giorni infortunio	37,7	129,1	26,7
Var. %	11,1%	242,3%	-79,3

Andamento infortunistico comprensivo 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
2008	558	7.420	7,5%	-	10.108	1,36	18,0

(*) i dati 2007 sulla durata totale e media degli infortuni comprendono un evento infortunistico in itinere mortale (conteggiato con una durata pari a 7.500 giorni).

Il 2008 si caratterizza per una impennata nel numero degli infortuni sebbene con una sensibile riduzione nella gravità (durata media in giorni) anche al netto del dato 2007.

Salute e Sicurezza

Incidenza percentuale delle principali tipologie di infortunio

Principali tipologie infortunio in %	2006	2007	2008	Var %
si è tagliato con	26,5	27,1	14,1	-13,0%
caduto, in piano, su	12,1	10,3	12,0	1,7%
sollevando, spostando (escluso sforzo)	9,0	8,4	7,6	-0,8%
ha urtato contro	8,0	8,4	5,2	-3,2%
si è colpito con (parti meccaniche, utensili)	7,8	9,1	5,5	-3,6%
sollevando, spostando (sforzo)	7,6	3,6	5,3	1,7%
si è colpito con (getti, schizzi, liquidi)	7,6	7,2	4,9	-2,3%
ha compiuto un movimento incoordinato	4,0	5,8	7,9	2,1%
ha messo un piede in fallo	4,0	3,6	4,1	0,5%
colpito da (parti meccaniche, utensili)	3,8	3,6	3,8	0,2%

Nel 2008 si registra una diminuzione importante di 13 punti percentuali nell'incidenza della categoria degli infortuni da taglio. Questo era appunto uno degli obiettivi di un'azione mirata per far scendere questo tipo di infortunio: si può quindi parlare di obiettivo largamente raggiunto, almeno per quest'anno.

Numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Divisione	2006	2007	2008
Centro sud	5	6	4
Emilia Centro - Emilia Fiere	4	4	3
Emilia nord	4	4	4
Friuli V.G.	2	1	2
Piemonte Liguria	3	3	2
Romagna - Marche	2	3	3
Veneto	1	2	1
Totale	21	23	19

Indicatori di condizione lavorativa

Indicatori	2006	2007	2008
ore lavorate	7.361.873	7.952.637	8.291.389
Var. %	2,2	4,7	4,3
ore malattia	393.877	395.646,9	414.804,2
Var. %	1,6	0,4	4,8
ore infortunio	45.053	47.648,8	46.586
Var. %	-7,0	5,8	-

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**	**2008**
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 2008

Descrizione Qualifica	Ore 2007	Numero persone	Ore 2008	Numero persone
Apprendista	10,5	5	14	6
Impiegato/a	303	161	201,25	93
Operaio/a	353,33	244	178,58	99
Quadro	11,5	6	5,5	5
Totale in forza	678,33	416	399,33	203
Ore dei cessati	38,5	31	18,5	11
Totale	716,83	447	417,83	214
Var. %	12,4	26,6	-41,7	-52,1

I dati sono riferiti agli occupati a tempo indeterminato in forza al 31/12/2008, con evidenziate le ore dei t.i. che sono cessati nel corso dell'anno.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Valutazioni di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.4 Libertà di associazione	Alla luce dei risultati emersi si ritiene adeguato mantenere l'attuale livello di libertà associativa.	L'attività sindacale nel corso del 2008 si è mantenuata ai livelli consueti senza alcuna segnalazione di problematiche al riguardo.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2009
1.4 Libertà di associazione	Si ritiene adeguato mantenere l'attuale livello di libertà associativa.

Altri dati conoscitivi

Numero dei lavoratori iscritti ad Associazioni Sindacali

Associazione sindacale	2006	2007	2008
CGIL	1.770	1.864	1.838
CISL	201	229	287
CISNAL	5	4	4
UIL	281	318	316
Altri	14	28	34
Totale	2.271	2.443	2.479
Var. %	-1,0	7,6	1,5

Numero dei Rappresentanti Sindacali Aziendali

Divisione	2006	2007	2008
Centro Sud	26	20	20
Centro Sud - Area Lazio	-	14	9
Romagna - Marche	21	20	23
Nord Emilia	19	17	17
Piemonte Liguria	9	8	9
Veneto	9	14	15
Emilia Fiere	5	8	15
Emilia Centro	5	5	5
Servizi	2	2	3
Friuli	2	2	3
Area Sviluppo	1	1	1
ATP atmosfera protetta	-	1	1
Totale Complessivo	100	112	121

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Ore di permesso dei Delegati sindacali

Divisione	2006	2007	2008
Emilia Centro	2.613,0	2.868,7	3.737,04
Servizi	1.864,0	882,0	140
Emilia Fiere	771,0	1.749,2	21,84
Veneto	362,7	422,5	628,88
Centro Sud - Toscana	641,0	485,5	303
Centro Sud - Area Lazio	-	294,5	367,4
Emilia Nord	542,0	747,4	766
Piemonte - Liguria	262,2	574,0	361
Romana - Marche	545,5	377,5	450
Friuli	92,2	101,4	84,84
Area Sviluppo	24,0	48,0	48
ATP Atmosfera protetta	-	79,0	834
Altre	193,5	70,0	37
Totale	7.911,17	8.699,6	7.779,00
Var. %	-6,6	10,0	-10,6

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**	**2008**
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.	2	15	15

Genere e qualifica di tutti gli occupati a tempo indeterminato

Qualifica	F	M	Totale 2008	Var. %	Totale 2007
Dirigente	1	19	20	5,3	19
Quadro	51	77	128	3,2	124
Impiegato/a	569	68	637	3,9	613
Operaio/a	5.774	794	6.568	2,4	6.413
Apprendista	47	20	67	42,6	47
Totale	6.442	978	7.420	2,8	7.217
Percentuale	86,8	13,2	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	Totale 2008	Var. %	Totale 2007
Quadro	-	1	1	-	1
Impiegato/a	3	1	4	33,3	3
Operaio/a	241	58	299	10,7	270
Apprendista	8	2	10	66,7	6
Totale	252	62	314	12,1	280
Distribuzione %	80,3	19,7	-	-	-
% in Camst	3,9	6,3	4,2	-	-

Dettaglio mansioni della qualifica Operaio per i lavoratori stranieri

Mansioni Operaio	F	M	Totale 2008	Totale 2007
Addetto Sevizi	194	18	212	182
Aiuto cuoco	10	-	10	11
Banconiere	6	-	6	3
Barista	7	2	9	8
Commis di bar	2	-	2	2
Commis di sala	2	1	3	2
Cuoco	7	8	15	12
Interno di cucine	7	25	32	39
Operaio	5	1	6	8
Pizzaiolo	1	3	4	4
Totale	241	58	299	270

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

Qualifica	F	M	2008	2007
Impiegato/a	3	1	4	2
Operaio/a	59	20	79	81
Totale	62	21	83	83

Discriminazione

Valutazione azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.5 Discriminazione	In considerazione della frequenza di segnalazioni pervenute, approfondire in modo particolare questo requisito della norma nell'estensione dell'attività formativa.	L'estensione dell'attività formativa svolta nel 2008 con particolare riferimento a tale ambito ha coinvolto 1.690 dipendenti.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2009
1.5 Discriminazione	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.

Altri dati conoscitivi

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

Nella tabella che segue, viene messa a confronto l'incidenza percentuale di occupazione femminile in Camst con quella che risulta dall'indagine retributiva per le imprese cooperative (edizione 2008 SCS-Hay Group).

Le aziende del Mercato Cooperativo partecipanti all'indagine retributiva Imprese Cooperative 2008 sono 31, di medie e grandi dimensioni, e complessivamente rappresentano 54.980 dipendenti e 17.621 milioni di euro di fatturato (il confronto è disponibile solo per le qualifiche oggetto dell'indagine).

Composizione e incidenza occupazione femminile

Qualifica	% Donne 2006	% Donne 2007	% Donne 2008	% Donne 2008 indagine SCS Hay Group
Dirigente	4,8	5,3	5,0	6,9
Quadro	35,5	34,7	39,8	22,0
impiegato/a	86,3	90,4	89,3	29,8
Operaio/a	88,0	87,3	87,9	-
Apprendista	63.6	63,8	70,1	-
Totale	86,6	86,3	86,8	23,6

Discriminazione

Da segnalare che nella qualifica Quadri le donne hanno quasi raggiunto quota 40%, mentre sono leggermente diminuite nella qualifica impiegati ritornando sotto la soglia del 90%. Notevole balzo in avanti anche tra gli apprendisti con una crescita di oltre 6 punti percentuali.

Composizione professionale per mansioni

L'organico dell'azienda è caratterizzato da una elevata presenza di competenze nelle preparazioni alimentari, che vengono svolte quotidianamente nelle numerose cucine da oltre 1.200 cuochi.

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

Mansioni (Aggregazione di mansioni previste dal Ccnl)

Mansione	2006	2007	2008	Var.	Var. %	Distribuz. %
Dirigente	21	19	20	1	5,3	0,3
Quadro	121	124	128	4	3,2	1,7
Impiegato/a	452	483	512	29	6,0	6,9
Cassiera	127	130	133	3	2,3	1,8
Cuoco	1.186	1.275	1.300	25	2,0	17,5
Barista	359	388	393	5	1,3	5,3
Banconiere	149	148	158	10	6,8	2,1
Pizzaiolo	42	44	58	14	31,8	0,8
Resp terminale/ Reparto	58	58	52	-6	-10,3	0,7
Cameriere	-	23	22	-1	-4,3	0,3
Addetto sevizi mensa	3.719	4.003	4.177	174	4,3	56,3
Altro	485	522	467	-55	-10,5	6,3
Totale	6.719	7.217	7.420	203	2,8	100,0

Il totale dell'organico risulta in aumento di 203 unità pari al +2,8%.

In aumento anche il numero dei cuochi di 25 unità pari al +2,0%; la categoria professionale rappresenta il 17,5% dell'organico totale. Sensibile aumento anche degli addetti con qualifica di pizzaiolo: 14 unità, +31,8% sulla categoria.

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	2008	Var.	Var. %	Distrib. %
Laurea	126	147	154	7	4,8	2,1
Diplomi maturità/universitari	1.464	1.589	1.659	70	4,4	22,4
Diplomi professionali	877	930	952	22	2,4	12,8
Obbligo scolastico	3.694	3.941	4.064	123	3,1	54,8
Non pervenuto	558	610	591	-19	-3,1	8,0
Totale	6.719	7.217	7.420	203	2,8	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	2006	2007	2008
Dipl.Univ.Dietologia e Dietetica applicata	9	12	13
Dipl.Univ.Economia e Merceologia alimentare	8	8	9
Diploma maturità Economo Dietista/Tecnico nutrizionista	26	26	21
Diploma Universitario Laurea Brevis	23	23	31
Laurea in scienze biologiche	10	11	11
Laurea Scienze e tecnologie alimentari	11	14	16
Totale	87	94	101

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 2007	di cui cuochi	Totale 2008	di cui cuochi
Diploma maturità Economo Dietista / Tecnico nutrizionista	23	2	21	1
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	193	113	200	114
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	319	193	328	197
Totale	535	308	549	312
Variazione %	22,7	11,2	2,6	1,3

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 Istituto Alberghiero	Diploma Prof.le Ist. Alberghiero	Altri	Totale
Addetto servizi	9	85	45	11	14	402	566
Altre figure	-	9	2	-	2	28	41
Cuoco	1	7	6	9	17	68	108
Barista	-	5	6	-	1	19	31
Dirigente/Funzionario	3	3	-	1	1	1	9
Impiegato	11	17	3	1	1	5	38
Totale	24	126	62	22	36	523	793
%	3,0	15,9	7,8	2,8	4,5	66,0	100

I nuovi assunti fissi nel 2008 con Diploma di Scuola Alberghiera sono stati 58, pari al 7,3% del totale.

Provenienza dei lavoratori stranieri

Provenienza	Anno 2006	Anno 2007	Anno 2008
Africa	23	30	30
America Centrale	6	7	9
Asia	32	33	38
Nord Africa	33	29	27
Europa Extracomunitaria	93	81	98
Medio Oriente	3	26	1
Sud America	23	2	32
Unione Europea	30	70	78
Altri Stati	2	2	1
Totale complessivo	245	280	314
Variazione %	6,5	14,3	12,1

La quota di lavoratori stranieri stabilmente occupati in Camst al 31/12/2008 è aumentata del 12,1% pari a 34 presenze, ad opera principalmente dell'ingresso di quote di immigrati provenienti dall'Europa extracomunitaria.

Discriminazione

Qualifiche e Rapporto sociale dei lavoratori stranieri

Lavoratori stranieri 2008	no	si	Totale
Apprendista	10	-	10
Impiegato/a	1	3	4
Operaio/a	44	255	299
Quadro	-	1	1
Totale	55	259	314
%	17,5	82,5	100

Titolo di studio dei lavoratori stranieri

Titolo di studio	2006	2007	2008
Laurea	18	22	25
Diploma Universitario	5	6	6
Diploma maturità Economo Dietista	2	2	2
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	3	4	5
Diploma Maturità	63	73	79
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	6	10	11
Altri diplomi professionali (3anni)	23	17	23
Obbligo scolastico	74	99	118
Non pervenuto	51	47	45
Totale	245	280	314

Il grado di scolarità dei lavoratori stranieri è elevato: 134 (il 48,1%) hanno un'istruzione superiore, di questi 25 sono laureati e 6 hanno un diploma universitario.

Pratiche disciplinari

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

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

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

Importi delle multe erogate

Anno	2006	2007	2008
Valore in euro	725,60	836,29	1.134,40

Indicatori di risultato

Numero di non conformità pertinenti	2006	2007	2008
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	9

Pratiche disciplinari

Numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari adottati

Dettaglio provvedimenti disciplinari	2006	2007	2008
Richiamo scritto	89	85	123
Multe	53	45	52
Sospensioni	22	24	26
Richiamo verbale	2	1	2
Licenziamento	9	10	5
Totale	175	165	208

Accettazione contro deduzioni	38	11	12
In sospeso	-	6	5
Totale	213	182	220

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.6 Pratiche disciplinari	Estendere l'attività formativa al fine di coinvolgere un numero di addetti non inferiore all'anno precedente.	L'estensione dell'attività formativa svolta nel 2008 con particolare riferimento a tale ambito ha coinvolto 1.690 dipendenti.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2009
1.6 Pratiche disciplinari	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.

Orario di lavoro

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

· il lavoro straordinario;

· il lavoro svolto nei giorni festivi;

· il lavoro notturno;

La settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel CCNL . Gli orari di lavoro settimanale inferiore alle 40 ore (part-time) sono applicati nel rispetto delle regolamentazioni contrattuali.

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

Indicatori di risultato

Numero di non conformità pertinenti	**2008**
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

Totale Ore Lavorate

Ore lavorate	2006	%	2007	%	2008	%
Totale Ore lavorate	7.592.621	100	7.952.637,0	100	8.291.389	100
Variazione %	2,2	-	4,7	-	4,3	-
di cui:						
Ore straordinarie	103.448,3	1,4	110.038,76	1,4	103.406,57	1,2
Variazione %	13,2	-	6,4	-	-6,0	-
Ore supplementari	528.252,3	7,0	588.989,89	7,4	595.654,87	7,2
Variazione %	18,0	-	11,5	-	1,1	-
Totale ore str-sup	631.700,6	8,3	699.028,65	8,8	699.061,44	8,4
Variazione %	17,2	-	10,7	-	-	-
Ore interinali	133.206,07	1,8	157.825,50	2,0	154.220,88	1,9
Variazione %	268,0	-	18,5	-	-	-
Ore normali	6.827.714,33	89,9	7.095.782,85	89,2	7.438.106,7	89,7
Variazione %	-0,4	-	3,9	-	4,8	-

(Fonte del dato 'Totale ore lavorate': Controllo gestione. Il dato comprende le ore impiegate dalla m.o. diretta – ordinarie, straordinarie, supplementari – e le ore di lavoro interinale; le ore normali sono una stima ottenuta calcolandole per differenza)

Orario di lavoro

Nel 2008 vi è stata una sostanziale e singolare coincidenza del dato di ore straordinarie e supplementari con quello registrato l'anno precedente. L'incidenza delle ore straordinarie e supplementari è in leggera diminuzione.

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.7 Orario di lavoro	Predisporre una modalità di controllo delle ore straordinarie.	La nuova modalità di monitoraggio delle ore straordinarie introdotta a inizio 2008 ha consentito di realizzare l'obiettivo prefissato.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni/obiettivi di RS per l'anno 2009
1.7 Orario di lavoro	Proseguire con l'attività di monitoraggio delle ore straordinarie mantenendo l'attuale livello raggiunto.

Altri dati conoscitivi

Tipologie di orario degli occupati a tempo indeterminato

Tipo orario	2007	%	2008	%	Var. num	Var. %
Full Time	1.541	21,4	1.546	20,8	5	0,3
Meno di 20 ore	1.933	26,8	2.065	27,8	132	6,8
20 ore	1.425	19,7	1.506	20,3	81	5,7
più di 20 ore	2.318	32,1	2.303	31,0	-15	-0,6
Totale	7.217	100,0	7.420	100,0	203	2,8

Orario di lavoro

Distribuzione dell'orario Part-time nelle qualifiche

Tipo Orario	Apprendista	Impiegato/a	Operaio/a	Quadro	2008	2007	Var. num.	Var. %
Meno di 20 ore	8	5	2.052	-	2.065	1.933	132	6,8
20 ore	15	79	1.408	4	1.506	1.425	81	5,7
Più di 20 ore	19	229	2.051	4	2.303	2.318	-15	-0,6
Totale 2008	42	313	5.511	8	5.874	5.676	198	3,5
Totale 2007	24	292	5.352	8	5.676			
Var. num.	18	21	159	-	198			
Variazione %	75,0	7,2	3,0	-	3,5			

L'incremento di organico del 2008 si concentra pressoché esclusivamente nel tipo orario part time: +198 unità pari al +3,5% (i full time aumentano di 5 unità pari allo 0,3%).

Tra questi gli incrementi percentualmente maggiori vanno alle categorie apprendisti e impiegati, segno di ricerca di flessibilità anche tra queste categorie di lavoro. Le tipologie di orario part time più incrementate risultano quelle da 20 ore settimanali in giù.

Distribuzione dell'orario Full time nelle qualifiche

Qualifiche	2006	2007	2008	Var.	Var. %
Apprendisti	15	23	25	2	8,7
Operai	970	1.061	1.057	-4	-0,4
Impiegati	310	322	324	2	0,6
Quadri	113	116	120	4	3,4
Dirigenti	21	19	20	1	5,3
Totale	1.429	1.541	1.546	5	0,3
Variazione %	-1,2	7,8	0,3	-	-

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

Numero di non conformità pertinenti	**2008**
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.	2

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 2008. 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 2008	Operai (*)	Impiegati (*)	Quadri
Altri contratti di secondo livello	103,7	109,9	104,0
CCNL	100	100	100

Retribuzione

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	113,7
Impiegati (*)	100	106,4
Quadri	100	113,8

(*)Nota bene: al fine di rendere più omogeneo il confronto sul trattamento retributivo tra ccnl e altri contratti di secondo livello si è preso a riferimento il trattamento retributivo del 3 livello del contratto per operai e impiegati, mentre la categoria quadri è composta dai due livelli A e B: la retribuzione media aziendale è superiore al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del settore (Turismo-Pubblici esercizi), per tutte e tre le qualifiche.

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni / obiettivi di RS	Risultato
1.8 Retribuzione	Mantenere invariato il rapporto tra retribuzione media riconosciuta dall'azienda e quanto previsto dal CCNL.	Nel corso del 2008, pur in presenza di aumenti retributivi derivanti da rinnovo del CCNL, si è mantenuto il rapporto tra le retribuzioni medie da CCNL e da altri contratti.

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2009
1.8 Retribuzione	Mantenere il rapporto tra le retribuzioni medie da CCNL e da altri contratti.

Retribuzione

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.

"Nel 2008 i salari degli italiani sono cresciuti del 3,5%, rispetto a un'inflazione che si è fermata al 3,3%, grazie all'effetto dei rinnovi contrattuali. A rivelarlo è stata l'Istat. Sitratta del record dal '97, anche se il trend sugli stipendi non si traduce in una maggiore parità in busta paga uomo-donna. I salari "rosa" restano più bassi in una forchetta compresa tra il 9 e il 27% di quelli dei colleghi".(Il Sole24Ore, martedì 3 febbraio2009)

In Camst, nelle mansioni che meno risentono dell'elemento qualificazione professionale (banconiere, addetto servizi, interno di cucina) la parità retributiva è di fatto raggiunta anzi si presenta nel 2008 con un leggero vantaggio per il trattamento retributivo delle donne. Permane un sensibile divario per le mansioni più specializzate, come gli operatori di cucina e i pizzaioli, con punte per le mansioni di capo bar e responsabile di terminale o reparto.

Rapporto retributivo uomo - donna nelle mansioni della qualifica operai

(RAL media donna = base 100)

Mansione Operai	2006	2007	2008
Cuoco	108,59	110,60	113,4
Chef	107,84	115,90	113,7
Capo Bar	107,66	105,60	136,3
Banconiere	106,60	105,30	99,3
Magazziniere	106,55	107,60	95,2
Add. distribuzione e confez.	105,55	105,30	99,5
Barista	103,58	99,60	101,8
Addetto servizi	100,77	100,10	96,2
Aiuto Cuoco	98,47	103,05	105,3
Interno di cucina	96,5	95,80	101,1
Pizzaiolo	-		115,4
Responsabile terminale/reparto	-	–	135,3

Retribuzione

Rapporto retributivo tra uomo e donna *(Donna= base 100)*.

Camst	Impiegati	Quadri	Dirigenti
2007	107,2	108,9	-
2008	106,4	113,8	-

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

Distribuzione degli occupati per contratto di secondo livello applicato

(Ccnl settore: Turismo – pubblici esercizi)

Categoria contratto	2006	2007	2008	Var.	Var. %
Aziendale	3.003	3.138	3.208	70	2,2
Provinciale	2.514	2.772	2.891	119	4,3
CCNL	882	970	983	13	1,3
Prov. mense	258	272	271	-1	-0,4
Prov. P.E.	40	46	47	1	2,2
CCNL dirigenti	21	19	20	1	5,3
Totale complessivo	6.718	7.217	7.420	203	2,8

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	-	-	-	-	6,02
Quadri	-	2,42	1,88	2,48	1,90
Impiegati	1,34	1,10	1,16	1,47	1,07
Operai	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Retribuzione

Pagamento degli stipendi

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 31/12/2008

Modalità	Fissi	Contratti a termine
Assegni	154	140
Bonifici	5.949	596
Autofinanziamento soci	1.021	25
Autofinanziamento soci + assegno/bonifico	333	10
Totale	7.457	771

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

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

Oneri sociali	2006	2007	2008
Contributi INPS	24.047384,46	25.885.876,90	27.784.461,97
Premio INAIL	1.213.688,66	1.282.276,05	1.335.385,72
Contributo cassa / fondo pensione Dircoop	242.385,87	247.889,15	235.197,14
Sgravi contributivi	-1.477,00	- 1.098,00	-
Contributo Fondo pensione Cooperlavoro	54.137,20	151.273,46	187.337,62
Contributi di solidarietà	4.361,24	21.214,57	-
Oneri RSM (*)	281.701,48	311.118,80	358.370,29

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

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, ottenendo la certificazione nel Novembre 2007 in seguito all'audit svolto dell'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.
In Camst il ruolo di Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale è assunto dalla Direzione stessa nella persona del Segretario Generale.

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

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

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

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

Azioni correttive - 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 2008

Nel corso dei mesi di settembre e di ottobre 2008, grazie alla disponibilità e alla preziosa collaborazione di tutte le funzioni preposte nelle diverse aree di Imola, Ancona e Ravenna si è riusciti a realizzare un programma di Formazione sulla Norma SA 8000 rivolto a 763 colleghi, superando le più ottimistiche previsioni fatte ad inizio anno. Ad oggi complessivamente i lavoratori che hanno ricevuto formazione SA 8000 sono 2.753, di cui 1.690 nel 2008 nelle aree di Parma, La Spezia, Genova e Savona, con l'auspicio per il 2009 di riuscire a coprire tutte le divisioni territoriali di Camst. L'Ente di certificazione, nel rapporto conclusivo, ha sottolineato l'importanza dell'impegno dimostrato da Camst nel diffondere le conoscenze sulla Responsabilità Sociale a tutti i livelli dell'organizzazione e in tutte le aree territoriali che la vedono presente. Nel corso delle visite sono state prese in esame a 360° le modalità di gestione del personale in termini di orari di lavoro, straordinario, discriminazione, formazione in materia di sicurezza, utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, retribuzione, ferie e procedimenti disciplinari e, in ciascun ambito, Camst ha dato conferma di essere un'azienda che si muove sul mercato nel più assoluto rispetto delle norme e dei requisiti di SA 8000. Il prossimo anno ci vedrà impegnati, oltre che nella formazione, in un coinvolgimento sempre più esteso dei nostri fornitori, finalizzato alla condivisione e alla verifica del rispetto dei principi previsti da SA 8000 con quanti più interlocutori possibile. (Simona Perani)

Sistema di gestione

Valutazione di azioni e obiettivi di RS per l'esercizio 2008

Requisito	Azioni/obiettivi di RS	Risultato
1.9 Sistema di gestione	Individuare una modalità operativa efficace per le verifiche ispettive interne ai locali di piccole dimensioni.	Nel corso del 2008 è stata introdotta una nuova modalità di verifica ispettiva che ha trovato applicazione essenzialmente nelle Cu.ce. e nelle Tavolamiche. Il progetto relativo ai terminali verrà ricompreso all'interno del più vasto obiettivo di integrazione delle modalità di verifica dei diversi sistemi di gestione (Qualità – Ambiente – Sicurezza – SA8000)

Azioni e obiettivi di RS per l'esercizio in corso

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2009
1.9 Sistema di gestione	Realizzazione di una modalità integrata per l'effettuazione delle verifiche nei locali di ristorazione per i diversi Sistemi di gestione (Qualità – Ambiente – Sicurezza – SA8000).

Risultato delle azioni /obiettivi di RS per l'anno 2008

Requisito	Azioni e obiettivi di RS	Risultato
1.1 Lavoro infantile	Svolgere un'approfondita indagine sui fornitori di lavoro interinale al fine di verificare il puntuale rispetto di tale requisito.	Nel corso del 2008 è stata avviata l'indagine sulle Agenzie di somministrazione di lavoro che non ha evidenziato alcuna carenza rispetto a questo requisito di norma.
1.2 Lavoro obbligato	Estendere l'attività formativa al fine di coinvolgere un numero di addetti non inferiore all'anno precedente.	L'attività formativa svolta nel corso del 2008 ha coinvolto un numero di addetti (1.690) superiore di 700 unità a quello del 2007.
1.3 Salute e Sicurezza	Effettuare azioni mirate al fine di diminuire gli infortuni sul lavoro relativamente ai casi derivanti da taglio e caduta.	Infortuni da taglio: var. indice frequenza = -2,72; var indice gravità = -8,50. Infortuni da caduta: var indice frequenza = +15,38; var indice gravità = -5,42.
1.4 Libertà di associazione	Alla luce dei risultati emersi si ritiene adeguato mantenere l'attuale livello di libertà associativa.	L'attività sindacale nel corso del 2008 si è mantenuata ai livelli consueti senza alcuna segnalazione di problematiche al riguardo.

Sistema di gestione

1.5 Discriminazione	In considerazione della frequenza di segnalazioni pervenute, approfondire in modo particolare questo requisito della norma nell'estensione dell'attività formativa.	L'estensione dell'attività formativa svolta nel 2008 con particolare riferimento a tale ambito ha coinvolto 1.690 dipendenti.
1.6 Pratiche disciplinari	Estendere l'attività formativa al fine di coinvolgere un numero di addetti non inferiore all'anno precedente.	L'estensione dell'attività formativa svolta nel 2008 con particolare riferimento a tale ambito ha coinvolto 1.690 dipendenti.
1.7 Orario di lavoro	Predisporre una modalità di controllo delle ore straordinarie.	La nuova modalità di monitoraggio delle ore straordinarie introdotta a inizio 2008 ha consentito di realizzare l'obiettivo prefissato.
1.8 Retribuzione	Mantenere invariato il rapporto tra retribuzione media riconosciuta dall'azienda e quanto previsto dal CCNL	Nel corso del 2008, pur in presenza di aumenti retributivi derivanti da rinnovo del CCNL, si è mantenuto il rapporto tra le retribuzioni medie da CCNL e da altri contratti.
1.9 Sistema di gestione	Individuare una modalità operativa efficace per le verifiche ispettive interne ai locali di piccole dimensioni.	Nel corso del 2008 è stata introdotta una nuova modalità di verifica ispettiva che ha trovato applicazione essenzialmente nelle Cu.ce. e nelle Tavolamiche. Il progetto relativo ai terminali verrà ricompreso all'interno del più vasto obiettivo di integrazione delle modalità di verifica dei diversi sistemi di gestione (Qualità – Ambiente – Sicurezza – SA8000).

Indice azioni obiettivi di RS per l'anno 2009

Requisito	Azioni e obiettivi di RS per l'anno 2009
1.1 Lavoro infantile	Portare a termine l'indagine coprendo l'intero ambito delle agenzie di lavoro.
1.2 Lavoro obbligato	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.
1.3 Salute e Sicurezza	Concludere l'iter di estensione del sistema di gestione per la Salute e Sicurezza (OHSAS 18001:2007) a tutte le principali Cucine Centralizzate e Tavolamica.
1.4 Libertà di associazione	Si ritiene adeguato mantenere l'attuale livello di libertà associativa

1.5 Discriminazione	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.
1.6 Pratiche disciplinari	Estendere l'attività formativa al fine di coprire tutte le Divisioni territoriali di Camst.
1.7 Orario di lavoro	Proseguire con l'attività di monitoraggio delle ore straordinarie mantenendo l'attuale livello raggiunto.
1.8 Retribuzione	Mantenere il rapporto tra le retribuzioni medie da CCNL e da altri contratti.
1.9 Sistema di gestione	Realizzazione di una modalità integrata per l'effettuazione delle verifiche nei locali di ristorazione per i diversi Sistemi di gestione (Qualità – Ambiente – Sicurezza – SA8000).

Sistema di gestione

REDDITIVITA', DESTINAZIONE DEGLI UTILI E INVESTIMENTI

4

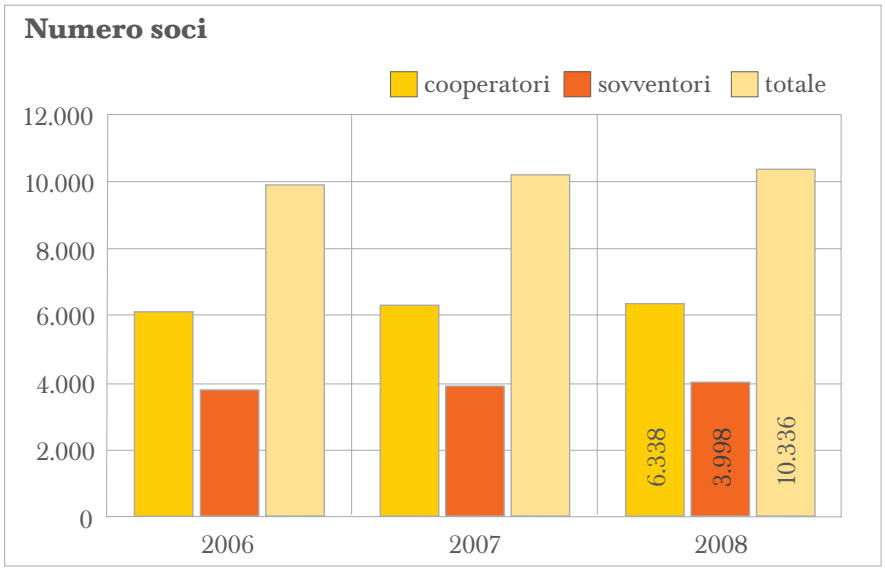
Redditività

Euro x 1.000	Bilancio 2006	%	Bilancio 2007	%	Bilancio 2008	%
Totale ricavi	312.292	100,0	327.324	100,0	356.496	100
Costi di produzione	264.236	84.62	280.670	85,75	305.212	85,61
Ammortamenti	11.976	3,83	13.113	4,01	14.025	3,93
Margine lordo	36.080	11,55	33.541	10,25	37.259	10,45
Spese generali	26.592	8,52	30.056	9,18	29.754	8,35
Acc.ti e amm.Fisc.	- 837	- 0,27	0	0	500	0,14
Att. Extragest.	(15.292)	- 4,90	(3.620)	- 1,11	(3.033)	-0,85
Gestione finanz.	230	0,07	649	0,20	1.807	0,51
Imposte	1.126	0,36	557	0,17	1.315	0,37
Risultato netto	24.262	7,77	5.900	1,80	6.916	1,94

Competitività ed efficienza

	2006	2007	2008
Ricavi (milioni di euro)	312,29	327,33	356,5
Num. pasti (milioni)	55,9	57,97	61,24
Num. scontrini bar (milioni)	11,1	11,55	12,29
Prezzo medio pasto	5,053	5,104	5,282
Prezzo medio scontrino	2,754	2,723	2,69
Fatturato per Full Time Equivalente (FTE)	63.051	65.518	68.486

(N.B. I prezzi medi netto IVA)

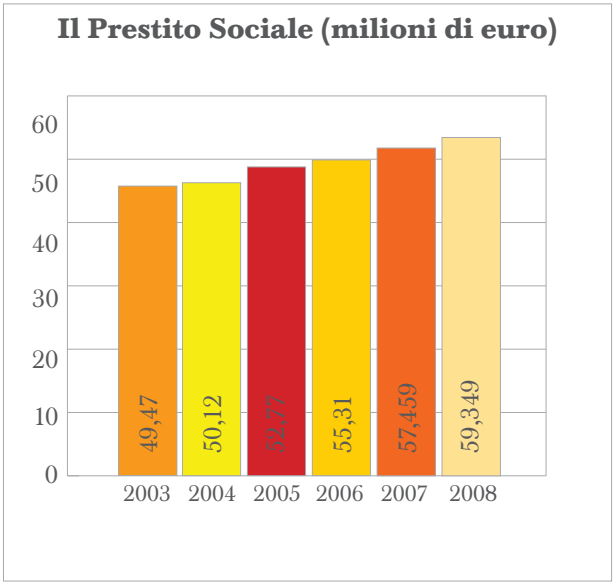


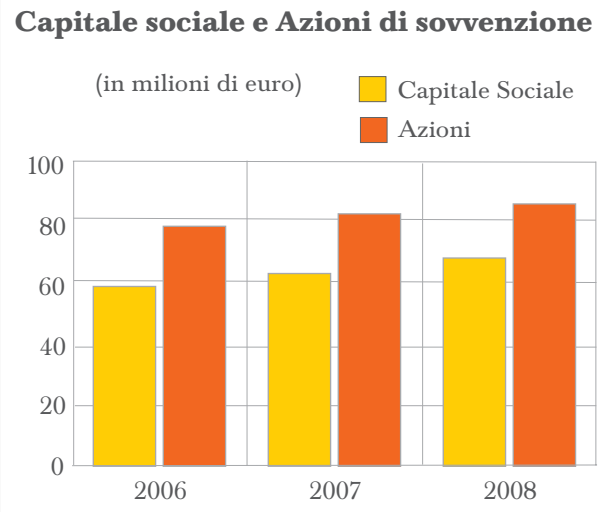
Partecipazione patrimoniale e finanziaria

Il prestito sociale si conferma una importante fonte di finanziamento per la cooperativa. Nel 2008 il dato ha superato la cifra dei 59 milioni di euro: 35,7 milioni in libretti liberi e 22 milioni in libretti vincolati.

Nell'anno l'incremento è di 1.890.600 euro pari al +3,3%.

Il capitale dei soci (capitale sociale + azioni di sovvenzione) al 31 dicembre 2008 è di euro 15.658.429,22 con un incremento annuo del 5,7%. In aumento anche il numero dei soci.





Prestito sociale

Prestito Sociale	2006	2007	2008	Var. %
Ordinario	36.095	35.795	35.764	-0,1
Vincolato	17.975	20.200	22.085	9,3
Interessi accreditati	1.240	1.464	1.500	2,5
Totale	55.310	57.459	59.349	3,3

Numero soci

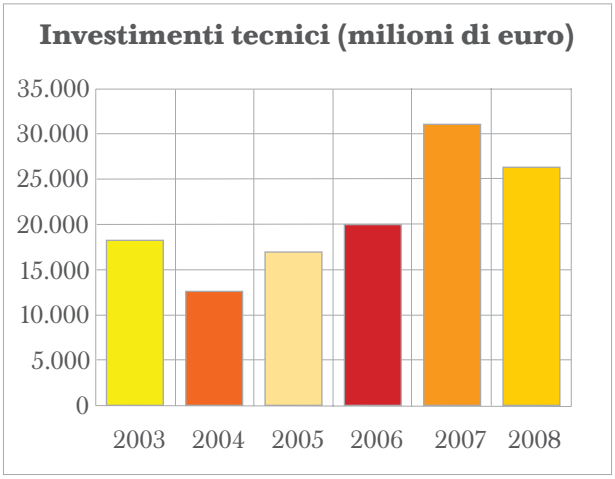
Numero soci	2006	2007	2008	Var. %
Sovventori	3.768	3.882	3.998	3,0
Cooperatori	6.102	6.289	6.338	0,8
Totale	9.870	10.171	10.336	1,6

Capitale sociale

Capitale Sociale (euro)	2006	2007	2008	Var. %
Soci Sovventori	7.895.288,64	8.398.308,5	8.726.624,77	3,9
Soci Cooperatori	5.988.070,95	6.417.691,62	6.931.804,45	8,0
Totale	13.883.359,59	14.816.000,12	15.658.429,22	5,7

Investimenti tecnici

Nel 2008 il profilo degli investimenti si è confermato di livello elevato, anche se inferiore a quanto realizzato nel 2007



Divisione	Importo
Emilia Centro	4.377.883
Emilia Fiere	361.742
Romagna Marche	5.397.746
Emilia Nord	1.392.224
Centro Sud	1.380.526
Friuli	1.567.948
Veneto	1.358.012
Piemonte Liguria	3.088.826
Sviluppo	69.686
Totale	26.336.363

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 governative (i titoli di stato come, ad esempio, il BTP o l'analogo tedesco BUND), obbligazioni bancarie di primari Istituti di credito italiani.

Il restante 10% viene investito in titoli di Società private così suddiviso: circa 7% in obbligazioni societarie il cui grado di rischio è suddiviso in due livelli (Corporate A e B) e una parte del 3% in titoli azionari che, come è noto, costituisce un impiego meno garantito dell'obbligazione in quanto il prezzo dell'azione è soggetto alle oscillazioni di borsa.

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

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

Partecipazione Sociale e Servizi ai Soci

Le spese per attività sociali nel 2008 sono state di euro 662.839 e hanno riguardato le seguenti categorie:

1) Informazione : 82.500 (Refuso, Bilancio sociale e guida per i soci);

2) attività sportive: 17.100;

3) Contributi ai soci o figli di soci che frequentano l'Università: 31.750;

4) Iniziative sul territorio (cene gite e feste sociali) 143.480;

5) Viaggi e premi in sorteggio in occasione di assemblee sociali e viaggio per i 25 anni di lavoro in Camst: 47.090;

6) Assemblee generali di budget, bilancio e separate (comprendono i costi di sale, strumentazione tecnica, pullman, lettere di invito e cene): 145.290;

7) Festa della donna, festa della mamma e del papà che lavorano, festa di Natale (con coinvolgimento dei figli dei soci): 13.000;

8) Incontri con i Soci per i progetti "neo assunti" e "incontri nei locali": 37.960 (comprensivo di nolo sale da cdc 9044);

Inoltre si sono avute spese di ufficio comprensive di costo del lavoro, per euro 144.669.

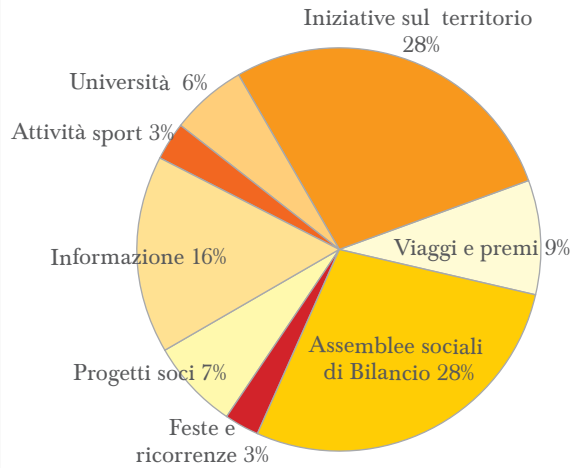
Ai soci, cooperatori e sovventori, sono stati distribuiti, tra dividendi e rivalutazione del capitale, euro 1.276.682.

La partecipazione sociale ha registrato una presenza di 279 soci in occasione della presentazione del budget; l'assemblea generale di Bologna (dove è stato approvato il Bilancio di Esercizio) è stato preceduto da 9 Assemblee separate nei vari territori; i soci presenti sono stati complessivamente 1.795.

Attività sociali per categorie

Categorie	2006	2007	2008
Informazione	79.100	68.500	82.500
Attività sportive	11.200	10.600	17.100
Contributo per studi università	23.300	22.810	31.750
Iniziative sul territorio	167.000	144.240	143.480
Viaggi e premi in sorteggio	59.000	84.900	47.090
Assemblee sociali di Bilancio	170.000	177.100	145.290
Feste per ricorrenze	13.700	8.800	13.000
Progetti di Ascolto dei soci	-	-	37.960
Totale	523.300	516.950	518.170

Attività sociali in percentuale



Utile d'esercizio

L'utile d'esercizio 2008 è stato di euro 6.916.442. Ai soci viene distribuito una quota dell'utile di bilancio per un totale di 1.276.682.

In particolare l'utile ai soci è formato dal dividendo pari al 5,0% e alla rivalutazione pari al 3,2% del capitale versato.

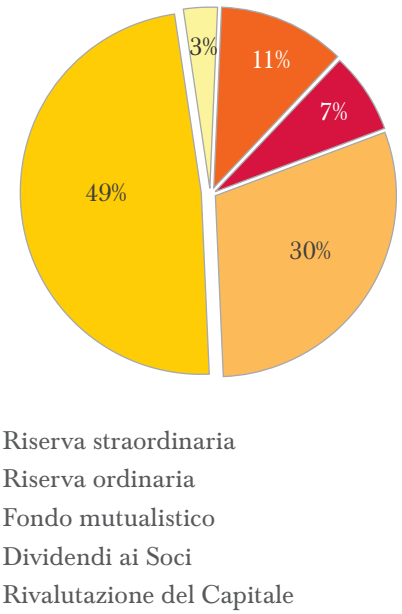
Il dividendo viene inviato a casa ai soci dopo l'assemblea di bilancio mentre la rivalutazione aumenta il valore del capitale versato.

Su dividendi e rivalutazione si applica un'imposta del 12,5%.

Il 3% pari a 207.493 euro dell'utile, viene versato al fondo mutualistico per lo sviluppo dell'economia cooperativa.

Il restante utile, pari a 5.432.266, rimane a riserva indivisibile.

Ripartizione Utile

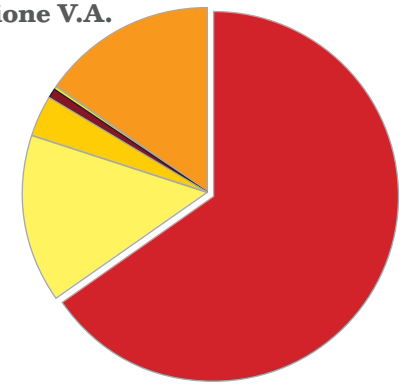


Valore Aggiunto

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

	2008	2007
Totale ricavi	356.496.000	327.330.211
Consumi materie prime	121.306.898	112.949.487
Servizi/beni terzi/on.div.	52.864.511	45.315.480
Valore aggiunto lordo	182.324.591	169.065.244
Ammortamenti	17.083.517	16.177.650
Valore aggiunto netto	165.241.074	152.887.594
Costo del lavoro	148.826.943	139.013.757
di cui stipendi ai soci	*119.216.243*	-
Contr.ass.	479.357	473.263
Imposte e tasse	6.784.446	6.371.630
Erog. sociali	422.049	480.514
Risultato operativo	8.728.279	6.548.430
Gestione finanziaria	1.807.118	648.746
Risultato netto gestion.	6.921.161	5.899.684

Ripartizione V.A.



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

Situazione patrimoniale

Dal grafico si evidenzia un patrimonio di:

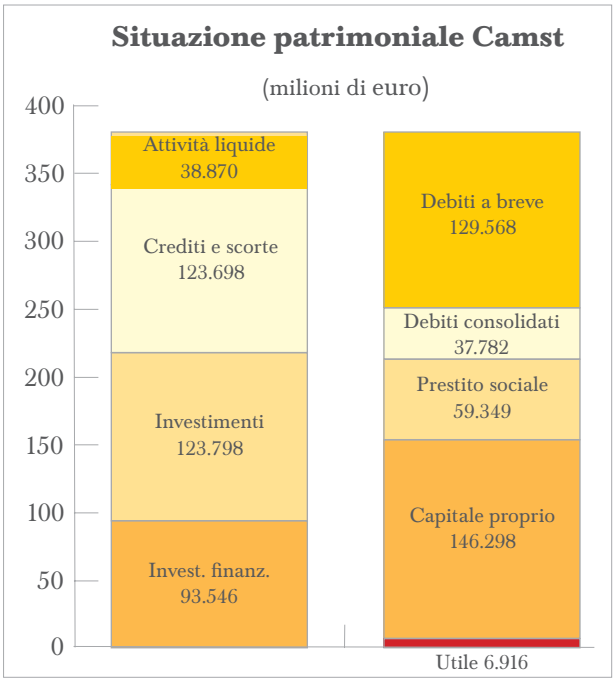
Capitale sociale : 15.658

Riserve e fondi assimilabili:130.639

Utile: 6.916

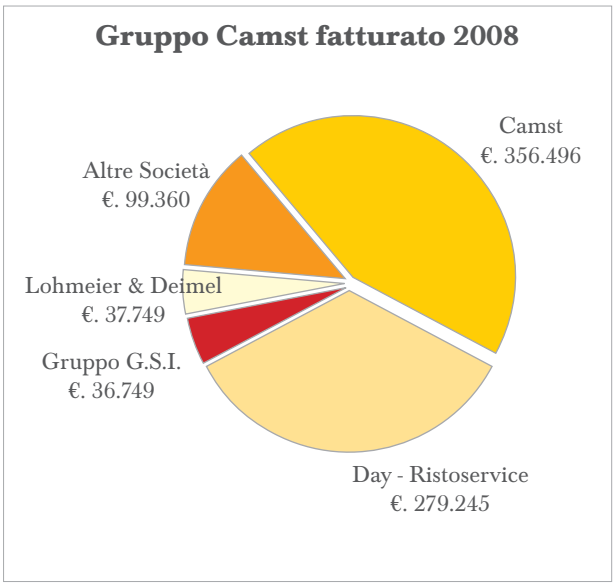
Totale: 153.214

Con un incremento sul 2007 di 3,76 milioni.



Il gruppo Camst

Fatturato	2008	perc.	2007
Camst	356.496	44,1	327.324
Ristoservice	279.245	34,5	240.949
Gruppo G.S.I.	36.749	4,5	37.328
Lohmeier & Deimel	37.083	4,6	25.734
ORMA	13.856	1,7	16.550
SERIBO	16.021	2,0	15.782
Descò	13.564	1,7	12.276
Convivia	8.676	1,1	10.926
Summertrade	10.146	1,3	9.676
SE.RI.MI	8.059	1,0	7.894
Lugo Catering	7.504	0,9	7.253
Gerist	5.215	0,6	5.500
Matilde	4.841	0,6	4.465
I 2 Castelli	3.417	0,4	2.991
Bioristoro	3.422	0,4	3.040
Camst 2000 DO	1.307	0,2	1.063
Aetas	1.488	0,2	1.445
Party International	933	0,1	987
Ristoromagna	-	-	-
Ristoraz. Viterbese	522	0,1	455
Adriamatic	389	-	-
Totale	808.933	100	731.638



Sviluppo e innovazione del gruppo Camst

Le partecipazioni di più lunga data sono quelle nelle società operanti nella ristorazione fieristica: SummertradeSrl e Gerist Srl risalgono entrambe al 1984.

Il 1985, con la costituzione di Day Ristoservice, segnò l'ingresso di Camst nel mercato dei buoni pasto; 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. 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.

Questo approccio al mercato per territori contigui si riscontra 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 trattativa.

Esigenza di presidio delle localizzazioni strategiche si riscontra invece nelle iniziative che hanno portato alla costituzione delle società I Due Castelli, sul territorio di Imola, e Ristoromagna a Ravenna, mentre Ristorazione Viterbese appare più come un'occasione di allargare la presenza in Lazio al di là della capitale.

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 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.

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 par-

Sviluppo e innovazione del gruppo Camst

tecipazione 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 anni segnano l'attività più intensa sotto il profilo del Gruppo.

Società miste con la Pubblica Amministrazione

Ragione sociale	Data costituzione		Tipologia	Sede legale
Lugo Catering s.p.a.	9-set-98		Collegata	48022 Lugo (Ra)
Se.Ri.Mi. s.r.l.	23-feb-00		Collegata	30034 Mira (Ve)
Matilde Ristorazione s.p.a.	30-lug-03		Collegata	40055 Castenaso (Bo)
Se.Ri.Bo. s.p.a. - Servizi Ristorazione Bologna	30-lug-03		Collegata	40055 Castenaso (Bo)
Bioristoro s.r.l.	27-lug-04	(acquisto)	Collegata	10095 Grugliasco (To)

Società operanti nella ristorazione fieristica

Ragione sociale	Data costituzione		Tipologia	Sede legale
Summertrade s.r.l.	3-mag-84		Collegata	47900 Rimini
Gerist s.r.l. Gestione Ristorazione	27-giu-84		Controllata	50127 Firenze
Convivia s.r.l	21-giu-04		Collegata	40128 Bologna

Sviluppo e innovazione del gruppo Camst

Società del mercato Buoni Pasto

Ragione sociale	Data costituzione		Tipologia	Sede legale
Day Ristoservice s.p.a.	16-dic-85		Controllata	40121 Bologna
Fast Point s.r.l.	25-gen-99		Collegata	20124 Milano

Società operanti all'Estero

Ragione sociale	Data costituzione		Tipologia	Sede legale
Camst 2000 d.o.o.	15-gen-02		Controllata	6000 Capodistria
Camst Deutschland Dienstleistungs Gmbh	23-ott-03		Controllata	53349 Wachtberg Deutschland
Lohmeier & Deimel Gmbh	23-ott-03		Controllata	53349 Wachtberg Deutschland
Lohmeier & Deimel Holding Gmbh	23-ott-03		Controllata	53349 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	40055 Castenaso (Bo)
Orma s.r.l	1-gen-99	(acquisto)	Controllata	40050 Argelato (Bo)
I Due Castelli s.r.l.	4-apr-00		Collegata	40023 Castel Guelfo (Bo)
Ristorazione Viterbese s.r.l.	2-apr-01		Controllata	01100 Viterbo
G.S.I. s.p.a.	16-feb-04	(acquisto)	Controllata	22100 Como
Asolo Hospital Service s.p.a.	30-mag-05	(acquisto)	Altre	31011 Asolo (Tv)
Desco' s.r.l.	29-giu-05		Collegata	34133 Trieste
Fo.Rest. Soc. Cons. a.r.l.	27-ago-08		Collegata	40018 Faenza (Ra)
Adriamatic Srl	31-mar-08		Controllata	34015 Muggia (Ts)

Sviluppo e innovazione del gruppo Camst

Occupazione (tempo indeterminato) nelle Società del gruppo

Anche nel 2008 la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato ha interessato in maniera consistente sia Camst (+203 unità pari al +2,8%) che le Società dell'intero Gruppo: in totale una crescita di 262 unità pari al +2,6%. Ancora consistente lo sviluppo delle Società miste con la P.A. che registrano un aumento di 40 unità pari al +9,2%.

Società miste con Pubblica Amministrazione

Società	2006	2007	2008
Seribo	168	167	179
Lugo Catering	85	95	94
Matilde	49	58	62
Serimi	64	91	113
Bioristoro	28	25	28
Totale miste con P. A.	394	436	476
Var. num.	19	42	40
Var. %	5,1	10,7	9,2

Società collegate

Società	2006	2007	2008
Ristoromagna	22	-	-
I Due Castelli	34	37	39
Summertrade	76	76	56
Totale collegate	132	113	95
Var. num.	4	-19	-18
Var. %	3,1	-14,4	-15,9

Società controllate

Società	2006	2007	2008
Camst	6.719	7.217	7.420
Camst (Rep. San Marino)	75	91	86
GSI	1.006	933	931
Orma	264	220	221
Descò	168	186	206
Lohmeir (D)	398	700	730
Ristoservice	74	69	77
Gerist	32	31	33
Party International	16	17	19
Finrest	5	5	5
Adriamatic srl	-	-	9
Camst 2000 Doo (Slo)	29	20	22
Totale Camst e controllate	8.786	9.489	9.729
Var. num.	187	703	270
Var. %	2,2	8,0	2,8

Totale Gruppo	2006	2007	2008
Dipendenti Tempo Indet.	9.312	10.038	10.330
Var. num.	210	726	292
Var. %	2,3	7,8	2,9

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

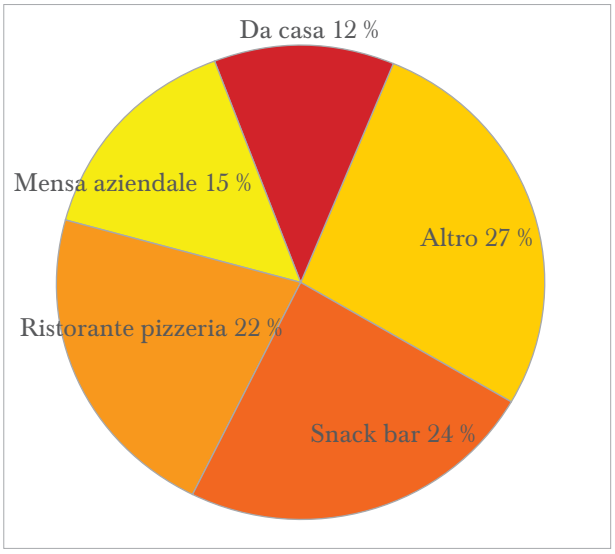
5

Il mercato della ristorazione in Italia

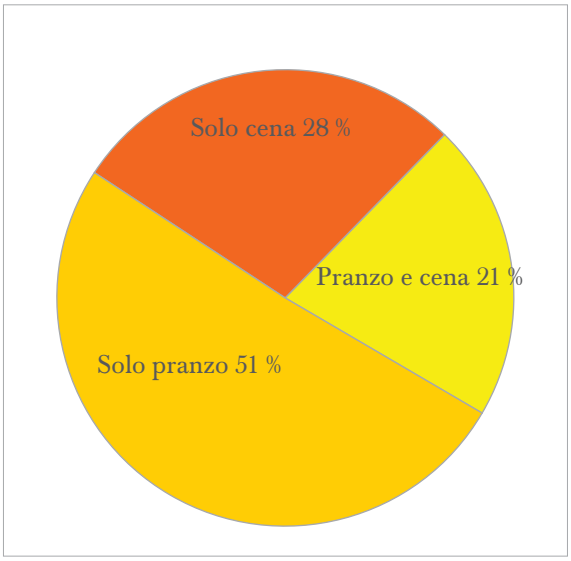
Il mercato della ristorazione collettiva e commerciale non ha visto trend di crescita significativi in questi ultimi anni: aumenta il numero di coloro che consumano un pasto fuori casa, ma a tale sviluppo non si accompagna una crescita del volume d'affari a causa del contenimento della spesa pro capite. Secondo l'indagine Nomisma presentata al Mia di Rimini (febbraio 2009) il giro d'affari dei consumi extradomestici è stimato in Italia in 65,7 miliardi di euro contro i 131,6 spesi per la ristorazione domestica. I consumi fuori casa crescono comunque più rapidamente di quelli domestici.

Circa il 51% degli italiani consuma abitualmente il pasto fuori casa per il pranzo, il 28% solo per la cena e il 21% sia a pranzo che a cena.

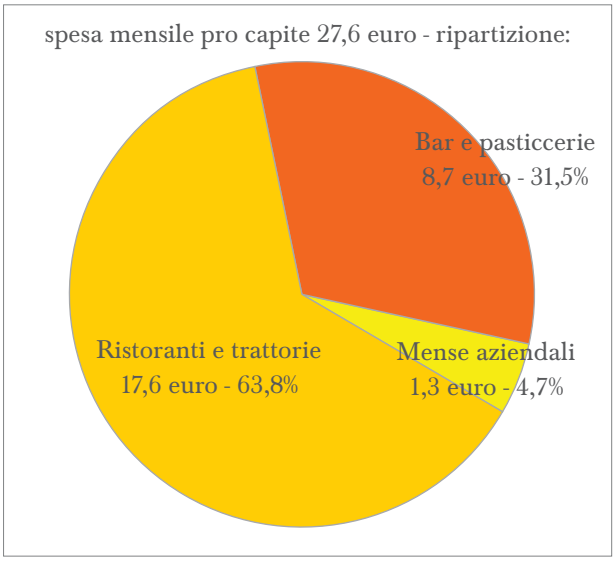
Modalità pasto fuori casa



Motivazione al consumo del pasto fuori casa in Italia



Pasto fuori casa



Il mercato della Ristorazione in Italia

Secondo lo studio Databank 2008 si è verificata, in accordo anche a quanto visto sopra, una flessione dei consumi nella ristorazione maggiormente remunerativa a favore di quella più economica e veloce. Tale evoluzione non fa che generare nel settore sempre maggiore competizione, spostando sempre più l'attenzione sul prezzo, spesso a scapito della qualità. La pretesa del cliente è spesso quella di mangiare bene senza dover spendere una fortuna. I fattori che risultano maggiormente rilevanti nel settore della ristorazione si possono riassumere in alcuni elementi:

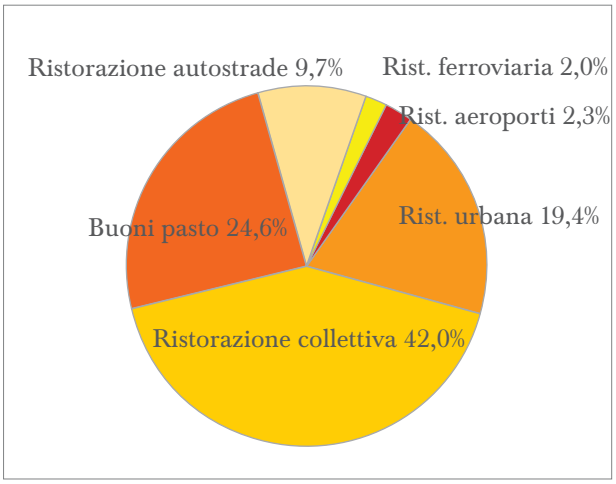
- prezzo, che ha portato ad una crescente erosione dei margini delle aziende di ristorazione e ad un proliferare di piccole aziende;
- praticità, che ha implementato la creazione di forme di ristorazione complementari (take away);
- tempo a disposizione del cliente, che valorizza oltre al prezzo anche soluzioni veloci di servizio;
- costo delle materie prime e del lavoro, che nel 2008 sono mediamente cresciuti rispettivamente del 9% e del 8%.

Le persone impiegate nel settore della ristorazione sono in Italia 750.000 (nell'Unione Europea sono 6,1 milioni) e, secondo Nomisma, la media annua dei pasti consumati pro capite è 116 (131 nell'Unione Europea).

Il mercato della ristorazione per tipologia di servizi e di utenti è sintetizzabile in tre segmenti principali e l'evoluzione dell'attività prevista per il 2009 è

- Ristorazione collettiva + 1.0%
- Ristorazione commerciale +2.6%
- Buoni pasto + 3.9%

La ristorazione in Italia per settori di attività



Ristorazione Collettiva

Questo segmento comprende i servizi di ristorazione a comunità di vario tipo: aziende, scuole, ospedali pubblici e cliniche private, residenze per anziani e caserme.

Il giro d'affari della ristorazione collettiva è aumentato nel 2008 solo dello 0.2% attestandosi a 6.770 milioni di euro.

Le imprese che operano in questo settore sono 1.200 con 67.200 addetti impiegati: le prime 8 imprese di ristorazione coprono il 30% del fatturato e quindi si assiste ad una grande polverizzazione del mercato, costituito da piccolissime imprese.

L'evoluzione del settore nel 2009 prevede una flessione del mercato aziendale riconducibile alla crisi economica in atto con il ricorso da parte delle imprese alla cassa integrazione. Anche nel settore scolastico, in virtù della legge Gelmini che comporta la riduzione del tempo pieno si prevedono tagli significativi alla fornitura di pasti a scuola.

Nel settore sanitario risulta appaltato solo il 35.8% dei pasti complessivamente erogati e le aspettative di crescita si stanno in parte ridimensionando in virtù del ricorso ad interventi medici in day Hospital e alla preferenza di molti anziani di rimanere nel proprio ambiente familiare.

Entrambi i settori scolastico e sanitario risentono inoltre dei tagli imposti ai servizi erogati dagli enti pubblici e di forti ritardi nei pagamenti alle aziende di ristorazione che si trovano esposte finanziariamente per periodi molto lunghi.

Il segmento militare mostra buone potenzialità di crescita seppur con alcune problematiche legate all'elevata flessibilità richiesta alle società di ristorazione e all'aleatorietà dei pasti realmente erogati.

Ristorazione Commerciale

Secondo la Fipe (Federazione italiana pubblici esercizi) sono 230.000 i pubblici esercizi (bar, ristoranti, pizzerie, selfservice) presenti in Italia con un milione di addetti.

Nel 2009 l'attuale crisi economica rischia di annullare la strutturale crescita dei consumi fuori casa: il settore rischia di perdere 20.000 imprese e 100.000 posti di lavoro.

In questo settore il consumatore è in genere adulto che frequenta i locali soprattutto negli orari del pasto. Nei fast food sono i giovani in età scolare che usufruiscono del servizio durante gli orari pomeridiani più che durante gli orari dei pasti principali.

Anche in questo segmento il consumatore non è più tanto focalizzato sul contenuto, specialmente per quanto riguarda il pasto di mezzogiorno, ma sul prezzo: in alcune aree del paese si assiste ad un calo di spesa anche del 50%. I servizi quindi che dimostrano una sostanziale tenuta sono quelli caratterizzati da un buon rapporto qualità/prezzo unito alla velocità di erogazione del servizio. Un'alternativa ai pubblici esercizi soprattutto nei centri urbani delle grandi città è rappresentata dai distributori automatici e dalla grande distribuzione, che propongono valide alternative con valenze interessanti per i clienti rispetto al prezzo e al tempo a disposizione.

La competitività in questo settore è molto forte soprattutto tra gli esercizi della ristorazione indipendente (bar e pizzerie) dove i grandi gruppi che puntano sul servizio, sulla gamma, sulla garanzia di un marchio forte, si scontrano con i piccoli operatori che puntano soprattutto sul prezzo e sulla flessibilità.

Alcuni dati significativi che sintetizzano tali fenomeni

· 57% i bar che hanno modificato la loro proposta del mezzogiorno

· 47% i clienti che a mezzogiorno ordinano un piatto unico

· 70% gli italiani che non riescono a pagare il pranzo con il buono pasto fornito dalla propria azienda.

Il mercato della ristorazione in Italia

Le prime 10 aziende di ristorazione commerciale

Azienda	Quota
Autogrill	24,9%
Mc Donald's Italy	23,5%
Cremonini (gruppo)	6,4%
Airport elite	3,5%
My chef ristorazione commerciale	2,8%
Camst	2,8%
Festival	2,4%
Cooperativa italiana ristorazione (CIR)	2,2%
Finifast	2,1%
Vera	1,8%
Altri	27,6%

Buono pasto

Il buono pasto è un servizio di ristorazione alle imprese e va considerato una forma evoluta della ristorazione collettiva. Infatti il mercato dei buoni pasto negli ultimi quattro anni ha eroso quote alla ristorazione collettiva. Nel 2008 in questo settore sono stati erogati 290 milioni di pasti a fronte dei 277 erogati nel 2004. Tale sviluppo è da attribuire principalmente alle convenzioni delle banche e degli enti pubblici. Nessuno dei settori della ristorazione ha avuto performance di sviluppo così elevate.

Nel prossimo futuro non si prevede tuttavia una crescita altrettanto performante, poiché ormai tutti i maggiori enti pubblici sono già stati convenzionati con questo servizio: ultimi in ordine cronologico sono state le Poste Italiane.

La tendenza del settore sarà verso una crescita nominale del mercato e le società cercheranno la marginalità attraverso la diversificazione del business (voucher sociali e incentive).

Evoluzione percentuale della ristorazione aziendale

	2004	2005	2006	2007	2008
Ristorazione collettiva	65,6	65,4	64,7	64	63
Buoni pasto	34,4	34,6	35,3	36	37
Totale	100	100	100	100	100

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:

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

Aree d'affari	Gestioni 2007	Gestioni 2008
Aziende	-	137
Aziende consulenze	-	1
Aziende derrate	-	3
Aziende veicolato	-	270
Banchetti	-	3
Caserme	-	7
Caserme veicolato	-	13
Colonie	-	3
Cu Ce	-	31
Interaziendale	-	50
Sanità	-	53
Sanità derrate	-	19
Sanità veicolato	-	18
Pubblici esercizi	-	46
Pubblici esercizi conc.	-	23
Scuole	-	318
Scuole derrate	-	41
Scuole veicolato	-	182
Prodotti Gastronomici	-	3
Totale	980	1.221

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

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

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

Gestione diretta

Descrizione del servizio

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

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

La produzione avviene in legame fresco-caldo, preparando i cibi la mattina del consumo del pasto, assicurando

Servizi offerti ai clienti

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 personalizzati.

Composizione pasto e menù

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

Gestione veicolata

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

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

Menù

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

Sistema produttivo

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

Confezionamento

Terminate le cotture, i cibi vengono confezionati in contenitori monoporzione, multiporzione e in vassoi personalizzati unici climatizzati con sezione calda e fredda (per la ristorazione sanitaria e la terza età) in alluminio o in acciaio inox (per le preparazioni calde) o di polipropilene (per i prodotti freddi). Ogni singolo contenitore viene sigillato e ha una sigla di riconoscimento per identificarne il contenuto. I prodotti caldi vengono poi inseriti in speciali box termici (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.

Servizi offerti ai clienti

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
- 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.

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.).

Servizi offerti ai clienti

Supporto tecnico informatico

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

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

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

Project financing

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

Società miste pubblico privato

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

Magnosfera e Tavolamica

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

Queste tipologie di locale offrono al cliente sia i piatti tradizionali della nostra cucina che altre stuzzicanti novità; si possono infatti trovare la pasta 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 velocizzare 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.

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.

Banca dati business D&B

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

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

La Responsabilità Sociale nell'offerta di ristorazione

La sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione

Da tempo Camst, caratterizzata da una molteplicità di attività di ristorazione e da una "varietà" dimensionale delle strutture gestite, ha reso proprio il principio dello sviluppo sostenibile nella progettazione e realizzazione dei propri servizi di ristorazione.
Di seguito illustriamo le principali caratteristiche della nostra offerta che riguardano aspetti di responsabilità sociale. Si ringrazia la Direzione e l'ufficio Commerciale della Divisione Romagna Marche che ha messo a disposizione i suoi elaborati tecnici.

Promuovere un consumo etico per Camst significa:

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.
· Uso del packaging ecosostenibile (gli imballi rappresentano il 35% del peso totale dei rifiuti solidi urbani ed il 40% del loro volume).
· Effettuare una raccolta differenziata dei rifiuti, come preludio al loro riciclo, che significa risparmio di materie prime, di energia, quindi minore inquinamento.
· Riduzione degli sprechi.
· Adozione di menù ad andamento stagionale: un prodotto fuori stagione ha un pesante impatto ambientale, sia che provenga da serre (consumo di energia per il riscaldamento), sia che provenga da altro emisfero (consumo di energia per il trasporto, per la conservazione e per l'utilizzo di imballaggi inquinanti)
· Camst applica la Legge 155/2003, la cosiddetta "legge del Buon Samaritano" . Si tratta di recuperare gli esuberi di alimenti ad alta deperibilità, eccedenti all'ordinaria produzione e distribuirli ai bisognosi individuati dall'amministrazione comunale.

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

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

Analisi degli aspetti ambientali

L'impatto ambientale per le attività di servizi di risto-

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

Risparmio energetico

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

Smaltimento rifiuti

Rifiuti solidi

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

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

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

Residui da oli di cottura

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

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

Riciclo Imballaggi

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

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

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

Utilizzo di prodotti ecologici

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

Prodotti "usa e getta" ecologici

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

Riduzione scarti

Gli obiettivi intrapresi in questo ambito sono in alcuni casi già stati esaminati anche nei paragrafi precedenti quali ad esempio l'uso controllato dei prodotti per la detergenza; altre iniziative riconducibili a questo obiettivo riguardano:
- utilizzo di imballi riciclabili (e resi al fornitore) nel conferimento dei prodotti ortofrutticoli al singolo locale
- servizio di consegna delle derrate alimentari centralizzato; questa modalità operativa consente di razionalizzare l'incidenza degli imballi, in quanto si riducono il numero delle consegne da singoli fornitori. Le consegne stesse sono dimensionate al fabbisogno del locale sia in termini di quantità che di assortimento.

Con riferimento all'utilizzo degli scarti, l'azienda garantisce la disponibilità a:
- valutare la possibilità di riutilizzo dei prodotti organici;
- valutare gli eventuali costi (es.: contenitori "usa e getta", parametri di controllo, creare appositi luoghi di deposito confinati)
- sviluppare e mantenere attive procedure e piani di controllo specifici per questo tipo di attività.

Altri aspetti di impatto ambientale

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

- Emissioni in atmosfera

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

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

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

- Scarichi in fognatura

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

- Rumore

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

- Gestione dell'emergenza

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

- Automezzi a ridotto impatto ambientale

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

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

Ulteriori scelte di responsabilità sociale nell'offerta di ristorazione

Utilizzo di prodotti biologici

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

La nostra offerta di ristorazione propone una gamma di prodotti che tiene conto del bisogno sempre più dif-

fuso di un cibo di qualità che rispetti alcuni criteri ben precisi:

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

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

Il commercio Equo e Solidale

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

La pasta biologica a marchio "Libera Terra"

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

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

Recupero pasti non somministrati

(Buon Samaritano)

L'attività è finalizzata al recupero e ridistribuzione delle derrate alimentari non distribuite (frutta, pane, merendine confezionate, budini), contenendo così la produzione di rifiuti, attivando un sistema di collegamento donatore-ricevente in funzione della logistica e dei fabbisogni definiti.

Tale Attività viene svolta attraverso la stipula di apposite convenzioni con gli enti destinatari (Onlus), individuate da Camst con la collaborazione dell'Amministrazione Comunale, che si faranno carico del ritiro presso le va-

rie scuole delle derrate alimentari in eccedenza.

Il ritiro delle eccedenze alimentari avviene lo stesso giorno del loro recupero; in particolare Pane e Frutta vengono recuperati non oltre le 2 ore successive al termine della distribuzione nei vari refettori. L'attività di recupero delle eccedenze alimentari presso le scuole è caratterizzata dalle seguenti macroattività: selezione e raccolta; riconfezionamento in contenitori adeguati; redazione documento di Donazione (ovvero del documento di trasporto); carico e trasporto; scarico e consegna presso l'ente assistenziale.

Recupero avanzi da destinarsi a Canili e Gattili

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

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

Comunicazione ambientale all'utenza

L'attività è finalizzata al coinvolgimento dell'utenza mediante la distribuzione di materiale illustrativo dedicato ai bambini che stimola la loro curiosità e li guida verso l'adozione di comportamenti e di abitudini che favoriscano la sostenibilità ambientale. Il materiale in distribuzione ai bambini, realizzato a fumetti, costituisce gioco e divertimento, garantendo inoltre l'apprendimento attraverso l'introduzione di personaggi in cui eventualmente il bambino può riconoscersi e quindi recepire più facilmente i messaggi trasmessi.

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

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

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

Le attività di educazione alimentare

Una pratica consolidata di coinvolgimento degli Stakeholder nella Scuola

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

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

A seconda della disponibilità e dell'interesse delle classi, possono essere attivati progetti educativi che cercano di raccordare l'intervento di educazione alimentare ad altre aree didattiche, per renderlo meno estemporaneo e più produttivo.

"Educazione alimentare" sono anche gli interventi rivolti agli insegnanti, finalizzati a una loro sensibilizzazione alle problematiche connesse con l'alimentazione in età evolutiva e, successivamente, all'acquisizione degli strumenti necessari a realizzare i progetti educativi ipotizzati.

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

Tutte le iniziative sopra richiamate possono avere carattere formativo, se vengono vissute come momenti di scambio e di confronto su tematiche di interesse comune, nei 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 (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.

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 e' 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 propone 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.

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

Le attività di educazione alimentare

realizzazioni quella con Giunti Progetti Educativi del Gruppo editoriale Giunti.

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.

Giunti Progetti Educativi

E' il nome di una squadra di divulgatori, scrittori, illustratori, grafici ed educatori che operano dal 1993 nell'ambito del Gruppo Editoriale Giunti con il compito di studiare e produrre libri, riviste, cd, kit didattici, giochi che sappiano parlare in maniera semplice e chiara a bambini e ragazzi, ma anche a genitori e insegnanti.

La missione di Giunti Progetti Educativi è di realizzare comunicazione didattica per qualsiasi tema che abbia valori educativi: dall'agricoltura all'alimentazione, dall'educazione sanitaria a quella stradale, dalla raccolta differenziata dei rifiuti ai diritti dei consumatori, dalla salute alla difesa dell'ambiente.

Il 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 assicurazione qualità

Il Sistema di Assicurazione Qualità

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

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

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

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

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

La Politica per la Qualità

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

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

La Politica della Qualità della Camst in particolare:

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

Il valore del certificato di approvazione del Sistema Qualità Aziendale

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

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

Il sistema assicurazione qualità

Azioni di Miglioramento, delle Azioni Preventive, dei Reclami e per l'Analisi dei Dati.

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

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

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

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

La visita risulta favorevole e Camst ottiene due certificati:

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

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

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

Le verifiche

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

Dati statistici relativi al monitoraggio su Processi, Prodotti ed Attrezzature

Attività di Monitoraggio su Processi, Prodotti ed Attrezzature	2006	2007	2008
Verifiche ispettive ai locali	143	146	1.140
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	1.285	1.395	1.691
Indagini su materie prime	699	779	790
Tamponi ambientali	1.694	1.815	1.978
Visite Ispettive ai Fornitori	10	14	17

(Fonte: Responsabile Assicurazione Qualità)

NOTA: anche relativamente all'anno 2008, in considerazione del numero significativo di dati raccolti, una specifica indagine statistica conferma che:

· per i prodotti finiti, i trattamenti termici stabiliti dai Manuali di Autocontrollo dei locali, risultano validi;

· in base ai risultati ottenuti sui tamponi ambientali, le procedure di pulizia stabilite dall'apposita procedura aziendale sono da ritenere applicate e validate.

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

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

· tipologia di personale Camst coinvolto

· numero di persone coinvolte

· numero di ore dedicate.

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

Numero persone coinvolte

Tipologia personale coinvolto	2006	2007	2008
Dirigenti	5	16	13
Direttori	48	77	61
Cuochi Responsabili	276	420	423
Apprendisti	3	-	33
Operatori locali	3.266	5.053	4.729
Personale uffici	242	358	263
Personale addetto verifiche ispettive interne	10	12	9
Totale	3.850	5.936	5.531

Fonte: Responsabile Formazione

Il sistema assicurazione qualità

Numero ore

Tipologia personale coinvolto	2006	2007	2008
Dirigenti	218	442,2	492,5
Direttori	507,15	1.047	1.206,8
Cuochi Responsabili	2.025	4.147,5	3.282,9
Operatori locali	15.497	28.040	29.106
Apprendisti	10,5	-	781
Personale uffici	2.900,5	4.420,3	5.612,8
Personale addetto verifiche ispettive interne	186,5	502,7	255
Totale	21.344,3	38.599,7	40.737

Fonte: Responsabile Formazione

Politica per l'Ambiente e la Sicurezza

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

Ambiente

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

Salute e Sicurezza

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

Per perseguire tali impegni, Camst ha stabilito di attuare un Sistema di Gestione Ambientale e per la Sicurezza conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007, detti sistemi di gestione faranno capo alla Direzione Qualità Sicurezza e Affari Legali come rappresentante della direzione aziendale.
Camst rende pubblicamente disponibile questa politica, che viene costantemente mantenuta attiva con la diffusione a tutto il personale dipendente e a tutte le persone che lavorano per conto di essa.
Sulla base di questa politica i dirigenti delegati definiscono obiettivi specifici in tema di Gestione Ambientale e per la Sicurezza i quali dovranno essere applicati in ogni realtà produttiva, in sede di riesame del sistema, nel corso del quale viene anche valutata l'esigenza di revisionare tale documento, in ottica di miglioramento continuo. Si richiede pertanto a tutto il personale del-

Il sistema gestione ambiente e sicurezza

l'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.

Data: 01/10/2008

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

UKAS 001

Questo documento è soggetto alle condizioni riportate sul retro
Sede Legale: Piazza della Vittoria, 6-1 – 16121 Genova –Trib.Genova 189273/1996 – CCIAA Genova 356347

Il Rapporto di analisi ambientale per i siti produttivi Camst

L'analisi ambientale costituisce il primo passo per intraprendere quelle azioni che possono contribuire alla protezione dell'ambiente in modo coerente con le necessità del contesto socio-economico del sito considerato.
Lo scopo dell'analisi è identificare accuratamente e valutare conseguentemente gli aspetti ambientali sia diretti che indiretti delle proprie attività, prodotti e servizi, che hanno o possono avere un impatto significativo sull'ambiente e definire quali aspetti ambientali, il sito Camst in studio, può tenere sotto controllo e sui quali comunque può esercitare influenza.

	2006	2007	2008
Numero siti provvisti di rapporto analisi ambientale	4	6	292

N.B. Il numero è riferito a 11 locali più relativi terminali.
L'analisi ambientale serve ad effettuare una valutazione della situazione dei Locali in rapporto all'ambiente in termini di impatto potenziale del ciclo produttivo sull'ambiente. Questi sono: emissioni in atmosfera, scarichi idrici, gestione rifiuti e scarti di lavorazione, contaminazione del terreno, consumo delle risorse naturali e delle materie prime, consumi energetici, rumore, vibrazione, odore, inquinamento atmosferico, incidenti ambientali.

Azioni per l'Ambiente perseguite nell'esercizio 2008

Alla luce dell'allargamento della base dei locali entrati all'interno del Sistema di Gestione Ambientale, il lavoro svolto per realizzare le analisi ambientali delle Cucine Centralizzate e dei Terminali si è sviluppato nel corso della seconda parte del 2008 ed è proseguita nei primi mesi del 2009.
Attualmente quindi la base sulla quale valutare la prestazione ambientale complessiva di Camst è ora più estesa ed i dati disponibili cominciano ad essere maggiormente rappresentativi della realtà aziendale nel suo complesso. Il passo successivo sarà quello di stratificare i dati sulla base della tipologia di locale in modo da poter individuare e confrontare siti similari sui quali poter analizzare differenze e poter pianificare miglioramenti.
L'attuale valutazione della prestazione ambientale è stata basata sulle seguenti considerazioni:
- i dati del 2008 sono stati prelevati da un esteso numero di locali/utenze (155) per un totale complessivo di pasti all'anno superiore ai 43,6 milioni, in tali locali Camst è in grado di operare in modo autonomo e di valutare su base certa i dati raccolti in merito agli aspetti ambientali significativi;
- il confronto con l'anno precedente è stato fatto su un parco di utenze molto simile.

Il sistema gestione ambiente e sicurezza

Indicatori di risultato

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

Consumi	Quantità	Q.tà/Pasto 2008	Q.tà/Pasto 2007	Var. %
mc gas metano	4.226.300	0,097	0,088	9,95
Kwh en. elettrica	30.030.065	0,688	0,706	-2,50

Rilevazione consumi	2007	2008	Var.	Var. %
numero utenze	157	155	-2	-1,3
numero pasti/Utenze	42.991.832	43.645.565	653.733	1,5

Camst - Categorie (Quantità Kg)	2006	2007	2008
fanghi	1.630.785	1.805.920	1.731.300
Var. %	13,2	10,7	-4,1
oli e grassi commestibili	336.752	203.290	108.014
Var. %	-18,8	-39,6	-46,9
imballaggi vari	723.071	865.900	751.160
Var. %	122,9	19,8	-13,25
altri materiali	40.000	186.639	231.587
Var. %	22,9	366,6	24,1
Totale	2.730.608	3.061.749	2.822.061
Var. %	23,5	12,1	-7,8

Valutazione di azioni e obiettivi per l'Ambiente nell'esercizio 2008

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1 e 2	Conformità alle leggi	Estensione progressiva del Sistema ad altri locali	Estendere Certificazione con logica multi sito	Inseriti nel Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza n. 11 nuovi locali e relativi terminali (chiusura di tale fase ad aprile 2009)

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
4	Consumo di energia elettrica	Produzioni alternative di energiaRidurre il consumo	Individuazione requisiti di base per nuove struttureRisparmio del 2%	Realizzazione Cu.Ce. Sona (VR) con notevoli risparmi nei consumi; Iniziativa "Pranzo Sostenibile"; Applicata legge "Buon Samaritano"; Riduzione consumi a pasto di GPL (>50%) Riduzione consumi a pasto di En. Elettr. (-2,5%) Riduzione consumi a pasto di Gasolio (>70%)
5	Generazione di rifiuti	Aumento raccolta differenziata	Incremento del 10%	Incremento ottenuto superiore al 30% (90% per i locali all'interno del certificato) Riduzione produzione di rifiuti per pasto: imballaggi vari: - 14,6% fanghi: - 5,6% Oli e grassi comm.: - 47%
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Aumentare il livello di formazione sull' AmbienteRealizzare l'opuscolo sull'ambiente	Raggiunto con la formazione di base tutto il personale dei nuovi locali inseriti nel certificato ISO. Realizzato un sintetico opuscolo per visitatori ed appaltatori sui diversi Sistemi di Gestione. Realizzata la bozza di un opuscolo divulgativo per tutto il personale interno (da finalizzare nel corso del 2009)

Azioni e obiettivi per l'Ambiente esercizio in corso

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi per il 2009
1	Conformità alle leggi	Estensione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Completare l'iter di certificazione per tutti i locali nello scopo del certificato (multi sito)
2	Miglioramento prestazione ambientale	Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi ambientali	Analisi dei dati rivolta a caratterizzare una prestazione per tipologia di localeAssegnazione obiettivi di Divisione / Locale
3-6	Prevenire inquinamento	Diminuire casi di superamento limiti di legge scarichi idrici	Effettuare una analisi per tipologie di locale, risorse strumentali e casi di non conformità
4	Ottimizzare le risorse	Ridurre consumi di gas metano	Individuazione possibili iniziative Risparmio del 2%

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi per il 2009
5	Generazione di rifiuti	Aumento della raccolta differenziata	Incremento del 10%
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Stampare e diffondere l'opuscolo sull'ambiente
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Realizzazione di un portale informativo aziendale

Azioni per la Salute e Sicurezza perseguite nell'esercizio 2008

Nel corso del 2008 il Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza è stato esteso ad un numero molto elevato di Cucine Centralizzate e Terminali di Somministrazione che ha coinciso con l'adeguamento del Sistema di Gestione alla nuova norma OHSAS 18001:2007 e l'entrata in vigore della Nuovo D.Lgs. 81/2008 (testo unico sulla sicurezza del lavoro).

In tale complesso contesto generale è stato necessario effettuare quindi un grande sforzo operativo che ha richiesto anche il supporto di una società esterna specializzata nell'ambito della sicurezza (Studio Paolini di Modena) per l'aggiornamento di tutti i documenti di Valutazione dei Rischi al fine di adeguarle alle prescrizioni introdotte dalla nuova normativa ed un forte impegno della struttura Camst per adeguare la documentazione di sistema e diffonderla a tutte le strutture inserite nel futuro certificato OHSAS.

Inoltre è stato elaborato un documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI) che ha integrato le possibili attività che fornitori esterni possono trovarsi a fare all'interno delle nostre strutture (manutenzioni, pulizie, disinfestazione ecc.). Tale documento è in stato di valutazione da parte dei fornitori per essere da loro sottoscritto e costituire parte integrante degli attuali contratti con gli stessi.

In aggiunta a tale aspetto è stato anche elaborato un documento di Valutazione dei Rischi da Stress Lavoro Correlato nel quale sono stati considerati opportunamente una serie di canali e procedure attivate nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000.

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

Indicatori di risultato

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

Indice frequenza per tipo inf.	2007	2008	Var. %
si è tagliato con	14,21	13,63	-4,09
caduto in piano su	5,41	6,15	13,76
sollevando, spostando	4,40	5,07	15,10
Totale	52,44	57,41	9,49

Indice gravità per tipo inf.	2007	2008	Var. %
si è tagliato con	0,19	0,17	-9,78
caduto in piano su	0,12	0,11	-6,74
sollevando, spostando	0,14	0,09	-34,69
Totale	0,98	0,95	-2,35

Valutazione di azioni e obiettivi per Salute e Sicurezza nell'esercizio 2008

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1 e 2	Conformità alle leggi	Estensione progressiva del Sistema ad altri locali	Estendere Certificazione con logica multi sito	Inseriti nel Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza n. 27 nuovi locali e relativi terminali (chiusura di tale fase ad aprile 2009)
1 e 2	Conformità alle leggi	Adeguamento a Dlgs 81/08 e transizione alla OHSAS 18001:2007Applicazione del D.Lgs. 231/01 del Modello organizzativo per la prevenzione dei reati Infortunistici di lesioni e omicidio colposo	Realizzazione documenti Applicazione operativa	Realizzati DVR nuovi; Realizzato DUVRI; Realizzata Valutazione rischi stress lavoro correlato; Effettuata mappatura attività sensibili 231; Realizzato Codice Etico; Realizzazione in corso del Modello Organizzativo 231; Fase applicativa in corso di completamento;

Il sistema gestione ambiente e sicurezza

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
4	Infortuni nei siti produttivi	Ridurre il numero di infortuni	Diminuzione del 2%	Indice di Frequenza e Gravità (al netto degli infortuni in itinere) vedi tabella: Indicatori di risultato
4	Infortuni nei siti produttivi	Ridurre infortuni relativi al taglio e caduta	Effettuare azioni mirate a tale aspetto Diminuzione del 2%	Indice di Frequenza e Gravità (al netto degli infortuni in itinere) vedi tabella: Indicatori di risultato

Azioni e obiettivi per Salute e Sicurezza esercizio in corso

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi per il 2009
1	Conformità alle leggi	Estensione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Completare l'iter di certificazione per tutti i locali nello scopo del certificato (multi sito)
1	Conformità alle leggi	Adeguamento a Dlgs 81/08 e transizione alla OHSAS 18001:2007Applicazione del D.Lgs. 231/01 del Modello organizzativo per la prevenzione dei reati Infortunistici di lesioni e omicidio colposo	Completamento del coinvolgimento dei fornitori (DUVRI) Adeguamento procedure per 231 Applicazione modello 231
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore specificità nell'assegnare gli obiettivi per la sicurezza	Analisi dei dati rivolta a caratterizzare una prestazione per tipologia di localeAssegnazione obiettivi di Divisione / Locale
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Revisionare e ristampare l'opuscolo sulla sicurezza
3	Sensibilizzare il personale alla protezione dell'ambiente	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Realizzazione di un portale informativo aziendale
4	Infortuni nei siti produttivi	Ridurre l'indice di frequenza degli infortuni	Diminuzione del 2%
4	Infortuni nei siti produttivi	Mantenere i risultati ottenuti sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta	Effettuare azioni mirate a tale aspetto

Altri dati conoscitivi per l'Ambiente

Se consideriamo i consumi nelle tre tipologie di locali principali riscontriamo, come logico attendersi, una maggiore efficienza nel processo produttivo delle Cucine Centralizzate, in particolare per i consumi di energia elettrica 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.

Cucine centralizzate 2008	Gas metano	Var. % gas	Energia elettrica	Var. % Energia Elettrica
Numero Pasti	28.542.686	-	23.892.912	-
Quantità Consumo	2.076.750	-	10.423.200	-
Numero Locali	34	-	29	-
Consumo a Pasto 2008	0,073	-13,4	0,436	-5,2
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

Interaziendali 2008	Gas metano	Var. % gas	Energia elettrica	Var. % Energia Elettrica
Numero Pasti	3.948.774	-	4.017.359	-
Quantità Consumo	656.300	-	3.551.300	-
Numero Locali	24	-	21	-
Consumo a Pasto 2008	0,166	24,0	0,884	3,6
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

Pubblici Esercizi 2008	Gas metano	Var. % gas	Energia elettrica	Var. % Energia Elettrica
Numero Pasti	1.410.666	-	1.386.177	-
Quantità Consumo	181.100	-	2.463.200	-
Numero Locali	6	-	8	-
Consumo a Pasto 2008	0,128	-14,4	1,777	-6,0
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

Il sistema gestione ambiente e sicurezza

Impiego delle fonti energetiche: adempimenti legge n.10/1991

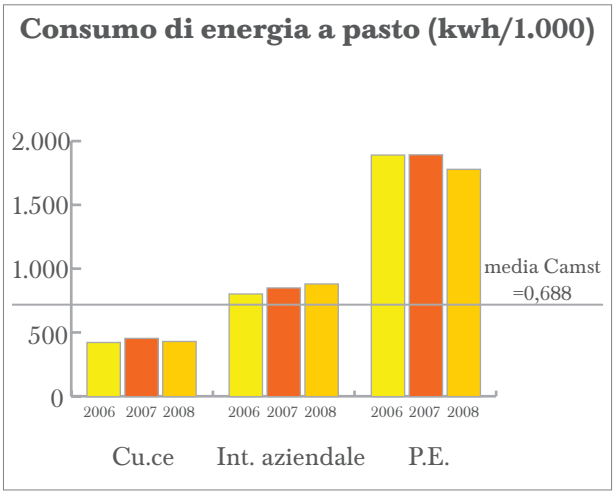
Per tutte le fonti energetiche utilizzate (energia elettrica, gas metano, legna ed i consumi di combustibili utilizzati per i mezzi aziendali) ogni anno Camst effettua, entro il mese di aprile, la comunicazione al F.I.R.E. , Federazione Italiana per l'uso dell'energia elettrica, adempiendo alla legge n.10 del 9 gennaio 1991. Tale comunicazione riporta il nominativo dell'Energy Manager, che rappresenta il tecnico responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia designato dall'azienda, e i consumi di energia espressi in tonnellate equivalenti di petrolio (Tep).

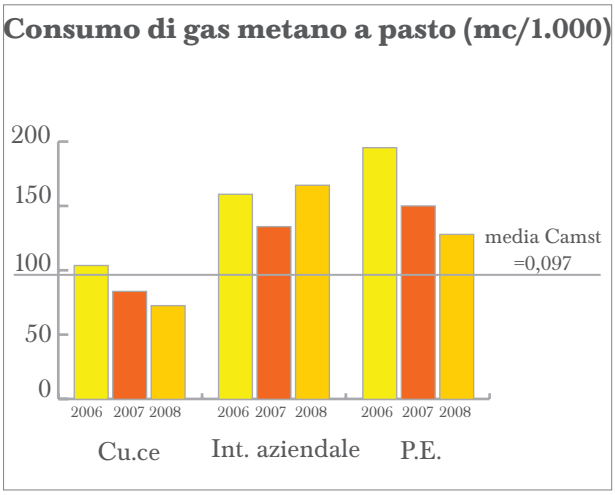
Gestione dei rifiuti: D.lgs. n.152/2006

La gestione dei rifiuti generati dalle attività produttive è disciplinata dal D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e successivi aggiornamenti che ha dato attuazione alle direttive Comunitarie riguardanti i rifiuti in genere, i rifiuti pericolosi, gli imballaggi delle merci e i rifiuti da imballaggio. Ogni locale che produce rifiuti speciali e/o rifiuti pericolosi è dotato di un registro di carico e scarico e conferisce gli stessi a soggetti abilitatati utilizzando apposito formulario di identificazione del rifiuto. Annualmente Camst provvede a comunicare alle Camere di Commercio delle province di residenza delle rispettive attività produttive le quantità e le caratteristiche qualitative dei rifiuti prodotti secondo quanto previsto dal dettato normativo.

I dati che riportiamo sono tratti dalla denuncia annuale.

	2005	2006	2007	2008
TEP	62.308	65.362	64.041	62.984
Numero siti Camst	142	143	157	155

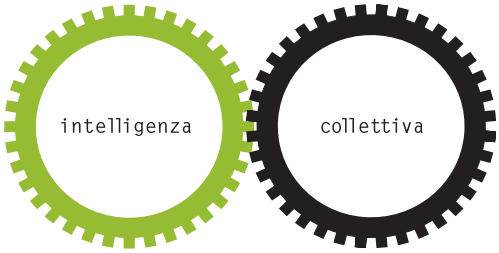




Camst - Rifiuti categoria: altri materiali (Kg)	2007	2008	Var. %
Rifiuti biodegradabili di cucine e mense	118.620	161.600	36,2
Carta e cartone	45.060	10.420	-76,9
Ferro e acciaio	16.170	9.730	-39,8
Liquidi prodotti da trattamento anaerobico di rifiuti di origine animale o vegetale	2.600	-	-100,0
Apparecchiature fuori uso	2.065	5.315	157,4
Materiali isolanti	1.000	750	-25,0
Veicoli fuori uso	800	2.795	249,4
Toner per stampa esauriti	324	477	47,2
Rifiuti urbani non differenziati	-	40.500	-
Totale complessivo	186.639	231.587	24,1

Altre Società del Gruppo - Categorie (Quantità Kg)	2006	2007	2008
Fanghi	181.440	243.980	233.916
Var. %	6,8	34,5	-4,1
Oli e grassi commestibili	190.935	140.905	12.185
Var. %	3,9	-26,2	-91,4
Imballaggi vari	52.500	35.450	8.440
Var. %	-57,2	-32,5	-76,2
Altri materiali	13.815	56.675	1.072
Var. %	-	310,2	-98,1
Totale	438.643	477.010	255.613
Var. %	-7,9	8,7	-46,4

Il sistema gestione ambiente e sicurezza



RESPONSABILITÀ. PIÙ EFFICACE SE CONDIVISA.

CAMST
LA RISTORAZIONE ITALIANA

In un'epoca di grandi trasformazioni è importante scegliere la direzione che si vuole dare al proprio futuro, anche per un'azienda. Camst ha da tempo imboccato la strada della responsabilità etica e sociale. Negli ultimi 10 anni questa scelta si è tradotta in importanti certificazioni che riconoscono l'impegno di Camst nei confronti dei clienti, dell'ambiente e dei lavoratori e che testimoniano la volontà di selezionare servizi e prodotti nel rispetto dei diritti umani e dei minori. Ma un impegno così importante, per poter essere mantenuto, deve essere condiviso. C'è bisogno di intelligenza collettiva. Per questo invitiamo tutte le persone che ogni giorno collaborano con noi a rispettare le regole di comportamento che ci hanno permesso sino ad oggi di mantenere un alto standard di qualità. Per indirizzare il cambiamento verso il rispetto e la crescita, per lavorare insieme in un ambiente migliore, serve il contributo di ognuno di noi.

Nelle immagini è riprodotto una campagna di comunicazione e richiamo all'osservanza di comportamenti di sicurezza, rivolta agli operatori di ditte esterne che lavorano nei locali Camst

AMBIENTE

Sistema di Gestione Ambientale (Norma ISO 14001).

RIFIUTI: Il rispetto dell'ambiente passa prima di tutto da una corretta gestione dei rifiuti.
Vi chiediamo di porre attenzione alla gestione dei rifiuti prodotti dalla vostra attività separandoli come richiesto. Eventuali rifiuti speciali e/o pericolosi dovranno essere trattati a norma di legge.

SCARICHI: Non utilizzare gli scarichi idrici per smaltire qualsiasi tipo di sostanza chimica.

RISPARMIO ENERGETICO: Spegnere luci, altre attrezzature ed eventuali automezzi non necessari per l'attività da svolgere.

QUALITA'

Sistema di Gestione per la Qualità integrato con il Sistema HACCP (Norma ISO 9001 e Codex Alimentarius).

CONTAMINAZIONE: Vi chiediamo di evitare qualsiasi contaminazione delle materie prime e delle preparazioni alimentari eventualmente presenti nella vostra area di lavoro. In particolare nelle aree di preparazione degli alimenti è fatto assoluto divieto di entrare senza indossare appositi camice, cuffia, mascherina orale e sovrascarpe.

PATOLOGIE: E' indispensabile comunicare al Responsabile del Locale, prima dell'ingresso nelle aree di preparazione degli alimenti, eventuali patologie in corso quali malattie della pelle (ascessi, infezioni, ecc.), malattie gastrointestinali (nausea, vomito, diarrea, ecc.), malattie delle prime vie aeree (mal di gola, tosse), congiuntiviti e ascessi dentali.

SALUTE E SICUREZZA

Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza (Norma OHSAS 18001).

CONSAPEVOLEZZA DEL RISCHIO: Vi preghiamo di assumere un comportamento lavorativo orientato alla massima sicurezza per voi stessi e per il personale CAMST che potrebbe essere coinvolto nella vostra attività, valutando tutti i possibili rischi e utilizzando i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) previsti.

APPELLO: È opportuno comunicare l'uscita dai locali Camst durante o al termine dell'attività.

EMERGENZA: Qualora si verifichi una situazione d'emergenza occorre seguire le disposizioni impartite dal Responsabile o dagli Addetti all'emergenza e fare attenzione alle indicazioni dell'apposita segnaletica.

FUMO: Ricordiamo che in tutte le aree chiuse è vietato fumare.

SA 8000

Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo la Norma SA 8000:2001.

LAVORO: Questo standard richiede il rispetto, anche da parte vostra, di tutte le disposizioni legislative relative al rapporto di lavoro, autonomo o subordinato.

RISPETTO: Vi invitiamo al massimo rispetto delle persone, evitando qualsiasi comportamento discriminatorio, secondo i principi della Politica per la Responsabilità Sociale di CAMST, esposta all'ingresso delle Sedi e dei Locali di Ristorazione.

PER QUALSIASI DUBBIO SU QUESTE INDICAZIONI DI COMPORTAMENTO SIETE PREGATI DI CONTATTARE IL RESPONSABILE DELLA SEDE O DEL LOCALE E, SE NECESSARIO, IL RESPONSABILE AMBIENTE E SICUREZZA O IL RESPONSABILE ASSICURAZIONE QUALITÀ O IL RESPONSABILE SISTEMA SA 8000 REPERIBILI PRESSO LA SEDE CENTRALE.

PARTE DA COMPILARE E CONSEGNARE A CAMST

Tagliando etico.
Compila, leggi
e metti in moto
la responsabilità.

NOME VISITATORE .....

DITTA .....

..... DATA .....

PER PRESA CONOSCENZA : FIRMA

.....

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 tutt'ora, quello di conseguire migliori economie di scala nel ciclo degli approvvigionamenti e contemporaneamente aumentare la qualità tramite una migliore selezione e controllo delle forniture.

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

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

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

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

I dati fanno riferimento all'Anagrafica fornitori al 31/12/2008

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 del 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)	2008	2007	Var. %
Privati e Enti Pubblici	816	363	732	1.911	1.745	9,5
Fornitori solo magazzino	14	2	192	208	181	14,9
Fornitori magazzino/locali	3	-	116	119	116	2,6
Cooperative	54	7	29	90	80	12,5
Estero	7	1	12	20	20	-
Generico	-	1	3	4	4	-
Società collegate	-	-	1	1	1	-
Società controllate	-	-	1	1	1	-
Totale 2008	894	374	1.086	2.354	2.148	-
Var. %	11,3	9,7	8,2	11,3		
Totale 2007	803	341	1.004	2.148		

Nel 2008 il numero totale dei fornitori è aumentato del 9,6% con una dinamica maggiore rispetto all'anno precedente che pure vedeva un aumento del 7%.

In relazione alla tipologia del fornitore si evidenzia un aumento del 14,9% dei fornitori dedicati solamente al magazzino centralizzato: si tratta dell'aumento più consistente tra tutte le tipologie, in accordo con le politiche aziendali per la qualità delle forniture . Da segnalare anche l'incremento del 12,5% dei fornitori Società Cooperative.

In relazione alle modalità di accordo col fornitore, si evidenzia un aumento dei fornitori che hanno un rapporto commerciale formalizzato (+8,2%) minore rispetto a quelli che vengono attivati senza particolari formalizzazioni (+11,3%).

I Fornitori

Distribuzione Fornitori per nazionalità

Nazione	Senza accordo (3)	Senza accordo (5)	Con accordo (6)	2008	2007	Var. %
Austria	-	1	1	2	2	-
Belgio	4	-	4	8	6	-
Danimarca	1	-	-	1	-	-
Germania	5	1	2	8	8	-
Italia	876	367	1.071	2.314	2.121	-
Olanda	1	-	2	3	3	-
San Marino	6	1	4	11	1	-
Slovenia	-	2	-	2	2	-
Spagna	1	2	2	5	5	-
Totale complessivo	894	374	1.085	2.354	2.148	9,6
Fornitori estero	-	-	-	40	27	48,1

Anzianità media (anni) dei Fornitori

Tipologia del fornitore	Senza accordo (3)	Senza accordo (5)	Con accordo (6)	2008	2007
Cooperative	4,7	5,0	7,4	5,8	5,5
Estero	4,2	6,9	6,0	5,9	14,0
Fornitori magazzino/locali	6,7	-	10,2	10,1	10,9
Fornitori solo magazzino	4,8	3,6	8,3	5,8	5,7
Generico	18,3	3,7	14,0	15,0	2,5
Privati/Enti pubblici	-	3,7	3,5	3,5	5,5
Società collegate	-	-	4,8	4,8	3,8
Società controllate	-	-	9,9	9,9	8,9
Media 2008	4,8	5,0	7,5	6,1	-
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	7	20	51	-	12	90
Estero	1	10	5	1	3	20
Fornitori magazzino/locali	23	71	25	-	-	119
Fornitori solo magazzino	41	120	47	-	-	208
Generico	2	-	2	-	-	4
Privati - Pubblici	165	670	738	-	338	1.911
Società collegate	-	-	-	-	1	1
Società controllate	-	1	-	-	-	1
Totale 2008	239	892	868	1	354	2.354
Var. %	23,2	7,6	1,6	-	31,6	9,6
Totale 2007	194	829	854	2	269	2.148

Gli acquisti alimentari biologici

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

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

Dalla tabella che mostra l'andamento dei consumi di biologico negli ultimi anni si può dedurre che un incentivo sempre maggiore all'acquisto del prodotto biologico può porre l'azienda in una posizione di maggior rilievo in termini di cultura della conservazione dell'ambiente. L'agricoltura biologica infatti, riducendo drasticamente l'impiego di fertilizzanti pesticidi e medicinali chimici di sintesi, preserva nel tempo il terreno e l'ambiente.

Nel corso del 2008 il valore di acquisto del biologico è cresciuto sebbene la sua incidenza sul totale delle merci alimentari acquistate da Camst mostri per la prima volta una inversione di tendenza, diminuendo rispetto al dato di incidenza raggiunta lo scorso anno. Dalla serie storica degli indici di crescita (anno 2002 = base 100) si vede tuttavia che la maggior crescita ci fu nell'anno 2006.

Anno	Valore Merci Alimentari	Valore Merci Biologico	Incidenza Merci Biologico	Indice crescita Biologico
2002	77.765.571,39	3.913.186,7	5,03	100,0
2003	81.254.070,39	4.806.634,73	5,92	22,83
2004	90.330.681,31	6.034.672,95	6,68	31,4
2005	95.389.257,36	7.592.597,07	7,96	39,8
2006	99.551.936,23	9.646.691,09	9,69	52,5
2007	103.998.632,42	10.774.926,45	10,36	28,8
2008	122.292.022,25	11.469.057,96	9,38	17,7

Gli acquisti alimentari biologici

Andamento degli acquisti alimentari Bio con incidenza sulla famiglia maggiore di 4% (confronto 2 anni)

Bio per famiglia (2008)	% su tot. Bio	% su tot. famiglia	Bio per famiglia (2007)	% su tot. Bio	% su tot. famiglia	Var. % su tot. famiglia
Frutta fresca, secca, surg.	26,1	27,5	Frutta fresca, secca, surg	26,8	41,2	-13,7
Verdure, legumi, ortaggi	23,2	62,8	Verdure, legumi, ortaggi	26,2	22,6	40,2
Paste alimentari, riso	10,4	40,0	Paste alimentari, riso	7,5	16,9	23,2
Pane e sostitutivi	7,2	10,3	Pane e sostitutivi	7,0	23,1	-1,9
Latte e derivati base latte	7,6	19,0	Latte e derivati base latte	6,7	12,2	-4,0
Animali da cortile, ovini, cacciagione	4,1	5,4	Animali da cortile, ovini, cacciagione	5,3	15,4	-0,4
Formaggi	3,6	4,7	Formaggi	4,2	5,9	1,0
Carni bovine	3,2	4,7	Carni bovine	4,0	3,7	-1,0
Olio	2,8	10,6	Olio	4,0	5,7	-
Totale	88,2			91,7		

Le categorie maggiormente acquistate restano sempre frutta, verdura, legumi e ortaggi. Tuttavia è da segnalare un cambiamento di dinamica significativo nelle tendenze di acquisto delle prime tre categorie: rallenta la crescita - rispetto al totale delle famiglia - di frutta biologica (-13,7%) mentre aumenta di molto la sua incidenza l'acquisto di verdure legumi ortaggi (+40,2%) e di paste alimentari e riso (+23,2%).

Altre caratteristiche dei Fornitori

Caratteristiche dei Fornitori	2005	2006	2007	2008
Numero fornitori movimentati (1)	1.149	1.134	-	1.282
di cui: fornitori su magazzino (Centro Distribuzione)	-	329	-	343

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

SOLIDARIETA' E SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE

6

Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue

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

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

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

Legacoop sostiene il processo di integrazione europea e si impegna per lo sviluppo dei rapporti con le altre organizzazioni cooperative dei Paesi aderenti all'Unione al fine di creare un ambiente favorevole alla crescita delle cooperative in Europa e valorizzare la peculiarità dell'esperienza italiana.

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

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

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

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

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

Coopfond: La promozione cooperativa tra mercato e solidarietà

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.

Iniziative a favore della RSI

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.

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 stoviglie.

In questo modo Camst sceglie di collaborare con quelle realtà cooperative che dimostrano di assolvere al meglio la missione di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini", (art. 1 della Legge quadro n.381/91 che disciplina il settore delle cooperative sociali), dimostrando al contempo una capacità organizzativa d'impresa capace di soddisfare i requisiti di qualità professionale che sono richiesti nel settore della ristorazione scolastica.

A norma dell'articolo 1 della suddetta legge, le cooperative sociali vengono definite come imprese che nascono con lo scopo di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini". Questo scopo è perseguito attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Alle cooperative sociali si applicano le norme relative al settore in cui le stesse operano, in quanto compatibili con la legge 381/91. La denominazione sociale della cooperativa, comunque formulata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

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

L'Hospice MT.C. Seràgnoli, il più grande d'Italia, nasce nel 2001 per rispondere ai bisogni clinici, assistenziali, psicologici e spirituali del malato affetto da tumore in fase avanzata e per fornire supporto alla famiglia in un ambiente progettato per richiamare il più possibile l'atmosfera della propria casa.

L'Hospice MT.C. Seràgnoli, accreditato con il Sistema Sanitario Nazionale, è aperto a tutti coloro che ne hanno bisogno senza richiedere alcun contributo. La Fondazione Hospice MT.C. Seràgnoli Onlus ha recentemente promosso anche un Centro di Formazione e di Ricerca

in Cure Palliative.

Camst è orgogliosa di sostenere sia l'Hospice MT.C. Seràgnoli che il Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative contribuendo a mantenere una elevata qualità dell'assistenza ai malati oncologici nella Provincia di Bologna e l'eccellenza nella formazione e ricerca sulle Cure Palliative a livello nazionale, testimoniando in questo modo l'attenzione verso la comunità.

Camst ha inoltre deciso di farsi portavoce dello stesso messaggio presso i propri Fornitori, invitandoli ad unirsi a noi nel supporto all'Hospice MT.C. Seràgnoli e al Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative.

Ad oggi hanno aderito al progetto 'Camst e i Fornitori per l'Hospice' le seguenti aziende:

Camst e i fornitori per l'Hospice	Data
Casa del Cameriere di Pier Luigi Cossio & C.	3 ottobre 2008
CO.IND	26 maggio 2008
Conor	12 novembre 2008
Eurocart	28 maggio 2008
Ortofrutticola San Lazzaro di Savena	16 maggio 2008
Totale	€. 10.400,00

Costituita la Fondazione Camst dedicata a Gustavo Trombetti

Il Gruppo Camst, che occupa oltre diecimila unità in costante aumento, da oltre un decennio sta puntando verso nuove sfide sia di carattere produttivo – con decine di milioni di euro investite ogni anno – sia di ordine qualitativo, attraverso il Bilancio sociale e le certificazioni ISO 9001:2000, Sistema HACCP, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:1999, SA 8000:2001.

Questo complesso di impegni caratterizza Camst non solo come un operatore economico di successo, ma anche come un'impresa orientata alla ricerca del continuo miglioramento: nella qualità dell'offerta, nel rispetto ambientale, nella ricerca delle migliori condizioni per la salute e la sicurezza sul lavoro, nella responsabilità sociale.

Si tratta di oneri assunti volontariamente, che pongono Camst in una posizione sicuramente di avanguardia. Così, l'originaria matrice cooperativa va oggi adattandosi alle più moderne esigenze di un'impresa matura, consapevole delle proprie responsabilità verso gli Stakeholder e, più in generale, verso l'intera Società.

Nell'ambito di questa filosofia aziendale si colloca l'idea di dare vita ad una Fondazione, che si è costituita nel dicembre 2008, dedicata alla figura di Gustavo Trombetti, un esempio attuale per le odierne generazioni di soci della Cooperativa.

Attraverso la Fondazione, Camst si prefigge di valorizzare ancor più le sue tante iniziative, da tempo promosse e sostenute in svariati campi: educativo, alimentare, etico, culturale, sportivo, della solidarietà e della beneficenza.

La Fondazione è altresì individuata come uno strumen-

to idoneo a rendere tali iniziative meglio coordinate e più efficaci, nonché a dare maggiore visibilità allo spirito che anima questa scelta.

Linee e campi di intervento del triennio 2009/2011

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

Il Capitolo di spesa "iniziative culturali" sarà indirizzato a: realizzazione di eventi e spettacoli, programmazione di eventi culturali, collaborazione con l'Università per ricerche scientifiche;

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

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

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

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

Abbiamo donato un pasto a chi non lo ha. Grazie ai 20.000 € versati dai nostri clienti

di Laura Rossi e Laura Miotto

E' questo il risultato economico ottenuto dalla raccolta fondi a favore della Fondazione Banco Alimentare Onlus che Camst ha promosso all'interno di 57 pubblici esercizi sul territorio nazionale, durante il mese di dicembre 2008. Il progetto a sostegno del Banco Alimentare aveva diversi obiettivi: quello concreto di raccolta fondi a sostegno dell'attività del Banco e contestualmente quello di rafforzare il legame simbolico con il cliente comunicando la responsabilità sociale dell'azienda.

I 3 locali che hanno raccolto più fondi a sostegno della campagna sono: Il Rondò di Vicenza, Il Bizantino di Ravenna e la Mensa Universitaria di Parma. Al termine dell'iniziativa, Camst ha inoltre realizzato un'indagine per valutare il risultato più strettamente legato agli obiettivi startegici che si era prefissata. Il risultato emerso è stato decisamente positivo dal punto di vista del ritorno d'immagine: il 68% degli intervistati ricorda infatti l'iniziativa e il 91% di quelli che la ricordano aderirebbe nuovamente. Inoltre iI tema sociale risulta il più gradito (64% dei suggerimenti verte spontaneamente su questo tema). Per quanto riguarda il materiale di comunicazione realizzato a supporto dell' iniziativa, la preferenza degli intervistati si è orientata verso i materiali visibili durante il consumo del pasto, momento in cui il cliente ha più tempo per godere di ciò che gli sta intorno (il 50% degli intervistati ricorda spontaneamente la tovaglietta, il 41% l'adesivo sui tavoli e il 39% il volantino informa-

tivo). Dall'indagine è inoltre emersa l'importanza delle figure protagoniste della raccolta fondi, in particolar modo delle cassiere. Con questa iniziativa Camst ha, per la prima volta, coinvolto i propri pubblici esercizi in un progetto d'immagine su scala nazionale. Questo è stato possibile solo grazie alla preziosa collaborazione delle diverse risorse interne ed esterne, che hanno messo in campo la propria professionalità per la buona riuscita del progetto. Camst ringrazia pertanto tutti coloro che hanno collaborato fattivamente al successo della campagna. Perché la solidarietà non ha bisogno di gesti plateali. Basta il contributo di ciascuno di noi per aiutare i tanti che ne hanno bisogno.

Dona un pasto a chi non lo ha

Esperienza, qualità, e tanta innovazione. Questi gli ingredienti fondamentali di Camst. Esperienza: da più di 60 anni ai vertici della ristorazione italiana. Qualità: una grande cucina con il sapore ed il gusto di casa. Innovazione: soluzioni sempre nuove nelle scuole, nelle aziende, negli ospedali e nelle fiere. Camst sa soddisfare ogni cliente, con cura e passione. Due ingredienti in più che questo Natale si abbinano ad un gesto di aiuto concreto: la raccolta fondi a favore della Fondazione Banco Alimentare Onlus che avrà luogo nei punti vendita Camst. Non si diventa uno dei più grandi gruppi di ristorazione in Italia senza un ingrediente aziendale fondamentale, la solidarietà. Buon Natale da Camst.

CAMST
LA RISTORAZIONE ITALIANA

FONDAZIONE BANCO ALIMENTARE ONLUS
Contro lo spreco, Contro la fame

Iniziative a favore della RSI

Iniziative di coinvolgimento del socio lavoratore

Nel corso dell'anno ha proseguito la realizzazione di alcune iniziative che hanno lo scopo di favorire il coinvolgimento del socio lavoratore nella sua relazione sociale con Camst. Tali iniziative, a loro volta, derivano da un processo di inclusione dei soci nella formulazione delle "idee da realizzare".

Incontro tra generazioni

Il progetto è rivolto principalmente ai soci Operativi dopo un anno dal loro ingresso in Azienda.
Si tratta di un incontro annuale da effettuare su tutti i territori, di una intera giornata così suddivisa: la prima parte tratta i seguenti argomenti: dei valori cooperativi, del concetto di Socio-Lavoratore, di come creare un nuovo senso di appartenenza e trasmettere alle nuove generazioni l'esperienza dei soci anziani o pensionati con figure conosciute e stimate sul territorio o a livello aziendale; la seconda parte della giornata invece viene dedicata soprattutto all'ascolto dei nuovi soci e al confronto. Preventivamente viene distribuito agli invitati al seminario un questionario che ha lo scopo di permettere ai nuovi assunti di porre quesiti o di segnalare gli argomenti che si desidera che vengano approfonditi nel confronto. L'azienda esamina i questionari prima dell'incontro per organizzare i contenuti da trattare.

In questi incontri il Presidente ha raccontato la storia di Camst, di come si diventa soci, alcuni soci anziani della Divisione in cui si svolgeva l'incontro hanno raccontato la loro storia personale nella cooperativa, sono state date informazioni sulla lettura della busta paga.
Molti gli interventi, soprattutto per complimentarsi del fatto che, attraverso questa iniziativa, si sente molto presente la cooperativa, sempre pronta a dare risposte e a fare il possibile affinché i suoi soci si sentano parte integrante di essa.

Azioni svolte nell'esercizio 2008

Area Comunicazione Informazione	Azioni/obiettivi	Risultato
Incontro tra generazioni	Un Incontro annuale in tutte le Divisioni / Territori	Sono stati realizzati 6 incontri, che hanno coinvolto: 400 partecipanti

La rinascita del socio

Il progetto consiste nell'effettuare almeno due incontri annuali da svolgersi nei locali o gruppi di locali da tenersi in primavera (dopo il budget) e in autunno con la partecipazione del Direttore del locale, del Consigliere di zona e con l'organizzazione dell'ufficio soci. L'incontro ha l'obiettivo di discutere dell'andamento dell'Azienda, della Divisione e del locale cogliendo eventuali suggerimenti da parte dei soci

Azioni svolte nell'esercizio 2008

Area Comunicazione Informazione	Azioni/obiettivi	Risultato
La rinascita del socio	Coinvolgere dai 30 ai 50 locali rappresentativi di tutte le Divisioni.	A tutto ottobre 2008 sono stati realizzati 30 incontri, hanno coinvolto: 985 partecipanti

Gli argomenti trattati dai relatori presenti agli incontri (Presidente, Capo Divisione, Consigliere di Divisione o Direttore del o dei locali) hanno toccato aspetti di carattere generale con riferimento all'andamento economico-finanziario di Camst, alla situazione del mercato, all'aumento del costo del lavoro e del costo merci, con alcuni riferimenti specifici all'andamento della Divisione presso cui si teneva l'incontro.

Diverse richieste sono emerse dai soci riportate qui succintamente:

- Maggiore elasticità nella movimentazione del personale ;
- Maggiore professionalità dei cuochi in movimentazione;
- Fare maggiore formazione non solo per determinate figure professionali ma anche per personale con incarichi meno importanti;
- Camst deve avere attenzione verso la base, non solo per sensibilizzare sull'ottimizzazione del lavoro, ma anche per dare loro gli strumenti per lavorare meglio;
- Convenzioni ai soci di particolare utilità sono da preferire ad una gita, in caso di scelta;
- Investire sulla formazione del personale attraverso il confronto con altre realtà simili – scambio di personale;
- Certe manifestazioni che si svolgono su alcuni territori (Eurochocolat/Umbria Jazz) potrebbero coinvolgere i nostri locali per cui sensibilizzare i clienti su questi aspetti;
- Sono emersi dubbi e problematiche di tutti i giorni e consigli sui modi per migliorare il rendimento di ogni locale;
- Domande sulle attività sociali che si prevedono;
- Dare possibilità a chi lavora da tanto tempo di crescere nella propria professionalità;
- Far crescere su più mansioni i lavoratori all'interno dei propri locali;
- Soddisfazione per questi incontri perché si ha la possibilità di parlare, cosa che non si riesce a fare durante le assemblee perché non si trova il coraggio di intervenire davanti ad una folta platea;
- Preoccupazione per il posto di lavoro anche alla luce

della legge sulla riforma scolastica (se non ci sono più scuole a tempo pieno chi mangia con noi?);
- Contro gli sprechi possibili utilizzi di progetti a favore della Croce Rossa o altre attività;
- Risparmio energetico e smaltimento rifiuti consapevole;
- Interessanti suggerimenti per imparare ad utilizzare meglio le attrezzature e per le pulizie delle stesse onde evitare costi di manutenzione, sempre sull'onda del risparmio e del contenimento dei costi.

Day Ristoservice sceglie di comunicare il suo impegno per la responsabilità sociale

Di Anna Aisa

La campagna DAY per il 2008 è incentrata sui concetti di risparmio, pausa pranzo dinamica e motivazione del personale dipendente. Da qui nasce l'idea di giocare la creatività sul "risparmio energetico" e di utilizzare un visual dal preciso richiamo a fonti di energia alternativa. Questa campagna lega l'immagine di Day a tematiche di eticità, impegno sociale e responsabilità ambientale.
Al di là delle strategie di comunicazione, abbiamo pensato che fosse coerente tradurre questi concetti, che idealmente condividiamo a pieno, anche in iniziative concrete e sostanziarli in un progetto che prende il nome di "Day, Buoni con il Pianeta".
Il progetto si articola in interventi semplici e dagli investimenti piuttosto contenuti, che mirano a comunicare in maniera concreta, la sensibilità di Day in merito all'impatto ambientale dell'attività produttiva e allo sviluppo sostenibile.
La prima azione partita ad inizio 2008 è stata di sensibilizzazione dei dipendenti e degli stakeholders di Day, tramite una campagna di informazione sui nostri mezzi di comunicazione istituzionale. Abbiamo creato una sezione all'interno del nostro sito in cui è possibile consultare, scaricare o inoltrare alcune schede informative o filmati che illustrano semplici accorgimenti e consigli per un comportamento responsabile. Lo stesso materiale è stato inviato tramite e-mailing.
In secondo luogo abbiamo raggiunto un accordo privato con Hera, per la raccolta differenziata di carta e plastica all'interno della sede Day. L'accordo prevede l'acquisto di contenitori da disporre all'interno degli uffici, l'affitto di due cassoni da posizionare nello stabile e il prelievo periodico per lo smaltimento/recupero dei materiali.
La terza iniziativa consiste in una compensazione volontaria dell'impatto ambientale, generato dalla nostra attività aziendale, in termini di emissione di CO2. Abbiamo quindi deciso di sostenere le attività del Comitato "Parchi per Kyoto" Onlus uno dei più grandi progetti di forestazione messo in pratica in Italia. Parchi per Kyoto nasce dalla collaborazione fra Federparchi, KyotoClub, AzzeroCO2 e Legambiente, con il patrocinio del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare. Per contribuire all'abbattimento delle emissioni di gas ad effetto Day ha finanziato la realizzazione di un intervento di forestazione di alberi In Emilia Romagna, nella Parco Regionale Delta del Po Emilia Romagna. Il 14 novembre c'è stata la presentazione dell´iniziativa presso il Centro Visite del Parco "Museo delle Valli di Argenta" a Campotto e la piantumazione simbolica dei primi 20 alberi dei 250 che sono previsti. I bambini delle classi seconda C e quarta A delle scuole elementari di Argenta hanno aiutato gli operatori del Parco nella piantumazione e hanno dato allegria alla cerimonia.

Iniziative a favore della RSI

Profilo della Società Day Ristoservice

Day Ristoservice Spa è una Società per Azioni nata nel 1987 dal gruppo Camst. All'esperienza consolidata nel mercato della ristorazione in Italia si aggiungono le capacità del partner Chèque Déjeuner: un'azienda francese leader di proporzioni europee, che emette ogni giorno più di 1.600.000 buoni pasto nella sola Francia. Oggi Day è un'azienda leader nel suo settore, solida e con una crescita costante (50 milioni di buoni l'anno emessi per oltre 10.000 aziende) e che continua ad essere vicina alle esigenze dei suoi clienti, con una presenza capillare sul territorio e con le sue dieci sedi italiane: Milano, Torino, Padova, Bologna, Firenze, Lucca, Roma, Bari, Palermo. Day riserva alle aziende clienti l'attenzione e la cura che meritano grazie a uno staff competente ed alla continua ricerca di soluzioni orientate all'innovazione e alla personalizzazione. E inoltre garantisce la soddisfazione di tutti i dipendenti che possono trascorrere la pausa pranzo negli oltre 83.501 locali selezionati appositamente da Day per assecondare i gusti e le necessità di tutti.

Il Servizio

Day Ristoservice Spa fornisce un servizio di buoni pasto per l'ottenimento dei servizi sostitutivi di mensa presso pubblici esercizi convenzionati e mense interaziendali. Sono la soluzione più semplice per le grandi come per le piccole aziende e per le pubbliche amministrazioni. La gestione del servizio non richiede che pochi minuti al mese. I buoni Day hanno il valore facciale stabilito dall'Ente e vengono distribuiti ai dipendenti in base alle effettive giornate di presenza e confezionati per la consegna secondo le indicazioni richieste dall'Ente per facilitarne la distribuzione. Day ha messo a punto un sistema che rende semplice e immediata la gestione del servizio, basato su strumenti informatici e applicazioni web. Una cura particolare è stata dedicata al processo degli ordini. Day ha implementato diverse modalità, canali di ricezione, supporti, sistemi di verifica e convalida per assecondare le esigenze e le procedure interne di ciascun cliente. Dal semplice ordine cartaceo trasmesso via fax, ai file excell e testo con tracciato personalizzato per ciascun cliente, al software che aiuta nel calcolo delle spettanze per ciascun dipendente in base ai giorni di effettiva presenza, alla piattaforma web che garantisce un accesso protetto e un cruscotto che permette la gestione e la verifica dell'ordine in ogni fase del processo. Inoltre un sistema di tracciamento consente agevolmente all'utente di sapere in ogni momento a che punto di evasione e di consegna si trova il proprio ordine. E' possibile attivarlo sia tramite notifiche via e-mail sia tramite accesso protetto all'applicazione internet.

DAY BUONI CON IL PIANETA

INIZIATIVE A FAVORE DELLA RSI

PARCHI PER KYOTO
PERCHÉ IL PIANETA RESPIRI.

Nascono i primi 5 Parchi per Kyoto in Italia

Presentazione del progetto di forestazione Località Campotto d'Argenta (Fe)

in collaborazione con

con il contributo di

CONFERENZA STAMPA

14 Novembre 2008 ore 11,30
Museo delle Valli di Argenta Via Cardinala 1 C
Campotto di Argenta (FE)

Federparchi

Kyoto Club

Saranno presenti

Massimo Medri
Presidente del Parco Regionale Delta del Po Emilia Romagna
Walter Zago
Comitato "Parchi per Kyoto"
Anna Chiara Aisa
Responsabile Marketing Day Ristoservice
Sergio Golinelli
Assessore all'Ambiente della Provincia di Ferrara
Luigi Rambelli
Presidente di Legambiente Emilia Romagna
Lucilla Previati
Direttrice del Parco Regionale Delta del Po Emilia Romagna

Seguirà la piantumazione simbolica dei primi alberi

LEGAMBIENTE

CON IL PATROCINIO DI

Iniziative a favore della RSI

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, insieme ad altre prestigiose aziende cooperative e non , di Impronta Etica, un'associazione "non profit" che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo sostenibile, creando un network tra imprese e organizzazioni che intendono l'impegno sociale come parte essenziale della propria missione e si attivano in pratiche di responsabilità sociale.
(www.improntaetica.org)

Cooperare con Libera Terra - Agenzia per la promozione cooperativa e della legalità

Si tratta di un'associazione senza scopo di lucro, fortemente voluta da Legacoop Bologna e con il contributo di Legacoop Emilia-Romagna, che si è costituita il 27 maggio 2006 con il coinvolgimento di molte associazioni e cooperative sue associate, estendendo l'invito a partecipare alle altre centrali cooperative e ad associazioni, enti e privati che condividono in modo concreto l'esperienza "Libera Terra", a supporto delle cooperative che operano e sono esposte in prima persona sulle terre confiscate.
In questi anni si è spesso sottolineata l'importanza della collaborazione tra cooperative aderenti a Legacoop, a partire da quelle agricole, e cooperative nate in Sicilia, così come in altre regioni, impegnate sui terreni confiscati alla mafia.
Oltre al progetto avviato di recente da Camst - che accomuna anche Conapi, il Consorzio Apicoltori Agricoltori-Biologici Italiani –, dal 2002 nei supermercati e negli ipermercati di Coop Adriatica sono in vendita i prodotti Libera Terra: pasta, olio, vino e altre specialità ottenute da cooperative di giovani che, in Sicilia, lavorano sui terreni confiscati ai boss mafiosi.
L'Agenzia dunque rafforzerà il forte legame già esistente tra le cooperative del Nord e Sud Italia, ponendosi come esempio concreto di come fare impresa cooperativa possa portare migliori condizioni di vita e di lavoro anche nelle situazioni più difficili.
L'Agenzia ha come obiettivo l'ideazione e messa a punto di uno strumento utile allo sviluppo delle cooperative che operano sulle terre confiscate alla mafia e che si riconoscono nell'esperienza portata avanti dall'associazione Libera e in particolare "Libera Terra". In questo modo potrà contribuire non solo al consolidamento della legalità, e alla creazione di un'economia diversa pulita e sostenibile, ma anche al riscatto e al positivo utilizzo di beni confiscati ai mafiosi e più specificamente allo sviluppo di nuove imprese cooperative caratterizzate in questo caso da una fortissima carica valoriale.
(Una scheda informativa dell'associazione Libera Terra si trova sul sito: www.liberaterra.it)

Iniziative a favore della RSI

Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale:

Il Centro italiano di documentazione sull'economia della cooperazione e l'economia sociale opera a Bologna dal 1988 ed è caratterizzato come luogo istituzionale di raccolta, tutela e ordinamento dei materiali documentari sul movimento cooperativo e sull'economia sociale (quota sociale 15.494 euro).

La collaborazione con il Centro di documentazione offre un contributo significativo alla ricerca storica sul Movimento cooperativo a alla diffusione dei valori che ne sono all'origine con la realizzazione di due pubblicazioni. La più recente è Uomini donne e valori alle radici di Camst: il libro, edito dal Mulino (Bologna, maggio 2005) per la collana Storia e Studi Cooperativi, è stato scritto da Giuliana Bertagnoni, laureata in storia contemporanea all'Università di Bologna, ricercatrice libero professionista presso strutture culturali pubbliche. "Nel sessantesimo anniversario della sua fondazione, con questo volume Camst ricostruisce – sulla base delle fonti archivistiche (soprattutto, ma non solo, carte personali) e orali, nonché della bibliografia esistente - la trama dei destini individuali e collettivi alle sue radici."

Questo volume segue di tre anni il titolo: Camst: ristorazione e socialità, (il Mulino, Bologna, maggio 2002, collana Storia e Studi Cooperativi) curato da Vera Zamagni , professore ordinario di Storia economica all'Università di Bologna, insieme ad un gruppo di ricercatrici: Patrizia battimani, Silvia Lolli, Patrizia Petrolati. In quella ricerca si voleva "dare conto delle tappe di trasformazione della cooperativa, che passano dal famoso ristorante alla stazione di Bologna alle cucine centralizzate per la ristorazione collettiva, dal self service al free flow e al banqueting, per approdare a un'impresa di ristorazione a tutto campo presente a livello nazionale".

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

APPENDICE

7

Appendice

Profilo del Socio che emerge dalle risposte al questionario

La preparazione dell'incontro con i soci nell'ambito dell'iniziativa "Incontro tra generazioni" viene supportata dalla somministrazione di un breve questionario che serve ad introdurre argomenti di discussione sugli aspetti meno noti, oppure da approfondire, del rapporto sociale con Camst.

La prima serie di domande misura l'esperienza lavorativa e la consapevolezza del lavorare in cooperativa: da notare che un terzo delle persone (il 30,7%) ha già avuto trascorsi in aziende cooperative, la quasi totalità conosce Camst (96,6%) , è perfettamente consapevole di trovarsi a lavorare in una società cooperativa (il 98,5%) e ne conosce le differenze rispetto all'azienda a proprietà di capitali.

Domande	si/no	%
precedenti esperienze lavorative	si	93,4
	no	6,6
prima esperienza lavorativa cooperativa	si	69,3
	no	30,7
sai cos'è la Camst	si	96,6
	no	3,4
sai di lavorare in un'impresa cooperativa	si	98,5
	no	1,5
hai idea della differenza tra privato e cooperativa	si	86,1
	no	13,9

La percentuale di soci tra i partecipanti all'iniziativa è perfettamente omogenea a quella della popolazione generale Camst (84,0%), mentre anche il livello di informazione sul rapporto sociale appare più che soddisfacente (85,9%). Tra coloro che non sono soci (16%) i due terzi sono stati contattati (il 66,1%) con la proposta di sottoscrivere il rapporto sociale.

Domande	si/no	%
sei socio	si	84,0
	no	16,0
se si, ti è stato spiegato cos'è un socio	si	85,9
	no	14,1
se no, qualcuno ti ha proposto di diventarlo	si	66,1
	no	33,9
ti è stata data documentazione informativa all'assunzione	si	92,0
	no	8,0

Per quanto attiene agli elementi che sostanziano il rapporto sociale appare elevato il livello di informazione sul capitale sociale e sulle modalità di versamento, leggermente meno completa l'informazione sulle modalità di restituzione.

Domande	si/no	%
sai cos'è il capitale sociale	si	88,4
	no	11,6
sai quanto e come si versa	si	82,4
	no	17,6
sai quanto viene restituito	si	76,4
	no	23,6

La serie di domande che valutano altri aspetti del rapporto sociale evidenzia che quasi una persona su due ha partecipato ad occasioni di incontro, mentre molto efficace risulta la diffusione della documentazione su Camst (quasi l'80% dichiara di ricevere documentazione sull'attività di Camst).

Appendice

Domande	si/no	%
hai mai partecipato a incontri sociali	si	45,7
	no	54,3
sai quali sono i tuoi diritti e doveri	si	78,0
	no	22,0
ricevi documentazione sull'attività della Camst	si	77,4
	no	22,6
sei interessato a ricevere tale documentazione	si	95,1
	no	4,9
hai partecipato e sei stato coinvolto a iniziative sociali	si	48,2
	no	51,8

I principali canali informativi per il socio lavoratore

Dalle risposte si evidenzia che è il Direttore di locale (40%) la maggior fonte informativa per il socio lavoratore Camst, seguita a breve distanza dal responsabile del personale della divisione (34,2). E' indice di notevole fiducia nelle istanze organizzative dell'azienda e non mi pare un dato di secondaria importanza.

Non è trascurabile nemmeno la percentuale di chi si affida alle indicazioni dei colleghi più anziani (18,7%).

Minore è la percentuale di chi si rivolge all'ufficio soci ed è in sintonia con il modello organizzativo adottato da Camst.

Per informazioni a chi ti rivolgi:	n° risposte	%
direttore di locale	293	40,0
colleghi più anziani	137	18,7
responsabile personale di divisione	251	34,2
ufficio soci	42	5,7
altro	10	1,4
totale	733	100,0

Cosa interessa conoscere al socio lavoratore

Dalle risposte fornite risulta che il principale motivo di interesse per il socio lavoratore è costituito, come logico che sia, dal proprio lavoro inteso sia come possibilità di avere tutte le conoscenze per poterlo svolgere al meglio, ma anche come qualità di rapporti con i colleghi. Ovviamente interessa anche conoscere tutte le opportunità di crescita, quantitativa e qualitativa, nel lavoro.

Non è tuttavia assente un profilo di interesse legato maggiormente alla dimensione sociale del lavoro in cooperativa, in particolare interesse per la realtà Camst.

E' un dato positivo il fatto che pochissime risposte dichiarino poco o nessun interesse per l'iniziativa.

Cosa interessa conoscere	Totale	%
processi e metodi di lavoro	19	17,4
persone con cui lavoro (qualità dei rapporti)	10	9,2
opportunità di crescita	9	8,3
il mio lavoro (svolgere al meglio)	8	7,3
aspetti sociali della cooperativa	7	6,4
obiettivi e strategia d'azienda	7	6,4
organizzazione	7	6,4
sicurezza del lavoro (sistema della)	7	6,4
contratto di lavoro	6	5,5
storia di Camst	4	3,7
situazione economica azienda	1	0,9
mi interessa tutto	11	10,1
ho già tutte le conoscenze necessarie	9	8,3
non saprei	3	2,8
niente	1	0,9
totale	109	100,0

La responsabilita' sociale come opportunita' per superare la crisi pensando al futuro.

Bologna, 6 febbraio 2009

All'inizio del mese di febbraio di quest'anno si è tenuto un convegno organizzato da Impronta Etica che ha visto impegnate e partecipi tutte le aziende socie, tra cui Camst, ad un evento che è risultato un vero successo di pubblico, ben al di là delle aspettative che erano soprattutto condizionate dalle difficoltà economiche del momento che stiamo tutti attraversando. Invece, e forse proprio per questo, l'attenzione verso temi che implicano un nuovo modo di pensare all'economia si è dimostrata alta e ha premiato la partecipazione al convegno. Qui di seguito viene proposto un estratto del documento di presentazione del convegno, che Impronta Etica ha proposto alla riflessione e al dibattito dei partecipanti, in cui si vuole aggiornare la visione della Responsabilità Sociale da parte dell'Associazione.

RS e le imprese di Impronta Etica

In funzione delle proposte e delle indicazioni che verranno sviluppate nei paragrafi successivi, Impronta Etica intende riaffermare due elementi che caratterizzano l'Associazione.La concezione della Responsabilità Sociale così come espressa nel Manifesto di Impronta Etica .L'esperienza maturata del "fare insieme" e dei "Circoli della responsabilità".Nel Manifesto di Impronta Etica (2002), si definisce l'impresa socialmente responsabile quella che "considera nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani gli interessi di tutti i suoi stakeholder e gli impatti che il suo operato può avere sia a livello economico, che sociale ed ambientale"; essa costituisce "una parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile che si basa sullo sviluppo della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale."

In questi anni, le imprese associate a Impronta Etica si sono impegnate a tradurre tale definizione in prassi quotidiana. Esse hanno sperimentato il valore che l'attivazione di processi di networking e di partnership efficaci può produrre per ciascuna delle parti coinvolte. L'esperienza associativa e le numerose collaborazioni realizzate sul territorio hanno portato le imprese a riconoscere nel "fare insieme" una delle condizioni essenziali della RS. Si ricordano al riguardo, ad esempio: le esperienze effettuate tra imprese della grande distribuzione e multiservizi per la promozione di comportamenti sostenibili presso i consumatori, al fine di ridurre la produzione di rifiuti ed educare alla raccolta differenziata; ciascuna impresa ha utilizzato i propri strumenti per incentivare comportamenti responsabili, rafforzando la propria attrattività verso i cittadini-consumatori e la collettività più in generale;le iniziative che hanno visto la collaborazione di Amministrazione comunale, impresa di costruzioni, ASL e cooperative di abitanti per la realizzazione di alloggi destinati a persone diversamente abili, che permettessero loro una vita attiva ed indipendente, tutto ciò grazie al concorso responsabile di ciascun attore con le proprie competenze; quelle tra cooperative sociali, imprese di global service e pubblica amministrazione per

la realizzazione di asili "a impatto zero".

Questa modalità di affrontare e superare i problemi attraverso l'attivazione di "Circoli della responsabilità", rispetto ai quali ognuno concorre con la propria parte di attività in funzione del proprio ruolo e delle proprie possibilità, è insita nell'idea stessa tanto di "distretto economico" che di cooperazione ed ha rappresentato nel secondo Dopoguerra una leva di sviluppo importante per molti territori. I sistemi di piccola e media impresa a economia diffusa sul territorio così come l'esperienza imprenditoriale cooperativa, si basano su due principi fondamentali: il "fare insieme" e l'assunzione di " reciproca responsabilità".Appare evidente come, nell'odierna fase di recessione e di crisi finanziaria mondiale, tali principi acquistino una forte valenza strategica e possano costituire fattori importanti per affermare una nuova idea di sviluppo e di più forte coesione sociale e civile.E' sull'onda di questa convinzione che è maturata in questi anni in Impronta Etica una sempre maggior esigenza di comprendere in che modo questo "fare insieme" si possa declinare in progetti concreti: a partire dallo studio di nuove forme di collaborazione sociale ("new social partnership"), fino alla riflessione sul ruolo della pubbliche amministrazioni locali come motore di promozione di comportamenti socialmente responsabili.

La proposta

Sviluppo responsabile e competitivita' territoriale

Questo modello di sviluppo responsabile origina e si nutre di una visione strategica di competitività territoriale sostenibile, che fa del territorio il punto di valutazione dei processi di scelta e di reciproca responsabilità nel fare insieme.

In questa accezione, "territorio" prescinde naturalmente da ogni qualificazione dimensionale, ma definisce il luogo in cui i diversi attori si percepiscono omogenei, nel quale si identificano e verso il quale quindi si percepiscono responsabili, sia nei confronti di se stessi che verso gli altri. La relazione fra l'impresa e il territorio del quale è parte non può essere interpretata altrimenti che in termini di interdipendenza reciproca: l'impresa è fattore determinante per il mantenimento di condizioni di competitività (sociale ed economica) del territorio e, al tempo stesso, soggetto fortemente influenzato dalle condizioni di partenza offerte dal contesto territoriale nel proprio potenziale competitivo (ancora una volta sia economico che sociale).

E' questa stretta interdipendenza, nei luoghi nei quali si riscontra una consapevolezza diffusa rispetto ai temi della responsabilità sociale d'impresa, che rende possibile e relativamente più semplice il moltiplicarsi delle esperienze virtuose e la riduzione, attraverso un controllo sociale diffuso, degli esempi negativi. E' su questa base che si può affermare che la "maturità sociale" del territorio costituisce una garanzia per il locale contesto sociale, ma anche per le imprese che ne fanno parte e che partecipano attivamente ai processi di responsabilità condivisa. Questa concezione della responsabilità sociale, più estesa e inclusiva, che partendo dall'impresa si allarga all'intero territorio di riferimento e alla molteplicità degli attori che in essa hanno, o possono avere, un ruolo da protagonisti, può favorire un avvicinamento a questa tematica da parte delle piccole e medie imprese che costituiscono la maggiore parte del tessuto dell'eco-

nomia italiana e ne definiscono la peculiarità. Un efficace approccio alla responsabilità sociale non può infatti prescindere dalla capacità di interpretare correttamente la specificità di un sistema economico. Da qui la proposta che viene avanzata da Impronta Etica, sottoposta al confronto e alla discussione, di sviluppare un approccio alla RS che miri a considerare e a cogliere la specificità del modello economico e sociale italiano, con l'obiettivo di estendere l'adozione di scelte e pratiche di responsabilità sociale delle piccole e medie imprese, nell'ambito di una relazione virtuosa con il territorio e con tutte le istituzioni, pubbliche, associative, culturali che in esso operano. Un obiettivo da perseguire anche attraverso opportuni e mirati incentivi pubblici.

I "Circoli della responsabilità"

Una politica di responsabilità sociale non può essere integralmente ed efficacemente realizzata senza un contesto ricettivo di riferimento, senza cioè quella "maturità sociale" che rappresenta una condizione sine qua non per uno sviluppo competitivo responsabile. La cultura di riferimento di un sistema sociale è l'elemento rispetto al quale agiscono i diversi attori. Per questo una cultura condivisa, attenta agli aspetti sociali ed ambientali, è fattore essenziale allo sviluppo di una responsabilità sociale efficace e concreta. In un contesto generale nel quale appare urgente ridefinire il "patto sociale" e ricomporre l'identità collettiva in una logica di cittadinanza, si considera che la diffusione e la pratica di "Circoli della responsabilità" possa rappresentare una modalità utile a perseguire questi obiettivi.

La proposta che Impronta Etica avanza è quella di sviluppare un sistema di relazioni basato sulla partecipazione sinergica fra i diversi attori sociali, rispetto al quale pianificare, realizzare e valutare azioni pubblico/private che consolidino una cultura diffusa della responsabilità sociale. Lo sviluppo di "Circoli della responsabilità" è ritenuto infatti uno strumento molto importante e utile ai fini della creazione condivisa di valore sociale e di condizioni di competitività responsabile, a partire dal riconoscimento reciproco dei diversi soggetti che si configurano quali stakeholder gli uni degli altri. Per "Circoli della responsabilità" si intende la creazione di una rete temporanea tra imprese e diversi interlocutori i quali cooperano tra loro per gestire ambiti di intervento progettuale (o situazioni di criticità), concorrendovi ciascuno sulla base delle rispettive competenze e responsabilità. Una modalità di relazione e di azione che consente di accrescere e potenziare l'iniziativa attraverso lo scambio reciproco. Si tratta quindi di "Circoli" aperti, poliedrici e mutevoli. E proprio per questo in grado di far circolare in modo virtuoso competenze, esperienze, innovazione ed investimenti. Riprendendo il concetto espresso a suo tempo da M. Porter, tali "Circoli" possono essere definiti "Distretti della Responsabilità": aggregazioni multistakeholder caratterizzate non tanto (o, meglio, non solo) dalla prossimità geografica, quanto dalla condivisione di intenti; dalla capacità (e volontà) di guidare gli apprendimenti del sistema sociale nel suo complesso, facendo leva sul dialogo e sul senso di "reciproca responsabilità". Operare condividendo la responsabilità delle azioni e dei risultati, significa realizzare insieme non solo interventi positivi che vanno oltre quanto richiesto dalle leggi, ma anche sviluppare in modo diverso gli obblighi normativi. "Reciproca responsabilità" è da intendersi, dunque, come responsabilità individuale - identificabile

e verificabile - di ognuno al raggiungimento del bene comune, e non già come de-responsabilizzazione del singolo. In ultima analisi, essa si esprime come capacità di conseguire processi e pratiche di Responsabilità sociale nel territorio.

Dall'idea all'azione

I presupposti per il cambiamento

La crisi finanziaria ed economica ha reso ancora più evidente un dato già sufficientemente chiaro e cioè che l'impresa non possa essere considerata come un sistema chiuso, ma debba essere vista come un soggetto inserito in sistemi valoriali complessi, non gestibili in maniera autoreferenziale, che presuppongono l'assunzione di un suo ruolo attivo e consapevole in una relazione stabile con l'insieme dei suoi interlocutori nel più generale contesto sociale e territoriale.

Per questo, nel quadro di una evoluzione dei concetti e delle pratiche di responsabilità sociale, si ritiene necessario superare la fase che è andata sotto il nome di "coinvolgimento degli stakeholder" per avviare processi di analisi multifocale di bacini di interscambio a livello territoriale. In questi ambiti risulta chiaro come ogni attore sociale viene ad assumere una responsabilità verso qualcun altro, mettendo in evidenza le interrelazioni tra i diversi soggetti, che hanno come centro e come limite il territorio stesso. Con ciò si intende significare che l'impresa, per essere responsabile, ha bisogno non solo che i propri stakeholder siano pro-attivi e socialmente responsabili, ma ha la necessità di operare in ambienti equi, trasparenti e rispettosi della legge nei quali la competizione sia di stimolo all'innovazione.

Il riferimento alla dimensione territoriale come spazio e contesto in cui sviluppare la responsabilità sociale, non determina il superamento delle politiche aziendali di RS, che anzi restano essenziali in termini di strategie, scelte e azioni volte a promuovere buone prassi– dalla governance ai dipendenti, clienti, fornitori, comunità, ecc. – sulle quali sono chiamate a confrontarsi con i propri interlocutori ed essere oggetto di valutazione.

Le aree di intervento prioritarie

Alla luce di quanto sostenuto, appare opportuno e utile individuare alcune aree di intervento sulle quali prioritariamente si potrebbe sviluppare il nuovo percorso di Responsabilità sociale: lavoro e ambiente.

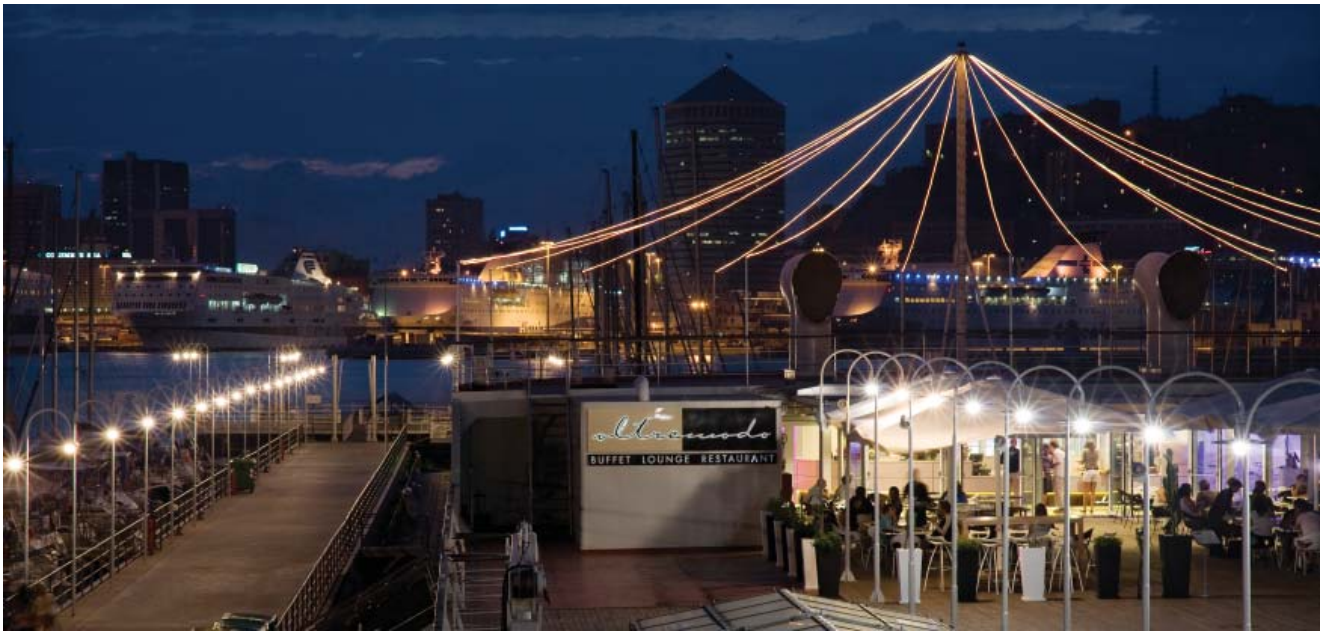
Per quanto riguarda il lavoro, tre sono gli ambiti sui quali si ritiene possibile avviare "Circoli di responsabilità" con l'obiettivo di accrescere la competitività responsabile del territorio: il rafforzamento del sistema formativo, la qualità della vita delle persone e la corretta gestione della diversità.

La questione ambientale si è imposta negli ultimi anni a livello globale come uno dei nodi cruciali dello sviluppo, connesso alla stessa sopravvivenza del Pianeta e quindi al futuro delle generazioni che verranno. Ma già oggi, il benessere di un territorio e naturalmente delle persone che in esso vivono, è determinato in modo significativo anche dalla capacità di gestire i beni ambientali in modo consapevole. In questo ambito, si evidenziano alcune aree di lavoro tra loro connesse: impiego delle risorse, gestione dei rifiuti, tutela della salute, sicurezza e salubrità, mobilità sostenibile.

Appendice

In sintesi

Il comportamento socialmente responsabile delle imprese per uscire dall'autoreferenzialità e divenire elemento di competitività responsabile del territorio, necessita dell'impegno diretto delle organizzazioni della società civile per la creazione di capitale sociale, delle organizzazioni di cittadinanza per la crescita di consapevolezza e quindi di capacità di scelta delle persone, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e di rappresentanza delle imprese per il supporto alla diffusione di pratiche di RS tra le imprese. Nella costruzione di un nuovo rapporto sociale tra imprese e territorio – attraverso un sistema di relazioni multistakeholder – è necessaria una condivisione politico-valoriale per poter affermare uno sviluppo sostenibile che coinvolga i diversi aspetti della RS che, partendo dalle aziende, vada oltre e coinvolga l'intero contesto di riferimento. Avendo come scopo quello di definire un obiettivo assai più ambizioso: costruire una società del benessere fondata non tanto - e comunque non soltanto - su parametri di ricchezza economica, bensì sulla valorizzazione della conoscenza, della cultura, della salute, delle relazioni umane, in un contesto ambientale più tutelato e vivibile. Individuando, perciò, nuove modalità di misurazione dell'effettivo benessere individuale e sociale di una comunità.



Appendice

Come si vive in Italia? Indice di Qualità Regionale dello Sviluppo QUARS 2008

La qualità sociale e ambientale regione per regione
(Sintesi a cura di Ivano Minarelli)

Questo testo rappresenta una sintesi del rapporto completo: 'Come si vive in Italia? QUARS 2008' , che si è voluto proporre per il Bilancio Sociale di quest'anno. Di indicatori di sviluppo sostenibile alternativi a quelli tradizionalmente utilizzati, tra questi ultimi il più noto è sicuramente il PIL, se ne è ampiamente parlato al convegno di Impronta Etica del 6 febbraio 2009 dal titolo: "La responsabilità sociale: un'opportunità per superare la crisi pensando al futuro".

Il rapporto completo è scaricabile dal sito www.sbilanciamoci.org. Il rapporto, giunto alla sesta edizione a cura dell'Associazione Sbilanciamoci!, è stato realizzato da Anna Villa e Michela Ziccardi con la collaborazione di Tommaso Rondinella, Vittoria Mancini, Elisabetta Segre e Giulio Marcon. La realizzazione del rapporto è stata possibile grazie al patrocinio e al sostegno della Provincia Autonoma di Trento.

Introduzione

Per il sesto anno consecutivo la campagna Sbilanciamoci! presenta il rapporto "Come si vive in Italia?" sulla base dell'elaborazione del QUARS (Qualità Regionale delloSviluppo), l'indice costruito dalla campagna per misurare la qualità dello sviluppo delle regioni italiane. Si tratta di un indice che volutamente sceglie aspetti e temi dello sviluppo locale che rispondono a un'idea di benessere economico e di qualità della vita fondati su valori quali la solidarietà e le pari opportunità, il rispetto dell'ambiente e la promozione della cittadinanza, il welfare pubblico e un'economia diversa.

Non è solo il QUARS a occuparsi della misurazione dello sviluppo locale. Altre indagini (da quella del Sole 24 ore sulle province al PIQ: Prodotto Interno di Qualità) si confrontano con la stessa sfida. Il QUARS cerca di contribuire a questo tentativo sulla base di un'intenzione chiara e dichiarata: misurare il benessere economico e sociale di un territorio sulla base di indicatori che rispondono ad un modello di sviluppo radicalmente diverso da quello attuale. Ormai da diversi anni è aperto un vivace dibattito sulla necessità di elaborare indicatori capaci di rappresentare in maniera sintetica le caratteristiche dello sviluppo economico, sociale, culturale, ambientale, di un territorio.

Alla base di questo dibattito non c'è semplicemente una esigenza scientifica o teorica.

La dimensione locale è sempre di più strategicamente al centro - anche a livello globale - della ridefinizione delle politiche economiche e sociali, della gestione del territorio, della partecipazione democratica alle politiche pubbliche. Le vie dello sviluppo procedono sempre di più dal basso verso l'alto, grazie a forme nuove di democrazia comunitaria e partecipata e con la valorizzazione delle risorse e delle energie locali al servizio di un modello di sviluppo sostenibile e di qualità. È questa una sfida che nasce nei territori e che si misura con una idea di economia diversa fondata sulla qualità
e non sulla quantità e che usa anche indicatori diversi da quelli tradizionali. Fondamento di questo modello di sviluppo sostenibile e di qualità è l'idea che non tutto si può misurare in termini di PIL, di crescita economica, di produttività.

Appendice

L'uso di indicatori diversi è ormai tema di discussione per molti governi e per la Commissione Europea. La Commissione Europea e l'OCSE hanno organizzato importanti conferenze internazionali per discutere quali strumenti utilizzare per il superamento del PIL. La Francia ha addirittura istituito una commissione presidenziale "sulla misura della performance economica e del progresso sociale" guidata dai nobel per l'economia Joseph Stiglitz e Amartya Sen. L'Italia è invece ancora largamente assente da questo dibattito. Non usa indicatori diversi – ambientali e sociali - per il DPEF, non ha una legge sulla contabilità ambientale e la legge finanziaria usa sempre e solo indicatori di natura macroeconomica. Il lavoro proposto dalla campagna Sbilanciamoci! mira quindi a ricondurre l'attenzione su quegli aspetti di qualità e sostenibilità dello sviluppo che troppo spesso vengono trascurati e che sono invece imprescindibili perché le nostre regioni si indirizzino verso uno sviluppo di qualità. Questo lavoro si scontra con diversi ostacoli: molte informazioni fornite dagli istituti ufficiali sono datate e poco confrontabili tra le regioni, altre mancano del tutto. Il lavoro di rilevazione statistica a livello regionale è incompleto e spesso poco approfondito. Nonostante questi limiti è stato possibile stabilire un set di indicatori sufficiente per disegnare il quadro regionale dello sviluppo sociale, economico, ambientale.

Il QUARS è così la rappresentazione di un modello di sviluppo basato sulla qualità e allo stesso tempo uno strumento che Sbilanciamoci! propone ai policy makers per meglio indirizzare le politiche pubbliche a livello locale. È per questo che diverse esperienze istituzionali si stanno confrontando - anche operativamente - con le indicazioni e le proposte contenute nel QUARS: dalla Regione Lazio (che lo ha utilizzato per il suo DPEFR) alla Provincia di Trento, dalla Regione Toscana alle Province di Roma e di Ascoli Piceno.

I limiti del Prodotto Interno Lordo: alla ricerca di nuovi indicatori

Finita la seconda guerra mondiale, le "economie sviluppate" sperimentarono una fase di crescita senza precedenti che ebbe conseguenze straordinarie dal punto di vista degli standard materiali di vita. Andava radicandosi l'aspettativa di una crescita economica inarrestabile foriera di sempre maggiore disponibilità di beni e servizi e di consumi diffusi. L'aumento del prodotto nazionale (misurato attraverso il PIL) sembrava richiamare questa speranza e il miraggio di un sempre maggiore benessere. Questo veniva sempre e unicamente associato a parametri di carattere economico, di crescita del reddito individuale e nazionale. Il PIL diventava così il simbolo del benessere di un Paese. A partire dagli anni Settanta, però, i primi disastri ambientali, lo shock petrolifero e il consolidarsi, nei Paesi ormai considerati "sviluppati", di fenomeni sociali come la disoccupazione di lunga durata e la crescente esclusione sociale, hanno dato il via a un vasto numero di studi e di ricerche, di carattere sia ambientale che sociale, che hanno messo in evidenza numerose caratteristiche del modello di sviluppo basato sulla crescita economica che lo renderebbero incompatibile con obiettivi di equità e sostenibilità. Nel momento in cui viene messo in discussione il paradigma che lega i concetti di sviluppo-benessere e crescita economica, si comincia anche a riflettere sulla validità di questo indicatore come indice di benessere di una comunità. Il PIL, infatti, altro non è che il valore complessivo dei beni e

Appendice

servizi finali prodotti all'interno di un Paese in un certo intervallo di tempo (solitamente l'anno): dal punto di vista dell'analisi del benessere considera tutti i trasferimenti in denaro come positivi a prescindere dagli effetti che questi hanno sulla società.

Include cioè nel proprio valore una parte di beni e servizi prodotti che non contribuiscono all'aumento del benessere. Allo stesso tempo non contabilizza un'ampia gamma di attività umane e di risorse utilizzate che contribuiscono ad accrescere il benessere ma che non hanno un valore sul mercato. Entrando nel dettaglio, il PIL non contiene il valore di tutti quei beni che non hanno un mercato e che quindi non hanno un prezzo. Si tratta da un lato di beni e servizi forniti dalla natura: dalle risorse esauribili e riproducibili che entrano nel processo economico a tutti quei meccanismi che rendono possibile la vita dell'uomo sulla Terra come il ciclo delle acque o la preservazione dell'habitat delle specie e della biodiversità; dall'altro lato tutto ciò che si può definire come economia informale nel senso di una economia non di mercato fondata sul dono, sulla reciprocità, sulla relazione sociale, un esempio su tutti il lavoro domestico o il volontariato. Non esistendo un mercato in cui vengono scambiati, questi beni non hanno un prezzo che esprima in termini monetari il loro valore che quindi non rientra nella contabilità nazionale. Inoltre vengono considerati solo parzialmente i trasferimenti del governo, in forma di assistenza sociale e sanitaria, in quanto la spesa pubblica è intesa solo come beni e servizi acquistati dallo Stato, nei quali sono inclusi gli stipendi degli impiegati pubblici. Questo rende la spesa pubblica contabilizzata nel PIL di molto inferiore al totale effettivo delle uscite del settore pubblico.

Infine, non si tiene conto delle cosiddette esternalità negative, costi esterni generati dalle attività produttive: l'inquinamento ambientale, la perdita di biodiversità, lo sfruttamento non sostenibile delle risorse, la disoccupazione, un'iniqua distribuzione del reddito. Generalmente i costi esterni sono costi sociali e ambientali che prima o poi vengono pagati dalla collettività anche se vengono prodotti da singoli privati, i quali, non tenendone conto, incrementano i propri profitti. Gli esempi sono infiniti: in generale l'inquinamento ambientale è il classico caso di un costo generato da un' attività economica che non viene pagato da chi lo produce ma dall'intera collettività o dalle generazioni future.

Connesso al concetto di esternalità negative troviamo il concetto di spese difensive, ovvero tutte quelle attività economiche che nascono dalla necessità di far fronte ai costi esterni generati da alcuni processi produttivi: una parte consistente delle spese dei consumatori e delle amministrazioni pubbliche delle economie avanzate sono rivolte non tanto a ottenere beni, ma a correggere o evitare i 'mali' causati dalla propria economia. Queste vengono definite spese difensive, appunto, o compensatorie, e nonostante la loro natura vengono considerate come produzione finale. Sono spese difensive quelle realizzate per proteggersi dall'inquinamento acustico nelle città, le spese mediche connesse a malattie generate da inquinamento ambientale o da stili di vita stressanti tipici delle società occidentali, i costi di bonifica di aree o coste inquinate, la spesa sociale contro la disoccupazione, eccetera. Queste spese difensive dovrebbero considerarsi come costi che si sono resi necessari a seguito del processo produttivo e dovrebbero quindi uscire dalla contabilità nazionale in quanto beni intermedi e

non beni finali1. (1 Daly, H. E., Cobb, J. B., 1991, For the Common Good, Green Print, e Hueting, R., 1991, Correcting National Income for Environmental Losses, in R. Costanza (ed.), Ecological Economics, Columbia University Press, New York.)

Ne deriva che un incremento del PIL, che dalla collettività viene interpretato come un segnale positivo di aumento del benessere individuale e globale, può essere generato dal prodursi di situazioni dannose per i singoli individui, la collettività e l'ambiente in cui questa vive. Potrebbe essere innescato da un aumento delle produzioni altamente inquinanti che generano danni irreversibili all'ambiente, o da uno sfruttamento insostenibile di risorse esauribili. Non solo, un certo valore del PIL può allo stesso tempo essere prodotto a partire da una distribuzione del reddito abbastanza egualitaria o da una fortemente diseguale, da una forza lavoro protetta nei suoi diritti da leggi adeguate oppure no. Un incidente stradale, innescando una catena di attività produttive, dall'uscita del carro-attrezzi ai lavori di riparazione dei veicoli, fa aumentare il PIL, come la deforestazione necessaria alla creazione di pascoli. Da tutte queste considerazioni, a partire dalla fine degli anni Ottanta si è andato sviluppando un filone di ricerca che ha come obiettivo quello di individuare un indicatore o un set di indicatori in grado di rappresentare correttamente il benessere della collettività che li adotta. In questo contesto si inserisce il lavoro della campagna Sbilanciamoci! e la decisione di realizzare il QUARS, un indicatore composito di benessere sostenibile.

Il QUARS

Il Rapporto QUARS è arrivato alla sua sesta edizione. L'obiettivo di Sbilanciamoci! era (ed è ancora) quello di innovare i modi di misurare e valutare la qualità dello sviluppo e del benessere a livello locale sulla base di indicatori diversi (ambientali, sociali, di genere, ecc.) da quelli macroeconomici solitamente utilizzati per valutare lo sviluppo.

Una regione (o in generale, un territorio) caratterizzata da una buona qualità dello sviluppo è una regione in cui la dimensione economica (produzione, distribuzione, consumi) è sostenibile e compatibile con i fattori ambientali e sociali, dove i servizi sociali e sanitari soddisfano in modo adeguato tutti i cittadini, dove è viva la partecipazione alla vita culturale, sociale e politica da parte di tutti, dove si realizzano le condizioni necessarie a garantire i diritti e la parità di opportunità economiche, sociali e politiche tra tutti gli individui a prescindere dal loro reddito, sesso o paese di origine, dove l'ambiente e il territoriosono tutelati. È arduo il compito di misurare in termini quantitativi uno sviluppo di qualità così definito, perché non esiste una regione modello a cui fare riferimento su cui misurare la vicinanza o la distanza dall'obiettivo. Non solo, ma risulta indubbiamente arbitraria la scelta delle variabili che permettono di misurare queste caratteristiche. Quali sono gli indicatori oggettivi per le pari opportunità? E per l'integrazione dei migranti piuttosto che delle persone svantaggiate o degli anziani? O ancora: quali sono gli indicatori accettabili per le politiche di partecipazione, o per lo standard minimo di qualità dei servizi alla persona? Si è di fronte evidentemente a domande alle quali si possono dare risposte diverse, che possono basarsi a loro volta

Appendice

su definizioni diverse di sviluppo, ma potenzialmente altrettanto valide. Vi è quindi una discrezionalità nelle scelte dei ricercatori o delle organizzazioni che promuovono questo tipo di approccio, che ovviamente hanno a che vedere con l'idea di qualità e di modello di sviluppo cui tendere. E che non trova realizzazione assoluta in nessuna delle regioni prese in considerazione.

Per tutte queste ragioni il risultato delle elaborazioni e dei calcoli che seguiranno non ci permetterà di dire quale regione faccia bene e quale male in termini assoluti, ma solamente quale faccia meglio e quale peggio in relazione alle altre regioni prese in considerazione. Infine, è necessario sottolineare come il QUARS non voglia rappresentare un indicatore di qualità della vita a cui concorrono fattori che nella trattazione non vengono considerati, quali la felicità di un individuo e di una collettività, o il numero di giornate di sole, che possono essere a loro volta determinati da fattori che prescindono dallo sviluppo di una regione.

Come leggere il QUARS

Gli indicatori che concorrono a formare il QUARS sono 41 e sono suddivisi in categorie: Ambiente, Economia, Diritti, Salute, Istruzione, Pari Opportunità e Partecipazione. A queste categorie corrispondono altrettanti macroindicatori, che vengono costruiti sintetizzando le 41 variabili. Il QUARS rappresenta un'ulteriore sintesi, in quanto è il risultato dell'aggregazione dei 7 macroindicatori. Tutti i dati riportati nelle tabelle relative ai macroindicatori e al QUARS sono stati "standardizzati" (la nota metodologica è disponibile sul sito www.sbilanciamoci.org) in modo da poter sommare tra di loro variabili con unità di misura diverse, ad esempio emissioni di CO2 con i dati sulla raccolta differenziata. Questo fa sì che ogni indicatore abbia media uguale a zero, permettendo di mantenere le differenze relative tra regione e regione. Tanto nel caso dei sette macroindicatori (Ambiente, Economia, Diritti e Cittadinanza, Salute, Istruzione e Cultura, Pari Opportunità, Partecipazione), quanto nel caso del QUARS, i valori positivi rappresentano un punteggio al di sopra della media delle regioni e quelli negativi un punteggio inferiore. Quanto più i valori si allontanano dallo zero, tanto più sono distanti dal valore medio. Le differenze di punteggio rappresentano, di fatto, le differenze che intercorrono tra le regioni nei diversi aspetti qui considerati. Per fare un esempio, nella classifica finale del QUARS troviamo:

Regione	Indice
Emilia Romagna	1.00
Veneto	0.53
Piemonte	0.46
Lazio	0.04
Calabria	-1.32

Da questo prospetto possiamo dedurre che l'Emilia Romagna, il Veneto e il Piemonte hanno una qualità dello sviluppo superiore a quella media delle regioni italiane. Ma, mentre l'Emilia Romagna raggiunge un livello molto superiore rispetto alla media, il Veneto e il Piemonte sono più vicine ad essa; inoltre si può affermare che il Veneto raggiunge un livello di sviluppo leggermente superiore a quello del Piemonte. Il Lazio, con un valore prossimo allo zero, si colloca quasi perfettamente in media rispetto alle regioni italiane, mentre la Calabria si posiziona nettamente al di sotto di essa.

Appendice

I macroindicatori

Il QUARS rappresenta la media di 7 macroindicatori, tutti della medesima importanza. Ognuno di questi è a sua volta dedotto da un rispettivo set di variabili. Con queste si fa riferimento a un totale di 41 indicatori di tipo ambientale, sociale ed economico rappresentativi dell'idea di "Qualità dello Sviluppo" che è alla base di tutto il lavoro della campagna Sbilanciamoci!. I risultati complessivi di ogni macroindicatore, dati dalla media delle rispettive variabili, sono costruiti in modo tale da permettere alcune valutazioni aggiuntive sulle distanze relative tra le regioni.

In appendice si trovano tutti i dati relativi alle 41 variabili per ogni regione.

1) Ambiente

10 variabili per rilevare sia l'impatto ambientale derivato da forme di produzione, distribuzione e consumo, sia buone prassi intraprese per mitigarne i relativi effetti (impatto e policy) densità della popolazione (impatto); emissioni di Co2 (impatto); fertilizzanti (impatto); ecomafia (impatto); mobilità sostenibile (impatto); raccolta differenziata (policy); energia da fonti rinnovabili (policy); aree protette (policy); eco managment (policy); agricoltura biologica (policy).

2) Economia e lavoro

4 variabili per rilevare le condizioni lavorative, la redistribuzione del reddito e l'incidenza della povertà: precarietà; disoccupazione; disuguaglianza; povertà relativa.

3) Diritti e cittadinanza

6 variabili per rilevare l'attuazione delle tutele dei diritti elementari e l'inclusione sociale di giovani, anziani, persone diversamente svantaggiate e migranti: diritto alla casa; famiglie e servizi; assistenza sociale; inserimento lavorativo persone svantaggiate; migranti; abbandono scuola dell'obbligo.

4) Pari opportunità

4 variabili per rilevare la differenza di accesso e di partecipazione alla vita economica, politica e sociale tra uomini e donne e le politiche atte a ridurne lo scarto: consultori; partecipazione al mercato del lavoro; partecipazione politica; asili nido.

5) Istruzione e cultura

6 variabili per rilevare la partecipazione al sistema scolastico. La qualità del servizio, il grado di istruzione della popolazione, la domanda e l'offerta culturale: ecosistema scuola; partecipazione scuola superiore; grado di istruzione; mobilità universitaria; biblioteche; teatro e musica.

6) Salute

6 variabili per rilevare qualità, efficienza e accessibilità al servizio socio-sanitario, salute generale della popolazione, politiche di prevenzione: assistenza domiciliare integrata anziani; prevenzione; liste d'attesa; migrazioni ospedaliere; soddisfazione servizio sanitario; mortalità evitabile.

7) Partecipazione

5 variabili per rilevare la partecipazione dei cittadini nella vita politica e civile e il livello d'interesse per queste tematiche: società civile; organizzazioni di volontariato; difensore civico; diffusione di quotidiani; partecipazione politica.

La classifica delle regioni italiane secondo il QUARS

Dalla media dei sette macroindicatori fin qui analizzati si ottiene la classifica dell'indice QUARS, con l'obiettivo

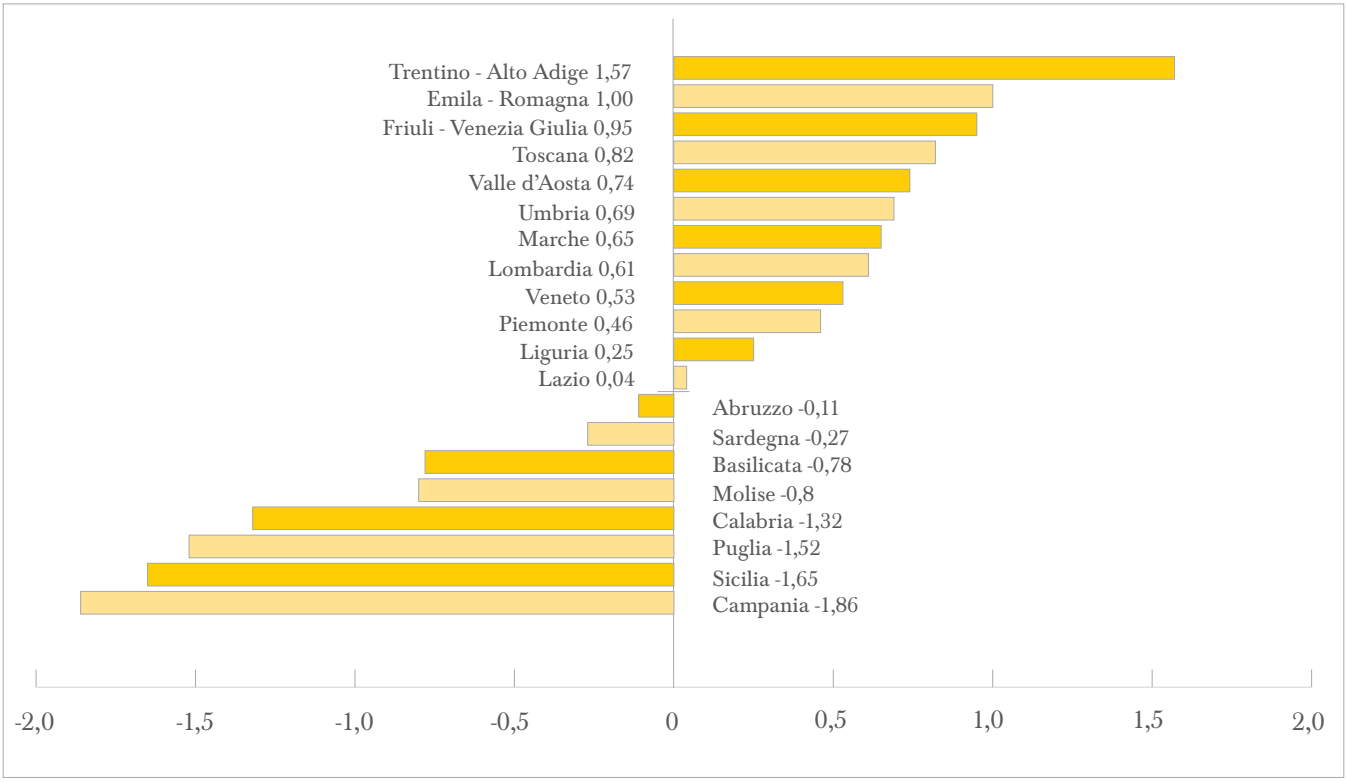
Appendice

di dare una misura della qualità del processo di sviluppo nelle regioni italiane. In generale si possono distinguere tre blocchi di regioni: nelle posizioni più alte della classifica si collocano, con qualche eccezione, le regioni più piccole del Centro-Nord; nelle posizioni centrali, con livelli di qualità dello sviluppo intermedi, troviamo quattro grandi regioni del Nord industrializzato: Lombardia, Veneto, Piemonte e Liguria; seguono le regioni del Centro-Sud e del Mezzogiorno. Come si può quindi osservare dalla tabella, la soglia dei valori positivi del QUARS quest'anno è al livello della dodicesima posizione, occupata dalla regione Lazio. Da qui in poi si susseguono le regioni che ottengono risultati inferiori alla media. Questa soglia, ancora una volta, torna a marcare un divario tra le regioni settentrionali e quelle meridionali, con Lazio, Abruzzo e Sardegna a fare da terre di "frontiera". Il Trentino Alto Adige si conferma alla prima posizione dell'indice grazie soprattutto agli eccellenti risultati ottenuti in Ambiente, Diritti e Cittadinanza e Partecipazione, e alle buone prestazioni in Economia e Lavoro e Salute. Una regione dunque sostanzialmente ricca, attenta al territorio e alla qualità sociale, e dove l'unico indicatore sotto la media risulta essere quello sull'Istruzione e la Cultura, dato però inficiato dal peculiare sistema di formazione professionale. Segue l'Emilia Romagna con risultati ben sopra la media per tutti i macroindicatori, in particolare in Pari Opportunità, Salute e Partecipazione: solo per l'Ambiente ottiene un risultato negativo che è tuttavia veramente prossimo alla media (-0,03) impatto ambientale e un'applicazione di politiche adeguate a contrastarlo in alcuni casi insufficiente. Il Friuli Venezia Giulia, con il migliore risultato in Salute, e con ottimi risultati in Istruzione e Cultura, Diritti e Cittadinanza ed Economia e Lavoro, si colloca al terzo posto della classifica. Anche questa regione ottiene il suo peggior risultato nell'indicatore Ambiente. La Toscana, invece, nonostante la media semplice dei vari macroindicatori la porti al quarto posto, presenta un quadro di dati controverso: ottiene i migliori risultati in Pari Opportunità, Partecipazione e Ambiente, ma il terzo peggior risultato della classifica per Diritti e Cittadinanza, come regione con la condizione abitativa più precaria del Paese, e per l'accesso ad alcuni servizi fondamentali valutato assai negativamente dalla popolazione di quell'area. Al quinto posto, occupato dalla Valle d'Aosta, siamo ancora in presenza di una buona performance complessiva (ben al di sopra della media), ma entriamo in quella zona per così dire "grigia" della classifica, in cui le singole regioni alternano prestazioni molto buone o buone a prestazioni poco o molto inferiori alla media. L'Umbria scende al sesto posto della classifica nonostante i buoni risultati ottenuti in Istruzione e Cultura, Pari opportunità e Diritti e Cittadinanza. La Lombardia salta dalle "stelle" del secondo miglior sistema salute del Paese alle "stalle" della condizione ambientale più critica, insieme alla Puglia.

Condizione assai simile a quella del Veneto, che si mantiene su valori positivi nella classifica generale grazie soprattutto al primo posto in Economia e Lavoro e in Partecipazione. La Liguria ottiene risultati sempre prossimi alla media, sia per i valori negativi che per quelli positivi. I migliori risultati li registra sul fronte delle Pari Opportunità, il peggiore nella classifica Ambiente. I dati relativi a Lombardia, Veneto, Liguria - soprattutto il confronto tra dati ambientali e dati economici - dicono molto di uno sviluppo economico sostenuto che però ha

come risultati quelli dell'allargamento della crepa delle disuguaglianze tra la popolazione e della devastazione del territorio. Dalla dodicesima posizione del Lazio - regione più vicina alla media, anche se la prima a riportare un valore negativo - alla ventesima della Campania abbiamo un blocco di nove regioni che si ripresenterà compatto anche nei macroindicatori Economia e Lavoro, Pari Opportunità e Partecipazione.

Indice Quars 2008



Il grafico rappresenta l'indice regionale di qualità dello sviluppo misurato con criteri differenti da quello del Prodotto Intermo Lordo (PIL)

Glossario

Certificazioni

Certificazione: procedura con la quale un professionista terzo indipendente, su richiesta dell'impresa committente, rilascia un documento asseverato da cui risulti che quel determinato prodotto, o processo produttivo, o servizio, è conforme allo standard nazionale od internazionale richiamato dalla stessa certificazione.

Camst è in possesso delle seguenti certificazioni:

- Sistema di Gestione per la Qualità, ISO 9001:2000 - Approvazione Originaria 27 Maggio 1998
- Sistema HACCP, in conformità al Codex Alimentarius Annex to CAC/RCP1-1969 Rev 4 (1997) Amd 2003 - Approvazione Originaria 7 Novembre 2002
- Sistema di Gestione Ambientale, ISO 14001:2004 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, OHSAS 18001:1999 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, SA8000:2001, Approvazione Originaria 28 Dicembre 2008.

Certificazione UNI EN ISO 9001:2000: norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione della qualità (nota anche come "Vision 2000").

Certificazione UNI EN ISO 14001: norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione ambientale.

Certificazione ambientale: per migliorare il proprio sistema di gestione ambientale e le performances relative all'impatto sull'ambiente della propria attività, molte imprese industriali hanno iniziato a sottoporsi alla verifica di certificatori esterni. Nel caso in cui le verifiche effettuate non abbiano evidenziato la presenza di processi produttivi a rilevante impatto e il superamento dei valori-limite alle emissioni prescritte dalla normativa in vigore, viene rilasciata una certificazione ambientale che si rifà allo standard volontario prescelto (ad esempio ISO 14000). Più recente, meno diffusa ma assai qualificante è l'adesione al Regolamento EMAS, che prevede l'accreditamento di verificatori a livello comunitario.

Certificazione SA 8000: l'impegno etico e sociale di un'impresa, oltre ad essere testimoniato dal proprio Bilancio sociale, può anche essere certificato. Questo standard internazionale di certificazione, denominato Social Accountability 8000, prevede la soddisfazione di otto requisiti sociali che riguardano: il lavoro infantile, il lavoro forzato, la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la discriminazione, le procedure disciplinari, l'orario di lavoro, la remunerazione.

Certificazione OHSAS 18001: è una certificazione appositamente studiata per aiutare le aziende a formulare obiettivi e politiche a favore della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori (SSL), secondo quanto previsto dalle normative vigenti e in base ai pericoli ed ai rischi potenzialmente presenti sul posto di lavoro. La certificazione OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) definisce i requisiti di un Sistema di Gestione della SSL. Tali requisiti verranno implementati dall'azienda e verificati da un Ente qualificato a rilasciare il relativo Certificato di Conformità. Lo standard OHSAS 18001, frutto del lavoro congiunto di Enti di Normazione Nazionali, Enti di Certificazione (fra i qua-

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

Responsabilità Sociale

Codice Etico: Il Codice Etico è il documento che contiene i valori in cui la Cooperativa si riconosce e i principi comportamentali fondamentali a cui i propri soci, dipendenti ed in genere tutti i soggetti che entrano in relazione con essa, devono attenersi. Le norme generali e di principio che esso detta trovano puntuale e concreta attuazione sia nel Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa (SA 8000) che, soprattutto, nel Modello Organizzativo e di Gestione per la prevenzione dei reati recentemente approvato in attuazione del D.Lgs.231/01. Tale modello, la cui adozione è facoltativa e non obbligatoria, se correttamente elaborato ed efficacemente applicato, consente alle Società di evitare pesantissime sanzioni (sia economiche che preclusive della partecipazione a gare d'appalto) direttamente a proprio carico (eventualmente affiancandosi a quelle in capo alle persone autrici materiali dell'illecito) nel caso in cui vengano commessi da parte di dirigenti o loro collaboratori certi reati di particolare gravità come la corruzione, il falso in bilancio, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi (qualora verificatesi in violazione delle norme antinfortunistiche). Adottando il Modello, di cui il Codice Etico costituisce parte fondamentale, la Camst profonde il massimo sforzo nell'improntare il proprio agire all'assoluta legalità e correttezza, tramite un sistema di procedure e controlli (affidati ad un Organismo di Vigilanza indipendente in cui siedono, fra gli altri, professionisti esterni di indiscusso prestigio) che abbatta il rischio a cui la Cooperativa è esposta in caso di comportamento fraudolentemente scorretto delle proprie figure apicali.

CSR (Corporale Social Responsibility): o responsabilità sociale dell'impresa (RSI), viene definita come «l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate» (Libro Verde, 2001 della Commissione Europea). Il concetto parte dal presupposto che le imprese hanno responsabilità più ampie del solo profitto economico nei confronti degli azionisti, e che nello svolgimento della loro attività caratteristica devono considerare gli effetti sociali ed ambientali che producono, sforzandosi di superare gli obblighi giuridici applicabili.

Glossario

Sviluppo sostenibile: viene definito come lo sviluppo capace di " soddisfare i bisogni delle generazioni attuali senza compromettere la capacità di quelle future di soddisfare i propri bisogni". Il termine viene enunciato per la prima volta nel Rapporto Bruntland, Word Commission on Environment and Developement. Our Common Future. Oxford: Oxford University Press, 1987, (p.43), poi rilanciato dalla Conferenza delle Nazioni Unite sull'ambiente e lo sviluppo tenutosi a Rio de Janeiro nel 1992.

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

Indice QUARS (Qualità Regionale dello Sviluppo): Dal 2003 viene pubblicato il rapporto (oggi alla VI edizione): "Come si vive in Italia? Qualità sociale, diritti umani, ambiente, politiche pubbliche regione per regione" . Si tratta di un lavoro di classificazione delle regioni italiane basato sulla misurazione del loro sviluppo ambientale, sociale e dell'entità e qualità della spesa pubblica realizzato grazie al QUARS (Qualità Regionale dello Sviluppo), indice elaborato proprio da Sbilanciamoci! (basandosi anche su altri indicatori e dati delle Nazioni Unite, dell'Istat, della Banca d'Italia, di varie università) attraverso il quale è stata stilata un'interessante classifica sulla qualità dello sviluppo, a livello regionale, nel nostro paese. L'indicatore QUARS prende in esame quattro aspetti: l'indice di sviluppo umano aggiustato, l'indice di qualità sociale, l'indice di spesa pubblica, l'indice di qualità ambientale, che insieme danno vita all'indicatore di Sbilanciamoci! Dal 2006 a seguito di un importante approfondimento metodologico, il QUARS è stato rielaborato prendendo in considerazione un numero molto più ampio di indicatori raggruppati in sette aree: Ambiente, Economia e Lavoro, Diritti e Cittadinanza, Istruzione e Cultura, Salute, Pari opportunità, Partecipazione (sito www.sbilanciamoci.org).

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'erosio-

ne 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 rotazione 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"

Gestione dei rifiuti: la raccolta, il trasporto, il recupero e lo smaltimento dei rifiuti, compreso il controllo di queste operazioni, nonché il controllo delle discariche e degli impianti di smaltimento dopo la chiusura (D.Lgs. n. 22/1977 aggiornato Ottobre 2001).

Raccolta dei rifiuti: l'operazione di prelievo, di cernita e di raggruppamento dei rifiuti per il loro trasporto (D.Lgs. n. 22/1977).

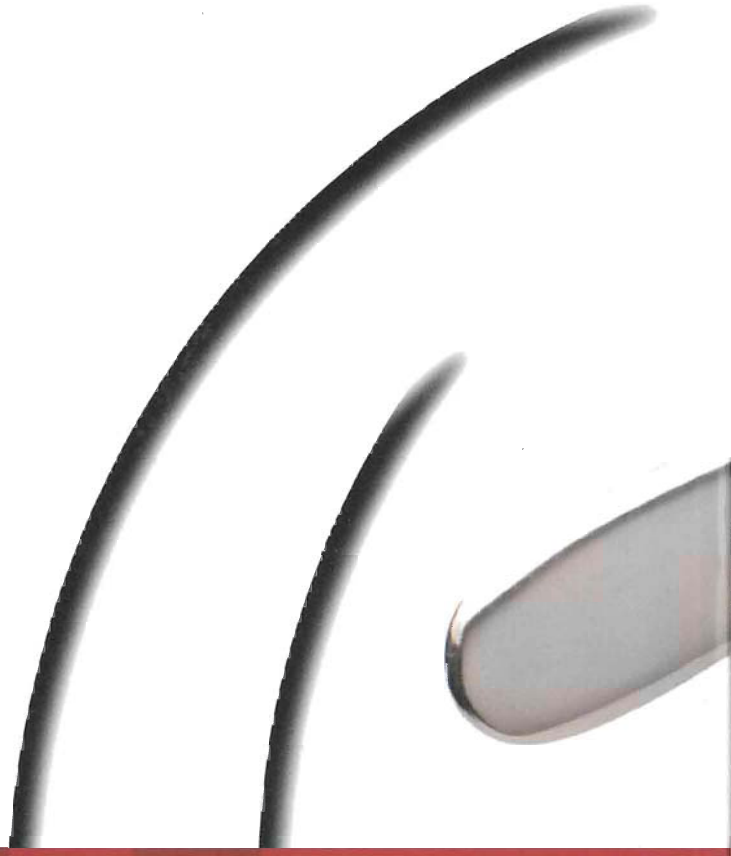
Raccolta differenziata dei rifiuti: l'insieme delle operazioni atte a selezionare dai rifiuti urbani, le frazioni merceologiche omogenee, destinate al riutilizzo, al riciclaggio e al recupero di materia prima (D.Lgs. n. 22/1977).

Recupero (di materia o di energia): valorizzazione di materiali che possono essere utilizzati in nuovi processi produttivi o per ottenere energia (ad esempio bottiglia di vetro usata per produrre oggetti in vetro; combustione di plastica per produrre energia elettrica o calore).

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.

Bilancio Sociale esercizio 2008

15 agosto 2008 pranzo di solidarietà offerto dalla Caritas in collaborazione con Camst agli assistiti del Comune di Bologna



Camst Soc. Coop. a r.l.
via Tosarelli 318
40055 Villanova di Castenaso, Bologna
tel. 051 6017411 - fax 051 6053502
e-mail: soci@camst.it

CAMST
LA RISTORAZIONE ITALIANA