

Attestato IT25/99009476

SGS

Si attesta che l'Organizzazione

CAMST Soc. Coop. A R.L.

Via Tosarelli, 318 - 40055 Villanova di Castenaso (BO)

Ha sostenuto una verifica indipendente secondo la Linea Guida

ISO 30415:2021

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE – DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il presente attestato è valido per il seguente campo di applicazione

Progettazione del servizio di ristorazione con preparazione e distribuzione di pasti, stoccaggio e forniture di derrate alimentari e gestione mense, regolati da capitolati d'appalto e da contratto.

Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia e sanificazione in ambienti civili, industriali ospedalieri. Progettazione ed esecuzione di opere di costruzione, manutenzione e ristrutturazione di edifici civili ed industriali.

Data di emissione 10 luglio 2025

Validità dal 10/07/2025 al 10/07/2026

Questo attestato non è valido senza il dettaglio relativo a scopo, obiettivi, criteri e conclusioni della verifica disponibili nelle pagine da 2 a 3 del presente documento.

Autorizzato da

Paola Santarelli

SGS ITALIA S.p.A.

Via Caldera, 21 20153 MILANO - Italy

t + 39 02 73 93 1 - www.sgs.com

Questo documento è un attestato elettronico autentico ad uso esclusivo del Cliente per i propri scopi commerciali. La versione stampata del documento è ammessa ed è da considerarsi quale copia. Il presente documento è soggetto ai termini e alle condizioni riportate nel Regolamento di certificazione disponibile nella pagina web [Condizioni Generali | SGS](#). Si richiama l'attenzione sulle clausole di limitazione di responsabilità, manleva e foro competente ivi contenute. Questo documento è protetto da copyright e qualsiasi alterazione, contraffazione o falsificazione non autorizzata del contenuto o dell'aspetto di questo documento è illegale.

Allegato all'ATTESTATO numero IT25/99009476

SGS Italia S.p.A. (di seguito SGS) è stata incaricata dal Management di CAMST Soc.Coop. A R.L. di condurre una verifica indipendente sul livello di maturità del modello aziendale di gestione delle risorse umane rispetto alla linea guida internazionale ISO 30415:2021 Gestione delle Risorse Umane – Diversità e inclusione.

La responsabilità di SGS nello svolgimento dell'incarico, in accordo con le condizioni concordate con l'Organizzazione, è assunta unicamente nei confronti del Management di CAMST Soc.Coop. A R.L.

La responsabilità delle informazioni sulle quali SGS ha effettuato la presente verifica compete esclusivamente agli amministratori di CAMST Soc.Coop. A R.L.

Questo attestato di verifica è destinato esclusivamente alle Parti Interessate di CAMST Soc.Coop. A R.L.

INDIPENDENZA DEL VERIFICATORE E CONTROLLO DELLA QUALITA'

SGS dichiara la propria indipendenza da CAMST Soc.Coop. A R.L. e ritiene che non sussista alcun conflitto di interesse con l'Organizzazione, le sue controllate e le Parti Interessate.

SGS per lo svolgimento delle attività opera secondo un sistema di gestione della qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici ed ai principi professionali.

METODOLOGIA DI VERIFICA

La linea guida ISO 30415:2021 si applica al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni con la catena di fornitura e alle relazioni con le parti interessate esterne per garantire equità, correttezza e uguaglianza.

L'approccio SGS, concepito in linea con la struttura della norma, ha permesso di valutare il livello di maturità del modello aziendale di gestione delle risorse umane rispetto a quanto proposto dal framework "Diversità e inclusione" (di seguito D&I) della linea guida ISO 30415:2021.

La verifica è stata condotta attraverso attività di analisi e valutazione preliminare del contesto e della struttura organizzativa, riesame di registrazioni ed evidenze oggettive, analisi di politiche, procedure, prassi adottate dall'Organizzazione, interviste al management.

La verifica ha preso in esame:

- i prerequisiti identificati dallo standard al fine di dimostrare il costante impegno sul tema diversità e inclusione
- le responsabilità affidate nell'ambito della organizzazione
- l'approccio alla valorizzazione della diversità e alla promozione e sviluppo di un posto di lavoro inclusivo, nello specifico:
 - approccio organizzativo rispetto alla "Responsabilità di rendere conto e responsabilità" richiamato alla Clausola 5
 - applicazione del "D&I Framework" richiamato nella Clausola 6
 - sviluppo di una "Cultura inclusiva" come richiamato nella Clausola 7
 - approccio organizzativo rispetto al "Ciclo di vita di gestione delle risorse umane" richiamato nella Clausola 8
 - integrazione dei principi di diversità e inclusione rispetto ai "Prodotti e servizi: progettazione, sviluppo e consegna" richiamato nella Clausola 9
 - approccio nelle "Relazioni con gli stakeholder esterni" richiamato nella Clausola 11
- identificazione di obiettivi, opportunità e rischi, azioni, misure, risultati ed impatti della D&I.

Il team di verifica è stato scelto sulla base della competenza tecnica, dell'esperienza e della qualifica di ciascun membro, in relazione ai diversi aspetti valutati.

Attestato IT25/99009476, segue

CAMST Soc. Coop. A R.L.

Le attività di verifica sono state effettuate nel mese di luglio 2025, coinvolgendo diverse funzioni dell'Organizzazione.

La presente attestazione non è riferita ad un periodo specifico di validità ma si riferisce a quanto valutato in occasione della verifica.

CONCLUSIONI

Sulla base del lavoro svolto, è stato verificato che il livello complessivo di maturità del modello aziendale rispetto alla linea guida internazionale ISO 30415: 2021 - Gestione delle Risorse Umane - Diversità e inclusione, si attesta al Grade 4 "integrato" nella scala di valutazione.

Tale risultato evidenzia un percorso evolutivo strutturato rispetto al tema della Diversità e Inclusione tramite programmi e politiche che tengono in considerazione alcune dimensioni della D&I (in particolare rispetto al genere).

*L'attribuzione del grado di maturità è basato su una scala da 1 a 5, ove:

Grade – 1 Unware/Disinteressato	<i>Status:</i> Nessuna volontà di affrontare il tema D&I. Nessuna politica in atto. <i>Leadership:</i> Ignara e disinteressata a D&I.
Grade - 2 Basic /Di base	<i>Status:</i> Sviluppo di una politica di base. L'implementazione di attività di D&I sono ad hoc e non sistematiche, viste come «nice to have». Raccolta di dati di base. Limitato impatto sulla strategia aziendale. <i>Leadership:</i> Coinvolgimento e impegno limitato. La responsabilità di D&I è solitamente affidata a pochi (ad esempio, le Risorse Umane).
Grade - 3 Strategic/Strategico	<i>Status:</i> La D&I è un obiettivo strategico. Vengono sviluppati KPI e viene monitorato il loro raggiungimento. <i>Leadership:</i> Tutti i leader condividono e comunicano la strategia di D&I. I leader sono ritenuti responsabili per il raggiungimento degli obiettivi di D&I.
Grade - 4 Embedded/Integrato	<i>Status:</i> Tutte le politiche e le pratiche riflettono e rafforzano la strategia D&I <i>Leadership:</i> I Leader hanno una forte conoscenza di D&I. Completa integrazione in tutte le funzioni e in tutte le attività aziendali.
Grade – 5 Advanced/Avanzato	<i>Status:</i> Pratiche di D&I innovative e all'avanguardia. L'azienda è precorritrice delle novità in ambito D&I. <i>Leadership:</i> La leadership si schiera in prima persona per le tematiche di D&I e svolge il ruolo di promotrice.