

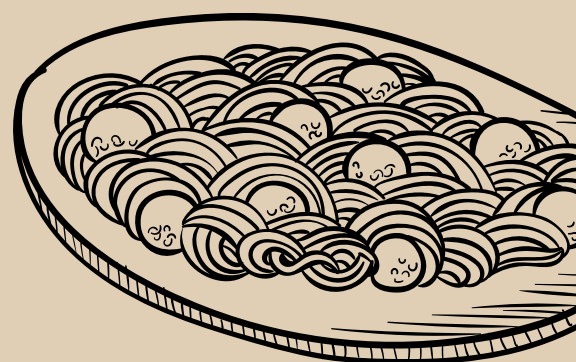


Primo pranzo
in carrozza
LASAGNE!



1945

**Bilancio Sociale
2014**



Indice

Presentazione del Presidente

Processo di redazione del bilancio sociale

2. Persone e Responsabilità sociale

Le persone al centro	34
Caratteristiche dell'occupazione	35
Occupazione nelle Società del Gruppo	47
Formazione e stage	48

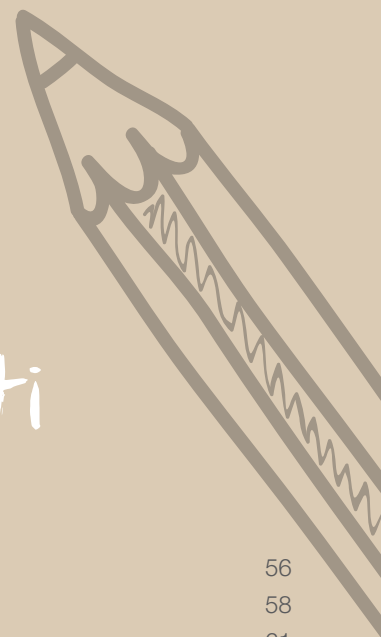


4. Utili e Investimenti

Sviluppo del capitale territoriale	90
Redditività, competitività ed efficienza	91
Partecipazione patrimoniale e finanziaria	92
Gli investimenti	94
Partecipazione sociale	95
Utile d'esercizio e Valore Aggiunto	96
Situazione patrimoniale	98
Fatturato del Gruppo	99

1. Identità

Valori e missione	10
I portatori di interesse	12
Le tappe dello sviluppo	14
La presenza sul mercato della ristorazione	18
L'assetto istituzionale	21
Gli indicatori della sostenibilità	28



3. Requisiti SA8000

Impegno per una crescita responsabile	56
Lavoro infantile	58
Lavoro obbligato	61
Salute e sicurezza	63
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	67
Discriminazione	69
Pratiche disciplinari	76
Orario di lavoro	77
Retribuzione	79
Il sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale	81
Il sistema di Gestione della Sicurezza	83





5. Qualità, Servizi e Ambiente

Siamo tutti stakeholder	102
Il mercato della ristorazione in Italia	103
Servizi offerti ai clienti	110
La sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione	114
Il sistema di assicurazione qualità e sicurezza alimentare	126
Il sistema di gestione per l'ambiente	130
I fornitori e gli acquisti bio	139

6. Solidarietà e Cooperazione

Insieme responsabili dello sviluppo	148
Crescita e sviluppo della Cooperazione	149
Ruolo sociale: le iniziative	151
Il nostro impegno nella solidarietà	154
Adesione a iniziative della cooperazione	162



7. Appendice

Impresa, sostenibilità e lavoro	168
Glossario	174



Bilancio Sociale 2014

Presentazione

Quest'anno Camst celebra i 70 anni dalla fondazione avvenuta esattamente il 16 giugno del 1945. Gustavo Trombetti insieme ad un gruppo di camerieri all'indomani della liberazione e alla fine della guerra decisero di fondare una cooperativa per dare ristoro ai reduci di guerra che passavano dalla stazione di Bologna per tornare alle loro abitazioni. Si trattava di un servizio molto difficile da realizzare perché era difficile trovare sia alimenti che suppellettili.

Ma le difficoltà furono superate da quei primi pionieri Camst, che guidati da forti ideali vollero creare la loro cooperativa per dare un fattivo contributo ai bisogni delle persone e, spinti dalla loro capacità di inventiva che oggi ridefinirei innovazione, riuscirono a superare molti momenti critici.

Nel celebrare il nostro 70 dobbiamo guardare alla storia passata tracciata da uomini e donne che hanno saputo mantenere fede agli stessi principi praticati da Trombetti, ma integrando il proprio lavoro e la propria mission con la capacità di compiere le innovazioni che il mercato richiede. Camst continua anche nel 2014 la propria crescita in un mercato della ristorazione che ovviamente risente pesantemente della crisi iniziata nel 2008 e che ha visto ridimensionare sia il volume delle forniture di servizi di ristorazione che il costo a singolo servizio. Questo si è verificato in modo costante sia nel mercato privato, che ha

risentito della chiusura di molte imprese per effetto della crisi, sia nel mercato pubblico dove l'effetto della spending review ha portato un consistente calo dei margini già di per sé molto ridotti.

In Italia il settore della ristorazione ha registrato nel 2014 una modesta crescita del fatturato dello 0,4% e rispetto a questa tendenza Camst ha registrato invece una crescita di fatturato del 2,83%, che rappresenta un ottimo risultato perché imputabile ad un aumento di pasti, ancorché prodotti a prezzi mediamente inferiori di 0,18 euro. Un risultato quindi molto soddisfacente e che ci fa sentire tutti orgogliosi per lo sforzo che abbiamo profuso. L'utile ammonta a quasi 11 milioni e la novità del 2014 è che verrà erogato il ristorno ai soci lavoratori per un importo complessivo di 3 milioni.

Inoltre, la remunerazione del capitale e delle azioni dei soci per un rendimento complessivo del 5,20%, di cui il 5,00% come dividendi e il 0,20% come rivalutazione gratuita, rappresenta il massimo che la cooperativa può erogare secondo quanto stabilisce la legge e premia in modo molto efficace i soci che hanno investito per sostenere la cooperativa.

Vorrei infine concludere con un piccolo focus sulle sfide che ancora ci aspettano, perché proprio nell'anno del nostro settantesimo dobbiamo ricordarci del passato, ma in ottica di prospettiva per il futuro.

Cosa vogliamo fare nei prossimi anni? Sicuramente vogliamo continuare a creare valore economico per essere sempre più un'azienda di successo, che produce sicurezza e stabilità occupazionale, che produce redditività sul capitale investito, che crea valore patrimoniale per le generazioni future.

Come lo vogliamo fare? Senza dubbio vogliamo continuare ad agire con coerenza tra ciò che si dice e ciò che si fa, per creare affidabilità e quindi valore reputazionale per la nostra cooperativa, che sul mercato è riconosciuta per essere un'impresa che rispetta le regole e gli impegni presi con i soci, i lavoratori, i clienti, i fornitori, e tutti gli stakeholder che entrano in relazione con Camst. Credo che nel 2014 abbiamo fatto un buon lavoro. Un ottimo lavoro dico io. Questi risultati sono il frutto di un grandissimo lavoro di squadra che è stato indispensabile per raggiungere quei risultati che a volte ci appaiono impossibili.

Per questi risultati devo dare grande merito al nostro Direttore generale e poi a tutti i Dirigenti che hanno trovato soluzioni idonee per la propria area di competenza per far fronte ad una situazione veramente difficile. Ma è ovvio che per questo risultato devo ringraziare tutti i nostri lavoratori: ognuno ha contribuito con impegno e grande senso di responsabilità a questo risultato. Per molti, ne siamo tutti perfettamente consapevoli, non è semplice questa

situazione. L'81% dei nostri lavoratori, lo ricordo a tutti, sono part-time. 31% con contratti di meno di 20 ore alla settimana. Le difficoltà per molti dei nostri lavoratori sono enormi.

Tuttavia la disponibilità che riscontro in tutti i nostri lavoratori è molto grande e ne sono anche stupita a volte. Credo sia il frutto della nostra natura cooperativa e di quei valori legati all'attenzione alle persone ed al loro lavoro. E al benessere delle persone. Mi sento orgogliosa di lavorare in un posto dove le persone si mettono in gioco per tutti questi valori e li vogliono condividere. E mi auguro che anche voi vi sentiate orgogliosi di continuare a partecipare a questo progetto straordinario che è la CAMST. Questi sono i valori che hanno permeato la storia di Camst. Storia fatta di persone che, come riporta la nostra campagna lanciata per il settantesimo, fanno grande la ristorazione. Da 70 anni.

La Presidente



Processo di redazione del bilancio sociale

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

Per Camst le parti interessate sono : i soci lavoratori e più in generale tutte le persone che vi lavorano, i soci sovventori, i clienti/utenti, i fornitori, la Pubblica amministrazione, gli organismi di rappresentanza del movimento cooperativo e la comunità nelle sue forme associative. Il Bilancio Sociale vuole rendere conto degli obiettivi e delle azioni compiute in coerenza con la missione, integrando nella redazione del documento alcune linee guida proposte dal GBS (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale, 1998) riguardanti la presentazione dell'identità aziendale e del valore aggiunto. Inoltre, nelle tabelle di sintesi numerica dei risultati aziendali, alla fine del capitolo sull'identità, si è optato per una presentazione dei dati in linea con le linee guida GRI (Global Reporting Initiative) per la costruzione di un reporting di sostenibilità che suddivide gli indicatori nelle tre dimensioni: economica, ambientale e sociale.

Le informazioni contenute in questo documento sono riferite principalmente a Camst società cooperativa e riguardano l'anno di gestione chiuso al 31 dicembre scorso, mentre per le Società del Gruppo, delle quali si elencano le caratteristiche di quelle principali nel capitolo sull'identità, si fa cenno ai dati principali dei ricavi e dei dipendenti fissi. I dati riferiti all'anno del bilancio sono esposti a confronto con le due annate precedenti e nella

maggior parte dei casi sono evidenziati gli scostamenti annuali. La tabella che illustra la composizione della Direzione aziendale segue un criterio diverso e viene aggiornata alla data di presentazione del bilancio d'esercizio. Nella stesura di questa edizione del bilancio sociale non sono state apportate sostanziali variazioni nella rendicontazione rispetto all'anno precedente. Il capitolo 3 dedicato alla certificazione SA8000 ha subito alcune variazioni di impostazione perché nel corso dell'anno si è deciso di porre il tema della responsabilità sociale d'impresa all'interno della linea guida ISO 26000, abbandonando la certificazione suddetta, pur conservandone l'impianto metodologico come valido supporto ai fini della RSI.

Il processo di redazione del Bilancio Sociale viene gestito dalla Presidenza, che si avvale del supporto tecnico delle Funzioni aziendali per la produzione dei dati di competenza, mentre il coordinamento della raccolta informazioni e la redazione sono dell'ufficio Relazioni sociali. Le scelte grafiche sono a cura della Direzione immagine e relazioni esterne.

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

Il Consiglio di Amministrazione



a ristorazione
Fiera



Primo pranzo
in carrozza
LASAGNE!



NASCE CAMST
16 giugno

1945





1

Identitá

Lavoriamo per un futuro
sostenibile

Valori e missione

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

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

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

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

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

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

Con lo stesso spirito generazioni di soci hanno operato negli anni successivi. Oggi Camst, cooperativa di produzione e lavoro, è una delle principali imprese della ristorazione in Italia ed è rimasta una delle poche a capitale completamente italiano. Una difficile scommessa imprenditoriale e di gestione dell'economia che ha coniugato obiettivi di mercato con obiettivi di partecipazione e solidarietà.



PRINCIPI COOPERATIVI

I principi cooperativi di fondo sono sempre stati:

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

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

di un esplicito riferimento alla salvaguardia dell'ambiente.

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

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



LA MISSIONE

Occupazione e qualificazione professionale. (Art 1)

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

Redditività, destinazione degli utili ed investimenti. (Art 2)

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

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

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

Perseguire e mantenere la leadership della ristorazione in Italia.

Solidarietà e sviluppo della cooperazione. (Art 4)

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

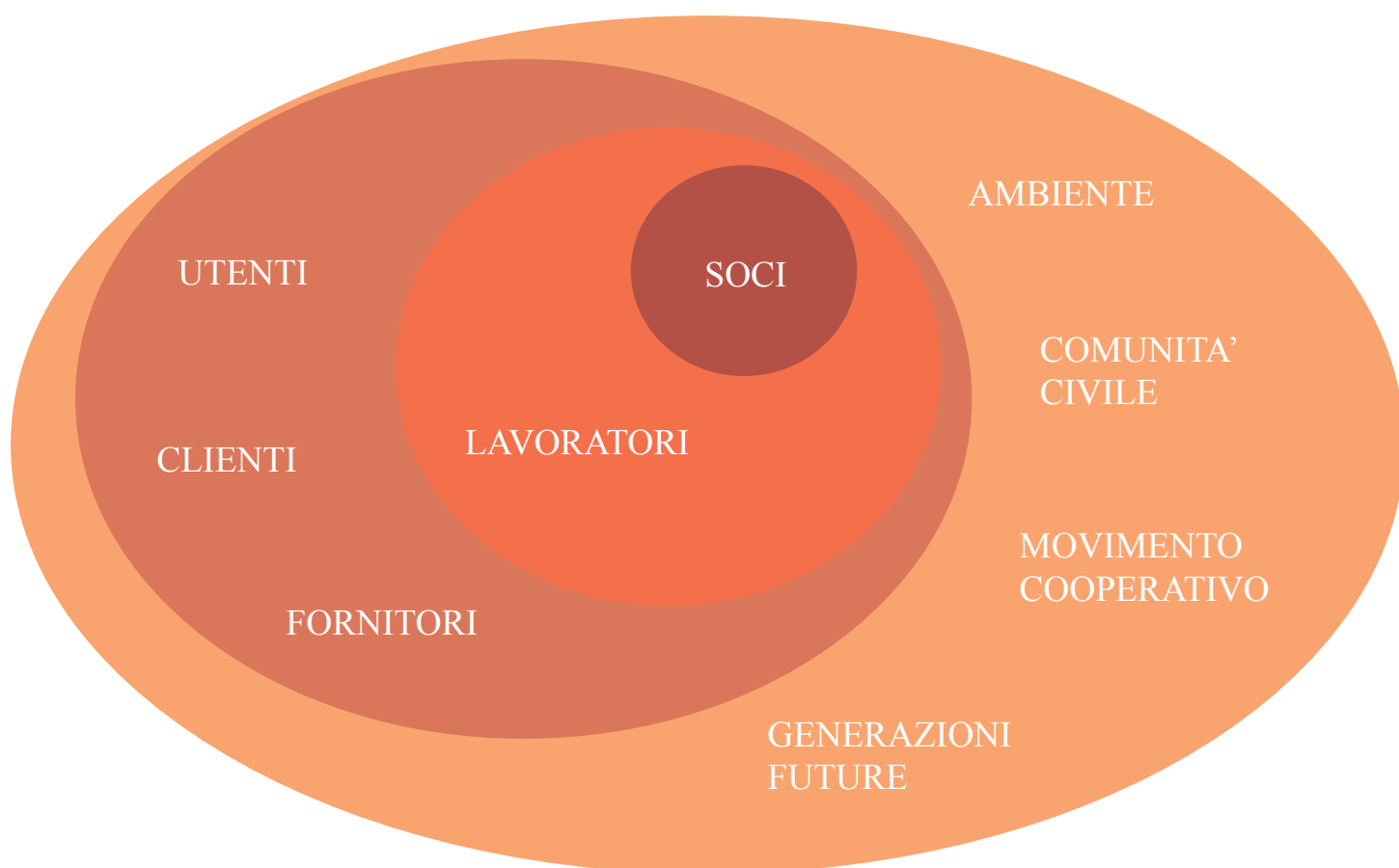
Perseguire il rafforzamento della cooperazione sul mercato e lo sviluppo del suo ruolo sociale, nel rispetto delle tradizioni e dei patrimoni culturali locali.

I portatori di interesse

In questo paragrafo vengono presentate le categorie di interlocutori della Cooperativa, vale a dire coloro che, direttamente o indirettamente, hanno un interesse nell'attività che svolgiamo. Il Bilancio Sociale è indirizzato a loro, affinché abbiano la possibilità di valutare quanto la nostra attività sia rispondente ai loro interessi e quanto gli obiettivi e le azioni siano coerenti con gli enunciati della Missione. A questo scopo l'organizzazione in capitoli è stata pensata per raggruppare gli indicatori di risultato che si riferiscono a ciascun articolo della missione, gli obiettivi a cui si riferiscono sono esplicitati in apertura a ciascun capitolo.

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

Fin dalla sua costituzione avvenuta nel giugno 1945, la cooperativa di ristorazione Camst si è caratterizzata per l'orientamento alla soddisfazione dei bisogni dei soggetti emergenti e delle attività produttive del primo dopoguerra. Negli anni dello sviluppo ha poi maturato un'attitudine al dialogo e al coinvolgimento dei diversi portatori di interesse nelle problematiche di gestione delle caratteristiche del servizio: si pensi agli anni seguenti al boom economico,



al decennio dei 'settanta, che portarono con loro sé il 'diritto alla mensa' per una larga quota di piccole e medie aziende. In quegli anni Camst ha contribuito in maniera determinante con investimenti diretti nelle cucine centralizzate alla creazione del mercato del pasto veicolato, in cui l'orientamento al confronto con gli stakeholders fu altrettanto determinante, allora come oggi, per il successo di quel tipo di servizio.

In anni più recenti si è proceduto ad un'ulteriore riflessione e aggiornamento relativamente alle categorie di Stakeholder rilevanti per Camst, sulla loro composizione e sulle tematiche più rilevanti per ciascuna di esse.

Attitudine che si è rafforzata negli anni anche in seguito all'orientamento strategico ad operare in tutti i settori della ristorazione, un orientamento ad operare a 360 gradi che ha portato la Cooperativa a conoscere le esigenze di ristorazione in quasi tutti i settori produttivi e dei servizi della società italiana.

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

La valutazione effettuata sulla base del grado di influenza che ciascuna categoria ha sulle decisioni aziendali e dell'interesse per le attività dell'azienda, ha portato ad individuare come Stakeholder prioritari quelli indicati di seguito, rispetto ai quali l'azienda ritiene opportuno rendere conto.

I SOCI LAVORATORI sono le persone direttamente occupate nelle attività aziendali che hanno sottoscritto domanda di ammissione a socio e il relativo versamento

del capitale sociale; a questi si aggiungono

I SOCI SOVVENTORI persone esterne all'azienda che partecipano ai programmi di investimento della cooperativa acquistando quote di capitale sociale sotto forma di azioni.

I DIPENDENTI sono tutti coloro che prestano la loro attività lavorativa all'interno dell'Azienda anche senza esserne soci.

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

GLI UTENTI sono i consumatori finali del servizio di ristorazione erogato da Camst.

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

IL MOVIMENTO COOPERATIVO costituisce l'insieme del mondo cooperativo nazionale ed internazionale con particolare riferimento a quello che fa capo a Legacoop, associazione alla quale Camst aderisce condividendo finalità e valori.

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

LA TUTELA DELL' AMBIENTE (cap. 5 paragrafo "la sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione" e "il sistema di gestione ambiente e sicurezza") è un impegno importante per la cooperativa, per l'impatto che genera direttamente e indirettamente. I beneficiari di tale impegno sono in particolare le Comunità locali (vedi cap 6 paragrafo "Recupero dei pasti non somministrati").

LE GENERAZIONI FUTURE, sono costituite da tutti coloro a cui si rivolge l'attività Camst, in un'ottica intergenerazionale e di visione di lungo periodo, quando si impegna ad assicurare la sostenibilità economica.

Le tappe più significative dello sviluppo

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

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

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

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

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

del dopo buffet (1967-1976) e infine quella dello sviluppo (dal 1977 ai giorni nostri).

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

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

All'inizio degli anni ottanta, superata una crisi finanziaria maturata nel corso dei primi anni settanta per la mole di investimenti e l'avviamento richiesti dalle cucine centralizzate, si apriva la possibilità di una nuova fase di espansione, che in effetti venne avviata e trasformò un'impresa di 58 miliardi di lire di fatturato (1985) in un Gruppo con un giro d'affari che sfiora i 1.000 milioni di euro nel 2013.

La crescita ha seguito due strategie: la differenziazione del prodotto e la ricerca di una dimensione nazionale.

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

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

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

Apri la prima Mensa del popolo in Via Ugo Bassi.

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

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

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

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

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

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

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

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

1970 Viene aperta la prima cucina centralizzata in Italia

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

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

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

1981 Viene avviata in Piemonte la prima attività con la gestione della refezione scolastica e poi con le mense SIP.

1987 Camst dà vita alla società Ristoservice S.p.a. che con il marchio Day entra nel segmento dei buoni sostitutivi di mensa.

Nello stesso anno approda in Toscana, incorporando per fusione una cooperativa locale, la Scat, che aveva un giro di affari di circa 7,5 milioni di euro (allora ca. 15 miliardi di lire).

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

1989 Incorpora per fusione la Faraboli, cooperativa di Parma che opera nella ristorazione collettiva e commerciale e nello stesso anno con operatori locali Camst costituisce una società, Gerist, per la gestione della ristorazione fieristica a Firenze.

1990 Sbarca in Francia realizzando una joint venture con la società Acacias, leader nel settore dei buoni pasto.

1991/93 Si espande in Liguria incorporando la cooperativa Coam di Savona, in Friuli con l'incorporazione della cooperativa Cogeturist, nelle Marche con l'incorporazione della cooperativa Cogemar, nel Lazio con l'apertura di un ristorante in centro a Roma con il marchio "Magnosfera" e in Lombardia con l'acquisizione della società Gierrea; incorporazioni, acquisizioni e aperture che hanno rappresentato il trampolino di lancio per lo sviluppo anche in queste regioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2011 Con l'inizio del 2011 vengono incorporate due società del Gruppo, la bolognese Orma srl che era stata acquistata fin dal 1999 e il ramo ristorazione della società di Como GSI che fu acquistata nel 2004.

Di quest'ultima rimane attivo il ramo che opera nel settore delle pulizie con il marchio GSI Servizi Integrati.

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

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

2014 Si compie il progetto di fusione con la Cooperativa Policoop di Ovada, operazione di rilievo strategico che porta a consolidare ulteriormente la leadership nelle regioni Piemonte e Liguria. Si tratta di un'operazione complessa che porta ad accrescere anche il giro d'affari nel settore delle pulizie per la società GSI di Como. Quest'ultima si fonde con il ramo di attività delle pulizie di Policoop e cambia ragione sociale in Policoop srl. In Camst confluiscono le attività di ristorazione con 350 occupati e oltre 15 milioni di euro di ricavi.

Il Gruppo Camst

Presenza nel mercato della ristorazione

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

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

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

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

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

Attraverso una precisa strategia di diversificazione il Gruppo Camst è oggi presente a 360 gradi in tutti i segmenti della ristorazione: aziendale e scolastica, sanitaria, ricevimenti (Party), buoni pasto (con la controllata Day Ristoservice) e commerciale. In quest'ultimo segmento di interesse, che costituisce circa il 30% della propria attività, Camst ha sviluppato specifici modelli di servizio proponendosi con forme estremamente innovative, affiancate alle forme classiche del ristorante e dello snack bar. La fetta più rilevante del mercato è costituita dal segmento della ristorazione collettiva, nell'erogazione di un servizio rivolto a comunità di vario tipo (aziende, scuole, ospedali, case di cura, case di riposo, enti pubblici, caserme, colonie, comunità), servendosi sia di strutture dell'azienda Cliente (i ristoranti aziendali) che trasportando in loco i pasti preparati in un centro di cottura.

Camst ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla famiglia delle norme UNI EN ISO 9001, quella del proprio Sistema di Gestione Ambientale, del Sistema di Gestione per la Sicurezza in conformità rispettivamente alla norma UNI EN ISO 14001 e alla norma OHSAS 18001 e la certificazione SA 8000. Tali certificazioni dimostrano l'impegno di Camst nei confronti del Cliente e nel contribuire alla protezione dell'ambiente e alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

I marchi del Gruppo



Gestisce le partecipazioni strategiche e le risorse finanziarie del Gruppo.



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



E' una società mista a partecipazione per un 20% pubblica (Unione dei comuni della bassa Romagna e il comune di Russi in provincia di Ravenna) e per l'80% privata (Camst), che gestisce una cucina centralizzata in grado di produrre pasti per ospedali, scuole e comunità e una Tavolamica a Lugo.

Summertrade

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



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



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



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



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



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



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



Nasce nel 2014 dalla fusione delle attività di GSI Divisione Igiene d'Ambiente con il ramo di attività delle pulizie della Policoop di Ovada. Policoop Srl progetta, propone e gestisce servizi di pulizia e di igienizzazione di ambienti, offrendo un'ampia scelta di interventi atti a garantire sempre i più alti e sicuri livelli di igiene, sanificazione e di servizio.



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



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



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



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

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



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

L'assetto istituzionale

La proprietà

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

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

Soci Cooperatori

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

Soci Sovventori

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

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

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

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

I lavoratori

Camst può occupare inoltre lavoratori non soci come,

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

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

Ai soci vengono offerte le medesime tutele di legge e di contratto riconosciute a tutti gli altri lavoratori ivi comprese la malattia, l'infortunio, la maternità, le ferie ed il TFR

Ai soci vengono offerte le medesime tutele di legge e di contratto riconosciute a tutti gli altri lavoratori ivi comprese la malattia, l'infortunio, la maternità, le ferie ed il t.f.r. Viene infine rispettata in ogni sua previsione la normativa vigente in materia di sicurezza e prevenzione rischi nel lavoro (D.Lgs. 626/94).

Gli organismi di governo

La Camst giuridicamente è una Società cooperativa a responsabilità limitata.

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

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

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

istituzionale. In questa attività il Presidente è coadiuvato dal Vice-Presidente.

Assemblea Soci

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

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

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione

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

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

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

- Il Presidente
- Il Vice Presidente
- I Consiglieri

Il Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi più due supplenti, eletti dall'Assemblea dei Soci, che rimangono in carica tre esercizi.

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

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

Il Revisore Contabile

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Direzione

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

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

Codice etico e Organismo di vigilanza

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

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

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

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

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

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

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

Il Modello Organizzativo è costituito da:

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

necessità di modifiche o implementazioni al Modello Organizzativo;

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

La struttura politico sociale

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

Maria Antonietta Pasquariello
Massimo Maccaferri (*)

PRESIDENTE
VICE PRESIDENTE

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

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

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

IL COLLEGIO SINDACALE

Roberto Chiusoli
Fabrizio Foschini
Laura Guidi
Adalberto Costantini
Edi Fornasier

PRESIDENTE
SINDACO EFFETTIVO
SINDACO EFFETTIVO
SINDACO SUPPLENTE
SINDACO SUPPLENTE

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

Il collegio attuale è stato nominato nell'Assemblea di Bilancio del 22 giugno 2012.

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

LA DIREZIONE AFFARI SOCIALI

La Direzione Affari Sociali si avvale di un Ufficio di Staff che ha il compito di gestire tutti quegli aspetti di relazione col socio che sono descritti nelle pagine della 'Guida per i soci'. Tale ufficio si trova presso la sede legale e amministrativa a Villanova di Castenaso ed è a disposizione dei soci per ogni esigenza di chiarimento sugli aspetti del rapporto sociale.

La direzione

Organizzazione della Direzione

L'organismo imprenditoriale che presiede alle decisioni strategiche ed alla gestione operativa è la Direzione, composta dai Direttori dei Servizi Centrali, dal Direttore Generale, dal Direttore Operativo e dai Direttori delle Divisioni Territoriali.

I ruoli di Direzione sono ricoperti da personale che opera con qualifica di dirigente.

La Direzione è assicurata dal Direttore Generale che presiede le riunioni del Board di Direzione e risponde del proprio operato al Segretario Generale che a sua volta riporta al Consiglio di Amministrazione.

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

Organizzazione delle Divisioni

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

Funzioni centrali localizzate nelle Divisioni

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

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

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

Deleghe di funzione

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

ORGANI DI GOVERNO DELL'IMPRESA

Numero componenti	F	M	2014	2013
Consiglio	7	7	14	14
Direzione	1	20	21	22
Età media anni	F	M	2014	2013
Consiglio	49,0	51,3	50,1	51,2
Direzione	60,0	51,4	51,8	53,0
Anzianità media anni	F	M	2014	2013
Consiglio	21,7	20,7	21,2	20,4
Direzione	33,0	14,4	15,3	14,8

Dati aggiornati al 30/04/2015

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

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

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

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

DIREZIONI DIVISIONI TERRITORIALI:

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

Indicatori di sostenibilità

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

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

PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE ECONOMICA

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

Indicatori	Fonte	2012	2013	2014
Indicatori in milioni di euro				
Valore delle vendite (*)	Pian.Controllo	425,0	428,5	440,6
Prezzo medio pasto (euro)	Pian.Controllo	5,34	5,28	5,14
Prezzo medio scontrino (euro)	Pian.Controllo	2,75	1,94	1,65
Prezzo netto Kg. derrate (euro)	Pian.Controllo	3,11	2,95	3,27
Fatturato per full time equivalenti (euro)	Pian.Controllo	71.612	71.872	71.012
Costo del lavoro	Pian.Controllo	182,9	189,4	201,8
Valore degli investimenti	Pian.Controllo	21,1	19,9	8,3
Valore di formazione - addestramento	Pian.Controllo	1,34	1,20	0,73
Valore Sistema Qualità e Sicurezza alimentare	Pian.Controllo	0,87	0,86	1,10
Imposte e tasse	Dir.Amm.ne	8,62	9,21	4,68
Utile	Dir.Amm.ne	4,2	7,5	10,9
Fatturato del Gruppo	Dir.Amm.ne	995,8	954,4	583,6
Indicatori numero				
Pasti erogati (*) (mln)	Pian.Controllo	70,2	72,2	77,0
Scontrini bar (*) (mln)	Pian.Controllo	13,4	19,3	24,5
Gestioni (**)	Pian.Controllo	1.529	1.623	1.630
Indicatori in milioni di euro				
Patrimonio	Dir.Amm.ne	187,39	194,38	213,94
Prestito Sociale	Dir.Amm.ne	59,0	59,7	63,4
Capitale dei Soci	Dir.Amm.ne	19,7	20,25	21,2
di cui: capitale Cooperatori	Dir.Amm.ne	9,48	9,90	10,44
di cui: capitale Sovventori	Dir.Amm.ne	10,19	10,35	10,76

(*) Al netto dei passaggi interni

(**) Vedi nota nel cap.5

PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE

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

Indicatori	Fonte	2012	2013	2014
Indicatori numero				
Soci sovventori	BE	4.198	4.196	4.203
Soci lavoratori	BS	6.775	6.722	6.509
Occupati fissi	BS	8.832	9.235	9.235
Dipendenti	BS	2.057	2.513	2.726
Ore lavorate	BE	9.458.226	9.503.739	9.921.260
Ore formazione e addestramento	UNI EN ISO 9001	38.294	35.383	38.370
Occupati fissi nel Gruppo	BS	11.145	11.532	12.040
Indicatori percentuale				
Occupazione FT	BS	20,1	19,6	18,7
Occupazione PT	BS	79,9	80,4	81,3
Occupazione soci	BS	76,7	72,8	70,5
Stipendi soci	BS	77,1	75,8	71,0
Occupazione femminile	BE	86,8	86,6	86,9
Occupazione stranieri	BS	4,9	5,1	9,7
Partecipazione coop. in Assemblea Generale	BS	21,9	39,6	18,5
Partecipazione sovv. in Assemblea Generale	BS	6,3	7,9	6,2
Indicatori numero				
Infortuni sul lavoro	OHSAS 18001	413	364	422
Infortuni itinere	OHSAS 18001	103	78	72
Infortuni totale	OHSAS 18001	516	442	494
Ore di infortunio	BS	56.194	46.530	65.880
Durata media infortuni (gg-netto itinere)	BS	20,4	20,2	21,3
Indice frequenza (netto itinere)	OHSAS 18001	44,14	38,34	44,3
Indice gravità (netto itinere)	OHSAS 18001	0,9	0,77	0,94
Indicatori in euro				
Informazione a stampa	BS	65.567	62.979	66.350
Assemblee Bilancio e Bdg	BS	97.872	108.712	82.683
Iniziative sul territorio	BS	104.342	51.973	61.883
Premi in sorteggio	BS	12.364	6.607	7.131
Contributi per frequenza università	BS	39.000	39.400	41.870
Progetti incontro soci	BS	1.446	0	0
Attività sportive	BS	7.632	0	0
Feste per ricorrenze	BS	4.106	2.270	21.989
Indicatori in euro				
Associazioni culturali, università, istituzioni scolastiche	SA8000	20.720	39.646	22.119
Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	SA8000	13.374	31.629	39.769
Iniziative per l'Infanzia	SA8000	6.400	7.400	9.463
Sostegno sociale	SA8000	90.975	22.390	17.325

PRINCIPALI INDICATORI DI PRESTAZIONE AMBIENTALE

Stakeholder: Clienti, Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Comunità.

Indicatori	Fonte	2012	2013	2014
Indicatori numero				
Verifiche ispettive ai locali	UNI EN ISO 9001	165	121	74
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	UNI EN ISO 9001	2.260	1.735	1.959
Indagini su materie prime	UNI EN ISO 9001	1.126	871	805
Tamponi ambientali	UNI EN ISO 9001	3.003	2.164	2.515
Visite ispettive ai Fornitori	UNI EN ISO 9001	15	25	15
Numero Fornitori Ce.Di.	Direzione Acquisti	325	395	277
Materie prime Bio (% acquistato)	Direzione Acquisti	8,7	9,0	9,6
Indicatori numero				
Numero siti con rapporto di analisi ambientale	UNI EN ISO 14001	1.529	2.206	(*)
Impiego energia elettrica (kwh)	UNI EN ISO 14001	31.051.900	30.428.240	28.715.510
Impiego gas metano (mc)	UNI EN ISO 14001	4.760.207	4.771.061	4.062.448
Consumo energia elettrica (kwh/pasto)	UNI EN ISO 14001	0,87	0,808	0,775
Consumo gas metano (mc/pasto)	UNI EN ISO 14001	0,124	0,098	0,104
Tonnellate equivalenti petrolio (T.E.P.)	Legge n. 10/1991	13.964	13.524	11.158
Numero siti rilevazione fonti energetiche	Legge n. 10/1991	186	185	275
Raccolta rifiuti (kg)	D.Lgs. n. 152/2006	2.810.814	2.447.487	2.224.962
Rifiuti avviati a recupero (% raccolta)	D.Lgs. n. 152/2006	38,1	37,3	37,0
Rifiuti avviati a recupero Gruppo (% rac)	D.Lgs. n. 152/2006	58,9	82,0	85,2

(*) Non viene riportato il numero perché dallo scorso anno il rapporto di analisi ambientale è esteso a tutti i siti.



Nasce il primo
self service in Italia



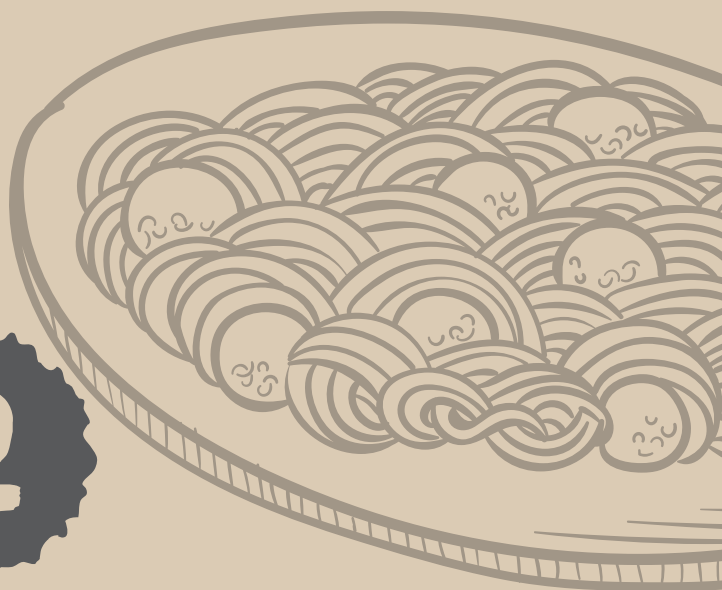
Prima cucina
centralizzata



2000 Leader della
pausa pranzo



per



Person e Responsabilità sociale

Le persone al centro



Le persone al centro

Art. 1: “Difendere e sviluppare l’occupazione dei soci. Migliorare la loro qualificazione professionale e la loro condizione sociale e lavorativa...”

Gli indicatori presenti in questo capitolo rendicontano i risultati dell’esercizio per quanto attiene gli aspetti dell’attività aziendale riconducibili all’art. 1 della missione, in particolare nei primi due capoversi, laddove individua come primo obiettivo quello di garantire l’occupazione dei soci, non solo come difesa di quanto esistente, bensì perseguendone lo sviluppo.

Art 1: “Difendere e sviluppare l’occupazione dei soci. Migliorare la loro qualificazione professionale e la loro condizione sociale e lavorativa...”

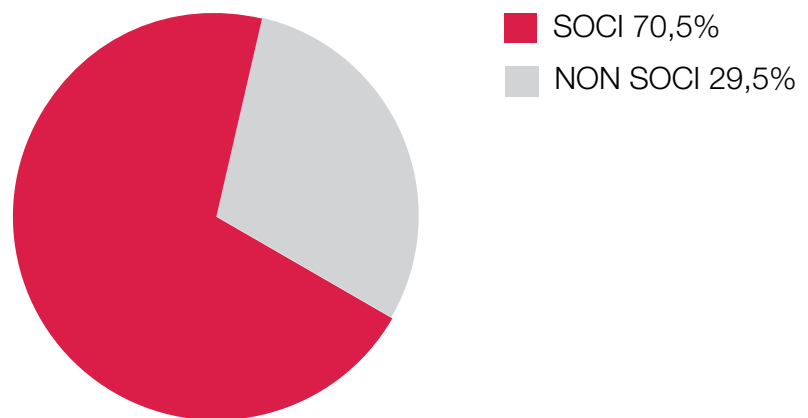
Lo stesso articolo dopo l’aspetto quantitativo, indica come secondo obiettivo l’aspetto qualitativo: “migliorare la loro qualificazione professionale e la loro condizione sociale e lavorativa”.

In questo capitolo quindi il tema dell’occupazione dei soci viene rendicontato nei suoi aspetti quantitativi e qualitativi: ammontare dell’occupazione a tempo indeterminato raggiunta al 31 dicembre con l’indicazione della quota di soci rispetto al totale, qualità dell’occupazione espressa in termini di stabilità del rapporto (incidenza di tempo indeterminato e contratti a termine) e di ore di lavoro dedicate alla formazione e crescita professionale.

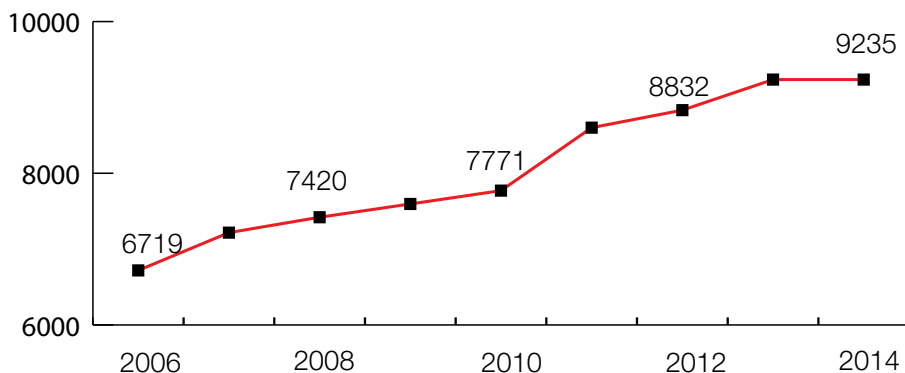
Dimensione e caratteristiche dell'occupazione

L'occupazione in Camst nel 2014 si mantiene stabile con un dato di occupati singolarmente identico a quello dell'anno precedente. Il saldo nella variazione di occupazione uguale a 0 tuttavia si determina pur in presenza dell'ingresso degli occupati della cooperativa Policoop Ristorazione che è stata incorporata in Camst dal primo di novembre (era in affitto di ramo d'azienda dal primo aprile). Questi nuovi occupati sono stati purtroppo bilanciati in negativo dalla perdita di alcuni clienti di dimensione significativa, primo tra tutti Novartis, storico cliente della divisione Centro Sud, che è stato aggiudicato sulla base di una gara internazionale che ha riguardato tutte le sedi europee di questo cliente. In secondo luogo sono venute a mancare tutte le gestioni Telecom, che hanno inciso sugli occupati delle Divisioni Centro Sud ed Emilia Centro. Inoltre va segnalata la trasformazione dell'appalto scuole del comune di Prato che è diventata una gestione in raggruppamento d'impresa, che ha comportato il passaggio di tutto il personale addetto alla distribuzione nei plessi ad altro gestore. Nelle dinamiche in uscita di personale ha inciso infine il programma di incentivazione al prepensionamento per quasi un centinaio di unità. L'ingresso di non soci risulta così bilanciato da un'uguale uscita di soci, determinando una riduzione dell'incidenza di soci sul totale occupati che scende al 70,5%.

RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



NUMERO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



Evoluzione quantitativa

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

Il dato sull'occupazione media dell'esercizio non viene presentato in tabella per non ingenerare equivoci tra le due misure.

I dati riferiti agli occupati a consuntivo 2014 sono stati ottenuti dalla nuova procedura di amministrazione del personale, pertanto le aggregazioni per mansioni non presentano più il dato degli apprendisti che invece era presente negli anni precedenti. A partire dal 2014 gli apprendisti vengono conteggiati nei raggruppamenti principali di impiegati e operai, secondo la mansione del contratto di apprendistato.

OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Rapporto sociale	F	M	2014	2013	2012	Distrib%	Var num	Var %
Soci	5.575	934	6.509	6.722	6.775	70,5	-213	-3,3
Non soci	2.449	277	2.726	2.513	2.057	29,5	213	7,8
Totale	8.024	1.211	9.235	9.235	8.832	100	0	0

Il 2014 ha visto un saldo 0 tra i nuovi entrati, in prevalenza dalla fusione con Policoop scarl, e le uscite di personale.

DISTRIBUZIONE E CARATTERISTICHE DEGLI ORGANICI

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprend.	Totale
Dipendenti al 31.12.2013	22	129	818	8.218	48	9.235
Dipendenti al 31.12.2014	21	131	825	8.258	0	9.235
Distribuzione %	0,2	1,4	8,9	89,4	0	100,0
Età media	51,8	51,3	43,6	46,3	0,0	46,2
Anzianità media aziendale	15,3	18,0	12,9	8,3	0,0	8,9

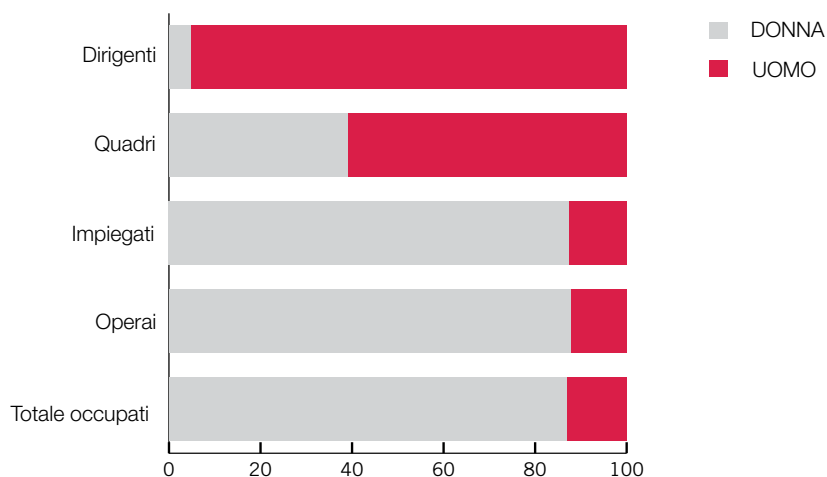
Agli occupati fissi vanno aggiunti n° 294 occupati con contratto a termine in forza al 31.12.2014 (erano 194 nel 2013).

DISTRIBUZIONE DEGLI ORGANICI NELLE QUALIFICHE

	F	M	2014	2013	2012	Var	Var %
Dirigente	1	20	21	22	22	-1	-4,5
Quadro	51	80	131	129	133	2	1,6
Impiegato/a	721	104	825	818	801	7	0,9
Operaio/a	7.251	1.007	8.258	8.218	7.827	40	0,5
Apprendista	0	0	0	48	49	-48	-100,0
Totale	8.024	1.211	9.235	9.235	8.832	0	0

Nel 2014 la maggior riduzione di occupati interessa la Divisione Centro Sud che registra la perdita del cliente storico Novartis che da solo rappresenta la maggior parte del calo di occupati. La maggior crescita invece si registra nella Divisione Lombardia.

PERCENTUALI DI OCCUPATI UOMO / DONNA NELLE QUALIFICHE



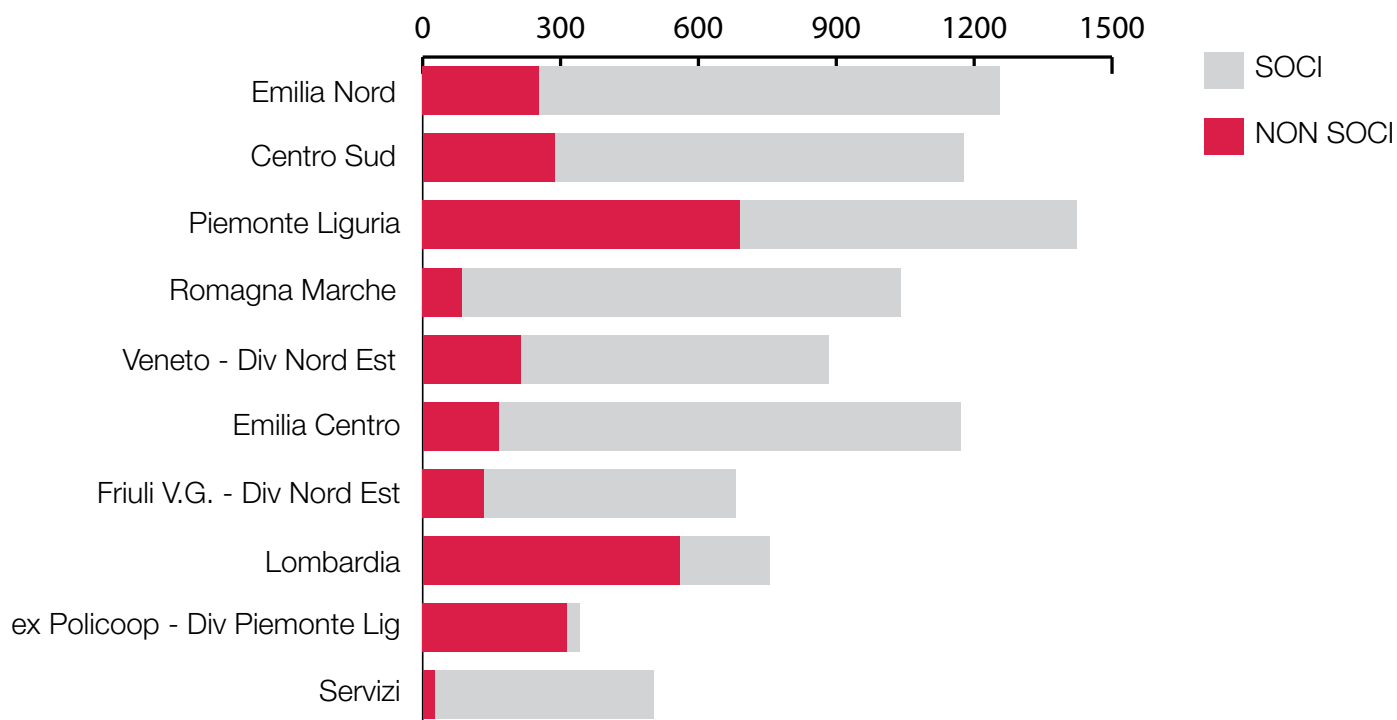
DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	2012	2013	2014	Var	Var %
Centro Sud	1.364	1.452	1.178	-274	-18,9
Emilia Centro	1.289	1.264	1.172	-92	-7,3
Emilia Nord	1.294	1.302	1.255	-47	-3,6
Piemonte - Liguria	1.111	1.428	1.423	-5	-0,4
Romagna - Marche	1.058	1.027	1.041	14	1,4
Divisione Nord Est - Venetot	897	904	884	-20	-2,2
Divisione Nord Est - Friuli V.G.	703	691	681	-10	-1,4
Divisione Lombardia	638	678	755	77	11,4
Policoop Ristorazione	-	-	342	342	n.a.
Servizi (compreso Uffici delle divisioni)	478	489	504	15	3,1
Totale	8.832	9.235	9.235	0	0

DISTRIBUZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	Dipendenti 2013	Soci 2013	Dipendenti 2014	Soci 2014
Piemonte-Liguria	711	717	690	733
Romagna-Marche	45	982	86	955
Centro Sud	383	1.069	287	891
Emilia Nord	283	1.019	253	1.002
Divisione Nord Est - Venetot	228	676	213	671
Divisione Nord Est - Friuli V.G.	147	544	133	548
Emilia Centro	185	1.079	165	1.007
Divisione Lombardia	500	178	559	196
Policoop Ristorazione	-	-	314	28
Servizi (compreso Uffici)	31	458	26	478
Totale	2.513	6.722	2.726	6.509
%	27,2	72,8	29,5	70,5

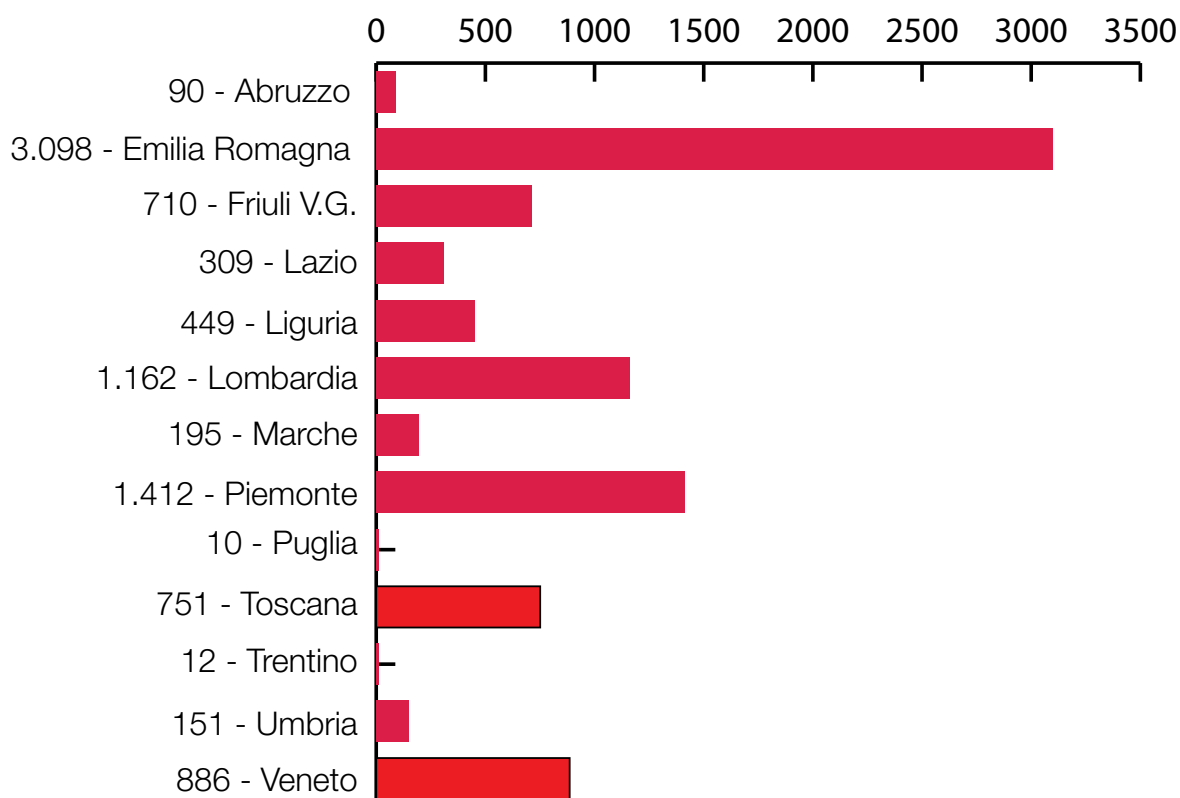
RAPPORTO SOCIALE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



VARIAZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NELLE DIVISIONI

Divisione Territoriale	2014 - Var numero		2014 - Var %	
	Dipendenti	Soci	Dipendenti	Soci
Piemonte-Liguria	-21	16	-3,0	2,2
Romagna-Marche	41	-27	91,1	-2,7
Centro Sud	-96	-178	-25,1	-16,7
Emilia Nord	-30	-17	-10,6	-1,7
Divisione Nord Est - Venetot	-15	-5	-6,6	-0,7
Divisione Nord Est - Friuli V.G.	-14	4	-9,5	0,7
Emilia Centro	-20	-72	-10,8	-6,7
Divisione Lombardia	59	18	11,8	10,1
Policoop Ristorazione	314	28	n.a	n.a
Servizi (compreso Uffici)	-5	20	-16,1	4,4
Totale	213	-213	8,5	-3,2

NUMERO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NELLE REGIONI



Il saldo tra entrate e uscite di personale è caratterizzato dalla consistente riduzione dei soci che lavoravano per la gestione Novartis nella Divisione Centro Sud e il forte aumento di occupati non soci che arrivano da Policoop Ristorazione, che portano l'incidenza dei soci sul totale occupati al 70,5% (era il 72,8 nel 2013).

Occorre tuttavia osservare che l'incidenza percentuale dei soci non è omogenea in tutta Camst: se consideriamo gli occupati per aree d'affari vediamo immediatamente che

i segmenti di attività che si basano sui locali di proprietà della cooperativa, come ad esempio cucine centralizzate, interaziendali e pubblici esercizi hanno una presenza di soci che supera abbondantemente l'80%, mentre giunge al 93% nell'area dei servizi.

Al contrario troviamo le incidenze più basse di soci nelle aree soggette ad appalto, dove il legame con la cooperativa è comunque condizionato dalla scadenza degli stessi appalti, vedi scuole e ospedali.

DISTRIBUZIONE DI SOCI E DIPENDENTI NEI SETTORI DI ATTIVITÀ (ASA)

Settore di attività	NO SOCI	SOCI	2014	% di soci per asa	Anz media	Var annua	Var %
Aziende	272	624	896	69,6	9,3	-242	-21,3
Banchetti	-	11	11	100,0	16,3	0	0,0
Caserme	41	52	93	55,9	2,8	-1	-1,1
CuCe	265	1.348	1.613	83,6	11,6	10	0,6
Interaziendale	78	536	614	87,3	12,5	-32	-5,0
Ospedali	201	358	559	64,0	6,3	-12	-2,1
P.E. Bar	42	208	250	83,2	12,6	-30	-10,7
Pubblici esercizi	64	496	560	88,6	11,7	3	0,5
Rist. assistenziale	126	189	315	60,0	6,2	34	12,1
Scuole	1.566	1.973	3.539	55,8	6,4	242	7,3
Vending	21	18	39	46,2	4,8	11	39,3
Servizi	50	696	746	93,3	13,2	17	2,3
Totale complessivo	2.726	6.509	9.235	70,5	8,9	0	0,0

L'analisi dell'occupazione in funzione delle ASA, Aree Strategiche di Affari, evidenzia inoltre come la distribuzione del lavoro tra orario full time e part time risenta, come logico attendersi, delle caratteristiche organizzative del

settore.

La presenza di full time è più alta nei segmenti pubblici esercizi, interaziendale e cucina centralizzata, mentre nel settore scuole è quasi inesistente (3,4%).

DISTRIBUZIONE DI FULL E PART-TIME NEI SETTORI DI ATTIVITÀ (ASA)

Settore di attività	Full	P.T.	Totale	% Full	% P.T.
Aziende	190	706	896	21,2	78,8
Banchetti	11		11	100,0	0,0
Caserme	19	74	93	20,4	79,6
CuCe	362	1.251	1.613	22,4	77,6
Interaziendale	126	488	614	20,5	79,5
Ospedali	94	465	559	16,8	83,2
P.E. Bar	68	182	250	27,2	72,8
Pubblici esercizi	184	376	560	32,9	67,1
Rist. assistenziale	51	264	315	16,2	83,8
Scuole	120	3.419	3.539	3,4	96,6
Vending	24	15	39	61,5	38,5
Servizi	477	269	746	63,9	36,1
Totale complessivo	1.726	7.509	9.235	18,7	81,3

La bassa concentrazione di full time nel settore della ristorazione scolastica (3,4%), unitamente al fatto che nell'ultimo decennio questo è stato il settore di gran lunga a maggior sviluppo (1.302 occupati in più pari al

58%), determinano la tendenza a cui stiamo assistendo negli ultimi anni, quando consideriamo il dato aggregato dell'occupazione Camst, di un progressivo aumento dell'orario part time.

VARIAZIONI NEL DECENNIO (2004-2014)

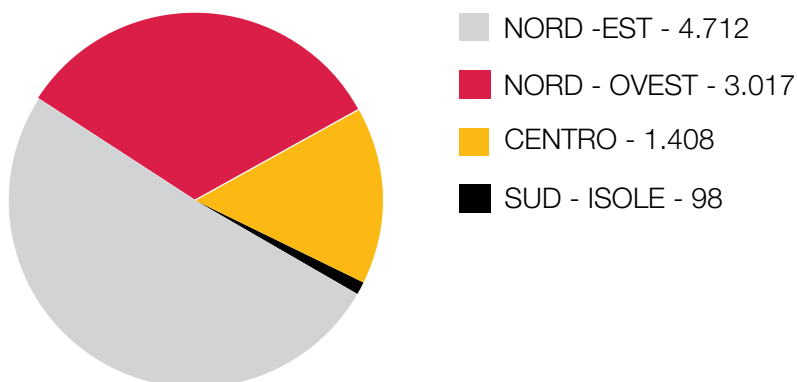
Settore di attività	Var num	Var %	Var inc% FT
Aziende	219	32,3	-1,7
Banchetti	1	10,0	10,0
Caserme	19	25,7	5,6
CuCe	260	19,2	-4,5
Interaziendale	43	7,5	-2,8
Ospedali	223	66,4	4,0
P.E. Bar	-	n.a	-
Pubblici esercizi	31	4,0	-1,9
Rist. assistenziale	315	n.a	-
Scuole	1.302	58,2	0,8
Vending	39	n.a	-
Servizi	159	27,1	-5,4
Totale complessivo	2.611	39,4	-3,2

DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI PER REGIONE E AREA GEOGRAFICA

Regione	2012	2013	2014	Var num	Var %
Abruzzo	93	66	90	24	36,4
Emilia Romagna	3.259	3.238	3.098	-140	-4,3
Friuli Venezia Giulia	735	720	710	-10	-1,4
Lazio	378	442	309	-133	-30,1
Liguria	319	308	449	141	45,8
Lombardia	1.050	1.102	1.162	60	5,4
Marche	186	184	195	11	6,0
Piemonte	875	1.204	1.412	208	17,3
Puglia	-	10	10	0	0,0
Toscana	882	896	751	-145	-16,2
Trentino Alto Adige	3	13	12	-1	-7,7
Umbria	140	149	151	2	1,3
Veneto	912	903	886	-17	-1,9
Totale	8.832	9.235	9.235	0	0
Nord-Ovest	2.244	2.610	3.017	407	15,6
Nord-Est	4.909	4.878	4.712	-166	-3,4
Centro	1.586	1.680	1.408	-272	-16,2
Sud-Isole	93	67	98	31	46,3
Totale	8.832	9.235	9.235	0	0

Le crescite più consistenti di occupati si registrano in Liguria e Piemonte, con l'ingresso di Policoop Ristorazione che ha le sue gestioni in quelle regioni e in Lombardia. Le riduzioni, oltre alla già citata Novartis, riguardano anche il passaggio della distribuzione pasti del Comune di Prato ad Eior, nell'ambito dell'ATI, e la perdita delle gestioni Telecom e della casa di riposo Irca che ha interessato la regione Lazio.

DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO PER AREA GEOGRAFICA



DISTRIBUZIONE E VARIAZIONE DEI SOCI PER REGIONE

Regione	2012	2013	2014	Var num	Var %
Abruzzo	74	58	55	-3	-5,2
Emilia Romagna	2.968	2.963	2.855	-108	-3,6
Friuli Venezia Giulia	590	574	577	3	0,5
Lazio	158	166	116	-50	-30,1
Liguria	265	253	244	-9	-3,6
Lombardia	375	412	434	22	5,3
Marche	168	156	153	-3	-1,9
Piemonte	560	513	580	67	13,1
Puglia	-	-	-	0	n.a.
Toscana	793	794	667	-127	-16,0
Trentino Alto Adige	2	5	3	-2	-40,0
Umbria	132	140	138	-2	-1,4
Veneto	690	688	687	-1	-0,1
Totale	6.775	6.722	6.509	-213	-3,2

La variazione annua nel numero dei soci per regione evidenzia alcune riduzioni significative: Toscana e Lazio per le ragioni già espresse, ma anche Emilia Romagna che registra anch'essa la perdita del cliente Telecom, di un

cliente privato con tre case protette e del programma di prepensionamenti.

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

ORE LAVORATE PER PRODUZIONE E SERVIZI

	2012	2013	2014
Ore Produzione	8.446.398	8.494.170	8.881.384
Ore Servizi	1.011.828	1.009.569	1.039.876
Totale Ore Lavoro	9.458.226	9.503.739	9.921.260
Ore Lavoro Somministrato	55.551	44.895	41.244

ORE DI CASSA INTEGRAZIONE NELL'ANNO (CIGS)

	Locali	Dip	Ore 2014	Ore 2013	Delta ore	Ore med 2014	Ore med 2013
Piemonte Liguria	-	-	-	2.152	-2.152	-	74
Romagna Marche	2	2	189,5	334	-145	95	33
Centro Sud	6	31	2.114,5	2.389	-275	68	54
Emilia Nord	1	4	157	-	157	39	-
Veneto - Div. Nord Est	18	32	4.016	9.023	-5.007	126	164
Friuli - Div Nord Est	8	13	2.682,67	3.402	-719	206	213
Emilia Centro	15	27	5.851	10.351	-4.500	217	120
Lombardia	1	4	467,5	221	247	117	111
Area Lazio	4	34	896	-	896	26	-
Totale	55	147	16374	27.872	-11.498	111	115
Var% anno	-	-	-41	-	-	-	-
Totale 2013	74	242	27.872	-	-	-	-
Totale 2012	97	292	38.166	-	-	-	-

Le ore di CIGS sono in diminuzione anche per il 2014 sia come numero di addetti interessati che di locali (lo scorso

anno erano rispettivamente 242 addetti e 74 locali)

Evoluzione qualitativa

COMPOSIZIONE DEGLI ASSUNTI NELL'ANNO

	2012	2013	2014
Apprendisti	10	20	n.d.
Contratti a tempo indeterminato	606	861	1.017
Totale assunti	772	1.091	1.017
Di cui: Contratti a termine trasformati fissi	220	114	50
Rapporti di lavoro a t.i. cessati nell'anno	541	688	911
Rapporti di lavoro a t.i. assunti e cessati nell'anno	28	49	243
% contratti t.i. assunti e cessati nell'anno su assunti totali	4,6	5,7	23,9

Nella rilevazione di quest'anno gli apprendisti sono ricompresi tra gli assunti con contratto a tempo indeterminato

GENERE ED ETÀ DEI PASSAGGI DI QUALIFICA DELL'ANNO

	Donne	Uomini	2014	2013
<35	-	-	-	27
35-40	-	1	1	2
>40	3	2	5	6
Totale	3	3	6	35

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

La drastica riduzione nei passaggi di qualifica rispetto allo scorso anno è dovuta al nuovo sistema informativo dell'amministrazione personale che non distingue la

sottoqualifica di apprendista, in quanto la attribuisce alla qualifica principale di impiegato e operaio.

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

Età	Assunti		Cessati		Saldo	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
18-27	23	9	13	8	10	1
28-37	117	15	68	25	49	-10
38-47	354	41	277	43	77	-2
48-58	367	25	317	31	50	-6
>58	62	4	107	22	-45	-18
Totale	923	94	782	129	141	-35

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

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

Area	Assunti		Cessati		Saldo	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Nord-Ovest	656	66	299	42	357	24
Nord-Est	79	18	252	36	-173	-18
Centro	156	9	230	51	-74	-42
Sud-Isole	32	1	1		31	1
Totale	923	94	782	129	141	-35

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

COMPOSIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE TRASFORMATI IN FISSI

	Donne	Uomini	2014	2013	2012
<35	14	6	20	32	-
35-40	8	-	8	32	-
>40	15	7	22	50	-
Totale C.T. assunti fissi	37	13	50	114	220
Var%			-56,1	- 93,0	5,3

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

momento particolarmente difficile per il mercato del lavoro e per la possibilità di creare occupazione stabile (-56%).

COMPOSIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE TRASFORMATI IN FISSI PER REGIONE

Regione	2012	2013	2014
Abruzzo	12	2	-
Emilia Romagna	63	38	7
Friuli Venezia Giulia	28	18	4
Lazio	5	-	1
Liguria	11	-	2
Lombardia	37	20	22
Marche	8	1	-
Piemonte	3	5	5
Toscana	22	14	1
Umbria	1	1	4
Veneto	30	15	4
Totale	220	114	50

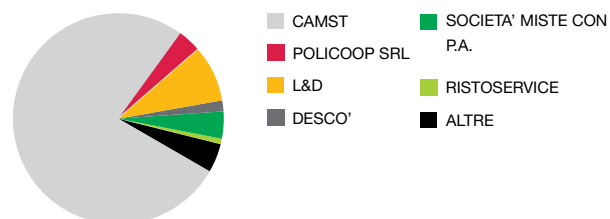
Occupazione nelle Società del Gruppo

Occupazione a tempo indeterminato

Nel 2014 l'occupazione a tempo indeterminato nel Gruppo risulta in aumento di 508 unità pari al +4,4%). Le società L&D operanti in Germania tornano a guadagnare quota 1000 dipendenti.

Si segnala inoltre l'ingresso dei dipendenti di Policoop operante nel ramo pulizie che vanno a sommarsi a quelli di GSI nella nuova società, costituitasi col nome Policoop Srl.

DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI NELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO



CAMST E SOCIETÀ CONTROLLATE

Società	2012	2013	2014
Camst	8.832	9.235	9.235
Camst (Rep San Marino)	86	86	86
Policoop Srl	136	239	440
Descò	180	178	189
L&D (D)	1.082	948	1.058
Ristoservice	91	92	92
Gerist	33	32	32
Finrest	4	4	4
Adriamatic srl	13	15	14
Agogest	-	-	192
GI Gastronomia Italiana	80	92	78
Totale Camst e controllate	10.537	10.921	11.420
Var num	93	384	499
Var %	0,9	3,6	4,6

SOCIETÀ MISTE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Società	2012	2013	2014
Seribo	217	219	219
Lugo Catering	98	97	101
Matilde	64	63	65
Serimi	112	111	112
Bioristoro	31	34	33
Totale miste con P.A.	522	524	530
Var num	-5	2	6
Var %	-0,9	0,4	1,1

SOCIETÀ COLLEGATE

Società	2012	2013	2014
I Due Castelli	42	42	44
Summertrade	44	45	46
Totale collegate	86	87	90
Var num	-3	1	3
Var %	-3,4	1,2	3,4

TOTALE GRUPPO

	2012	2013	2014
Dipendenti t.i.	11.145	11.532	12.040
Var num	85	387	508
Var %	0,8	3,5	4,4

Formazione e stage

Formazione in aula

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

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

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

ORE DI FORMAZIONE IN AULA

Anni	2012	2013	2014
Ore presenza	40.948	37.637	38.370
Persone coinvolte	6.805	6.203	6.309

Questo dato verrà ripreso in dettaglio nella sezione dedicata al Sistema di Gestione della Qualità, nel capitolo 5, nella quale si evidenziano i temi trattati e le categorie professionali coinvolte. (Fonte: Ufficio Sviluppo Risorse Umane)

ORE DI FORMAZIONE PER SETTORE AZIENDALE

Settore aziendale	Ore lavorate	Ore Formazione	Totale ore 2014
Produzione	8.881.384	7.270	8.888.654
Servizi	1.039.876	290	1.040.166
Totale	9.921.260	7.560	9.928.820

(Fonte: Ufficio Controllo di Gestione)

ORE DI FORMAZIONE PER 1000 ORE LAVORATE

Settore aziendale	2012	2013	2014(*)
Produzione	4,47	4,01	3,93
Servizi	0,37	1,13	3,34
Totale	4,03	3,71	3,86

(*) Dal 2014 per il calcolo di incidenza delle ore di formazione viene utilizzato il dato elaborato da Ufficio Formazione.

Consistenza dei flussi entrate-uscite di personale nel 2014

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

Nella seguente tabella, che tiene conto del numero di uscite e entrati dal mercato del lavoro esterno, al netto quindi dei movimenti infragruppo, si evidenzia che la dinamica nei flussi del personale nel 2014 ha avuto un andamento negativo (tasso di compensazione del turn over) che è stato compensato dalla fusione con Policoop.

CONSISTENZA DEI FLUSSI ENTRATE-USCITE DI PERSONALE NEL 2014

Indicatori	2012	2013	2014	Note
Uscite (*)	503	687	1.082	Dipendenti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato cessati nel periodo
Entrate (**)	725	919	573	Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato o trasformati a tempo indeterminato nel periodo
Organico medio periodo	8.821	9.076	9.381	Numero di dipendenti medio calcolato in base al numero di dipendenti presenti in organico alla fine di ogni mese del periodo
Tasso turnover negativo	5,7%	7,6%	11,5%	Usciti / Organico Medio; fornisce informazione sul volume di uscite che l'impresa ha gestito nel periodo considerato
Tasso turnover positivo	8,2%	10,1%	6,1%	Entrati / Organico Medio; fornisce informazioni sul volume delle entrate che l'impresa ha gestito nel periodo considerato
Tasso turnover complessivo	13,9%	17,7%	17,6%	(Usciti + Entrati) / Organico Medio; fornisce informazione sul volume di entrate ed uscite che l'impresa ha gestito nel periodo considerato
Tasso compensazione del turnover	144,1%	133,8%	53,0%	Entrati / Usciti; il risultato se maggiore di 100 indica che c'è stato un ampliamento nell'organico dell'azienda, se invece è minore di 100 sta ad indicare che l'organico ha subito una contrazione

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

Tirocini a favore di persone in condizione di disagio o handicap azienda

La cultura aziendale di Camst, fondata sui valori della cooperazione e del lavoro, è fortemente sensibile alle esigenze dei lavoratori svantaggiati; per questo la nostra Cooperativa collabora ormai da più di 30 anni con Enti Pubblici – Asl e Comuni in primis - e di Formazione professionale ma anche con diverse associazioni 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 esperienze in azienda che hanno l'obiettivo di contribuire al recupero sociale delle persone in difficoltà. A favore di soggetti svantaggiati possiamo trovare queste 3 macro tipologie di tirocinio:

- percorsi socio terapeutici riabilitativi,
- tirocini curriculari,
- tirocini extra-curriculari.

Camst è abituata ad attivare tutte e tre queste tipologie

di tirocinio che si rivolgono a quella fascia di utenti che necessitano e desiderano sperimentarsi nel mondo del lavoro, all'interno di un progetto individualizzato e monitorato dai Servizi Sociali competenti. L'obiettivo è quello di consentire la concreta sperimentazione di un percorso di fuoriuscita dalla marginalità sociale che preveda una partecipazione attiva della/del tirocinante in un contesto lavorativo ove siano garantite le condizioni più adatte alla progressiva acquisizione di abilità e conoscenze tecniche e ove sia possibile gettare le basi per il loro continuo sviluppo. La struttura organizzativa di CAMST, caratterizzata dalla compresenza di varie professionalità e dalla possibilità di sperimentare una vasta gamma di lavorazioni, risulta particolarmente adatta a rendere proficuo questo modello d'intervento sociale. Il clima organizzativo sensibile e aperto e i valori della cooperazione offrono una disponibilità ed un'attenzione sicuramente maggiori rispetto ad altri contesti lavorativi di diversa natura economica.

Nel corso del 2014, nonostante il difficile periodo economico, la contrazione del mercato e la conseguente riduzione di ore lavorate, sono state inserite in stage 98 persone portatrici di handicap fisici, psichici o sensoriali

o in condizione di disagio sociale, un dato in aumento rispetto agli anni precedenti. Molti stage sono stati rinnovati dall'anno precedente o sono stati prorogati nell'anno in corso per un periodo più lungo di quello previsto

inizialmente, dimostrando con i fatti che le esperienze di questa natura in Camst e nelle aziende del Gruppo non sono percorsi imposti e finì a se stessi, ma esperienze utili e realmente positive per ambo le parti.

STAGE CON FINALITÀ SOCIALI

	2012	2013	2014
Persone portatrici di handicap	57	42	44
Persone con disagio sociale	31	39	54
Totale	88	81	98

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

DETTAGLIO PER DIVISIONE DEGLI STAGE CON FINALITÀ SOCIALI

	Handicap fisico/psichico	Disagio sociale
Centro Sud	7	1
Emilia Centro	1	12
Matilde Ristorazione	1	1
Emilia Nord	11	18
Friuli Venezia Giulia	8	2
Piemonte-Liguria	17	3
Romagna-Marche	4	
Policoop	1	3
Policoop Sociale	2	
Veneto		4
Lombardia	2	
Totale	54	44

I tirocini o gli inserimenti socio assistenziali a favore di persone portatrici di handicap o in condizione di disagio sociale sono stati attivati in collaborazione con gli Enti con cui Camst ha rafforzato i rapporti negli anni ma anche con enti nuovi per Camst; la tabella riporta una sintesi per tipologia dell'Ente:

ENTI CHE HANNO ATTIVATO UNO STAGE

Tipo di Ente	Numero Enti
Ausl	11
Comune	6
Enti di formazione/Cooperative sociali/ Servizi sociali territoriali	28
Centro per l'impiego	3
Istituto superiore	1
Totale enti	49

Da sottolineare come siano letteralmente raddoppiati, rispetto al 2013, il numero di enti promotori, soprattutto enti di formazione, che si sono rivolti al Gruppo Camst per attivare percorsi a favore dei loro assistiti. Possiamo interpretare questo dato come il segnale della fiducia che gli stakeholders hanno voluto riporre in Camst, ma anche della disponibilità del nostro Gruppo ad accogliere persone in difficoltà, anche se provenienti da realtà nuove con cui non c'erano già rapporti consolidati.

Il tirocinio: il miglior modo per conoscersi

Il Gruppo 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.

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 istituti che ci richiedono ogni anno di ospitare studenti in stage è andato vieppiù aumentando e diversificandosi notevolmente, infatti se nei primi anni di collaborazione la maggior parte degli scambi avveniva con gli Istituti Professionali per il Turismo e la Ristorazione, negli ultimi 15 anni abbiamo conosciuto molti studenti provenienti dagli Istituti Tecnici del Commercio e dagli Istituti Professionali per la Gestione Aziendale. Negli ultimi 4 anni poi questo processo di diversificazione degli istituti superiori ha portato ad instaurare collaborazioni anche con gli studenti dei licei dei territori.

Negli ultimi anni il numero di istituti che ci richiedono ogni anno di ospitare studenti in stage è andato vieppiù aumentando e diversificandosi notevolmente

Questo dato fa riflettere sulla forte attrattiva che oggi il Gruppo 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 21 studenti provenienti dalle scuole superiori che hanno svolto un periodo di alternanza scuola lavoro o un tirocinio estivo: esperienze brevi, di non più di un mese ma molto formative per i giovani studenti.

Queste esperienze in azienda permettono agli studenti di

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

Oltre che attraverso le scuole, Camst attiva percorsi formativi anche attraverso gli enti di formazione e le università, sia promuovendo tirocini curriculari, ovvero all'interno del percorso formativo, sia tirocini extra curriculari, ovvero attivati dopo il termine dello stesso. Nel 2014 sono stati 10 i tirocini curriculari a favore di studenti che stanno frequentando un percorso universitario o un Master o un corso di alta formazione; studenti caratterizzati da livello di competenze altamente specialistico ma che devono acquisire capacità e conoscenze attraverso l'esperienza sul campo. Altra importante categoria di tirocini curriculari sono quelli promossi da enti di formazione accreditati ad erogare brevi percorsi formativi per il conseguimento delle qualifiche regionali – Operatore della ristorazione, pizzaiolo, addetto alle attività di bar... Si tratta di percorsi intensivi rivolti a disoccupati o inoccupati con lo scopo di aumentarne l'appetibilità sul mercato. Per questi percorsi il periodo in azienda, che ha carattere osservativo/pratico, diventa il fulcro di tutto il progetto formativo sia perché permette il conseguimento della qualifica regionale sia perché diventa momento di verifica e consolidamento delle conoscenze ma anche di creazione di relazioni lavorative. Nel 2014 abbiamo ospitato 36 persone che hanno partecipato a questi percorsi.

Parliamo invece di Tirocini extra curriculari in tutti i casi di

tirocini rivolti a persone che hanno terminato il loro percorso formativo (Diploma, Laurea, Master) e che vogliono fare un periodo di formazione in azienda. La normativa del 2012 ha finalmente regolamentato queste esperienze a livello nazionale, prevedendo una indennità obbligatoria e una certificazione delle competenze acquisite dal tirocinante al termine del tirocinio. Spesso promossi dai Centri per l'Impiego delle provincie, ma anche da altri enti accreditati come le università o alcuni enti di formazione, nel 2014 sono stati 10 i tirocini per diplomati o laureati in cerca di occupazione, 9 promossi dai Centri per l'Impiego, 1 dall'Università. Queste esperienze sono regolamentate e

monitorate dalle Provincie attraverso un progetto formativo e diversi momenti di verifica delle competenze maturate, permettono di acquisire un'esperienza professionale pratica oltre che di ottenere un certificato delle competenze acquisite che valorizza ulteriormente il singolo curriculum formativo e professionale.

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

STAGE CON FINALITÀ FORMATIVE PER IL LAVORO

Stage con finalità formative per il lavoro	2014
Promossi da Scuole superiori	21
Promossi dai Centri per l'Impiego	9
Promossi da Enti di Formazione Superiore	36
Promossi da Università/Master	11
Totale	77

STAGE CON FINALITÀ FORMATIVE PER IL LAVORO PER SEDI TERRITORIALI

	Scuole superiori	Centri per l'impiego	Enti formazione	Università'
Centro Sud	1	2		
Emilia Centro	1		2	
Emilia Nord	6	1	12	
Nord Est - Friuli VG.	1		7	
GI Gastronomia Italiana				1
Piemonte - Liguria	1	3	5	1
Lombardia			2	3
Gerist	1			
Policoop			5	
Policoop Sociale		1		
Sede Villanova	10	1	3	6
Romagna Marche		1		
Veneto				
Totale	21	9	36	11

Nel 2014 i 77 rapporti di tirocini, formativi e di inserimento, curriculari ed extra-curriculari e di progetti di alternanza scuola lavoro sono stati attivati in collaborazione con i

principali enti con cui Camst ha rafforzato i rapporti negli anni, di cui la tabella fornisce una sintesi per tipologia dell'Ente.

ENTI ATTIVATORI DEGLI STAGE

Enti attivatori degli stage, tirocini formativi, alternanza scuola lavoro	Numero Enti
Enti di Formazione	9
Centro per l'Impiego	9
IPSSAR – Scuola alberghiera	7
Altri istituti - Scuole Superiori	10
Università	3
Totale	38

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

Camst da sempre crede nell'importanza della conoscenza del contesto aziendale in cui si lavora e nella consapevolezza della realtà valoriale dell'azienda

come punto di partenza per un pieno e ricco sviluppo professionale, per questo ha creato due momenti formativi per neo assunti con livelli diversi di esperienza professionale: 'Welcome to Camst' e 'Camst anno zero'. Dal 2013 la programmazione di questi corsi, che sono stati introdotti rispettivamente nel 2006 e 2007, è stata sospesa in attesa di un aggiornamento dei contenuti.



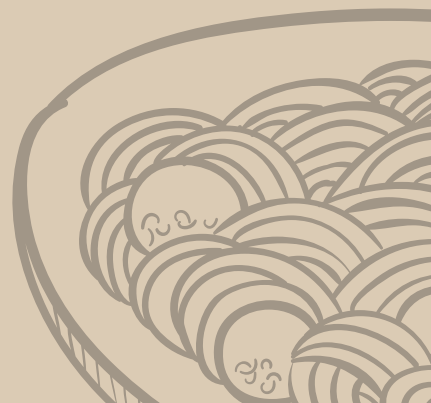
nti per
e

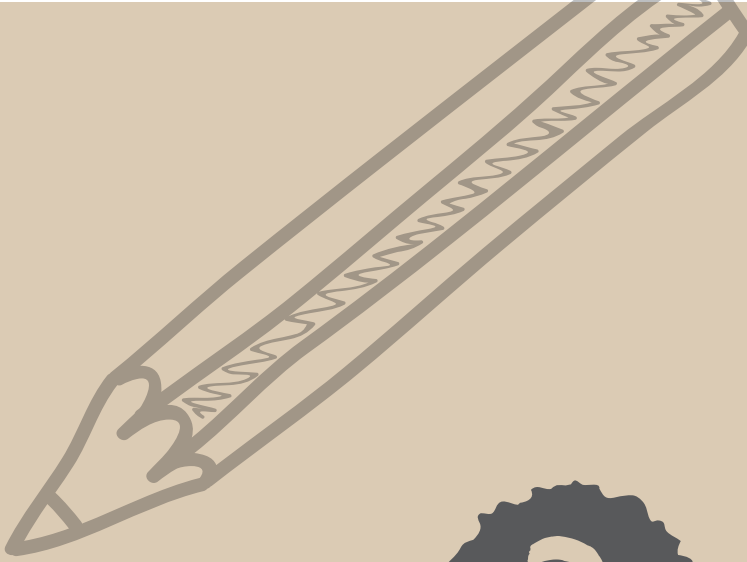


'70 La prima cucina
centralizzata



'60 Nasce il primo
self service in Italia



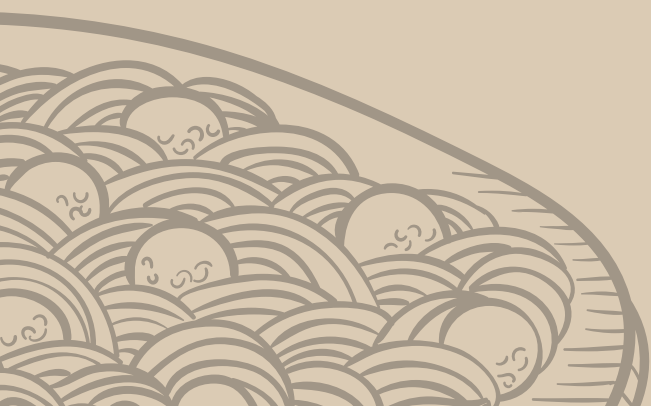


3



Requisiti SA8000

Impegno per
una società equa



Impegno per una crescita responsabile

In questo capitolo vengono rendicontati i risultati dell'esercizio per quanto attiene ai requisiti prescritti dalla norma SA8000 per soddisfare il profilo di responsabilità sociale dell'impresa.

L'assicurazione di questi requisiti concretizza, per alcuni aspetti, il perseguimento degli obiettivi indicati nella seconda parte dell'art.1 della missione laddove dice:

Art. 1: "...Garantire il rispetto della loro salute [dei soci], della loro integrità morale, delle loro aspirazioni culturali, civili e di partecipazione all'impresa cooperativa"

In particolare il tema della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ha una priorità elevata nell'ambito della gestione imprenditoriale della cooperativa, importanza che si riflette, oltre che nelle previsioni della SA8000, anche nella certificazione specifica ad essa dedicata, la OHSAS 18001, che Camst ha ottenuto già dal 2006. In questo capitolo sono ricompresi anche gli indicatori di risultato delle azioni perseguite nell'esercizio a favore di una sempre maggiore tutela della salute e sicurezza degli occupati, in accordo con questo sistema di certificazione. Vengono inoltre resi noti gli impegni per la sicurezza previsti per l'anno in corso.

Di seguito riportiamo le dichiarazioni di politica aziendale per la OHSAS 18001 e per la SA8000.

LA POLITICA PER LA SICUREZZA OHSAS 18001

In coerenza con la propria Missione Aziendale, Camst Soc. Coop. a r.l. intende contribuire 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:

- 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 per la Sicurezza conforme alla norma OHSAS 18001:2007, detto sistema di gestione fa capo alla Direzione Generale come rappresentante della direzione aziendale.

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

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

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

LA DICHIARAZIONE DI POLITICA DELLA RS

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 al fine di perseguire nel miglior modo gli obiettivi della Missione Aziendale.

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

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

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

In particolare si impegna a rispettare i seguenti requisiti:

- non utilizzo di lavoro infantile e limitazioni all'utilizzo di lavoro minorile;
- non utilizzo di lavoro obbligato;
- sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro;
- libertà di associazione, rappresentanza e contrattazione collettiva;
- pari opportunità per tutti i lavoratori e divieto di ogni

forma di discriminazione;

- rispetto dei diritti e della personalità nelle azioni disciplinari;
- limitazioni dell'orario massimo di lavoro;
- sufficienza del salario minimo.

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

MODIFICHE INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Nel corso del 2014 la Direzione ha deciso di affidare la realizzazione del Sistema di Responsabilità Sociale dell'impresa alla linea guida ISO 26000, al fine di realizzare una migliore integrazione di tutti gli aspetti riguardanti la RS e che a tutt'oggi sono distribuiti tra le diverse certificazioni che Camst detiene. Per questo si è anche deciso di non proseguire nel rinnovo della certificazione SA8000, che nel corso del 2015 avrebbe richiesto adeguamenti e verifiche rispetto ad alcuni aggiornamenti intervenuti in questo sistema certificato.

Si è valutato tuttavia che il sistema di gestione messo in atto con la certificazione SA8000 mantiene la sua validità ed è coerente con la linea guida ISO 26000, per cui le procedure costruite in questo sistema verranno mantenute così come mantiene la sua validità la politica espressa per la responsabilità sociale e l'impegno a rispettarne i requisiti. Per questo motivo il presente capitolo mantiene la sua impostazione per quanto riguarda gli indicatori della gestione, mentre non viene più riportato in quella forma il sistema di determinazione degli obiettivi per l'anno successivo che dovrà essere adattato alla nuova linea guida.

Lavoro infantile

Nell'organizzazione aziendale non viene impiegato lavoro infantile (minori di 16 anni e soggetti all'obbligo scolastico) nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di

alcun servizio; inoltre l'azienda non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

Azioni di RS perseguite nell'esercizio

Anche nel 2014 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 ai progetti umanitari gestiti dalle Associazioni di volontariato.

Nel triennio sono stati destinati (in euro)

INIZIATIVE CULTURALI E DI SOLIDARIETÀ SOCIALE

Sono stati destinati per:	2012	2013	2014
Sostegno ad eventi ed Associazioni culturali e della Pubblica Amministrazione	3.820	9.972	15.570
Sostegno ad iniziative dell'Università	11.000	11.413	1.000
Sostegno di pubblicazioni a carattere culturale / educativo	250	0	1.250
Sostegno di progetti per istituti scolastici a pubbliche istituzioni locali	5.650	18.261	4.299
Numero iniziative	10	16	13
Contributi ad Associazioni sanitarie, assistenziali, del volontariato, di solidarietà	13.374	31.629	39.769
Numero iniziative	11	12	14
Sostegno a favore dell'infanzia	6.400	7.400	9.463
Sostegno sociale	90.974,72	22.390	17.325
Numero iniziative	9	13	15
Contributi ad associazioni religiose	-	-	10.000
Numero iniziative	-	-	1
Totale Euro	131.468,72	101.065	98.676
Totale iniziative	30	41	30

Indicatori di risultato

Nella composizione degli occupati al 31/12/2014 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 la non esposizione a lavorazioni pericolose o nocive per la loro salute.

INIZIATIVE PER SCUOLA, UNIVERSITA' E DI SOLIDARIETA' SOCIALE



■ ASS.NI CULTURALI, IST.NI SCOLASTICHE, UNIVERSITA': 22.132 euro

■ ASS.NI SANITARIE, VOLONTARIATO, SOLIDARIETA': 39.769 euro

■ INIZIATIVE PER L'INFANZIA: 9.463 euro

■ SOSTEGNO SOCIALE: 17.325 euro

■ CONTRIB. AD ASS.NI RELIGIOSE: 10.000

OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO NELLE QUALIFICHE PER FASCE DI ETÀ

Età	Dirigente	Quadro	Impiegato	Operaio	2014	Var num	Var %
Meno di 18	0	0	0	0	0	0	0
18-27	-	-	31	179	210	-32	-13,2
28-37	-	2	188	979	1169	-138	-10,6
38-47	6	39	301	3.249	3.595	-171	-4,5
48-58	10	75	285	3.357	3.727	249	7,2
>58	5	15	20	494	534	92	20,8
Totale	21	131	825	8.258	9.235	0	0,0

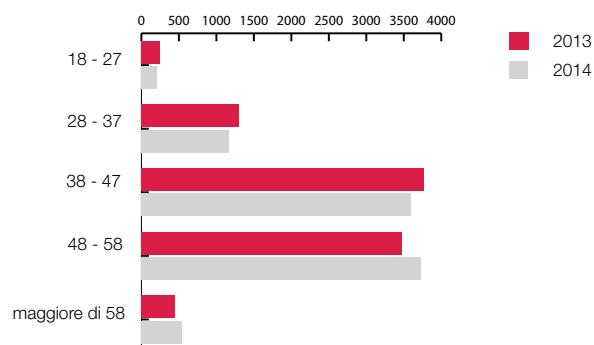
Nota: Il confronto con l'anno precedente degli occupati per fasce d'età rende particolarmente evidente lo spostamento della popolazione aziendale verso le fasce d'età più elevate.

"I cambiamenti demografici stanno portando ad un divario in termini occupazionali tra giovani e senior, con un restringimento delle possibilità di sostituzione e ricambio nel mercato del lavoro.(...)

Con particolare riferimento alla popolazione italiana, si sta registrando un rapido invecchiamento: nel 2050 il 38,7% degli uomini ed il 43,9% delle donne avranno più di 60 anni (+17% rispetto al 2000). Questo andamento demografico, sommato agli effetti prodotti dalla recente riforma delle pensioni, farà aumentare in modo significativo i lavoratori nelle fasce di età oltre i 55 anni, già aumentati di oltre 11 punti percentuali negli ultimi 10 anni." (Impronta Etica, Lifetime Employability Assessment Tool, 2015).

Questa tendenza demografica risulta evidente dalle tabelle seguenti che mettono a confronto la popolazione aziendale nelle fasce d'età nel triennio e nell'arco del decennio 2004-2014.

FASCE DI ETÀ DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



L'andamento demografico degli ultimi tre anni vede il progressivo aumento delle fasce d'età più elevate: quasi il 60% della popolazione è nella fascia 45-60 anni.

TENDENZA DEMOGRAFICA NEL TRIENNIO

Età	2012	%	2013	%	2014	%
<30	428	4,8	376	4,1	338	3,7
Var% <30	-	-	-12,1	-	-10,1	-
30-44	3.726	42,2	3.620	39,2	3.307	35,8
Var% 30-44	-	-	-2,8	-	-8,6	-
45-60	4.538	51,4	5.024	54,4	5.342	57,8
Var% 45-60	-	-	10,7	-	6,3	-
>60	140	1,6	215	2,3	248	2,7
Var% >60	-	-	53,6	-	15,3	-
Totale	8.832	100,0	9.235	100,0	9.235	100,0

TENDENZA DEMOGRAFICA NEL DECENNIO(2004-2014)

Età	2004	%	2014	%	Var num	Var %
<30	701	10,6	338	3,7	-363	-51,8
30-44	3983	60,1	3.307	35,8	-676	-17,0
45-60	1904	28,7	5.342	57,8	3.438	180,6
>60	36	0,5	248	2,7	212	588,9
Totale	6624	100,0	9.235	100,0	2.611	39,4

Nel decennio si può notare che la popolazione nella fascia di età oltre i 60 anni è aumentata di quasi 6 volte mentre quella tra i 45 e 60 è quasi raddoppiata.

Se assumiamo la linea dei 45 anni come spartiacque tra le generazioni si nota che al di sotto c'è stata una riduzione di oltre il 20% mentre al di sopra c'è stato quasi il raddoppio (+188%).

Il dato che maggiormente deve far riflettere, ai fini dell'esigenza del ricambio generazionale, è che la popolazione "giovane", al di sotto dei 30 anni, si è dimezzata a fronte di un notevole incremento di organico. La sua incidenza sull'organico totale, che ancora 10 anni fa era superiore al 10%, oggi si è ridotta al 3,7%.

ETÀ DEI NUOVI ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO NELL'ANNO

Età	2012	%	2013	%	2014	%
Meno di 18	0	-	0	-	0	-
18-27	53	8,6	45	5,2	32	3,1
28-37	113	18,3	118	13,7	132	13,0
38-47	236	38,3	364	42,3	395	38,8
48-58	188	30,5	285	33,1	392	38,5
>58	26	4,2	49	5,7	66	6,5
Totale assunzioni t.i.	616	100,0	861	100,0	1.017	100,0
di cui cessati nell'anno	28	-	49	-	243	-
% assunzioni t.i. cessate nell'anno	4,5	-	5,7	-	23,9	-

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.

VERSAMENTO DEL CAPITALE SOCIALE

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

Il capitale sociale, stabilito dall'Assemblea Generale dei Soci nella misura minima di 800 euro, viene versato tramite busta paga scegliendo tra alcune aliquote percentuali sul

netto della retribuzione mensile, a partire da un minimo dell'1%; la prima quota inoltre non può essere inferiore a 26 euro.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre definito le modalità, per i soci interessati, per aumentare la quota di capitale sottoscritto oltre la quota minima di 800 euro deliberata dall'Assemblea dei Soci e fino al valore massimo previsto dalla legge.

PRESTITO AI SOCI LAVORATORI E ANTICIPI SULLO STIPENDIO/TFR

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

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

PRESTITO AI SOCI LAVORATORI

Prestito ai soci cooperatori	2012 (*)	2013	2014
Prestito erogato nell'anno	126.100,00	127.850,00	155.300,00
Posizioni beneficate	47	49	48
Prestito medio erogato	2.682,98	2.609,18	3.235,42
Posizioni movimentate nell'anno	82	88	120
Posizioni esposte al 31/12	57	59	67
Totale prestito esposto	131.362,43	139.856,07	136.309,56
Var% anno precedente	6,2	6,5	-2,53

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

TIPOLOGIE E QUANTITÀ DI ASSENZE DAL LAVORO

Indicatori	2012	2013	2014
Ore malattia	435.437,7	465.950,9	510.869,2
Var %	-4,1	7,0	9,6
Ore R.C.	512.779	520.669	
Var %	-9,4	1,5	
Ore permessi di studio	472,0	275,0	243,8
Var %	-36,8	-41,7	-11,3
Ore licenza matrimonio-gravi motivi familiari	11.185,9	10.618,1	
Var %	-0,4	-5,1	
Ore maternità (ob/fac)	188.928,5	169.045,7	164.080,0
Var %	-9,5	-10,5	-2,9
Giorni maternità/aspettativa p.p.	58.125	53.853	71.256
Var %	-14,7	-7,3	32,3
Giorni ferie	201.833,0	212.680,0	
Var %	4,6	5,4	

L'andamento degli eventi di maternità nel 2014 inverte la tendenza alla diminuzione che si registrava fin dal 2008 e

mostra un incremento del 32,3%.

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

Tipo evento	Num 2013	Gg 2013	Num 2014	Gg 2014	Med 2014	Var % gg.
N° persone in maternità	238	37.998	217	51.923	239	36,6
N° persone in aspettativa p.p.	209	15.855	183	19.333	106	21,9
Totale persone	360	53.853	400	71.256	178	32,3
% su totale occupati	3,9	-	4,3		-	-
% su occupati donne	4,5	-	5,0		-	-

Rispetto allo scorso anno le giornate di maternità sono considerevolmente aumentate (+36,6%) così come per le

giornate di aspettativa facoltativa (+21,9).

Altri dati conoscitivi

- Non vengono impiegati lavoratori extracomunitari sprovvisti di regolare permesso di soggiorno.
- Non vengono messe in pratica misure che limitino la libertà dei lavoratori nei loro rapporti con la Cooperativa.
- La Cooperativa si impegna affinché non vengano posti in essere comportamenti lesivi della dignità dei propri dipendenti.

- Le visite mediche sanitarie sono condotte conformemente alla normativa vigente e nel rispetto della dignità del lavoratore.
- La Cooperativa inoltre non fa uso di guardie o altre forme di controllo sui lavoratori e non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro depositi di qualsiasi tipo, in denaro o in natura, né documenti di identità in originale.

Salute e Sicurezza

La tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro è un requisito fondamentale sancito da diverse leggi nazionali tra cui il Testo Unico per la Sicurezza D.Lgs.81/2008.

In relazione a tale aspetto Camst ha scelto di dotarsi anche di un Sistema di Gestione aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro secondo la Norma Internazionale OHSAS 18001, con il preciso scopo di perseguire i seguenti risultati:

- controllare i rischi sul luogo di lavoro, attraverso la loro eliminazione o la loro riduzione al minimo (rischi sia associati alle proprie attività, sia per i dipendenti che per tutte le altre persone che potrebbero essere esposte);
- ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare di quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie professionali;
- contribuire al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro per il proprio personale.

Complessivamente i dati dell'anno sono riportati nelle tabelle che seguono, che mostrano anche gli andamenti annuali per

Indicatori di risultato

Nel corso del 2014 il Sistema di Gestione per la Sicurezza basato sulla norma OHSAS 18001:2007 è stato esteso anche ai locali e personale facente parte della ramo d'azienda della società di recente acquisizione (ex Policoop). Sono state condotte verifiche e controlli sia interni sia da parte dell'organismo di certificazione di parte terza. I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi.

La prestazione in ambito salute e sicurezza viene valutata sulla base di alcuni indicatori; tra questi gli indici infortunistici rappresentano gli aspetti preponderanti e più rappresentativi. Tali dati sono raccolti per l'intera società e per le società del Gruppo e sono stati effettuati confronti ed analisi relativamente alle singole aree divisionali e territoriali.

alcune tipologie di infortunio, sulle quali sono stati concentrati gli obiettivi dell'anno.

NUMERO DEGLI INFORTUNI

Numero infortuni	Senza itinere		Itinere		Totale	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Dirigenti	-	-	-	-	-	0
Quadri	0	1	2	3	2	4
Impiegati	10	7	3	6	13	13
Operai	352	414	73	63	425	477
Apprendisti	2	0	0	0	2	0
Totale	364	422	78	72	442	494

Il numero totale degli infortuni 2014 comprensivo di quelli occorsi in itinere è di 494 ed è in leggero aumento rispetto al dato dello scorso anno che tuttavia era stato eccezionalmente basso; la durata media invece risulta

pressoché invariata (23,0 giornate contro 22,9 nel 2013). Il numero totale delle giornate di infortunio è anch'esso in leggero aumento (11.369 giornate contro le 10.101 del 2013) mantenendosi tuttavia nella tendenza.

NUMERO DEGLI INFORTUNI (NETTO ITINERE) PER QUALIFICA E GENERE

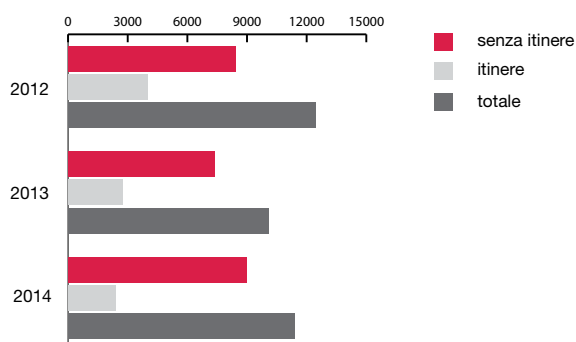
Categorie	Infortuni totale	
	F	M
Dirigenti	0	0
Quadri	0	1
Impiegati	7	0
Operai	353	61
Apprendisti	0	0
Totale	360	62
%	85,3	14,7

Indici infortunistici

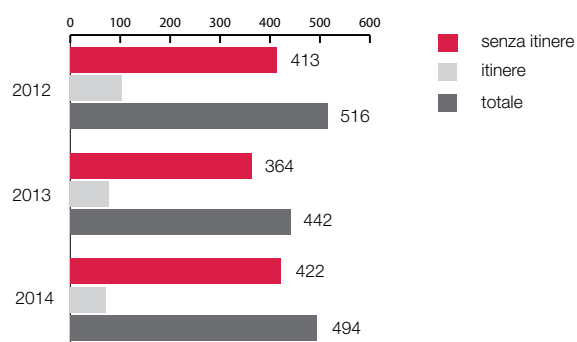
Questi indici sono costruiti secondo un criterio statistico (UNI) che si basa sul numero di infortuni rapportato alle ore lavorate per quanto riguarda l'indice di frequenza e al numero di giornate di infortunio per quello che riguarda l'indice di gravità.

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

GIORNATE DI INFORTUNIO NEL TRIENNIO



NUMERO DEGLI INFORTUNI NEL TRIENNIO

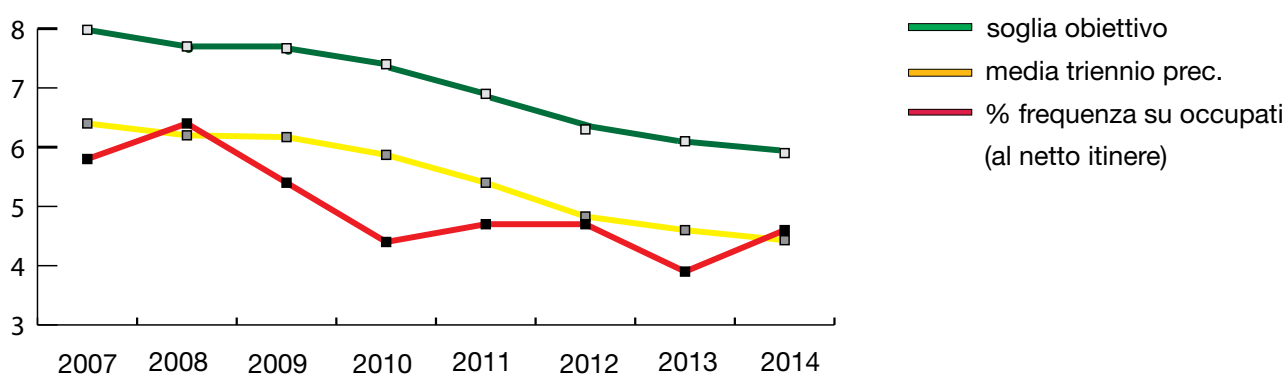


INDICI AL NETTO DI INFORTUNI IN ITINERE

Indici	2012	2013	2014
Indice di Frequenza (*)	44,14	38,34	44,30
Indice di Gravità (*)	0,9	0,77	0,94

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

INDICE DI EFFICACIA DELLA PREVENZIONE



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

si deve discostare più di 1,5 punti, in termini assoluti, dalla media aritmetica degli indici dei tre anni precedenti. Per il 2014 l'indice (numero di infortuni al netto di itinere ogni 100 occupati) è pari a 4,6%, quindi rientra in zona di sicurezza.

ANDAMENTO INFORTUNISTICO AL NETTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE

	2012	2013	2014
Numero dipendenti (*)	8.832	9.235	9.235
Var %	2,7	4,6	0,0
Numero infortuni	413	364	422
Var %	2,7	-11,9	15,9
Totale giorni infortunio	8.419	7.350	8.988
Var %	4,0	-12,7	22,3
Media giorni infortunio	20,4	20,2	21,3
Var %	1,2	-0,9	5,5

(*) Nota: il numero dei dipendenti occupati al 31/12 esposto in questa tabella è quello che risulta dal conteggio delle anagrafiche attive nel sistema di amministrazione del personale, mentre il dato degli occupati utilizzato nelle statistiche infortuni è leggermente inferiore (9.221) perché calcolato sul sistema dati di gestione del personale SAP che presenta solitamente un leggero scostamento dal sistema paghe.

ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI IN ITINERE

	2012	2013	2014
Numero infortuni	103	78	72
Var %	7,3	-24,3	-7,7
Totale giorni infortunio	4.011	2.751	2.381
Var %	23,6	-31,4	-13,4
Media giorni infortunio	38,9	35,3	33,1
Var %	15,2	-9,4	-6,2

(Avvertenza: la serie storica degli infortuni non viene pubblicata nel Bilancio Sociale perché è disponibile nei dati statistici di dettaglio prodotti dalla Direzione Risorse Umane).

NUMERO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Divisione	2012	2013	2014
Centro Sud	5	5	4
Emilia Centro	8	8	9
Emilia Nord	3	4	3
Nord Est (Friuli V.G - Veneto).	5	7	9
Piemonte Liguria	3	4	4
Romagna Marche	4	5	6
Lombardia	1	1	2
Totale	29	34	37

INDICATORI DI CONDIZIONE LAVORATIVA

Indicatori	2012	2013	2014
Ore lavorate (*)	9.356.445,0	9.494.395,0	9.525.987,0
Var %	1,5	1,5	0,3
Ore infortunio	56.194,0	46.530,0	65.880,0
Var %	22,3	-17,2	41,6
Giornate infortunio totali (con itinere)	12.680,0	10.220,0	11.639,0
Var %	21,3	-19,4	13,9
Durata media (con itinere)	24,1	22,9	23,0

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

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

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

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

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

Indicatori di risultato

ORE DI ASSEMBLEA SINDACALE E SCIOPERO NELL'ANNO

Descrizione Qualifica	Ore 2012	Ore 2013	Ore 2014
Ore di assemblea sindacale	517	467	417
Var %	-15,1	-9,7	-10,7
Ore di permesso dei delegati sindacali	9.596	8.847	10.941
Var %	8,7	-7,8	23,7
Ore sciopero	9.419,3	16.115,1	10.019,2
Var %	-37,8	71,1	-37,8

I dati sono riferiti agli occupati a tempo indeterminato in forza al 31/12/2014.

Altri dati conoscitivi

LAVORATORI ISCRITTI AD ASSOCIAZIONI SINDACALI

Associazione Sindacale	2012	2013	2014
CGIL	2.289	2.361	2.688
CISL	543	563	749
UIL	398	646	779
UGL	13	17	30
F.L.A.I.C.A. UNI	37	29	47
Altri	14	25	38
Totale	3.297	3.644	4.331
Var%	8,5	10,5	18,9

NUMERO DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI

Divisione	2012	2013	2014	F	M
Piemonte Liguria	36	49	64	60	4
Romagna Marche	35	37	38	36	2
Centro Sud - Toscana	39	40	43	36	7
Nord Emilia	23	26	25	22	3
Veneto e Trentino	27	27	34	28	6
Friuli VG	12	11	12	10	2
Emilia Centro	30	28	28	23	5
Lombardia	19	26	30	30	
Centro Sud – Area Lazio	23	17	24	22	2
Policoop Ristorazione	-	-	8	8	-
Servizi	4	4	4	3	1
Totale Complessivo	248	265	310	278	32

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

Il personale occupato nelle attività dell'impresa è caratterizzato dalla elevata incidenza di mano d'opera femminile, stabilmente attestata oltre l'80%, e dalla

presenza di lavoratori di origine straniera che hanno raggiunto quest'anno un'incidenza del 9,7%.

GENERE E QUALIFICA DI TUTTI GLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Qualifica	Donne	Donne %	Uomini	Uomini %	2014	Var D	Var U
Dirigente	1	4,8	20	95,2	21	-1	0
Quadro	51	38,9	80	61,1	131	-1	3
Impiegato/a	721	87,4	104	12,6	825	4	3
Operaio/a	7.251	87,8	1.007	12,2	8.258	52	-12
Apprendista	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-26	-22
Totale	8.024	86,9	1.211	13,1	9.235	28	-28

Nota: nel 2014 la quota percentuale di donne torna a salire dopo la flessione dello scorso anno (era dell'86,6%). Dal 2014 non è più disponibile il dato separato sugli apprendisti che sono invece conteggiati nelle rispettive qualifiche.

GENERE E QUALIFICA DEI LAVORATORI STRANIERI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Qualifica	D	U	2014	2013	Var num	Var %
Quadro	-	2	2	1	1	100
Impiegato/a	21	1	22	5	17	340
Operaio/a	745	131	876	460	416	90,4
Apprendista	n.d.	n.d.	n.d.	3	-3	-100,0
Totale	766	134	900	469	431	91,9
Distribuzione %	85,1	14,9	100,0	100,0	-	-
% in Camst	9,5	11,1	9,7	5,1	-	-
di cui soci	554	96	650	352	-	-
% di soci	72,3	71,6	72,2	75,1	-	-

Il numero degli occupati fissi di origine straniera al 31/12 è considerevolmente più alto dello scorso anno, ma si tratta di un dato da attribuire alla nuova e più accurata

classificazione anagrafica del personale di origini straniere dovuto alla nuova procedura paghe.

DETTAGLIO MANSIONI DELLA QUALIFICA OPERAIO PER I LAVORATORI STRANIERI

Mansioni Operaio	Donne	Uomini	2014	2013	2012
Addetto Servizi	583	44	627	350	317
Banconiere	9	-	9	4	6
Barista	26	4	30	14	13
Commis di sala	6	-	6	4	3
Cuoco	96	46	142	49	44
Dietista	1	-	1	-	-
Interno di cucine	8	26	34	27	29
Operaio	12	7	19	7	6
Pizzaiolo	4	4	8	5	4
Totale	745	131	876	460	422

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

Qualifica	Donne	Uomini	2014	2013	2012
Impiegato/a	2	3	5	1	5
Operaio/a	65	24	89	5	98
Totale	67	27	94	112	103

(*) legge 68/99

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.

“In Italia meno di una donna su due è occupata (46,1%).

Solo a Malta si registrano risultati peggiori (39,3%).

La distanza con media europea (58,2%) è di oltre 12 punti percentuali e in paesi come la Svezia e la Danimarca il tasso di occupazione femminile supera il 70% (figura 3.5).

- La quota della popolazione femminile occupata rimane sostanzialmente stabile dal 2007 al 2010 nella media

dei paesi europei, diminuisce in Italia di mezzo punto percentuale e cresce in Germania di oltre 2 punti percentuali.

- Nelle regioni del Mezzogiorno le donne occupate sono meno di un terzo (30,5%) e il tasso di occupazione degli uomini raggiunge il 57,6, mentre superano la metà nel Centro (51,8% le donne e 71,4 gli uomini) e nel Nord (56,1% le donne e 73,8% gli uomini) (figura 3.6). Il tasso di occupazione femminile in Campania (25,7%) è inferiore alla metà di quello dell'Emilia-Romagna (59,9%).”

(ricerca: Donne in Italia, una grande risorsa ancora non pienamente utilizzata, www.italialavoro.it)

COMPOSIZIONE E INCIDENZA OCCUPAZIONE FEMMINILE

Qualifica	% Donne 2012	% Donne 2013	% Donne 2014
Dirigente	9,1	9,1	4,8
Quadro	39,8	40,3	38,9
Impiegato/a	88,4	87,7	87,4
Operaio/a	87,9	87,6	87,8
Apprendista	59,2	54,2	n.d.
Totale	86,8	86,6	86,9

COMPOSIZIONE PROFESSIONALE PER MANSIONI

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

dai 1.788 cuochi.

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

MANSIONI (AGGREGAZIONE DI MANSIONI PREVISTE DAL CCNL)

Mansione	2012	2013	2014	F	M	Var	Distrib %
Dirigente	22	22	21	1	20	-1	0,2
Quadro	133	129	131	51	80	2	1,4
Impiegato/a	656	672	651	551	100	-21	7,0
Dietista	n.d	n.d.	32	28	4	n.a	n.a
Cassiera	156	159	149	149	-	-10	1,6
Cuoco	1.686	1.788	1.813	1.226	587	25	19,6
Barista	439	443	387	316	71	-56	4,2
Banconiere	174	177	175	172	3	-2	1,9
Pizzaiolo	69	73	78	52	26	5	0,8
Resp terminale/Reparto	48	47	45	43	2	-2	0,5
Cameriere	31	45	45	30	15	0	0,5
Addetto Servizi Mensa	5.093	5.288	5.339	5.176	163	51	57,8
Altro	325	392	369	226	143	-23	4,0
Totale	8.832	9.235	9.235	8.021	1214	0	100,0

Ancora in aumento il numero dei cuochi di 25 unità pari al +1,4%; aumento che porta la categoria professionale a

rappresentare il 19,6% dell'organico totale (era 19,4% lo scorso anno)

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.

Inoltre l'acquisizione di competenze aggiornate supporta i processi di innovazione all'interno dell'impresa, che vengono indicati espressamente tra gli obiettivi prioritari nel terzo articolo della missione.

COMPOSIZIONE DEI TITOLI DI STUDIO DEI DIPENDENTI FISSI

Titolo di studio	2012	2013	2014	Distrib%	Var	Var %
Laurea	193	200	273	3,0	73	36,5
Diplomi maturità /universitari	1.775	1.829	1.820	19,7	-9	-0,5
Diplomi professionali	1.234	1.315	1.139	12,3	-176	-13,4
Obbligo scolastico	4.659	4.971	5.130	55,5	159	3,2
Non pervenuto	971	920	873	9,5	-47	-5,1
Totale	8.832	9.235	9.235	100,0	0	0

TITOLI DI STUDIO PER CLASSI DI ETÀ

Classi di età anni	laurea		diploma	
	num	%	num	%
<35	61	22,3	269	14,8
35-50	168	61,5	1.146	63,0
>50	44	16,1	405	22,3
Totale	273	100,0	1.820	100,0

TITOLI DI STUDIO DEL SETTORE RISTORAZIONE

Sui 1.813 occupati con mansioni di Cuoco (erano 1.788), con diversi gradi di specializzazione e responsabilità, 410

(erano 416) provengono dalla formazione professionale specifica per il settore.

TITOLI DI STUDIO DEL SETTORE RISTORAZIONE

Titoli di Studio attinenti alla Ristorazione	F	M	Totale	Di cui cuochi
Laurea Dietetica Applicata	15	-	15	-
Laurea EC/Merceologia Alimentare	5	2	7	-
Laurea Scienze Alimentari	22	6	28	1
Dietista/ Alimentare	42	3	45	-
Diploma Maturità Istituto Alberghiero	140	101	241	134
Diploma Professionale Istituto Alberghiero	230	229	459	275
Totale	454	341	795	410
Totale anno precedente	431	348	779	416
Var num	23	-7	16	-6
Var %	5,3	-2,0	2,1	-1,4

TITOLI DEL SETTORE PER CLASSI DI ETÀ

Classi di età	F	M	Totale	%
<35	118	93	211	26,5
35-50	284	176	460	57,9
>50	52	72	124	15,6
Totale	454	341	795	100,0

La percentuale di addetti con titolo di studio del settore con meno di 35 anni è superiore alla media aziendale

TITOLI DI STUDIO DEI NUOVI ASSUNTI

Titolo di studio	F	M	Totale
Altra laurea	4	1	5
Laurea brevis	2	-	2
Dietista/alimentare	5	-	5
Dipl.Alberghiero	3	1	4
Altro diploma/ maturità	65	14	79
Ist.Alberghiero	15	6	21
Altri istituti professionali	11	2	13
Obbligo scolastico	812	64	876
Non pervenuto	6	6	12
Totale	923	94	1.017

I nuovi assunti fissi nel 2014 con Diploma di Scuola Alberghiera sono stati 25 (63 nel 2013), pari al 2,5% del totale.

LAUREE E DIPLOMI DEI NUOVI ASSUNTI PER ETÀ

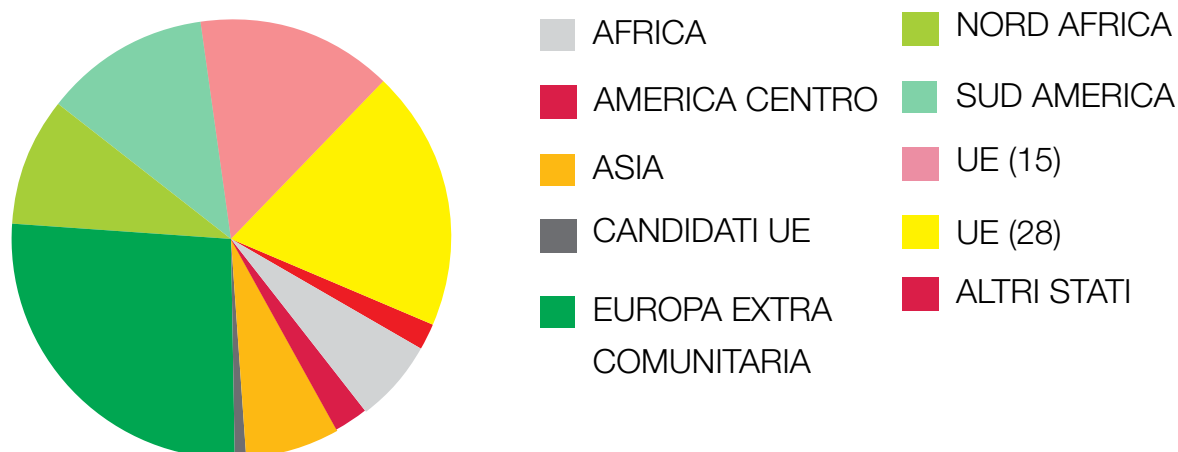
Classi di età	F	M	Totale	%
<35	14	3	17	17,9
35-50	45	9	54	56,8
>50	20	4	24	25,3
Totale	79	16	95	100,0

PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI

Provenienza	F	M	2014	2013	2012
Africa	50	7	57	38	34
America Centrale	22	-	22	9	10
Asia	23	39	62	76	57
Candidati UE	8	-	8	7	9
Europa extracomunitaria	223	14	237	106	103
Medio Oriente	3	3	6	1	2
Nord Africa	58	28	86	43	40
Nord America	8	1	9	-	-
Sud America	95	13	108	42	40
Unione Europea (15)	113	17	130	18	20
Unione Europea (27)	162	12	174	128	117
Altri Stati	1	-	1	1	1
Totale	766	134	900	469	433
Var %	-	-	91,9	8,3	2,1
Incidenza % su tot dipe	-	-	9,7	5,1	4,9

Il confronto con l'anno precedente (91,9) non è significativo per l'aggiornamento nelle anagrafiche intervenuto a seguito del cambio di procedura paghe.

AREE GEOGRAFICHE DI PROVENIENZA DEI LAVORATORI STRANIERI



QUALIFICHE E RAPPORTO SOCIALE DEI LAVORATORI STRANIERI

Qualifiche lavoratori stranieri	Non socio	Socio	2014	2013	2012
Quadro	-	2	2	3	2
Impiegato/a	2	20	22	5	6
Operaio/a	248	628	876	460	422
Apprendista	-	-	-	1	3
Totale	250	650	900	469	433
%	27,8	72,2	100,0	-	-

TITOLO DI STUDIO DEI LAVORATORI STRANIERI

Titolo di studio	2014	2013	2012
Laurea Scienze e Tecnologia alimentare	4	2	-
Altre lauree	30	24	22
Diploma universitario	13	8	7
Diploma maturità Economo Dietista	4	2	2
Diploma maturità Istituto Alberghiero	11	4	4
Diploma maturità	178	95	98
Diploma professionale Istituto Alberghiero	41	19	17
Altri diplomi professionali (3 anni)	55	29	27
Obbligo scolastico	453	217	179
Non pervenuto	111	69	77
Totale	900	469	433

Il grado di scolarità dei lavoratori stranieri è elevato: 336 (il 37,3%) hanno un'istruzione superiore, di questi 34 sono laureati e 13 hanno un diploma universitario.

Pratiche disciplinari

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

disciplinari è regolato, sia per i soci che per i dipendenti, da quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dal C.C.N.L. applicato e formalizzato in apposita procedura.

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

Indicatori di risultato

IMPORTI DELLE MULTE EROGATE

Anno	2012	2013	2014
Valore in euro	1.128,16	1.073,49	2.234,91

NUMERO E TIPOLOGIA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ADOTTATI

Dettaglio provvedimenti disciplinari	2012	2013	2014
Richiamo scritto	117	131	169
Multe	85	70	122
Sospensioni	45	37	47
Richiamo verbale	31	10	13
Licenziamento giusta causa	12	7	11
Totale	299	267	354
Accettazione controdeduzioni	10	10	21
Annullate per accordo sindacale	0	1	0
In sospeso	4	6	7
Totale	309	278	386

Orario di lavoro

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

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

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

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

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

Indicatori di risultato

TOTALE ORE LAVORATE

Ore lavorate	2012	%	2013	%	2014	%
Totale Ore lavorate	9.458.226,0	100	9.503.739,0	100	9.921.260,0	100
Var %	1,0	-	0,5	-	4,4	-

di cui:

Ore straordinarie	98.165,12	1,0	89.196,66	1,0	122.720,00	1,2
Var %	-0,6	-	-9,1	-	37,6	-
Ore supplementari	675.715,66	7,1	679.830,16	7,1	714.627,00	7,2
Var %	1,0	-	0,6	-	5,1	-
Totale ore str-sup	773.880,78	8,2	769.026,82	8,2	837.347,00	8,4
Var %	0,8	-	-0,6	-	8,9	-
Ore Lavoro somministrato	55.551,00	0,6	44.895,00	0,6	41.244,00	0,4
Var %	-30,0	-	-19,2	-	-8,1	-

(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 somministrato; non comprende le ore di lavoro per formazione)

Altri dati conoscitivi

TIPOLOGIE DI ORARIO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO

Tipo orario	2013	%	2014	%	Var num	Var %
Full Time	1.811	19,6	1.726	18,7	-85	-4,7
Meno di 20 ore	2.857	30,9	2.879	31,2	22	0,8
20 ore	1.731	18,7	1.657	17,9	-74	-4,3
più di 20 ore	2.836	30,7	2.973	32,2	137	4,8
Totale	9.235	100,0	9.235	100	0	0,0

TIPOLOGIE DI ORARIO PER MASCHI E FEMMINE NELL'ANNO

Tipo orario	F	M	% F	% M
Full Time	854	872	49,5	50,5
Meno di 20 Ore	2.840	39	98,6	1,4
20 ore	1.593	64	96,1	3,9
Più di 20 ore	2.737	236	92,1	7,9
Totale	8.024	1.211	86,9	13,1

DIFFERENZA NELLE PERCENTUALI DI TIPO ORARIO RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE

Tipo orario	Delta % F	Delta % M	Delta % TOT
Full Time	-0,3	0,3	-0,9
Meno di 20 Ore	0,1	-0,1	0,2
20 ore	-0,4	0,4	-0,8
più di 20 ore	0,1	-0,1	1,5
Totale	0,3	-0,3	0,0

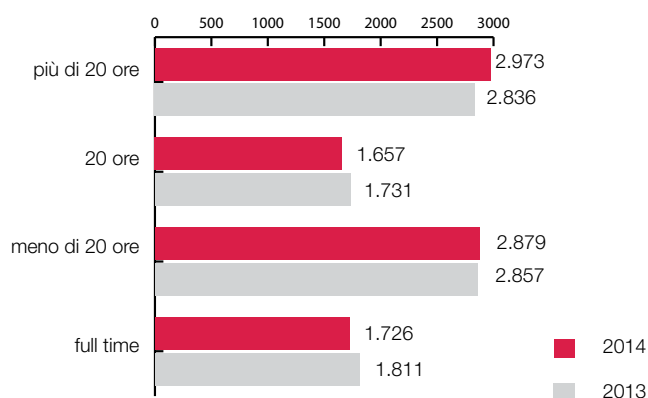
Le variazioni nelle percentuali evidenziano una diminuzione del tipo orario full time a favore del part time nelle fasce sotto e sopra le 20 ore.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO PART-TIME NELLE QUALIFICHE

Tipo orario	Meno di 20 ore	20 ore	Più di 20 ore	2014	2013	Var num	Var %
Dirigenti	-	1	-	1	0	1	n.a.
Quadri	-	2	5	7	7	0	0
Impiegati	15	96	298	409	398	11	2,8
Operai	2.864	1.558	2.670	7.092	6.625	467	7,0
Apprendisti	-	-	-	-	26	-26	-100,0
Totale 2014	2.879	1.657	2.973	7.509	7.424	85	1,1
Totale 2013	2.857	1.731	2.836	7.424	-	-	-
Var num	22	-74	137	85	-	-	-
Var %	0,8	-4,3	4,8	1,1	-	-	-

Il 2014, con lo stesso numero di addetti dell'anno precedente, mette in evidenza uno spostamento del tipo orario a favore del part-time, con un aumento che si distribuisce sull'orario maggiore e minore di 20 ore.

TIPOLOGIE DI ORARIO DI LAVORO DEGLI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO



DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO FULL TIME NELLE QUALIFICHE

Qualifiche	2012	2013	2014	Var	Var %
Dirigenti	22	22	20	-2	-9,1
Quadri	126	122	124	2	1,6
Impiegati	403	404	416	12	3,0
Operai	1.202	1.241	1.166	-75	-6,0
Apprendisti	18	22	n.d.	-22	-100,0
Totale	1.771	1.811	1.726	-85	-4,7
Var%	-2,2	2,3	-4,7		

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

Questo paragrafo risente maggiormente del cambio di sistema informativo dell'amministrazione del personale attuato nel 2014, in quanto col nuovo sistema non sono più disponibili, almeno al momento, le elaborazioni massive di retribuzione annua lorda standard basata sugli elementi continuativi della paga del dipendente con cui costruivamo gli indicatori di questo punto della norma.

Per documentare il perseguimento degli obiettivi adotteremo d'ora in poi, almeno fino a che non saranno nuovamente disponibili i dati di RAL di ciascun dipendente, il conteggio delle categorie contrattuali che documentano le diverse tipologie di contratti territoriali, o contratti di secondo livello, applicati in Camst in rapporto al numero dei ccnl applicati.

CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO E CCNL APPLICATI

Categoria contratto	Fissi	CT	Totale	%
Aziendale	196	5	201	2,1
Prov mense	4.300	137	4.437	46,6
Prov pe	3.494	130	3.624	38,0
CCNL	1.245	22	1.267	13,3
Totale	9.235	294	9.529	100,0
Distribuzione %	96,9	3,1	100,0	

CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO E CCNL APPLICATI AI DIPENDENTI FISSI

Categoria contratto	F	%	M	%	Totale	%
Contratti di secondo livello	6.933	86,4	1057	87,3	7.990	86,5
CCNL	1.091	13,6	154	12,7	1.245	13,5
Totale	8.024	100,0	1211	100,0	9.235	100,0

Le tabelle evidenziano che gli occupati in Camst hanno a larghissima maggioranza un contratto di lavoro a tempo indeterminato (i contratti a termine sono il 3,1%) e il

13,5% degli occupati fissi ha il trattamento retributivo base previsto dal CCNL, mentre il restante 86,5% ha un contratto di secondo livello.

CONTRATTI APPLICATI PER GENERE

Categoria contratto	F	%	M	%	Totale	%
Aziendale	173	2,2	23	1,9	196	2,1
Prov Mense	3.866	48,2	4.34	35,8	4.300	46,6
Prov PE	2.894	36,1	6.00	49,5	3.494	37,8
CCNL	1.091	13,6	1.54	12,7	1.245	13,5
Totale	8.024	100,0	1.211	100,0	9.235	100,0

La distribuzione dei sessi nelle categorie di contratto mostra una prevalenza di maschi nel contratto provinciale

pe mentre le femmine sono prevalenti nel provinciale mense.

PAGAMENTO DEGLI STIPENDI

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

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

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

MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE AL 31/12/2014

Modalità	fissi	%	Contratti a termine	%
assegni	44	0,5	30	5,3
bonifici 100%	8.007	86,2	533	93,7
autofinanziamento soci 100%	621	6,7	6	1,1
autofinanziamento soci + bonifico	621	6,7	-	-
Totale	9.293	100,0	569	100,0

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

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

Oneri contributivi	2012	2013	2014
Contributi INPS	34.804.665,19	36.133.849,6	38.547.222,83
Premio INAIL	1.611.793,63	1.558.163,12	1.579.517,44
Contributo cassa / fondo pensione Dircoop	346.501,43	347.538,28	328.788,30
Contributo Fondo pensione Cooperlavoro	204.804,61	208.144,9	204.234,45
Oneri RSM (*)	355.441,31	370.093,1	429.086,92

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

Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

Camst ha adottato un proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA8000, già certificato nel 2007. Nel corso del 2014 si è deciso di porre l'insieme dei sistemi e procedure inerenti ai temi di responsabilità sociale all'interno della linea guida ISO 26000, pur conservando strumenti e procedure creati con il sistema di gestione SA8000 perché non in conflitto con la

nuova norma. Vengono quindi mantenuti anche all'interno del bilancio sociale i paragrafi con gli indicatori realizzati per rendicontare arrività e risultati ottenuti relativamente ai requisiti di questa norma, anche se il sistema non viene più certificato. Di seguito sono elencati i temi organizzativi che costituiscono ancora punto di riferimento per la responsabilità sociale di Camst

POLITICA

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

RIESAME DELLA DIREZIONE

Sulla base della politica vengono definiti obiettivi specifici per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in sede di riesame periodico del sistema.

In Camst il ruolo di Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale è assunto dalla Direzione stessa nella persona del Presidente.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

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

PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

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

CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

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

RECLAMI

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

AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

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

COMUNICAZIONE ESTERNA

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

ACCESSO ALLA VERIFICA

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

REGISTRAZIONI

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

Azioni di RS perseguite nell'esercizio 2014

Nel corso del 2014 si è deciso di adottare la linea guida ISO 26000 per coordinare tutto il sistema degli obiettivi in tema di responsabilità sociale. Tale sistema di norma si prefigge lo scopo di armonizzare i vari interventi aziendali in tema di RS senza sostituirsi a quanto è già stato fatto in questo campo. Quindi, pur avendo deciso di non rinnovare la certificazione SA8000, si è deciso di mantenere il suo impianto organizzativo e le relative procedure che rappresentano un concreto supporto alla gestione della responsabilità sociale della cooperativa.

Il sistema di Gestione Sicurezza

Azioni per Salute e Sicurezza perseguite nell'esercizio 2014

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

Sono state condotte verifiche e controlli sia interni sia da parte dell'organismo di certificazione di parte terza. I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi.

L'attuale valutazione della prestazione di salute e sicurezza

si basa sui seguenti elementi:

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

Indicatori di risultato

Nell'allegato sono riportati i dati della prestazione relativa alla

Salute e Sicurezza elaborati sulla base delle considerazioni sopra esposte.

INCIDENZA PERCENTUALE DELLE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI INFORTUNIO(*)

Principali tipologie infortunio in %	2012	2013	2014	Delta
Si è tagliato con	9,7	15,8	17,6	1,8
Ha compiuto un movimento incoordinato	9,3	10,4	10,3	-0,1
Caduto in piano,su	16,9	9,0	10,3	1,3
Sollevando,spostando (escluso sforzo)	5,7	9,3	8,9	-0,4
Ha messo un piede in fallo	6,4	9,0	7,5	-1,5
Ha urtato contro	6,5	6,6	6,1	-0,5
Si è colpito con (getti,schizzi,liquidi)	2,5	3,6	6,3	2,7
Colpito da (parti meccaniche, utensili)	1,8	5,2	1,0	-4,2
Sollevando, spostando (sforzo)	7,5	3,8	4,7	0,9
Si è colpito con (parti meccaniche,utensili)	3,7	5,2	3,2	-2,0
Totale	70,0	77,9	75,9	-2,0

(*) netto itinere

Nel 2014 la maggior causa di infortunio si conferma essere l'infortunio da taglio, seguito dal movimento incoordinato. La maggior riduzione nell'anno riguarda la caduta in piano.

VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL'ESERCIZIO 2014

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1	Conformità alle leggi	Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica di sorveglianza ed estensione dell'organismo di Certificazione BV condotta sul sistema rispondente alle norme ISO 14001 e OHSAS 18001	Esito positivo nella verifica di sorveglianza condotta dall'organismo di certificazione del SISTEMA ISO 14001 e OHSAS 18001. 4 Non Conformità di grado minore rilevate OBIETTIVO RAGGIUNTO
2	Miglioramento prestazione per la sicurezza	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Adozione di un sistema di controllo e registrazione mediante strumenti informatici	Adozione di un sistema informatizzato di registrazioni. Estensione a numero > 50% delle strutture oggetto di certificazione. OBIETTIVO RAGGIUNTO
2	Integrazione dei Sistemi di Gestione Aziendali	Migliorare integrazione con gli altri Sistemi di Gestione	Completamento dell'opera di elaborazione di procedure totalmente integrate tra i sistemi	Numero complessivo procedure eliminate a fronte del mantenimento dei processi = 5 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere ad ulteriore pubblicazione sul portale Camstnet di materiale divulgativo nell'ambito della sicurezza sul lavoro.	Materiale specifico informativo non pubblicato OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
4	Infortuni nei siti produttivi - Camst	Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (al netto degli infortuni in itinere)	Mantenere i dati infortunistici complessivi Camst all'interno degli intervalli • IF < 40 • IG 0,8-1,0	IF Camst 2014 = 44.30 IG Camst 2014 = 0.94 DM = 21,3 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: • taglio (cod.23) • caduta (cod.72)	Mantenere i risultati sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: • Taglio: IF < 9 • IG < 0,12 • Caduta: IF < 3,5 • IG < 0,09	IF taglio I sem 2014=7.20 IF taglio II sem 2014=11.77 IF taglio intero 2014=9.13 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO IG taglio I sem 2014=0.11 IG taglio II sem 2014=0.19 IG taglio intero 2014=0.15 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO IF caduta I sem 2014=4.53 IF caduta II sem 2014=3.85 IF caduta intero 2014=3.99 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO IG caduta I sem 2014=0.09 IG caduta II sem 2014=0.08 IG caduta intero 2014=0.10 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO

VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA NELL'ESERCIZIO 2014

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: • sollevamento e spostamento (con o senza sforzo (cod. 16 e 22), • movimento incoordinato (cod. 19)	Miglioramento dei risultati sugli infortuni relativi ai sollevamenti e spostamenti e movimenti incoordinati	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: Sollevamento spostamento (con sforzo): IF < 4,0 • IG < 0,10 Sollevamento spostamento (con sforzo): IF < 3,0 • IG < 0,08 Movimenti incoordinati: IF < 5,0 • IG < 0,10	IF soll e spost (no sforzo) I sem 2014=4.32 IF soll e spost (no sforzo) II sem 2014=4.75 IF soll e spost (no sforzo) intero 2014=4.62 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO IG soll e spost (no sforzo) I sem 2014=0.06 IG soll e spost (no sforzo) II sem 2014=0.11 IG soll e spost (no sforzo) intero 2014=0.09 OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO IF soll e spost (si sforzo) I sem 2014=3.09 IF soll e spost (si sforzo) II sem 2014=1.81 IF soll e spost (si sforzo) intero 2014=2.41 OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO IG soll e spost (si sforzo) I sem 2014=0.05 IG soll e spost (si sforzo) II sem 2014=0.05 IG soll e spost (si sforzo) intero 2014=0.05 OBIETTIVO RAGGIUNTO IF movim incoor I sem 2014=4.73 IF movim incoor II sem 2014=5.43 IF movim incoor intero 2014=5.04 OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO IG movim incoor I sem 2014=0.10 IG movim incoor II sem 2014=0.13 IG movim incoor intero 2014=0.14 OBIETTIVO PARZ. RAGGIUNTO
4	Infortuni nei siti produttivi – Gruppo Camst	Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (al netto degli infortuni in itinere)	Mantenere i dati infortunistici complessivi Gruppo Camst all'interno degli intervalli: Bioristoro: IF < 30 • IG < 0,3 Lugo Catering: IF < 30 • IG < 1,0 Matilde Ristorazione: IF < 30 • IG < 0,5 Descò: IF < 45 • IG < 0,8 Seribo: IF < 50 • IG < 1,0 Serimi: IF = 30 • IG = 0,5 GI (ex King): IF < 30 • IG < 0,5	Bioristoro: IF = 134.1 - IG = 1.98 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO Bassa Romagna Catering: IF = 64.5 - IG = 1.28 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO Matilde Ristorazione: IF = 0 - IG = 0 OBIETTIVO RAGGIUNTO Descò: IF = 45.1 - IG = 1.07 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO Seribo: IF = 76.7 - IG = 1.41 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO Serimi: IF = 43.4 - IG = 1.71 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO GI Gastronomia Italiana (ex King): IF = 67.5 - IG = 2.27 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO

AZIONI E OBIETTIVI PER SALUTE E SICUREZZA: ESERCIZIO IN CORSO

Rif. Politica	Aspetti salute e sicurezza	Obiettivi	Traguardi
1	Conformità alle leggi	Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica di sorveglianza dell'organismo di Certificazione condotta sul sistema rispondente alle norme ISO 14001 e OHSAS 18001
2	Miglioramento prestazioni per la sicurezza	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Estrapolazione dal sistema informatico di controllo e registrazioni di ulteriori dati prestazionali
3	Sensibilizzare il personale alla sicurezza del lavoro	Estensione del personale raggiunto da una formazione specifica	Procedere ad ulteriore pubblicazione sul portale Camstnet di materiale divulgativo nell'ambito della sicurezza sul lavoro
4	Infortuni nei siti produttivi Camst	Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (al netto degli infortuni in itinere)	Mantenere i dati infortunistici complessivi Camst all'interno degli intervalli IF < 42 • IG < 0,9
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: • taglio (cod.23) • caduta (cod.72)	Mantenere i risultati sugli infortuni relativi al taglio e alla caduta	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: Taglio: IF < 9 • IG < 0,12 Caduta: IF < 4,0 • IG < 0,08
4	Infortuni relativi a tipologie specifiche: • sollevamento e spostamento (con o senza sforzo (cod.16 e 22), • movimento incoordinato (cod. 19)	Miglioramento dei risultati sugli infortuni relativi ai sollevamenti e spostamenti e movimenti incoordinati	Mantenere i dati annuali e semestrali degli infortuni entro tali valori: Sollevamento spostamento (con sforzo): IF < 3,0 - IG < 0,05 Sollevamento spostamento (no sforzo): IF < 4,0 - IG < 0,10 Movimenti incoordinati: IF < 5,0 - IG < 0,10
4	Infortuni nei siti produttivi Gruppo Camst	Indice di frequenza (IF) e gravità (IG) e durata media (DM) degli infortuni (al netto degli infortuni in itinere)	Mantenere i dati infortunistici complessivi Gruppo Camst all'interno degli intervalli: Bioristoro: IF < 90 - IG < 1,5 Bassa Romagna Catering: IF < 55 - IG < 1,0 Matilde Ristorazione: IF < 30 - IG < 0,5 Seribo: IF < 50 - IG < 1,0 Serimi: IF < 30 - IG < 0,5 GI Gastronomia Italiana (ex King): IF < 50 - IG < 1,0

Altri dati conoscitivi per la Sicurezza

Nel corso del 2014 si è esteso il Sistema di Gestione per la Sicurezza basato sulla norma OHSAS 18001 sulle nuove acquisizioni (in particolare Ramo Ristorazione Policoop),

integrandosi con il pregresso che già copriva l'intera realtà Camst e ad alcune società del Gruppo (Lugo Catering spa, oggi Bassa Romagna Catering, Matilde Ristorazione srl, SE.RI.BO. srl, SE.RI.MI. srl, Descò srl, GI Gastronomia Italiana srl, Bioristoro srl).

INDICI INFORTUNI PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Società	Indice di frequenza			Indice di gravità		
	IF 2012	IF 2013	IF 2014	IG 2012	IG 2013	IG 2014
Bioristoro	27,71	82,7	134,11	0,14	1,65	1,98
Lugo catering	52,49	27,58	64,53	1,08	1,78	1,28
Matilde Ristorazione	31,59	0	0	0,66	0	0
Descò	44,92	65,41	45,11	1,74	2,28	1,07
Seribo	31,83	71,22	76,73	0,18	1,99	1,41
Serimi	0	41,87	43,35	0	1,19	1,71
GI Gastronomia Italiana (ex King)	63,16	30,44	67,51	1,89	0,31	2,27



'80 1 ristorante per
le aziende



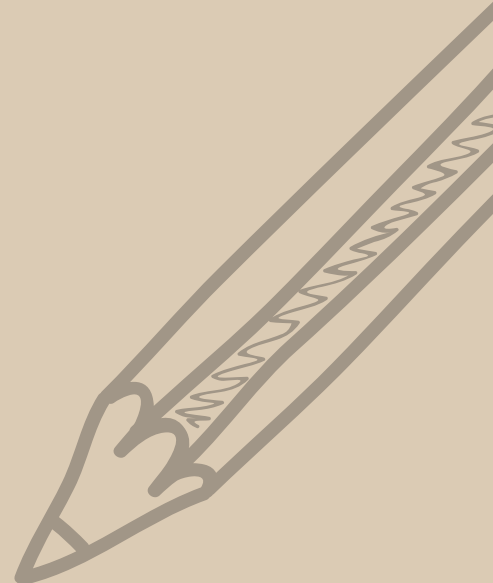
2010 il nuovo centro
distributivo
all'avanguardia





Utili e Investimenti

Sviluppo del capitale
territoriale



Sviluppo del capitale territoriale

Gli indicatori presenti in questo capitolo rendicontano i risultati dell'esercizio per quanto attiene gli aspetti dell'attività aziendale riconducibili all'art. 2 della missione:

Art. 4: "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"

Gli obiettivi sono rendicontati dal risultato d'esercizio, dall'andamento dei ricavi, dal numero di pasti e scontrini

erogati e dal rapporto tra ricavi e unità di personale occupato nel quale viene utilizzato a denominatore il numero di full time equivalenti per rendere il dato più coerente alla quantità di lavoro effettivamente impiegato nel servizio.

Assicurare il massimo sviluppo degli investimenti è il secondo obiettivo contenuto in questo articolo e nel capitolo si trova il valore degli investimenti dell'anno. Infine il tema della partecipazione all'impresa da parte dei soci viene rappresentato dal numero delle posizioni e dall'ammontare del capitale versato al 31 dicembre e dall'ammontare delle spese per la realizzazione di servizi ai soci.

Il capitolo si chiude con i dati di fatturato e il numero di occupati a tempo indeterminato nelle società del Gruppo Camst.

Redditività'

REDDITIVITÀ

Euro	2012	%	2013	%	2014	%
Totale ricavi	425.016	100,00	428.500	100,0	440.631	100,00
Costi di produzione	365.664	86,04	368.875	86,09	383.274	86,98
Ammortamenti	15.050	3,54	13.138	3,07	14.204	3,22
Margine lordo	44.302	10,42	46.487	10,85	43.153	9,79
Imposte	976	0,23	2.030	0,47	-2.726	-0,62
Risultato netto	4.209	0,99	7.518	1,75	10.904	2,47

COMPETITIVITA' ED EFFICIENZA

	2012	2013	2014
Ricavi (mln euro)	425,01	428,5	440,6
Num pasti (mln)	70,21	72,22	76,97
Num scontrini (mln)	13,43	19,33	24,45
Num Kg (derrate) (mln)	4,49	3,17	1,29
Prezzo medio pasto (*)	5,341 (*)	5,283	5,14
Prezzo medio scontrino (*)	2,75	1,943	1,65
Prezzo netto KG	3,109	2,953	3,27
Fatturato per Full Time equivalente (FTE)	71.612	71.872	71.012

nota: I dati di vendite a valore e quantità sono al netto dei passaggi interni; i prezzi medi sono al netto dell'IVA. Fonte: controllo di gestione

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

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

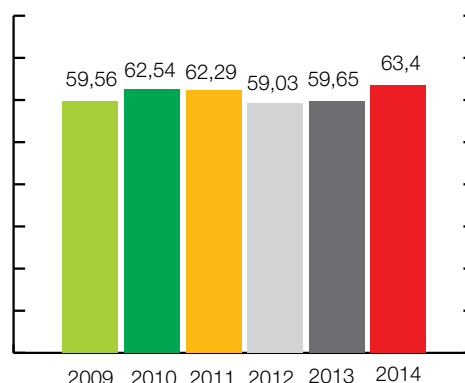
Partecipazione patrimoniale e finanziaria

Prestito sociale

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

Nel 2014 il prestito sociale riprende a crescere con slancio, chiudendo con un aumento di quasi 4 milioni di euro, un risultato importante caratterizzato dall'aumento consistente dei libretti vincolati, a testimonianza anche di una solida fiducia nella cooperativa

IL PRESTITO SOCIALE (MILIONI DI EURO)



PRESTITO SOCIALE

	2012	2013	2014	Var euro	Var netto interessi
Prestito Ordinario	30.783	28.615	28.849	234	
Prestito Vincolato	27.330	30.015	34.135	4.120	
Interessi accreditati	917	1.023	457	-566	
Totale	59.030	59.653	63.441	3.788	3.331
Numero libretti liberi	-	3.957	3.860	-97	
Numero libretti vincolati	-	872	1.254	382	

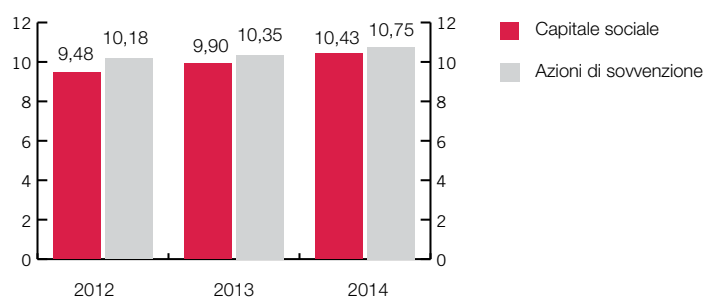
(importi euro/1000)

Capitale sociale e numero soci

Il capitale dei soci (capitale sociale + azioni di sovvenzione) al 31 dicembre 2014 è di euro 21.192.000

con un incremento annuo del 4,64%. Il numero totale delle posizioni di socio aumentato rispetto allo scorso anno di 50 unità per i cooperatori, mentre le posizioni di sovventore sono aumentate di 7 unità.

CAPITALE SOCIALE E AZIONI DI SOVVENZIONE - MILIONI DI EURO



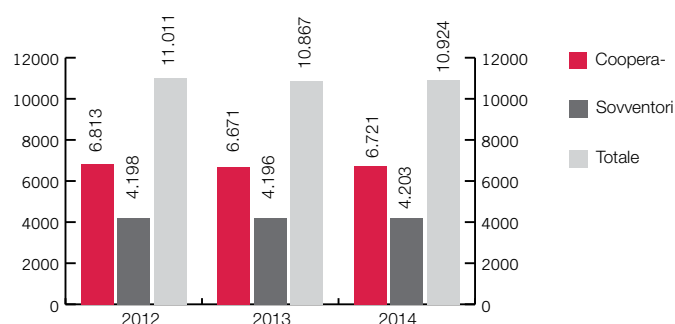
CAPITALE SOCIALE

Capitale Sociale Euro	2012	2013	2014	Var%
Sovventori	10.185.103	10.349.922	10.755.000	3,9
Cooperatori	9.479.032	9.902.720	10.437.000	5,4
Totale	19.664.136	20.252.642	21.192.000	4,64

NUMERO SOCI

Posizioni	2012	2013	2014	Var
Sovventori	4.198	4.196	4.203	7
Cooperatori	6.813	6.671	6.721	50
Totale	11.011	10.867	10.924	57

NUMERO DEI SOCI

Distribuzione geografica
dei soci sovventori

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

gli ex cooperatori nelle loro zone di residenza. Il dato di questa tabella si riferisce ai titolari di solo rapporto di sovventore, con esclusione quindi di coloro che detengono un doppio rapporto di cooperatore e di sovventore. Per tale motivo questo dato è leggermente inferiore al numero dei sovventori (totali) presentato nella tabella precedente. Se ne ricava per differenza che il numero di soci cooperatori che hanno anche un rapporto come sovventori sono, per il 2014, 357 (erano 305 nel 2013)

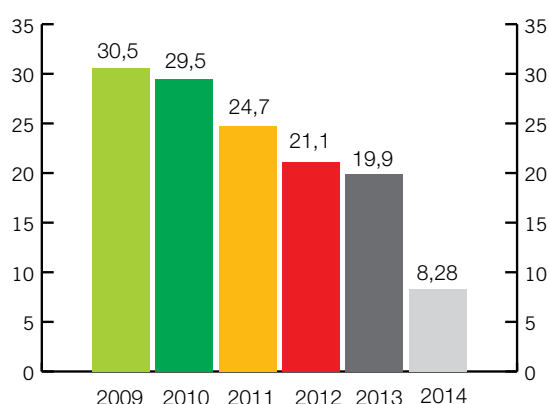
DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI SOCI SOVVENTORI

Regioni	2012	2013	2014	Regioni	2012	2013	2014
Abruzzo	7	7	7	Piemonte	123	121	121
Basilicata	-	1	-	Puglia	7	7	7
Calabria	3	4	4	RSM	6	6	-
Campania	2	2	1	Sardegna	1	3	1
Emilia Romagna	3.115	3.071	3.043	Sicilia	1	5	5
Friuli Venezia Giulia	159	165	173	Toscana	162	169	174
Lazio	12	12	12	Trentino Alto Adige	7	8	7
Liguria	12	10	10	Umbria	13	12	13
Lombardia	90	86	83	Veneto	167	186	174
Marche	14	16	11	Totale complessivo	3.901	3.891	3.846

Investimenti tecnici

Nel 2014 gli investimenti tecnici ammontano a 8,28 milioni così distribuiti nelle Divisioni. E' il dato più basso degli ultimi anni e testimonia una fase prudentiale

INVESTIMENTI TECNICI (MILIONI DI EURO)



degli investimenti a fronte del permanere della pesante contrazione di consumi.

INVESTIMENTI TECNICI

Divisione	Importo
Divisione Emilia Centro	2.095.017
Divisione Nord Est	1.542.234
Divisione Piemonte-Liguria	1.474.527
Divisione Lombardia	729.551
Divisione Centro Sud	690.815
Servizi	689.932
Divisione Emilia Nord	629.021
Divisione Romagna Marche	221.316
Ce.Di.	208.471
Totale	8.280.883

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 perseguendo una politica finalizzata alla conservazione del patrimonio ed alla sua efficiente remunerazione.

Tali criteri, definiti in un apposito Regolamento, sono gestiti e controllati dalla Direzione e dal Consiglio di Amministrazione della stessa Finrest e verificati da un apposito organismo di controllo esterno.

Il Consiglio di Amministrazione di Finrest ha espressamente approvato le linee guida degli investimenti, che sinteticamente si sostanziano in un'opportuna diversificazione ed un'attenta politica di selezione degli assets, finalizzate al contenimento del rischio (di mercato, di credito, di concentrazione, di liquidità).

Il criterio prudentiale per gli investimenti finanziari di Camst si è fatto via via più stringente: fatto 100 il totale della liquidità investita, il 90-95% viene impiegato in: obbligazioni

sovrnazionali (banche di livello mondiale o banche europee), obbligazioni governative (i titoli di stato come, ad esempio, il BTP o l'analogo tedesco BUND), obbligazioni bancarie di primari Istituti di credito italiani e depositi bancari.

Il restante 2-5% viene investito in titoli di società private suddiviso tra obbligazioni societarie e titoli azionari.

Come si può vedere la politica degli impieghi finanziari è improntata in larga parte ad una gestione 'prudente' del risparmio a salvaguardia del capitale stesso, concedendo al massimo un 5% agli impieghi 'speculativi', cioè alle azioni di società private (c.d. capitale di rischio), limite per altro normalmente non raggiunto. Di queste ultime va detto che gli impieghi sono suddivisi tra più emittenti scelte tra le primarie società italiane ed estere.

In questo modo Camst tutela anche il risparmio dei soci depositato nei libretti di prestito sociale, che costituisce la principale fonte di finanziamento del gruppo, rafforzandone le caratteristiche di servizio al socio.

Partecipazione sociale e servizi ai soci

Le spese per attività sociali nel 2014 sono state di euro 281.906 e hanno riguardato le seguenti categorie:

- informazione: 66.350 (Refuso e Bilancio sociale);
 - attività sportive: n.d. da quest'anno la voce 'attività sportive' viene ricompresa nelle varie iniziative territoriali;
 - contributi ai soci o figli di soci che frequentano l'università: 41.870;
 - iniziative sul territorio (cene, gite e feste sociali) 61.883;
 - premi in sorteggio in occasione di assemblee e incontri sociali: 7.131;
 - assemblee generali di budget, bilancio e separate (comprendono i costi di nolo sale, strumentazione tecnica, pullman, lettere di invito e cene): 82.683;
 - omaggi per i 25 anni di anzianità e festa di Natale (con coinvolgimento dei figli dei soci): 21.989;
 - incontri con i soci per i progetti "neo assunti" e "incontri nei locali": nel 2013 questa attività è stata sospesa in attesa di essere aggiornata;
- inoltre si sono avute spese di ufficio comprensive di costo del lavoro: 150.513.

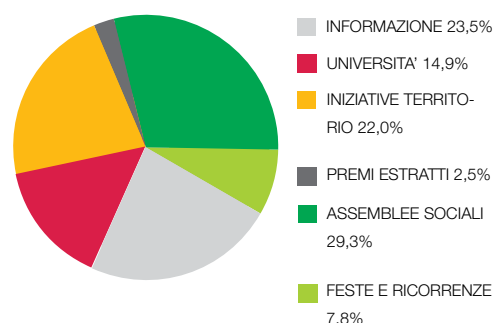
La partecipazione sociale si concretizza con la presenza dei Soci in occasione della presentazione del Budget e in particolar modo con l'Assemblea Generale di Bologna dove viene approvato il Bilancio di Esercizio.

Questa assemblea viene preceduta dalle assemblee separate nei vari territori in cui i partecipanti eleggono i loro delegati per quella generale di Bilancio. La presenza complessiva dei soci alle assemblee di bilancio, comprensiva delle deleghe, nel 2014 è stata di 1.466 soci, suddivisi in 1.206 cooperatori e 260 sovventori.

ATTIVITÀ SOCIALI PER CATEGORIE

Categorie	2012	2013	2014
Informazione	65.567	62.979	66.350
Attività sportive	7.632	0	0
Contributo per studi università	39.000	39.400	41.870
Iniziativa sul territorio	104.342	51.973	61.883
Premi in sorteggio	12.364	6.607	7.131
Assemblee sociali di Bilancio	97.872	108.712	82.683
Feste per ricorrenze	4.106	2.270	21.989
Progetti di ascolto dei soci	1.446	0	0
Totale	332.329	271.941	281.906

SUDDIVISIONE DELLE SPESE PER ATTIVITÀ SOCIALI



CONTRIBUTO PER STUDI UNIVERSITÀ

Dettaglio spese	2012	Euro erogati	2013	Euro erogati	2014	Euro erogati
Numero bonus per figli dipendenti	186	37.200	185	37.000	132	26.400
Numero bonus per dipendenti	6	1.800	8	2.400	8	2.400
Numero borse di studio	-	-	-	-	10	13.070
Totale sostegno per università		39.000		39.400		41.870

Nel corso del 2013 il C.d.A. ha deliberato di incrementare il contributo alle spese universitarie a vantaggio dei figli dei soci istituendo 10 borse di studio del valore di 1.000 euro

ciascuna, che sono state assegnate per la prima volta nel 2014 in base a criteri di merito negli studi (vedi il progetto in dettaglio al cap. 6).

Utile d'esercizio

L'utile d'esercizio 2014 è stato di euro 10.903.700.

Ai soci viene distribuita una quota dell'utile di bilancio per un totale di 1.103.378 euro.

In particolare l'utile distribuito ai soci è formato dal dividendo pari al 5,00% e dalla rivalutazione pari al 0,20% del capitale versato.

Il dividendo viene liquidato ai soci dopo l'Assemblea di Bilancio mentre la rivalutazione va ad aumentare il valore del capitale versato.

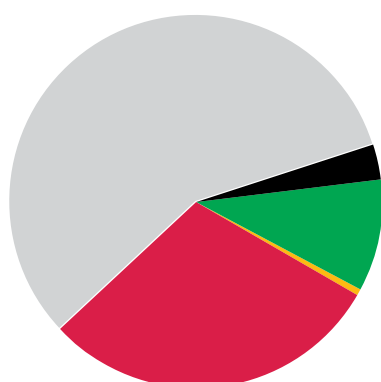
Su dividendi e rivalutazione si applica un'imposta del 26% (a partire dal 1 luglio 2014). L'imposta interessa in particolare: a) gli interessi sul prestito sociale; b) i dividendi sul capitale sociale (compresi i rimborsi delle rivalutazioni del capitale sociale, di cui all.art.7 della L. n.59/1992); i ristorni attribuiti ad aumento del capitale sociale (art.6, comma 2 DL n.63/2002).

Un importo di 327.111 euro dell'utile, viene versato al fondo mutualistico per lo sviluppo dell'economia cooperativa. Il restante utile, pari a 9.473.211 euro, rimane a riserva indivisibile.

DESTINAZIONE DELL'UTILE

Destinazione dell'utile	2014	Percent.
Riserva ordinaria	3.271.110	30%
Fondo mutualistico	327.111	3%
Riserva straordinaria	6.202.101	
Dividendi soci operatori	531.142	5,00%
Dividendi soci sovventori	529.801	5,00%
Totale dividendi	1.060.943	
Rivalutaz. soci operatori	21.244	0,20%
Rivalutaz. soci sovventori	21.191	0,20%
Totale rivalutazione	42.435	
Totale riserva	9.473.211	87
Totale ai soci	1.103.378	10
Fondo mutualistico	327.111	3
Utile	10.903.700	100

DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO



■ RISERVA ORDINARIA - 30%

■ RISERVA STRAORDINARIA 57%

■ FONDO MUTUALISTICO 3%

■ DIVIDENDI AI SOCI - 5,00% SU CAPITALE - 1.060.943 EURO

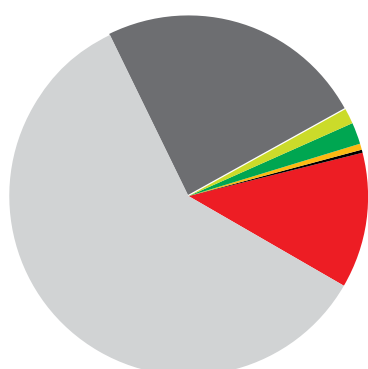
■ RIVALUTAZIONE AI SOCI - 0,20% SU CAPITALE: 42.435 EURO

Valore Aggiunto

VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto è stato così calcolato (in euro):	2012	2013	2014
Totale ricavi	425.015.967	428.500.479	440.630.708
Consumi materie prime	141.777.502	143.051.422	140.959.994
Servizi/beni terzi/on.div.	65.198.985	59.448.886	61.147.120
Valore aggiunto lordo	218.039.480	226.000.171	238.523.594
Ammortamenti	19.346.201	17.494.741	19.109.435
Valore aggiunto netto	198.693.279	208.505.430	219.414.159
Costo del lavoro	182.945.876	189.363.327	201.775.852
di cui stipendi ai soci	141.108.506	143.616.842	142.471.062
di cui ristorno	-	-	3.000.000
Contributi associativi	464.532	475.097	463.037
Imposte e tasse	8.620.490	9.212.928	4.678.889
Erogazioni sociali	397.361	285.661	417.540
Risultato operativo	6.265.020	9.168.417	12.078.841
Gestione finanziaria	2.056.517	1.650.690	1.175.140
Risultato netto gestionale	4.208.503	7.517.727	10.903.701

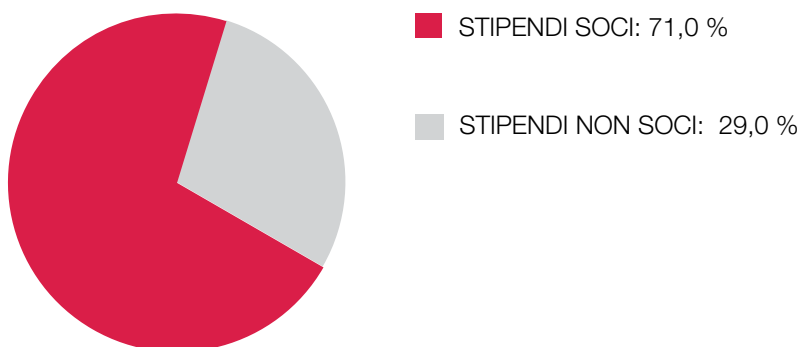
RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO (euro/1000)



■ STIPENDI SOCI
142.471
 ■ STIPENDI NON SOCI
58.142
 ■ RISTORNO 3.000
 ■ IMPOSTE 4.679

■ AI SOCI: EROGAZIONI SOCIALI
DIVIDENDI E RIVALUTAZIONE
1.521
 ■ MOVIMENTO COOPERATIVO
790
 ■ AZIENDA 28.582

MUTUALITA' PREVALENTE



Situazione patrimoniale

Per l'esercizio 2014 si evidenzia un patrimonio di (valori in migliaia):

Capitale sociale: 21.268

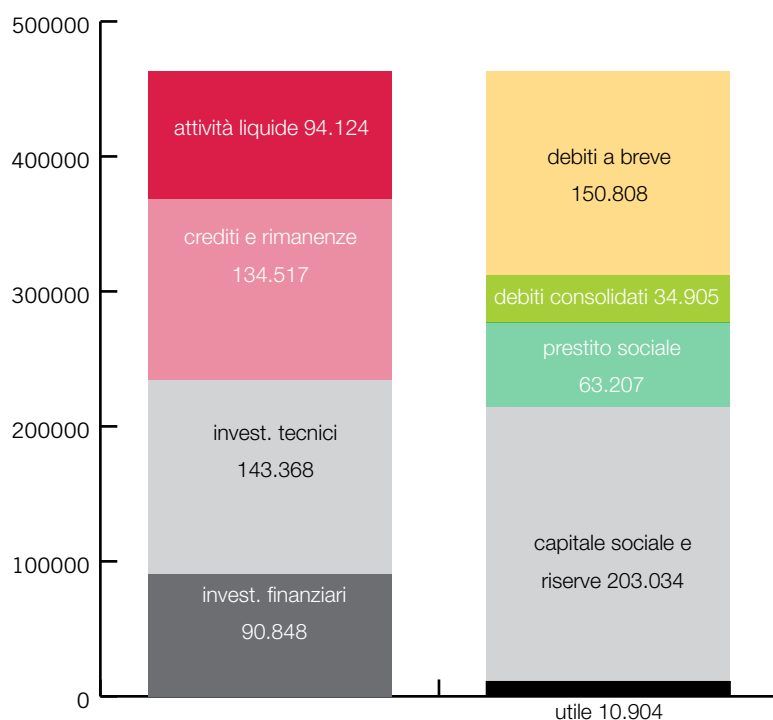
Riserve e fondi assimilabili: 181.766

Utile: 10.904

Totale: 213.938

Con un incremento sul 2013 di 19,56 milioni.

SITUAZIONE PATRIMONIALE CAMST - MIGLIAIA DI EURO

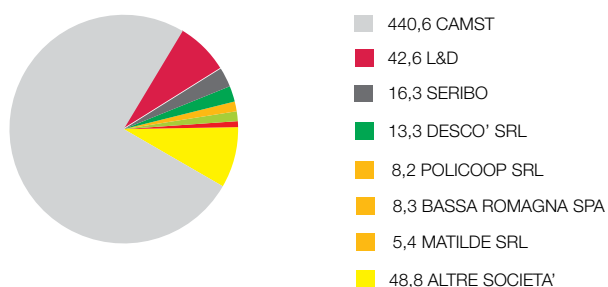


Il Gruppo Camst

FATTURATO DEL GRUPPO

Società	2012	2013	2014
Camst	425.016	428.500	440.631
Ristoservice	434.545	397.994	-
Lohmeier & Deimel	49.985	38.885	42.621
Seribo	14.857	16.177	16.346
Desco' Srl Uninomiale	13.557	13.023	13.274
Gastronomia Italiana Srl	9.557	11.107	11.041
Bassa Romagna Spa	7.823	7.678	8.270
Policoop Srl (Ex Gsi Risorse)	-	3.445	8.259
Summertrade Srl	8.959	7.978	8.131
Se.Ri.Mi. Srl	8.116	7.963	7.478
Agogest Srl			7.093
Matilde Ristorazione Srl	5.298	5.368	5.418
Gerist Srl	4.638	5.047	4.296
I 2 Castelli Srl	3.433	3.240	4.026
Bioristoro Srl	3.840	3.709	3.637
Adriamatic Srl Uninomiale	743	1.793	1.616
G.S.I. Spa a Socio Unico	-	1.262	1.250
C8m Vending	123	1.185	234
Totale Gruppo	995.862	954.355	583.621

RICAVI DELLE VENDITE GRUPPO CAMST - 583,6 MILIONI EURO



E' positivo l'andamento del fatturato nelle società del Gruppo tra cui si segnalano il recupero della società che opera in Germania, Lohmeier & Deimel, e il notevole aumento di fatturato della società Policoop Srl operante nei servizi di Facility Management, che somma le attività ex GSI e il ramo pulizie acquisito dalla Policoop di Ovada.



La ristorazione
in Fiera



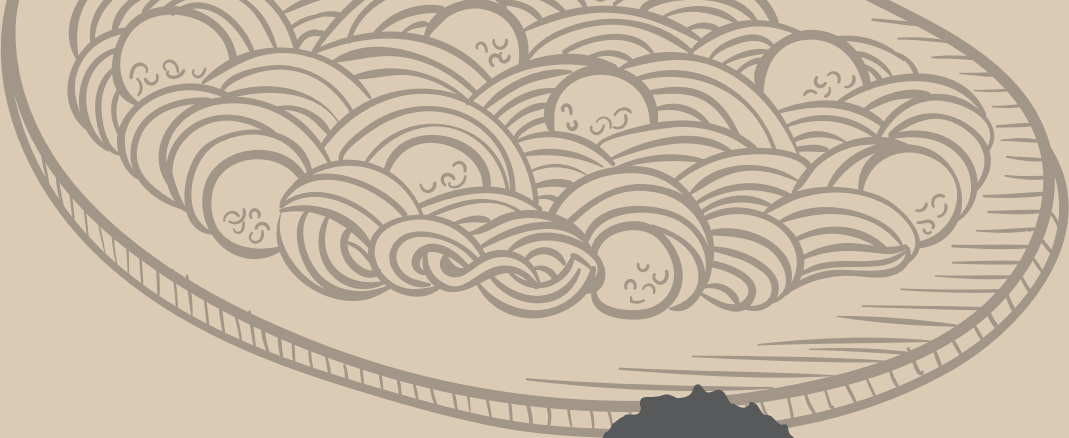
'70 La prima cucina
centralizzata



'90 Gusto e stile per
il grande catering

'Pavarotti & Friends'





5

Qualità,
Servizi
e Ambiente

Siamo tutti Stakeholder



Siamo tutti Stakeholder

Questo capitolo rendiconta le attività della cooperativa che rispondono alle finalità espresse nel terzo articolo della missione:

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”

E' dunque un capitolo in cui si rappresenta il core business di Camst, la ristorazione nelle varie declinazioni presidiate da Camst, e quindi si rivolge in primo luogo ai Clienti per i quali ci si pongono gli obiettivi di soddisfarne i bisogni, garantendo la qualità dei prodotti non disgiunta da un servizio confortevole.

Questo punto della missione esprime anche il tema della salvaguardia dell'Ambiente, introducendo così lo stakeholder rappresentato dalla Società in senso ampio.

In questo capitolo, che si apre con una descrizione del mercato nazionale della ristorazione con i dati di tendenza e con una descrizione dei prodotti/servizi offerti, si trovano quindi gli indicatori provenienti dai sistemi di certificazione della Qualità, secondo la norma UNI EN ISO 9001, e di Certificazione Ambientale ISO 14001. Vengono inseriti qui anche i dati di alcuni progetti di recupero pasti, realizzati in accordo con le amministrazioni clienti o realizzati in proprio dai nostri locali produttivi, che hanno la duplice valenza di azione etica e di riduzione dell'impatto ambientale.

Il capitolo si conclude con una descrizione del sistema logistico Camst, che costituisce un unicum nel panorama delle imprese di ristorazione che operano in Italia e che consente di perseguire obiettivi di maggior controllo della qualità nelle forniture e di razionalizzazione della logistica, con un effetto indotto di minor impatto ambientale dato dalla razionalizzazione dei trasporti per le consegne di merce, sia al magazzino centrale che ai locali. Completano la descrizione dei Fornitori alcuni dati sulla dimensione e la tipologia dei fornitori, che mettono in evidenza il numero di fornitori costituito da imprese cooperative.

Da ultimo viene presentato il dato degli acquisti di materie prime biologiche, che rappresentano un aspetto di importanza centrale nell'erogazione del servizio di ristorazione per le mense scolastiche.

Il mercato della ristorazione in Italia

Nel 2013 i Consumi Fuori Casa in Italia ammontano, in valori correnti, a 73.016 Milioni di euro, escludendo la quota di ristorazione collettiva generata dai pasti consumati dai degenti in strutture socio-sanitarie. Il valore dei consumi a prezzi costanti ancorati al 2010 è di 68.728 Milioni di Euro, con un'inflazione media del 2,1% all'anno (fonte Elaborazione su dati Istat).

L'offerta è molto frammentata, infatti, ad aprile 2015 negli archivi delle Camere di Commercio italiane risultano attive nella ristorazione 345.300 imprese (fonte databank), di cui:

- "Bar e altri esercizi simili senza cucina": 156.164;
- "Ristoranti e attività di ristorazione mobile": 181.387;
- "Imprese che svolgono attività di banqueting, di fornitura di pasti preparati e di ristorazione collettiva": 3.533.

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

nel 2013 aveva un valore a prezzi correnti di 47,9 miliardi di euro, corrispondenti a circa 6,0 miliardi di pasti. Tale mercato è strutturato in due macro aree:

- Ristorazione Collettiva, con una quota di mercato pari al 14%, dal valore di 6,56 miliardi di euro
- Ristorazione Commerciale, con una quota di mercato pari all'86%, dal valore di 41,32 miliardi di euro.

Secondo tale studio, mediamente in Italia il consumo pro-capite fuori casa ha un valore di circa 960 euro (Elaborazione Ufficio Marketing su dati Gira Foodservice 2014) con un calo di circa 40€ rispetto al 2011.

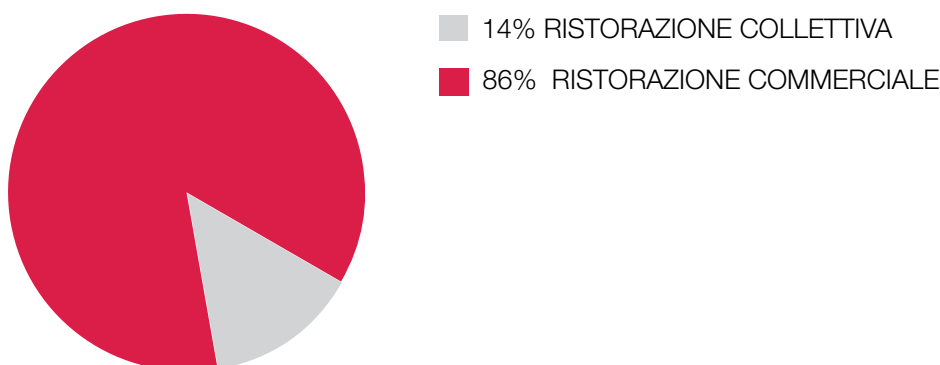
La ristorazione strutturata, composta da grandi società di ristorazione collettiva e catene di ristorazione commerciale, rappresenta in valore circa 9,5 miliardi di euro pari al 20% del valore complessivo.

IL MERCATO ITALIANO DELLA RISTORAZIONE FUORI CASA

Mercato italiano ristorazione fuori casa	Quota di mercato	Valore mrd	N. pasti mrd
Ristorazione Collettiva	14%	6,56	1,6
Ristorazione Commerciale	86%	41,32	4,6
Totale mercato cfc	100%	47,90	6,2

Fonte Gira Foodservice 2014

MERCATO ITALIA DELLA RISTORAZIONE FUORI CASA - 2014



Fonte GIRA FOODSERVICE 2014.

La Ristorazione Collettiva

Il mercato della Ristorazione Collettiva gestita da Società di Ristorazione Organizzata, secondo Databank, vale circa 4.770 milioni di euro nel 2014. Tale mercato registra la presenza di circa 1.200 imprese con 70.000 addetti.

Le società di Ristorazione Organizzata coprono il 54,8% del mercato in volume, in aumento di 0,5 punti percentuali rispetto al 2013

Il grado di concentrazione del segmento è medio: le prime quattro imprese detengono il 33,7% del valore, mentre le prime otto rappresentano quasi il 50%.

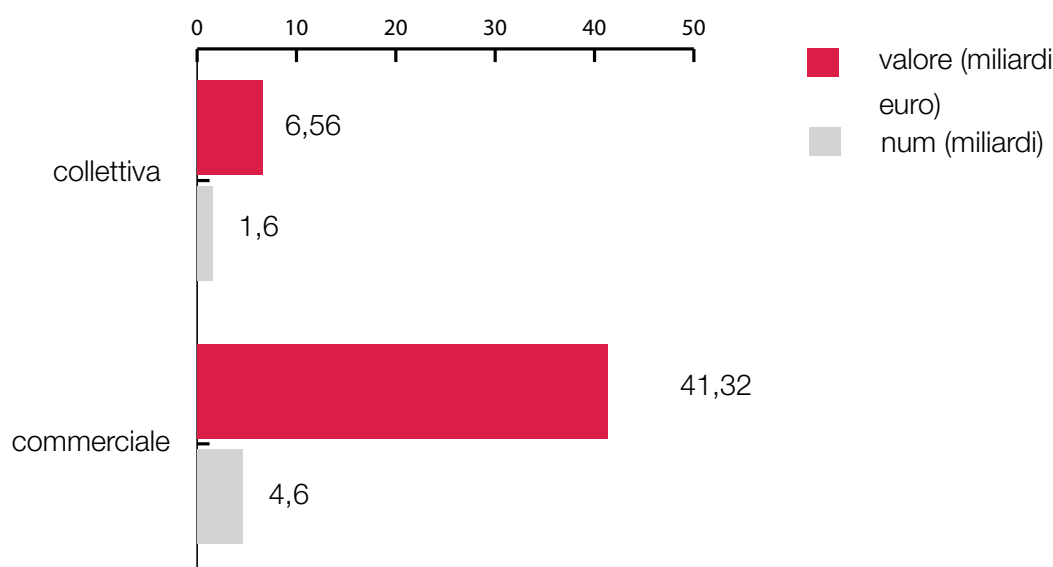
Sempre secondo Databank, le società di Ristorazione Organizzata coprono il 54,8% del mercato in volume, in aumento di 0,5 punti percentuali rispetto al 2013.

Leader di mercato è il Gruppo Eior con l'11,4% di market share, quota costruita nel tempo principalmente con acquisizioni, tra cui vanno ricordate l'acquisito della concorrente Gemeaz Cusin (ora Gemeaz Eior), l'incorporazione della controllata Concerta, di Copra Eior (novembre 2011), e di altre società minori.

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

- Art. 62 della L. 27/2012 (ottobre 2012), che disciplina le relazioni commerciali per la cessione di prodotti agricoli e agroalimentari, entrato in vigore a partire da ottobre 2012, ha determinato un significativo accorciamento dei tempi di pagamento dei prodotti (entro 60 giorni, per gli alimentari non deteriorabili, entro 30 per le merci deperibili), che sta avendo un notevole impatto sullo stock in magazzino dei clienti;
- Legge di Stabilità (ottobre 2012), che contiene alcuni provvedimenti con impatto sull'andamento sia della domanda finale, sia delle forniture alla ristorazione istituzionale (sanitaria, in particolare):
 - raddoppio (dal 5 al 10%) del taglio dell'ammontare dei corrispettivi dei contratti con il sistema sanitario;

NUMERO E VALORE DEI PASTI FUORI CASA - 2014



Fonte GIRA FOODSERVICE 2014.

- annullamento di tutte le manovre contro i ritardi di pagamento delle amministrazioni sanitarie e di quelle della giustizia;
- diminuzione dei posti letto ospedalieri (di almeno 7.400 unità) per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 15 comma 13 del decreto sulla revisione di spesa (Spending Review dell'ottobre 2012), che ha predisposto un nuovo regolamento in merito alla "Definizione degli standards qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera" per il 2013-2015.
- Legge di stabilità 2015, che introduce in ambito IVA lo "Split Payment" e amplia l'applicazione del "Reverse Charge". Con il Reverse Charge gli obblighi dell'assolvimento dell'IVA sono "traslati" dal venditore all'acquirente, allo scopo di evitare frodi IVA consistenti nella riscossione dell'imposta dal cliente senza che questa venga successivamente versata all'Erario. Per contrastare ulteriormente tali comportamenti, la Legge di Stabilità 2015 prevede l'estensione del meccanismo del reverse charge, precedentemente previsto per l'edilizia, a ulteriori cessioni di beni e prestazioni

di servizi, in particolare alle prestazioni di servizi di pulizia, di demolizione, di installazione di impianti e di completamento relative a edifici.

Lo split payment, entrato in vigore dal 1 gennaio 2015, prevede che l'IVA relativa alle cessioni di beni e alle prestazioni di servizi fatturate alle Pubbliche Amministrazioni, non soggette a Reverse Charge, sia versata direttamente dalle stesse Pubbliche Amministrazioni, con modalità differenti a seconda che essi siano o meno soggetti passivi IVA.

Tali novità implicano non solo un considerevole aggravio nella gestione amministrativa ma anche notevoli conseguenze sulla gestione della liquidità.

- Prossima attuazione dell'art. 33 del codice appalti che prevede l'introduzione delle grandi Centrali di Committenza per i contratti pubblici. Rinviata nel 2014, dovrebbe diventare operativa nei prossimi 2/3 anni. La principale conseguenza sarà la formazione di un maggior potere contrattuale della Pubblica Amministrazione dovuta alla concentrazione degli acquisti su un minor numero di gare e appalti ad importo elevato. Inoltre il monitoraggio dei prezzi da

RISTORAZIONE COLLETTIVA: FATTURATO E QUOTE DI MERCATO

Aziende	2012		2013		2014		% Variazione 2013 vs 2012	% Variazione 2014 vs 2013	Cagr% 2014 vs 2012
	Mn. Euro	%	Mn. Euro	%	Mn. Euro	%			
Elior (gruppo economico) ^{*(a)}	547,7	12,1	555,9	11,7	543,4	11,4	1,5	-2,2	-0,4
Cir	350,6	7,7	356,3	7,5	372,7	7,8	1,6	4,6	3,2
Camst (gruppo economico)	334,9	7,4	347,5	7,3	359,5	7,5	3,8	3,5	3,7
Sodexo italia	367,9	8,1	350,4	7,4	331	6,9	-4,8	-5,5	-5,0
Compass group Italia	252,3	5,5	218,4	4,6	168,4	3,5	-13,4	-22,9	-16,6
Pellegrini	185,9	4,1	190,9	4	195	4,1	2,7	2,1	2,4
Serenissima Ristorazione	178,5	3,9	184,6	3,9	197	4,1	3,4	6,7	5,2
La Cascina (gruppo economico)	160,5	3,5	172,4	3,6	192,7	4,1	7,4	11,8	10,0
Dussmann Service	121,5	2,7	122,5	2,6	142	3	0,8	15,9	8,4
Serist Servizi Ristorazione	100	2,2	88,5	1,9	100	2,1	-11,5	13,0	0,0
Altri	1970,2	43,2	2162,6	45,7	2168,3	45,6	9,8	0,3	5,0
Totale	4.570,00	100,4	4.750,00	100,2	4.770,00	100,1	3,9	0,4	2,2

Fonte Databank – dicembre 2013

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

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

parte di Anac (Autorità Nazionale AntiCorruzione) porterà ad una maggiore trasparenza e di converso ad un appiattimento dell'offerta in termini di prezzo. L'aspetto positivo per le aziende di ristorazione collettiva organizzata dovrebbe essere rappresentato da un maggior riconoscimento della specializzazione e da una minore concorrenza da parte delle aziende locali, difficilmente in grado di servire ambiti territoriali più grandi e volumi produttivi più elevati.

TREND 2014

La ristorazione collettiva appaltata nel 2014 registra una variazione del fatturato positiva (+0,4%), dovuta all'adeguamento dei prezzi, mentre il numero di pasti erogati diminuisce rispetto al 2013 (-1,6%). Il calo dei volumi è conseguente agli effetti della spending review sui segmenti Sanità e Militare. Inoltre anche il segmento Scuola, dopo anni di crescita, diminuisce soprattutto a causa dell'andamento negativo dei piccoli e medi centri. Infine, il segmento Aziende ha consolidato nell'anno il calo registrato negli anni precedenti a causa della crisi economica ed occupazionale.

AZIENDALE

Secondo Databank, nel 2014 il mercato della ristorazione

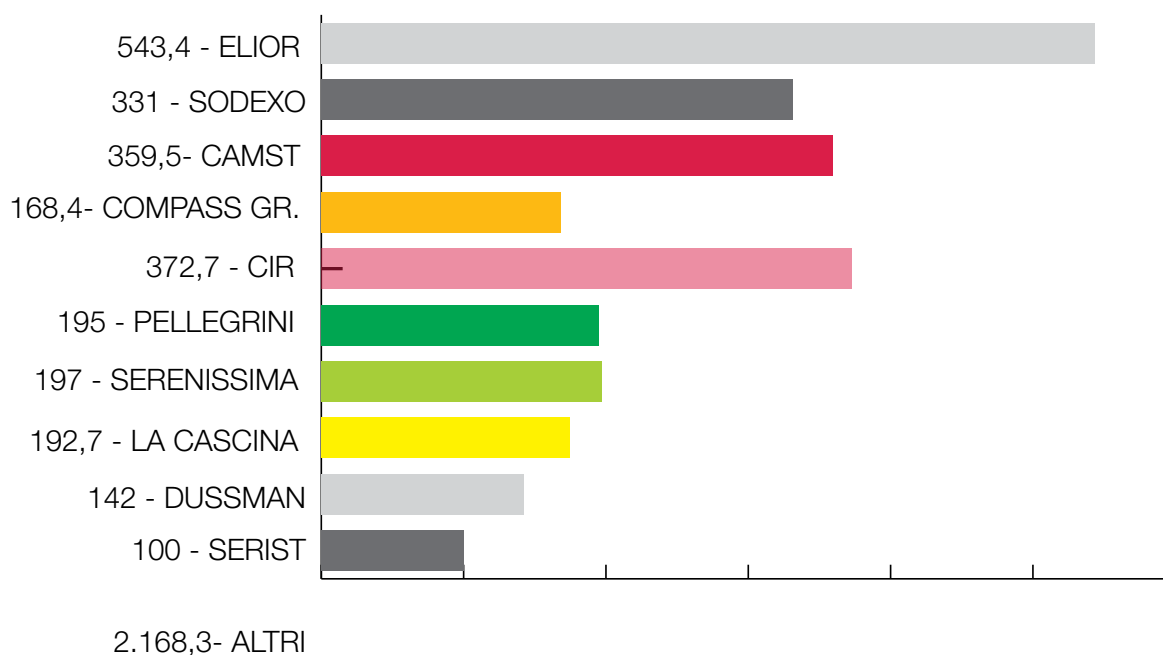
aziendale servito dalle società di ristorazione collettiva ammonta a 481 milioni di pasti che rappresentano il 63,8% della domanda potenziale.

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

TREND 2014

Nel segmento aziendale si registra un calo del numero di pasti erogati, attenuato in parte dall'aumento della quota d'appalto. Inoltre, il segmento aziendale, che ancora rappresenta il business principale per numerose aziende, ha limitato la contrazione dei pasti forniti grazie all'acquisizione di fruitori che hanno preferito la ristorazione collettiva rispetto alla ristorazione commerciale (soprattutto tradizionale) grazie al prezzo più contenuto (il costo della ristorazione tradizionale può essere superiore da 2 a 4 volte il costo della collettiva).

IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA - FATTURATO 2014 (mln euro)



SCOLASTICA

La ristorazione scolastica pubblica e privata, secondo Databank, ammonta nel 2014 a 325 milioni di pasti con un tasso di penetrazione delle società di ristorazione collettiva a volume di circa il 68%. Il segmento è stato oggetto dei tagli imposti dalla legge di stabilità che hanno portato sconti alla pubblica amministrazione e di conseguenza hanno generato perdita di marginalità per le società di ristorazione collettiva. Inoltre nel corso del 2014 si è registrato un andamento negativo dei piccoli e medi centri, generato da strategie di risparmio delle famiglie che hanno optato, in sempre più casi, per il pasto a casa.

TREND 2014

La quota appaltata del segmento scolastico, dopo la crescita in volume per tre anni consecutivi, ha fermato la propria ascesa abbassando il tasso medio di crescita a circa il 2% (fonte Databank). Tuttavia, nonostante le criticità del settore, rappresenta ancora per molti operatori un mercato interessante di sviluppo.

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

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

SANITÀ E WELFARE

Il mercato della ristorazione socio sanitaria servito dalle società di ristorazione collettiva, che include le strutture ospedaliere pubbliche e private nonché le case di cura e di riposo, ha una dimensione in volume nel 2013 di circa 242 milioni di pasti. La penetrazione delle società di ristorazione collettiva è di circa il 38,4%, pertanto il futuro sviluppo del mercato è potenzialmente appetibile.

A causa del provvedimento di spending review emanato dal governo, il segmento non ha brillato. Nel 2012 il segmento ha perso sia in termini di numero di pasti sia di valore del pasto medio, con importanti conseguenze sulla marginalità. La spending review sta imponendo un taglio di 14 milioni di euro in tre anni (dal 2012 al 2014), nel settore Sanità,

attraverso la riduzione del 20% dei posti letto nella sanità pubblica e la richiesta di una riduzione del 10% dei valori dei servizi appaltati. Inoltre ha imposto alle Regioni di definire processi di razionalizzazione delle reti ospedaliere, in modo da evitare duplicazioni di funzioni e mantenimento di presidi sottoutilizzati. In tal senso il decreto legge prevede una riduzione dello standard di posti letto portandolo a 3,7 per 1000 abitanti, di cui però lo 0,7 resta vincolato alla lungodegenza e alla riabilitazione.

Anche il mercato legato alle case di riposo non si è sviluppato secondo le attese, sia per la presenza di badanti sia per la presa in carico da parte delle famiglie a seguito della crisi economica, per cui il numero di degenti non è aumentato pur in presenza di una crescita dell'età media della popolazione.

TREND 2014

Secondo Databank, nel 2013, il mercato della ristorazione socio-sanitaria è diminuito del 3% in volume. Va tuttavia sottolineato che il settore socio-sanitario presenta ancora un tasso di penetrazione delle società di ristorazione collettiva inferiore alla media di mercato, in particolare per quanto riguarda la parte welfare, e potrebbe rappresentare in futuro un buon terreno di espansione per le società di ristorazione. Il Ddl Stabilità 2014 (approvato nell'ottobre 2013), contrariamente a quanto avvenuto con le manovre finanziarie e le leggi di stabilità degli ultimi anni, per la prima volta non contiene tagli al Fondo Sanitario Nazionale per il triennio 2014-16.

ALTRE COLLETTIVITÀ

Il segmento Militare e Altre Collettività servito dalle società di ristorazione collettiva vale circa 59 milioni di pasti, in calo di oltre il 5% rispetto al 2013. Per quanto riguarda la parte Militare, la spending review ha avuto un effetto consistente sul potenziale del mercato a causa di notevoli riduzioni di personale, rispetto anche al precedente piano di rimodulazioni previsto con la legge del marzo 2010.

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

TREND 2014

Secondo Databank, il segmento risulta in calo del -5,6% rispetto al 2013, a causa della riduzione del personale militare e della chiusura e riorganizzazione di diverse caserme. Il fenomeno di riduzione degli organici non è ancora terminato e dovrebbe produrre effetti anche nei prossimi anni.

La Ristorazione Commerciale

Il mercato della Ristorazione Commerciale (pasti consumati fuori casa, escludendo le bevande servite da sole), secondo uno studio di Girà Food Service del 2013 vale più di 43 miliardi di euro, eroga oltre 4,6 miliardi di pasti ed è composto da più di 300.000 unità ristorative attive di dimensioni e caratteristiche di servizio molto varie: ristoranti, snack bar, ristorazione rapida e self service, alberghi e complementari, trasporti, siti.

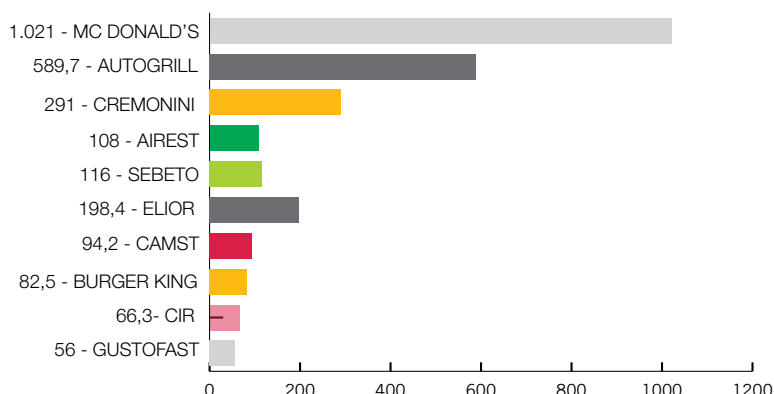
Il mercato ha pesantemente risentito della crisi e delle conseguenti strategie di risparmio messe in campo dalle famiglie. Il clima di incertezza percepito dai consumatori, motivato dal continuo calo del potere d'acquisto e dall'incremento della disoccupazione, sta infatti fortemente penalizzando la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

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

Secondo lo studio Girà Food Service, le Catene attive nella ristorazione commerciale, nel 2013, coprivano il 11,4% del mercato totale fuori casa a valore, in calo rispetto al precedente dato, ciò a causa della maggiore stabilità della ristorazione collettiva, la cui quota al contrario sale.

Rispetto al segmento commerciale, nonostante le non brillanti performance, al contrario il peso della Ristorazione Commerciale Moderna è aumentato, grazie alla maggiore capacità di affrontare i periodi di crisi e di occupare le location più profittevoli.

IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE _ FATTURATO 2014 (mln euro)



TREND 2014

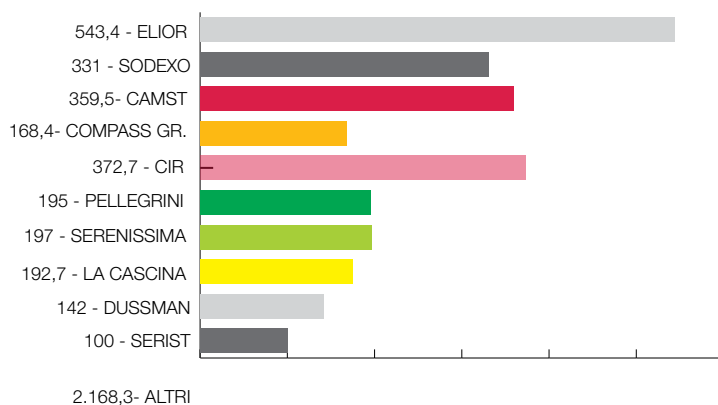
Rispetto ai ristoranti tradizionali, le pizzerie e i bar, il mondo della Ristorazione Commerciale Moderna (che comprende tutte le aziende presenti sul territorio con più ristoranti sotto un'unica insegna) ha retto meglio al calo dei consumi grazie alla migliore organizzazione e alle economie di scale che tali operatori possono mettere in campo.

A fronte di un sensibile calo di pasti erogati dalle formule tradizionali di ristorazione, le catene hanno subito una diminuzione più contenuta dei pasti e una crescita del fatturato del 1%.

Va tuttavia rilevata una pesante flessione della ristorazione nei trasporti, all'interno della quale stanno riportando consumi in calo tutti i canali, ad eccezione della ristorazione ferroviaria, che beneficia di un incremento della ristorazione

veloce a discapito delle formule tradizionali. Secondo Databank, nel 2015, l'auspicabile miglioramento della situazione economica generale dovrebbe portare a una graduale, seppur lenta, ripresa dei consumi compresi quelli fuori casa, che si attesteranno comunque su volumi di gran lunga inferiori a quelli pre-crisi. Le migliori performance dovrebbero essere registrate dalla ristorazione commerciale moderna che, grazie agli aumentati spostamenti, all'atteso incremento delle presenze turistiche (in parte legate a EXPO 2015), dovrebbero riportare una crescita dei volumi e del fatturato.

IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA - FATTURATO 2014 (mln euro)



Fonte Databank – dicembre 2014

RISTORAZIONE COMMERCIALE

Aziende	2012		2013		2014		% Variazione fatturato 2014 VS 2013	Localizzazione
	Mn. euro	N Pdv	Mn. euro	N Pdv	Mn. euro	N Pdv		
McDonald's	992	455	1.014	455	1.021	496	0,69	Centri urbani, Centri commerciali, Strade a scorrimento veloce, Autostrade, Aeroporti, Stazioni ferroviarie
Autogrill	667,3	946	627	946	589,7	569	-6,33	Centri urbani, Centri commerciali, Autostrade, Aeroporti, Stazioni ferroviarie, Fiere, ospedali e università
Cremonini	247,5	217	259	217	291	261	11,00	Centri urbani, Centri commerciali, Strade a scorrimento veloce, Autostrade, Aeroporti, Stazioni ferroviarie, Fiere, ospedali e università
Cigierre	145	136	180	123	216	163	16,67	Centri urbani, Centri commerciali
Elior	116	161	113,5	161	198,4	151	42,79	Centri urbani, Centri commerciali, Autostrade, Aeroporti, Stazioni ferroviarie, Fiere, ospedali e università, Aree industriali
Sebeto	114,5	136	114,3	136	116	136	1,47	Centri urbani, Centri commerciali, Autostrade, Aeroporti, Fiere, ospedali e università
Airest	121,1	93	119	93	108	76	-10,19	Centri commerciali, Autostrada, Aeroporti, Stazioni ferroviarie
Camst	98	228	92,8	228	94,2	253	1,49	Centri urbani, Centri commerciali, Fiere, ospedali e università, Aree industriali
Burger King	79	nd	80,5	100	82,5	105	2,42	Centri urbani, Centri commerciali, Stazioni
Cir	69,5	132	68,2	132	66,3	123	-2,87	Centri urbani, Centri commerciali, Strade a scorrimento veloce
Gustofast	63	24	59	24	56	29	-5,36	Centri commerciali, Autostrade

Fonte Databank – dicembre 2014

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

Servizi offerti ai Clienti

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

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

L'attenzione particolare, quindi, che Camst dedica alla progettazione e alla realizzazione dei servizi personalizzati e rivolti ai Clienti dei differenti segmenti del mercato, evidenzia una spiccata propensione all'investimento per ottimizzare, migliorare ed integrare l'offerta di servizio proposta. Soprattutto nel caso di pubbliche amministrazioni offrire un servizio in global service garantirebbe la completa gestione dei servizi ottenuti in appalto, garantendo al Cliente un unico interlocutore.

I principali servizi di ristorazione sono:

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

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

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

- progettazione di impianti produttivi, cucine, ristrutturazioni e interventi di riqualificazione delle strutture già esistenti; piani di autocontrollo compatibili con i principi dell'HACCP e di interventi mirati alla riduzione dell'impatto ambientale;
- formazione mirata e continuativa rivolta alle risorse;
- project financing;
- supporto tecnico-informatico per la gestione e il monitoraggio informatizzato;
- customer satisfaction: gestione di indagine sulla qualità percepita dagli utenti del servizio;
- consulenza per la stesura di programmi dietetici e di menù;
- gestione integrata: manutenzione ordinaria e straordinaria, disinfestazione, derattizzazione, pulizia e sanificazione anche degli ambienti.

Gestione diretta

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

La gestione diretta di una cucina è la risultante di una serie di fattori fondamentali: preparazione e professionalità del personale, scelta e controllo delle derrate alimentari, presentazione e qualità dei cibi, studio e pianificazione dei menù, igiene e cura dell'ambiente, attenzione massima alle esigenze del cliente consumatore e committente.

I menù variano giornalmente e in riferimento alle stagioni, garantendo un'ampia possibilità di scelta. I dietisti Camst possono disegnare il menù in funzione dei bisogni alimentari dei destinatari e sulla base dei principi di equilibrio alimentare.

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

GESTIONI

Dettaglio per aree d'affari	2014
Aziende	501
Banchetti	4
Caserme	17
Colonie	2
Cu.Ce	45
Interaziendali	52
Ristorazione assistenziale	43
P.E	86
Prodotti gastronomici	-
Scuole	739
Vending	16
Totale	1.630

(*) Le gestioni nel 2012 erano 1.529; il dato 2013 non è confrontabile a causa di una riclassificazione dei centri di costo.

Gestione veicolata

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

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

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

Rivendita di derrate

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

Attività progettuale

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

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

Finanziamento

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

Supporto tecnico informatico

Il progetto "Camst" incontra due direttive principali: quella dedicata ai servizi sociali in genere e quella rivolta ai servizi scolastici. Nel caso di servizi scolastici, i parametri di riferimento spaziano dalle problematiche legate alla prenotazione dei pasti, all'organizzazione dei trasporti, alla definizione del diritto allo studio, alla gestione delle graduatorie riferite alle scuole d'infanzia, alla gestione contabile amministrativa di bollettazione, riscossione e recupero crediti secondo i bisogni dei diversi enti locali. Tutti i dati registrati sono disponibili per eseguire elaborazioni statistiche, stampe e visualizzazioni.

Project financing

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



Società miste pubblico privato

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

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

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

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

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

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

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

Carta OK

Vantaggi per le aziende e benefici per i titolari.

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

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

CAMST *café*

tavolamica

Gustamì
BAR CUCINA E CHIACCHIERE

magnosfera
RISTORANTE & PIZZERIA

E' il pratico servizio offerto per velocizzare tutte le operazioni di pagamento in cassa sostituendo contante, bancomat e altre carte di credito ed è uno strumento con importanti valenze strategiche: per questo motivo è stato avviato un progetto di riqualificazione per una maggiore valorizzazione presso i nostri clienti.

Camst Vending

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

Le chiavi di successo del business:

- soluzioni di prodotto: la linea COFFEE BREAK propone caffè pregiato da gustare puro o composto con latte o cioccolato e un'ampia scelta di bevande calde tra cui orzo, cioccolato, latte e té, mentre la linea SNACK TIME offre snack sfiziosi dolci e salati, bibite fresche gasate e non, prodotti di gastronomia scelti;
- un ambiente costruito attorno al consumatore: progettazione di aree relax personalizzate per valorizzare la pausa caffè/snack e ricreare un'oasi di confort e piacere per un break rigenerante;
- assistenza cliente: formazione continua di personale dedicato all'assistenza cliente, capace di rispondere con tempestività ad ogni esigenza;
- innovazione tecnologica: installazione di distributori automatici di ultima generazione, efficienti e in linea con le norme CE sull'igiene, promettendo a tutte le tipologie di clienti costanza e qualità del servizio.

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

Produzione di prodotti in ATP

Il confezionamento di un prodotto in ATP (atmosfera protetta) consiste nella sostituzione all'interno della vaschetta dell'aria costituita da ossigeno, anidride carbonica e azoto con una miscela di solo azoto e anidride carbonica. L'assenza di ossigeno garantisce un

prolungamento della durata del prodotto (così detta shelf life), diminuendo l'invecchiamento e la proliferazione di muffe e batteri.

Servizio Freebeverage

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

La Tavola Buona

Che cos'è "La Tavola Buona"?

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

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

Caffè per Noi

Caffè per Noi è il caffè creato in esclusiva per Camst e presente in oltre 120 locali tra pubblici esercizi, locali interaziendali e aziendali. La miscela è stata selezionata per incontrare al meglio il gusto tipico italiano e rappresentare appieno la lunga esperienza di Camst nel mondo della ristorazione. Il marchio e tutto il materiale di comunicazione ruotano attorno ai valori Camst sintetizzati in un "Noi": non solo perché fatto in esclusiva, ma anche perché è il Noi di chi ogni giorno si impegna per offrire un prodotto di alta qualità e perché pensato per tutte le persone che consumano e vivono il caffè come un momento di aggregazione e di socialità.

La sostenibilità ambientale nell'offerta di ristorazione

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

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

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

Promuovere un consumo etico per Camst significa:

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 e i cui effetti sull'organismo, non ancora ben definiti, sembrano non essere del tutto sicuri;
- uso del packaging ecosostenibile (gli imballi rappresentano il 35% del peso totale dei rifiuti solidi urbani ed il 40% del loro volume);
- effettuare una raccolta differenziata dei rifiuti, come preludio al loro riciclo, che significa risparmio di materie prime, di energia e quindi minore inquinamento;
- riduzione degli sprechi;

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

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

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

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

Analisi degli aspetti ambientali

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

Risparmio energetico

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

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

Smaltimento rifiuti

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

Residui da olii di cottura

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

Riciclo Imballaggi

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

Utilizzo di prodotti eco-compatibili

In questo ambito l'attività aziendale si pone l'obiettivo di utilizzare prodotti per la detergenza a basso impatto ambientale. Per questo è stata adottata una procedura di qualifica di tali prodotti che vengono selezionati attraverso l'analisi delle schede di sicurezza. L'acquisto centralizzato consente l'applicazione di tale procedura sul 100% dei prodotti per la detergenza acquistati da Camst che privilegia prodotti con biodegradabilità superiore al 90% e con assenza di fosforo.

Prodotti "usa e getta" ecologici

In questo ambito Camst è in grado di fornire prodotti usa e getta biodegradabili (es. piatti di polpa di cellulosa), in relazione alle situazioni di servizio che lo richiedono. Dal 2012 Camst utilizza nei suoi locali di produzione rotoloni asciugatutto Natural di Lucart Group. I prodotti Natural sono realizzati in Fiberpack, fibre di cellulosa provenienti dal riciclo dei cartoni per bevande. Grazie all'utilizzo di questi prodotti, Camst contribuisce ad un minor impatto ambientale delle sue attività.

RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE OTTENUTO CON ASCIUGATUTTO IN FIBERPAK

Indicatori di minor impatto	2013	2014	Var
Numero di cartoni per bevande di tipo Tetra Pak (da 1 L) riutilizzati	8.640.044	10.950.145	2.310.101
Minor ingombro di discarica (in m³)	590,5	762,8	172
Numero alberi di media dimensione risparmiati	1.842	2.379	537
Riduzione di emissione CO2 in atmosfera (in Kg)	217.675,5	281.194,5	63.519

Dal 2012 Camst utilizza nei suoi locali di produzione rotoloni asciugatutto Natural di Lucart Group. I prodotti Natural sono realizzati in Fiberpack, fibre di cellulosa provenienti dal riciclo dei cartoni per bevande. Grazie all'utilizzo di questi prodotti, Camst contribuisce ad un minor impatto ambientale delle sue attività.

Altri aspetti di impatto ambientale

- emissioni in atmosfera.

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

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

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

- scarichi in fognatura.

Per quanto riguarda gli scarichi in fognatura Camst prevede sui propri impianti periodiche pulizie dei pozzetti e dei degrassatori tramite aziende autorizzate e controlli analitici sulla qualità dei reflui conferiti in fognatura;

- rumore.

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

- automezzi a ridotto impatto ambientale

A questo proposito giova ricordare che il requisito più importante per ottenere un ridotto impatto ambientale nella veicolazione dei pasti è la prossimità del centro di produzione ai luoghi di consumo.

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

Ulteriori scelte di RS nell'offerta di ristorazione

UTILIZZO DI PRODOTTI BIOLOGICI

Le nuove tendenze della nutrizione indicano che per alimentarsi in modo corretto non basta tenere conto solo delle calorie e del contesto matematico dei principi nutritivi, quali carboidrati, grassi e proteine, ma occorre privilegiare la qualità. Il "buon cibo" deve essere ricco di principi vitali, privo di alimenti negativi (es. grassi idrogenati), che sono tra le cause di alcune delle patologie tipiche dei paesi industrializzati. Camst partecipa da oltre a 10 anni in qualità di socio al CCPB (Consorzio per il Controllo dei Prodotti Biologici), organismo che certifica i prodotti in base alle normative del Reg. Cee 2092/91.

IL COMMERCIO EQUO E SOLIDALE

Il commercio Equo e Solidale è un approccio alternativo al commercio convenzionale: il suo scopo è quello di promuovere giustizia sociale ed economica e sviluppo sostenibile



attraverso il commercio, la formazione, la cultura e l'azione politica. Camst ha iniziato ad adottare questi prodotti già da alcuni anni.

LA PASTA BIOLOGICA A MARCHIO "LIBERA TERRA"

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

Il metodo di coltivazione scelto sin dall'inizio è quello biologico e le produzioni sono tutte artigianali, al fine di garantire la bontà e la qualità dei prodotti che conservano il sapore antico della tradizione.

COMUNICAZIONE AMBIENTALE ALL'UTENZA

L'attività è finalizzata al coinvolgimento dell'utenza mediante la distribuzione di materiale illustrativo dedicato ai bambini che stimola la loro curiosità e li

guida verso l'adozione di comportamenti e di abitudini che favoriscano la sostenibilità ambientale. Il materiale in distribuzione ai bambini, realizzato a fumetti, costituisce gioco e divertimento, garantendo inoltre l'apprendimento attraverso l'introduzione di personaggi in cui eventualmente il bambino può riconoscersi e quindi recepire più facilmente i messaggi trasmessi.

SERVIZIO FREEBEVERAGE

Camst aiuta l'ambiente con il servizio Freebeverage che consente di ridurre l'impatto ambientale delle bevande confezionate, attraverso la riduzione delle confezioni di plastica per le bottiglie e del trasporto su gomma delle stesse, con conseguente riduzione delle emissioni di CO₂. Il servizio Freebeverage viene utilizzato da Camst per oltre 1.400.000 pasti annui e consiste nella distribuzione self service a consumo libero di acqua microfiltrata naturale e gassata, succhi e bevande naturali, bibite gassate, bevande equo e solidali.

RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE OTTENUTO CON IL SERVIZIO FREEBEVERAGE

Indicatori di minor impatto	2012	2013	2014	Var
Numero pasti annui con servizio freebeverage	1.625.413	2.029.070	2.390.459	361.389
di cui: bevande con materie prime certificate Fairtrade	330.918	273.105	272.428	-677
Riduzione rifiuti in kg	60.000	74.900	88.240	13.340
Riduzione trasporti in tonnellate	2.500	3.121	3.676	555
Riduzione Co2 in tonnellate	61	76	89	13
Riduzione consumo petrolio in tonnellate (1)	58	72	85	13

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

Camst con SINU per la salute dei consumatori



Annualmente si svolge la campagna organizzata da World Action on Salt and Health (WASH) per promuovere la riduzione dell'assunzione di sale da cucina nell'alimentazione umana. In Italia l'iniziativa viene

coordinata dalla Società Italiana di Nutrizione Umana (SINU), in collaborazione con il Gruppo di lavoro Intersocietario per la Riduzione del Consumo di Sodio in Italia (GIRCSI). Camst partecipa all'iniziativa mettendo a disposizione i suoi locali di Ristorazione commerciale, Tavolamiche, Self service e Bar, per la campagna di comunicazione che si svolge con manifesti affissi nei locali e mettendo a disposizione spazi per la distribuzione degli opuscoli informativi. I consumatori potenzialmente raggiunti dall'iniziativa sono circa 18.000 al giorno e interessano le principali città che vedono la presenza dei nostri locali in 9 regioni: Piemonte, Liguria, Veneto, Friuli, Emilia Romagna, Marche, Toscana, Lazio, Lombardia

IL CONSUMO DI SALE IN ITALIA

In Italia il consumo medio di sale pro-capite è stimato pari a circa 10-15 grammi giornalieri. Questo apporto è da 2 a 3 volte superiore a quanto suggerito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO): 5-6 grammi al giorno nell'adulto (considerate che un cucchiaino corrisponde a 6 grammi di sale).

E' IMPORTANTE CONTROLLARE LE ETICHETTE

Esaminando l'etichetta degli alimenti confezionati possiamo comprendere quanto sale stiamo assumendo ogni giorno con le nostre scelte alimentari.

La maggior parte delle etichette degli alimenti indicano solo la quantità di sodio che l'alimento contiene per 100 grammi o per porzione. Se si vuole conoscere il contenuto di sale (cloruro di sodio) questo va moltiplicato per 2,5 per ottenere il valore corretto (1 grammo di SODIO = 2,5 grammi di sale)

Il contenuto di sodio di molti alimenti è variabile e dipende dal processo di trasformazione e di produzione dell'alimento; i nomi di alcuni sostanze indicano la presenza del sale aggiunto: sodio (o Na), cloruro di sodio, fosfato monosodico, glutammato di sodio, benzoato di sodio, citrato di sodio.

DISTRIBUZIONI EFFETTUATE

	2013	2014
Numero Locali (self service, ristoranti, bar)	90	116
Totale utenti	18.000	23.200
Affissione poster	100	175

Recupero dei pasti non somministrati

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

viene svolta attraverso la stipula di apposite convenzioni con gli enti destinatari (Onlus), individuate da Camst con la collaborazione dell'Amministrazione Comunale, che si faranno carico del ritiro presso le varie scuole delle derrate alimentari in eccedenza. Il ritiro delle eccedenze alimentari avviene lo stesso giorno del loro recupero; in particolare pane e frutta vengono recuperati non oltre le 2 ore successive al termine della distribuzione nei vari refettori.

L'attività di recupero delle eccedenze alimentari presso le scuole è caratterizzata dalle seguenti macroattività: selezione e raccolta; riconfezionamento in contenitori adeguati; redazione documento di Donazione (ovvero del documento di trasporto); carico e trasporto; scarico e consegna presso l'ente assistenziale.

Il recupero dei pasti non somministrati può essere destinato anche al consumo animale: di comune accordo con le

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

RECUPERI EFFETTUATI DA GESTIONI CAMST

Dal 2012 Camst ha sottoscritto un accordo quadro nazionale con Banco Alimentare per il recupero delle eccedenze alimentari dai locali Camst ai fini di solidarietà sociale - L.155 del "Buon Samaritano".

L'obiettivo dell'accordo è quello di dare alle Divisioni un riferimento territoriale nell'Associazione Banco Alimentare

al fine di gestire, con procedure e modalità amministrative condivise e validate, la donazione dei generi alimentari ancora commestibili.

Non si tratta di un accordo di esclusiva che preclude a Camst la possibilità di collaborare anche con altre organizzazioni del recupero alimenti.

RECUPERI EFFETTUATI DA GESTIONI CAMST

Divisioni	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta	Totale
Piemonte	4.987	-	-	-	7.522	12.509
Lombardia	168	865	561	43	16	1.653
Romagna Marche	90	940	190	525	0	1.745
Centro Sud	1.774	347	55	139	1.495	3.811
Emilia Centro	-	549	-	-	-	549
Totale	7.019	2.702	806	707	9.033	20.267

Quantità espresse in Kg

Divisioni	Organizzazioni o Enti beneficiari
Divisione Lombardia: Siticibo	Banco Alimentare dai locali: Unipol, Sai Fondiaria, Unicredit;
Divisione Romagna Marche:	"In cammino verso Maria" Comacchio, Parrocchia "S. Rocco" Ravenna, Banco Alimentare onlus - Caritas Castelfidardo;
Divisione Centro Sud	Associazione Banco Alimentare del Lazio ONLUS - ROMA - Telecom; RONDA DELLA CARITA' (GR) scuole comune; CARITAS (GR) scuole comune;
Divisione Emilia Centro	Banco Alimentare - Mensa Granarolo (BO);
Divisione Piemonte Liguria	la raccolta dei prodotti viene effettuata da Banco Alimentare ed è realizzata in accordo con la Pubblica Amministrazione cliente di diverse refezioni scolastiche della Divisione. Le onlus beneficiarie del progetto Buon Samaritano sono:
In provincia di Torino	Convento S. Antonio da Padova, Parrocchia San Luca, Piccola Casa Divina Provvidenza, Suore Vincenziane di Via Nizza (già GVV Nuova Aurora)
In provincia di Savona	Centro Accoglienza Buon Pastore di Varazze; Scuola S.M. Rossello di Savona; Fondazione Caritas Onlus di Savona; A.I.S.M. Savona; Parrocchia SS. Trinità di Savona; Parrocchia San Paolo di Savona.

RECUPERI EFFETTUATI DALLA SOCIETÀ GI - GASTRONOMIA ITALIANA

	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta-Dolci	Totale
Società GI - Gastronomia Italiana	-	11.892	12.587	7.344	491	32.314

Tra i recuperi effettuati da Camst nel 2014 va ricompreso il quantitativo proveniente dalla produzione della società Gastronomia Italiana.

Le Onlus beneficiarie sono state: Fondazione San Petronio,

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

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

	Pane	Primi	Secondi	Contorni	Frutta-Dolci	Totale
Società GI - Gastronomia Italiana	-	11.892	12.587	7.344	491	32.314

RECUPERO PASTI IN CAMST (KG)



- 7.019 KG PANE
- 14.594 KG PRIMI
- 13.393 KG
- 8.051 KG CONTORNI
- 9.524 KG FRUTTA - DOLCI

Recupero prodotti da Ce.Di.

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

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

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

- Sono state cedute gratuitamente alle Onlus, previa

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

- Al Centro Tutela Fauna sono state cedute le derrate non idonee al consumo umano e i sottoprodotti di origine

animale di categoria 3 che sono stati impiegati per l'alimentazione degli animali selvatici in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

Lo schema sottostante riporta i dati relativi alle cessioni di derrate non conformi ad enti no profit attive sul territorio della provincia di Bologna relative al 2014. I dati si riferiscono alla attività di cessione ordinaria.

RECUPERO PRODOTTI NON CONFORMI DA CE.DI.

Onlus beneficiarie	Prodotti secchi (pasta, conserve, olio) con confezioni rotte kg	Prodotti freschi (carne e lattiero caseari) kg	Prodotti congelati kg	Kg Totale
Pubblica Assistenza di Casalecchio	6.187	4.897	336	11.420
Fond. Banco Alimentare e.r. Onlus	108	4.509		4.617
Fondazione San Petronio	767	5.605	350	6.722
Centro per la Tutela e Ricerca		970	243	1.213
Totale	7.062	15.982	929	23.973

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

RECUPERO PRODOTTI DA CE.DI. (KG)

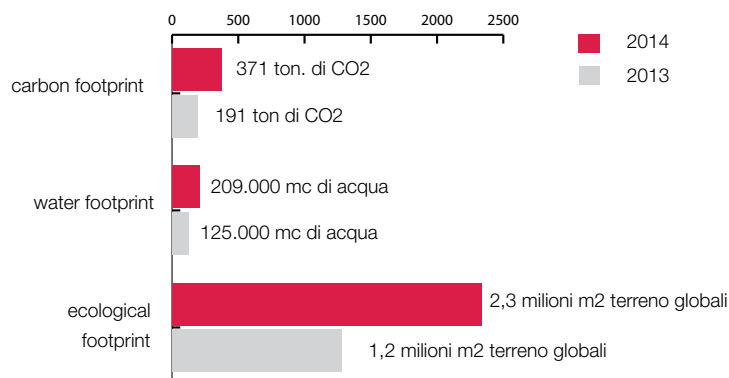


- 7.062 KG PRODOTTI SECCHI
- 15.982 KG PRODOTTI FRESCHI
- 929 KG PRODOTTI CONGELATI

Impronta ambientale dei recuperi effettuati

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

IMPRONTA AMBIENTALE EQUIVALENTE DEI PRODOTTI NON SPRECATI



RISORSE AMBIENTALI NON SPRECAE (DATO ANNUO)

	Carbon Footprint (Kg di CO2 equivalente)	Ecological Footprint (m2 globali H2O + terreno)	Water Footprint (m3 di acqua)
Totale 2014	371.000 (eq. a 2.870 viaggi in auto Milano-Napoli)	209.000 (eq. a 65 piscine olimpiche)	2.338.000 (eq. a 327 campi da calcio)
Totale 2013	190.901	124.997	1.276.000
Totale 2012	130.151	85.194	828.845
Totale 2011	81.000	55.000	526.000

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

NOTA METODOLOGICA

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

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

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

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

Le attività di educazione alimentare

Una pratica consolidata di coinvolgimento degli Stakeholder nella scuola

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

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

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

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

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

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

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

Gli interlocutori nella ristorazione scolastica

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

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

Flessibilità ed esperienza

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

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

Sono momenti concreti di informazione e formazione, ma

anche di confronto con l'utenza che servono a stabilire un rapporto concreto con gli Stakeholder, siano essi i bambini, i genitori, gli operatori scolastici e le istituzioni. I progetti che vengono realizzati, sempre in stretta collaborazione con le Amministrazioni Comunali, tengono conto di un'esigenza della realtà territoriale in cui si collocano oppure sono iniziative che Camst progetta e propone al mondo scolastico, con l'obiettivo di valorizzare il consumo del pasto come momento di socializzazione.

Dialogo aperto con famiglie e istituzioni

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

Carte in tavola.



CARTA DEI SERVIZI CAMST | RISTORAZIONE SCOLASTICA



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

attinenti all'alimentazione.

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

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

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

Ivo il gigante Camst

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

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

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

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

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

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

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

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

Le pubblicazioni con Giunti Editori

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

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



Il sistema di gestione per la qualità e la sicurezza alimentare

Come Camst definisce la qualità

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

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

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

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

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

nell'impresa che proviene dalle diverse attività svolte (ristorazione commerciale, ristorazione congressuale, gestioni dirette, catering).

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

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

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

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

Lo staff di Qualità e Sicurezza Alimentare, composto da tecnici qualificati, rappresenta un servizio di consulenza tecnico-scientifica in materia di "qualità totale" ed igiene degli alimenti al servizio di tutte le funzioni aziendali e delle Società del Gruppo. Tra gli altri obiettivi, non ultima è la volontà di incrementare la capacità aziendale di rapportarsi al territorio anche attraverso il confronto con le istituzioni (scuola, organi di vigilanza, assessorati, ecc.) apportando un contributo prezioso sul piano della crescita conoscitiva che sempre più l'utente-consumatore richiede.

La politica per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare Camst

Particolare attenzione viene posta da parte delle società del Gruppo Camst nel mettere a disposizione di tutte le parti interessate i dati relativi all'attività di verifica sul proprio

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

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

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

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

Struttura Qualità e Sicurezza Alimentare

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

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

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

Attività di Controllo Qualità Laboratori di analisi

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

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

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

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

Il Sistema Gestione Qualità: le verifiche

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

DATI STATISTICI RELATIVI AL MONITORAGGIO SU PROCESSI PRODOTTI ED ATTREZZATURE

Attività di Monitoraggio su Processi, Prodotti ed Attrezzature	2012	2013	2014
Verifiche ispettive ai locali	165	121	74
Indagini microbiologiche su alimenti al consumo	2.260	1.735	1.959
Indagini su materie prime	1.126	871	805
Tamponi ambientali	3.003	2.164	2.515
Visite Ispettive ai Fornitori	15	25	15

(Fonte: Responsabile Qualità e Sicurezza Alimentare)

Nota: anche relativamente all'anno 2014, in considerazione del numero significativo di dati raccolti, una specifica indagine statistica conferma che il Sistema di Gestione Aziendale risulta efficace per garantire la Sicurezza Alimentare dei prodotti destinati al consumatore finale.

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

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

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

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

NUMERO PERSONE COINVOLTE

Tipologia personale coinvolto	2012	2013	2014
Dirigenti	10	14	18
Direttori	91	98	99
Cuochi Responsabili	587	620	739
Operatori locali	6.004	5.291	5.132
Personale uffici	179	170	426
Personale addetto verifiche ispettive interne	6	10	19
Totale	6.805	6.203	6.309

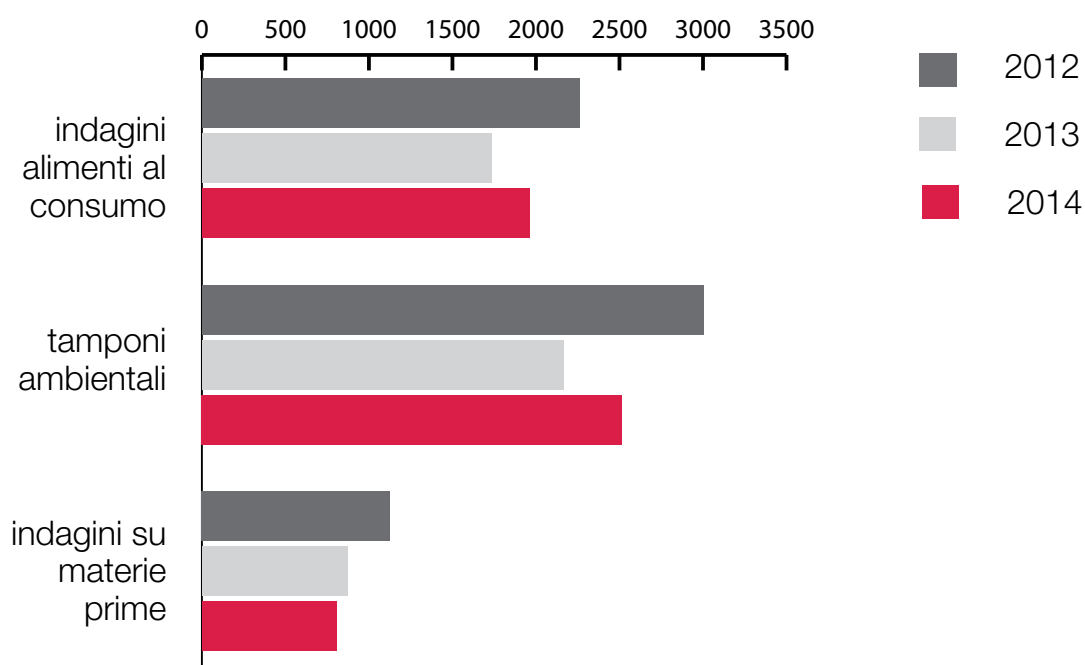
Nota: il totale non corrisponde alla somma dei partecipanti nelle diverse aree professionali perché il sistema di conteggio tiene conto delle partecipazioni e più aree della stessa persona. (Fonte: Responsabile Organizzazione)

NUMERO ORE

Tipologia personale coinvolto	2012	2013	2014
Dirigenti	362	323	472
Direttori	3.492	2.434	4.314
Cuochi Responsabili	3.580	4.208	5.343
Operatori locali	29.812	26.631	25.242
Personale uffici	3.624	3.830	2.649
Personale addetto verifiche ispettive interne	77	211	349
Totale	40.948	37.637	38.370

(Fonte: Responsabile Formazione)

NUMERO DEI MONITORAGGI SUI PROCESSI



Politica per l'Ambiente e la Sicurezza

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

Pertanto Camst si impegna a:

AMBIENTE

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

SALUTE E SICUREZZA

Per perseguire tali impegni, CAMST ha stabilito di attuare un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2004, detto sistema di gestione fa capo alla Direzione Generale come rappresentante della direzione aziendale.

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

Sulla base di questa politica i dirigenti delegati definiscono obiettivi specifici in tema di Gestione Ambientale i quali

dovranno essere applicati in ogni realtà produttiva, in sede di riesame del sistema, nel corso del quale viene anche valutata l'esigenza di revisionare tale documento, in ottica di miglioramento continuo.

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

Il Rapporto di analisi ambientale per i siti produttivi

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

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

Per l'indagine ambientale vengono utilizzate le seguenti tecniche:

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

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.

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

Azioni per l'Ambiente perseguite nell'esercizio 2014

Nel corso del 2014 si è esteso il Sistema di Gestione per l'Ambiente basato sulla norma ISO 14001 sulle nuove acquisizioni (in particolare Ramo Ristorazione Policoop), integrandosi con il pregresso che già copriva l'intera realtà Camst e ad alcune società del Gruppo (Lugo Catering spa (oggi Bassa Romagna Catering, Matilde Ristorazione srl, SE.RI.BO. srl, SE.RI.MI. srl, Descò srl, GI Gastronomia Italiana srl, Bioristoro srl).

Sono state condotte verifiche e controlli sia interni sia

da parte dell'organismo di certificazione di parte terza. I risultati complessivi dell'attività di sorveglianza esterna ed interna sono stati complessivamente positivi.

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

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

Indicatori di risultato

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

Nel computo dell'energia elettrica KWh si considerano solo i consumi delle utenze produttive; vengono pertanto esclusi uffici e magazzini in quanto non producono pasti e quindi non parametrizzabili; il numero utenze invece è inteso come utenze sia correlate ai pasti che non.

CONSUMI DI ENERGIA

Tipo di energia	Q.tà/Pasto 2012	Q.tà/Pasto 2013	Q.tà/Pasto 2014
Mc gas metano	0,124	0,098	0,104
Var%	-2,70	-20,23	4,88
Kwh en. elettrica	0,870	0,808	0,775
Var%	7,47	-7,12	-4,10

UTENZE GAS METANO INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE

Gas metano	2012	2013	2014
Num utenze	132	131	141
Var%	3,9	-0,8	7,6
Num Pasti	38.429.587	48.284.283	39.198.600
Var%	-0,2	25,6	-18,8
Consumi mc.	4.760.207	4.771.061	4.062.448
Var%	-2,9	0,23	-14,9

UTENZE ENERGIA ELETTRICA INTERESSATE DALLA RILEVAZIONE

Energia elettrica	2012	2013	2014
Num utenze	141	145	156
Var%	-1,4	2,8	7,6
Num Pasti	35.708.765	37.672.426 (*)	37.070.264
Var%	-12,7	-	-1,6
Consumi kWh.	31.051.900	30.428.240	28.715.510
Var%	-0,5	-2,0	-5,6

Nota: dato rettificato

RACCOLTA RIFIUTI IN CAMST

Categorie (Kg)	2012	2013	2014
Fanghi	1.762.890	1.616.715	1.484.000
Var %	-5,9	-8,3	-8,21
Olii e grassi commestibili	140.668	134.892	122.280
Var %	15,3	-4,1	-9,35
Imballaggi vari	753.386	627.230	592.498
Var %	-11,1	-16,7	-5,54
Altri materiali	153.871	68.650	46.184
Var %	-56,1	-55,3	-32,73
Totale	2.810.814	2.447.487	2.224.962
Var %	-12,0	-12,9	-8,27
Perc. totale rifiuti avviati a recupero	38,1	37,3	37,0
Perc. totale rifiuti avviati a smaltimento	61,9	62,7	63,0

VALUTAZIONE DI AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE NELL'ESERCIZIO 2014

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi	Risultati ottenuti
1	Conformità alle leggi	Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica di sorveglianza ed estensione dell'organismo di Certificazione BV condotta sul sistema rispondente alle norme ISO 14001 e OHSAS 18001	Esito positivo nella verifica di sorveglianza condotta dall'organismo di certificazione del SISTEMA ISO 14001 e OHSAS 18001. Nessuna non conformità rilevata OBIETTIVO RAGGIUNTO
2	Miglioramento prestazione per l'ambiente	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Adozione di un sistema di controllo e registrazioni mediante strumenti informatici	Adozione di un sistema informatizzato di registrazioni. Estensione a numero > 50% delle strutture oggetto di certificazione. OBIETTIVO RAGGIUNTO
3 - 4	Sensibilizzare il personale alla ottimizzazione delle risorse disponibili (es. energia elettrica, gas metano, acqua)	Maggior consapevolezza circa un buon uso delle risorse disponibili presso le strutture produttive	Formazione specifica del personale che ricopre determinati ruoli aziendali (es. direttori e cuochi responsabili).	Formazione complessiva specifica pari a 18 ore a copertura di 167 addetti totali per tutte le divisioni OBIETTIVO RAGGIUNTO
3 - 6	Prevenzione inquinamento	Maggiore facilità di monitoraggio dei limiti di legge sugli scarichi idrici	Sistema di mappatura e controllo informatico dei rapporti di analisi emessi dai laboratori	Completo funzionamento del sistema di mappatura e controllo informatico dei rapporti di analisi emessi dai laboratori. (Adozione completa per i 3 principali laboratori impiegati) OBIETTIVO RAGGIUNTO
4	Consumo di energia elettrica	Riduzione del consumo di energia elettrica	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di energia elettrica.	Riduzione del 4,10% dei consumi di energia elettrica a pasto. OBIETTIVO RAGGIUNTO
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi meno inquinanti (es. euro 4 o euro 5 o euro 6)	Aumento del 2 % degli automezzi aziendali appartenenti alle categorie meno inquinanti (es. euro 4 e euro 5)	Riduzione dal 59,8% al 59,6 % degli automezzi aziendali meno inquinanti (es. euro 4 e 5 e 6). OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi che utilizzano metano	Quota automezzi aziendali alimentati a metano > 6 % dell'intero parco automezzi	% automezzi alimentati solo a metano pari a 5,9% del totale parco automezzi. OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
4	Consumo di gas metano	Riduzione del consumo di gas metano, tramite campagna dedicata al risparmio energetico.	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di gas metano	Incremento del 4,88% dei consumi di gas metano a pasto. OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
5	Generazione di rifiuti – Camst	Aumento della % di recupero rifiuti	Aumento del 2 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.	Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2013 = 37,3 % Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2014 = 37,0 % OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
5	Generazione di rifiuti – società Gruppo Camst	Aumento della % di recupero rifiuti	Aumento del 2 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.	Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2013 = 82,0 % Rifiuti speciali avviati a recupero (R) – 2014 = 85,2 % OBIETTIVO RAGGIUNTO

AZIONI E OBIETTIVI PER L'AMBIENTE: ESERCIZIO IN CORSO

Rif. Politica	Aspetti ambientali	Obiettivi	Traguardi
1	Conformità alle leggi	Mantenimento del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza	Superamento con esito positivo della verifica di rinnovo ed estensione dell'organismo di Certificazione condotta sul sistema rispondente alle norme ISO 14001 e OHSAS 18001
2	Miglioramento prestazione per l'ambiente	Maggiore facilità di controllo del Sistema di Gestione	Estrapolazione dal sistema informatico di controllo e registrazioni di ulteriori dati prestazionali
3 - 4	Sensibilizzare il personale alla ottimizzazione delle risorse disponibili (es. energia elettrica, gas metano, acqua)	Maggior consapevolezza circa un buon uso delle risorse disponibili presso le strutture produttive e nei confronti dei clienti	Adozione di campagna informativa specifica e sensibilizzazione rivolta all'intero personale delle strutture produttive e ad eventuali clienti dei centri di consumo.
4	Consumo di energia elettrica	Riduzione del consumo di energia elettrica	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di energia elettrica.
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi meno inquinanti (es. euro 4 o euro 5)	Aumento del 2 % degli automezzi aziendali appartenenti alle categorie meno inquinanti (es. euro 4 e euro 5)
4	Parco automezzi aziendali	Aumento del numero di automezzi che utilizzano metano	Quota automezzi aziendali alimentati a metano > 6 % dell'intero parco automezzi
4	Consumo di gas metano	Riduzione del consumo di gas metano, tramite campagna dedicata al risparmio energetico.	Riduzione del 2% dei consumi a pasto di gas metano
5	Generazione di rifiuti – Camst	Aumento della % di recupero rifiuti sui rifiuti speciali prodotti	Aumento del 2 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.
5	Generazione di rifiuti – società Gruppo Camst	Aumento della % di recupero rifiuti sui rifiuti speciali prodotti	Aumento del 2 % della percentuale di rifiuto avviata a recupero rispetto a quella avviata a smaltimento sulla totalità dei rifiuti prodotti.

Altri dati conoscitivi per l'Ambiente

Se consideriamo i consumi nelle tre tipologie di locali principali riscontriamo, come logico attendersi, una maggiore efficienza nel processo produttivo delle Cucine

Centralizzate, in particolare per i consumi di energia elettrica.

Nota: 1) nel computo dell'energia elettrica KWh si considerano solo quelli delle utenze produttive; vengono pertanto esclusi uffici e magazzini in quanto non producono pasti e quindi non parametrizzabili; 2) il numero utenze invece è inteso come utenze sia correlate ai pasti che non.

ALTRI DATI CONOSCITIVI PER L'AMBIENTE

Cucine Centralizzate	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Numero Pasti	26.460.601	-	25.04.064	-
Q.tà Consumo	2.260.830	-	11.201.624	-
Numero utenze	45	-	43	-
Consumo a Pasto 2014	0,085	8,46	0,447	-9,70
Consumo a Pasto 2013	0,079	-21,01	0,495	-9,55
Consumo a Pasto 2012	0,100	-5,70	0,548	5,81

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

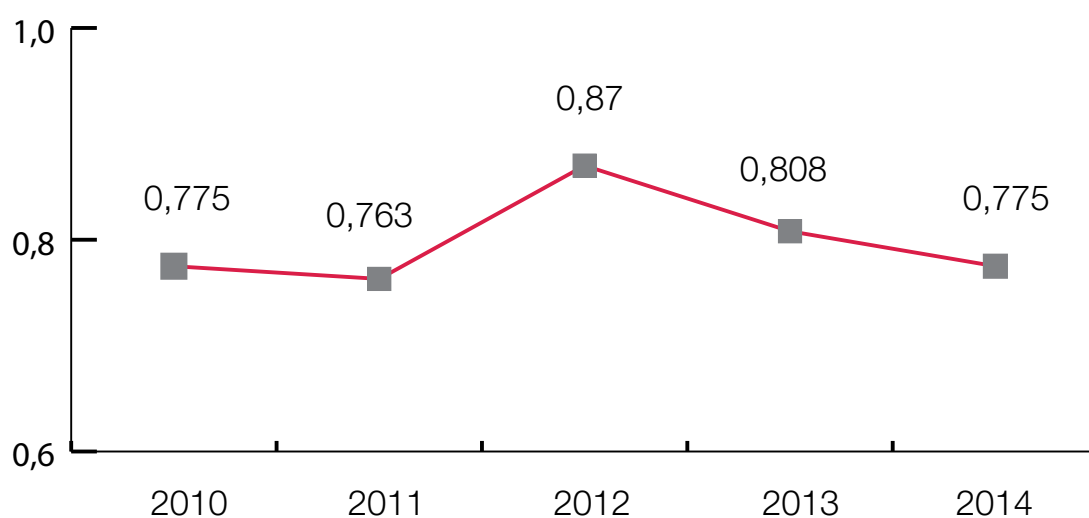
Interaziendali	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Numero Pasti	1.750.327	-	1.785.856	-
Q.tà Consumo	286.986	-	1.904.216	-
Numero utenze	11	-	12	-
Consumo a Pasto 2014	0,164	-6,51	1,066	12,64
Consumo a Pasto 2013	0,175	-3,58	0,947	-15,95
Consumo a Pasto 2012	0,182	4,31	1,126	5,65

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

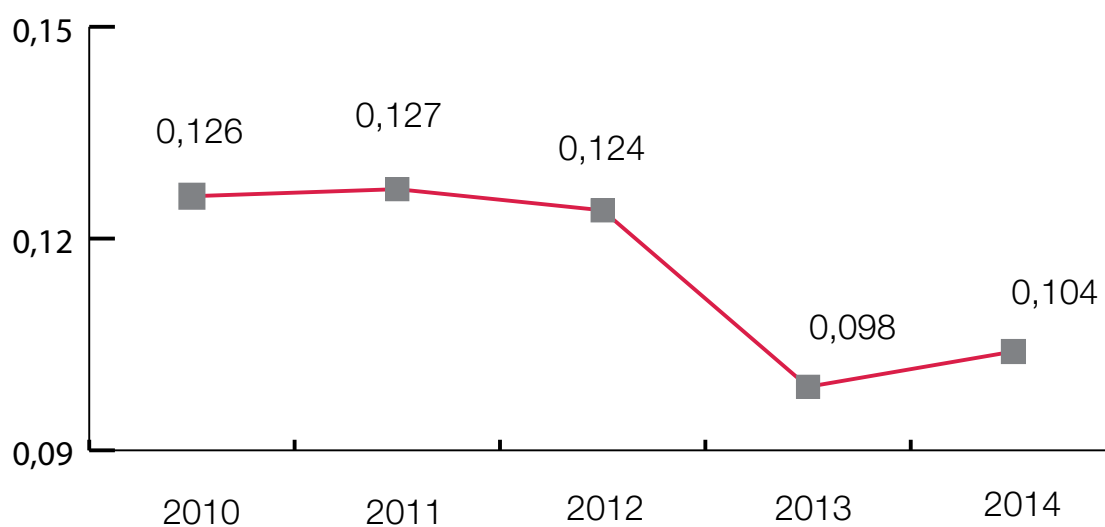
Pubblici esercizi	Gas Metano	Var % gas	Energia Elettrica	Var % Enel
Numero Pasti	7.714.192	-	8.712.563	-
Q.tà Consumo	1.041.032	-	14.580.057	-
Numero utenze	53	-	71	-
Consumo a Pasto 2014	0,135	-0,71	1,673	-5,64
Consumo a Pasto 2013	0,136	-23,55	1,773	-9,41
Consumo a Pasto 2012	0,178	17,07	1,958	27,05

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

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA PER PASTO (in kwh)



CONSUMO DI GAS METANO PER PASTO (in MC)



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

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

IMPIEGO DELLE FONTI ENERGETICHE

	2012	2013	2014
TEP	11.733*	11.356*	11.158
Var%	0,3	-3,2	-1.7
Numero centri consumo Camst	186	185	275
Var%	2,8	-0,5	48,6%

(*) Dati ricalcolati con le nuove metodologie fissate dal Ministero delle Sviluppo Economico con la circolare del 18/12/2014.

Gestione dei rifiuti

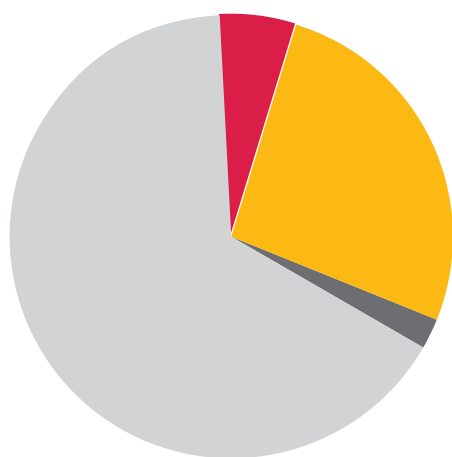
“Qualsiasi sostanza od oggetto (...) di cui il detentore si disfi o abbia deciso o abbia l'obbligo di disfarsi”(D.Lgs. 152/2006). Tutti i materiali immessi sul mercato sono destinati, presto o tardi, a trasformarsi in rifiuti e tutti i processi produttivi generano rifiuti, che devono essere infine smaltiti.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

ma solo di materia che si trasforma. Il problema dei rifiuti dunque è correlato alla loro persistenza nell'ambiente, alla quantità in progressivo aumento, all'eterogeneità dei materiali che li compongono e, non ultimo, all'eventuale presenza di sostanze pericolose. Per questo motivo la prevenzione della produzione e della pericolosità dei rifiuti deve essere affiancata alla differenziazione, al riciclo dei materiali e al recupero energetico di quelli non ulteriormente valorizzabili. I rifiuti sono classificati, secondo l'origine, in rifiuti urbani e rifiuti speciali e, secondo le caratteristiche di pericolosità, in rifiuti pericolosi e non pericolosi.

La Comunità Europea ha stabilito attraverso Direttive Quadro (la più recente è la Direttiva 2008/98/CE) i principi cardine in materia di rifiuti, quali ad esempio la definizione di rifiuto, di recupero e di smaltimento; ha previsto sia l'obbligo di autorizzazione per tutti i soggetti coinvolti nella gestione sia quello di trattare i rifiuti in modo da evitare impatti negativi sull'ambiente e la salute umana, incentivando l'applicazione della “gerarchia dei rifiuti”, il rispetto del principio “chi inquina paga” e di responsabilità estesa del produttore. Le Direttive Europee sui rifiuti sono state progressivamente recepite dagli Stati membri con normative nazionali che in Italia, allo stato attuale, sono rappresentate dalla Parte IV del D.Lgs. 152/2006 e ss.mm. ii, comunemente definito Testo Unico Ambientale.

Ogni locale che produce rifiuti speciali e/o rifiuti pericolosi è dotato di un registro di carico e scarico e conferisce gli stessi a soggetti abilitati utilizzando apposito formulario di identificazione del rifiuto. Annualmente Camst provvede a comunicare alle Camere di Commercio delle province di residenza delle rispettive attività produttive le quantità e le caratteristiche qualitative dei rifiuti prodotti, secondo quanto previsto dal dettato normativo. I dati che riportiamo sono tratti dalla denuncia annuale.

QUANTITA' DELLA RACCOLTA RIFIUTI IN CAMST (KG)



■ FANGHI DEI DEPURATORI 1.484.000

■ OLII E GRASSI COMMESTIBILI
122.280

■ IMBALLAGGI VARI 592.498

■ ALTRI MATERIALI 46.184

ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Categorie (Kg)	2012	2013	2014
Fanghi	107.940	47.140	51.440
Var %	211,8	-56,3	9,12
Olii e grassi commestibili	16.460	23.535	23.370
Var %	95,5	43,0	-0,70
Imballaggi vari	68.640	80.930	167.715
Var %	41,7	17,9	107,23
Altri materiali	77.834	103.449	61.920
Var %	124,7	32,9	-40,14
Totale	270.874	255.054	304.445
Var %	114,8	-5,8	19,36

I Fornitori e gli acquisti bio

Il Centro Distributivo Camst

Da luglio 2010 è operativo, presso l'Interporto di Bologna, un nuovo Centro Distributivo (CeDi) per rifornire i locali di materie prime. La nuova struttura occupa 23mila mq per la cui realizzazione sono stati investiti 25 milioni di euro.

La realizzazione del nuovo CeDi è il frutto di una precisa strategia, il cui obiettivo principale è quello di rispondere in maniera puntuale alle esigenze diversificate del cliente che, in questo caso, sono gli stessi locali Camst. Mira inoltre ad ottenere la massima efficienza sia in termini economici che di governo delle scorte ed intende puntare al miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio ai locali.

Il nuovo CeDi Camst è costruito secondo le più moderne ed evolute tecnologie relative alla gestione della logistica: la merce movimentata all'interno del CeDi è pari a circa 100 milioni di euro di fatturato in un anno

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

Inoltre la progettazione della struttura ha tenuto conto della riduzione dell'impatto ambientale; il CeDi infatti è dotato di un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica che copre circa il 70% del fabbisogno energetico. Il CeDi Camst si occupa di fornire ai propri clienti (appunto i locali Camst) i prodotti alimentari, attraverso una gestione accurata degli acquisti da fornitori selezionati e ritenuti

idonei per il sistema Camst ed una programmazione delle consegne ai locali. Il CeDi è quindi l'interfaccia tra i fornitori di materie prime e i locali che utilizzano poi gli articoli. Le consegne da CeDi possono essere dirette ai locali o possono passare attraverso un Transit Point, dal quale poi le merci vengono consegnate ai locali. Il Transit Point è una piattaforma logistica che funge da deposito per le merci e che è in grado di direzionarle ai locali o ai clienti.

Caratteristiche dimensionali e organizzative

Il CeDi occupa una superficie complessiva di 23.000 mq ed è diviso in tre comparti la cui distinzione è basata sulle modalità di conservazione della merce, corrispondente a temperature diverse tra loro: il comparto dei secchi (mq 15.000) è a temperatura ambiente, il comparto dei freschi (mq 3.700) è ad una temperatura tra 0°C - 4°C, il comparto dei congelati/surgelati (mq 3.300) è a temperatura negativa fino a -25 °C . Ognuna delle tre strutture dispone di proprie baie di carico e scarico. Inoltre, a supporto dell'attività CeDi, ci sono le aree dei servizi utili allo svolgimento delle attività di logistica (uffici, preparazione materiale, area carico e scarico, ecc.). L'attività svolta all'interno del CeDi è quella tipica di un magazzino: ricevimento ordini da clienti, elaborazione degli ordini per l'invio ai fornitori, ricevimento delle merci dai fornitori, stoccaggio delle merci, preparazione delle merci destinate ai locali di ristorazione, ai clienti committenti o ai Transit Point (preparazione delle spese), distribuzione delle merci, manutenzione degli ambienti, delle attrezzature e degli impianti. Tutte le attività sono supportate da un sistema in radiofrequenza, che permette di monitorare tutto il materiale movimentato in tempo reale e quindi consente una completa tracciabilità dei prodotti che vi transitano.

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

L'attenzione ambientale nella logistica Camst

Dal CeDi escono le merci che vengono consegnate al Transit Point (ne esistono attualmente 4 in Camst) oppure direttamente al locale (sono oltre 1.000 i punti di consegna attualmente serviti).

Sono in fase di approntamento anche consegne dirette del fornitore al locale o al Transit Point, questo ovviamente per seguire una tendenza ormai molto forte di richiesta di utilizzo di prodotti locali, a filiera corta, "chilometri zero" e anche Igp, Dop.

Per quanto attiene all'impatto ambientale, i trasporti sono ottimizzati in modo tale che i 70 mezzi utilizzati per le consegne viaggino sempre a pieno carico. Infatti i "roll" da consegnare ai locali vengono preparati nei singoli Transit Point e questo consente ovviamente di potere utilizzare, nelle consegne, anche prodotti locali.

Inoltre Camst in accordo con alcuni fornitori/partner, ha ottimizzato all'interno della propria logistica anche l'aspetto del ritiro della merce dal fornitore. I mezzi, dopo aver svolto le consegne nei locali Camst, ritirano direttamente

le merci dai fornitori le cui sedi sono sul percorso di rientro dei camion, con soddisfazione di entrambi gli attori per l'ottimizzazione del trasporto e riducendo i rientri "vuoti" dei 70 mezzi di trasporto.

I vantaggi di questo metodo di approvvigionamento sono molteplici, in primo luogo la possibilità di rispondere in maniera flessibile e sempre adeguata alle esigenze del territorio e del Cliente. A questo si aggiunge la possibilità di ridurre i passaggi del sistema di distribuzione tradizionale quali: confezionamento, imballaggio e trasporto - procedure che comportano inquinamento e sovrapprezzo - l'opportunità di un confronto diretto con il produttore che riesce a vendere prodotti unici ed infine, il legame con il territorio, il rispetto dell'ambiente, la certezza che il prodotto arrivi sulle tavole direttamente dal produttore.

Le tabelle che seguono fanno riferimento al numero dei fornitori presenti in anagrafica al 31/12/2014 con rapporto in essere (senza data chiusura rapporto). Nel capitolo si dà conto inoltre del numero di fornitori movimentati nell'anno, che risulta essere notevolmente inferiore, in genere meno della metà di quelli presenti in anagrafica.

DISTRIBUZIONE FORNITORI PER TIPOLOGIA DI RAPPORTO CONTRATTUALE E CLASSE GIURIDICA

Classe giuridica	C/contratto	S/contratto	2014	2013
Associazioni	3	-	3	n.d
Aziende coop.Ve	78	40	118	101
Consorzi coop.Vi	1	-	1	n.d
Imp private indust	395	74	469	313
Imp private servizi	1.413	764	2.177	1.693
Non disponibile	978	1	979	967
Non rilevante	199	-	199	n.d
Persone fisiche	13	-	13	n.d
Totale complessivo	3.080	879	3.959	
Var %	41,8	-2,5	28,8	
Totale 2013	2.172	902	3.074	
Totale 2012	893	2.002	2.895	
Totale 2011	849	1.833	2.682	

Nel 2014 il numero dei fornitori presenti in anagrafica aumenta considerevolmente del 28,8%. Le aziende cooperative sono 118 (erano 101 nel 2013). Inoltre è stata

ampliata la codifica della classe giuridica dei fornitori, per cui in alcune voci non ci sono confronti annuali.

TIPOLOGIA DI PAGAMENTO

Tipologia di pagamento	2012	2013	2014	Var	Var %	Distribuz.
Bonifico con cessione credito	5	6	6	0	0,0	0,2
Bonifico Art. 62	2.150	2.248	2.317	69	3,1	58,5
Bonifico Estero	2	2	2	0	0,0	0,1
Bonifico Nazionale	198	211	833	622	294,8	21,0
Bonifico Professionisti	n.d.	n.d.	1	1	n.a.	0,0
Contanti	536	603	782	179	29,7	19,8
RID Attivo	n.d.	n.d.	1	1	n.a.	0,0
Rimessa diretta	4	4	17	13	325,0	0,4
Totale complessivo	2.895	3.074	3.959	885	28,8	100,0

La maggior parte dei pagamenti (58,5%) vengono effettuati con bonifico ai sensi dell'Art.62 della legge 27/2012, che prescrive il pagamento dei fornitori di generi alimentari ad

alta deperibilità entro 30 o al massimo 60 giorni secondo il grado di deperibilità.

DISTRIBUZIONE FORNITORI PER REGIONE

Regione	Numero	%	Regione	Numero	%
Abruzzo	58	1,5	Molise	4	0,1
Basilicata	1	0,0	Piemonte	390	9,9
Calabria	9	0,2	Puglia	21	0,5
Campania	34	0,9	Sardegna	5	0,1
Emilia Romagna	859	21,7	Sicilia	24	0,6
Friuli Venezia Giulia	197	5,0	Toscana	493	12,5
Lazio	245	6,2	Trentino Alto Adige	57	1,4
Liguria	180	4,5	Umbria	68	1,7
Lombardia	750	18,9	Valle d'Aosta	4	0,1
Marche	124	3,1	Veneto	404	10,2
Totale complessivo				3.959	100,0

DISTRIBUZIONE FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA

Area geografica	2013	2014	Var	Var%
Nord Ovest	932	1.316	384	41,2
Nord Est	1.249	1.529	280	22,4
Centro	782	940	158	20,2
Sud Isole	81	142	61	75,3
Estero	30	32	2	6,7
Totale complessivo	3.074	3.959	885	28,8

ANZIANITÀ MEDIA (ANNI) DEI FORNITORI

Classe giuridica	C/contratto	S/contratto	2014	2013
Associazioni	-	6,1	6,1	-
Aziende coop.ve	8,3	5,5	6,5	6,9
Consorzi coop.vi	-	0	0	-
Imp private indust	6,0	5,9	5,9	7,6
Imp private servizi	11,3	4,9	7,2	8,1
Non disponibile	9,2	9,6	9,6	-
Non rilevante	-	15,9	15,9	9,0
Persone fisiche	-	2,5	2,5	-
Media 2014	10,7	7,2	8,0	8,3
Media 2013	10,8	7,3	8,3	7,9
Media 2012	10,1	7,0	7,9	7,5

DISTRIBUZIONE DEI FORNITORI PER CLASSE GIURIDICA E ORGANIZZAZIONE CONSEGNE

Classe giuridica	Cedi	Diretta	Totale
Associazioni	-	3	3
Aziende coop.ve	15	103	118
Consorzi coop.vi	-	1	1
Imp private indust	47	422	469
Imp private servizi	296	1.881	2.177
Non disponibile	13	966	979
Non rilevante	4	195	199
Persone fisiche	-	13	13
Media 2014	375	3.584	3.959
Media 2013	328	2.746	3.074
Media 2012	325	2.570	2.895

Altre caratteristiche dei Fornitori

Caratteristiche dei Fornitori	2012	2013	2014	Var	Var%
Numero Fornitori movimentati (1)	892	1.069	1.125	56	5,2
di cui : Fornitori con consegna a Ce.Di.	325	395	169	n.a	n.a
di cui : Fornitori con consegna Diretta a Locali	567	674	848	174	25,8
di cui : Fornitori con consegna a Ce.Di. e Diretta	n.d	n.d	108	n.a	n.a

(1) Questo dato rappresenta il numero di fornitori, tra quelli presenti in anagrafica, che hanno effettuato una fatturazione nell'anno di riferimento.

(2) Tutti i Fornitori sono qualificati secondo le procedure del Sistema Qualità Camst.

NUMERO FORNITORI MOVIMENTATI PER AREA MERCEOLOGICA

Area merceologica	Ce.Di.	Ce.Di. e Diretta	Diretta	2014	%	2013	%
Pane fresco	1		256	257	22,8	238	22,3
Prodotti catering e vari	7	10	74	91	8,1	80	7,5
Pasticceria fresca	1	2	65	68	6,0	72	6,7
Frutta verd. fresca secca	12	3	47	62	5,5	62	5,8
Bibite acque minerali	1	7	40	48	4,3	44	4,1
Vini spum. Vermuth	5	4	33	42	3,7	37	3,5
Derivati pane e pasticceria conservata	14	3	21	38	3,4	35	3,3
Pasta fresca e surgelata	3	5	28	36	3,2	32	3,0
Caffè zucchero the cam.	4	4	27	35	3,1	34	3,2
Materiale carta e vario a perdere	10	11	14	35	3,1	37	3,5
Prodotti farmaceutici e parafarm.	1	1	31	33	2,9	32	3,0
Formaggi	11	6	12	29	2,6	26	2,4
Pasta secca riso farina	15	2	11	28	2,5	22	2,1
Carni bovine	1	4	22	27	2,4	24	2,2
Pesce fresco e congelato	8		15	23	2,0	21	2,0
Salumi	5	4	13	22	2,0	25	2,3
Latte e derivati	6	5	9	20	1,8	23	2,2
Sostitutivi pane fresco	8	1	11	20	1,8	17	1,6
Cont.Alluminio e plast.	1	4	13	18	1,6	16	1,5
Prodotti vari bar		3	12	15	1,3	18	1,7
Biscotteria secca	3	2	9	14	1,2		
Carni suine	1	4	9	14	1,2	15	1,4
Totali	118	85	772	975	86,7	895	85,1

In questa tabella vengono elencate le principali aree merceologiche (circa l'85% del totale) dei fornitori

movimentati nell'esercizio e confrontate con l'anno precedente.

Gli acquisti alimentari Biologici

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

A garanzia della qualità del prodotto, Camst attraverso un accurato lavoro di ricerca, seleziona solo aziende certificate da uno degli otto organismi autorizzati dal Ministero delle Politiche Agricole e Agroalimentari Nazionali, che assicurino un alto rendimento qualitativo del prodotto. Dalla tabella che mostra l'andamento dei consumi di biologico negli ultimi anni si può dedurre che un incentivo sempre maggiore all'acquisto di questo prodotto può

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

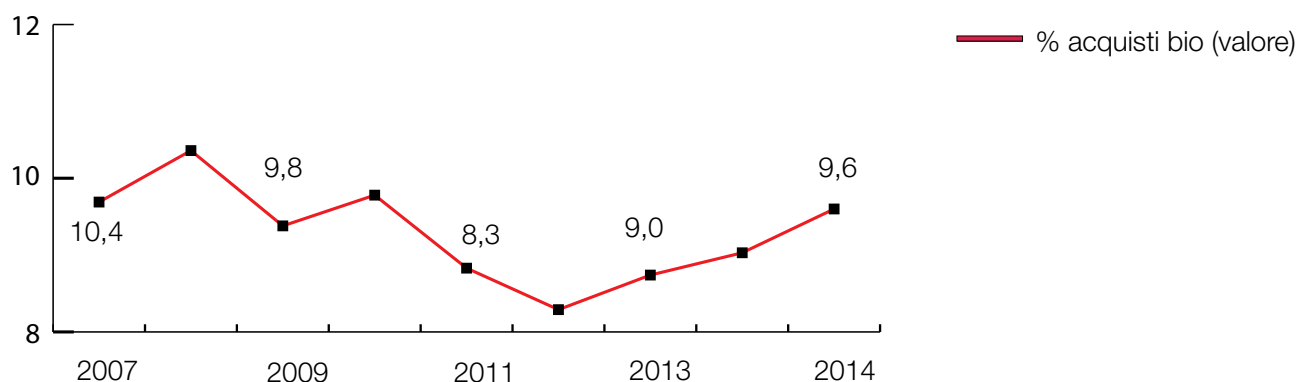
Nel 2014 si conferma la tendenza dello scorso anno ad una risalita nell'incidenza degli acquisti bio sul totale degli acquisti di materie prime, indice che risale al 9,6% (era il 9,0% lo scorso anno)

Dalla serie storica degli indici di crescita (anno 2002 = base 100) si vede che la maggior velocità di crescita si è avuta fino al 2006, poi è iniziato un rallentamento e infine nel 2010 il primo dato in diminuzione.

GLI ACQUISTI ALIMENTARI BIOLOGICI

Anno	Valore merci alimentari	Valore merci biologico	Incidenza % biologico	Indice tendenziale
2002	77.766.000	3.913.000	5,0	100,0
2003	81.254.000	4.807.000	5,9	122,8
2004	90.331.000	6.035.000	6,7	154,2
2005	95.389.000	7.593.000	8,0	194,0
2006	99.552.000	9.647.000	9,7	246,5
2007	103.999.000	10.775.000	10,4	275,4
2008	122.292.000	11.469.000	9,4	293,1
2009	124.704.000	12.195.000	9,8	311,6
2010	135.905.000	11.997.000	8,8	306,6
2011	138.196.000	11.463.000	8,3	292,9
2012	146.076.000	12.766.000	8,7	326,2
2013	146.267.000	13.207.000	9,0	337,5
2014	143.314.000	13.694.000	9,6	350,0

INCIDENZA PERCENTUALE DEL VALORE ACQUISTI BIO SULLE MATERIE PRIME

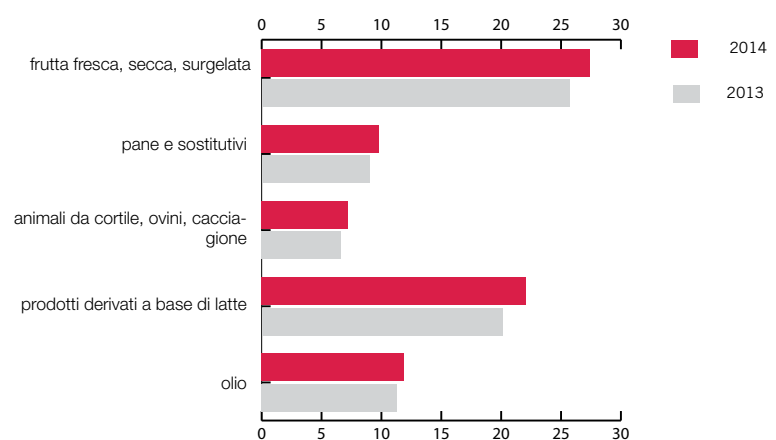


ANDAMENTO DEGLI ACQUISTI ALIMENTARI BIO CON INCIDENZA SULLA FAMIGLIA MAGGIORE DI 2% (CONFRONTO 2 ANNI)

Descrizione famiglia	% su bio 2013	% su bio 2014	Var. %	% bio su fam totale
Frutta fresca/secca/surgelata	3.166.000	3.107.000	-1,9	27,4
Verdura fresca e surgelata	2.494.000	2.373.000	-4,9	14,6
Pane e sostitutivi	864.000	943.000	9,2	9,8
Pasta	797.000	921.000	15,6	16,8
Animali da cortile, ovini, cacciagione	679.000	714.000	5,2	7,2
Formaggi	604.000	568.000	-6,1	8,5
Prodotti derivati base latte	515.000	566.000	10,0	22,1
Olio	469.000	549.000	17,2	11,9
Latte	456.000	494.000	8,3	23,4
Carni bovine	465.000	463.000	-0,5	6,2
Linea rossa	431.000	438.000	1,6	24,9
Riso	356.000	371.000	4,3	30,6
Accessori perd.	163.000	333.000	104,7	6,9
Succhi di frutta	190.000	285.000	50,1	32,3
Uova	295.000	283.000	-4,1	25,7
Totale	87,4	90,6	-	-

INCIDENZA % DI PRODOTTO BIOLOGICO SUL TOTALE DELLA FAMIGLIA DI ACQUISTO

Le categorie maggiormente acquistate restano sempre frutta, verdura fresca e surgelata anche se per questa categoria sembra raggiunto il punto di culmine e ora inizia a diminuire di incidenza sul totale degli acquisti di questa famiglia. Si confermano in ascesa invece gli acquisti di olio, riso, carni ovine e animali da cortile, a cui si aggiungono quest'anno pasta, latte e prodotti del latte e succhi di frutta.





stile per
catering

ti & Friends'



'70 La prima cucina
centralizzata





Solidarietà e Cooperazione

Insieme responsabili
dello sviluppo



Insieme responsabili dello sviluppo sostenibile

In questo capitolo si rendicontano i risultati dell'esercizio per quanto attiene gli aspetti dell'attività aziendale riconducibili all'art. 4 della missione:

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”

Gli stakeholder individuati dall'enunciato di questa parte della missione sono diversi e sono rappresentati dalle altre cooperative che entrano in rapporto con Camst in

qualità di fornitori e verso le quali si deve in ogni caso far valere, pur nell'ambito di rapporti di collaborazione, il rigore imprenditoriale.

Rafforzare la cooperazione e sviluppare il ruolo sociale di questa forma di impresa è un obiettivo collegato all'azione imprenditoriale di Camst. Gli indicatori scelti riguardano l'entità delle collaborazioni con le cooperative sociali, sia a numero che a valore e il consumo di prodotti provenienti dalle cooperative dell'associazione Libera Terra.

Il legame della cooperativa con la dimensione territoriale viene sottolineato in questo articolo della missione laddove si richiama il “...rispetto delle tradizioni e dei patrimoni culturali locali”, indicando che l'azione imprenditoriale deve essere rispettosa del patrimonio locale e orientata alla creazione di valore per il territorio.

Infine l'articolo richiama il valore della solidarietà che viene declinato nel sostegno economico fornito dalle donazioni spontanee dei soci alle iniziative promosse direttamente da Camst, in partnership con associazioni nazionali del terzo settore, oppure da organizzazioni espressione dei diversi territori.

Crescita e sviluppo del ruolo sociale della Cooperazione

L'Alleanza delle Cooperative Italiane

Camst è una società cooperativa di produzione-lavoro, a mutualità prevalente, e aderisce alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) (www.legacoop.it) che a sua volta aderisce all'Alleanza Cooperative Italiane (www.alleanzacooperative.it).

L'Alleanza delle Cooperative Italiane è il coordinamento nazionale costituito dalle Associazioni più rappresentative della cooperazione italiana (AGCI, Confcooperative, Legacoop).

Le cooperative italiane sono una realtà capace di grande inclusione socioeconomica dal momento che il 52,8% delle persone occupate sono donne, il 22% sono immigrati.

Con 43.000 imprese associate rappresenta oltre il 90% del mondo cooperativo italiano per persone occupate (1.200.000), per fatturato realizzato (140 miliardi di euro) e per soci (oltre 12 milioni); questi numeri portano la cooperazione a incidere sul PIL per circa l'8%. Va altresì considerata la raccolta delle banche di credito cooperativo (157 md).

Le cooperative italiane sono una realtà capace di grande inclusione socioeconomica dal momento che il 52,8% delle persone occupate sono donne, il 22% sono immigrati. L'Alleanza ci tiene a ricordare che durante il quinquennio delle crisi ha accresciuto l'occupazione dell'8% nonostante difficoltà crescenti.

I operatori e le cooperative dell'Alleanza rappresentano, tra l'altro:

- il 13,4% degli sportelli bancari del Paese;
- il 34% della distribuzione e del consumo al dettaglio;
- 35 miliardi di produzione agroalimentare Made in Italy;
- oltre il 90% della cooperazione impegnata nel welfare dove 355.000 persone occupate nelle nostre cooperative erogano servizi sociosanitari a 7.000.000 di Italiani.

LE FINALITÀ

La nascita dell'Alleanza rafforza il grande albero della cooperazione per coordinare l'azione di rappresentanza nei confronti del Governo, del Parlamento, delle istituzioni europee e delle parti sociali. L'obiettivo è quello di dar vita ad una rappresentanza unitaria della cooperazione italiana. Con l'Alleanza le cooperative italiane potranno meglio contribuire a dare impulso alla creazione di nuova imprenditorialità e di nuova occupazione nel nostro Paese.

IL PERCORSO COMUNE E I PROGETTI GIÀ REALIZZATI

L'Alleanza delle Cooperative nasce per dare più forza alle imprese cooperative. È un organismo reale dove non ci si limiterà a parlare a un'unica voce. Non arriva all'improvviso, ma è stato preceduto, negli anni, da molte esperienze concrete, così come testimonia l'attiva collaborazione comune. Già nel 1990 le tre centrali hanno scelto un modello comune di relazioni industriali da cui nascono 15 CCNL e vari organismi bilaterali.

Altre iniziative comuni sono:

- Cooperfidi Italia che ha unificato nove dei più grandi confidi della cooperazione e garantisce oggi finanziamenti per 200 milioni di euro;
- i tre fondi di previdenza complementare negoziale (Cooperlavoro, Previcooop e Filcoop) che vedono un totale di 117.000 mila iscritti per un patrimonio complessivo in gestione di oltre 1 miliardo di euro;
- Fon.Coop il fondo di formazione continua con interventi

formativi che hanno arricchito e realizzato le competenze dei lavoratori e dei soci di cooperativa (13.600 imprese, 630.000 lavoratori);

- CFI, una società finanziaria che ha come oggetto sociale la partecipazione temporanea al capitale di rischio delle cooperative;
- i fondi integrativi sanitari negoziali (Coopersalute, Filcoop agricolo e Fasiv) che contano 110.000 iscritti;
- Coopform l'ente bilaterale della cooperazione che opera sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue

Legacoop svolge le sue funzioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle imprese associate ed è competente ad esercitare la vigilanza sugli Enti cooperativi, riconosciuti dall'art. 4 del D.L.C.P.S. 14.12.1947 n. 1577 e successive modificazioni e integrazioni (*1).

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

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

cooperative.

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

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

Coopfond: la promozione cooperativa tra mercato e solidarietà

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

E' stata costituita ai sensi della legge n. 59 del 31 Gennaio 1992. Nel 1993 il Fondo è stato costituito sotto forma di società per azioni con un capitale sociale di 104.000 euro. Il pacchetto azionario è interamente controllato da Legacoop Nazionale che ne detiene il 100%.

La società è sottoposta alla vigilanza del Ministero per le Attività Produttive.

Iniziative a favore della RSI

Solidarietà con le donazioni pasti

Da oltre 20 anni Camst fornisce gratuitamente 1.000 pasti nel mese di agosto agli ospiti del dormitorio comunale di Bologna in “sostituzione” dei volontari delle parrocchie “collegate” alla Caritas diocesana, i quali svolgono, nel corso degli altri undici mesi dell’anno, questo servizio in spirito di solidarietà ed amicizia. Lo scopo di questa iniziativa, condiviso con Caritas, Opera Padre Marella ed i tanti volontari è quello di mantenere una relazione con chi è in difficoltà ed in condizione di disagio e per questo spesso emarginato dalla società. Altro appuntamento storico, in occasione dell’iniziativa “Un

Natale per chi è solo”, è l’offerta del pranzo di Natale a 400 persone; un appuntamento che si ripete ogni anno da oltre 15 anni, nell’ottica del dono alle persone più bisognose. Ma la solidarietà di Camst non si limita alla sola Festa di Natale; sono diverse le iniziative che si susseguono durante tutto l’anno: il centro di produzione di Castelmaggiore dona alle mense Caritas i prodotti in Atmosfera Protettiva (ATP) prossimi alla scadenza e dal Ce.Di. vengono offerti alimenti confezionati non utilizzabili ad associazioni benefiche; oltre agli appuntamenti fissi, come il pranzo per l’Opera Padre Marella, il pranzo di Ferragosto, la fornitura di 1.000 pasti nel mese di agosto per gli ospiti del Centro Sabatucci.

LE DONAZIONI DI PASTI (DATI ANNUALI)

Destinazione	Provenienza	2013	2014
Dormitorio mese di agosto	Galleria	986	986
Pranzo agosto	Party	200	200
Padre Marella	Party	200	200
Via Larga - Pranzo Natale	Centronova	400	400
Pasti per bambini Bielorussia - Fondazione Aiutiamoli a vivere	Galleria	-	114
Profughi Villa Aldini	Galleria	-	166
Festa della storia - Passamano per S. Luca	Galleria	-	520
La notte rosa dei bambini - Nuovo Villaggio del Fanciullo RA	CUCE Ravenna	-	18
Ravenna: 17/10 giornata mondiale contro la povertà	CUCE Ravenna	5	-
Totale		1.791	2.604

Nota: Le donazioni di pasti vengono espresse in questa tabella a numero, le stesse sono espresse a valore (euro) nella tabella delle iniziative di solidarietà riportata al paragrafo 1 del capitolo 3.

Collaborazioni con le Cooperative Sociali

Nell'ambito dei servizi di ristorazione erogati da Camst, in alcuni casi a fronte di una regolamentazione esplicita contenuta nell' Appalto della Pubblica Amministrazione Locale oppure come specifico progetto di servizio ispirato a criteri di responsabilità sociale dell'impresa, vengono attivati di volta in volta specifici progetti di collaborazione con le Cooperative sociali che prevedono lo svolgimento delle fasi di servizio che stanno a valle della produzione pasti vera e propria, che resta sempre una competenza di Camst: in genere il cosiddetto scodellamento dei pasti e il lavaggio stoviglie.

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

dell'articolo 1 della suddetta legge, le cooperative sociali vengono definite come imprese che nascono con lo scopo di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini". Questo scopo è perseguito attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Alle cooperative sociali si applicano le norme relative al settore in cui le stesse operano, in quanto compatibili con la Legge 381/91. La denominazione sociale della cooperativa, comunque formulata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

Entità delle collaborazioni con Cooperative Sociali nel 2014

Nella tabella vengono dettagliati il numero e il valore (euro) di acquisto presso fornitori Consorzi e Cooperative Sociali che nel corso dell'anno hanno fatturato merci e servizi a Camst. A completamento del dato va detto che i fornitori cooperative sociali iscritte nell'anagrafica fornitori a fine anno sono 47, (erano 41 lo scorso anno) 25 dei quali non sono stati movimentati nel corso dell'anno.

NUMERO COLLABORAZIONI CON COOPERATIVE SOCIALI NEL 2014

Regione	Num Fornitori derrate alimentari	Num Fornitori servizi	Totale
Emilia Romagna	3	8	11
Friuli Venezia Giulia	-	3	3
Lazio	-	1	1
Liguria	1	1	2
Marche	-	1	1
Toscana	1	1	2
Veneto	-	2	2
Totale complessivo	5	17	22

VALORE DI ACQUISTO IN EURO

Regione	Valore derrate alimentari	Valore servizi	Totale
Emilia Romagna	228.768,06	200.364,15	429.132,21
Friuli Venezia Giulia	-	476.334,49	476.334,49
Lazio	-	17.080,00	17.080,00
Liguria	875,70	1.604,46	2.480,16
Marche	-	3.890,98	3.890,98
Toscana	4.399,20	626,62	5.025,82
Veneto		118.565,65	118.565,65
Valore 2014	233.250,59	818.466,35	1.051.716,94
Var%	-40,7	37,6	6,4
Valore 2013	393.168,07	594.863,72	988.031,79

Camst sostiene l'Hospice
MTC Seragnoli

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

Camst sostiene sia l'Hospice MT.C. Seràgnoli che il Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative, contribuendo a mantenere elevata la qualità dell'assistenza ai malati oncologici nella Provincia di Bologna

L'Hospice MT.C. Seràgnoli, accreditato con il Sistema Sanitario Nazionale, è aperto a tutti coloro che ne

hanno bisogno senza richiedere alcun contributo.

La Fondazione Hospice MT.C. Seràgnoli Onlus ha recentemente promosso anche un Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative. Camst è orgogliosa di sostenere sia l'Hospice MT.C. Seràgnoli che il Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative, contribuendo a mantenere una elevata qualità dell'assistenza ai malati oncologici nella Provincia di Bologna e l'eccellenza nella formazione e ricerca sulle Cure Palliative a livello nazionale, testimoniando in questo modo l'attenzione verso la comunità. Camst ha inoltre deciso di farsi portavoce dello stesso messaggio presso i propri Fornitori, invitandoli alla condivisione nel supporto all'Hospice MT.C. Seràgnoli e al Centro di Formazione e di Ricerca in Cure Palliative

Il nostro impegno nella solidarietà

Da molti anni la Festa di Natale Camst costituisce un'occasione unica per rendere concreta la solidarietà dei nostri soci e dipendenti con la quale, grazie anche al prezioso contributo dei Fornitori, si è riusciti a sostenere tantissimi progetti di solidarietà.

Grazie al prezioso contributo di quanti ci hanno aiutato, siamo riusciti a raccogliere una cifra importante: 13.933 euro raccolti fra tutte le divisioni di Camst e 1.000 euro donati dalla Presidenza

Anche quest'anno la partecipazione è stata grande, non solo fra i presenti alla Festa che si è tenuta al Ristorante Vertice lo scorso dicembre, ma anche fra tutti quelli che ci hanno sostenuto con le donazioni. Grazie al prezioso contributo di quanti ci hanno aiutato, siamo riusciti a raccogliere una cifra importante: 13.933 euro raccolti

fra tutte le divisioni di Camst e 1.000 euro donati dalla Presidenza.

Un ringraziamento di cuore a tutti: a Camst, che fornisce supporto organizzativo e la sede della Festa, ai colleghi di Bologna e delle Divisioni che collaborano in tanti modi diversi, ai fornitori che ci sostengono, ai soci, parenti e amici che partecipano alla festa.

Sono state effettuate donazioni per 14.933 euro, coprendo così l'intero ricavato della Festa di Natale.

Un nuovo progetto Camst per i diritti delle Donne

Insieme alla rete italiana dei centri antiviolenza D.i.Re e alla associazione di cooperazione internazionale Cospe.

Da alcuni anni Camst ha scelto di destinare il budget già tradizionalmente dedicato all'acquisto della mimosa in occasione della festa della Donna, a progetti di solidarietà che abbiano la caratteristica di raggiungere risultati concreti nel sostegno dei diritti delle donne. A queste somme i soci Camst affiancano le loro donazioni raccolte negli incontri sociali di beneficenza organizzati in occasione delle festività natalizie.

DESTINAZIONE DEI FONDI RACCOLTI TRA I SOCI NEL 2014

Iniziativa a favore di:	Progetto	Importo	Promosso da (territorio)
Amici del Madagascar	Casa accoglienza orfani e bambini di strada Madagascar	€ 700,00	Bologna
Italia Solidale Vosvim Onlus	Adozioni a distanza	€ 900,00	Bologna
Padre Iginio adozioni	Adozioni a distanza	€ 1.000,00	Presidenza
Associazione Pensando	Una palestra x tutti i cervelli	€ 700,00	Area Friuli
Associazione Vivere	Sostegno attività sport handicap	€ 719,00	Div. Piemonte
COOPI Onlus	Casa accoglienza orfani e bambini di strada Lima	€ 700,00	Div. Emilia Nord
Cure x Maat	Donazione per cure bambina c/o ospedale Le Scotte	€ 700,00	Div. Centro Sud
Cospe	E' ora di cambiare tono	€ 9.000,00	Camst nazionale
Associazione Via di Natale Onlus	Sostegno a iniziative legate alla cura del cancro	€ 514,00	Area Friuli
Totale		€ 14.933,00	



Questo impegno non nasce dall'oggi, bensì si colloca in una linea di interventi che la cooperativa ha scelto di effettuare a favore dei diritti delle donne da diversi anni, in considerazione del fatto che la forza lavoro stabilmente occupata in Camst è composta per l'ottantasei per cento da donne. A questo proposito giova ricordare che Camst figura tra le prime aziende che, nell'ottobre 2009, hanno sottoscritto la Carta Italiana per le Pari Opportunità insieme alle associazioni che l'hanno promossa in Italia tra le quali ricordiamo la presenza di Impronta Etica, associazione di cui facciamo parte fin dalla sua costituzione.

Per realizzare i nostri progetti ci siamo avvalsi della collaborazione di COSPE, organismo di cooperazione internazionale che vanta una ventennale esperienza nella gestione di progetti di aiuto in diverse aree del mondo, con il quale abbiamo individuato negli scorsi anni due interventi a supporto di comunità di donne: uno in Senegal per l'avviamento di un consultorio permanente su salute e diritti e uno in Angola per lo sviluppo di agricoltura sostenibile.

Dal 2012 l'impegno di Camst sul terreno dei diritti delle donne si è arricchito di un nuovo progetto realizzato, oltre al consolidato supporto offerto dall'esperienza internazionale di Cospe su questo argomento, attraverso la collaborazione con l'Associazione D.i.Re che opera in Italia raggruppando a livello nazionale i centri antiviolenza gestiti dalle donne.

Nel corso del 2014 abbiamo proseguito su questa strada perseguendo un duplice obiettivo: da un lato abbiamo voluto offrire un aiuto concreto ai centri antiviolenza nella loro missione di aiutare le donne che fuggono da una situazione

di violenza ad intraprendere un percorso di uscita dalla loro condizione. Il nostro aiuto concreto è stato quello di offrire un percorso di inserimento lavorativo a queste donne che cercano, con il supporto dei volontari dei centri antiviolenza, di uscire dalla sudditanza psicologica ed economica in cui sono costrette dalla violenza maschile.

Il secondo obiettivo, non meno importante, è stato quello di contribuire a far conoscere l'entità e la gravità della violenza sulle donne ai nostri interlocutori e in primo luogo ai nostri soci e lavoratori. In questo è stato prezioso il contributo di Cospe che rappresenta un osservatorio autorevole ed aggiornato sui fatti che accadono ogni giorno, non meno che sulla giurisprudenza sempre più spesso chiamata ad esprimersi sulla violenza di genere.

Oggi possiamo dire che questi obiettivi sono stati entrambi raggiunti: tra i dieci inserimenti lavorativi attivati nel 2013 con lo strumento del contratto a tempo determinato vi è stato anche un caso di particolare successo in cui l'inserimento si è trasformato in assunzione a tempo indeterminato.

Prosegue l'attività informativa del sito www.puntodonne.it creato da COSPE e Camst in collaborazione con D.i.Re., con lo scopo di offrire una voce qualificata e completa sul tema dei diritti delle donne e delle pari opportunità. I contenuti del sito vengono poi ripresi in una rubrica pubblicata sul Refuso.

Nel 2015 proseguiamo con gli inserimenti lavorativi e svilupperemo i contenuti del sito Punto Donne per farlo diventare un valido osservatorio sulla situazione dei Diritti delle Donne e sulla violenza di genere in Italia.

GLI INSERIMENTI LAVORATIVI REALIZZATI

	2013			2014		
	n° inserimenti	n° persone	mesi	n° inserimenti	n° persone	mesi
Emilia Romagna	5	4	28	6	6	30
Friuli VG	4	3	3	1	1	9
Lombardia	1	1	11	2	1	6,5
Toscana	2	2	6	3	3	9
TOTALE	12	10	48	12	11	54,5

	Amici del Madagascar Codice Fiscale 95021370127	www.amicidelmadagascar.org
	Coopi Onlus Codice Fiscale 80118750159	www.coopi.org/it/home
	Fondazione ANT Onlus Codice Fiscale 0229650377	www.ant.it
	Italia Solidale Onlus Codice Fiscale 97114600584	www.italiasolidale.org
	AIL Associazione Italiana Contro le Leucemie Codice Fiscale 80102390582	www.ail.it
	Associazione "Pensando" Codice Fiscale 2555440300	
	Associazione via di Natale Codice Fiscale 80013660933	www.viadinatale.org
	Fondazione Banco Alimentare Onlus Codice Fiscale 92017210409	www.bancoalimentare.it

	Fondazione Hospice Mt. C. Seragnoli Codice Fiscale 02261871202	www.fondhs.org
	Komen Italia Codice Fiscale 06073831007	www.komen.it
	Libera Codice Fiscale 97116440583	www.libera.it
	A.G.E.O.P. Codice Fiscale 91025270371	www. www.ageop.org
	Associazione Vivere Codice Fiscale 90005490017	www.associazionevivere.org
	Fondazione Gramsci Codice Fiscale 91272570374	www.iger. org
	D.i.Re – Casa delle Donne Codice Fiscale 92023590372	www.direcontrolaviolenza.it www.casadonne.it
	Cospe Onlus Codice Fiscale 94008570486	www.cospe.it

Un Progetto di Solidarietà per i lavoratori con maggiori difficoltà economiche

Il CdA ha inteso con questa iniziativa, lanciata nell'ottobre 2014, di offrire un aiuto economico ai nuclei familiari dei lavoratori e delle lavoratrici Camst che, per caratteristiche dei componenti (figli in età scolare e/o genitori certificati non autosufficienti) e basso reddito, risentono maggiormente delle difficoltà nella situazione di crisi economica del paese.

A inizio 2015 sono stati consegnati i primi buoni DAY Spesa, oltre 40.000 euro di buoni da spendere in beni alimentari, spese scolastiche o servizi odontoiatrici. Il progetto di solidarietà ha avuto come criterio base per individuare i lavoratori che vi potevano accedere, quello dei figli impegnati in un percorso educativo o scolastico (tab. 2 e 3), oltre a certe soglie di reddito personale, derivante

dal rapporto di lavoro con Camst e di reddito del nucleo familiare (indicatore ISEE) (tab 4).

Abbiamo individuato in questo modo oltre 50 destinatari degli aiuti, abbastanza ben distribuiti in tutte le aree territoriali e siamo consapevoli che aver definito dei criteri soglia per rientrare nel piano abbia determinato delle esclusioni che, possiamo assicurare, sono costate più di un ripensamento, ma questo ci è parso in ogni caso il modo migliore per gestire in piena trasparenza e con criteri comprensibili a tutti questo progetto di aiuti economici che Camst ha inteso mettere in atto.

Questa prima esperienza ha fornito molte indicazioni sulle problematiche connesse a un progetto di questo tipo e sicuramente ne verrà tenuto debito conto nella prossima edizione del progetto di solidarietà.

Ci auguriamo di aver raggiunto lo scopo di questa iniziativa, che consiste nel portare un aiuto concreto a tanti lavoratori e soci e alle loro famiglie.

DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

Distribuzione per fasce d'età	età 1° figlio	età 2° figlio	età 3°/4° figlio
0-3	3	1	-
3-6	2	4	2
6-9	5	5	-
9-12	7	3	-
12-15	13	6	-
>15	22	4	1
Totale complessivo	52	23	3

NUMERO FIGLI NUCLEO FAMIGLIARE

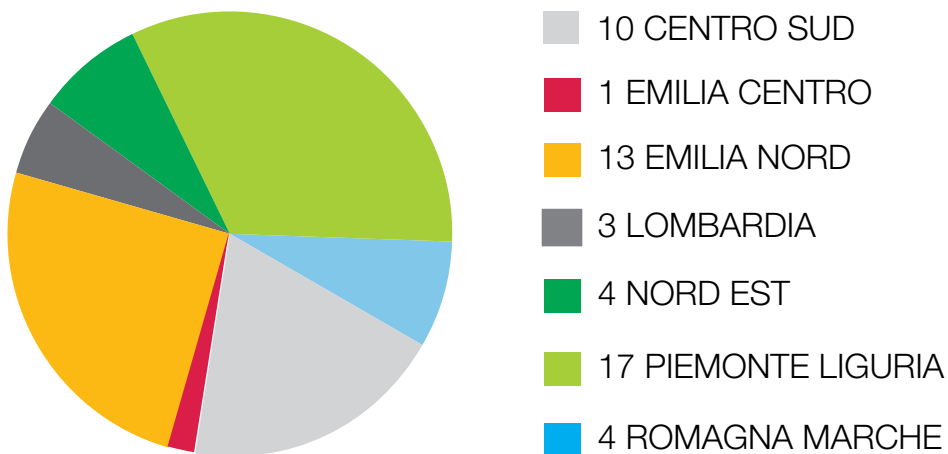
Nuclei familiari con 1 o più figli	Totale
Un figlio	29
Due figli	21
Tre o più figli	2

MEDIA DEL REDDITO CAMST E DEL NUCLEO FAMILIARE PER DIVISIONE

Divisione	Media di CUD 2013 (*)	Media di ISEE 2012 (**)	percettori solidarietà
Centro sud	5.585,57	6.360,70	10
Emilia Centro	3.744,15	7.456,95	1
Emilia Nord	6.057,34	6.555,74	13
Lombardia	6.246,50	6.096,83	3
Nord Est	5.968,64	6.661,17	4
Piemonte Liguria	5.778,13	6.562,67	17
Romagna Marche	5.934,77	7.217,24	4
Totale complessivo	5.825,51	6.570,35	52

(*) Soglia di accesso a 7000 euro)

(**) Soglia di accesso a 12.700 euro

DESTINATARI DEL PIANO DI SOLIDARIETÀ'

Nel 2014 il primo bando di concorso per Borse di Studio

Il primo bando per l'assegnazione di Borse di Studio del valore di 1.000 euro, destinato ai figli dei nostri soci che frequentano un corso di laurea, ha visto una partecipazione numerosa, sicuramente superiore alle aspettative, che ha raggiunto le 54 adesioni rispetto ai circa 150 ragazzi che nel 2014 presentavano le caratteristiche per rientrare nell'assegnazione del bonus universitario.

Le caratteristiche del concorso, creato per premiare gli studenti universitari più meritevoli, richiedevano agli studenti di essere in corso rispetto al piano di studi ed avere una media di libretto pari o superiore ai 26 trentesimi. Rispetto all'assegnazione del bonus

universitario, che resta lo strumento di carattere più 'sociale' con cui vengono erogati 200 euro a tutti quei figli dei soci che sostengono un certo numero di esami a prescindere dal voto riportato, la Borsa di Studio vuole essere un riconoscimento al merito di coloro che ottengono i migliori risultati dell'anno.

Trattandosi del primo anno di questa esperienza abbiamo dovuto fare il rodaggio ai criteri che avevamo inizialmente in mente per valutare i migliori risultati.

Innanzitutto ci è parso evidente che non sarebbe stato equo fare una graduatoria assoluta delle medie senza tener conto dell'anno di corso: è evidente che ottenere una media superiore al 26 al primo anno sui primi 6-7 esami è un conto e un altro è mantenere la media al terzo o quarto dopo 20 o 30 esami sostenuti.

TABELLA 1 - MEDIA PER ANNO SCOLASTICO

Anno di corso	Numero candidati	Media
1°	14	28,2
2°	11	28,1
3°	12	27,9
4°	9	27,5
5°	8	27,4
Totale complessivo	54	27,9

Come si vede dai dati in tab.1, la media risulta complessivamente più alta al primo anno e tende a scendere, seppur leggermente, al crescere del numero di esami. Questo aspetto ci ha suggerito di confrontare le medie per ciascun anno di corso, considerando gli anni del corso di specializzazione come quarto e quinto anno rispetto al corso base triennale.

Un altro criterio che abbiamo introdotto è stata la suddivisione di tutti i tipi di laurea, 44 corsi di laurea su 54 partecipanti, in due macro raggruppamenti con caratteristiche a grandi linee più omogenee: un gruppo di lauree ad indirizzo scientifico unitamente a medicina e veterinaria e un gruppo di lauree ad indirizzo umanistico

unitamente alle scienze economiche e statistiche.

Il raddoppio delle borse di studio ci ha permesso così di poter assegnare il premio al miglior classificato per ogni anno di corso nei due raggruppamenti.

La tab. 2 mostra la suddivisione delle due macro aree.

TABELLA 2 - SUDDIVISIONE PER TIPO DI LAUREA

Indirizzo di studi		Numero candidati
Area scientifica	Medicina e Veterinaria	5
	Indirizzo scientifico	18
Totale Scientifica		23
Area umanistica	Economia e Statistica	7
	Indirizzo umanistico	24
Totale Umanistica		31
Totale complessivo		54

Veniamo ai premiati di quest'anno: la tab 3 elenca i nomi dei premiati e la media aritmetica dei voti di libretto espressi in trentesimi per i due macro aggregati che abbiamo operato nei titoli di studio. Casualmente la media delle medie nelle due aree si equivale.

TABELLA 3 - MEDIA VOTO STUDENTI VINCITORI

Studente	Area Scientifica	Area Umanistica
Bucci Edoardo		29,3
Camarri Silvia	29,4	
Casadei Mattia	28,9	
Cenci Daniele		29,0
Habus Anja		29,2
Lucca Alessio	29,7	
Monti Mirko		29,7
Pozzetto Irene	28,4	
Puggioli Giulia	29,2	
Santi Monica		28,3
Media	29,1	29,1

Buona anche la distribuzione delle candidature nelle aree territoriali che vede la presenza di quasi tutte le Divisioni, spiace solo che non ci sia stata nessuna candidatura proveniente dalla Lombardia, ma sarà per la prossima volta (tab.4).

Infine un ringraziamento a tutti i soci che ci hanno inviato le candidature e i complimenti a loro e agli studenti per i voti eccellenti riportati da pressochè tutti i partecipanti.

TABELLA 4 - DISTRIBUZIONE NEL TERRITORIO

Aree Territoriali e Divisioni	Totale
Friuli	9
Veneto	4
Totale Divisione Nord Est	13
Romagna	7
Marche	2
Totale Divisione Romagna Marche	9
Piemonte	2
Liguria	1
Totale Divisione Piemonte Liguria	3
Emilia Centro	11
Toscana	8
Servizi Centrali	5
Emilia Nord	5
Totale complessivo	54

Adesione a iniziative della cooperazione

Al fine di perseguire e sviluppare il ruolo sociale della cooperazione, finalità ricompresa nell'articolo 4 della missione aziendale, Camst aderisce a:

Impronta Etica

Dal 2001 Camst è socio fondatore, insieme ad altre prestigiose aziende cooperative e non, di Impronta Etica, un'associazione "no profit" che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo sostenibile, creando un network tra imprese e organizzazioni che intendono l'impegno sociale come parte



essenziale della propria missione e si attivano in pratiche di responsabilità sociale (www.improntaetica.org).

Il lavoro che cambia: le imprese di Impronta Etica a convegno

Il 27 novembre 2014 si è tenuto a Bologna un convegno con altri attori del mondo imprenditoriale e sociale sul tema del lavoro che cambia.

Gli interrogativi sul lavoro che cambia

Cosa significherà il lavoro fra 15 anni? Il lavoro di domani sarà simile al lavoro di oggi? Cosa significa essere un'impresa responsabile rispetto al tema del lavoro oggi e domani? Quali saranno gli impatti e il ruolo dell'innovazione (tecnologica e non solo) sul lavoro e quindi sulle modalità di creazione di valore per l'impresa sostenibile? Queste sono alcune delle domande che hanno portato i soci

di Impronta Etica ad avviare un percorso di riflessione e di confronto sul tema, alla luce dei forti mutamenti economici e sociali che caratterizzano il contesto in cui le imprese si trovano attualmente a operare.

Il convegno ha cercato di fornire una chiave di lettura dei cambiamenti in atto e che già lasciano intravedere nuove modalità di organizzazione, di socializzazione, di approccio, perché per le imprese è importante cercare di cogliere i cambiamenti e anticiparli piuttosto che rincorrerli. Per questo l'obiettivo dichiarato del convegno è sì quello di fornire un contributo al dibattito sul tema del lavoro, peraltro di una attualità urgente e drammatica nel nostro Paese sia in riferimento al lavoro che c'è come a quello che manca, ma anche quello di tracciare le vie di un possibile percorso sul quale i soci di Impronta Etica si sperimenteranno nei prossimi anni.

Consci del fatto che il tema della relazione tra sostenibilità e lavoro è estremamente ampio, che copre questioni che vanno dal welfare alla competitività del sistema paese, dalla formazione agli stili di management, si è deciso per questo convegno di delimitare il campo della riflessione sul rapporto impresa sostenibile-lavoro, che rappresenta il punto focale nella visione dell'associazione, lasciando aperta la possibilità di allargare ulteriormente la riflessione nei prossimi anni. L'evento è stato un'occasione per rafforzare il posizionamento dell'associazione come soggetto di riferimento sui temi della sostenibilità e della CSR a livello locale, nazionale ed europeo, per acquisire nuove aziende socie, sia in Emilia-Romagna che all'esterno, e rafforzare la propria riconoscibilità come attore autorevole su questi temi agli occhi degli enti pubblici.

Il target prioritario sono state le imprese, sia a livello locale che nazionale. L'evento ha mirato a coinvolgere anche le istituzioni e la pubblica amministrazione, il mondo accademico, le associazioni di categoria e le reti di imprese, il terzo settore e le organizzazioni legate al mondo della sostenibilità, dell'innovazione, della formazione e del lavoro. Nell'Appendice del Bilancio sociale viene pubblicata una sintesi del documento con le tesi del convegno (sintesi a cura di Impronta Etica).

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

Si tratta di un'associazione senza scopo di lucro, fortemente voluta da Legacoop Bologna e con il contributo di Legacoop Emilia-Romagna, che si è costituita il 27 maggio 2006 con il coinvolgimento di molte associazioni e cooperative sue associate, estendendo l'invito a partecipare alle altre centrali cooperative e ad associazioni, enti e privati che condividono in modo concreto l'esperienza "Libera Terra", a supporto delle cooperative che operano e sono esposte in prima persona sulle terre confiscate.

L'Agenzia ha come obiettivo l'ideazione e messa a punto di uno strumento utile allo sviluppo delle cooperative che operano sulle terre confiscate alla mafia e che si riconoscono nell'esperienza portata avanti

dall'associazione Libera e in particolare "Libera Terra". In questo modo potrà contribuire non solo al consolidamento della legalità e alla creazione di un'economia diversa pulita e sostenibile, ma anche al riscatto e al positivo utilizzo di beni confiscati ai mafiosi e più specificamente allo sviluppo di nuove imprese cooperative caratterizzate, in questo caso, da una fortissima carica valoriale (una scheda informativa dell'associazione Libera Terra si trova sul sito: www.liberaterra.it).

Per sostenere il lavoro delle cooperative di Libera, Camst ha deciso di utilizzare i prodotti alimentari a marchio Libera Terra per tutte quelle occasioni aziendali in cui vengono dati omaggi ai dipendenti come, ad esempio, quando vengono estratti a sorte tra i presenti alle assemblee di bilancio. Senza contare che la pasta biologica di Libera Terra viene inserita nell'offerta di ristorazione scolastica di alcuni importanti appalti.

CONSUMO ANNUO DI PRODOTTI LIBERA TERRA

Tipo di prodotti	Q.tà 2013	Valore 2013	Q.tà 2014	Valore 2014
Conservate vegetali	72	241,92	-	-
Droghe - aromi - conservanti	96	254,40	-	-
Farine - semola - fecola	96	148,80	180	279,00
Gastronomia	96	172,80	96	254,40
Linea rossa	1.008	782,74	-	-
Liquori	48	288,00	-	-
Olio	1.104	6.072,00	516	2.838,00
Pane e sostitutivi	8.232	12.738,11	7056	14.119,03
Pasta	11.892	13.105,44	12504	14.254,56
Verdura in scatola al naturale	96	107,52	144	376,32
Verdure e cereali secchi / liofilizzati	324	406,29	48	60,19
Vini	534	2.378,10	-	-
Totale complessivo	23.598	36.696,12	20.544	32.182

Le quantità sono espresse in numero di pezzi

Centro Italiano di Documentazione sulla Cooperazione e l'Economia Sociale

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

La collaborazione con il Centro di Documentazione, offre un contributo significativo alla ricerca storica sul Movimento cooperativo supportando la diffusione dei valori che ne sono all'origine con la realizzazione di due pubblicazioni. La più recente è Uomini donne e valori alle radici di Camst: il libro, edito dal Mulino (Bologna, maggio 2005) per la collana Storia e Studi Cooperativi, è stato scritto da Giuliana Bertagnoni, laureata in Storia Contemporanea all'Università di Bologna, ricercatrice libero professionista

presso strutture culturali pubbliche. Questo volume segue di tre anni il titolo: Camst: ristorazione e socialità, (il Mulino, Bologna, maggio 2002, collana Storia e Studi Cooperativi) curato da Vera Zamagni, professore ordinario di Storia economica all'Università di Bologna, insieme ad un gruppo di ricercatrici: Patrizia Battimani, Silvia Lolli, Patrizia Petrolati. In quella ricerca si voleva "dare conto delle tappe di trasformazione della cooperativa, che passano dal famoso ristorante alla stazione di Bologna alle cucine centralizzate per la ristorazione collettiva, dal self service al free flow e al banqueting, per approdare a un'impresa di ristorazione a tutto campo presente a livello nazionale". Capostipite delle opere di ricostruzione storica del percorso sociale della cooperativa è stato il lavoro della prof. Giuliana Ricci Garrotti, Storia e cronistoria della Camst. I soci raccontano (Venezia, Marsilio, 1985), pubblicazione che ha raccolto numerose testimonianze in cui i primi soci ricordavano quei tempi pionieristici e lo spirito che li aveva animati.



2010 il nuovo centro
distributivo
all'avanguardia

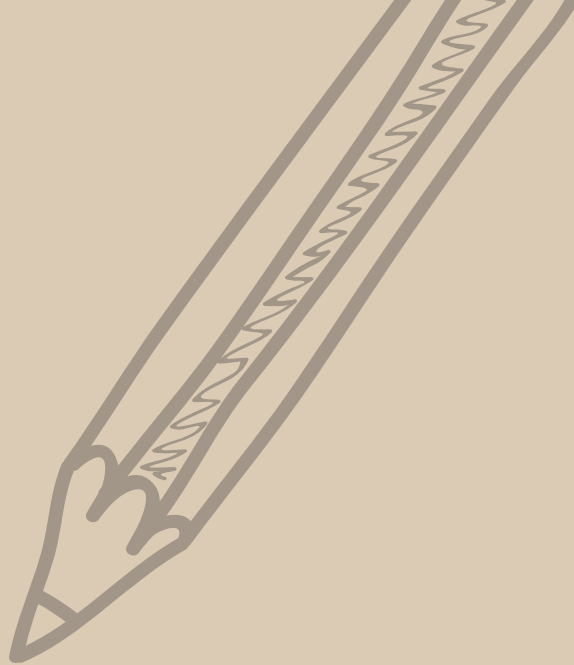


'80 1 ristorante per
le aziende





Appendice



Appendice

Impresa, sostenibilità e lavoro

Verso nuovi modi di creare valore per il territorio.

Novembre 2014 Sintesi dei contenuti

Si riporta di seguito una sintesi dei contenuti della ricerca “Impresa, sostenibilità e lavoro. Verso nuovi modi di creare valore per il territorio”, pubblicata da Impronta Etica a Novembre 2014.

La versione completa, che comprende buone pratiche e casi concreti di aziende, è disponibile sul sito internet di Impronta Etica (www.improntaetica.org) all'interno della sezione “Le nostre pubblicazioni”

PREMESSA

Cosa significherà il lavoro fra 15 anni? Il lavoro di domani sarà simile al lavoro di oggi? Cosa significa essere un'impresa responsabile rispetto al tema del lavoro oggi e domani? Quali saranno gli impatti e il ruolo dell'innovazione (tecnologica e non solo) sul lavoro e quindi sulle modalità di creazione di valore per l'impresa sostenibile? Quanto e come le relazioni tra impresa, mondo politico e organizzazioni sindacali dovranno evolvere per superare la situazione attuale?

Queste sono alcune delle domande che hanno portato i soci di Impronta Etica ad avviare un percorso di riflessione e di confronto sul tema, alla luce dei forti mutamenti economici e sociali che caratterizzano il contesto in cui le imprese si trovano attualmente a operare.

Con questo documento, l'associazione e le imprese socie auspicano di poter condividere con altri attori del mondo imprenditoriale e sociale la propria riflessione sulle modalità tramite le quali l'impresa sostenibile creerà valore con particolare riferimento al tema del lavoro. L'obiettivo è di poter dare un contributo al dibattito, senza la pretesa di fornire soluzioni definitive, ma con l'intento di tracciare le vie di un possibile percorso sul quale i soci di Impronta Etica si sperimenteranno nei prossimi anni.

Siamo consci del fatto che il tema della relazione tra sostenibilità e lavoro è estremamente ampio, coprendo questioni che vanno dal welfare alla competitività del Sistema Paese, dalla formazione agli stili di management. Pur convinti della fondamentale importanza di temi che le imprese possono avvertire anche come più urgenti di

altri (quali un approccio responsabile al tema delle ristrutturazioni aziendali o l'impatto dei mercati globali sulla capacità dell'impresa di competere in ambienti leali e quindi a fare della RSI un aspetto della propria competitività), si è deciso di delimitare il campo della riflessione proprio sul rapporto impresa sostenibile-lavoro per essere più incisivi, lasciando aperta la possibilità di allargare ulteriormente la riflessione nei prossimi anni. Eppure, ragionando di lavoro sarà inevitabile toccare anche altri argomenti, che tuttavia saranno trattati, per così dire, con un livello molto minore di approfondimento di quello che meriterebbero.

IN QUALE SCENARIO SI SVILUPPA LA NOSTRA RIFLESSIONE?

Lo scenario attuale, in Italia (ma più in generale in Europa), presenta numerose sfide ed ostacoli che caratterizzano il tema del lavoro. Non si tratta di fenomeni recenti, frutto della crisi mondiale in corso dal 2008, ma di problemi strutturali che penalizzano da decenni la competitività dell'Europa nei confronti dei suoi principali competitors (Stati Uniti, Canada, Giappone e BRICS) e che sono stati ulteriormente aggravati dall'attuale crisi. [...]

Crediamo che, in un tale scenario, l'impresa sostenibile debba necessariamente farsi carico del disagio e non possa non considerare centrale l'impatto delle proprie scelte sulle opportunità e sulla qualità del lavoro, cogliendo le leve che sono a sua disposizione per creare valore per il territorio. L'impresa sarà sostenibile se affronterà queste sfide rispetto al tema del lavoro come un'opportunità per accrescere la propria competitività, mettendo in discussione i suoi modelli organizzativi e di relazione con l'ambiente che la circonda per essere in grado di anticipare i cambiamenti in atto e non semplicemente di reagire. [...]

IL RUOLO DELL'IMPRESA SOSTENIBILE NELLA CREAZIONE DI VALORE PER IL TERRITORIO

Il modello che ha guidato la nostra riflessione è quello della “creazione di valore condiviso” sviluppato da Michael Porter e Mark Kramer. Impronta Etica e i suoi soci si riconoscono nella tesi di Porter secondo cui la competitività di un'impresa e il benessere della comunità circostante sono strettamente interconnessi. L'azienda necessita di una comunità prospera per poter usufruire di un pool di poten-

ziali talenti, di un ambiente in grado di investire e innovare, di una domanda effettiva per i suoi prodotti. Allo stesso modo, la comunità ha bisogno di imprese capaci e di successo per poter disporre di posti di lavoro e di opportunità per creare ricchezza e benessere.

L'impresa contribuisce a promuovere il progresso sociale e, quindi, a creare valore condiviso, sia economico sia sociale, costruendo infrastrutture o accrescendo le conoscenze e le competenze sul territorio in cui opera, migliorandone in questo modo la produttività, l'innovazione e la competitività.

Una riflessione su come l'impresa sostenibile creerà valore con particolare riferimento al tema del lavoro da condividere con altri attori del mondo imprenditoriale e sociale

Per fare questo, le imprese devono creare o rafforzare il legame con il territorio e le comunità che le circondano, anche promuovendo nuove e più strette forme di collaborazione con gli altri attori del territorio, in modo tale da permettere un incremento del progresso sociale.

L'impresa sostenibile sa cogliere le opportunità derivanti dal garantire la riproduzione e la fertilità delle risorse che utilizza anche al di fuori dell'impresa, per assicurare la riproduzione e l'accrescimento del capitale sociale e ambientale.

Considerando più specificamente il tema del lavoro, ciò significa che l'impresa responsabile, grazie a interazioni con altri attori che operano sul territorio, contribuisce ad accrescere il capitale cognitivo (know-how e conoscenze, sia dei dipendenti sia sul territorio), il capitale sociale (coesione sociale, reddito, qualità della vita) e infrastrutturale (riqualificazione urbana, sviluppo di nuovi servizi, creazione di nuove reti).

Occorre pertanto spostarsi da una visione meramente impresa-centrica a una visione in cui la produzione di valore è determinata da una costellazione di attori (altre imprese, istituzioni locali e nazionali, società civile, componenti della filiera produttiva, ecc.) che operano in un vero e proprio ecosistema all'interno di uno specifico territorio.

UNA PROPOSTA DI MODELLO ANALITICO: GLI ELEMENTI DI SCAMBIO TRA L'IMPRESA E I SUOI STAKEHOLDER NELLA CREAZIONE DI VALORE

[...] Considerando gli impatti che l'impresa può produrre internamente ed esternamente in termini di creazione di valore per il lavoro, ci si è quindi interrogati sugli elementi di scambio tra l'impresa e il collaboratore (ovvero "internamente"); e l'impresa e il territorio ("esternamente") inteso in modo ampio [...].

I principali elementi di scambio evidenziati sono cinque:

- Reddito
- Conoscenze e competenze
- Valorizzazione dei potenziali
- Empowerment
- Flessibilità

REDDITO

Per i collaboratori significa: oltre la retribuzione

Da sempre la retribuzione è un elemento fondamentale dello scambio tra impresa e collaboratori, a seconda delle condizioni contrattuali che legano entrambi e che definiscono il corrispettivo alle prestazioni svolte. Oltre a ciò, il rapporto tra impresa e dipendente dà a quest'ultimo l'accesso a una serie di integrazioni al reddito che vanno a coprire aspetti fondamentali di protezione sociale propria e dei propri famigliari. La diversificazione dei rapporti di lavoro tra l'impresa e i collaboratori, che si traduce in tipologie di relazione contrattuale sempre più varie, deve portare l'impresa responsabile a individuare modalità innovative per garantire parità nell'accesso alla protezione sociale, qualsiasi sia il legame contrattuale.

Per il territorio significa: redistribuzione e coesione sociale

Sia attraverso i propri collaboratori (e a cascata i loro famigliari), sia attraverso l'indotto prodotto, l'impresa genera e redistribuisce reddito sul territorio su cui opera, e contribuisce in questo modo ad una maggiore coesione sociale.

Al di là di tali forme di redistribuzione del reddito a cascata, l'impresa responsabile (in particolare se di grandi dimensioni) può mettere a disposizione diverse tipologie di risorse (spazi, mezzi logistici, expertise interna, ecc.) a favore di realtà imprenditoriali emergenti del territorio, risorse che costituiscono, cioè, forme indirette di reddito. Può anche

farsi garante per facilitare l'accesso ai fondi a realtà più piccole, al fine di facilitarne lo sviluppo.

CONOSCENZE E COMPETENZE

Per i collaboratori significa: accrescere le competenze tecniche e trasversali

Lo sviluppo di conoscenze e competenze è un fondamentale elemento di scambio tra l'impresa e i suoi collaboratori. Da un lato, investire sulla formazione permette all'impresa di avere lavoratori qualificati ed aggiornati e ne favorisce la retention. Dall'altro, saper riconoscere e valorizzare adeguatamente le competenze dei propri collaboratori, anche maturate in ambienti extra-lavorativi, è una straordinaria opportunità per accrescere la competitività. [...]

Sarà indispensabile per l'impresa accrescere sia le competenze tecniche specifiche sia quelle trasversali (soft skills) dei propri collaboratori, per essere in grado di disporre di una forza lavoro capace di adattarsi alle progressive evoluzioni delle competenze necessarie per garantire l'occupabilità per tutto l'arco della vita professionale, sia dentro l'azienda (con una più ampia diversità di percorsi di carriera ed una maggiore mobilità) che al di fuori.

Allo stesso tempo, sarà necessario un atteggiamento proattivo da parte dei lavoratori, che dovranno non solo cogliere le opportunità messe a disposizione dalle imprese ma farsi promotori in prima persona di percorsi di sviluppo delle proprie competenze sia all'interno che all'esterno dell'impresa.

Per il territorio significa: interazione fra imprese e sistema educativo e formativo

Da un lato, l'impresa ha bisogno della disponibilità sul territorio di un gruppo di persone con competenze e conoscenze necessarie allo sviluppo delle sue attività. Dall'altro lato, essa può mettere a disposizione il suo know-how per accrescere il capitale cognitivo del territorio su cui opera. Per assicurarsi di avere un pool di talenti a disposizione per il futuro, riducendo il divario tra competenze possedute da chi cerca lavoro e richieste dalle aziende (skills gap), è necessario pensare a modalità innovative di interazione tra l'impresa e il sistema scolastico e universitario per la formazione dei futuri talenti, per garantire che essi abbiano le competenze (sia tecnico-professionali che trasversali) necessarie per entrare nel mondo del lavoro e, allo stesso tempo, permettere alle imprese di ridurre il gap di conoscenze rispetto a ciò che le nuove generazioni sanno e si aspettano.

Le innovazioni tecnologiche e la messa in rete di saperi,

idee e innovazioni (grazie ai sistemi open data o ai meccanismi di condivisione quali open source e sharing data) aumentano gli scambi tra impresa e territorio in termini di conoscenze e competenze, abbattendo al contempo le barriere geografiche. Si pensi, ad esempio, ai corsi universitari disponibili gratuitamente online (MOOC), alla possibilità di confrontarsi o co-progettare a distanza grazie alle tecnologie digitali.

In questo senso, l'impresa sarà sempre più chiamata a ripensare le modalità di collaborazione con gli altri soggetti del territorio per favorire l'innovazione, godendo di tutte le potenzialità dell'intelligenza collettiva e della condivisione di informazioni e conoscenze.

Gli studenti, il mondo accademico, i liberi professionisti, le piccole realtà imprenditoriali innovative sono tutti soggetti con cui l'impresa potrà e dovrà confrontarsi, anche per externalizzare parte delle proprie attività di ricerca e sviluppo o per creare circoli virtuosi di contaminazione dei saperi. Sarà quindi fondamentale per l'impresa essere in grado di conoscere (e reperire) le competenze che può offrire il territorio.

VALORIZZAZIONE DEI POTENZIALI

Per i collaboratori significa: da un management basato sul "come" ad un management basato sul "perché"

La valorizzazione dei potenziali, oltre ad essere un elemento di retention (permette che il lavoro sia fonte di senso, favorendo l'autostima, la motivazione e la realizzazione di sé), consente anche di accrescere autonomia e protagonismo dei lavoratori.

Per valorizzare i potenziali diventa necessario accantonare il modello di gestione dei collaboratori basato sul comando (e spesso focalizzato sull'automatizzazione e la standardizzazione dei compiti per ottenere una maggiore efficienza), a favore di modelli più partecipativi che diano indicazioni sugli obiettivi da raggiungere, lasciando i collaboratori liberi di scegliere le modalità per farlo, che facciano tesoro delle proposte di miglioramento dei dipendenti stessi, che rafforzino così la competitività dell'impresa, grazie al pieno utilizzo di capacità e competenze dei propri collaboratori. Valorizzare i potenziali vuol dire, per l'impresa, sviluppare la capacità di leggere le competenze dei propri collaboratori e identificare i talenti, cercando però di definire percorsi di valorizzazione che non si limitino ad essi, ma siano orientati ai potenziali nella loro pluralità.

Anche in questo caso, come nello sviluppo delle competenze, i collaboratori non possono essere soggetti

passivi ma devono sapersi reinventare e concorrere, con l'impresa, allo sviluppo di un canale bidirezionale di scambio e collaborazione con l'impresa stessa e con l'ecosistema circostante, funzionale alla valorizzazione del proprio potenziale e, nel complesso, del potenziale dell'impresa.

Per il territorio significa: far emergere nuove idee e progetti

La valorizzazione dei potenziali è un elemento fondamentale nello scambio tra impresa e territorio, in quanto permette all'impresa di trovare nei network di liberi professionisti o nelle PMI una flessibilità e una capacità di innovazione che non sempre è possibile trovare riferendosi solo all'interno delle organizzazioni.

Ciò permetterà all'impresa di attivare processi di "excubazione", in cui l'impresa favorisce l'emergere di progetti all'esterno, senza esercitare per forza un controllo su di essi ma mantenendo il contatto con gli attori che li sviluppano.

L'impresa può anche avere un ruolo di intermediazione con realtà esterne per sfruttare i potenziali dell'intelligenza collettiva del territorio attraverso i social media per mobilitare la rete in modo da fare emergere proposte di idee, prodotti e servizi (concorso di idee per soluzioni innovative, idee di progetti, ecc.).

EMPOWERMENT [...]

Per i collaboratori significa: da collaboratori a "collabor-attori"

Per essere in grado di continuare a crescere in un contesto che cambia sempre più velocemente, l'impresa responsabile deve far sì che l'innovazione non sia più in capo alla sola divisione ricerca e sviluppo dell'impresa, bensì diventi una caratteristica diffusa e trasversale, promuovendo un contesto in cui ogni dipendente possa essere all'origine dello sviluppo di nuovi prodotti e servizi.

Da questo punto di vista le nuove tecnologie della comunicazione favoriscono la messa in rete ed il contatto di diversi collaboratori (quindi nuove competenze) per stimolare la nascita di nuove idee.

Promuovendo esperienze di sviluppo dell'intraprenditorialità, ovvero di sviluppo dell'iniziativa imprenditoriale all'interno dell'organizzazione stessa, l'impresa responsabile si metterà nelle condizioni di accrescere il proprio vantaggio competitivo, facendo leva sui potenziali dei propri collaboratori e favorendo la retention dei talenti. Permetterà al contempo di far crescere le potenzialità del territorio, permettendo ai collaboratori di svi-

luppare proprie attività anche al di fuori dell'organizzazione. Ciò significa, tuttavia, che l'impresa dovrà realmente mettere i propri collaboratori nelle condizioni di trasformare le loro idee in progetti, sviluppando un ambiente interno favorevole che garantisca competenze imprenditoriali adeguate e canali informativi necessari a valorizzare le idee che nascono (vedi il caso di Google che permette ai propri collaboratori di dedicare il 20% del proprio tempo lavorativo a ricerche personali).

Per il territorio significa: contaminarsi per innovare

Lo sviluppo dell'intraprenditorialità richiama la necessità per l'impresa di operare in un contesto favorevole all'innovazione. Questo avviene spesso attraverso un contestuale rafforzamento dei rapporti con il territorio circostante: mondo accademico, piccole realtà innovative, liberi professionisti.

Per l'impresa si tratta in un certo senso di "esternalizzare" parte delle sue potenziali attività di ricerca e sviluppo, traendo vantaggio dal confronto con realtà del territorio e superando alcune delle sue rigidità organizzative interne, per attivare e favorire percorsi di open innovation, e far emergere nuove realtà imprenditoriali che propongano prodotti e/o servizi in risposta a esigenze sociali non ancora soddisfatte.

Per garantire inoltre che i suoi futuri collaboratori (e le future generazioni in senso più ampio) sviluppino capacità imprenditoriali, l'impresa responsabile dovrà avviare anche nuove collaborazioni e contaminazioni con il sistema formativo e promuovere nuove forme di coinvolgimento dei dipendenti negli iter formativi degli studenti, per esempio in percorsi di educazione all'imprenditorialità.

FLESSIBILITÀ

Flessibilità deve essere intesa in senso estremamente ampio, come elasticità, adattabilità, fluidità, sia a livello mentale culturale o organizzativo. [...]

Per i collaboratori significa: fluidità dell'organizzazione interna, dei tempi e degli spazi di lavoro

L'impresa è chiamata a diventare sempre di più un hub, un'impresa diffusa con luoghi e tempi di lavoro flessibili adatti alle esigenze dei propri dipendenti, anche in termini di conciliazione vita-lavoro.

Il nomadismo lavorativo, che ormai è una realtà per una quota crescente di collaboratori anche di grandi imprese, sarà sempre più diffuso, grazie allo sviluppo delle nuove

tecnologie che facilitano il lavoro a distanza (per esempio grazie al clouding). Questa tendenza non va contro alla necessità dei collaboratori di mantenere luoghi di incontro, confronto e socializzazione (come può esser l'ufficio), ma è allo stesso tempo legittimo pensare che le modalità di incontro saranno destinate a cambiare.

Nuove forme imprenditoriali e di aggregazione di lavoratori si stanno sviluppando e stanno già contaminando i modelli organizzativi, con strutture più orizzontali e flessibili (sia nello spazio che nelle modalità di lavoro). [...]

Oltre ai benefici ambientali (collegati alla riduzione delle trasferte casa-lavoro), tali soluzioni di flessibilità di tempo e spazio sono anche destinate ad accrescere e favorire la fluidità dell'organizzazione interna delle imprese, creando nuove opportunità e modalità di collaborazione tra i propri collaboratori, sul modello di realtà di dimensioni più ridotte (tipo coworking), favorendo la creatività interna e, di conseguenza, l'innovazione, superando la rigidità delle organizzazioni gerarchiche e promuovendo la cultura del risultato, rispetto a quella del presidio fisico delle postazioni. Tale ripensamento dei modelli organizzativi deve portare ad una contestuale riflessione sui modelli di valutazione dei collaboratori, modelli che determinano attualmente i loro percorsi di crescita professionale, considerando in particolare che non si tratterà più necessariamente di percorsi di crescita verticale e che tra i criteri di valutazione non dovrà più necessariamente esserci la presenza fisica in azienda. Con quali modalità verranno effettuate queste valutazioni nel momento in cui non sarà più un unico referente gerarchico a presidiare le attività di un gruppo di collaboratori? Quali criteri saranno utilizzati nelle valutazioni, se l'obiettivo sarà quello di valorizzare la capacità di adattamento e la creatività? Questo aspetto non può che essere oggetto di ulteriori studi e ricerche scientifiche. [...]

Per il territorio significa: nuove reti per uno sviluppo territoriale coerente e coordinato

La maggiore fluidità e porosità delle organizzazioni porterà anche a rafforzare relazioni e punti di contatto con altri soggetti qualificati del territorio, rendendole più permeabili. L'impresa sarà più che mai inserita nel territorio nel quale opera, contribuendo in questo modo alla riqualificazione urbana. L'impresa sostenibile contribuirà, infatti, alla creazione di capitale territoriale, favorendo l'emergere di nuove reti (tangibili e non) tra gli attori del contesto di riferimento, in particolare per la necessità di diffondere servizi innovativi per il territorio (per esempio per la conciliazione vita-lavoro,

per la disponibilità di luoghi di lavoro alternativi).

La flessibilità potrà anche caratterizzare la creazione di collaborazioni con altri soggetti. Grazie ai sistemi open source si potranno sviluppare in misura sempre maggiore sistemi reticolari che nascono e si sviluppano intorno a un'idea o a un progetto. [...]

LE LEVE A DISPOSIZIONE DELLE IMPRESE PER ACCRESCERE LO SCAMBIO TRA IMPRESA E STAKEHOLDER NELLA CREAZIONE DI VALORE

Le leve identificate sono quattro:

- Partecipazione
- Collaborazione e condivisione
- Formazione integrata e continua
- Partnership pubblico-privato

[...] L'utilizzo di queste leve rappresenterà per le imprese un'opportunità fondamentale per accrescere la propria competitività, puntando sull'innovazione a 360°. Un'attivazione ottimale di queste leve sarà tuttavia condizionata dalla capacità che avrà l'impresa di rimuovere ostacoli organizzativi, normativi, ma anche di mentalità (sia dei manager sia dei collaboratori stessi) per riuscire ad innescare una vera e propria cultura diffusa del cambiamento (e della sua gestione).

PARTECIPAZIONE

All'interno dell'impresa

Sono le modalità che l'impresa responsabile saprà attivare per favorire la responsabilizzazione dei propri collaboratori, accrescere il loro protagonismo dando delle indicazioni su orientamenti e obiettivi, ma lasciando loro autonomia nella scelta delle modalità per raggiungerli. Si tratta anche della capacità dell'impresa di sviluppare l'intraprenditorialità, favorire la capacità dei collaboratori di proporre e trovare nuove idee/soluzioni.

COLLABORAZIONE E CONDIVISIONE

All'interno dell'impresa

Si tratta della capacità che l'impresa responsabile saprà sviluppare per attivare processi interni di collaborazione e condivisione delle conoscenze e competenze, tra funzioni aziendali e tra generazioni, in particolare attraverso nuovi modelli organizzativi più flessibili che permettano aggregazioni ad hoc delle competenze necessarie allo sviluppo di nuove soluzioni, prodotti o servizi. Sarà fondamentale per l'impresa favorire la condivisione e la circolazione delle

conoscenze all'interno della stessa, utilizzando ove possibile le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie (piattaforme di condivisione, social media).

Verso l'esterno

Si intende l'abilità che avrà l'impresa responsabile di sfruttare le potenzialità dell'intelligenza collettiva e la disponibilità diffusa di saperi ed expertise, grazie alla creazione di reti con soggetti esterni, per favorire lo scambio di conoscenze. Ponendosi come impresa aperta sull'ecosistema che la circonda (open company), l'impresa responsabile sarà in grado di stimolare processi di innovazione.

Si intende anche la capacità dell'impresa di mettersi in rete con altri soggetti, che favorirà condivisione e collaborazione nell'elaborazione di alcune parti del processo. [...]

FORMAZIONE INTEGRATA E CONTINUA

All'interno dell'impresa

Si tratta della capacità che avrà l'impresa responsabile di attivare processi a supporto e per lo sviluppo dei potenziali dei propri collaboratori (competenze tecniche specifiche, soft skills e supporto all'intraprenditorialità), per garantire mobilità dei lavoratori lungo tutto il loro percorso di carriera e la loro occupabilità, sia dentro l'azienda (con una diversificazione dei percorsi di carriera) che al di fuori dell'impresa.

E' anche la capacità dell'impresa di attrarre, individuare e potenziare i talenti di oggi e domani, e di garantire loro formazione e apprendimento continuo.

Verso l'esterno

Lo sviluppo della relazione tra scuola e lavoro, in particolare attraverso lo sviluppo, insieme a istituti scolastici, di percorsi professionali di alternanza scuola/lavoro sarà un fattore fondamentale per fare emergere i potenziali talenti del futuro e garantire all'impresa le competenze di cui ha bisogno.

Una maggiore permeabilità tra sistema formativo e mondo professionale è un elemento di primaria rilevanza per favorire la transizione scuola lavoro delle giovani generazioni, ma anche per garantire l'occupabilità delle persone, facilitando le transizioni di percorsi professionali.

PARTNERSHIP PUBBLICO-PRIVATO

Verso l'esterno

Ideare modalità innovative di partenariati tra pubblico e privato sarà fondamentale su due fronti:

- Per attuare meccanismi innovativi atti a coniugare flessi-

bilità e sicurezza (in particolare in termini di protezione sociale), per rispondere alle esigenze di nuove tipologie di collaborazioni e per favorire la mobilità dei collaboratori;

- Per costruire assieme al settore pubblico e ai soggetti interessati le competenze del futuro e favorire lo scambio di conoscenze tra mondo imprenditoriale e sistema formativo. Oggi la transizione scuola-lavoro è ostacolata principalmente da tre fattori per cui sarà necessaria una stretta collaborazione tra privato e pubblico: scarsità di profili e professionalità in alcuni ambiti e settori, competenze non adeguate ai bisogni e alle necessità del sistema produttivo, inadeguatezza dei canali di supporto alla ricerca di lavoro.

CONCLUSIONI

La riflessione condotta dalle imprese di Impronta Etica ha portato alla definizione di un modello ideale di relazione tra impresa e territorio, in cui la creazione di valore attraverso il lavoro avviene grazie ad uno scambio dentro e fuori dall'impresa che può essere accresciuto dall'attivazione di particolari leve a disposizione delle imprese per promuovere cambiamento, innovazione e valore.

Di fronte ai continui cambiamenti di contesto con i quali si dovrà confrontare, la sfida per l'impresa sarà quindi quella di riuscire ad accrescere gli elementi di scambio con i propri collaboratori e, contestualmente, con il territorio in cui è inserita.

Bisognerà, in ogni caso, necessariamente fare i conti con le criticità e le resistenze (culturali ed ideologiche) che da sempre accompagnano i processi di innovazione e cambiamento, che diventano ancora più solide e sfidanti quando il cambiamento deve riguardare i processi di creazione di valore legati al lavoro.

È determinante che venga innanzitutto ricostruito il rapporto di fiducia tra impresa e territorio, in tutte le sue declinazioni. Fiducia necessaria per ridare valore positivo all'impresa e permetterle di evolversi, non più di difendersi. Fiducia allo stesso tempo necessaria per costruire una dimensione di futuro che, attualmente, agli occhi di imprese e lavoratori ha i contorni molto sfocati.

In secondo luogo, il cambiamento nelle relazioni e nelle modalità di azione deve necessariamente poggiare su un cambiamento più profondo, nella cultura e nell'ideologia, che deve riguardare tanto le imprese quanto i suoi stakeholder, partendo dai lavoratori sino ad arrivare alle organizzazioni sindacali e al mondo politico. Costruire relazioni bidirezionali, promuovere scambio e confronto, ed essere

tutti responsabili e attivi – ciascuno per la sua parte – in quel processo di costruzione di significato e creazione di valore per il territorio che passa necessariamente per il lavoro. Il lavoro è una conquista, per la quale bisogna opportunamente attrezzarsi, continuamente interrogarsi, con spirito critico ed aperto al cambiamento in ogni settore ed ambito professionale, indipendentemente dal ruolo e

dall'esperienza maturata. Per questo, è un diritto avere gli strumenti per poter accedere al lavoro, in primo luogo una formazione adeguata che comincia a scuola e continua in azienda, attraverso la costruzione di percorsi di partnership tra imprese, istituzioni e cittadini/lavoratori. Una grande sfida per il futuro: creare, in un mondo che cambia, valore attraverso il lavoro.



IMPRESA, SOSTENIBILITÀ E LAVORO

VERSO NUOVI MODI DI CREARE VALORE
PER IL TERRITORIO



Impronta Etica
Via Toscana 19/a
40069 Zola Predosa (Bo)
tel. 051-3160311
fax 051-3160399
info@improntaetica.org
www.improntaetica.org



Glossario

Certificazioni

Certificazione: procedura con la quale un professionista terzo indipendente, su richiesta dell'impresa committente, rilascia un documento asseverato da cui risulti che quel determinato prodotto, o processo produttivo, o servizio,

è conforme allo standard nazionale od internazionale richiamato dalla stessa certificazione.

Camst è in possesso delle seguenti certificazioni:

- Sistema di Gestione per la Qualità, ISO 9001-

Approvazione Originaria 27 Maggio 1998.

- Sistema HACCP, in conformità al Codex Alimentarius Annex to CAC/RCP1-1969 Rev 4 (1997) Amd 2003 - Approvazione Originaria 7 Novembre 2002.
- Sistema di Gestione Ambientale, ISO 14001 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006.
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, OHSAS 18001 - Approvazione Originaria 21 Luglio 2006.
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, SA8000, Approvazione Originaria 28 Dicembre 2008.
- Sistema di rintracciabilità, ISO 22005, Approvazione originaria conseguita nel dicembre 2012

CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001:2000: norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei Sistemi di Gestione della Qualità (nota anche come "Vision 2000").

CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 1401: norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione ambientale che l'azienda decide di adottare volontariamente, per migliorare il proprio Sistema di Gestione Ambientale e le performances relative all'impatto sull'ambiente della propria attività.

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

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

GUIDA ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE UNI ISO

26000: questa norma fornisce una guida per tutte le tipologie di organizzazioni, indipendentemente dalle loro dimensioni e localizzazioni, su principi e pratiche, temi fondamentali e aspetti specifici, integrazione attuazione e promozione di comportamenti socialmente responsabili nell'ambito dell'organizzazione e, attraverso le sue politiche e prassi, nell'ambito della sua sfera di influenza. La norma ha l'intento di aiutare le organizzazioni a contribuire allo sviluppo sostenibile, di incoraggiare ad andare al di là del mero rispetto delle leggi, di promuovere una comprensione comune nel campo della responsabilità sociale e di integrare altri strumenti ed iniziative per la responsabilità sociale, ma non di sostituirsi ad essi. Non è una norma di sistema di gestione e non è destinata a fini di certificazione, né a fini regolamentari o contrattuali.

Responsabilità Sociale

CSR (CORPORALE SOCIAL RESPONSIBILITY): o

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

CODICE ETICO: Il Codice Etico è il documento che contiene i valori in cui la Cooperativa si riconosce e i principi comportamentali fondamentali a cui i propri soci, dipendenti ed in genere tutti i soggetti che entrano in relazione con essa, devono attenersi. Le norme generali e di principio che esso detta trovano puntuale e concreta attuazione sia nel Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa (SA 8000) che, soprattutto, nel Modello Organizzativo e di Gestione per la prevenzione dei reati recentemente approvato in attuazione del D.Lgs.231/01. Adottando il Modello, di cui il Codice Etico costituisce parte fondamentale, Camst intende improntare il proprio agire all'assoluta legalità e correttezza, tramite un sistema di procedure e controlli (affidati ad un Organismo di Vigilanza

indipendente in cui siedono, fra gli altri, professionisti esterni di indiscusso prestigio) che abbatta il rischio a cui la Cooperativa è esposta in caso di comportamento fraudolentemente scorretto delle proprie figure apicali.

ORGANISMO DI VIGILANZA E CODICE ETICO:

L'organismo di vigilanza deve approvare la relazione periodica, da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea, sull'efficace applicazione del Codice Etico, sui risultati ottenuti e sull'adozione di provvedimenti disciplinari per la sua violazione. Altre Funzioni fondamentali dell'Organismo di vigilanza sono: suggerire eventuali modifiche per la revisione del Codice Etico; fornire chiarimenti ufficiali sul significato e interpretazione del Codice Etico; viene adeguatamente informato dalla Direzione Risorse Umane circa l'instaurazione di procedimenti disciplinari (accertamento della violazione, contestazione ed adozione dell'eventuale provvedimento), e in seguito valuta la correttezza dell'azione disciplinare adottata in occasione della violazione del Codice Etico. Poteri dell'organismo di vigilanza: ha la facoltà di verificare, in qualunque momento, comportamenti, iter procedurali e documentali al fine di vigilare sul corretto funzionamento del sistema di prevenzione adottato.

PROTOCOLLO 231 SU SALUTE E SICUREZZA:

con la Legge n.123/2007 (Misure in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro) è stata introdotta la responsabilità amministrativa delle imprese in relazione ai reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro, aggiungendo l'articolo 25 septies al D.Lgs. 231/2001. I protocolli 231 costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Camst e si pongono quale mezzo di conoscenza e di corretto operare, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, anche nell'ottica di fornire all'organismo di vigilanza una visione complessiva del sistema, delle sue modalità di verifica e di reporting. Il protocollo 231 su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si integra all'interno del sistema di gestione per la SSL adottato da Camst, secondo il modello previsto dalla norma OHSAS 18001. Tale modello è espressamente richiamato dal Legislatore come conforme ai requisiti aventi efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti (art. 30 D.Lgs. 81/2008).

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

Ambiente

CERTIFICAZIONE FSC: il programma internazionale sviluppato dal Forest Stewardship Council garantisce che tutti i prodotti recanti il marchio FSC provengano da una foresta gestita con criteri sostenibili. Il logo FSC su un prodotto indica che il legno usato per fabbricarlo proviene da foreste gestite in modo ecologicamente compatibile, socialmente utile ed economicamente valido. La certificazione FSC non è l'unica certificazione nel mondo forestale, ma è l'unica che prende in considerazione aspetti economici e sociali oltre che ambientali e per questo ha ottenuto il pieno appoggio delle associazioni ambientaliste (WWF e Greenpeace) e sociali (Amnesty International).

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

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

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

RECUPERO (DI MATERIA O DI ENERGIA): valorizzazione di materiali che possono essere utilizzati in nuovi processi produttivi/servizi o per ottenere energia (ad esempio bottiglia di vetro usata per produrre oggetti in vetro; combustione di plastica per produrre energia elettrica o calore).



2000 Leader della
pausa pranzo



'80 1 ristoranti per
le aziende



La prima cucina
centralizzata

Pasti per le scuole



'90 Gusto e stile per
il grande catering

'Pavarotti & Friends'