Communication of Progress (CoP) 2014

1. Presentazione e impegno:

Lantech Solutions opera nel settore dell'ICT (Information and Communication Technology), in particolare nella progettazione, sviluppo, implementazione, controllo e manutenzione delle infrastrutture di rete (Networking, Unified Communications, Network Security, Mobility e Wireless).
La nostra azienda, costituita nel 1995, è oggi presente su tutto il territorio italiano con quattro sedi situate in Lombardia, Triveneto, Emilia Romagna e Lazio.
I collaboratori, ad oggi, sono 86.

In molti ci chiedono come siamo riusciti ad ottenere buoni risultati operativi in questi anni di una crisi che sembra non aver fine.
La risposta è nella Fiducia che clienti e fornitori hanno nella nostra azienda e nello spirito di collaborazione partecipativa delle nostre persone.
Questo perché rispettiamo e proponiamo i nostri valori aziendali che sono: Rispetto delle persone; Soddisfazione del Cliente; Etica professionale; Quota di mercato; Giusto profitto; che sono in linea con i dieci princìpi dell'iniziativa Global Compact alla quale abbiamo aderito e crediamo.

I suddetti valori oltre ad essere "pubblicati" (Sito, Manuale Qualità e Ambiente e attestati esposti nelle sedi) sono espressi dal comportamento di ogni persona Lantech in ogni situazione di lavoro con tutti i nostri stakeholders.

La nostra quarta COP (Communication on Progress) è strutturata, secondo le linee guida del documento "UN Global Compact Policy on Communicating Progress" rev. March 01, 2013, in tre sezioni:

1- Presentazione e impegno (questa pagina).
2- Iniziative già in atto e risultati raggiunti.
3- Iniziative da realizzare nel 2014 a conferma del nostro impegno nella difesa dei diritti umani, nella tutela del lavoro, dell'ambiente e nella lotta alla corruzione.

Il Presidente
Martino Bortolotto

Besana Brianza, 22 aprile 2014

2. INIZIATIVE GIA' IN ATTO E RISULTATI RAGGIUNTI

In questa sezione si riportano, per ogni principio, le azioni intraprese e i risultati raggiunti.

DIRITTI UMANI

1. *promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere d'influenza;*

Situazione

L'azienda rispetta i diritti umani e li promuove, soprattutto con il comportamento, verso tutte le persone con le quali si rapporta. L'adesione ai concetti di Total Quality (soddisfazione di tutte le risorse umane: clienti, collaboratori, fornitori ecc.) e la certificazione ISO 9001, conseguita nel 1998, ne è un esempio concreto. Un altro esempio è dato dal documento per il management: "Gestione del personale in Lantech" del quale, di seguito, si riportano alcune linee guida:

- le persone, il loro valore, le doti umane e le competenze tecniche, sono la risorsa più importante dell'azienda;
- il processo di selezione deve essere condotto scrupolosamente, senza discriminazioni di sorta e basato sulla determinazione delle effettive esigenze dell'azienda perché da questa scelta dipenderanno molte e diverse conseguenze per l'organizzazione;
- il manager deve aver "cura" dei collaboratori attuando frequenti momenti d'incontro, ricercando un rapporto aperto e costruttivo basato sulla massima franchezza, chiarezza ed onestà;
- il manager deve essere oggettivo nel valutare ed equo nel premiare;
- il manager deve saper riconoscere e sviluppare i potenziali tecnici e manageriali dei propri collaboratori;
- il manager deve far conoscere all'interno ed all'esterno il "valore" dei propri collaboratori.
- la forza del manager è il "suo" team che deve saper tenere unito trasferendogli la propria visione ed il proprio impegno (leadership).

La politica del personale si sviluppa nelle seguenti aree:

- **ambiente di lavoro**: gli uffici sono gradevoli e dotati di tutti gli strumenti di lavoro necessari. La frase chiave è: "*creare un posto nel quale recarsi a lavorare volentieri*"; infatti le due sedi di proprietà di Besana in Brianza e Noventa Padovana sono ville d'epoca dotate di ampio giardino. Inoltre da qualche mese le persone della sede di Granarolo dell'Emilia si sono trasferite in una nuova sede più ampia, luminosa e confortevole. In questa sede si è reso più spazioso ed efficiente il magazzino e l'area dedicata all'accoglienza dei clienti.
- **sicurezza sul lavoro**: è attuata secondo le leggi vigenti, sono stati nominati i responsabili ai diversi livelli e l'aggiornamento del personale è periodico così come le visite mediche. Il sistema di gestione e il suo controllo, effettuato su base annuale, si avvale, per il momento, della consulenza di una ditta esterna.

- **rapporto azienda - collaboratore**: è un rapporto interpersonale di tipo aperto basato sulla fiducia reciproca e sul dialogo continuo tra le persone ed è regolato dallo strumento PLV (Piano di Lavoro e Valutazione). Questo piano nasce da un incontro su base annua, o a cambio di mansione, tra responsabile e collaboratore nel quale si valuta il lavoro effettuato, si concordano le attività da svolgere, le eventuali attività di supporto e di formazione, gli obiettivi da raggiungere, i parametri di misura dei risultati, i premi e gli aumenti salariali e la crescita professionale. Le descrizioni dei ruoli, delle attività relative e dei percorsi di carriera sono state definite e comunicate a tutto il personale.
- **formazione**: grande attenzione è posta alla formazione sia di tipo tecnico (essenziale per la soddisfazione dei clienti e dei collaboratori), sia di tipo "NON tecnico" come ad esempio corsi sulla gestione dei problemi, sull'etica nei rapporti con clienti e colleghi, sulla gestione del tempo, sulla gestione dei conflitti e loro negoziazione, sulla gestione dei progetti, su qualità ambiente e sicurezza ecc. La formazione individuale si pianifica durante il piano di lavoro e valutazione ed è rivista alla fine di ogni corso. Ogni persona segue in media almeno un corso all'anno. Negli ultimi 12 mesi le ore di formazione tecnica e non tecnica, in aula e a distanza sono state oltre 1500. Nell'ultimo anno oltre alla costituzione di una banca ore di coaching, alla quale il collaboratore può aderire secondo necessità, si è provveduto, con il contributo di un'azienda specializzata, all'assessment dei manager di prima linea al fine di sviluppare il senso di appartenenza e di comunicazione efficace.
- **compensation & benefit**: le retribuzioni sono periodicamente confrontate con il mercato e incrementate secondo le effettive capacità e risultati (vedi PLV). Benefit per il momento sono: disponibilità dell'auto aziendale anche per uso privato e buoni pasto giornalieri. Sono definiti strumenti di lavoro: il telefonino, il PC è l'auto aziendale utilizzata per lavoro.
- **comunicazione**: è il "tessuto nervoso" di una azienda e come tale è tenuto in considerazione e continuamente stimolato. La comunicazione interna avviene nei seguenti momenti:
    - intranet aziendale;
    - riunione d'inizio anno (Kick-Off Meeting) di tutta l'azienda dove si presentano i risultati raggiunti, le strategie e gli obiettivi per l'anno appena iniziato e dove si cerca di portare dei contributi di consulenti esterni e/o di chiedere pareri e indicazioni ai collaboratori con workshop a gruppi;
    - riunioni periodiche di sede dove la direzione informa sull'andamento dell'azienda e stimola commenti ed idee;
    - pubblicazione del mensile interno Lantech Tribune dove tutti possono e sono invitati a scrivere;
    - survey periodiche con le quali ogni persona può valutare i colleghi e l'azienda. Il sistema è computerizzato e gestito in modo da garantire l'assoluto anonimato;

- weekend aziendali in amene località italiane, al fine di fare “squadra” e conoscersi meglio anche al di fuori degli incontri formali e dell’ambiente di lavoro.

Mentre la comunicazione verso l’esterno avviene per mezzo di:

- web site;
- customer survey annuale;
- comunicati stampa;
- pubblicazione sul sito e sulla stampa specializzata di case study illustrati dai clienti;
- partecipazione ad eventi e convegni in ambito ICT.

2. *assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani;*

Situazione

L’azienda si approvvigiona di beni e servizi da aziende che seleziona e periodicamente controlla tramite un questionario, secondo parametri di qualità, ambiente e responsabilità sociale d’impresa. Pur prestando molta attenzione nella scelta dei prodotti da acquistare in termini di rispetto per l’ambiente (riciclabilità, assenza di componenti nocivi, basso consumo energetico ecc.) si è purtroppo inermi verso le condizioni di utilizzo della manodopera per la produzione di tali prodotti attuato da molti paesi produttori come riportato da diversi mezzi di comunicazione.

DIRITTI DEL LAVORO

3. *sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;*

Situazione

I collaboratori sono liberi di aderire a qualsiasi associazione dei lavoratori. Per il momento in azienda, date le dimensioni e la tipologia delle attività, non ne sono presenti alcune.

4. *sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;*

Situazione

L’orario di lavoro normale e l’eventuale straordinario sono gestiti secondo la normativa vigente. I collaboratori sono comunque liberi di rifiutare richieste di ore straordinarie.

5. *sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;*

Situazione

Il lavoro minorile è vietato dalla legge. Inoltre l'azienda, per le sue attività, richiede personale con diploma di scuola superiore o laurea di primo o di secondo livello. Lantech per contribuire a sostenere l'istruzione e di conseguenza la riduzione dello sfruttamento del lavoro minorile, anche quest'anno ha aiutao la ONLUS Poor and Helpless Girls'Home di Kathmandu in Nepal per il mantenimento di un collegio che assicura alloggio ed istruzione a bambine orfane o provenienti da famiglie estremamente povere.

6. *sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;*

Situazione

L'azienda seleziona i collaboratori solo per le loro capacità professionali. Nessuna forma di discriminazione (sesso, razza, religione, disabilità) è ammessa e tanto meno tollerata. Ad esempio, la sede di Besana, da alcuni anni, è idonea ad ospitare collaboratori con disabilità motoria.
Il rapporto femmine/maschi è del 21%.

AMBIENTE E SVILUPPO

7. *sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;*
8. *intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;*
9. *incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente;*

Situazione

L'azienda nel gennaio 2010 ha conseguito la certificazione ISO 14001. Oggi ha un sistema di gestione integrato qualità - ambiente. Nel corso degli anni 2009-2013 sono stati avviati e portati a termine con successo i seguenti programmi ambientali:

- SENSIBILIZZAZIONE INTERNA: (programma sempre attivo)
  - offrire ai clienti ed utilizzare nei progetti apparecchiature con il più basso consumo energetico, la più bassa emissione di calore e il più alto grado di riciclabilità;
  - ridurre l'utilizzo di elettricità ad esempio spegnendo le apparecchiature non utilizzate, spegnere le luci ecc.;
  - ridurre il consumo della carta utilizzando carta riciclata, stampando i documenti fronte-retro ecc.;

- ridurre l'inquinamento atmosferico utilizzando meno l'auto a favore dei mezzi pubblici, riducendo gli spostamenti a favore di strumenti di videoconferenza, quando si deve sostituire l'auto ricercare quelle meno inquinanti ecc. ;
- quando possibile richiedere ai distributori di prodotti la consegna diretta al cliente.

- STRUMENTI OPERATIVI: (strumenti sempre attivi)
  - costituzione, su base volontaria e cross funzionale, del "Green Team" con lo scopo di "guardare avanti" sulle tematiche ambientali e di ecosostenibilità e proporre all'azienda possibili soluzioni per l'interno e/o per i clienti;
  - creazione di un "testimonial" per promuovere all'interno e all'esterno comportamenti più responsabili;
  - creazione del "Green Corner" spazio all'interno del Lantech Tribune per trattare temi ambientali e sensibilizzare i lettori:
  - nell'autunno 2011 è stato installato, in tutte le sedi, un sistema di videoconferenza professionale in modo da ridurre sensibilmente gli spostamenti ed erogare corsi a distanza. La quantificazione del beneficio, in termine di riduzione del numero dei viaggi, non è per il momento misurabile con esattezza. Si stima che tale beneficio sia attorno all'80%.
- RIDUZIONE USO CARTA:

  l'attenzione al risparmio della carta è ormai una prassi comune di tutti e in tutte le sedi. Continua pertanto la ricerca di utilizzare sempre di più la soluzione "elettronica" per l'archiviazione e l'utilizzo di stampanti con opzione fronte-retro. Il risparmio di carta anno 2013 su 2012 è stato del 32%.
- RIDUZIONE USO ELETTRICITA':

  l'impianto fotovoltaico della sede di Besana e la continua attenzione a spegnere le apparecchiature, hanno portato ad un risparmio di energia elettrica anno 2013 su 2012 del 6%.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

10. contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Situazione

I proprietari della Lantech Solutions condividono e applicano i "Valori Fondanti" dell'azienda, tra questi, com'è stato scritto nella pagina d'apertura, c'è l'Etica professionale ed il più grande rispetto dei clienti, della concorrenza, dei fornitori e dei collaboratori.

2. INIZIATIVE DA REALIZZARE NEL 2014

Premessa:
sebbene tutta l'organizzazione sia continuamente tesa a perseguire il "miglioramento continuo", qui di seguito si elencano i progetti, sempre inerenti ai 10 principii, pianificati nel corrente anno:

- FORMAZIONE: continuare le attività di coaching.
- WELFARE: annunciare nuovi "benefit" in aggiunta alla percentuale di aumento della retribuzione legata ai risultati aziendali e a quelli del gruppo di appartenenza.
- SERVIZI GREEN: continuare la ricerca di nuovi servizi remoti per contribuire al risparmio energetico dei nostri clienti e alla riduzione dei viaggi in auto.
- ATTIVITÀ SPORTIVE: continuare la sponsorizzazione della Società di Pallanuoto Plebiscito di Padova.