

Communication of Progress (CoP) 2011

Lantech Solution opera nel settore dell'ICT (Information and Communication Technology), in particolare nella progettazione, sviluppo, implementazione 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 sono 73.

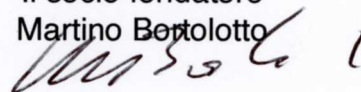
I Valori guida che ci hanno ispirato e che cerchiamo di comunicare a tutti i nostri stakeholder, specialmente con l'esempio, sono:

- Rispetto delle persone
- Soddisfazione del Cliente
- Etica professionale
- Quota di mercato
- Giusto profitto

Nel marzo 2009 abbiamo conosciuto l'iniziativa Global Compact e trovandoci pienamente d'accordo con i suoi dieci principi, vi abbiamo aderito con entusiasmo.

L'allegata nostra prima COP (Communication on Progress) è strutturata, secondo le linee guida del documento "UN Global Compact Policy on Communicating Progress" rev. February 25, 2011, in due sezioni: nella prima riportiamo le iniziative già in atto con i risultati raggiunti e nella seconda quelle che intendiamo realizzare nei prossimi anni a conferma del nostro impegno nella difesa dei diritti umani, nella tutela del lavoro, dell'ambiente e nella lotta alla corruzione.

Il socio fondatore
Martino Bertolotto



Besana Brianza, 12 aprile 2011

Sezione 1 - INIZIATIVE IN ATTO E RISULTATI

In questa sezione si riportano, per ogni principio, le azioni intraprese ed i risultati conseguiti.

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 quale si rapporta. L'adesione ai concetti di Total Quality (soddisfazione di tutte le risorse umane: clienti, collaboratori e fornitori) e la certificazione ISO 9001, conseguita nel 1998, ne sono 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 non lesinando domande e fornendo chiare spiegazioni;
- il manager deve essere oggettivo nel valutare ed equo nel premiare;
- il manager deve saper riconoscere e sviluppare i potenziali tecnici e/o 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 dotate di ampio giardino.
- **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 controllo annuale, per il momento, si avvale 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 valutano le attività svolte, 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 stati definiti e comunicati 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 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 almeno un corso l’anno.
- **compensation & benefit:** le retribuzioni sono periodicamente confrontate con il mercato e incrementate secondo le effettive capacità e risultati (vedi PLV). I 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 e 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:
 - 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.

La comunicazione verso l’esterno avviene per mezzo di:

- web site;
- customer survey annuale;
- comunicati stampa;
- pubblicazione sul sito e sulla stampa specializzata di key 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. Rimane comunque latente un senso d'impotenza dato dal dubbioso comportamento di molti paesi produttori.

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 è presente alcuna.

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 sostenere l'istruzione e quindi l'eliminazione del lavoro minorile, aiuta una ONLUS operante in Nepal a recuperare i bambini abbandonati.

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. La sede di Besana è stata resa idonea ad ospitare una collaboratrice con disabilità motoria.

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 2009-2010 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 spegnendo, ad esempio, 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, scegliendo le nuove auto tra quelle meno inquinanti ecc.;
 - quando possibile richiedere ai fornitori, distributori di prodotti, la consegna diretta al cliente.
- **STRUMENTI OPERATIVI:**
 - 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 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.
- **RIDUZIONE USO CARTA:**
 - eliminazione copie cartacee archivio sedi;
 - archiviazione solo elettronica fatture fornitori;
 - acquisto nuove stampanti tutte con opzione fronte-retro.
- **RIDUZIONE USO ELETTRICITA':**
 - realizzazione impianto fotovoltaico sede di Besana. I primi dati portano ad un risparmio superiore al 30%;
 - sostituzione lampade a incandescenza con quelle a basso consumo.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

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

Situazione

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

Sezione 2 - INIZIATIVE DA REALIZZARE NEL 2011

Premessa:

sebbene tutta l’organizzazione sia continuamente tesa a perseguire il “miglioramento continuo”, qui di seguito si elencano i progetti, sempre inerenti ai 10 principi, pianificati nel corso dei prossimi 12-18 mesi:

- WELFARE: ricerca e studio di nuovi “benefit” (es. piano medico integrativo).
- VIDEOCONFERENZA: realizzazione di un nuovo sistema di videoconferenza tra le quattro sedi in modo da ridurre sensibilmente gli spostamenti ed effettuare anche la formazione a distanza.
- AUTO GREEN: studio per la sostituzione graduale della flotta auto con auto ibride e/o elettriche.
- SERVIZI GREEN: studio e collaudo di nuovi servizi remoti per contribuire al risparmio energetico dei nostri clienti.