Communication of Progress (CoP) 2017

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, a oggi, sono 105.

In quest'anno la nostra azienda compie 22 anni di vita e di continui successi.
Abbiamo iniziato in 5 persone ed ora siamo in 105 e prevediamo di inserire altre 6 persone entro l'anno.
Il fatturato è passato da 603K euro del primo anno a 19M euro del 2016.
Questi dati ci rendono ovviamente molto soddisfatti ma soprattutto consapevoli che sono frutto di una gestione costantemente in linea con i valori fondanti della nostra azienda: Rispetto delle persone; Soddisfazione del Cliente; Etica professionale; Quota di mercato; Giusto profitto.

Abbiamo aderito a Global Compact e ne proponiamo i dieci principi in quanto sono in sintonia con i suddetti valori, che sono pubblici e condivisi con tutti gli stakeholders.

La nostra settima 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 2017 a conferma del nostro impegno nei dieci principi GCN.

Il Presidente
Martino Bortolotto

Besana in Brianza, 11 aprile 2017

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 ha rapporti. 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. Le sedi di Roma Ciampino e di Granarolo dell'Emilia sono anche loro situate in piccole realtà immobiliari circondate da verde e dotate di ogni confort.
- **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 azioni di

supporto e di formazione, gli obiettivi da raggiungere, i parametri di misura dei risultati, i premi, 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 in media, a persona, circa 40. La banca ore di coaching, istituita lo scorso anno, ha avuto un buon accoglimento. Molti collaboratori vi hanno aderito e richiesto di mantenere anche nei prossimi anni questa iniziativa e anche per il 2017 abbiamo ottenuto finanziamenti per erogare questo tipo di formazione. Dopo l'assessment dei manager di prima linea e al fine di sviluppare il senso di appartenenza e di comunicazione efficace, si è organizzato un nuovo corso di formazione manageriale focalizzato sulla Leadership e sul Ruolo del Manager. Abbiamo in programma di proseguire anche per tutto il 2017 questo tipo di formazione per rafforzare le competenze manageriali più rilevanti per poter affrontare con successo il suddetto ruolo e le nuove sfide del mercato in modo da rappresentare valori e linee guida dell'azienda.
- **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. Nel corso del 2014 per agevolare l'utilizzo dell'auto aziendale è stata introdotta la carta di credito carburante come strumento di pagamento dello stesso. Abbiamo concluso il test per l'introduzione di un sistema di carte di credito per tutti i collaboratori che per motivi di lavoro sono in trasferta quotidianamente allo scopo di migliorare da un lato i processi aziendali e dall'altro di andare incontro alle esigenze delle persone. Il risultato pur essendo positivo va migliorato e abbiamo individuato un nuovo modello da inserire come nuovo pilot.
- **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. Nel 2014 è stata arricchita della sezione HRO nella quale i collaboratori possono trovare sia le informazioni di carattere generale in tema di contratto applicato, il Regolamento Aziendale, i Percorsi di Carriera, la bacheca con le comunicazioni e il catalogo per la formazione non tecnica con le date dei corsi;

- 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. Nel febbraio 2016 durante il Kick-Off sono stati presentati con soddisfazione i risultati aziendali e sono state date indicazioni sui nuovi obiettivi;
- riunioni periodiche di sede dove la direzione informa sull'andamento dell'azienda e stimola commenti ed idee;
- pubblicazione del periodico interno Lantech Tribune dove tutti possono e sono invitati a scrivere;
- a fine 2016 abbiamo realizzato la 4° survey a tema con la quali ogni persona è stata invitata ad esprimersi su tre argomenti: fiducia nell'azienda, team e management. La partecipazione è stata molto alta pari all'85% e i risultati sono stati molto soddisfacenti in quanto hanno evidenziato che i Valori su cui è fondata l'azienda, il rispetto delle persone e la fiducia verso il management e i colleghi sono ampiamente condivisi dai collaboratori. 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: abbiamo un nuovo sito realizzato per rappresentare in modo adeguato la Lantech di oggi e per dare migliore visibilità alla nostra offerta e dei nostri servizi; attraverso il blog e la comunicazione digitale in Linkedin vogliamo essere sempre più vicini ai nostri clienti offrendo dei contenuti di valore.
- nuova customer survey annuale;
- creazione di una pagina aziendale Linkedin e di un piano editoriale finalizzato a migliorare il Brand aziendale ed a trasmettere la competenza di Lantech e delle sue persone;
- creazione del canale YouTube di Lantech: https://www.youtube.com/channel/UCA4wglfsZMje87RwtyqWLyQ
- comunicati stampa;
- pubblicazione sul sito e sulla stampa specializzata di case study illustrati dai clienti;
- partecipazione ad eventi e convegni in ambito ICT.
- Pubblicazione on-line di un video motion graphic che racconta, attraverso delle immagini animate, il nostro servizio LION PERFORMA. Lo trovate sul nostro canale YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=gE9zgP7spZ8

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, la tipologia delle attività ed il rapporto interpersonale 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. Pur nel rispetto di quanto prevede la suddetta normativa, il rapporto con il collaboratore è basato sulla fiducia e non esiste alcun sistema di rilevamento presenze tramite badge dell'orario giornaliero. I collaboratori sono comunque liberi di rifiutare richieste di ore straordinarie. I turni di reperibilità sono gestiti e remunerati alla condizione di maggior favore per i collaboratori.

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 aiutato 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 e da dicembre 2014 stiamo facendo un'esperienza con un collaboratore con disabilità psichica.
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 2009-2016 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)
  - 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 ancora misurabile con esattezza. Si stima che tale beneficio sia attorno all'85%;
  - nel 2014 è stato installato sulla maggior parte dei pc dei collaboratori un sistema di personal conference sempre allo scopo di ridurre gli spostamenti, permettere le riunioni da luoghi diversi dalla propria postazione di lavoro, con benefici in termini di emissioni, tempo e per migliorare la qualità della comunicazione.

- 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 2016 su 2015 è stato del 27%.

- 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 di tutta l'azienda anno 2016 su 2015 del 25%.

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 2017

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 corrente anno:

- FORMAZIONE:
  - continuare le attività di coaching per tutti i collaboratori e creare delle sessioni di coaching di gruppo;
  - introduzione di nuovi corsi per supportare il cambiamento dell'organizzazione del lavoro e del modo di erogare i servizi a valore aggiunto, per la gestione dei talenti e la motivazione aziendale;
  - proseguire la formazione dei manager; I corsi saranno funzionali ad accrescere la credibilità organizzativa, la leadership interna ed esterna, alla gestione e alla crescita delle persone del proprio team, all'acquisizione di metodologie e di strumenti di People Manegement;
  - partecipare ai programmi di finanziamento della formazione non tecnica sia Europei che Regionali.
- WELFARE: continuare nella ricerca di nuovi "benefit" in aggiunta alla percentuale di aumento della retribuzione legata ai risultati aziendali, a quelli del gruppo di appartenenza e a quelli personali. Tra gli strumenti di welfare abbiamo introdotto nel 2016 il telelavoro come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da casa, e ad oggi abbiamo 5 collaboratori che lo stanno utilizzando. In attesa che venga emanata la normativa sullo smart working, abbiamo orari flessibili di lavoro come strumenti che permettono una ottimale conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale.
- ATTIVITÀ SPORTIVE E CULTURALI:
  - Dal 2016 Lantech Solutions sostiene le donne vittime di violenza aiutando il progetto Casa viola. La struttura **Casa Viola del Gruppo Polis** è finalizzata all'**accoglienza di donne che hanno subito violenza** domestica o sono in situazioni di sfruttamento sessuale e disagio sociale. Le donne accolte ricevono accoglienza in strutture dedicate, **assistenza sanitaria** e **psicologica**, percorsi di accompagnamento verso l'**autonomia** e l'inserimento abitativo, sociale e lavorativo. Sono **6 milioni 788 mila** le donne che hanno subìto almeno una volta nel corso della propria vita una qualche forma di violenza. Lantech vuole aiutare queste donne, affinché possano ricominciare a vivere con serenità e dignità. Al seguente link il nostro progetto: http://www.lantech.it/lantech-sostiene-le-donne-vittime-di-violenza/?utm_source=http%3A%2F%2Fwww.lantech.it%2Flantech-sostiene-le-donne-vittime-di-violenza%2F

- Siamo sponsor del progetto Pint of science che si terrà, in contemporanea con gli altri paesi, nelle sere di lunedì 15, martedì 16 e mercoledì 17 maggio 2017, Il tema a cui abbiamo aderito è Tech Me Out : https://pintofscience.it/sponsors/